

*UNIVERSITATEA „OVIDIUS”, CONSTANȚA
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE
TRANZACȚII INTERNAȚIONALE*

Șomajul. Tendințe contemporane

CUPRINS

Cuvânt înainte	6
Capitolul I. NOȚIUNI TEORETICE	8
1.1. Definiții. Caracteristici.....	8
1.2. Cauzele și tipologia șomajului.....	11
1.3. Șomajul voluntar și involuntar. Rata naturală a șomajului.....	14
1.4. Costurile șomajului. Legea lui Okun.....	19
1.5. Relația inflație-șomaj.....	23
Capitolul II. ANALIZA POLITICII DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ	25
2.1. Obiectivele analizei.....	25
2.2. Situația pe piața muncii.....	26
2.2.1. Populația și forța de muncă.....	26
2.2.2. Ocuparea forței de muncă. Tendință generală.....	27
2.2.3. Șomajul. Tendință generală.....	31
2.2.4. Instituțiile pe piața muncii.....	33
2.3. Prioritățile politicii de ocupare a forței de muncă.....	34
2.3.1. Aspecte strategice.....	34
2.3.2. Salarii, impozite și prestații.....	36
2.3.2.1. Procesul de stabilire a salariilor.....	36
2.3.2.2. Taxele și contribuțiile sociale.....	38
2.3.3. Politici active pentru piața muncii și sistemul public de ocupare	41
2.3.3.1. Programele de măsuri active de pe piața muncii.....	42
2.3.3.2. Serviciul public de ocupare (SPO).....	44
2.3.4. Aspecte regionale ale politicii de ocupare.....	48
2.3.5. Implicarea partenerilor sociali în politica de ocupare a forței de muncă.....	49
2.3.6. Pregătirea pentru Fondul Social European.....	50
Capitolul III. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ	52
3.1. Prezentare generală	52
3.2. Rolul ANOFM în reducerea și ameliorarea efectelor Șomajului	52
3.2.1. Informarea și consilierea profesională.....	52
3.2.2. Medierea muncii.....	53
3.2.3. Consultanță pentru începerea unei afaceri.....	54
3.2.4. Cursuri de calificare și recalificare.....	54
3.2.4.1. Beneficiarii cursurilor de calificare/recalificare.....	55
3.2.4.2. Cofinanțarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a programelor de formare profesională	56
3.2.5. Completarea veniturilor salariale.....	57

3.2.6. Stimularea mobilității forței de muncă.....	57
3.2.7. Subvenționarea locurilor de muncă.....	57
3.2.7.1. Subvenționarea locurilor de muncă pentru absolvenți.....	58
3.2.8. Serviciul de creditare.....	58
3.2.8.1. Credite cu dobândă subvenționată pentru studenți	60
3.2.9. Serviciul de preconcediere.....	60
3.3. Programul de ocupare a forței de muncă pentru anul 2005 al A.N.O.F.M.....	61
3.3.1. Obiectivele Programului de ocupare a forței de muncă.....	61
3.3.2. Măsuri pentru implementarea Programului de ocupare a forței de muncă.....	64
3.3.3. Evaluarea Programului de ocupare a forței de muncă.....	67
3.4. Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța.....	68
3.4.1. Situația șomajului în județul Constanța.....	68
3.4.2. Realizări ale Programului de Ocupare a Forței de Muncă în anul 2004.....	69
3.4.3. Eficiența măsurilor active adoptate de AJOFM Constanța...	71

Capitolul IV. ȘOMAJUL PRIN PRISMA INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ.....	76
4.1. Crearea de oportunități de muncă pentru toți, o problemă pentru Uniunea Europeană?.....	76
4.2. Documente și tratate în domeniul ocupării forței de muncă adoptate de Uniunea Europeană.....	77
4.2.1. Strategia Europeană a Ocupării Forței de Muncă 2000-2005.....	79
4.2.2. Obiective cheie ale Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă.....	80
4.3. Liniile Directoare pentru Ocupare 2003-2005.....	82
4.3.1. Măsuri active și preventive pentru șomeri și persoane inactive.....	83
4.3.2. Crearea de locuri de muncă și spiritul antreprenorial.....	83
4.3.3. Conducerea tranziției și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii.....	83
4.3.4. Promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții.....	84
4.3.5. Creșterea ofertei pe piața muncii și promovarea îmbătrânirii active.....	84
4.3.6. Egalitate de gen.....	85
4.3.7. Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate.....	86

4.3.8. Creșterea productivității muncii prin crearea de stimulente corespunzătoare.....	86
4.3.9. Transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzătoare.....	87
4.3.10. Combaterea disparităților regionale privind ocuparea....	87
4.4. Evaluarea progreselor României în domeniul politicilor sociale și a ocupării forței de muncă.....	88
4.4.1. Progrese înregistrate de la ultimul raport de țară.....	88
4.4.2. Concluziile Raportului de Țară 2004.....	91
4.4.3. Măsuri post-aderare pentru creșterea procentului de ocupare a forței de muncă.....	92
4.5. Deschiderea pieței europene a muncii pentru români.....	93
4.5.1. Mai avem de așteptat?.....	93
4.5.2. Job-uri disponibile: fie experti de vârf, fie gunoieri.....	94
4.5.3. Bariere în calea muncii în Uniunea Europeană.....	94
4.5.4. Securitatea socială.....	95
4.5.5. Recunoașterea diplomelor mai are de așteptat.....	96
4.6. Inițiative locale pentru ocuparea forței de muncă.....	97
4.6.1. Pregătire antreprenorială pentru șomerii cu diplome universitare: Proiect de stagiatură, Norvegia.....	97
4.6.2. Calificarea șomerilor de lungă durată: Fundația Atelier Tilburg, Olanda.....	100
ANEXE.....	105
BIBLIOGRAFIE.....	110

Cuvânt înainte

Lucrarea „Tendințe ale șomajului contemporan” se adresează celor interesați de problematica șomajului și pieței muncii - studenți, cursanți ai facultăților cu profil economic sau angajați ce își desfășoară activitatea în domeniul ocupării forței de muncă.

Șomajul este unul din fenomenele negative care se manifestă cu mare intensitate în perioada de tranziție. Este un fenomen inerent, întâlnit în orice economie, în țara noastră, în contextul transformărilor pe care le-a implicat reforma, proporțiile șomajului au atins cote ridicate.

În prima parte a lucrării se prezintă principalele cauze ale șomajului contemporan printre care: progresul tehnic, economic și ecologic; procesele economice ciclice; lipsa protecției pieței și producției naționale; capcana sărăciei; infrastructura economico-socială; marile dezechilibre economice, etc.

Lucrarea abordează modalitatea în care țara noastră a încercat să facă față acestui flagel, care sunt politicile adoptate, instituțiile implicate în aplicarea acestora, tendința generală a șomajului, precum și pregătirea României pentru Fondul Social European.

Este prezentată în detaliu principala instituție care acționează în domeniul ocupării forței de muncă în România, și anume Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Partea finală a lucrării este consacrată implicațiilor extinderii Uniunii Europene asupra șomajului. Se analizează gravitatea fenomenului șomaj în Uniunea Europeană, se arată cum se poate reforma piața muncii țărilor membre și viitoare membre UE și care sunt liniile directoare pe piața muncii statelor membre UE. De asemenea, se subliniază un lucru interesant pentru românii ce doresc să lucreze în străinătate, și anume, care este piața muncii Uniunii Europene ce se va deschide pentru noi din 2007.

În ultimii ani evoluțiile înregistrate pe piața muncii au atins parametrii de normalitate ceea ce ne îndreptățește să credem că șomajul a fost gestionat eficient în condițiile evoluției socio-economice din România și devine un fenomen ținut sub control.

Autorul

Capitolul I. DELIMITĂRI TEORETICE ALE ȘOMAJULUI

1.1. Definiții. Caracteristici

Prin amploarea îngrijorătoare, prin structurile complexe, dar mai ales prin dinamicile ce își schimbă ritmurile și sensurile, șomajul a devenit o problemă macroeconomică ce face obiectul unor aprige dispute teoretice, metodologice și politico-ideologice.

Având în vedere că literatura de specialitate, statisticile oficiale și internaționale (Biroul Internațional al Muncii, Comisia de Statistică ONU) tratează șomajul prin prisma unor multiple și diferite modalități de analiză și de evaluare, s-a creat o imagine confuză a fenomenului.

Iată, totuși, câteva definiții acceptate care sintetizează caracteristicile șomajului, prezentându-l ca pe una din problemele macroeconomice de maximă complexitate.

În unele manuale și tratate universitare, șomajul este analizat ca sumă agregată a tuturor acelor persoane care au statut oficial de șomer, adică, șomajul constă din numărul total al șomerilor. În acest caz, problema se deplasează spre persoana - șomer. Definiția cea mai folosită pe care o dau economiștii șomerului este următoarea: acea persoană care caută un loc de muncă remunerat, și care nu are un asemenea loc în mod curent. În diferitele reglementări naționale și internaționale se folosesc și alte criterii delimitative ale șomerilor. Aceasta mai ales dacă problema în cauză se leagă de ajutorul de șomaj și de criteriile acordării acestuia. Astfel, pentru ca o persoană să fie declarată șomer trebuie să fie înscrisă pe listele oficiilor de plasare a forței de muncă și să fie disponibilă de a începe lucrul imediat ce i s-ar oferi un loc de muncă.

Biroul Internațional al Muncii (B.I.T.) consideră că șomerul poate fi definit ca acea persoană care: este lipsită de muncă, este aptă de muncă, caută loc de muncă remunerat și este disponibilă să înceapă lucrul imediat (în 15 zile).

Cel mai adesea, fenomenul contemporan șomaj este abordat și analizat ca un dezechilibru al pieței muncii la nivelul ei național: ca loc de întâlnire și de confruntare între cererea globală și oferta globală de muncă. Această manieră de abordare a șomajului este, în fapt, o continuare a analizei problemelor demografico-economice, pe de o parte, și a celor economico-financiare și investiționale, pe de altă parte. Numai că atât resursele de muncă (oferta de brațe de muncă), cât și nevoia de muncă (cererea de muncă) sunt filtrate prin exigențele și regulile unice ale remunerării și salarizării. De aceea, indiferent de unghiul de abordare și tratare a lui, șomajul este o disfuncție a pieței naționale a muncii.

Piața muncii este prin definiție inelastică. Aceasta în sensul că nici cererea de muncă nu se modifică în aceeași măsură cu modificarea salariului nominal, respectiv real, și nici oferta de forță de muncă nu evoluează întotdeauna în raport de preț și de cost. Unii specialiști explică această caracteristică prin aceea că cererea și oferta depind de mulți alți factori decât cei economici.

Caracterul inelastic al ofertei de muncă este acela care stă la baza specificității pieței muncii. Procesele ce stau la baza determinării volumului, dinamicii și structurii ofertei de muncă sunt, mai întâi, de natură demografică.

Piața muncii nu funcționează ca o piață obișnuită (liberă, zic unii autori) și din cauza restricțiilor legislative, a condițiilor impuse prin lege în limitele cărora ea funcționează. În plus, funcționarea acestei piețe este influențată de acțiunea specifică a partenerilor sociali (patronat, sindicate), de raportul de forțe dintre ei.

Piața contemporană a muncii se poate afla fie în situația de echilibru (ocupare deplină), fie în cea de dezechilibru, adică de subocupare și supraocupare. Pentru a înțelege cele două forme ale dezechilibrului pe piața muncii trebuie clarificați termenii de ocupare deplină, șomaj voluntar și șomaj involuntar.

Ca fenomen macroeconomic, șomajul reprezintă ansamblul persoanelor (stocul de populație) active disponibile fără ocupație, care caută de lucru; deci, el este format din excesul de resurse de muncă în raport cu cei ce pot fi ocupați, în condițiile de rentabilitate impuse de piață.

Sporirea sau diminuarea ocupării într-o țară sau alta nu se identifică cu scăderea sau agravarea șomajului. Pentru a se realiza o imagine mai apropiată de adevăr, este necesar să se ia în considerație și variațiile nivelurilor activității populației. Deci, noțiunea de șomaj trebuie să fie corelată cu indicatorii privind stocul și fluxurile populației active, ca și cu repartiția și durata șomajului.

Șomajul poate fi caracterizat prin mai multe aspecte:

a. **Nivelul șomajului** care se determină în funcție de doi indicatori, și anume: **masa șomajului și rata șomajului**.

Masa șomajului constă din numărul persoanelor care, la un moment dat întrunesc condițiile pentru a fi incluse în categoria șomerilor. Altfel spus, ea constă din populația activă disponibilă, respectiv din acea forță de muncă nonocupată.

Dacă se are în vedere un anume orizont de timp (lună, trimestru, an) și numărul șomerilor la începutul perioadei, atunci numărul șomerilor la sfârșitul perioadei rezultă din creșterea (ajustarea) cifrei inițiale cu intrările în rândul șomerilor și cu ieșirile din rândurile acestora în acel orizont de timp.

Rata șomajului, ca mărime relativă a fenomenului, se calculează ca raport procentual între masa șomajului (numărul mediu al șomerilor) și unul din parametrii de referință ai acestuia. Astfel de parametri sunt: populația activă, populația activă disponibilă, forța de muncă (populația ocupată plus șomajul), populația ocupată, populația ocupată ca salariați.

Se pare că cel mai concludent raport de exprimare a ratei șomajului este cel în care se folosește ca numitor fie forța de muncă, fie populația activă disponibilă.

b. **Intensitatea șomajului** este o altă caracteristică a fenomenului șomaj. În funcție de aceasta se poate distinge: *șomajul total*, care presupune pierderea locului de muncă și încetarea totală a activității; *șomajul parțial*, care constă în diminuarea activității unei persoane, în special prin reducerea duratei săptămânii de lucru sub cea legală, concomitent cu scăderea remunerării; *șomajul deghizat*, specific mai ales țărilor slab dezvoltate unde numeroase persoane au o activitate aparentă cu productivitate mică.

c. Un alt element este *durata șomajului* sau *perioada de șomaj* din momentul pierderii locului de muncă până la reluarea activității. Nu există o durată a șomajului definită prin lege, dar în numeroase țări există reglementări ale perioadei pentru care se plătește indemnizație de șomaj. Această perioadă are o tendință de creștere, atingând până la 18-24 de luni.

d. *Structura șomajului* sau componentele acestuia reprezintă o altă caracteristică. Acestea se formează prin clasificarea șomerilor după diferite criterii: nivelul calificării, domeniul în care au lucrat, categoria socio-profesională căreia îi aparțin, sex, categorii de vârstă etc. În urma studierii șomajului pe sexe și categorii de vârstă s-a relevat că femeile sunt mai afectate de șomaj decât bărbații, de asemenea, tinerii de până la 25 de ani și bătrânii de peste 50 de ani în raport cu restul populației active.

1.2. Cauze și tipuri de șomaj

Deoarece fiecare cauză și tip de șomaj implică o viziune specială și, în consecință și măsuri adecvate de combatere trebuie ca aceste două aspecte, care la prima vedere s-ar părea că ar trebui tratate separat, să fie abordate în strânsă corelație.

Ca un flux macrosocial global, șomajul este generat de cauze ce țin de situația economică a utilizatorilor, pe de o parte, și de statutul social al ofertanților de muncă, pe de altă parte.

În primul rând, ca urmare a unei evoluții nefavorabile a activităților social-economice sau ca urmare a procesului de substituire a muncii prin capital, se produce pierderea locului de muncă de către o parte a populației ocupate.

În al doilea rând, solicitările suplimentare de muncă ale noilor generații ce au ajuns la vârsta legală de muncă nu pot fi onorate de utilizatorii de muncă. Tânăra generație întâmpină greutăți în găsirea locurilor de muncă (în cazul unei subocupări) din mai multe motive obiective sau subiective: neconcordanța pregătirii ei profesionale cu nevoile și exigențele impuse de activitatea economico-socială; reținerile unor agenți economici producători în a angaja tineri fără experiență în muncă, fără să-și fi însușit disciplina muncii etc.

În al treilea rând, șomajul apare, se suplimentează și ca urmare a solicitărilor de locuri de muncă din partea unor persoane încadrate în vârsta a doua, care se decid să-și ofere munca lor pe piață. Unele dintre aceste persoane nu au lucrat până în momentul respectiv, altele au întrerupt activitatea pe o perioadă relativ îndelungată.

Oricum, atât unele, cât și celelalte persoane se decid să-și schimbe statutul social din neangajat în angajat. La acest proces se poate adăuga și cel al deschiderii unor afaceri pe cont propriu.

Pentru aprofundarea cauzelor șomajului trebuie luate în considerație, în unitatea lor, asemenea procese demo-economice, economice, tehnico-științifice, cum sunt: evoluția populației active; dinamica producției naționale; rata de creștere economică și modificarea sensului ei; tehnicile și tehnologiile folosite, progresul tehnico-științific; restructurările agenților economici, independent de impulsurile acestora; conjunctura internă și internațională etc.

Apariția șomajului, dar, mai ales, creșterea și diminuarea lui au fost și sunt influențate de unele cauze directe, fiecare dintre acestea dând naștere la forme particulare de șomaj, cum sunt: ciclic, fricțional, structural, tehnologic, sezonier etc.

- **Șomajul ciclic** este dependent de fluctuațiile ciclice pe termen mediu; în perioadele conjuncturale defavorabile dimensiunile acestuia sporind, în timp ce în cele favorabile el se resoarbe în bună măsură.

- **Șomajul structural** este consecința adâncirii diviziunii muncii, a specializării activității economice și respectiv a structurării pieței muncii. Modificările structurale pot apare la nivelul economiei naționale, dar și la nivel regional. Drept urmare, apar discordanțe între calificările cerute și cele de care dispun ofertanții de muncă. Amploarea șomajului structural depinde de trei factori: de rapiditatea cu care apar modificările în cererea și oferta de bunuri și servicii în economie. Cu cât ele sunt mai rapide, cu atât și dimensiunile șomajului structural vor fi mai mari; de gradul de concentrare regională a activităților economice, sau lipsa de diversificare a producției și a serviciilor; de caracteristica specifică majorității ofertanților de muncă – imobilitatea.

Politicile și soluțiile de combatere a șomajului structural se concentrează asupra încurajării de a căuta de lucru în alte părți (domenii de activitate sau regiuni) prin diferențieri în salarizare și încurajarea recalificării. Aceste măsuri se întreprind de către firme. Lor li se pot alătura și cele întreprinse de autorități (deci soluții de tip intervenționist) care constau în acordarea de avantaje financiare (reduceri de impozite) pentru firmele care investesc în acele regiuni unde șomajul este ridicat, sau prin finanțarea programelor pentru activitățile cerute.

- **Șomajul tehnologic** este legat de înlocuirea vechilor tehnici și tehnologii cu altele noi. O asemenea operațiune este condiționată atât de trecerea de la ramurile propulsatoare ale vechiului mod tehnic de producție la cele ale noului mod tehnic de producție, cât și de procesul centralizării capitalului și concentrării producției.

- **Șomajul intermitent** este cauzat de insuficiența mobilității mâinii de lucru sau de decalajele între calificările disponibile și cele cerute; acesta este și consecința practicării contractelor de angajare pe perioade scurte. Asemenea contracte decurg din incertitudinea afacerilor, ca și din dorința utilizatorilor de a face presiuni asupra salariaților și sindicatelor.

- **Șomajul de discontinuitate** în muncă se coroborează cu reglementările privind concediile de maternitate și alte aspecte ale vieții de familie.

- **Șomajul fricțional** se manifestă când, unele persoane își părăsesc serviciul avut în mod voluntar sau prin concediere și în consecință, pentru o perioadă de timp sunt șomeri. Este posibil să găsească foarte repede un alt loc de muncă (deoarece aceste locuri există), dar prima slujbă oferită să nu fie acceptată din motive ce țin de ambele părți. Cei ce caută de lucru să dorească un loc de muncă cu un salariu mai mare, iar cei ce oferă locul, să se abțină să angajeze persoana pentru motivele care au determinat concedierea ei. Este, de asemenea, posibil ca această căutare și ocupare a locului de muncă dorit să dureze și din lipsa de informare.

Pentru reducerea duratei șomajului fricțional se recomandă o informare mai completă, prin oficiile de plasare, referitoare la cererea și oferta de muncă.

O altă soluție constă în reducerea ajutorului de șomaj, dar este puternic contestată motiv pentru care poate fi apreciată ca fiind o soluție controversată.

- **Șomajul sezonier** este specific în activitățile economice care sunt influențate de factorii naturali (agricultură, construcții), ceea ce se repercutează și asupra cererii de muncă. Este, de regulă, un șomaj de durată relativ scurtă. Pentru combaterea lui se recomandă măsuri asemănătoare celor prevăzute pentru șomajul structural și în special facilitarea pregătirii pentru o activitate complementară.

Cunoașterea cauzelor directe ale șomajului și a tipurilor sale apărute în urma uneia sau alteia din aceste cauze are o mare importanță pentru aprecierea perspectivelor lui, ca și pentru formularea căilor de ameliorare a ocupării și a statutului social-economic al șomerilor.

1.3. Șomajul voluntar și involuntar. Rata naturală a șomajului.

Ocuparea deplină sau lipsa de șomaj semnifică faptul că circa 97-98% din populația activă disponibilă este utilizată efectiv (diferența de populație activă este considerată a fi șomaj natural).

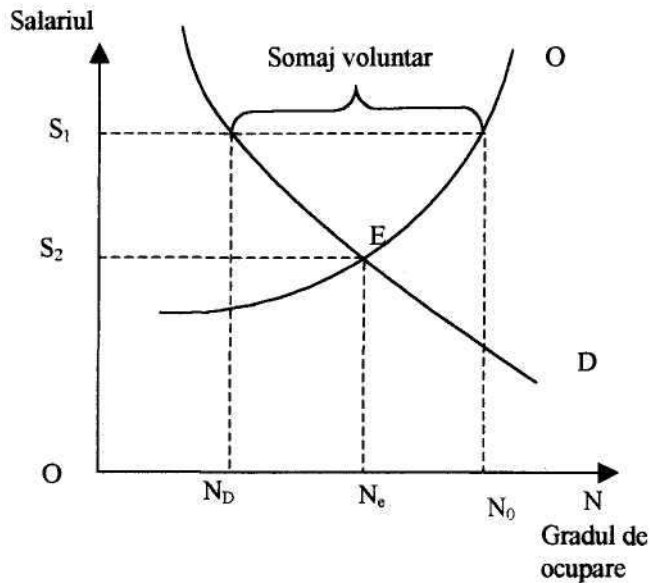
Ocuparea deplină reprezintă acel volum și acea structură a ocupării, a utilizării resurselor de muncă, care permit obținerea maximului de bunuri pentru acoperirea nevoilor oamenilor constituiți în diferite colectivități.

Șomajul voluntar constă din acea nonocupare datorată refuzului sau imposibilității unor persoane de a accepta retribuția oferită (este vorba de cea reală) și/sau condițiile de muncă existente.

Asemenea comportamente decurg din unele reglementări juridice, din uzanțe sociale, din caracterul lent al adaptării contractelor colective de muncă la condițiile muncii și la procesele istorice, demografice. Șomajul voluntar are la origine rigiditatea salariilor (nominale) la scădere. Așa se face că salariile practicate sunt, în general, mai mari decât salariul de echilibru. Revendicările salariaților și ale sindicatelor împiedică ajustarea salariilor prin scădere. În general, fondul de salarii are o determinare în condițiile economico-financiare ale utilizatorilor de muncă. Ca urmare, o parte din oferta de muncă rămâne nerealizată, apare deci șomajul voluntar.

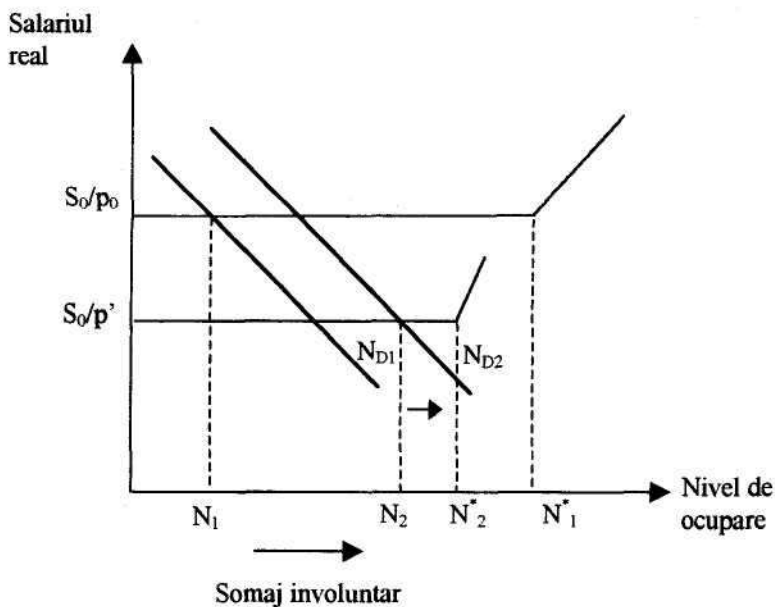
Categoriile de persoane, care se încadrează în șomajul voluntar sunt:

- persoanele angajate care preferă să-și înceteze temporar activitatea, apreciind că ajutorul de șomaj le poate asigura o existență decentă (să reținem, în acest context, că economistul francez Jacques Rueff remarca că „ajutorul de șomaj este cauza fenomenului șomaj”);
- șomerii care așteaptă locuri de muncă mai bune decât cele oferite de întreprinderi și instituții, cât și față de cele pe care le-au deținut;
- gospodinele hotărâte, pe baza unui consens de familie, să se încadreze, dar ezită încă să se încadreze în condițiile date (ca nivel de salariu, ca distanță de domiciliu etc).



Somajul involuntar constă din acea parte a folosirii incomplete care decurge din rigiditatea salariului, respectiv din acele persoane neocupate care ar fi dispuse să lucreze pentru un salariu real mai mic decât cel existent, astfel că atunci când cererea efectivă de forță de muncă va crește va spori și gradul de ocupare. Șomajul involuntar poate fi sugerat prin graficul de mai jos.

De regulă, șomajul este tratat și apreciat prin prisma celui involuntar. Așa că șomajul constă din acea nonocupare, din acea folosire incompletă a mâinii de lucru, din acel ansamblu de persoane neocupate care ar fi dispuse să lucreze pentru un salariu real mai mic decât cel existent, astfel că, atunci când crește cererea efectivă de forță de muncă, va spori și gradul ei de ocupare.



Obținerea unei rate a șomajului egală cu zero este un obiectiv care, pe de o parte, este imposibil de atins într-o economie dinamică de piață, iar pe de altă parte, s-ar putea chiar să fie chiar nedorit. Șomajul voluntar poate fi considerat un instrument prin intermediul căruia unele persoane reușesc să își majoreze câștigurile individuale și ca proces prin care societatea atinge un nivel mai înalt al produsului național. În același timp, un anumit nivel de șomaj involuntar este de neocolit, ca urmare a schimbărilor intervenite în gusturile consumatorilor sau în tehnologia folosită. Aceste schimbări provoacă o anumită nepotrivire între cererea și oferta de mână de lucru, fapt ce impune o modificare în alocarea resurselor dinspre anumite ocupații și regiuni înspre altele.

Cât de mare este nivelul șomajului voluntar și cel al șomajului involuntar de neevitat - cu alte cuvinte, care este nivelul ratei șomajului pentru care se poate spune că există ocupare deplină a mâinii de lucru - este un element care diferă de la țară la țară și de la perioadă la perioadă. O reducere a șomajului cu ajutorul - de exemplu al unor politici menite a crește cererea agregată, va determina o creștere a ratei inflației; pentru acest fapt, acest nivel de șomaj este denumit rata naturală a șomajului (sau rata șomajului care nu determină o accelerare a ratei inflației - NAIRU¹) și poate fi definită astfel:

- rata șomajului pentru care nu există cerere sau ofertă în exces de mână de lucru pe piața muncii;
- rata șomajului pentru care numărul de locuri de muncă vacante este egal cu numărul de șomeri;
- rata șomajului ce ar fi obținută pe termen lung, în cazul în care ratele anticipate ale inflației ar coincide cu cele efectiv realizate.

În ultimii ani, discuțiile despre rata naturală a șomajului au căpătat o vigoare deosebită, nu numai în literatura de specialitate, ci și în practica economică. Aceasta din mai multe motive:

- deoarece construcția teroretică pe care se bazează servește la înțelegerea cauzelor inflației;
- deoarece este utilizat ca bază empirică pentru previzionarea modificărilor în rata inflației;
- pentru că este un reper important în elaborarea politicilor economice.

Rata naturală a șomajului corespunde funcționării normale a pieței muncii și este asociată cu ocuparea totală a forței de muncă. Șomajul poate fi considerat excesiv, în orice țară, dacă depășește nivelul său natural. Dacă presupunem că șomajul fricțional și sezonier există chiar și atunci când piața forței de muncă este în echilibru este evident că rata naturală a șomajului este afectată de factori ca: mișcarea voluntară a angajaților, mișcările în și în afara forței de muncă, durata de timp în care șomerii își găsesc slujbe acceptabile. Acești ultimi factori variază mult în cadrul grupurilor

¹ În literatura de specialitate este prescurtată ca NAIRU - de la denumirea în limba engleză Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment

demografice, astfel încât rata naturală a șomajului este puternic afectată de compoziția demografică a forței de muncă.

Atunci când o economie este în echilibru pe termen lung, șomajul va fi la rata sa naturală. Din moment ce rata naturală a șomajului este un concept teoretic, ea nu poate fi direct observată, și, prin urmare, trebuie estimată. Ec onomiștii au două modalități diferite pentru a estima rata naturală a șomajului. În primul rând ei determină o ecuație prin care corelează șomajul agregat de rata inflației. Conceptual, rata naturală a șomajului este prezentă atunci când rata șomajului nu crește și nici nu scade. Astfel, atunci când inflația este constantă, ecuația ce stabilește legătura între rata inflației și șomaj furnizează un estimator pentru rata naturală a șomajului. A doua metodă de estimare a ratei naturale a șomajului se bazează pe datele istorice legate de rata șomajului de-a lungul unor perioade mari de timp. Aceste date sunt diferite în funcție de grupurile demografice. Se estimează ratele șomajului pentru aceste grupuri demografice și apoi se agregă aceste estimări.

Rata naturală a șomajului este analizată și din perspectiva legăturii șomajului cu inflația: atunci când rata inflației este stabilă, constantă, se vorbește de rata naturală a șomajului, numită și NAIRU.

Teoria care stă în spatele conceptului de rată naturală poate fi privită ca o descriere a comportamentului unei economii aflate în dezechilibru. Astfel, atunci când șomajul este mai mic decât rata naturală, cererea pentru un anumit nivel al salariului real este mai mare decât ceea ce firmele ar accepta să plătească, în condițiile date ale prețurilor și anticipărilor despre acestea.

Această incompatibilitate dintre dorințele în privința salariilor și planurile referitoare la prețuri se rezolvă prin apariția unei spirale prețuri -salarii, în cadrul căreia angajații nu primesc salariile reale pe care le-ar dori, iar firmele nu ating nivelul de preț la care s-ar aștepta. Ca urmare, inflația realizată va fi mai mare decât cea anticipată. Cum însă șomajul nu poate fi prea departe de nivelul ratei naturale, rezultă că rata actuală a inflației este o bună aproximare a anticipărilor în legătură cu inflația viitoare; de aceea, dezechilibrul existent se va rezolva printr-un nivel crescător al inflației.

În consecință, echilibrul-definit, în acest caz, ca o rată a inflației stabilă la un nivel egal cu cel anticipat - va fi obținut atunci când rata șomajului va crește la nivelul ratei naturale, adică unde comportamentul celor care stabilesc salariile va fi compatibil cu al celor care stabilesc prețurile. Cu alte cuvinte, ipoteza ratei naturale interpretează modificările în rata inflației ca fiind un fenomen determinat de dinamicile de pe piața muncii, fenomen a cărui magnitudine poate fi aproximată prin măsurarea ratei șomajului.

Trei criterii pot fi avute în vedere în încercarea de a evalua utilitatea conceptului de rata naturală a șomajului.

Întâi, trebuie analizat dacă deviația șomajului de la rata naturală este un semnal util pentru previzionarea modificărilor ratei inflației. Deși aceasta nu este o condiție necesară, ea nu este totuși și suficientă pentru acceptarea ipotezei în discuție.

De aceea, un al doilea criteriu trebuie luat în considerare: pot fi explicate modificările ratei naturale de-a lungul timpului? Chiar în cazul unui răspuns pozitiv,

realist este de acceptat ideea că acest lucru nu va putea fi realizat întotdeauna în mod perfect.

Un al treilea criteriu trebuie analizat și anume rata naturală este un instrument util luării deciziilor de politică economică în condițiile incertitudinii care acompaniază, de regulă, nivelul și sensul său de modificare.

1.4. Costurile șomajului. Legea lui Okun

Costurile pe care le implică șomajul, directe sau indirecte, relevă faptul că acest fenomen constituie o risipă de resurse umane și financiare generate de utilizarea incompletă a fondurilor de producție, cu implicații asupra costurilor sociale.

Costurile directe sunt evidențiate sub forma vărsămintelor financiare către fondul destinat protecției sociale a șomerilor, care, în principal este utilizat pentru plata ajutorului de șomaj, alocației de sprijin, calificării și recalificării șomerilor.

Costurile indirecte sunt generate de diminuarea globală a producției și a veniturilor de care ar putea să beneficieze întreaga populație. Ele îmbracă forma unor pierderi de producție determinate de neutilizarea unor capacități și mijloace tehnice din dotare, ceea ce implică reducerea resurselor de formare a veniturilor bugetare, deteriorarea calificării și capacității de muncă, descurajarea personalului în plan profesional, social și uman.

Pentru persoanele care devin șomeri, costul șomajului are un aspect economic și unul moral. Economic pentru că intrarea în șomaj înseamnă reducerea veniturilor și deci și a posibilităților de consum pentru întreaga familie. Totodată statutul de șomer atrage după sine stresul nervos, o stare depresivă determinată de incertitudine și așteptare, toate acestea, spre deosebire de consecințele economice, deși sunt foarte importante, nu se pot evalua.

Deosebit de complexe și cu urmări multiple sunt costurile șomajului și la nivel de economie și societate. De pildă:

- Șomajul înseamnă subutilizarea factorului de producție muncă, ceea ce se repercutează negativ asupra volumului producției (producția actuală scade cu mult sub cea potențială), iar scăderea producției înseamnă pierdere de venituri (salarii și profituri) cu toate urmările sale legate de consumul propriu zis și de investiții.
- Scăderea generală a veniturilor reduce încasările, respectiv intrările la capitolul venituri din bugetul statului, reducerea impozitelor pe venit, a taxei pe valoarea adăugată, a taxelor și accizelor etc.) ceea ce diminuează volumul cheluielilor publice.
- Existența șomajului sporește cheltuielile statului pentru funcționarea oficiilor de plasare, plata ajutorului de șomaj, alte cheltuieli sociale legate de calificare, de îngrijirea sănătății șomerilor etc.

Aprecierea corectă a costului șomajului impune luarea în considerație și a unor avantaje pe care le implică acest fenomen. Avantajele șomajului sunt corelate cu următoarele aspecte:

- Determinarea salariaților să caute servicii mai bune, și sigure, care cer o calificare superioară, ceea ce poate însemna incitarea spre perfecționare cu consecințele corespunzătoare asupra creșterii randamentului muncii.
- Crearea de mână de lucru mobilă și adaptabilă la cerințele impuse de modificările activității economice, ceea ce contribuie la o eficiență mai mare în alocarea resurselor pe termen scurt și o creștere economică mai rapidă pe termen lung.

În final, însă, dacă pe de o parte se iau în considerație costurile, iar pe de altă parte avantajele fenomenului șomaj, pe termen lung, rezultatul apare categoric negativ, deoarece costurile depășesc cu mult beneficiile, atât în cazul celor direct implicați cât și al economiei și societății în ansamblu.

LEGEA LUI OKUN

În anii '60, economistul Arthur Okun a încercat să determine dacă între fenomenul șomaj și produsul național brut există vreo relație de interdependență. Răspunsul la această dilemă este cunoscut în economie sub denumirea de legea Okun.

Deoarece persoanele ocupate participă la producerea bunurilor materiale și serviciilor, iar șomerii nu produc bunuri economice, se poate presupune că ridicarea nivelului șomajului trebuie să fie însoțită de reducerea volumului real al PNB. Existența interrelației negative între aceste variabile se exprimă prin tendința conform căreia sporirea șomajului este concomitentă cu scăderea volumului real al P.N.B.

Schimbarea PNB = 3% - 2 x schimbarea nivelului șomajului (rata șomajului)

În formularea inițială a legii, Okun stabilea că o reducere cu un punct procentual a ratei șomajului, determină de regulă o creștere a PNB cu aproximativ trei puncte procentuale. Practica contemporană a stabilit că o scădere cu 1% a ratei șomajului este asociată unei creșteri de doar 2% a PNB.

Venitul național al unei economii nu depinde în mod direct de rata șomajului. Totuși, piața muncii este legată de rata șomajului și astfel participa și la crearea Produsului Național Brut. Pe termen scurt, modificarea procentuală a venitului poate fi exprimată ca sumă a modificării procentuale a productivității plus o constantă, înmulțit cu munca depusă. La rândul său, munca depusă poate fi exprimată în funcție de ore lucrate, creșterea populației, participarea forței de muncă sau alți factori relevanți, minus modificarea absolută a ratei șomajului.

Din această perspectivă este surprinzătoare asocierea între modificarea ratei șomajului și PNB. Modificarea ratei șomajului este doar unul dintre multiplii factori care influențează PNB-ul. De asemenea surprinzător este faptul că o reducere cu 1% a ratei șomajului poate determina o creștere atât de substanțială cum ar fi 2%. Intuiția unui contabil ar sugera ca o scădere a ratei șomajului cu 1% ar însemna o creștere a ocupării cu circa 1%, ceea ce ar determina o creștere a PNB cu mai puțin de un punct procentual. Motivul pentru care asocierea dintre rata șomajului și PNB este atât de puternică este faptul că modificarea ratei șomajului afectează și ceilalți factori importanți ce influențează volumul PNB. De exemplu, o rata crescătoare a șomajului determină reducerea orelor lucrate de fiecare lucrător și participarea forței de muncă. Din moment ce toți acești factori contribuie la scăderea PNB este clar de ce mici modificări ale ratei șomajului pot determina schimbări esențiale ale PNB.

Relația dintre creșterea economică reală și modificările ratei șomajului este dată tot de legea lui Okun. Aceasta afirmă faptul că rata șomajului scade cu 0,5% pentru fiecare procent de creștere a PIB peste o rată a trendului de 2,25%.

$$\Delta u = -0,5 (r_y - 2,25)$$

Unde: Δu – fluctuațiile ratei șomajului;

R_y – rata creșterii economice.

Spre deosebire de alte relații macroeconomice care s-au dovedit a fi instabile, legea lui Okun a arătat o remarcabilă stabilitate în timp.

1.4. Relația inflație-șomaj

Deoarece economia națională este un sistem complex, diferitele ei componente de echilibru: creșterea economică, ocupare-șomaj, inflație și raporturile economico-financiare externe sunt corelate între ele și se intercondiționează reciproc. Conexiunile, însă, sunt complexe și contradictorii, ceea ce nu permite stabilirea unor măsuri care să le rezolve simultan și sigur. Se poate observa, însă, existența unei relații între cele patru componente și evoluția cererii agregate, pe termen lung, căci pe termen scurt, până la doi ani, ele au o stare independentă. Pe termen lung, toate patru depind de evoluția cererii agregate, care variază în funcție de fazele ciclului economic.

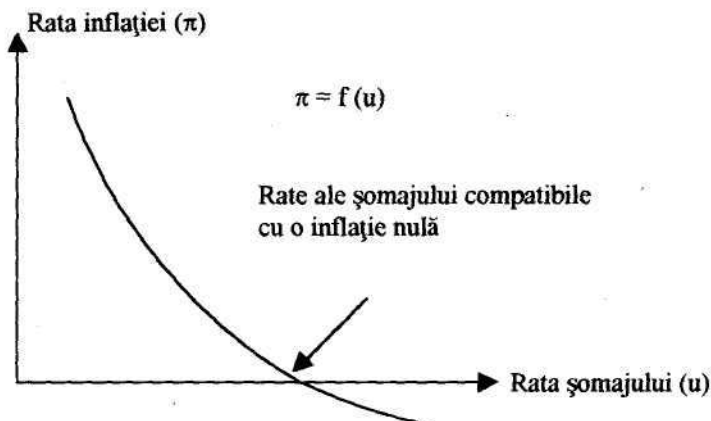
În faza de expansiune a activității economice (faza a doua), cererea agregată crește rapid și în consecință diferența dintre producția efectivă și cea potențială se reduce. Două dintre obiectivele politicii macroeconomice înregistrează rezultate bune: producția crește rapid, iar șomajul se reduce. În schimb, celelalte două se înrăutățesc, deoarece, pe de o parte, inflația crește prin cerere, iar pe de altă parte, datorită creșterii prețurilor, produsele indigene devin mai puțin competitive pe piața mondială (se reduce exportul), iar produsele străine apar mai ieftine pe piața internă (crește importul), ceea ce atrage după sine un deficit în contul curent al balanței de plăți.

Drept rezultat se deteriorează și nivelul de echilibru al cursului de schimb al monedei naționale (crește) ceea ce scumpește importurile și în acest fel se întreține inflația. Când se ajunge în punctul de vârf al creșterii economice (3), în ciuda efectelor pozitive pe care le înregistrează producția și șomajul, inflația și dezechilibrul balanței de plăți devin probleme acute.

Când se depășește punctul de vârf al creșterii economiei și se trece la faza de recesiune (4), lucrurile se petrec exact invers față de tendințele descrise în faza (2). Scăderea cererii agregate atrage după sine o mișcare negativă a activității economice, însoțită de reducerea locurilor de muncă și deci de creșterea șomajului. În același timp, ritmurile inflației se domolesc, iar situația balanței de plăți se îmbunătățește.

În asemenea împrejurări, autoritățile implicate în politica economică se află în fața unei mari dileme. Dacă se adoptă politica creșterii economice, prin încurajarea cererii agregate, se rezolvă primele două probleme, cu efectul principal reducerea șomajului, dar apar pericole din partea presiunilor exercitate de inflație și de deficitul balanței de plăți. Dacă se adoptă o politică de deflație, respectiv de reducere a cererii

agregate, se reduce inflația și se îmbunătățesc rezultatele în raporturile economico-financiare externe, dar în schimb producția efectivă se reduce și crește șomajul.



- curba lui Phillips -

În urma unei analize concrete a șomajului, economistul neozeelandez A.W. Phillips a atras atenția asupra existenței unei relații invers proporționale între rata inflației și rata șomajului, relație evidențiată în graficul de mai sus. În timp, însă, stabilitatea relației lui Phillips a devenit incertă, astfel că numeroși economiști au ajuns la concluzia că pe termen scurt se poate vorbi despre o anumită substituție între inflație și șomaj, dar aceasta este imposibilă pe termen lung s-a dovedit că o rată ridicată a șomajului era însoțită de o rată ridicată a inflației.

Capitolul II ANALIZA POLITICII DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

2.1. Obiectivele analizei politicii de ocupare a forței de muncă

În conformitate cu prevederile Parteneriatului de Aderare, Comisia Europeană - Direcția Generală Ocupare și Afaceri Sociale - și Guvernul României realizează o analiză a politicii de ocupare a forței de muncă. Obiectivele acestei analize îl constituie examinarea progresului înregistrat de România în ceea ce privește adaptarea sistemului de ocupare a forței de muncă, astfel încât Strategia Europeană în domeniul ocupării forței de muncă să poată fi implementată.

Analiza are ca scop furnizarea informației necesară atât României, cât și Comisiei Europene, referitor la următoarele probleme:

- Actualele structuri ale pieței muncii sunt adecvate pentru participarea la Piața Unică?
- Cadrul instituțional al pieței muncii și politica de ocupare a forței de muncă sunt suficient de dezvoltate pentru a permite o implementare urgentă a Strategiei de ocupare în domeniul ocupării forței de muncă, în conformitate cu Titlul de Ocupare a Forței de Muncă din Tratat?
- Sistemul general din România este îndreptat spre o participare semnificativă la procesul de coordonare a ocupării forței de muncă al Uniunii Europene?

- Care sunt prioritățile pentru strategia de dezvoltare a resurselor umane în contextul pregătirii participării la Fondul Social European (FSE) sau la planificarea și programarea acțiunilor de tip Fond Social European?

Punctul inițial al Analizei Politicii de Ocupare a Forței de Muncă îl reprezintă adoptarea unui Document Comun de Evaluare care se concentrează pe schimbările fundamentale ce au avut loc în România în ultima perioadă în domeniul ocupării forței de muncă. Aceste schimbări au în vedere, în primul rând, recunoașterea că piețele muncii trebuie să reflecte necesitățile unei economii de piață dinamice ca parte integrantă a Pieței Unice, în special mobilitatea, adaptabilitatea și calificarea forței de muncă. În al doilea rând, schimbările trebuie să reflecte politicile și instituțiile corespunzătoare care sprijină dezvoltarea unei piețe a muncii flexibile.

2.2. Situația pe piața muncii

2.2.1. Populația și forța de muncă

Populația României este într-un proces continuu și lent de scădere de la începutul anilor '90. În acest răstimp populația a scăzut cu 3,4% (sau 800.000), ajungând la 22,4 milioane în 2001. Populația în vârstă de muncă (15-64 ani) a rămas stabilă, aprox. 15,3-15,4 milioane. Se preconizează o scădere viitoare a populației cu 1,8 milioane până în 2020, iar scăderea va afecta grupurile de vârstă tânără (10-24 ani). Scăderea demografică se explică atât prin sporul natural negativ cât și prin soldul negativ al migrației externe.

În 2000, 54,5% din populația României trăia în mediul urban comparativ cu 50,6% la sfârșitul anilor '80. Această creștere ascunde oricum schimbări importante în tendințele migrației interne între mediile rural și urban de la începutul perioadei de tranziție. După o perioadă de restricții impuse de regimul anterior, la sfârșitul anilor '80, migrația rural-urban s-a intensificat la începutul anilor '90. În 1990, de exemplu, orașele României au primit un aflux net de mai mult de jumătate de million de oameni din mediul rural. Pe la mijlocul anilor '90, deteriorarea situației economice a determinat un nou flux către zonele rurale și către agricultura de subzistență.

Rata participării (pentru cei cu vârsta între 15-64 ani) a fost de 69,7% la momentul primei Anchete asupra Forței de Muncă din 1994. Până în 1996, a ajuns la 72,3%, dar a început să scadă încet până a ajuns la 68,5% în 2001², sub media UE de 69,2%. În 2001 rata de activitate a populației masculine de 74,6%, a fost cu 2 procente mai scăzută decât în 1994 și mult mai scăzută decât 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 2001 (60,2%). Rata de activitate a populației feminine este cu 12 procente mai scăzută decât cea a populației masculine.

Scăderea participării a afectat mai puternic în special grupa de vârstă tânără, a cărei rată de activitate a scăzut de la aprox. 49% la 41% între 1994 și 2001. Declinul ratei de

² Pentru anii 1994 și 1995 datele sunt corespunzătoare trimestrului I; pentru următorii ani datele sunt corespunzătoare trimestrului II

activitate este însemnat și pentru grupa de vârstă 45-54 ani (de la 80,5% la 77%) în timp ce rata activității pentru grupa de vârstă între 55-64 a fost ușor mai înaltă în 2001 (51%) decât în 1994 (50%). O caracteristică a participării în România este rata ridicată de activitate a populației cuprinsă în grupa de vârstă 65 de ani și peste. Participarea acestei grupe de vârstă prezintă diferențe față de tendința generală, rata lor de activitate crescând de la 31% la 37,5% între 1994 și 2001. Fenomenul este explicabil prin locul pe care îl are agricultura în economia românească.

În general, datele totale legate de participare ascund discrepanțe substanțiale în profilele vieții de muncă între mediile rural și urban. Conform datelor Anchetei privind Forța de Muncă (AFM)³, în zonele rurale, de pe la mijlocul anilor '90, ratele activității rămân peste 50% pentru grupa de vârstă tânără (15-24), în jur de 80% pentru grupa de vârstă 50-64 și între 56% și 60% pentru cei de 65 de ani și peste. Prin contrast, în zonele urbane, rata de activitate a scăzut și s-a oprit la 31% în 2001 pentru grupa de vârstă tânără, la 37% pentru cei de 54-60 de ani și la 4% pentru cei de 65 de ani și peste.

Grupa de populație mai vârstnică, care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă, are un nivel foarte scăzut de instruire formală (95% din forță de muncă de 65 de ani și peste cu nivel de instruire scăzut, comparativ cu 28% pentru grupa 15-64)⁴.

2.2.2. Ocuparea forței de muncă. Tendință generală

Populația ocupată⁵ atingea un nivel de 10,84 milioane persoane în anul 1990. Declinul a început în 1992 și a continuat de-a lungul anilor '90 ajungându-se până la 8,42 milioane persoane în 1999 (sau -22% față de anul 1991). De atunci a crescut cu 3% la 8,68 în 2001. Din 1990, ocuparea totală a scăzut cu 2.16 milioane sau 20%.

Rata ocupării pentru grupa 15-64 a atins 63,6% în 1994 și a crescut la 67,7% în 1996⁶. De atunci a fost în scădere și în 2001 a ajuns iar la nivelul din 1994, ușor sub media EU de 64%. Declinul observat din 1996 este în mare parte explicat prin scăderea ocupării în rândul bărbaților ca urmare a restructurării accentuate și în principal a sectoarelor specific masculine. Rata ocupării masculine a scăzut de la 74,3% în 1996 la 68,9% în 2001, cu 4 procente sub media UE de 73%. Scăzând de la 61,1% în 1996 la 58,2% în 2001, rata ocupării femeilor este semnificativ sub cea a bărbaților, dar deasupra mediei UE (54,9%).

Declinul observat din 1996 i-a afectat în principal pe cei cu vârste între 15-24, a căror rată de ocupare a scăzut la 34,2% în 2001, iar pe cei cu vârste între 45-54 (de la 80,2% la 73,1%). Din 1996, rata ocupării pentru cei cu vârsta cuprinsă între 25-54 a stagnat la aprox. 84%. Rata ocupării pentru grupa de vârstă 65 ani și peste a crescut continuu de la 31% la 37,5% între 1994 și 2001.

³ Date corespunzătoare trimestrului II

⁴ Date din Ancheta privin Forța de Muncă, Eurostat

⁵ Date din Ancheta privind Forța de Muncă (bazate pe surse administrative)

⁶ Vezi nota de subsol 1

Ocuparea în sectoarele public și privat.

Ocuparea în sectorul public a scăzut cu 56% între 1994 și 2001⁷. Cea mai semnificativă scădere a survenit după 1996 (-50%) ca o consecință a accelerării privatizării și restructurării companiilor de stat. Dacă în 1994 ocuparea în sectorul de stat reprezenta 55% aceasta a scăzut la 24% în 2001. Ocuparea în sectorul privat a crescut cu 60% între 1994 și 2001. Ponderea sa în ansamblul ocupării a crescut de la 44% în 1994 la 71% în 2001⁸. Procentul său în numărul total de angajați a crescut de la 11% la 46%.

Dezvoltarea sectorului privat s-a concentrat în agricultură unde deja reprezenta 91% din ocuparea totală în 1996, comparativ cu 21% în industrie și 28% în servicii. Deși pare să se fi accelerat de atunci, dezvoltarea unui nou sector privat și a privatizării a progresat cu greu în aceste două sectoare. În 2001, ocuparea în sectorul privat a rămas concentrată în agricultură, unde reprezenta 97% din ocuparea totală în 2001, comparativ cu 57,1% în industrie și 45% în servicii.

Există încă un număr semnificativ de întreprinderi mari de stat care generează pierderi în principalele sectoare industriale (minerit, chimic, construcții de mașini, metalurgie). În cele mai multe zone, firmele nerestructurate înregistrează încă 5% și peste din numărul total de angajați. Procentul este peste 10% în 6 regiuni și urcă la 23% într-un singur caz.

Noul sector privat, în special sectorul IMM este principala forță motrice pentru transformarea economică și pentru crearea de locuri de muncă. În România sectorul IMM-urilor acoperea în 2001 56% din productivitatea totală a economiei. Contribuția lor la ocuparea totală a crescut semnificativ, de la 25% în 1995 la aprox. 50% în 2001. În aceeași perioadă, întregul proces de generare de noi locuri de muncă a avut loc în sectorul IMM cu o creștere totală estimată la 700.000 de locuri de muncă, insuficientă oricum pentru a compensa pierderile de locuri de muncă.

Așa cum arată diferitele studii⁹ există un număr serios de slăbiciuni în mediul de afaceri care împiedică dezvoltarea de noi afaceri. În timp ce creditarea sectorului privat a crescut puternic în ultimii doi ani, fondul total de credite este încă foarte redus și accesul dificil la finanțare rămâne unul dintre obstacolele dezvoltării întreprinderilor, în special în sectorul IMM. Cadrul legal incomplet și instabil este o sursă principală de incertitudini pentru afaceri și lasă loc corupției. România are, de asemenea, o sarcină administrativă grea - inclusiv administrarea impozitelor -legată de înființarea și derularea unei afaceri.

Promovarea unui cadru legislativ și administrativ stabil pentru dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri reprezintă o prioritate importantă în ceea ce privește elaborarea politicii în domeniu. Este inițiat un

⁷ Date din Ancheta asupra Forței de Muncă; vezi nota de subsol 1

⁸ Față de sectorul public și privat, sectorul mixt reprezenta 5% din totalul forței de muncă în 2001 (în principal în industrie și servicii)

⁹ În special, "Evaluarea economică -România" OCDE, iunie 2002, A. Dochia "Contribuțiile noilor firme private la schimbările structurale în economia României", document prezentat la Conferința "România 2000 - 10 ani de tranziție" organizată de Centrul Român pentru Politici Economice și Banca Mondială în perioada 17-18 octombrie 1999.

set de măsuri legislative și acțiuni administrative („Planul de Acțiune în domeniul îmbunătățirii mediului de afaceri”) care are în vedere înregistrarea de progrese suplimentare în această direcție. Acesta include principiul unei abordări unice pentru începerea unei afaceri și înființarea unei singure Agenții pentru investițiile străine. Va fi important să se monitorizeze dacă toate acestea conduc la îmbunătățirile așteptate.

Libera întreprindere și activitățile pe cont propriu¹⁰

Activitățile pe cont propriu au înregistrat o tendință crescătoare începând cu mijlocul anilor '90. Numărul lucrătorilor pe cont propriu și al lucrătorilor familiari neremunerați a crescut cu 11,8% și respectiv cu 9,7% între 1996 și 2001. În 2001, conform Anchetei asupra Forței de Muncă în România, din totalul populației ocupate 54,3% erau salariați, 24,1% lucrători pe cont propriu, 20,2% lucrători familiari neremunerați. Patronii, al căror număr a scăzut începând cu mijlocul anilor '90 reprezentau doar 1,2% din totalul populației ocupate în 2001. Activitățile pe cont propriu sunt concentrate aproape în întregime în agricultură (89,2% din totalul lucrătorilor pe cont propriu) în timp ce aproape 80,2% dintre patroni sunt în sectorul servicii, în special în comerț (62,8% din numărul total de patroni).

Sectorul informal

România are un sector informal considerabil. Informațiile disponibile sugerează că acesta a crescut de la procentul estimat de 20% din PIB la mijlocul anilor '90 la 49% în 1998¹¹. Pe lângă unitățile nedeclarate, sectorul informal cuprinde asociații familiale, activități pe cont propriu precum și lucrători în agricultură. O parte importantă a activităților informale sunt estimate a fi activitățile de subzistență constituind principala sursă de venit.

În conformitate cu INS, valoarea adăugată brută a sectorului informal a reprezentat 156,5 miliarde lei sau 28,7% din PIB 1999 și 211,470 miliarde lei sau 26,4% în 2000 (date preliminare). Economia neînregistrată din sectorul informal a fost de 29.2 miliarde lei (5,3% din PIB) în 1999 și 39,32 miliarde lei (4,9% din PIB) în 2000 (date preliminare).

Conform estimărilor Institutului Național de Cercetare în domeniul muncii și protecției sociale proporția forței de muncă angajată în activități informale, atât pe bază temporară cât și permanentă, variază de la 20% la 27%, reprezentând între 2,4 și 3,1 milioane persoane.

Natura activităților informale are un impact asupra dimensiunilor ocupării și șomajului deoarece unii dintre cei implicați în sectorul informal pot fi oficial în șomaj.

Mobilitatea forței de muncă

Atât fluxurile migratorii între zonele rurale și urbane cât și creșterea ocupării în agricultură sugerează că mobilitatea forței de muncă a fost importantă de-a lungul ultimului deceniu. Însă aceasta, nu este în întregime surprinsă de statistici ca o mișcare din zonele urbane spre cele rurale, nu este neapărat însoțită de o schimbare de la un sector la altul. Unii lucrători, deși stabiliți în zone rurale pot foarte bine continua să aibă un loc de muncă în industrie și paralel cu acesta să desfășoare unele activități

¹⁰ Date din Ancheta asupra Forței de Muncă; corespunzătoare trimestrului II.

¹¹ Raport al Trezoreriei SUA 1999 de Gh. Cercelescu citat de A. Dochia, op.cit

agricole permanente sau sezoniere. Se estimează că o importantă parte a acestei ocupări duale este informală.

În timpul ultimului deceniu, fluxurile migratorii nete între regiuni au fost în jur de 0,1% pe an și niciodată mai mult de 0,5%. Cele mai importante afluxuri au fost înregistrate în județele din Moldova, partea de Sud a țării și Nordul și Centrul Transilvaniei. În conformitate cu datele Anchetei asupra Forței de Muncă 2000, este o mobilitate ridicată înlăuntrul fiecărui sector principal (94% în agricultură, 92% în industrie și 91% în servicii), în timp ce mobilitatea între sectoare rămâne limitată: 5% din industrie către servicii, 3% din servicii către agricultură și din agricultură către industrie.

2.2.3. Șomajul. Tendință generală

Există două surse oficiale de date referitoare la șomaj. Prima se referă la numărul de șomeri înregistrați de Serviciile Publice de Ocupare. Cea de-a doua se bazează pe Ancheta asupra Forței de Muncă început în 1994 și desfășurată în conformitate cu definiția internațională a șomajului dată de Organizația Internațională a Muncii. Descrierea de mai jos a tendințelor șomajului se bazează pe datele Anchetei asupra Forței de Muncă¹².

Rata șomajului a scăzut și s-a stabilizat la aprox. 5,5% la mijlocul anilor '90. Creșterea observată de atunci înainte, pare a se stabiliza în 2001, când rata șomajului s-a menținut la 6,5%, 6,9% pentru bărbați (peste media UE de 6,6%) și 6% pentru femei (sub media UE de 9%).

Șomajul este concentrat în zonele urbane. În 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% comparativ cu 2,4% în mediul rural.

Ratele șomajului rămân relativ scăzute pentru cei cu nivel educațional mai scăzut (4,0% comparativ cu 3,9% pentru cei bine instruiți în 2001).

Ca și în alte țări, șomajul în rândul tinerilor este mai ridicat ca cel în rândul adulților. În 2000, șomajul în rândul celor de 15-24 ani ajungea la 16,5% comparativ cu 6,9% printre cei de 25-54 ani.

Șomajul pe termen lung rămâne ridicat în ciuda descreșterii nivelului general al șomajului. În 2001, 48,6% (adică 3,2% din forța de muncă de 15 ani și peste) a fost în afara muncii pentru un an sau mai mult, din care aproape 50% pentru 2 ani și mai mult. Șomajul pe termen lung tinde să fie mai ridicat la femei decât la bărbați. În 2001, procentul de șomeri pe termen lung în rândul femeilor era de 50,3% (adică 3% din forța de muncă feminină) comparativ cu 47,4% (adică 3,3% din forța de muncă masculină) pentru șomerii din rândul bărbaților.

¹² Ca și în alte țări șomajul înregistrat deviază încă de la măsurile de șomaj în cadrul Anchetei asupra Forței de Muncă ; date pentru trimestrul II

2.2.4. Instituțiile de pe piața muncii

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale are responsabilitatea generală de a elabora politicile de ocupare și de pe piața muncii, programe și planuri naționale. El are de asemenea responsabilitatea de a pregăti rapoartele bugetare pentru Fondul de Asigurări de 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 este cel mai important organism de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii. Agenția s-a constituit ca organism public independent, condusă de un consiliu tripartid și a început să funcționeze în ianuarie 1999 prin preluarea unui departament administrativ al MMSS și a rețelei de oficii de ocupare existente la nivel local și județean (228 de oficii de ocupare locale). Atribuțiile Agenției au fost confirmate prin recenta lege asupra “sistemului asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării” (Legea 76/2002) intrată în vigoare în martie 2002.

Constituirea ca un organism independent s-a realizat treptat. Actualul Președinte al Agenției este de asemenea și Secretarul de Stat al MMSS. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are un rol important pentru politica de ocupare și a fost spre exemplu, principalul partener al MMSS în elaborarea primului Plan de Acțiune pentru Ocupare din România care a fost aprobat în iunie 2002.

Agenția este de asemenea responsabilă de bursa locurilor de muncă, ca și de coordonarea programelor active pe piața muncii și organizarea programelor de formare profesională a adulților. Are de asemenea responsabilitatea de a colecta contribuțiile la asigurările de șomaj în Fondul de Șomaj, administrarea Fondului și acordarea ajutoarelor de șomaj. Consiliul Național pentru Formare Profesională a Adulților, organism autonom și tripartit (constituit în 1999), are un rol consultativ în promovarea de strategii și politici de pregătire profesională a adulților. A devenit operațional în februarie 2000.

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

2.3. Prioritățile politicii de ocupare a forței de muncă

2.3.1. Aspecte strategice

După ani de performanțe economice dezamăgitoare, reformele succesive dar totuși incomplete au condus la stabilirea unei baze solide pentru creștere și pentru stabilirea unor condiții mai bune condiții de sprijin pentru un proces de elaborare a politicii fiscale și monetare responsabil în contextul unui nou acord stand-by cu Fondul Monetar Internațional din octombrie 2000.

Ca urmare, tendințele și perspectivele macroeconomice s-au îmbunătățit recent. În orice caz, pe termen mediu, România înfruntă provocări fiscale majore și astfel consolidarea va fi greu de susținut fără o reformă absolută a întreprinderilor de stat și o creștere semnificativă a conformării cu plata impozitelor. Progresul privind reformele structurale, inclusiv reforma întreprinderilor, a fost inconsistent și persistența slăbiciunilor structurale ar putea pune în pericol redresarea dacă reformele nu sunt finalizate.

Piața muncii este unul dintre domeniile în care reforma trebuie accelerată. Deși creșterea salarială reală s-a aliniat mai mult în ultima vreme cu productivitatea muncii, autoritățile încă fac eforturi pentru a controla costurile salariale pentru întreprinderile publice. Evoluțiile salariale și formarea acestora nu reflectă suficient diferențele în productivitate în funcție de calificări, ocupații și regiuni și de aceea nu asigură semnale adecvate pentru dobândirea de competențe sau pentru mobilitate regională și ocupațională.

Unele dintre principalele aspecte cu care se confruntă politica de ocupare, pe baza analizei din secțiunile precedente, sunt:

- Existența unei piețe a muncii duale, cu o piață a muncii rurală care concentrează mai mult de jumătate din forța de muncă și caracterizată de o participare înaltă, inclusiv pentru grupul tinerilor și grupul persoanelor în vârstă și o rată a șomajului foarte scăzută (de două ori mai mică decât în zonele urbane). Agricultură acoperă aproape un sfert din populația activă¹³, în timp ce industria și serviciile ocupă aproape 18%, respectiv 28,615%. Aceasta concentrează aproape jumătate din ocuparea din sectorul privat și 91% dintre cei care lucrează pe cont propriu.
- Restructurarea economiei a condus la un declin puternic al ocupării în industrie. Agricultură a avut un rol important în absorbția pierderilor în domeniul ocupării, în timp ce datorită creșterii scăzute și dezvoltării inegale a sectorului servicii, creșterea numărului locurilor de muncă a fost negativă iar realocarea ocupării către acest sector a fost marginală.
- Rata de participare a scăzut încet începând cu mijlocul anilor '90 ajungând sub media UE în 2001. Rata ocupării a avut o tendință descendentă de la mijlocul anilor '90, iar în 2001 a ajuns din nou la nivelul din 1994, foarte puțin sub media UE de 64%. Rata de ocupare a bărbaților a fost de 68,9% în 2001¹⁴, cu 4 procente sub media UE. Rata de ocupare a femeilor, 58,2% în 2001, a fost semnificativ mai mică decât cea a bărbaților dar peste media UE.
- Rata șomajului a crescut începând cu jumătatea anilor '90, însă rămâne sub media UE. Șomajul se concentrează în zonele urbane. Șomajul pe termen lung este substanțial (aproape jumătate din șomeri în 2001) iar șomajul în rândul tinerilor este ridicat (rata șomajului este de trei ori mai mare pentru ei decât pentru adulți).

¹³ Sursa: Ancheta asupra Forței de Muncă, trimestrul II - 2001

¹⁴ Sursa: Ancheta asupra Forței de Muncă, trimestrul II - 2001

- Nivelul calificării și structura forței de muncă reprezintă o preocupare pentru viitorul imediat și pe termen mediu. Deși au crescut de la jumătatea anilor '90, nivelurile educaționale medii par a fi destul de scăzute; calificările deținute de mulți lucrători nu vor corespunde cerințelor noilor locuri de muncă; rata de participare a tinerilor în sistemul educațional este mai scăzută pentru nivelul terțiar, un anumit grup nu își continuă educația după terminarea învățământului obligatoriu. Toate aceste caracteristici reprezintă o provocare majoră, având în vedere restructurarea importantă care urmează și nevoia de a susține transformarea economică prin dezvoltarea mai puternică a noilor sectoare.

Celelalte aspecte ale acestei secțiuni abordează principalele domenii de politică ce pot avea un impact asupra performanțelor pieței muncii. Politica de ocupare este privită aici în sens larg – cuprinzând politica de resurse umane, politica salarială, sistemul de impozite și prestații și serviciul public de ocupare și programele acestuia de măsuri active pentru piața muncii. Analiza abordează și un număr de aspecte „orizontale” ale politicii – aspecte regionale, egalitatea de șanse și pregătirile României pentru a utiliza sprijinul oferit de Fondul Social European pentru politica de ocupare.

2.3.2. Salarii, impozite și prestații

Trei aspecte ale pieței muncii pot fi considerate ca factor potențial de influență dacă evoluțiile salariale sunt favorabile ocupării – procesul general de stabilire a salariului, impactul impozitării asupra venitului și elaborarea sistemelor de menținere a venitului pentru șomerii.

2.3.2.1. Procesul de stabilire a salariilor

Legea salarizării nr. 14/1991 reglementează cadrul legal pentru stabilirea salariilor. În cadrul companiilor salariile sunt stabilite prin contracte individuale și colective de muncă stabilite de angajatori și angajați sau reprezentanții acestora. Cadrul legal în baza căruia se încheie contractele colective de muncă îl reprezintă Legea 130/1996 republicată în 1997. Contractul colectiv de muncă este negociat în fiecare an la nivel național și pentru fiecare sector de activitate. Aceste contracte stabilesc salariul minim brut pentru un muncitor necalificat și pe baza acestuia coeficienții minimi pentru alte salarii de bază, bonusuri și alte facilități (inclusiv indemnizația pentru concediile plătite). La nivel local, partenerii sociali stabilesc un salariu minim specific pe întreprindere care este cel puțin egal cu salariul minim stabilit la nivel național și coeficienții de calificare calculați pe baza celor stabiliți în contractul colectiv de muncă de la nivel național. Creșterile salariului minim din cadrul întreprinderilor determină nivelul salariului de bază pentru fiecare loc de muncă. Pentru anul 2002, în contextul acordului cu Fondul Monetar Internațional, autoritățile și-au luat angajamentul ca acordurile colective să nu raporteze grila de salarizare la salariul minim pe economie.

În 2001, 35% dintre companiile cu mai mult de 20 de angajați¹⁵ (50% din întreprinderile de stat, 35.7% din companiile private și 13% din companiile cu capital

¹⁵

Limita legală pentru a putea încheia un contract colectiv de muncă

mixt) au intrat sub incidența contractelor colective de muncă. Cu toate că legea salarizării prevede o autonomie în ce privește stabilirea salariilor, în cadrul regiilor autonome și în administrația publică salariile se stabilesc prin consultările dintre Guvern și sindicate.

Guvernul are posibilitatea de a adopta reglementări privind indexarea și compensarea salariilor în vederea limitării declinului salariilor reale¹⁶. Indexările trimestriale ale salariilor în raport cu evoluția prețurilor de consum determinate după consultările cu sindicatele și introduse în administrația publică la mijlocul anilor 90 au servit, de asemenea, ca recomandare pentru alți angajatori.

Conform legii salarizării republicată, salariul minim brut pe economie este stabilit prin hotărâre de guvern în urma consultării cu partenerii sociali. După o dublare în 2000, salariul minim a crescut cu 40% în 2001 și cu 25% prin ultima ajustare din martie 2002 care a stabilit salariul minim la 1.750.000 lei, sumă corespunzând cu 34% din salariul mediu brut. Deși, conform informațiilor disponibile corespunzătoare sfârșitului anilor 90¹⁷, un procent estimat de 4% dintre angajați au primit salariul minim, majoritatea provenind din rândul lucrătorilor sezonieri, salariul minim stabilit la nivel de sector poate fi legat formal sau de facto de salariul minim pe economie.

Așa cum am văzut și în secțiunile precedente, în ciuda îmbunătățirilor recente ale dezvoltării salariilor la nivel macro-economic, structura corespunzătoare a salariului continuă să fie dezechilibrată în favoarea sectorului public și a întreprinderilor de stat și nu corespunde unei economii de piață funcționale.

Evaluare

Politica venitului în România trebuie să continue să sprijine reducerea infalției și a constrângerilor bugetare din cadrul întreprinderilor publice în contextual acordurilor cu Fondul Monetar Internațional.

În actualul context al economiei și pieței muncii din România, mecanismele de stabilire a salariilor pot juca rolul lor doar în cadrul unor sectoare mici ale economiei. Reforma sistemului de stabilire a salariului constituie un element important în cadrul reformelor de pe piața muncii. Trebuie să asigure că dezvoltarea salariilor este favorabilă ocupării în ceea ce privește contribuția la stabilitatea macroeconomică.

Partenerii sociali și Guvernul trebuie să dezvolte progresiv - în conformitate cu reformele generale economice și de pe piața muncii – mecanismele de stabilire a salariilor care să reflecte în mod corespunzător productivitatea, nivelul de calificare și diferențele regionale.

2.3.2.2. Taxele și contribuțiile sociale

Nivelele înalte ale impozitării pe piața forței de muncă (inclusiv impactul contribuțiilor sociale) poate conduce la scăderea cererii pe piața forței de muncă în economia formală în timp ce încurajează creșterea activităților informale și de

¹⁶ "Piața muncii în România", G. Oprescu, document prezentat la Conferința "România 2000 - 10 ani de tranziție"

¹⁷ "Piața muncii și politicile sociale în România", OCDE, 2000

subzistență. Impactul general al taxelor și contribuțiilor poate fi rezumat în termeni de impozitare a salariilor¹⁸.

O nouă lege adoptată în 2002¹⁹ reglementează impozitul pe venitul personal. Impozitul pe venit este calculat pe baze individuale, direct, pentru fiecare venit în parte. O deducere personală de bază în valoare de 1 600 000 lei este aplicată pentru determinarea venitului supus impozitării. O reducere suplimentară echivalentă cu 50% din deducerea personală de bază (sau 800 000 lei) pe persoană este aplicată pentru fiecare membru al familiei care se află în întreținerea contribuabilului, independent de valoarea venitului. Ratele impozitului variază între 18% (aplicat venitului supus impozitării de până la 1 800 000 lei) și 40% (aplicat pentru venitul supus impozitării de 10 200 000 lei și peste).

Contribuțiile sociale acoperă contribuțiile la asigurările sociale, asigurarea de șomaj și asigurarea de sănătate precum și contribuția la fondul de stat pentru persoanele cu handicap²⁰. Cotele de contribuție sunt de 35% pentru asigurări sociale (1/3 plătită de angajat și 2/3 suportate de angajator), 6% pentru asigurarea de șomaj (1% pentru angajat și 5% pentru angajator), 14% pentru asigurarea de sănătate (cu o cotă egală plătită de către angajator și angajat) și 2% pentru contribuția la fondul pentru persoanele cu handicap care este suportat de către angajator. Toate aceste contribuții reprezintă 57% din salariul brut (37,3% suportat de angajator și 19,7% suportat de angajat²¹). Impozitul pe salariu poate fi estimat la 48,2% pentru o singură persoană raportat la salariul mediu, la 45,4% pentru o singură persoană ce câștigă 67% din salariul mediu și la 38,3% pentru un singur întreținător cu doi copii.

Probleme și politici

Contribuțiile sunt mari și sunt rezultatul creșterii sarcinii financiare a asigurărilor de securitate socială. Erodarea impozitării venitului datorită declinului în ocuparea forței de muncă este agravată de numeroase scutiri și de o nerespectare ridicată a plății impozitului.

Parțial, ca răspuns la dificultățile financiare ale sistemului de pensii cota legală a contribuțiilor sociale a crescut substanțial de la mijlocul anilor 90 de la 35% în 1997 la 43% în 1998 și la aproximativ 60% în 2000. Contribuțiile sociale includ contribuțiile la diferite fonduri speciale care sunt stabilite pe baze ad-hoc și echilibrează bugetele administrației publice fiind plătite de către angajatori. Conform informațiilor disponibile²², această practică a fost extinsă în ultimii ani ca un rezultat al constrângerilor datorate deficitului bugetului de stat impuse de acordurile cu Fondul Monetar Internațional. În ultimii ani reducerile marginale ale tuturor contribuțiilor sociale sunt rezultatul desființării sau reducerii unor asemenea contribuții speciale.

¹⁸ Calculată ca sumă a impozitului pe venit plus contribuțiile sociale ale angajatorilor și angajaților, ca procent din costul total al forței de muncă (salariul brut plus contribuția socială a angajatorului).

¹⁹ Legea nr. 493/2002

²⁰ Din acest fond se acordă spre exemplu indemnizații pentru copiii cu handicap, indemnizații pentru persoanele care au grijă de persoanele cu handicap, costurile de transport și facilități pentru persoanele cu handicap.

²¹ Contribuția angajatorului pentru asigurare socială poate ajunge până la 40-45% pentru condiții specifice de muncă de unde rezultă o rată totală de 62-67%.

²² A. Dochia, op. cit.

Contribuția de 2% pentru finanțarea sistemului de educație publică a fost recent desființată. Cota contribuției pentru fondul pentru persoanele cu handicap a scăzut în 2002 de la 3% la 2% iar în 2003 va fi desființată. Guvernul intenționează de asemenea să revizuiască contribuțiile pentru asigurarea de șomaj și asigurarea de sănătate și să reducă în 2003 la 52% cota totală de contribuții sociale.

În cadrul contractelor specifice de muncă, așa numitele “convenții civile” atât angajatorul cât și angajatul nu au obligația de a plăti contribuțiile lor sociale. Asemenea contracte au fost utilizate mai degrabă sub formă de contracte de muncă cu durată limitată și muncă temporară. Un nou proiect de lege are ca scop limitarea “convențiilor civile” numai pentru activități independente specifice (contracte de servicii limitate în timp) și introducerea contractelor de muncă cu durată determinată.

Evaluare

Datorită dezvoltării nivelului economic, impozitul pe salariu și sarcina fiscală pe piața muncii sunt mari, în special pentru nivelul inferior al grilei de salarizare. Aceasta reprezintă o barieră majoră pentru crearea de locuri de muncă, în special pentru cele corespunzătoare salariilor mici și o descurajare pentru șomeri sau persoane inactive de a ocupa asemenea locuri de muncă.

De asemenea, contribuțiile sociale și impozitul pe salariu mari încurajează dezvoltarea ocupării în sectorul informal. Pe lângă implementarea efectivă a măsurilor luate pentru reducerea impozitului pe venit, România trebuie să aibă ca prioritate revizuirea sistemului de impozitare a salariilor.

Întărirea conformității cu plata impozitului este clar o pre-condiție pentru reducerea, pe termen mediu, a sarcinii fiscale.

2.3.3. Politici active pentru piața muncii și sistemul public de ocupare

Măsurile de calificare și recalificare pentru șomeri au fost primele măsuri active puse în funcțiune chiar de la începutul perioadei de tranziție. Nevoia de alte măsuri, care să ducă la sprijinirea ocupării, a apărut progresiv și a devenit urgentă după 1996-1997 când s-a accelerat procesul de privatizare și restructurare ce a condus la concedieri masive. Atunci România a introdus stimulente în cazul angajării de tineri absolvenți, precum și împrumuturi acordate IMM-urilor pentru a angaja șomeri.

Acordul de împrumut cu Banca Mondială din 1995 a reprezentat adevăratul început al programelor de măsuri active la un nivel semnificativ. Totuși, acestea au rămas limitate la persoanele care primeau ajutor de șomaj. Acordul nu a oferit doar resurse financiare ci a și ajutat la diversificarea tipurilor de programe de măsuri active oferite și la întărirea capacității instituționale a SPO (cu privire la echipamente și la pregătirea personalului implicat în implementarea programelor de măsuri active). Noul acord încheiat în 2001 precum și contribuțiile din partea altor donatori continuă să sprijine măsurile active în completarea reformei recente.

Noul cadru legislativ (Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă) se bazează pe experiența dobândită în cadrul proiectelor în colaborare cu Banca Mondială și asigură un cadru mai larg pentru

programe de măsuri active pentru piața muncii, în special prin extinderea accesului pentru toți șomerii și nu doar pentru beneficiarii de ajutor de șomaj.

2.3.3.1. Programele de măsuri active de pe piața muncii

Bugetul planificat pentru programe de măsuri active pe piața muncii din fondul de șomaj a fost de 1.755.768 milioane lei în 2001, reprezentând 16.3% din totalul cheltuielilor pentru piața muncii la prețurile actuale și 0.15% din PIB. Cheltuielile efective se situează la aproximativ 36% sub suma planificată. Conform bugetului pentru 2002, cheltuielile pentru măsuri active se ridică la 3,170,041 milioane lei sau 22.9% din totalul cheltuielilor pentru piața muncii și 0,22% din PIB.. Finanțare suplimentară va continua să fie asigurată prin împrumuturi de la organizații internaționale.

Pentru anul 2002 este programat un număr total de 201,000 de participanți la programele de măsuri active. Principalele tipuri de măsuri active sunt stimulentele pentru recrutare acordate angajatorilor, programe de calificare și recalificare, sprijin pentru crearea de noi locuri de muncă în cadrul IMM-urilor și pentru începerea unei afaceri, programe de lucrări publice în folosul comunității și măsuri pentru stimularea mobilității.

Măsurile de stimulare a angajării reprezintă 32,3% din cheltuielile programate pentru programele de măsuri active pentru anul 2002, 31,5% sunt pentru sprijinirea începerii unei afaceri proprii, 19% pentru programele de lucrări publice în folosul comunității, 5,86% pentru formare profesională și 11,25% pentru măsurile de stimulare a mobilității. În ceea ce privește participarea, distribuția prevăzută este următoarea: 65% va fi acoperită prin măsurile de stimulare a angajării, 17% prin schemele pentru lucrările publice în folosul comunității, 8,6% prin sprijinul acordat IMM-urilor și pentru unei afaceri (inclusiv consilierea) și 5%, respectiv 3,6% prin formarea profesională și stimularea mobilității.

Subvențiile pentru ocupare pot fi acordate angajatorilor pentru o perioadă de maxim 12 luni, la cererea autorităților publice locale, pentru fiecare persoană șomeră angajată cu contract individual de muncă pentru servicii în folosul comunității publice și servicii sociale. Subvenția reprezintă 70% din salariul minim pe țară, acordată pentru fiecare persoană șomeră angajată. Alte subvenții acordate pentru absolvenți, persoane cu handicap, persoane în vârstă de peste 45 ani variază ca perioadă și nivel în funcție de natura contractului și durata acestuia.

Sprijinul acordat IMM-urilor pentru crearea de locuri de muncă, celor care încep o afacere sau desfășoară o activitate independentă include și furnizarea de consiliere și asistență, precum și acordarea de împrumuturi cu dobândă avantajoasă (50% din rata dobânzii practică de către Banca Națională) pentru o perioadă de maxim trei ani.

Pentru șomerii care primesc indemnizații de șomaj, serviciile de consiliere și asistență sunt gratuite. IMM-urile trebuie să angajeze pe locurile de muncă nou create șomeri înregistrați în proporție cel puțin 50%.

Măsurile pentru stimularea mobilității constau în plata unei sume fixe reprezentând două salarii minime în cazul în care șomerul se angajează într-o localitate

situată la o distanță mai mare de 50 de km față de localitatea de domiciliu și șapte salarii minime în cazul în care angajarea determină schimbarea domiciliului.

Aspecte și politici

- Măsurile pasive continuă să reprezinte cea mai mare parte din cheltuielile pentru piața muncii, finanțate din fondul de șomaj. Nivelul resurselor și mecanismul de finanțare poate constitui o problemă pe termen mediu, când România se va confrunta cu provocări de restructurare majore și cu o creștere substanțială probabilă a șomajului.
- Impactul măsurii asupra diverselor grupuri cărora li se adresează ar trebui evaluat pentru a se asigura o cuprindere adecvată.
- Informațiile referitoare la cheltuielile și beneficiarii din cadrul programelor de măsuri active sunt legate de diferitele cadre ale politicii active și din aceastăcauză este dificil să fie riguros cuantificate de-a lungul timpului. Este necesară îmbunătățirea monitorizării dezvoltării și eficienței măsurilor active în vederea furnizării unei baze solide pentru planificarea politicilor în domeniul ocupării.

Până la mijlocul anilor '90, cheltuielile pentru măsuri active au reprezentat mai puțin de 2% din totalul cheltuielilor fondului de șomaj. Acestea au atins un plafon maxim de 15% în anul 1995 și au scăzut brusc în cea de-a doua jumătate a anilor '90, când au avut o pondere de sub 2,5%, în timp ce unele programe de măsuri active erau finanțate prin intermediul Băncii Mondiale și a altor donatori. Deși fondul de șomaj a înregistrat un excedent în anul 2001, după câțiva ani de deficit, cheltuielile actuale cu programele de măsuri active au scăzut față de suma planificată. Conform Agenției Naționale, în anul 2002, resursele vor permite finanțarea programelor de măsuri active așa cum s-a prevăzut. În momentul de față, programele de lucrări publice în cadrul comunității pot fi finanțate din resursele fondului de șomaj, în timp ce până acum acestea erau finanțate prin împrumutul cu Banca Mondială.

2.3.3.2. Serviciul public de ocupare (SPO)

Un serviciu public de ocupare eficient reprezintă un instrument important al politicii de ocupare într-o perioadă de tranziție și restructurare economică. SPO are un rol esențial în adaptarea populației la schimbarea condițiilor - sprijinirea și încurajarea mobilității și flexibilității, ajutând populația să identifice și să dobândească calificările, atitudinile și alte însușiri ce sunt necesare în noile sectoare în dezvoltare ale economiei.

Separat de sediul central din București, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are 42 de agenții județene pentru ocuparea forței de muncă (câte una în fiecare județ) și 177 de agenții locale. Suplimentar mai există 73 de birouri locale înființate în localități mai mici și "puncte de lucru" în zonele monoindustriale sau în zonele unde marile companii sunt în curs de restructurare. În cadrul birourilor și punctelor de lucru își desfășoară activitatea 2-5 persoane detașate de la agențiile locale. Serviciile furnizate de agențiile locale includ înregistrarea, controlul eligibilității pentru indemnizații de șomaj, acordarea primului sprijin șomerilor sub forma consilierii, medierea locurilor de muncă și furnizarea unei oferte adecvate în ceea ce privește măsurile active. Pe lângă atribuțiile lor administrative și financiare, agențiile județene

sunt însărcinate cu organizarea programelor de formare pentru șomeri și cu furnizarea altor programe de măsuri active.

Există o diferență importantă între șomajul înregistrat și șomajul în conformitate cu Ancheta asupra forței de muncă. Începând cu 1997, numărul șomerilor înregistrați a fost mai mare decât numărul șomerilor din Ancheta asupra forței de muncă, într-o proporție variind între 30% și 18% (în anul 2000).

Agenția este finanțată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, cu un plafon maxim al resurselor de 5% din totalul cheltuielilor anuale.

Agenția Națională speră să finalizeze până la sfârșitul anului 2002 implementarea unui sistem informatic integrat. Sistemul dispune de o arhitectură pe trei nivele. Informația colectată de către agențiile locale de la clienții lor (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori) este înmagazinată în două baze de date (privind locurile de muncă vacante și privind persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă) și este transferată zilnic către bazele de date ale agențiilor județene și naționale. În 2001, toate agențiile regionale și locale (incluzând și birourile locale) au fost dotate cu noi platforme hard și soft.

Agenția a inițiat implementarea unui sistem electronic de mediere a muncii, care asigură o mediere automată între cerere și ofertă, în conformitate cu un set de criterii standard și cu clasificările naționale și internaționale. Pentru clienții SPO acest serviciu este gratuit și este accesibil prin Internet.

SPO a demarat implementarea unui proiect ce vizează dezvoltarea "Informării și Consilierii privind Cariera". Principalele obiective sunt: elaborarea de profile ocupaționale, formarea consilierilor și a persoanelor responsabile cu orientarea în carieră și informarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în privința orientării în carieră prin diferite suporturi, inclusiv prin programe computerizate interactive. În momentul de față, la nivelul structurilor teritoriale ale ANOFM acționează 136 de Centre de informare și consiliere privind cariera în 130 localități. Se așteaptă ca numărul acestora să ajungă la 227 până în anul 2004. În anul 2001, prin aceste centre au fost consiliate 135.642 de persoane.

Aspecte și politici

- Încadrarea de personal în cadrul ANOFM trebuie să fie o preocupare permanentă și, unde este cazul, adaptată pentru a permite furnizarea de servicii corespunzătoare nevoilor pieței muncii într-o mod eficient și pentru a implementa efectiv noua strategie a măsurilor active inițiată de ultima reformă.

În anul 2001, ANOFM a introdus un sistem de management prin obiective, susținut de indicatori și obiective cantitative financiare și de ocupare. Obiectivele se stabilesc la nivel național, printr-un contract încheiat între ANOFM și MMSS, și la nivel județean printr-un contract încheiat între ANOFM și agențiile județene. În contractele cu agențiile județene, obiectivele generale de ocupare stabilite la nivel național sunt defalcate în obiective mai detaliate - pe măsuri sau grupuri țintă - ținând cont de situația specifică a pieței muncii locale.

În momentul de față, agențiile locale nu furnizează întreaga gamă de servicii destinate șomerilor și angajatorilor. În viitor atribuțiile acestora vor fi extinse, agențiile

locale vor fi capabile să organizeze activitățile de calificare și recalificare pentru șomeri și să furnizeze și să administreze diferitele măsuri de stimulare pentru angajatori. Obiectivul este ca orice client al SPO, angajator sau șomer, să poată obține serviciile de care are nevoie într-un interval de 45 de minute. Dacă este necesar, unități suplimentare temporare vor fi înființate în zonele care au nevoie (zone ce se confruntă cu restructurarea companiilor sau cu dificultăți de acces în timpul iernii). Un obiectiv ulterior este acela de reducere a timpului de așteptare pentru clienți, de la 15 minute la 10 minute.

Din cauza constrângerilor bugetare, obiectivul inițial de a dispune de 6.000 de angajați, așa cum s-a prevăzut în momentul în care PES a fost înființat ca un organism independent, nu a fost realizat niciodată. Servicii ca centrele de informare și consiliere privind cariera și centrele de formare profesională par a avea, în special, deficit de personal. Cele 5 centre de formare profesională a adulților ale ANOFM au un număr total de 40 angajați iar cele 136 de centre de consiliere au un număr de 175 angajați.

Un program de formare cuprinzător a fost elaborat cu scopul pregătirii personalului din agențiile județe și din agențiile locale în implementarea noii strategii active lansate de ultima reforma și de noul sistem informatic. Programul de pregătire a început în anul 2001, înainte ca reforma să intre în vigoare, și se va încheia până la sfârșitul anului 2002.

Evaluare

Până în momentul de față șomajul a rămas relativ scăzut, dar situația s-ar putea schimba dramatic în viitorul apropiat, deoarece încă sunt așteptate restructurări majore ale economiei. Ultima reformă oferă un cadru mai cuprinzător pentru o politică activă.

Cu toate acestea, România va trebui să-și revizuiască aranjamentele de finanțare, nivelul resurselor precum și furnizarea de programe active, obiectivele vizate și impactul acestora, pentru a fi pregătită în mod corespunzător să facă față provocărilor viitoare și pentru a permite politicilor active să sprijine pe deplin forța de muncă și să contribuie la transformarea ei.

Concentrarea programelor active pe subvenționarea ocupării și evaluarea impactului acestora merită o atenție deosebită în acest sens, precum și necesitatea ca furnizarea de măsuri de formare să se extindă în mod semnificativ.

Au fost întreprinși primii pași pentru modernizarea managementului SPO. Este de apreciat prioritatea acordată îmbunătățirii calității și eficienței serviciilor. Reorganizarea atribuțiilor între agențiile regionale și locale constituie o condiție necesară, care trebuie să se concretizeze rapid. Este necesară o revizuire a alocării personalului între agențiile locale și regionale în vederea succesului implementării strategiei de modernizare și pentru dinamizarea noii politici. Metodele de înregistrare trebuie să fie urgent revizuite astfel încât capacitatea și resursele SPO alocate efectiv dinamizării și sprijinului activ să fie îndreptate eficient către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Datorită nivelului ridicat al șomajului de lungă durată, este necesară dezvoltarea și implementarea unei abordări care să permită rezolvarea problemelor șomerilor într-

un timp cât mai scurt, prin intermediul măsurilor active adaptate la situația și nevoile lor individuale.

2.3.4. Aspecte regionale ale politicii de ocupare

Așa cum a fost prezentat mai sus, există diferențe semnificative regionale între performanțele ocupării. În timp ce în toate regiunile cu excepția Bucureștiului, o parte importantă a ocupării este raportată în agricultură, alte diferențe în structura ocupării pe sectoare se va reflecta și din punct de vedere al vulnerabilității acestora față de viitoare șocuri în domeniul ocupării, cauzate de restructurările actuale și viitoare.

România este împărțită în 42 de județe și 8 regiuni de planificare care reprezintă baza pentru elaborarea, implementarea și monitorizarea politicii de dezvoltare regională.

În România, cadrul legal care stabilește responsabilitățile și structurile pentru dezvoltarea regională este destul de recent.

Problemele legate de dezvoltarea regională sunt de competența unor ministere și agenții. Ministerul Dezvoltării și Prognozei este responsabil cu elaborarea Planului Național de Dezvoltare, implementarea programelor de cooperare transfrontalieră și cu pregătirea și implementarea segmentului de coeziune economică și socială a programului național Phare. Există trei agenții însărcinate cu implementarea fondurilor de preaderare (ISPA, PHARE, SAPARD), iar managementul este asigurat de Fondul Național din cadrul Ministerului Finanțelor Publice.

Structurile organizate cuprind comitete de dezvoltare naționale și regionale ca organisme de coordonare și Agenții de Dezvoltare Regională în fiecare dintre cele 8 regiuni ca autorități de implementare. Asemenea structuri se compun numai din reprezentanți ai autorităților locale. Cu toate acestea, este necesar a fi dezvoltate condiții pentru un parteneriat mai cuprinzător implicând actori socio-economici și alți parteneri instituționali locali relevanți.

Una dintre trăsăturile reformei continue a educației profesionale o reprezintă instituirea de parteneriate locale între instituțiile de formare și actorii locali, în special angajatori.

Rezolvarea problemelor regionale ale pieței muncii necesită două abordări principale. Una dintre acestea este ca actorii locali (SPO, municipalitate, parteneri sociali, etc) să aibă flexibilitatea de a răspunde caracteristicilor specifice zonei lor proprii, respectând în același timp prioritățile politicii naționale. Este de asemenea necesar ca alocarea resurselor între regiuni să reflecte în mod adecvat nevoile diferite ale acestor regiuni. Acest lucru este adevărat nu numai în relație cu activitățile SPO, dar și în legătură cu o gamă de alte politici guvernamentale care afectează dezvoltarea regională.

Evaluare

Organizarea structurilor regionale și locale pentru dezvoltarea și implementarea politicii de ocupare poate facilita rezolvarea dezechilibrelor regionale ale pieței muncii. În anticiparea viitoarelor restructurări majore, România va examina instrumentele de politică adecvate, incluzând strategiile de dezvoltare regională, promovarea mobilității

forței de muncă și a dezvoltării resurselor umane, asigurând în același timp o furnizare corespunzătoare a programelor de măsuri active pe întreg teritoriul. Sistemul de management prin obiective al SPO asigură un cadru în acest domeniu. Implementarea trebuie monitorizată.

România trebuie să dezvolte abordări care să permită tuturor actorilor locali relevanți (SPO, municipalitate, parteneri sociali, etc) să răspundă caracteristicilor specifice zonei lor proprii, respectând în același timp prioritățile politicii naționale. Este, de asemenea, necesar ca alocarea resurselor pe regiuni să reflecte în mod corespunzător nevoile diferite ale acestora.

2.3.5. Implicarea partenerilor sociali în politica de ocupare a forței de muncă

Reglementarea legală a sindicatelor și patronatelor este Legea nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă. În prezent, sunt recunoscute la nivel național 5 confederații sindicale și 8 patronate.

Partenerii sociali sunt implicați la fiecare nivel în elaborarea și implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă prin intermediul organelor consultative tripartite.

Procesul tripartit a condus la semnarea în anul 2000 a unui pact economic și social ce a fost reînnoit în martie 2002 dar care nu a fost semnat de două dintre cele mai mari sindicate, acestea încheind recent cu Guvernul un acord separat.

Partenerii sociali reprezentativi la nivel național sunt reprezentați în cadrul conducerii Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (5 membri din partea patronatelor și 5 din partea sindicatelor) și în Consiliul Național pentru Formarea Persoanelor Adulte.

Comisia Națională pentru Promovarea Ocupării Forței de Muncă (vezi 2.6) promovează cadrul necesar pentru viitoare implicare a partenerilor sociali în domeniul ocupării forței de muncă. Acest organism și-a început activitatea în septembrie 2002.

Dialogul bipartit se întâlnește în domeniul negocierii salariului, după cum s-a văzut în secțiunea 2, chiar dacă este limitat la reprezentanții partenerilor sociali de la nivel național.

Evaluare

Există numeroase structuri tripartite de supraveghere care asigură în mod formal implicarea partenerilor sociali în politica de ocupare a forței de muncă. Este important ca acest cadru să fie folosit în vederea obținerii calității și efectivității politicilor generale de ocupare a forței de muncă și pentru a le pregăti pentru viitoarele schimbări.

Dialogul bipartit trebuie intensificat pentru a promova adaptabilitatea companiilor și personalului acestora de a face față schimbărilor structurale majore din economie și pentru a sprijini agenda însemnată a reformei ce trebuie îndeplinită de România.

2.3.6. Pregătirea pentru Fondul Social European

Fondul Social European (FSE) este principalul instrument al UE pentru dezvoltarea resurselor umane și optimizarea funcționării pieței muncii. Pentru a se pregăti de aderare, țările candidate la UE trebuie să înființeze anumite structuri instituționale și să îndeplinească cerințele administrative și organizaționale pentru a asigura un management eficient, durabil și profesionist al activităților de tip FSE. Acest Document Comun de Evaluare reprezintă un material pregătit important pentru dezvoltarea unei strategii naționale și regionale care să primească susținere potențială din partea FSE după aderarea României la Uniunea Europeană și, până atunci, prin programul de pre-aderare PHARE. În cazul programelor regionale ce implică o posibilă finanțare din Fondul Social European, autoritatea de management va fi Ministerul Dezvoltării și Prognozei.

Câteva activități din domeniul legislativ și instituțional sunt deja finalizate - în ianuarie 2002, Guvernul a desemnat MMSS ca autoritate de management a FSE, iar ANOFM în calitate de autoritate de plăți cu responsabilități în implementarea programelor sprijinite de FSE.

Accentul cade pe creșterea capacității de a evalua nevoile pieței muncii și pe dezvoltarea capacității de elaborare de proiecte cu asistență financiară pentru pre-aderare de la UE.

Evaluare

Au fost făcuți primii pași pentru stabilirea cadrului instituțional necesar pentru sprijinul viitor acordat prin FSE după aderare. Cadrul pentru implementarea nevoilor FSE trebuie să fie dezvoltat și trebuie realizat în coordonare cu celelalte fonduri structurale.

România ar trebui să implementeze rapid măsuri concrete pentru a asigura o capacitate instituțională adecvată pentru un management eficient al sprijinului de pre-aderare și FSE. Aceasta ar trebui să includă pregătirea funcționarilor publici în legătură cu politica structurală a UE, cu managementul și procedurile FSE, în conformitate cu rolul și competența lor în sistemul administrării FSE în România.

Există nevoia de a defini obiectivele politicii de ocupare și de dezvoltare a resurselor umane ca parte a strategiei globale care să reflecte provocările viitoare cu care se va confrunta România. Acest document comun de evaluare ar trebui să facă parte din materialul analitic care stă la baza pregătirii acestei strategii.

Capitolul III AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

3.1. Prezentare generală

Prin Legea nr. 145/1998, a fost reglementată înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională, instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, ce și-a început în mod efectiv activitatea la data de 1 ianuarie 1999. În anul 2000 își schimbă denumirea în Agenția

Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă²³. Serviciile sale se adresează șomerilor și agenților economici. Pentru organizarea și coordonarea activităților specifice la nivel județean și la nivelul municipiului București, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în subordine agenții constituite la nivel județean și la cel al municipiului București, unități cu personalitate juridică. Agențiile județene pot înființa subunități de furnizare a serviciilor de ocupare a forței de muncă.

Obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt:

- instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale;
- aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale;
- aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

3.2. Rolul ANOFM în reducerea și ameliorarea efectelor șomajului

3.2.1. Informarea și consilierea profesională

Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în mod gratuit. Acestea sunt:

- ✓ furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- ✓ evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- ✓ dezvoltarea abilității și a încrederii în sine a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria cariera;
- ✓ instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă (prezentarea la interviu, întocmirea unui CV).

Informarea și consilierea profesională se realizează de către centre specializate organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. Informarea privind piața muncii, stabilirea traseului profesional, evaluarea și autoevaluarea se realizează prin autoinformare, prin acordarea de servicii de consiliere individuală sau de grup oferite la serviciile de mediere și este obligatorie pentru șomerii care beneficiază de indemnizație de șomaj.

Consilierea profesională și instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și de prezentare la interviuri în vederea ocupării se realizează de către consilieri de orientare a carierei, în cadrul centrelor de informare și consiliere privind cariera sau, la cerere, în cadrul altor forme organizate de instruire.

3.2.2. Medierea muncii

Serviciile de mediere constau în oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, prin publicarea, afișarea și organizarea de burse ale locurilor de muncă, medierea electronică, adică punerea în corespondență a cererilor și ofertelor de muncă prin intermediul Internet-ului (la adresa

²³ Prin Ordonanța de Urgență nr. 294/2000 a fost modificată și completată Legea nr. 145/1998

<http://www.semm.ro/>) și preselecția candidaților, corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite.

ANOFM organizează în fiecare an o bursă generală a locurilor de muncă și alte burse pentru grupuri țintă cum ar fi: pentru femei, pentru persoanele cu handicap și pentru absolvenți.

SEMM (Serviciul Electronic de Mediere a Muncii) a fost lansat în august 2000 în nouă județe (Argeș, Bihor, Brașov, Buzău, Cluj, Constanța, Hunedoara, Neamț, Vâlcea). Rezultatele obținute în aceste județe arată că acest serviciu se bucură de mare audiență, este extins în toată țara, www.semm.ro devenind unul dintre cele mai des accesate site-uri de mediere/intermediere de locuri de muncă. SEMM este rezultatul unei colaborări cu Guvernul Canadian - Ministerul Dezvoltării Resurselor Umane, care a oferit programul original și asistența tehnică. Un grup de informaticieni din cadrul ANOFM și al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a personalizat programul pentru piața românească.

3.2.3. Consultanță pentru începerea unei afaceri

Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se acordă, la cerere, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță. Aceste servicii pot fi realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau, după caz, de firme private, organizații profesionale, fundații și asociații specializate în aceste domenii, cu care agențiile încheie contracte. Serviciile se acordă, gratuit, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoanele beneficiază de indemnizații de șomaj.

3.2.4. Cursuri de calificare și recalificare

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă organizează, gratuit, cursuri de calificare/recalificare pentru șomeri. Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă li se oferă astfel posibilitatea dobândirii cunoștințelor teoretice și practice specifice unei noi meserii care să mărească șansele ocupării unui loc de muncă. Începând cu anul 2001, 80 % dintre cursuri sunt organizate numai în condițiile în care sunt asigurate locuri de muncă pentru absolvenți, de obicei la cererea agenților economici. Restul de 20% sunt organizate în întâmpinarea pieței muncii. Acestea sunt organizate după o fundamentare riguroasă, criteriile fiind necesitatea și eficiența. De asemenea, trebuie să se asigure absolvenților un grad de încadrare în muncă de cel puțin 60% în următoarele 6 luni. Structura serviciilor de calificare/recalificare pornește de la cursuri de meserii, până la cursuri de perfecționare. De asemenea, sunt organizate și cursuri de inițiere în termenii de bază ai economiei de piață sau cursuri de pregătire pentru crearea de întreprinderi mici.

Pentru ca aceste servicii, ale căror costuri sunt suportate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, să ajungă efectiv la potențialii lor

beneficiari, șomerii, cursurile sunt organizate pe plan local prin furnizori de servicii care pot fi: instituții de instruire, publice sau private, întreprinderi sau ONG-uri.

3.2.4.1. Beneficiarii cursurilor de calificare/recalificare

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede ca serviciile de formare profesională se acordă, gratuit, următoarelor categorii de persoane, astfel:

- a) au devenit someri (indemnizați sau neindemnizați);
- b) nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ sau după satisfacerea stagiului militar;
- c) au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii;
- d) nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Conform Legii nr. 107/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2004 a fost extinsă gama de beneficiari ai cursurilor gratuite de formare profesională, fiind suportate cheltuielile și pentru:

- persoanele încadrate în muncă, la revenirea din concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- persoanele care și-au reluat activitatea după satisfacerea stagiului militar;
- persoanele care au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate;
- persoanele care își desfășoară activitatea în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât indemnizația de șomaj și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă;
- persoanele care execută o pedeapsă privativă de libertate, în locuri de detenție anume destinate, și care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

Persoanele înscrise la cursurile gratuite de formare profesională au următoarele drepturi:

- să beneficieze de pregătire teoretică și practică pe toată durata cursului;
- să beneficieze de rechizite și materiale de instruire și să primească în folosință manuale;
- să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecție pe timpul instruirii practice;
- să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se poate deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deplasării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu;
- persoanele care nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire sau locuiesc la o distanță mai mare de 50 km de aceasta, au dreptul, pe perioada cât participă la pregătirea profesională, să beneficieze de cazare și de o sumă de bani pentru acoperirea

mesei la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deplasării în alta localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu;

3.2.4.1. Cofinanțarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a programelor de formare profesională

O alta măsură nouă, cuprinsă în Legea nr. 107/2004, este cofinanțarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a programelor de formare profesională organizate de către angajatori pentru salariații proprii. În scopul prevenirii șomajului și consolidării locurilor de muncă prin creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanelor încadrate în muncă, angajatorilor care organizează, în baza planului de formare profesională, programe de formare profesională pentru proprii angajați, derulate de furnizori de servicii de pregătire profesională, autorizați în condițiile legii, se acordă, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o sumă reprezentând 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională organizate pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat. Angajatorii pot beneficia de cofinanțare pentru derularea unui singur program de formare profesională în cursul unui an. Suma se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Angajatorii sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor participante la programul de formare profesională, pentru care s-a acordat cofinanțarea, cel puțin 3 ani de la data acordării sumei.

3.2.5. Completarea veniturilor salariale

Persoanele care se angajează în perioada în care primesc indemnizația de șomaj beneficiază, din momentul angajării și până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să fie indemnizate, de o sumă lunară, neimpozabilă, reprezentând 30% din indemnizația de șomaj.

3.2.6. Stimularea mobilității forței de muncă

Persoanele care, în perioada în care primesc indemnizația de șomaj, se încadrează în muncă într-o localitate aflată la peste 50 km de domiciliu, beneficiază de o primă de încadrare, egală cu două salarii minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării. Cei care se încadrează într-o altă localitate și, astfel, își schimbă domiciliul, primesc o primă de instalare, echivalentă cu șapte salarii minime brute pe economie.

3.2.7. Subvenționarea locurilor de muncă

Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri întreținători unici de familie primesc, timp de 12 luni, o sumă reprezentând un salariu minim brut pe țară, având obligația de a menține raporturile de muncă timp de 2 ani. De aceleași facilități beneficiază și angajatorii care au sub 100 de angajați și încadrează persoane cu handicap.

De asemenea, pot fi subvenționate cheltuielile cu forța de muncă pentru realizarea de servicii publice de refacere și întreținere a infrastructurii, de ecologizare și de realizare a unor lucrări edilitare, precum și servicii sociale care cuprind activități de îngrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, organizate de autoritățile publice locale, de firme private sau organizații neguvernamentale cu avizul administrației publice locale.

3.2.7.1. Subvenționarea locurilor de muncă pentru absolvenți

Angajatorii sunt stimulați în vederea încadrării absolvenților tuturor instituțiilor de învățământ. Măsurile de stimulare a încadrării în muncă a absolvenților constau în acordarea de subvenții în cuantum de 1-1,5 salarii de bază minime brute pe economie, timp de 12 luni, angajatorilor care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ și îi mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 3 ani. Astfel, angajatorii primesc:

- a) 1 salariu de bază minim brut pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții școlilor profesionale sau ai școlilor de arte și meserii;
- b) 1,2 salarii de baza minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ liceal sau de învățământ postliceal;
- c) 1,5 salarii de bază minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

În perioada celor 3 ani, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, iar cheltuielile necesare pregătirii profesionale vor fi suportate, la cererea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

3.2.8. Serviciul de creditare

Creditele cu dobândă subvenționată sunt destinate întreprinderilor mici și mijlocii, unităților cooperatiste, asociațiilor familiale și a persoanelor fizice autorizate, care creează noi locuri de muncă, precum și șomerilor care înființează oricare dintre aceste tipuri de persoane juridice, cu activitate în sfera producției, a serviciilor și a turismului.

Suma în lei care poate fi acordată sub formă de credit pentru fiecare loc de muncă nou creat este de 100 milioane de lei. Valoarea totală a creditului acordat unui beneficiar, în funcție de numărul de locuri de muncă create, nu poate depăși suma de 10 miliarde de lei.

Agenții economici beneficiază de credite pentru următoarele categorii de cheltuieli:

- cheltuieli de capital: dotarea cu utilaje și echipamente, instalații de lucru, amenajări și dotări, mijloace de transport, calculatoare și altele;
- construcții necesare obiectului legal de activitate;
- finanțarea stocurilor de materii prime, materiale, obiecte de inventar.

Creditele pentru cheltuieli de capital pot acoperi până la 75% din valoarea proiectelor prezentate; limita poate urca până la 90% în cazul șomerilor care înființează întreprinderi. Perioada de acordare a creditelor pentru cheltuieli de capital este de maximum trei ani, iar pentru materii prime și materiale de un an de zile.

În anul 2002, au fost îmbunătățite și condițiile de garantare a creditului. Astfel garanțiile bancare constituite au fost limitate doar la valoarea creditului și a dobânzii aferente. Acestea se pot constitui într-un mix de garanții reale și colaterale, în diferite proporții:

- bunuri imobiliare (terenurile și imobilele din mediul urban sau rural);
- utilajele și bunurile imobiliare cumpărate din credit;
- cesiunile de încasări, contracte și planul de afaceri în funcție de bonitatea firmei.

Pentru județele unde se înregistrează o rată medie anuală a șomajului mai mică sau egală cu rata medie anuală a șomajului la nivel național se acordă credite cu o dobândă de 50% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României.

Pentru județele cu o rată medie anuală a șomajului mai mare decât rata medie la nivel național creditele se vor acorda cu dobânda de 25% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României.

3.2.8.1. Credite cu dobândă subvenționată pentru studenți

ANOFM acordă credite cu dobândă subvenționată, respectiv 25% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României, persoanelor în vârstă de până la 30 de ani, care au statut de student pentru prima dată și urmează studiile la cursuri de zi la o instituție de învățământ superior de stat sau particular, autorizată sau acreditată, în condițiile legii. Creditele se acordă studenților care înființează și dezvoltă individual sau împreună cu alți studenți, întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale sau care desfășoară în mod independent o activitate economică în calitate de persoană fizică autorizată. De asemenea, studenții beneficiază de consultanță gratuită sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță.

3.2.9. Serviciul de preconcediere

În cazul unor restructurări ale activității care pot conduce la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale a personalului, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile înaintea acordării preavizelor prevăzute de lege în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile. Astfel, angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului Muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților ce urmează a fi disponibilizați. În perioada preavizului, angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Agențiile județene, prin personalul propriu, pot derula următoarele activități:

- informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
- plasarea pe locurile de muncă vacante, existente pe plan local;
 - instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
- reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;

- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

3.3. Programul de ocupare a forței de muncă pentru anul 2005 al A.N.O.F.M

Programul de ocupare a forței de muncă pentru anul 2005 s-a întocmit având în vedere atribuțiile care revin Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă conform legii de organizare și funcționare și statutului acesteia.

Proiectarea programului a avut ca bază: Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2004-2005 și Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă pentru perioada 2004-2010. De asemenea, la elaborarea programului s-a avut în vedere Legea nr. 76/2002, precum și atingerea obiectivelor din cadrul Strategiei Uniunii Europene privind Ocuparea.

3.3.1. Obiectivele Programului de ocupare a forței de muncă

Principalele obiective pentru anul 2005 vizează:

- reducerea și prevenirea șomajului de lungă durată prin acordarea de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea perioadei de indemnizare, stimularea mobilității prin măsuri de subvenționare a forței de muncă angajată în programe de ocupare temporară;
- creșterea calității forței de muncă și perfecționarea profesională continuă prin organizarea de cursuri și pentru persoanele care și-au întrerupt activitatea, astfel încât, la reluarea acesteia, să-și poată îndeplini atribuțiile de serviciu;
- reducerea șomajului în rândul persoanelor cu nevoi speciale prin măsuri de stimulare a angajatorilor care încadrează șomeri cu vârste de peste 45 de ani, întreținători unici de familie sau persoane cu handicap;
- reducerea șomajului în rândul tinerilor proveniți din instituții de ocrotire socială prin încheierea de contracte de solidaritate și identificarea de angajatori de inserție;
- prelungirea vieții active prin măsuri de stimulare a angajatorilor care încadrează șomeri care mai au 3 ani până la îndeplinirea condițiilor pentru solicitarea pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate sau pentru acordarea pensiei pentru limita de varsta, conform legii;
- dezvoltarea spiritului antreprenorial prin acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri precum și prin acordarea de credite cu dobândă avantajoasă în vederea creării de noi locuri de muncă;
- reducerea discrepanțelor regionale de ocupare și de șomaj prin creșterea potențialului de dezvoltare economică și de creare de locuri de muncă la nivel local ca urmare a acordării de credite în condiții avantajoase, credite nerambursabile pentru dezvoltarea localităților confruntate cu fenomene de sărăcie și excluziune socială din cauza nivelului ridicat al șomajului;

- asigurarea egalitatii de sanse intre femei si barbati, pe piata muncii prin actiuni de stimulare a gradului de ocupare in randul femeilor;
- mentinerea ratei somajului la un nivel sub 7 %, prin implementarea intregului pachet de măsuri prevăzute de cadrul legislativ in vigoare, implicit prin masuri de prevenire a somajului.

Prin acest program, A.N.O.F.M. isi propune ocuparea pe piata fortei de munca in anul 2005, a minimum 360.000 persoane, din care 184.110 persoane prin activitatea de mediere si 175.890 persoane prin alte tipuri de masuri active (finantate) prevazute atat in Legea nr. 76/2002 modificata si completata, cat si in Legea nr. 116/2002 privind combaterea marginalizarii sociale.

- Cele 175.890 persoane urmeaza a fi ocupate pe piata fortei de munca prin urmatoarele masuri.
- 12.400 persoane prin informare si consiliere profesionala ,
- 20.270 persoane prin cursuri de formare profesionala
- 55.750 persoane prin alocatii pentru somerii care se incadreaza inainte de expirarea somajului,
- 18.060 persoane prin stimularea angajatorilor pentru incadrarea persoanelor in varsta de peste 45 de ani sau intretinatori unici de familie,
- 2.850 persoane prin stimularea angajatorilor pentru incadrarea persoanelor care mai au 3 ani pana la indeplinirea conditiilor legale de pensionare,
- 4.580 persoane prin stimularea mobilitatii fortei de munca,
- 15.850 persoane prin stimularea angajatorilor pentru incadrarea absolventilor de invatamant,
- 380 persoane prin stimularea angajatorilor pentru incadrarea persoanelor cu handicap,
- 12.200 persoane prin acordarea de credite cu dobanda avantajoasa si credite nerambursabile,
- 1.300 persoane prin servicii de consultanta si asistenta pentru inceperea unei activitati independente sau initierea unei afaceri,
- 29.600 persoane prin subventionarea cheltuielilor cu forta de munca pentru ocuparea temporara in lucrari de dezvoltare locala (lucrari publice de interes comunitar),
- 2.500 persoane prin incheierea de contracte de solidaritate cu angajatori de insertie pentru tinerii ce indeplinesc conditiile Legii nr. 116/2002 privind combaterea marginalizarii sociale.

Programul de ocupare a fortei de munca pentru anul 2005 vizeaza ocuparea persoanelor care apartin grupurilor defavorizate pe piata muncii, grupuri tinta si anume:

- 6.845 persoane de etnie roma;
- 1.070 absolventi de 18 ani postinstitutionalizati;
- 980 persoane cu handicap;
- 680 persoane eliberate din detentie;
- 315 persoane supuse riscului traficului de fiinte umane;
- 35 persoane imigrante;
- 25 persoane refugiate;

-15 cetateni straini.

De asemenea, programul prevede incadrarea in munca a 46.340 someri de lunga durata, din care 13.400 sunt tineri sub 25 ani, iar 32.940 sunt someri de lunga durata in varsta de peste 25 ani.

Structurat pe sexe programul prevede ocuparea a 147.340 femei si 212.660 barbati.

-Structurat pe varste programul prevede ocuparea a:

-81.470 persoane sub 25 ani;

-109.420 persoane intre 25-35 ani;

-95.820 persoane intre 35-45 ani;

-73.290 persoane peste 45 ani.

Structurat pe mediile de provenienta (urban sau rural), programul prevede ocuparea a 233.190 persoane din mediul urban si 126.810 persoane din mediul rural.

În Programul de ocupare a fortei de munca pentru anul 2005 este inclus si Programul special care se va aplica in 180 localitati din zonele declarate defavorizate, conform O.U.G. nr. 24/1998 sau localitati cu rata mare a somajului. In acest program sunt incluse si Programul special pentru Valea Jiului si Programul special pentru Delta Dunarii.

Prin implementarea acestor programe se estimeaza ocuparea unui numar total de 46.670 locuri de munca, din care:

- 8.210 persoane prin Programul special pentru Valea Jiului ;

- 190 persoane prin Programul special pentru Delta Dunarii .

3.3.2. Măsurile pentru implementarea Programului de ocupare a forței de muncă

Pentru atingerea obiectivelor propuse și tinand cont de Strategia Uniunii Europene privind ocuparea, de recomandarile Raportului de tara intocmit de catre Comisia Europeana, si de documentul comun de evaluare privind prioritatile politicii de ocupare (JAP), masurile prevazute a se implementa prin Programul de ocupare a forței de muncă in anul 2005 constau în:

- acordarea de servicii gratuite de mediere pe locurile de munca vacante sau nou create printr-o activitate curenta de calitate constand in: furnizarea de informatii privind locurile de munca disponibile si punerea in legatura a persoanelor in cautarea unui loc de munca cu angajatorii, intocmirea pentru fiecare persoana a unui plan individual de mediere, preocuparea sporita pentru actiuni de selectie in conformitate cu cerintele locurilor de munca, organizarea bursei generale a locurilor de munca sau a burselor specializate pentru anumite grupuri tinta (absolventi, femei, persoane de etnie roma, persoane cu handicap, studenti, persoane disponibilizate colectiv, persoane cu varsta de peste 45 ani);
- acordarea de servicii gratuite de informare si consiliere profesionala persoanelor in cautarea unui loc de munca, incercandu-se, daca este posibil, plasarea pe locurile de munca vacante, furnizarea de informatii privind piata muncii si evolutia ocupatiilor, evaluarea si autoevaluarea personalitatii in vederea orientarii profesionale, dezvoltarea

abilitatii si increderii in sine a persoanelor in cautarea unui loc de munca, in vederea luarii de catre acestea a deciziei privind propria cariera, precum si instruirea in metode si tehnici de cautare a unui loc de munca;

- acordarea de alocatii pentru somerii care se incadreaza inainte de expirarea somajului, astfel incercandu-se prevenirea somajului de lunga durata in randul tinerilor pana in varsta de 25 ani si a celorlalte categorii de someri, supusi riscului ramanerii in somaj mai mult de 6 luni, respectiv 12 luni;
- stimularea mobilitatii fortei de munca prin acordarea de prime somerilor care doresc schimbarea domiciliului sau angajarea la distante mai mari de 50 km fata de domiciliu;
- acordarea gratuita de servicii de consultanta si asistenta pentru inceperea unei activitati independente sau initierea unei afaceri, in scopul cresterii gradului de ocupare prin infiintarea propriei afaceri;
- acordarea de stimulente angajatorilor pentru incadrarea persoanelor peste 45 de ani, intretinatori unici de familie, sau pentru incadrarea persoanelor care mai au 3 ani pana la indeplinirea conditiilor de pensionare, astfel reducand somajul in randul persoanelor cu nevoi speciale si prelungind viata activa a persoanelor aflate in dificultate de a se reintegra pe piata fortei de munca dupa o anumita varsta;
- stimularea angajatorilor pentru incadrarea absolventilor de invatamant, aplicata in stransa legatura cu o consiliere profesionala de calitate in randul tinerilor, ceea ce va conduce la reducerea somajului in randul tinerilor;
- acordarea de stimulente angajatorilor pentru incadrarea persoanelor cu handicap, astfel acordand sanse egale pe piata muncii persoanelor cu nevoi speciale;
- încheierea de contracte de solidaritate cu angajatori de insertie pentru tinerii ce indeplinesc conditiile Legii nr. 116/2002 privind combaterea marginalizarii sociale, astfel incat sa se asigure reducerea somajului in randul tinerilor proveniti in marea majoritate din institutiile de ocrotire sociala;
- acordarea de credite cu dobanda avantajoasa sau credite nerambursabile pentru anumite zone sau localitati confruntate cu fenomene de saracie si excluziune sociala, aceasta conducand la dezvoltarea spiritului antreprenorial, la reducerea discrepantelor regionale si la dezvoltarea IMM-urilor si implicit la crearea de noi locuri de munca durabile, avand ca rezultat dezvoltarea economica.

Sarcinile stabilite in *Programul de ocupare a fortei de munca* pe anul 2005, la nivel teritorial, au fost puse de acord cu conducerea executiva a fiecărei agentii judetene pentru ocuparea fortei de munca respectiv a agentiei municipiului Bucuresti.

La repartizarea sarcinilor din Programul de ocupare a fortei de munca pentru fiecare judet in parte, s-au avut in vedere anumite criterii care au tinut cont in principal de: numarul de persoane disponibilizate colectiv in ultima perioada de timp din marile unitati industriale cu capital majoritar de stat si implicit, de numarul de someri aflati in evidente si de rata somajului, de tendintele si posibilitatile de dezvoltare economico-sociala la nivelul fiecarui judet, precum si de capacitatea de absorbtie a pietei muncii in

functie de ramurile de activitate preponderente in judet (agrar, industrial, comert, servicii, turism, financiar, etc.).

Toate masurile propuse a fi implementate sunt sustinute prin asigurarea financiara din bugetul asigurarilor pentru somaj pentru anul 2005.

3.3.3. Evaluarea Programului de ocupare a forței de muncă

Prin programul propus si prin masurile ce vor fi implementate se creaza dezvoltarea si intarirea parteneriatului social atat cu angajatorii si asociatiile patronale cat si cu angajatii si organizatiile sindicale avand in vedere facilitatile si stimulentele acordate.

Performantele agentiilor pentru ocuparea fortei de munca si responsabilitatea realizarii programului vor fi evaluate pe baza de indicatori de performanta, care reflecta eficienta si rezultatele efortului pe linia ocuparii si aspectele calitative ale activitatii lor, cum sunt :

- Gradul de ocupare al locurilor de munca vacante comunicate de angajatori (minim 86%), din care:
- Gradul de ocupare al locurilor de munca prin efortul propriu al Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca (minim 70%);
- Rata de participare a somerilor in cursuri de formare profesionala (valoarea minima de realizat la sfarsitul anului, la nivel national, sa fie de 8% calculat la suma dintre numarul de someri intrati intr-o forma de pregatire profesionala incepand cu data de 1.01.2005 si numarul de someri care, la data de 31 ianuarie 2005, indeplinesc, cumulativ, 2 conditii:
- continua o forma de pregatire profesionala inceputa in anul 2004;
- se regasesc in evidentele agentiei la data de 31 ianuarie 2005);
- Rata de ocupare a tinerilor absolventi (30% din numarul total al absolventilor inregistrati in anul 2004);
- Rata de participare in masuri active de stimulare a ocuparii a somerilor tineri de lunga durata (valoarea anuala minima de realizat, la sfarsitul anului: 12%);
- Rata de succes a activitatii de informare si consiliere privind cariera (50% din numarul total de persoane consiliate in anul 2005, sa fie ocupate, cuprinse la cursuri de formare profesionala sau la servicii de consultanta si asistenta pentru inceperea unei activitati independente sau pentru initierea unei afaceri pe cont propriu).

Indicatorii propusi urmeaza sa fie calculati si monitorizati lunar, pe baza raportarilor lunare transmise de catre agentiile judetene/ municipiului Bucuresti, iar evaluarea finala se va face in luna ianuarie 2006, dupa transmiterea raportarilor de la sfarsitul anului 2005.

Acest mod de abordare a evaluarii performantei activitatii agentiilor pentru ocuparea fortei de munca constituie o parte din monitorizarea implementarii noului Plan National de Actiune pentru Ocuparea Forței de Muncă elaborat pentru perioada 2004-2005.

3.4. Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța

3.4.1. Situația șomajului în județul Constanța

În cursul anului 2004, șomajul în județul Constanța a avut o evoluție relativ similară ultimilor ani, caracterizându-se prin scăderea importantă a numărului de șomeri în perioada de vară, Rata șomajului în luna decembrie a anului 2004 este de 6,1%, mai mică cu 0,8% față de luna decembrie a anului 2003, iar rata șomajului feminin a scăzut cu 0,2% în aceeași perioadă, de la 7,6% la 7,4%. Numărul de șomeri înregistrați la sfârșitul fiecărei luni s-a situat constant sub nivelul înregistrat în anul anterior, astfel că în luna decembrie 2004 se înregistrau 17.959 șomeri, mai puțini cu 2.751 șomeri față de luna decembrie 2003. De altfel, rata șomajului înregistrată în anul 2004 a avut cele mai mici valori din ultimii 10 ani, tendința de scădere a numărului de șomeri fiind extrem de accentuată.

Este de menționat faptul că, în perioada de vară, rata șomajului a avut valori sub 5% (4,4% - 4,6%), iar Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța a trebuit să se confrunte cu efecte ce nu au mai fost întâlnite în ultimii ani, în principal cazuri în care satisfacerea locurilor de muncă vacante nu s-a putut realiza datorită lipsei de persoane în căutarea unui loc de muncă înregistrate, care să corespundă cerințelor angajatorilor²⁴.

În același timp, însă, trebuie menționat faptul că 26% dintre șomerii înregistrați la sfârșitul lunii decembrie 2004 sunt șomeri de lungă durată. Pentru reducerea acestui fenomen, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța va trebui să pună în continuare în aplicare măsurile ce sunt cuprinse în programele anuale de ocupare a forței de muncă și cheltuind resursele financiare în mod eficient.

3.4.2. Realizări ale Programului de Ocupare a Forței de Muncă în anul 2004

Prin acest Program, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța și-a propus ocuparea pe piața forței de muncă în anul 2004, a 10.025 persoane, din care 3.331 persoane prin activitatea de mediere și 6.694 persoane prin alte tipuri de măsuri active (finanțate) prevăzute atât în Legea nr. 76/2002 și în propunerile de modificare a legii, cât și în Legea nr. 116/2002 privind combaterea marginalizării sociale.

În anul 2004, au fost ocupate 15.122 persoane, din care 7.464 persoane prin activitatea de mediere și 7.658 persoane prin alte tipuri de măsuri active (finanțate).

Cele 7.658 persoane au fost ocupate pe piața forței de muncă prin următoarele măsuri:

- 130 persoane prin absolvirea cursurilor de formare profesională,
- 4.737 persoane prin alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului,

²⁴ Vezi anexa 4 pentru evoluția șomajului în perioada 2003-2004

- 329 persoane prin stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor peste 45 de ani sau întreținători unici de familie,
- 28 persoane prin stimularea mobilității forței de muncă,
- 428 persoane prin stimularea angajatorilor pentru încadrarea absolvenților de învățământ,
- 5 persoane prin stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor cu handicap,
- 4 persoane prin acordarea de credite cu dobândă avantajoasă,
- 72 persoane prin servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri,
- 1.866 persoane prin subvenționarea cheltuielilor cu forța de muncă pentru ocuparea temporară în lucrări de dezvoltare locală (lucrări publice de interes comunitar),
- 59 persoane prin încheierea de contracte de solidaritate cu angajatori de inserție pentru tinerii ce îndeplinesc condițiile Legii nr. 116/2002 privind combaterea marginalizării sociale.

Prin măsurile prevăzute în Programul de ocupare a forței de muncă pentru anul 2004 au fost ocupate 407 persoane care aparțin grupurilor defavorizate pe piața muncii, grupuri țintă și anume:

- 14 persoane cu handicap;
- 3 absolvenți de 18 ani postinstituționalizați;
- 1 persoană eliberată din detenție;
- 389 persoane de etnie romă;

De asemenea au fost încadrați în muncă 1.943 șomeri de lungă durată, din care 415 sunt tineri sub 25 ani, iar 1.528 sunt șomeri de lungă durată în vârstă de peste 25 ani .

Structurat pe sexe au fost ocupate 7.558 femei și 7.564 bărbați.

Structurat pe vârste au fost ocupate:

- 1.974 persoane sub 25 ani;
- 3.572 persoane între 25-35 ani;
- 4.460 persoane între 35-45 ani;
- 5.116 persoane peste 45 ani.

Toate măsurile implementate au fost susținute prin asigurarea financiară din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru anul 2004. Pentru acestea au fost cheltuite resurse reprezentând 15,81% din totalul cheltuielilor bugetare, respectiv 60,426 miliarde lei, după cum urmează:

- pentru cursuri de formare profesională: 1,501 mld. lei;
- pentru stimularea angajatorilor care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ: 9,931 mld. lei;
- pentru stimularea șomerilor care se încadrează în muncă înainte de expirarea perioadei de șomaj: 10,692 mld. lei;
- pentru stimularea mobilității forței de muncă: 0,315 mld. lei;

- pentru stimularea angajatorilor care încadrează șomeri aparținând unor categorii defavorizate: 11,787 mld. lei;
- pentru ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor pentru dezvoltarea comunităților locale: 25,109 mld. lei;
- pentru măsuri active de combatere a șomajului : 0,290 mld. lei;
- pentru acordarea de credite pentru înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii: 0,800 mld. lei.

3.4.3. Eficiența măsurilor active adoptate de AJOFM Constanța

Cea mai eficientă măsură s-a dovedit a fi, ca și în ceilalți ani, acordarea de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului, beneficiile materiale stimulându-i pe aceștia în a-și căuta activ un loc de muncă. Numărul mare de beneficiari ai acestei măsuri (4.737 șomeri) ne arată totodată că piața forței de muncă a județului Constanța este una dinamică, iar găsirea unui loc de muncă apelând la serviciile agenției este din ce în ce mai posibilă.

De asemenea, s-a observat un interes deosebit pentru măsura activă ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor pentru dezvoltarea comunităților locale. Prin această măsură, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța a vizat ca efectul direct să fie scăderea numărului de șomeri înregistrați în anumite zone din mediul rural sau zona defavorizată Hârșova. Programul de ocupare temporară a forței de muncă a fost aplicat, în principal, în localitățile cu pondere mare a șomerilor în populația stabilă, în localitățile relativ izolate și în localitățile unde numărul angajatorilor este foarte mic. Totodată s-a avut în vedere ocuparea șomerilor de lungă durată, mai ales că ocuparea șomerilor din mediul rural este mai greu de realizat.

În cursul anului 2004 s-au încheiat 58 convenții cu 24 autorități publice locale încadrându-se 1.866 șomeri.

Succesul măsurii este relevat nu numai de numărul mare de șomeri încadrați ci și de faptul că prin aceste subvenții au putut fi realizate programe de dezvoltare a comunității, în special lucrări de infrastructură de durată, care vor crea premise de atragere a potențialilor investitori în zonă și implicit a creșterii gradului de ocupare a forței de muncă.

În contextul actual, serviciul de mediere a muncii și serviciul de informare și consiliere profesională a căpătat o importanță deosebită, metodele de acțiune pentru reintegrarea pe piața muncii a persoanelor în căutarea unui loc de muncă diversificându-se. Rezultatele acestui serviciu se poate rezuma astfel:

numărul șomerilor ieșiți din evidențe prin încadrare în muncă a fost de 15.025, din care:

- 9.714 șomeri încadrați în muncă pe perioadă nedeterminată;
- 5.311 șomeri încadrați pe perioadă determinată;

1. ponderea șomerilor încadrați în muncă (15.025) în totalul șomerilor care au necesitat asistență în vederea ocupării unui loc de muncă (23.261) este de 64,6%.
2. gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante (18.883) de către șomerii încadrați în muncă (15.025) este de 79,6%.

În anul 2004, gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori a fost de 80,1%, rezultatul fiind cu atât mai mult de apreciat dacă ținem seama de numărul de locuri de muncă vacante comunicate, 18.883, cu 6.205 mai multe decât în anul 2003. Au fost încadrate 15.122 persoane în căutarea unui loc de muncă în anul 2004, cu 2.745 mai multe decât în anul 2003, iar numărul de persoane asistate în anul 2004 a fost de 23.261, mai mare cu peste 8.000 de persoane față de anul 2003.

Serviciile de mediere a muncii și de informare și consiliere profesională au devenit prioritare pentru AJOFM Constanța, astfel că s-a avut în vedere nu numai o creștere cantitativă, dar și calitativă a acestor servicii. Astfel, începând cu luna ianuarie 2004, evidența șomerilor înregistrați este complet informatizată, iar începând cu luna octombrie 2004, AJOFM Constanța a fost certificată în privința calității serviciilor către cetățeni, conform ISO 9001.

În anul 2004, AJOFM Constanța a organizat 9 burse de locuri de muncă, din care 7 pentru categoriile mai greu integrabile pe piața muncii (femei, studenți, persoane cu handicap, persoane de etnie romă, unici întreținători de familie, absolvenți, persoane de peste 45 ani). Acest lucru asigură contactul direct cu mai mulți angajatori în același timp și asigură o economie de cheltuieli pentru persoanele în căutare de loc de muncă cu dificultăți de reintegrare. Rezultatele burselor ne arată că organizarea lor a fost un succes incontestabil, participând 533 angajatori ce au oferit 12.990 locuri de muncă vacante, 6.327 din acestea fiind ocupate de participanții la burse.

Formarea profesională este o măsură activă ce necesită o analiză atentă a cerințelor agenților economici și a solicitanților de loc de muncă. Cursurile de formare profesională se organizează în meserii solicitate frecvent de către angajatori în vederea ocupării unui număr cât mai mare de absolvenți din rândul persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Considerându-se că realizările sunt cu mult sub previziuni, în trimestrul IV, s-au intensificat acțiunile de contractare a furnizorilor și de selecție a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în vederea participării la cursuri de formare profesională, astfel că în lunile octombrie și noiembrie au fost cuprinși la cursuri 300 persoane, iar în luna decembrie au fost cuprinse încă 270 persoane. Absolvenții acestor cursuri vor avea șanse foarte mari de a se încadra după finalizarea cursurilor (martie-aprilie 2005), având în vedere că oferta de locuri de muncă vacante este foarte mare pe perioada de primăvară-vară.

Astfel, în cursul anului 2004, au fost organizate 29 de cursuri de calificare, în meserii solicitate pe piața muncii județului Constanța, la care au fost cuprinși 705 șomeri, din care 348 nu beneficiază de indemnizație de șomaj.

Deși măsura de acordare de împrumuturi pentru creditarea IMM-urilor este o măsură clară de creare a noi locuri de muncă, în anul 2004 nu au fost înregistrate

rezultate semnificative. Faptul că instrucțiunile comune ANOFM-BCR au fost publicate destul de târziu (sfârșitul lunii iunie), a întârziat elaborarea și aprobarea cererilor de creditare a potențialilor clienți, unii dintre aceștia găsiind alte soluții de creditare de la băncile comerciale.

În aceste condiții, suma alocată județului Constanța a scăzut de la 15 miliarde lei la 800 milioane lei, sumă ce a fost utilizată în acordarea a două credite, fiecare în valoare de 400 milioane lei, în urma cărora au fost create 8 noi locuri de muncă.

De asemenea, ca o observație, angajatorii consideră condițiile de creditare mult prea complicate și chiar dezavantajoase (considerând chiar că noile prevederi legislative sunt mai restrictive) în condițiile în care piața financiară este în continuă expansiune, iar dobânzile au o tendință clară de scădere.

Tot la capitolul nerealizări la valoarea programată trebuie amintite măsura de stimulare a mobilității forței de muncă, principalul motiv fiind faptul că piața muncii din județul Constanța atrage forță de muncă din alte județe, iar subvenția prevăzută în aceste cazuri acoperă doar o parte infimă din cheltuieli, nefiind un factor hotărâtor în luarea deciziei de către șomeri în a-și schimba domiciliul sau a se încadra la peste 50 km de localitatea de domiciliu.

Din analiza efectuată cu privire la activitatea desfășurată pentru ocuparea forței de muncă se pot desprinde următoarele concluzii generale:

- pe fondul continuării proceselor de restructurare din economie, rata medie a șomajului a fost de sub 6%;
- încadrarea în muncă a unui număr semnificativ de persoane pentru perioada analizată a condus la îmbunătățirea sensibilă a raportului cerere – ofertă pe piața muncii;
- acțiunile de protecție socială activă au avut un impact puternic în asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, a reducerii șomajului de lungă durată și a reducerii șomajului în rândul persoanelor cu acces mai dificil pe piața muncii;
- prin activitatea de formare profesională, s-a reușit să se răspundă solicitărilor imediate pe piața muncii;
- rezultatele obținute reflectă exigențele impuse în procesul de îmbunătățire a calității serviciilor de ocupare oferite nu numai persoanelor în căutarea unui loc de muncă ci și angajatorilor, iar acest lucru a fost recunoscut prin certificarea sistemului de management al calității serviciilor conform SR EN ISO 9001/2001.

Capitolul IV. ȘOMAJUL PRIN PRISMA INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

4.1. Crearea de oportunități de muncă pentru toți, o problemă pentru Uniunea Europeană?

Deși Uniunea Europeană este cel mai mare bloc economic din lumea de astăzi, creând mai mult de 20% din producția globală, ea se confruntă totuși cu problema pregnantă a șomajului.

Există două principale motive care au condus la situația actuală pe piața ocupării forței de muncă. Primul motiv îl reprezintă dificultățile de a face față șocurilor macroeconomice. Europa nu a putut preveni pierderea de locuri de muncă declanșată de această criză și a fost lipsită de politici economice coordonate, orientate spre realizarea creșterii și stabilității. Al doilea motiv, îl reprezintă problemele legate de capacitatea de a face față transformărilor actuale de pe piața muncii. Disfuncționalitățile politicilor de pe piața muncii și a sistemelor de protecție socială au acutizat șomajul transformându-l în șomaj pe termen lung.

Statele membre prezintă o bună rețea de protecție contra pierderii venitului pe perioada șomajului dar există tendința de a oferi un venit pasiv și de a lăsa oamenii să aștepte ajungându-se la șomaj pe termen lung înainte de a se face ceva pentru ei. Mulți șomeri sunt împiedicați să obțină un nou post datorită nivelului scăzut de educație sau de uzura abilităților și calificărilor, ei fiind puși în situația de a nu face față posturilor care le sunt oferite. Pe de altă parte, adaptarea Europei la noile tehnologii este relativ redusă. Aceasta se manifestă atât în termenii organizării muncii cât și în cei ai lipsei de oportunități (pentru cei care muncesc sau sunt în afara pieței muncii) de a-și descoperi și reînnoi abilitățile de-a lungul perioadei active de viață. Răspunsul Europei la cea de-a doua problemă o reprezintă Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă, al cărei principal scop este de a sprijini statele membre și partenerii sociali în efortul lor de a se moderniza și adapta la cerințele actuale ale pieței muncii.

4.2. Documente și tratate în domeniul ocupării forței de muncă adoptate de Uniunea Europeană

Examinarea problemei angajării forței de muncă la nivelul Uniunii Europene a început cu adevărat o dată cu **Carta Albă** din 1993, intitulată "Creștere, Competiție și Angajare". Aceasta a constituit baza ideologică, politică și analitică pe care urma să fie dezvoltată o abordare europeană coordonată cu privire la angajare.

Inspirat de Carta Albă din 1993, Consiliul European de la Essen (decembrie 1994) a fost de acord cu cinci obiective pe care statele membre trebuiau să le urmeze. Acestea au fost denumite **Strategia de la Essen** și includeau:

1. îmbunătățirea oportunităților de angajare prin promovarea investițiilor în traininguri, cursuri de pregătire în special pentru tineri; cât mai mulți tineri să beneficieze de aceste cursuri pentru a se adapta la progresul tehnologic și pentru a reduce riscul de a deveni șomer;

2. promovarea investițiilor productive prin politici salariale moderate;
3. crearea de noi locuri de muncă prin intermediul inițiativelor locale: creșterea ocupării prin o mai bună organizare a muncii, acorduri salariale la un nivel la care se încurajează crearea de locuri de muncă, promovarea de inițiative la nivel regional și local pentru a răspunde noilor preocupări sociale;
4. îmbunătățirea eficienței instituțiilor pieței muncii: trecerea de la politicile pasive de angajare (obținerea venitului) la cele active (training, experiența în muncă, ajutorul pentru căutarea unui loc de muncă);
5. promovarea accesului pe piața muncii a unor grupuri țintă specifice cum ar fi tinerii absolvenți prin oferirea de locuri de muncă sau traininguri.

În 1996 la Dublin a avut loc un alt Summit al angajării forței de muncă care a pregătit obiectivele pentru Tratatul de la Amsterdam din 1997. Obiectivele Summitului de la Dublin au fost:

1. integrarea tinerilor în câmpul muncii;
2. prevenirea șomajului de lungă durată;
3. oportunități egale pentru femei și bărbați.

Principiile stabilite la Dublin au fost conținute în Titlul referitor la Angajare inclus în **Tratatul de la Amsterdam** (iunie 1997) și sunt următoarele:

- angajarea forței de muncă să fie luată în considerare în formularea și implementarea politicilor și activităților Comunității;
- posibilitatea adoptării de către Consiliu, cu majoritate calificată, a unor măsuri stimulative, în special pentru definirea unor proiecte pilot;
- introducerea la nivel comunitar a unor mecanisme de coordonare cuprinzând:
- prezentarea unui raport anual asupra angajării realizat în comun de către Consiliu și Comisie, pe baza căruia Consiliul European adoptă deciziile;
- aprobarea de către Consiliu, cu majoritate absolută, la propunerea Comisiei, a liniilor directoare în domeniul angajării, care trebuie să fie în concordanță cu cele din domeniul politicilor economice;
- un sistem de monitorizare a aplicării acestor linii directoare, asemănător celui utilizat pentru politicile economice;
- crearea unui Comitet al Angajării Forței de Muncă care să sprijine coordonarea politicilor statelor membre privind piața muncii și angajarea.

Consiliul European extraordinar, în problema ocupării forței de muncă, organizat în Luxemburg, în noiembrie 1997, a adoptat **Strategia Europeană a Ocupării Forței de Muncă**. Tratatul asupra căruia s-a căzut de acord în 1997 a reintrat în forță în mai 1999 și a marcat un punct de întorsătură majoră pentru ocuparea forței de muncă și politica social europeană. Strategia Europeană în domeniul Ocupării Forței de Muncă definită prin Tratatul de la Amsterdam, solicită statelor membre să își coordoneze politicile din domeniul ocupării forței de muncă în jurul a patru piloni comuni în direcția unor acțiuni prioritare cu grupuri țintă clar definite și obiective.

Strategia Europeană în domeniul Ocupării Forței de Muncă susține statele membre și partenerii sociali.

4.2.1. Strategia Europeană a Ocupării Forței de Muncă 2000-2005

Prezentarea obiectivelor principale ale Strategiei pe perioada 2000-2005 a avut loc cu ocazia Consiliului European de la Lisabona (2000). Consiliul a luat în vedere schimbările profunde ce au loc în societate: globalizarea reprezintă pentru Europa intensificarea concurenței în toate sectoarele economice în timp ce dezvoltarea și diversificarea tehnologiilor informaționale poate duce la o schimbare radicală a întregului sistem de învățământ și educație, deschizând perspectivele posibilității de a învăța și acumula cunoștințe pe tot parcursul vieții. Consiliul a stabilit ca obiectiv strategic fundamental ca, până în anul 2010, UE să devină cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere. S-a considerat, de asemenea, că cea mai importantă problemă a majorității statelor membre o reprezintă șomajul. Eradicarea șomajului poate fi făcută dacă vor avea loc reforme consistente în domeniul ocupării forței de muncă, vor fi înlăturate obstacolele existente și se vor folosi resursele necesare. Eradicarea șomajului până în anul 2010 a fost definită ca o altă prioritate a Uniunii Europene

Totodată, în cadrul Summitului Uniunii Europene de la Lisabona (2000) au fost identificate câteva puncte slabe în cadrul structurii pieței muncii europene:

1. numărul insuficient de locuri de muncă în sectorul serviciilor (începând cu turismul până la sectoarele care necesită un grad înalt de calificare);
2. dezechilibre semnificative la nivel regional în cadrul UE, în special între centrul și periferia UE;
3. o rată ridicată a șomajului de lungă durată: aproape jumătate din totalul numărului șomerilor sunt fără loc de muncă de un an sau mai mult;
4. gradul redus de participare a femeilor în cadrul pieței muncii (rata șomajului la femei în cadrul UE este cu 3% mai ridicată decât la bărbați);
5. schimbări demografice - de exemplu îmbătrânirea demografică²⁵;
6. rata naturală a șomajului este analizată și din perspectiva legăturii șomajului cu inflația: atunci când rata inflației este stabilă, constantă NAIRU²⁶ poate fi și un rezultat al măsurilor de politică economică și nu numai o cauză a acestora. Această rată

²⁵ Îmbătrânirea demografică deși a început mai târziu decât în majoritatea statelor UE, se desfășoară după anul 1990 cu o intensitate mai mare decât în țările europene dezvoltate, ca urmare a impactului democratizării vieții sociale și trecerii la economia de piață (liberalizarea avorturilor, creșterea emigrației, etc); în ultimele patru decenii, numărul persoanelor de 60 ani și peste s-a dublat în timp ce numărul persoanelor tinere (sub 15 ani) a scăzut continuu, cu deosebire în ultimii 15 ani (cu peste 1,5 mii. copii). Procentul populației vârstnice (60 ani și peste) în totalul populației, potrivit datelor statistice, va crește de la 18,8% în anul 2000 la cea. 22% în anul 2020. Procesul de îmbătrânire demografică este mai accentuat la populația feminină și în mediul rural. În paralel, și ca o consecință, are loc o îmbătrânire a populației active;

²⁶ Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment = rata naturală a șomajului sau rata neinflaționistă a șomajului

naturală a șomajului este mai ridicată în majoritatea țărilor Uniunii Europene decât în Statele Unite.

Ca urmare a agendei Lisabona, politicile de ocupare ale statelor membre trebuie să sprijine trei obiective cheie interdependente, și anume: ocuparea deplină, calitatea și productivitatea muncii și coeziunea și incluziunea socială.

4.2.2. Obiective cheie ale Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă

Cele trei obiective trebuie urmărite într-o manieră echilibrată care să reflecte importanța lor egală în realizarea scopurilor ambițioase ale Uniunii prin implicarea tuturor actorilor relevanți. Sinergia trebuie valorificată integral, prin stabilirea unei interacțiuni pozitive între cele trei obiective. Egalitatea de șanse și de gen este vitală pentru realizarea progresului spre atingerea acestor trei obiective.

O astfel de abordare va contribui, de asemenea, la reducerea șomajului și a ratei de inactivitate.

Ocuparea deplină

Statele membre trebuie să obțină ocuparea deplină prin implementarea unei politici cu abordare clară, care să încorporeze măsuri atât de partea cererii, cât și de partea ofertei de forță de muncă, asigurându-se astfel creșterea ratelor de ocupare în vederea realizării obiectivelor stabilite la Lisabona și Stockholm.

Politicile trebuie să contribuie la realizarea mediei pe UE, astfel:

- O rată generală de ocupare de 67% în 2005 și de 70% în 2010
- O rată de ocupare pentru femei de 57% în 2005 și de 60% în 2010
- O rată de ocupare de 50% pentru muncitorii vârstnici (55-64 de ani) în 2010.

Sarcinile stabilite la nivel național trebuie să fie consecvente cu rezultatele așteptate la nivelul UE și trebuie să țină cont de circumstanțele naționale specifice.

Creșterea calității și productivitatea muncii

Îmbunătățirea calității muncii este interdependentă cu progresul realizat în construirea unei economii competitive, bazate pe cunoaștere, și trebuie urmărită prin efortul comun al tuturor actorilor, potențat în mod special prin intermediul dialogului social. Calitatea este un concept multidimensional care se adresează atât caracteristicilor locului de muncă, dar și pieței muncii în sens larg. Acest concept cuprinde calitatea intrinsecă a locului de muncă, învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea carierei, calificările, egalitatea de gen, sănătatea și protecția muncii, flexibilitatea și securitatea, incluziunea și accesul pe piața muncii, organizarea muncii și realizarea unui echilibru între muncă și viața particulară, dialogul social și implicarea muncitorilor, diversitatea și eliminarea discriminării, precum și performanța generală a muncii.

Creșterea ratelor de ocupare trebuie să fie realizată în strânsă legătură cu creșterea generală a productivității forței de muncă. Calitatea muncii poate ajuta la creșterea productivității forței de muncă, iar sinergia între aceste două aspecte trebuie valorificată la maximum. Aceasta reprezintă o provocare specifică pentru dialogul social.

Întărirea coeziunii și incluziunii sociale

Ocuparea este vitală pentru asigurarea incluziunii sociale. În sinergie cu metoda deschisă de coordonare din domeniul incluziunii sociale, politicile de ocupare trebuie să faciliteze participarea la ocupare prin: promovarea accesului la o ocupare de calitate pentru toate persoanele (femei și bărbați) apte de muncă, combaterea discriminării pe piața muncii, prevenirea marginalizării persoanelor pe piața muncii.

Coeziunea economică și socială trebuie promovată prin reducerea disparităților regionale în domeniul ocupării și șomajului, prin abordarea problemelor ocupării în zonele defavorizate din UE și prin susținerea reală a procesului de restructurare economică și socială.

4.3. Linii Directoare pentru Ocupare 2003-2005

Pentru realizarea celor trei obiective majore, statele membre trebuie să implementeze politici care să ia în considerare următoarele linii directoare specifice, care constituie priorități de acțiune. În acest sens trebuie adoptată o abordare transversală a egalității de gen în cadrul fiecărei priorități.

4.3.1. Măsuri active și preventive pentru șomeri și persoane inactive

Statele membre se vor asigura că:

- fiecărei persoane aflate în șomaj i se va oferi un nou început înainte de a atinge șase luni de șomaj în cazul tinerilor și 12 luni în cazul adulților, sub aspectul de formare profesională, reconversie, practică în muncă, loc de muncă sau alte măsuri de ocupare, combinate, acolo unde este necesar, cu asistență permanentă în căutarea unui loc de muncă;
- până în 2010, 25% din șomerii pe termen lung vor participa la programe de măsuri active, formare profesională, reconversie, practică în muncă sau alte măsuri de ocupare, cu scopul de a realiza media primelor trei state membre cele mai avansate din Uniune;
- modernizarea și întărirea instituțiilor pieței muncii, în particular a serviciilor publice de ocupare;
- asigurarea evaluării periodice a eficienței și randamentului programelor de pe piața muncii și revizuirea lor corespunzătoare.

4.3.2. Crearea de locuri de muncă și încurajarea spiritului antreprenorial

Statele membre vor încuraja crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune prin sprijinirea antreprenoriatului, inovației, capacității de investiții și a unui mediu de afaceri favorabil pentru toate întreprinderile. Inițiativele de politică se vor axa pe:
- simplificarea și reducerea procedurilor legislative și administrative necesare pentru demararea unei afaceri și înființarea de IMM-uri, pentru angajarea de personal, facilitarea accesului la capital pentru începerea unei afaceri, înființarea de noi IMM sau

pentru IMM în și întreprinderile existente care au creștere economică sănătoasă și potențial de creare de locuri de muncă;

- promovarea și susținerea educației și formării profesionale în obținerea de competențe manageriale și antreprenoriale, inclusiv a formării profesionale care să facă din antreprenariat o opțiune de carieră pentru toți.

4.3.3. Conducerea tranziției și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii

Statele membre vor revizui și, dacă este cazul, vor reforma elementele restrictive din legislația privind ocuparea forței de muncă, ce afectează dinamica pieței muncii și ocuparea acelor categorii de persoane care întâmpină dificultăți de acces pe piața muncii, vor dezvolta dialogul social, vor sprijini creșterea responsabilității sociale a marilor companii și vor întreprinde alte măsuri adecvate care să promoveze:

- diversitatea acordurilor contractuale și de muncă, inclusiv cu privire la timpul de lucru, favorizând progresul în carieră, un echilibru mai bun între viața profesională și de familie și între flexibilitatea și securitatea muncii;

- accesul lucrătorilor, în special al celor cu nivel redus de calificare, la formare profesională;

- condiții de muncă mai bune, incluzând sănătatea și protecția muncii, politici care vor avea ca scop obținerea, în special, a unei reduceri substanțiale a ratei de incidență a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

- anticiparea și un management pozitiv al tranziției economice și al procesului de restructurare economică.

4.3.4. Promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții

Statele membre vor implementa strategii de învățare pe tot parcursul vieții, prin îmbunătățirea calității și eficienței sistemelor de educație și formare profesională, în scopul de a facilita obținerea calificărilor cerute pentru o forță modernă într-o societate bazată pe cunoaștere, care să le permită dezvoltarea carierei și reducerea nivelului de forță de muncă calificată pe piața muncii.

În concordanță cu prioritățile naționale, aceste politici vor avea ca scop principal obținerea următoarelor rezultate până în anul 2010:

- cel puțin 85% din populația în vârstă de 22 de ani din UE trebuie să fi absolvit învățământul obligatoriu (ISCED II);

- la nivelul UE, nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5% pentru populația adultă aptă de muncă (grupa de vârstă 25-64 ani).

4.3.5. Creșterea ofertei pe piața muncii și promovarea îmbătrânirii active

Statele membre vor promova o utilizare adecvată a forței de muncă și a oportunităților de ocupare pentru a sprijini creșterea economică și ocuparea, luând în considerare mobilitatea forței de muncă, conform indicațiilor specificate la Linia Directoare 3. În acest sens, statele membre:

- vor crește participarea pe piața muncii prin utilizarea potențialului tuturor categoriilor de populație, printr-o abordare cuprinzătoare, cu referință, în special, la disponibilitatea și atractivitatea locurilor de muncă, plata muncii, creșterea nivelului calificărilor și furnizarea măsurilor de sprijin adecvate;
- promovarea îmbătrânirii active, mai ales prin sprijinirea acelor condiții de muncă ce determină păstrarea locului de muncă precum și accesul la formare profesională continuă, recunoașterea importanței sănătății și protecției în muncă, forme inovatoare și flexibile de organizare a muncii și prin eliminarea stimulentei care determină o ieșire prematură de pe piața muncii, în special reformând schemele de pensionare anticipată și garantând o plată care să stimuleze rămânerea activă pe piața muncii și prin încurajarea patronilor să angajeze muncitori în vârstă.

4.3.6. Egalitate de gen

Statele Membre, printr-o abordare integrată combinând mainstreaming-ul de gen și acțiunile de politică specifică, vor încuraja participarea femeilor pe piața muncii și realizarea unei reduceri substanțiale a ponderii discriminării de gen în rata de ocupare, rata de șomaj, și sistemul de salarizare, până în anul 2010. Rolul partenerilor sociali este esențial în această privință. În vederea eliminării discriminării de gen, politicile vor avea ca scop obținerea, până în anul 2010, a unei reduceri substanțiale a diferențelor de salariu între bărbați și femei în fiecare stat membru, printr-o abordare complexă a factorilor care determină această situație, incluzând aici segregarea sectorială și ocupațională, educația și formarea profesională, clasificarea ocupațiilor și sistemele de plată, creșterea conștientizării și a transparenței

4.3.7. Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate

Statele membre vor sprijini integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dificultăți de acces pe piața muncii precum: cei care se află în abandon școlar, muncitori cu nivel scăzut de calificare, persoane cu handicap, imigranți și minorități etnice, ajutându-i să-și dezvolte capacitatea de ocupare, creșterea șanselor de găsire a unui loc de muncă și prevenirea tuturor formelor de discriminare.

Astfel, politicile vor fi direcționate spre realizarea, până în 2010:

- la nivelul UE a unei medii sub 10% a abandonului școlar;
- a unei reduceri semnificative, la nivelul fiecărui stat membru, a diferențelor de nivel al șomajului pentru persoanele dezavantajate, în conformitate cu obiectivele naționale;

- o reducere semnificativă, în fiecare stat membru, a discrepanței între rata șomajului cetățenilor UE și a celor non-UE, în conformitate cu obiectivele naționale.

4.3.8. Creșterea productivității muncii prin crearea de stimulente corespunzătoare

Statele membre își vor reforma sistemul de stimulente financiare pentru a crește atractivitatea muncii și a încuraja persoanele să caute un loc de muncă, să se angajeze și să-și păstreze statutul de angajat. În acest context, statele membre trebuie să-și proiecteze politicile în vederea reducerii stării de pauperitate în rândul persoanelor ocupate.²⁷ Vor fi revizuite, și, dacă este cazul, vor fi reformate sistemul fiscal și de contribuții și interacțiunea dintre acestea în vederea eliminării șomajului, capcanei sărăciei și inactivității și încurajării participării ca persoane ocupate a femeilor, muncitorilor fără calificare, muncitorilor vârstnici, persoanelor cu handicap și a celor înlăturați de pe piața muncii.

4.3.9. Transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzătoare

Statele membre trebuie să dezvolte și să pună în aplicare acțiuni și măsuri cuprinzătoare în vederea eliminării muncii fără forme legale, care să combine simplificarea mediului de afaceri cu îndepărtarea factorilor perturbatori, cu acordarea de stimulente corespunzătoare printr-un sistem fiscal și de asigurări sociale concordant, cu îmbunătățirea capacității de implementare a cadrului legal și cu aplicarea sancțiunilor care se impun. Trebuie întreprinse eforturile necesare la nivel național și european în vederea măsurării proporției fenomenului și a progreselor înregistrate la nivel național.²⁸

4.3.10. Combaterea disparităților regionale privind ocuparea

Statele membre trebuie să implementeze o abordare complexă în vederea reducerii discrepanțelor regionale de ocupare și de șomaj. Potențialul de creare a locurilor de muncă la nivel local, inclusiv în economia socială, trebuie să fie sprijinit și parteneriatul între actorii relevanți trebuie încurajat.²⁹ Statele membre:

- vor promova condiții favorabile pentru activitatea în sectorul privat și investiții în regiunile slab dezvoltate;
- se vor asigura că susținerea națională în regiunile slab dezvoltate este concentrată pe investiții în capitalul uman și în educație, precum și într-o infrastructură adecvată.

²⁷ Holmlund Bertil, "Unemployment and wage determination in Europe", Blackwell, Oxford, 1990, pag. 29-32

²⁸ Siebert Horst, "How can Europe solve its unemployment problem?", Inst. fur Weltwirtschaft, Kiel, 1999, pag. 12

²⁹ Bermeo Nancy, "Unemployment in the new Europe", Cambridge University Press, Cambridge, 2001, pag. 38-39

Potențialul Fondurilor Structurale și de Coeziune și al Băncii Europene de Investiții trebuie valorificat integral.

4.4. Evaluarea progreselor României în domeniul politicilor sociale și a ocupării forței de muncă

Aquis-ul comunitar privind politicile sociale include standarde minime în următoarele domenii: Codul Muncii, tratament egal pentru bărbați și femei în ocuparea muncii și securitate socială, sănătate și securitate la locul de muncă. Reguli obligatorii specifice au fost adoptate în sănătatea publică, nediscriminarea în funcție de origine etnică sau rasială, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Fondul Social European este principalul instrument prin care Uniunea Europeană susține implementarea Strategiei de Ocuparea și contribuie la eforturile de incluziune socială.

4.4.1. Progrese înregistrate de la ultimul raport de țară

În privința *Codului Muncii* s-au înregistrat unele progrese în special în domeniul transferului antreprizelor. S-au organizat campanii de informare în această perioadă pentru a face cunoscut publicului noul Cod al Muncii. S-a îmbunătățit oarecum și capacitatea Inspectoratului de Muncă de a asigura implementarea eficientă a regulamentelor în domeniul muncii.

Se pot observa progrese și în ceea ce privește aplicarea unui *tratament egal pentru femei și bărbați* la locul de muncă. În august 2004 a fost adoptată o Hotărâre a Guvernului care amendează și completează legea privind oportunitățile egale, incluzând și puncte referitoare la discriminarea directă și indirectă și hărțuirea sexuală. Hotărârea stipulează și instituirea Agenției Naționale pentru Oportunități Egale începând cu ianuarie 2005. Implementarea Planului Național pentru Acordarea de Oportunități Egale a continuat cu intensificarea campaniilor publice de informare în această privință. Totuși, în ceea ce privește capacitatea administrativă, după reorganizarea Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale, Serviciul pentru Oportunități Egale din cadrul Ministerului și-a încetat practic existența.

Privind *sănătatea și securitatea la locul de muncă* s-au notat progrese în cooperarea dintre Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății pentru asigurarea implementării aquis-ului comunitar în acest domeniu. Cele două ministere au redactat împreună „Politica și strategia României în domeniul sănătății și securității 2004-2007”. Alte rezultate pozitive se pot nota și în privința măsurilor de control ale inspectoratului muncii. În plus, au continuat programul național de instruire a inspectorilor de muncă și campaniile de informare pentru a atrage atenția agenților economici cheie asupra reglementărilor în domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

În domeniul *dialogului social* s-a constatat că textul revizuit al Constituției adoptată în octombrie 2003 întărește rolul Consiliului Economic și Social ca organism

consultativ tripartit. Totuși progresele au încetinit în ceea ce privește capacitatea partenerilor sociali de a juca un rol mai important în implementarea aquis-ului.

În ceea ce privește *ocuparea forței de muncă*, s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului la 6,0% în martie 2005 față de 6,2% în decembrie 2004 și 7,2% în decembrie 2003.³⁰ Totuși șomajul în rândul tinerilor continuă să fie o problemă serioasă, ridicându-se la 20% în ianuarie 2005. La fel și durata medie a perioadei de șomaj a crescut față de ultimul raport.³¹

Realitatea este că rata șomajului „scade” din artificii de calcul. Indicatorii specifici pieței muncii – populația activă civilă, populația ocupată, salariați- diferă în funcție de sursa de cercetare: Institutul Național de Statistică (INS), AMIGO sau Balanța Forței de Muncă. Când calculează rata lunară a șomajului, ANOFM ia în considerație populația activă ocupată, cifră furnizată de INS la începutul anului, dar numărul șomerilor incluși în această cifră nu se actualizează lunar. Șomerii nu iau drumul afacerilor pe cont propriu așa cum declară conducerea ANOFM și nici nu renunță la a-și mai căuta un loc de muncă. Un simplu calcul pe baza cifrelor înregistrate în diferite statistici oficiale arată că în 2004 trei milioane de români nu aveau un loc de muncă. Șomajul a scăzut, dar numărul salariaților a crescut doar cu 50000 într-un an. În 2003, 82000 de disponibilizați au primit plăți compensatorii în valoare de 12000 de miliarde de lei, totuși, persoanele care au reușit să-și deschidă o afacere din aceste plăți compensatorii se pot număra pe degete. Secretarul General al Asociației Oamenilor de Afaceri, Nicolae Pârvan spune că sectorul IMM-urilor nu poate fi considerat sursa de susținere a șomerilor care au ieșit din statistici. Pe de altă parte, anual, numărul absolvenților de liceu și facultate depășește 350000 de persoane. La Registrul Comerțului figurează numai 6950 de firme înregistrate de studenți, conform facilităților oferite prin HG 166/2003.³² Ceea ce înseamnă că nici proaspeții absolvenți nu „scapă” de șomaj fiindcă și-au deschis afaceri proprii. Proporția tinerilor șomeri este foarte mare: unul din cinci șomeri are sub 35 de ani. Mulți au luat drumul Occidentului unde preferă să lucreze la negru sau în munci necalificate. Din datele Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă rezultă că doar câteva sute de mii de români lucrează peste hotare. Însă calculele efectuate asupra sumelor de bani intrate în țară, prin bănci numai, arată că numărul acestora depășește un milion.

Cel de-al doilea Plan Național pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost adoptat la începutul lui 2004 pentru perioada 2004-2005, de asemenea și Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004-2010 a fost aprobată în august 2004.³³ Legea în domeniul stimulării forței de muncă a fost modificată pentru a eficientiza măsurile active de combatere a șomajului. În același timp a crescut și bugetul alocat implementării acestor măsuri. S-a pus mai mult accentul pe subvențiile directe pentru

³⁰ Sursa INSSE

³¹ “Romania: elections in Europe’s poorhouse”, Markus Salyzmann, ianuarie 2005, www.wsws.org/articles/2005

³² Capital Nr.43, 21 octombrie 2004

³³ Hotărârea nr.1.386/2004, din 02/09/2004, privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004-2010

reducerea șomajului, iar în acest sens 2% din bugetul pentru piața activă a forței de muncă a fost alocat calificării și recalificării șomerilor.

4.4.2. Concluziile Raportului de Țară 2004

În ceea ce privește rata scăzută a șomajului din România comparativ cu celelalte state din Estul Europei trebuie avute în vedere procentul celor angajați în economia informală autohtonă (deși statisticile arată că în ultimii patru ani munca la negru a scăzut de la 45% la 25-27%) și cel al emigranților ilegali (peste un milion numai în Europa). De asemenea există disparități între județe. Astfel, județul Hunedoara are cea mai ridicată rată a șomajului de 10,9%, iar cele mai scăzute rate ale șomajului s-au înregistrat în județele Bihor și Timiș, de 2,3%.³⁴

Este foarte important de a asigura implementarea eficientă a politicilor incluse în Documentul Comun de Evaluare deoarece numai o strategie integrată pentru dezvoltarea resurselor umane, combinând educația și învățarea pe tot parcursul vieții va ajuta România să se alinieze la Strategia Europeană a Ocupării Forței de Muncă

Performanțele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) s-au îmbunătățit mai ales în ceea ce privește aplicarea măsurilor active anti-șomaj, dar este necesară o concentrare a eforturilor pentru creșterea competenței și a capacității de a găsi un loc de muncă (prin recalificare). Nu sunt suficiente subvențiile directe acordate pentru crearea de noi locuri de muncă. Sunt necesare îmbunătățiri în privința modului de analiză a pieței muncii și de înregistrare a șomajului. În acest sens se pot folosi pentru comparație indicatori ai pieței muncii din Uniunea Europeană.

Cadrul legal și instituțional pentru o viitoare implementare și administrare a Fondului Social European nu sunt încă complete. Trebuie îmbunătățite structurile interne, împărțirea responsabilităților și a sarcinilor și pregătirea resurselor umane. Trebuie întărită și cooperarea interministerială pentru implementarea la nivel central, regional și local a Fondului Social European.

4.4.3. Măsuri post-aderare pentru creșterea procentului de ocupare a forței de muncă

Dupa integrarea în Uniunea Europeană, România, ca stat membru, va acționa pentru realizarea obiectivelor stabilite la Consiliul European de la Lisabona din martie 2000:

- ocuparea deplină a forței de muncă – ținta de atins este ca la nivelul anului 2010, rata generală a ocupării să atingă 70%, iar rata ocupării pentru femei 60%;
- creșterea calității și productivității muncii;
- creșterea coeziunii economice și sociale și acordarea unei atenții sporite creșterii incluziunii sociale.

³⁴ “Unemployment down to 6%”, Mihai Botea, aprilie 2005, business-romania.blogspot.com

România s-a angajat să pună în aplicare Strategia Europeană de Ocupare și să atingă obiectivele stabilite la Lisabona.

Obiectivul de creștere a ratei de ocupare se va realiza prin asigurarea unor ritmuri superioare de creștere economică necesare pentru reducerea decalajelor economice – în condițiile unor sporuri anuale moderate și realiste ale productivității muncii.

Prognoza favorabilă privind creșterea economică, însoțită de continuarea restructurării, va permite creșterea ratei de ocupare. De asemenea, fluxul de investiții străine va genera noi locuri de muncă. În acest context, întreprinderile mici și mijlocii vor avea o contribuție pozitivă. Pe de altă parte, continuarea procesului de restructurare și privatizare va induce presiuni asupra ocupării. Din aceste considerente Guvernul României acordă o atenție deosebită recalificării și reconversiei forței de muncă.

Un alt factor important de stimulare a ocupării îl reprezintă politica de reducere relativă a costului forței de muncă, prin diminuarea fiscalității.

În domeniul politicilor de ocupare adresate șomerilor se va acționa cu precădere pentru combaterea efectelor șomajului structural prin aplicarea de programe specifice de măsuri active de combatere a șomajului.

Tendința crescătoare a ponderii măsurilor active în totalul cheltuielilor bugetului asigurărilor pentru șomaj se menține și pentru viitor, ceea ce arată o susținere durabilă a politicii de combatere a șomajului.

4.5. Deschiderea pieței europene a muncii pentru români

4.5.1. Mai avem de așteptat?

După integrare, românii se vor bucura, teoretic, de acces pe piața europeană a muncii la fel ca orice alt cetățean din statele membre ale Uniunii Europene. Adică vor putea lucra fără permis de muncă, vor beneficia de asigurare medicală și vor avea contribuții la fondul de pensii. Însă, unele țări din Uniunea Europeană pot solicita ca fluxul de forță de muncă din România să fie limitat sau chiar oprit timp de maximum șapte ani de la aderare. Cele mai restrictive țări față de români vor fi statele din nordul și centrul Europei, iar cele mai permissive cele din sud.

Piața muncii care ar trebui să se deschidă pentru noi începând cu ianuarie 2007 cuprinde 29 de state: cele 25 de state membre ale Uniunii la care se adaugă Islanda, Norvegia, Liechtenstein și Elveția.³⁵ Aceasta ar fi o veste bună pentru românii interesați a lucra în străinătate. Vestea mai puțin bună este că României i s-a solicitat o perioadă de tranziție de doi până la șapte ani pe parcursul căreia drepturile de liberă circulație a lucrătorilor ar putea fi restricționate în unele state membre. Astfel, un stat membru al Uniunii va putea menține cerința permiselor de muncă (așa cum se cere statelor din afara Uniunii) în cazul unor perturbări serioase pe piața muncii în primii doi ani de la aderare. Situația se poate prelungi până la șapte ani doar dacă statele aduc

³⁵ Evenimentul zilei, Nr.39, august 2004

argumente serioase în fața Comisiei Europene pentru a susține aceasta decizie. România trebuie să negocieze cu fiecare stat membru accesul pe piața muncii.

Totuși, pe baza anunțurilor făcute și având în vedere tratamentul aplicat țărilor care au intrat în Uniunea Europeană în 2004, se poate aprecia că statele care vor permite ușor accesul lucrătorilor români pe piața muncii națională vor fi Italia, Spania și Irlanda, iar cele care vor aplica restricțiile menționate mai sus vor fi Austria, Germania, Olanda și țările scandinave. Dar chiar și în aceste țări, românii vor putea munci pe baza unor acorduri bilaterale. Guvernul român a încheiat astfel de acorduri cu Germania, Spania, Ungaria, Elveția, Luxemburg și Franța pentru diverse domenii, de la mecanici auto până la cofetari sau asistente medicale.

4.5.2. Job-uri disponibile: fie experti de vârf, fie gunoieri

Migrația forței de muncă din România a fost unul dintre cele mai importante obiecte de studiu al recentelor analize de impact cu privire la efectele integrării europene. Astfel, specialiștii au descoperit câteva tendințe interesante în acest domeniu. Este vorba, în primul rând, de polarizarea locurilor de muncă ce vor fi ocupate de emigranții români.

Domeniile în care cetățenii români vor găsi ușor un loc de muncă sunt la extreme: fie cele cu înaltă specializare (informatică, medicină, arhitectură), fie cele mai de jos care sunt în general refuzate de populația din țara respectivă: muncitor necalificat, culegător în agricultură, gunoier sau hamal. Adică, pe de o parte, vor fi cei super-calificați, care fac parte din cunoscutul "exod al creierelor". La cealaltă extremă, aici încadrându-se majoritatea covârșitoare, se află locurile de muncă slab calificate, plătite prost, atipice, refuzate de forța de muncă autohtonă, care beneficiază de asistență socială precară sau nu beneficiază deloc de aceasta.

4.5.3. Bariere în calea muncii în Uniunea Europeană

Conform datelor furnizate de Ministerul Integrării Europene, atunci când o persoană dorește să se angajeze într-un alt stat membru UE ea trebuie să ceară, încă înainte de a începe să lucreze, recunoașterea calificărilor sale de către o autoritate din țara-gazdă (în cazul în care asemenea autorizații, garanții sau calificări sunt solicitate expres). Uneori se impune efectuarea unei perioade de pregătire suplimentare sau completarea unui test de aptitudini. În cazul angajărilor pentru care nu sunt necesare calificări sau autorizații, dreptul de a obține un loc de muncă legal se acordă automat. Toate aceste reglementări includ mai multe mii de pagini și sunt în continuă schimbare.

Dupa aderare, un cetățean român care va dori să lucreze într-un stat al Uniunii va trebui să se adreseze consulatului sau ambasadei respectivei țări în România pentru a afla ce profesii necesită recunoaștere. Cele mai normate meserii în UE sunt cele care fac obiectul așa-numitelor directive sectoriale. Acestea se aplică arhitecților, avocaților, moașelor, farmaciștilor, medicilor, asistentelor medicale, stomatologilor și medicilor

veterinari. În aceste cazuri, este vorba despre recunoașterea reciprocă a respectivelor calificări între statele interesate, pe baza unor criterii care trebuie îndeplinite.

Alte bariere în calea emigranților români:

- limitarea sau amânarea accesului lucrătorilor migranți din România la sistemele naționale de protecție socială (Marea Britanie);
- restricționarea ocupării unor locuri de muncă ce pot fi solicitate și de cetățenii țării de origine (Olanda);
- aplicarea unor prevederi restrictive în cadrul perioadelor de tranziție cerute, de la doi la șapte ani (Danemarca, Belgia, Olanda, Finlanda, Austria, Germania).

4.5.4. Securitatea socială

Regulile UE coordonează sistemul de securitate socială (pensii, ajutor de șomaj, asigurări medicale) în spațiul Uniunii. Nu există un singur sistem european de securitate socială care să decidă instituirea pensionării, a șomajului sau a altor beneficii, cum ar fi alocația pentru copii. Acestea diferă de la stat la stat.

Cu toate acestea, în linii mari, românii care vor lucra în statele membre pe baza liberei circulații a forței de muncă de care beneficiază cetățenii UE vor avea parte de toate prevederile asigurărilor sociale pentru care vor plăti impozite. Mai mult, nici un drept nu este pierdut dacă și când aceștia intenționează să se deplaseze dintr-un stat în altul. Astfel, spre exemplu, un român care a lucrat legal zece ani în Spania și zece ani în Italia va primi "bucăți" de pensie corespunzătoare de la statul spaniol și de la cel italian. Dacă respectivul decide să se reîntoarcă în România după pensionare el va primi sumele corespunzătoare în țară, plătite însă de statele menționate, fără însă a suporta nici un cost suplimentar legat de transferul banilor.

4.5.5. Recunoașterea diplomelor mai are de așteptat

În prezent, cei care au terminat o facultate în România, iar pe baza diplomei de studiu vor să se angajeze într-o altă țară, pot face acest lucru doar în statele vecine. "Avem acorduri prin care diplomele sunt recunoscute în cinci țări: Bulgaria, Republica Moldova, Slovacia și Ungaria, iar cu Ucraina avem doar pentru anumite specializări. Dar pentru ca studiile din România să fie recunoscute și în celelalte țări europene trebuie să așteptăm până la aderarea la Uniunea Europeană, în 2007", declară Daniela Gîrbea, directorul Centrului Național pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor (CNRED) din cadrul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului.

În acest moment, românii pot lucra în alte țări în domeniul pentru care dețin o diplomă de studiu doar dacă dau anumite examene în statul respectiv sau dacă fac un stagiu de pregătire acolo.

Există și posibilitatea ca unii angajatori să recunoască diplomele românești, dar aceste cazuri sunt destul de puține.

"Țările Uniunii Europene au fost foarte precaute cu problema liberei circulații a forței de muncă din cele zece state care au aderat la 1 mai 2004. Au văzut însă ca

migrația forței de muncă nu a crescut semnificativ după integrare." a declarat Ionuț Popescu, actualul Ministru al Finanțelor

"Opinia publică românească percepe fenomenul migraționist în primul rând ca o migrație pentru muncă. Doar o mică parte a acestora apreciază că migranții câștigă bani din furt sau din cerșit."³⁶

Fluxul de forță de muncă spre spațiul UE va crește, reorientându-se în direcțiile preponderente. Țările de destinație vizate în principal sunt cele din vestul și sudul UE - Spania, Portugalia, Franța, Italia și Grecia, se arată în studiul de impact "Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană". În aceeași analiză se mai arată că Germania rămâne, prin tradiție, o destinație preferată de lucrătorii români, însă numărul celor care aleg această variantă este în scădere. De asemenea, studiul precizează că, după aderare, se vor accentua două tendințe: cea a migrației temporare, pentru muncă, în dauna celei permanente. Durata medie a migrației pentru muncă va fi de câțiva ani. De asemenea, sporește opțiunea pentru migrația reglementată în locul celei "la negru", deoarece asigură o mai mare securitate a câștigurilor și un grad ridicat de protecție socială.

4.6. Inițiative locale pentru ocuparea forței de muncă

Termenul de „inițiativă locală pentru ocuparea forței de muncă”³⁷ desemnează eforturile autorităților locale, instituțiilor și agențiilor de a controla evoluția șomajului și de a revitaliza economiile locale. Constau în realizarea unor parteneriate între actorii locali și naționale, publici și privați. În continuare sunt prezentate două studii de caz din Norvegia și Olanda având ca obiectiv încadrarea pe piața muncii a tinerilor absolvenți și calificarea șomerilor de lungă durată.

4.6.1. Pregătire antreprenorială pentru șomerii cu diplome universitare: Proiect de stagiatură, Norvegia

Localitatea: Comitatele Telemark și Rogaland din Norvegia.

Problema: Șomajul la nivelul populației cu studii superioare a crescut în ultimii ani, deoarece pe piața muncii a existat un aflus de absolvenți ai unităților de învățământ superior, în timp ce numărul de locuri de muncă disponibile a scăzut. Nou-sosiții pe piața muncii au fost respinși frecvent, deoarece nu aveau experiență practică.

Inițiativa

Proiectul de stagiatură se bazează pe experiența companiei Norsk Hydro A/S . Această firmă, una dintre cele mai mari din Norvegia, a propus ca șomerii care au pregătire universitară să fie angajați temporar, pentru a ajuta întreprinderile să dezvolte idei noi sau să implementeze proiecte care privesc producția sau managementul de firmă. Această idee a fost preluată de autoritățile naționale care au decis să lanseze un proiect de un an, prin care 30 de tineri șomeri să fie angajați în regim de stagiatură de către

³⁶ Studiul de impact "Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană"

³⁷ Initiative for Local Employment - ILE

firme din comerț și industrie. Se urmărește obținerea unui loc de muncă la sfârșitul programului.

Obiective: Să se creeze locuri de muncă pentru tinerii șomeri cu pregătire superioară ; să genereze idei noi și să dezvolte afaceri sau produse existente; să dezvolte un model de colaborare între autoritățile naționale și sectorul privat.

Parteneri: Ministerul Muncii, autoritățile locale, Confederația Oamenilor de Afaceri și a Industriașilor Norvegieni, Confederația Sindicatelor din Novergia, diferiți patroni implicați în proiect.

Finanțat de către Ministerul Administrației Locale, Ministerul Muncii și Guvernul.

Norsk Hydro consideră că este important să le oferi proaspeților absolvenți de universitate șansa de a câștiga experiență practică pe piața muncii, datorită faptului că ei pot avea o contribuție importantă la dezvoltarea economică și că aceste obiective pot fi atinse prin crearea de noi parteneriate între firmele private și autoritățile centrale și locale. Această abordare inovatoare s-a bazat pe următoarele idei:

- companiile ar avea posibilitatea să dezvolte produse și transfer de cunoștințe în domeniul cărora, în mod normal, le lipsesc resursele necesare, cum se întâmplă adesea în cazul adaptării serviciilor de marketing și a produselor la piața internațională;
- un astfel de program ar putea netezi drumul unui schimb mai flexibil de experiență între companii;
- un parteneriat între autoritățile naționale și locale, pe de o parte și companiile private din comerț și industrie, pe de altă parte, ar stimula dezvoltarea industriilor existente și ar contribui la combaterea șomajului.

Ministerul Muncii a angajat un conducător de proiect, cu experiență în activitatea industrială, care să dezvolte proiectul în regiunile Telemark și Rogaland. Acesta lucrează în colaborare cu două grupuri de lucru care includ reprezentanți ai Confederației Oamenilor de Afaceri și Industriașilor Norvegieni, Confederației Sindicatelor din Norvegia, autorităților locale și ai unor companii locale. Colaborarea strânsă între acești parteneri permite evitarea unor probleme, ca de exemplu, disponibilizarea forței de muncă sau apariția concurenței neloiale.

Pe durata contractului de stagiarură, participanții sunt plătiți cu 75% din valoarea unui salariu normal. Autoritățile naționale au acordat o subvenție care acoperă 45% din fondul de salarii pe primele șase luni. Firmele suportă costurile de salarizare pentru următoarele șase luni. Fiecare firmă răspunde de participanți ca și cum ar fi angajații lor obișnuiți. Acest aranjament a fost considerat avantajos atât pentru firme, cât și pentru autorități.

Programul include un număr mare de proiecte. De exemplu, Arne, inginer specializat în microelectronică, a fost angajat de către Blom A/S. Această companie, care publică hărți de uscat și maritime, l-a plasat pe un vas de supraveghere în Golful Persic, pentru a colecta informații. Monica, ingineră în domeniul calculatoarelor electronice, a fost angajată de departamentul poliției pentru a implementa un sistem informatic și pentru a instrui personalul în utilizarea calculatoarelor. Aceasta este doar o parte dintr-un proiect pilot, prin care se urmărește descărcarea ofițerilor de poliție de anumite sarcini administrative, care pot fi preluate de angajați civili.

Evaluare preliminară

Evaluarea internă a programului va fi făcută de către conducătorul de proiect, împreună cu autoritățile. Vor fi evidențiate următoarele aspecte :

- problema disponibilizării angajaților permanenți;
- cum se corelează acest program cu alte proiecte de ocupare a forței de muncă și alte mijloace publice ;
- dezvoltarea parteneriatelor și stabilirea unei legături între sectorul public și cel privat.

Se va face, de asemenea, o analiză a proiectelor de dezvoltare pentru diverse companii, care să ofere soluții pertinente privind crearea de locuri de muncă stabile. Modelele de evaluare folosite vor include chestionare, interviuri și conferințe.

Proiectul de stagiatură s-a dovedit a fi inovator și de succes, pentru că s-a bazat pe ideea că sectorul public și cel privat au mult de câștigat, lucrând împreună. În particular, proiectele legate de șomaj, care implică dezvoltarea comercială, reduc riscurile și volumul de muncă, atunci când o companie recrutează angajați noi. Vizitele ulterioare la companii arată că la aproximativ 90% dintre stagiați li se oferă, la încheierea programului, un loc de muncă permanent.

O componentă crucială a acestui proiect privind ocuparea forței de muncă, a fost participarea la proiect a unei firme mari. În timpul programului, cursanții au fost instruiți la locul de muncă, iar firma a beneficiat de subvenții pentru a le acoperi salariile. La încheierea perioadei de pregătire, firma a avut un nou avantaj, putând angaja absolventul respectiv, fără cheltuieli suplimentare pentru recrutare și formare. Unul dintre secretele succesului unui program care își propune să creeze locuri de muncă este ca toți partenerii să fie cointeresați în desfășurarea lui.

4.6.2. Calificarea șomerilor de lungă durată: Fundația Atelier Tilburg, Olanda

Localitatea: Tilburg este un oraș cu 170.000 de locuitori, situat în nordul Brabant-ului.
Principalele activități: Industria textilă și cea de încălțăminte erau principalele surse de locuri de muncă. Astăzi, economia locală este mult mai diversificată : industria constructoare de mașini joacă un rol important, dar există și o uzină mare de produse fotosensibile Fuji.

Probleme: Accesul la instituțiile obișnuite de învățământ s-a dovedit a fi dificil pentru un număr considerabil de șomeri de lungă durată, datorită lipsei de abilități sau cunoștințe, sau datorită altor dificultăți, ca de exemplu, incapacitatea de a se încadra într-un orar regulat sau de a se supune unor reglementări. Ca urmare, era nevoie de programe de instruire care să ia în considerare aceste aspecte particulare.

Inițiativa

Atelierul pentru Calificare în Meserii de Bază este o inițiativă profesională lansată de Fundația Atelier Tilburg, care oferă condiții de muncă simulate și calificarea în meserii specifice.

Scop: Să furnizeze cunoștințe și experiență de muncă șomerilor de lungă durată, care să le permită să ocupe posturi de ucenicie în industriile locale (industria confecțiilor,

prelucrarea lemnului, a metalului, instalații) sau să urmeze o formă de școlarizare regulată.

Grup-țintă: Șomeri, bărbați și femei, între 18 și 45 de ani, care sunt înregistrați la Oficiul Regional de Forță de Muncă și care, datorită educației insuficiente sau depășite, nu pot face față situației actuale de pe piața forței de muncă. Majoritatea acestora sunt tineri, femei sau membri ai unor minorități etnice.

Statut juridic: Organizație non-profit, sub autoritatea Direcției Regionale de Forță de Muncă (RDPL).

Parteneri: Autoritățile locale, partenerii sociali (patronate și sindicate) și instituții profesionale (cum este Școala Superioară Profesională din Mid-Brabant) din Tilburg; de asemenea, Ministerul Educației, printr-un program special, adresat șomerilor cu nivel scăzut de educație și RDPL. RDPL este o organizație tripartită, recent privatizată, care răspunde de Biroul de Forță de Muncă, Biroul de Muncă Suplimentară și de Fundație.

De la înființarea sa, Fundația Atelier Tilburg a câștigat experiență practică în recalificarea angajaților din sectorul privat. A înțeles astfel că cel mai important criteriu pentru muncile de joasă calificare nu este educația formală, ci îndemânarea practică și că nivelul cunoștințelor tehnice nu este singurul factor determinant. Obișnuința cu ritmul de muncă, disciplina și flexibilitatea socială sunt la fel de importante. Atelierul pentru calificarea în meserii de bază se bazează pe ideea că un program de calificare sau recalificare trebuie să ia în considerare toate aceste aspecte diferite. Deși acest program nu oferă o calificare la locul de muncă în cadrul unor firme existente, el încearcă să pună participanții în cea mai reală situație posibilă prin folosirea unui atelier de simulare.

Atelierul a dezvoltat un pachet de programe care întreține legătura participanților cu piața muncii. Programele sunt formate dintr-o parte teoretică (două zile pe săptămână) și o parte practică (trei zile pe săptămână) care se desfășoară în condiții simulate. Pe tot parcursul instruirii, cu excepția deprinderilor tehnico/instrumentale, accentul se pune pe alte aptitudini funcționale, ca de exemplu:

- lucrul în echipă ;
- precizie;
- punctualitate ;
- încadrare în ritmul de lucru ;
- respectarea instrucțiunilor de securitatea muncii;
- finalizarea acțiunilor începute.

Instructorii cursului îi încurajează pe participanți să acționeze independent, mai ales în activitățile practice. În acest scop, ei folosesc metoda Leittext, un sistem individualizat de instruire industrială, care încearcă să stimuleze pregătirea individuală prin învățatură și muncă, în comerț și industrie, încurajându-i pe cursanți să muncească într-o manieră sistematică și flexibilă. Această metodă pleacă de la considerentul că este esențial pentru cursanți să învețe, să muncească și să gândească singuri. Metoda prevede asistarea cursanților în executarea unei sarcini sau în rezolvarea problemelor, ghidându-i în următoarele șase faze:

- Informare : ce trebuie făcut ?
- Planificare : cum faci acest lucru ?
- Decizie : cum va fi executată sarcina ?
- Executarea sarcinii.
- Verificare : cum a fost executată sarcina ?
- Evaluare : ce trebuie îmbunătățit data viitoare ?

Această metodă a fost elaborată și testată de Fundație, în colaborare cu Universitatea Catolică din Brabant.

Prezentarea programelor

- *Introducere în tehnici și profesii* (patru săptămâni) : Acest curs face o prezentare tehnică pentru participanții care doresc să abordeze unul dintre cele patru domenii de activitate acoperite de atelierul de calificare în meserii specifice. Obiectivul este să le asigure o orientare generală, înainte de a alege o direcție de aprofundare.

- *Atelier de pregătire în prelucrarea metalelor* (între 4 și 10 luni, pentru maximum 8 cursanți): Introducere în meserii de bază pentru prelucrarea metalelor, ca de exemplu: montaj, frezare, placare. Programul simulează aceste activități practice și are legături cu un institut de calificare profesională primară. Cursanții pot să opteze pentru părăsirea cursului și intrarea în câmpul muncii; aceasta se întâmplă destul de des, datorită cererii ridicate de forță de muncă.

- *Atelierul de calificare în prelucrarea lemnului*: Este structurat la fel ca cel de mai sus. Participanții pot să aleagă dintre mai multe specializări, ca de exemplu, confecționarea mobilei, prelucrarea lemnului.

- *Atelier de pregătire în tehnici de instalații*: Este structurat la fel ca și cel anterior. Pentru acest program se manifestă un interes scăzut.

- *Ucenicie în fabricarea confecțiilor*: Este structurat ca și cele de mai sus. Obiectivul cursului este să-i învețe pe cei care știu să coasă manual cum să utilizeze mașina de cusut, pentru a se încadra mai ușor în procesul de producție.

În plus, toți participanții la aceste programe urmează cursuri teoretice de matematică, fizică, limba olandeză, citirea diagramelor și redactarea cererilor de angajare.

În timpul programului 157 de participanți au fost cuprinși în activitățile Fundației Atelier Tilburg. Dintre aceștia, 82 au luat parte la seminariile de calificare.

Dintre cursanți, 36 erau bărbați și 46 femei; 39 au participat la atelierul de confecții (în majoritate femei), 14 la atelierul de prelucrare a lemnului (în majoritate bărbați) și 29 la cel de prelucrare a metalelor (majoritatea bărbați). Cei mai mulți dintre participanți (57) au fost de naționalități diferite, majoritatea din Caraibe Olandeze, Morocco și Surinam. Cincizeci din cei 82 aveau un nivel scăzut de educație.

Dintre cei 52 de participanți care au terminat cursul, 41 au ocupat un loc de muncă sau și-au continuat educația (sau o combinație a celor două). 21 de candidați au renunțat pe parcurs, din diferite motive, cum ar fi: probleme personale, mutarea în altă regiune, sarcină, căsătorie, motive medicale sau absențe frecvente. Programul de prelucrare a metalelor a avut succes, deoarece în regiune exista o cerere ridicată de forță de muncă calificată în acest domeniu.

Este esențial pentru cei care urmează programul să obțină un loc de muncă plătit. Metoda Leittext a fost aleasă, în primul rând, pentru că stimulează încrederea în sine, oferindu-le participanților la curs o calificare apreciată pe piața muncii și cunoștințe tehnice. Guvernul a pus un accent deosebit pe acest gen de consiliere individuală și pe cooperarea cu instituțiile interesate. Plasarea se face prin intermediul Biroului de Forță de Muncă, la care Fundația este asociată sau de către Biroul de Muncă Suplimentară.

Evaluare

Programele de formare pentru șomerii de lungă durată diferă în anumite privințe de programele ce se adresează altor grupuri-țintă (vezi inițiativele în favoarea șomerilor de lungă durată implementate de Dundalk Employment Partnership Company, din Partea I). În cadrul facilităților de calificare oferite de Fundația Tilburg, se prevede o varietate de cursuri profesionale și un atelier de calificări de bază, acesta prezentând importanță pentru cei care nu au lucrat mai mulți ani. Unul dintre cele mai interesante aspecte ale programului este acela că, atunci când se furnizează o pregătire tehnică, nu se neglijează alte abilități care în mod sigur vor crește șansele candidaților pe piața forței de muncă: încrederea în sine, puterea de decizie, evaluarea rezultatelor și relațiile interumane. În multe cazuri, acestea sunt abilitățile care au fost afectate de perioada îndelungată de șomaj.

ANEXE

Anexa 1: Situația șomajului în județul Constanța

Luna	Total șomeri 2003	Femei	Total șomeri 2004	Femei	Rata șomajului 2003	Rata șomajului feminin	Rata șomajului 2004	Rata șomajului feminin
Ianuarie	25.855	13.553	21.617	11.007	8,6%	9,8%	7,3%	8,4%
Februarie	26.759	13.603	21.231	10.673	8,9%	9,8%	7,2%	8,1%
Martie	25.166	12.483	20.100	10.026	8,4%	9,0%	6,8%	7,6%
Aprilie	22.065	10.863	17.033	8.512	7,3%	7,8%	5,7%	6,5%
Mai	20.582	9.669	14.517	6.852	6,9%	7,0%	4,9%	5,2%
Iunie	18.227	8.281	13.113	6.134	6,1%	6,0%	4,4%	4,7%
Iulie	17.194	7.976	13.682	6.341	5,7%	5,7%	4,6%	4,8%
August	15.878	7.227	13.738	6.448	5,3%	5,2%	4,6%	4,9%
Septembrie	15.197	7.019	13.833	6.611	5,1%	5,1%	4,7%	5,0%
Octombrie	17.637	8.640	15.281	7.778	5,9%	6,2%	5,1%	5,9%
Noiembrie	19.142	9.689	17.209	9.238	6,4%	7,0%	5,8%	7,0%
Decembrie	20.710	10.521	17.959	9.699	6,9%	7,6%	6,1%	7,4%
MEDIE	20.535	9.960	16.776	8.277	6,8%	7,2%	5,6%	6,3%

Sursa: A.J.O.F.M.

Anexa 2: Situația șomajului în țările Uniunii Europene

În februarie 2005 cele mai joase rate ale șomajului s-au înregistrat în Irlanda (4,3%), Luxemburg (4,4%), Austria (4,6%), Marea Britanie (4,6% în decembrie 2004) și Țările de Jos (4,7% în decembrie 2004). Cele mai ridicate rate ale șomajului au fost în Polonia (18,1%), Grecia (10,5% în septembrie 2004) și Spania (10,3%).

Dintre statele membre, 13 au înregistrat scăderi ale ratei șomajului, una a rămas constantă, iar în 11 dintre ele au crescut. Cea mai semnificativă scădere se observă în Lituania (de la 11,6% la 8,9%), Estonia (de la 9,9% la 8%) , Malta (de la 7,8% la 6,8%) și Slovacia (de la 18,5% la 16,2 %), în timp ce Cipru (de la 5% la 5,6%), Portugalia (de la 6,3% la 9%) și Olanda (de la 4,3% în decembrie 2003 la 4,7% în decembrie 2004) au înregistrat cele mai semnificative creșteri.

În februarie 2005, comparativ cu februarie 2004, rata șomajului printre bărbați a scăzut de la 7,5% la 7,4% în zona euro, iar în UE25 a scăzut de la 8,1% la 7,9%. Șomajul în rândul femeilor a crescut de la 10,6% la 10,7% în zona euro, în timp ce în UE25 a rămas constant, la 10,2%.

În februarie 2005 rata șomajului pentru tinerii sub 25 de ani a fost de 18,5% în zona euro și de 18,8% în UE25. În aceeași luna a anului 2004 rata a fost de 18%, respectiv 18,8%. Cele mai joase rate ale șomajului în rândul tinerilor sub 25 de ani au fost înregistrate în Danemarca (7,4% în ianuarie 2005, Olanda (7,4% în decembrie 2004) și Irlanda (7,9%), iar cele mai ridicate în Polonia (37,6%), Slovacia (28,8%), Grecia (26,3% în septembrie 2004) și Italia (24% în decembrie 2004).

EUROSTAT a estimat că în luna februarie 2005 12,8 milioane de femei și bărbați erau angajați în zona euro și 19,1 milioane în UE25.

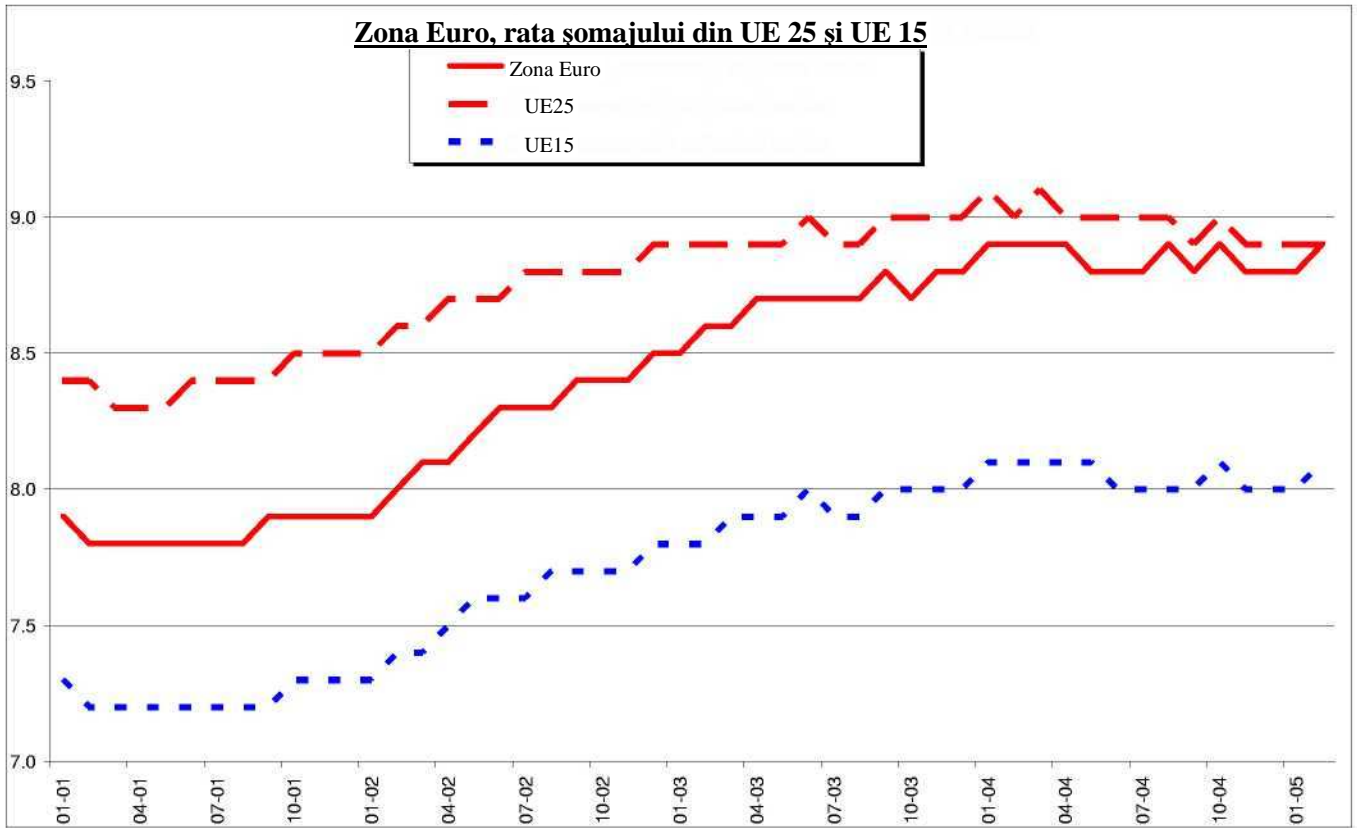
În februarie 2005 rata șomajului în Statele Unite ale Americii a fost de 4,5%, iar în Japonia de 4,6%.

Zona euro: Belgia, Germania, Grecia, Spania, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Austria, Portugalia și Finlanda.

UE 25: Belgia (BE), Cehia (CZ), Danemarca(DK), Germania(DE), Estonia(EE), Grecia(EL), Spania (ES), Franța (FR), Irlanda(IE), Italia (IT), Cipru (CY), Latvia (LV), Lituania (LT), Luxemburg (LU), Ungaria (HU), Malta (MT), Țările de Jos (NL), Austria (AT), Polonia (PL), Portugalia (PT), Slovenia (SL), Slovacia (SK), Finlanda (FI), Suedia (SE) și Marea Britanie (UK).

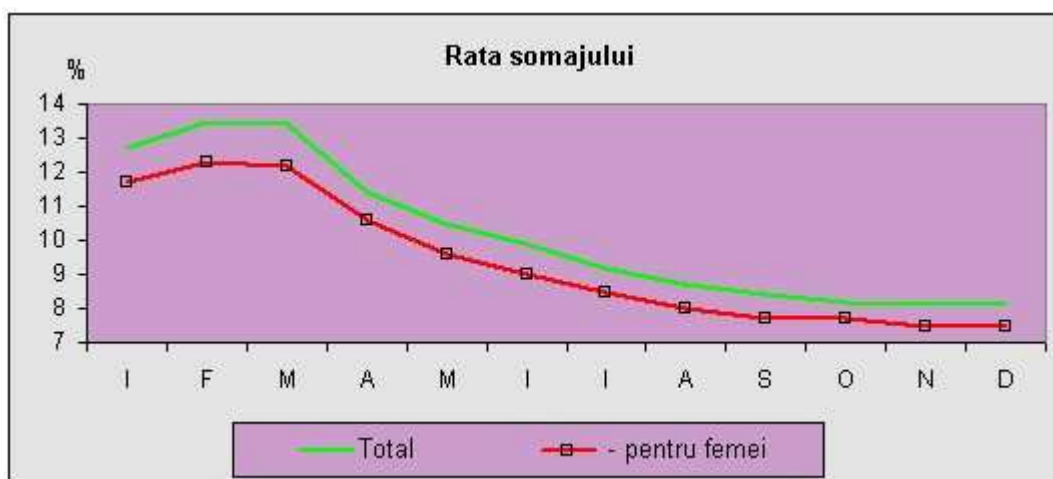
Rata șomajului(%) în Februarie 2005 – în ordine crescătoare

IE	LU	AT	UK	NL	DK	CY	SI	HU	SE	MT	PT	EE	EE
4.	4.	4.	Dec 04 4.6	Dec 04 4.7	Jan 05 5.	5.8	Ian05 5.8	6.3	6.	6.9	6.9	8.	8.0
IT	CZ	Zona Euro	UE25	LT	FI	LV	DE ⁵	FR	EL	EL	SK	PL	
Dec 04 8.	8.	8.	8.9	8.9	9.	9.	9.	9.8	10.	Sep04 16.	18.	18.1	



Sursa:EUROSTAT

Anexa 3: Rata șomajului în 2002
Rata șomajului înregistrat (dec 2002)



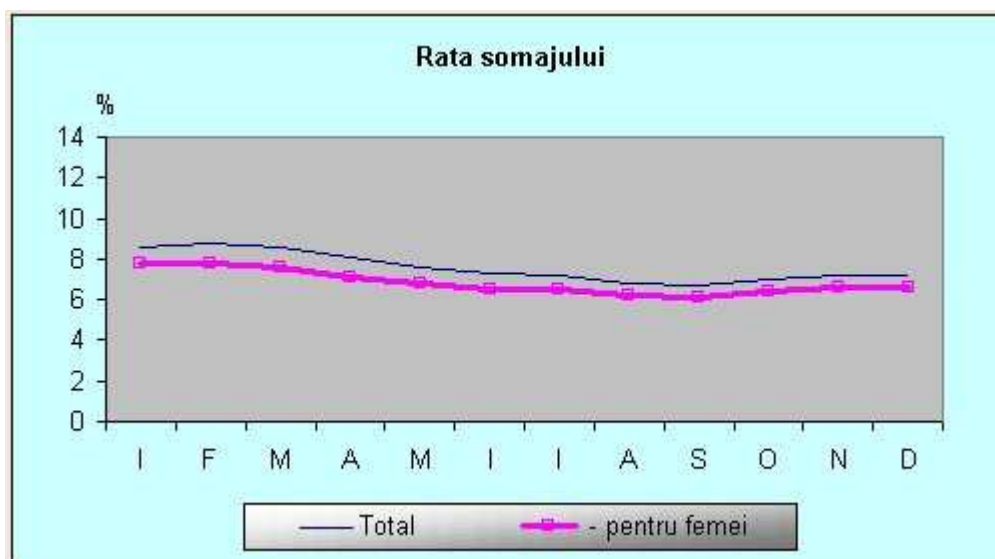
	2002 ^{*)}											
	I	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D
Total	12,7	13,5	13,4	11,4	10,5	9,9	9,2	8,7	8,4	8,2	8,1	8,1
- pentru femei	11,7	12,3	12,2	10,6	9,6	9,0	8,5	8,0	7,7	7,7	7,5	7,5

**) Calculată cu populația activă civilă de la 1.1.2002.*

Sursa: INSSE

Anexa 4: Rata șomajului în 2003

Rata șomajului înregistrat (dec 2003)



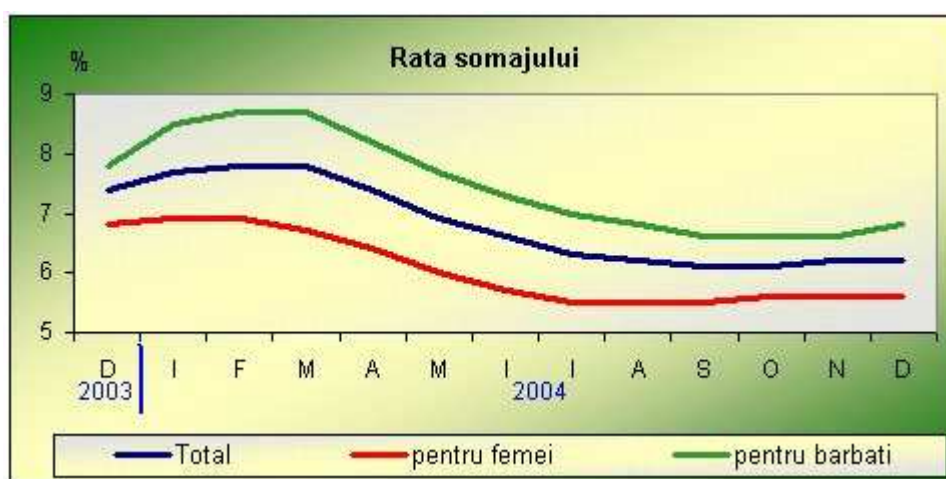
	2003 ^{*)}											
	I	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D
Total	8,6	8,8	8,6	8,1	7,6	7,3	7,2	6,8	6,7	7,0	7,2	7,2
- pentru femei	7,8	7,8	7,6	7,1	6,8	6,5	6,5	6,2	6,1	6,4	6,6	6,6

^{*)} Calculata cu populatia activa civila de la 1.1.2003

Sursa:INSSE

Anexa 4: Rata șomajului în 2004

Rata șomajului înregistrat (decembrie 2004)



	2003	2004											
	D	I	F	M	A	M	I	I	A	S	O	N	D
Total	7,4	7,7	7,8	7,8	7,4	6,9	6,6	6,3	6,2	6,1	6,1	6,2	6,2
pentru femei	6,8	6,9	6,9	6,7	6,4	6,0	5,7	5,5	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6
pentru barbati	7,8	8,5	8,7	8,7	8,2	7,7	7,3	7,0	6,8	6,6	6,6	6,6	6,8

Sursa:INSSE