



# MONITORUL OFICIAL

## AL

# ROMÂNIEI

Anul XIV — Nr. 637

PARTEA I  
LEGI, DECRETE, HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE

Joi, 29 august 2002

### SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
	HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI	
759.	— Hotărâre pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă.....	1-80

## HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

### GUVERNUL ROMÂNIEI

### HOTĂRÂRE

#### pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă

În temeiul prevederilor art. 107 din Constituția României,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic. — Se aprobă Planul național de anexa care face parte integrantă din prezenta acțiune pentru ocuparea forței de muncă, prevăzut în hotărâre.

PRIM-MINISTRU  
**ADRIAN NĂSTASE**

Contrasemnează:  
Ministrul muncii și solidarității sociale,  
**Marian Sârbu**  
Ministrul educației și cercetării,  
**Ecaterina Adronescu**  
Ministrul finanțelor publice,  
**Mihai Nicolae Tănăsescu**

București, 18 iulie 2002.  
Nr. 759.

## PLANUL NAȚIONAL de acțiune pentru ocuparea forței de muncă

### INTRODUCERE

Aderarea la Uniunea Europeană reprezintă o prioritate strategică a politicii României, a cărei realizare depinde de eforturile concertate ale instituțiilor guvernamentale, societății civile, mediului de afaceri și ale fiecărui cetățean român.

Elaborarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, denumit în continuare *PNAO*, reprezintă un obiectiv prioritar al alinierii la strategia europeană în domeniul ocupării forței de muncă în contextul pregătirii României pentru aderarea la Uniunea Europeană.

PNAO a fost realizat în cadrul Proiectului de înfrățire instituțională PHARE RO 9908, derulat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în colaborare cu instituții din două state membre ale Uniunii Europene, respectiv Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale din Republica Federală Germania și Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării din Olanda.

PNAO a fost elaborat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în colaborare cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu alte ministere și instituții, după cum urmează: Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Dezvoltării și Prognozei, Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Industriei și Resurselor, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Sănătății și Familiei, Ministerul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor, Ministerul Turismului, Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței, Institutul Național de Statistică, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Institutul de Științe ale Educației, Camera de Comerț și Industrie a României. De asemenea, au participat la elaborarea acestui important document și asociațiile patronale și organizațiile sindicale reprezentative la nivel național.

PNAO a fost elaborat pe baza liniilor directe ale strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, adoptate anul de Consiliul Uniunii Europene ca urmare a procesului început o dată cu summitul de la Luxemburg din anul 1997, în conformitate cu titlul VIII al Tratatului de la Amsterdam.

De asemenea, la elaborarea PNAO s-au avut în vedere obiectivele orizontale ale strategiei europene în domeniul ocupării forței de muncă: creșterea ratei ocupării, dezvoltarea unor strategii naționale pentru învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltarea parteneriatului social și integrarea dimensiunii regionale în procesul de elaborare, implementare și monitorizare a PNAO, dezvoltarea sistemului de indicatori ai pieței muncii comparabili cu cei existenți la nivel european.

Strategia Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă are la bază patru piloni, și anume:

- I. îmbunătățirea capacității de angajare;
  - II. dezvoltarea spiritului anteprenorial și crearea de locuri de muncă;
  - III. promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora;
  - IV. asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.
- PNAO evidențiază măsurile pe care România își propune să le implementeze pe termen scurt și mediu, în vederea creșterii ocupării forței de muncă și reducerii șomajului, sprijinirii învățării pe tot parcursul vieții,

eficientizării și flexibilizării pieței muncii pentru a răspunde rapid schimbărilor economice, evitării discriminării și excluderii sociale.

PNAO este un document politic adoptat de Guvernul României, care stabilește acțiunile planificate a se realiza în perioada 2002—2003, care va contribui la evaluarea progreselor înregistrate de România ca țară candidată să adere la Uniunea Europeană. PNAO va reprezenta un instrument de evidențiere a eforturilor României în vederea integrării europene.

### CAPITOLUL 1

#### Contextul economic și social

##### Considerații generale

Evoluția indicatorilor macroeconomici ilustrează faptul că activitatea economică a României s-a caracterizat după anul 1990 printr-o evoluție sinuoasă, măsurile de reformă economică aplicate nefiind întotdeauna cele mai adecvate. Experiența tranziției în România prezintă dovezi ale ciclurilor de creștere și descreștere economică. Împreună cu tensiunile structurale și fragilitatea instituțională, aceasta a fost determinată și de inconsecvența politicilor urmărite.

*Tabelul nr. 1*

##### Cicluri economice

Cicluri	Nr. ani
Prima recesiune transformățională	3
Recuperare	4
A doua recesiune transformățională	3
Creștere	2
Total ani de recesiune	6
Total ani de creștere	6

Prima recesiune transformățională din primii ani ai tranziției, asemănătoare tendințelor din celelalte țări din Europa Centrală și de Est, are o motivație preponderent obiectivă, decurgând din trecerea bruscă de la un sistem economic la altul. În schimb, recesiunea din perioada 1997—1999 înregistrată de economia României, în condițiile în care contextul internațional era favorabil și majoritatea economiilor în tranziție înregistrau ritmuri de creștere economică importante, își are drept explicație principală inconsecvența politicilor macroeconomice.

Măsurile de politică macroeconomică întreprinse în anul 2000, în conformitate cu Strategia națională de dezvoltare economică a României pe termen mediu, au stopat declinul economic început în anul 1997 și au asigurat o creștere a produsului intern brut, în condițiile revigorării procesului investițional și a exportului. Totuși procesul de reformă nu a avut consistența dorită, ceea ce a determinat persistența unor dezechilibre macroeconomice reflectate în evoluția structurală a unor indicatori și, mai ales, în evoluția eficienței la nivel macroeconomic.

Începând cu anul 2001 noul Guvern a adoptat o viziune pragmatică, deschisă spre economia reală. Relansarea creșterii economice a devenit o prioritate a politicii macroeconomice, pornindu-se de la importanța sa atât pentru asigurarea condițiilor de realizare a criteriilor de aderare la UE, cât și pentru creșterea nivelului de trai.

## Evoluția principalilor indicatori macroeconomici în perioada 1991—2001

	-modificări procentuale față de anul anterior-										
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999 <sup>1)</sup>	2000 <sup>1)</sup>	2001 <sup>1)</sup>
<b>1. Produsul intern brut</b>	-12.9	-8.8	+1.5	+3.9	+7.1	+3.9	-6.1	-4.8	-1.2	+1.8	+5.3
din care											
- Industrie <sup>2)</sup>	-12.8	-13.7	+1.0	+3.4	+5.6	+6.9	-8.0	-5.3	-1.5	+6.2	+7.9
- Agricultură <sup>2)</sup>	-12.3	-12.9	+13.6	+2.9	+4.6	-4.2	-1.3	-10.4	+3.3	-18.2	+21.2
- Construcții <sup>2)</sup>	-19.4	-5.6	+24.7	+27.4	+6.7	+0.8	-19.3	-4.5	-2.3	+6.3	+5.2
- Transporturi <sup>2)</sup>	-16.8	-6.1	+0.5	-0.6	+0.8	+0.7	-11.7	-13.7	-4.9	+3.1	} 1,7
- Comerț <sup>2)</sup>	-25.6	-9.1	-9.1	-0.9	+21.8	+12.5	-10.8	+4.1	+0.4	+4.8	
<b>2. Consumul final individual efectiv al gospodăriilor</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1	+0.1	+6.4
<b>3. Consumul final colectiv efectiv al administrației publice</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-19.1	+15.9	-1.9
<b>4. Formarea brută de capital fix</b>	-31.6	+11.0	+8.3	+20.7	+6.9	+5.7	+1.7	-5.7	-4.8	+4.6	+6.6
<b>5. Import de bunuri (FOB)</b>	-41.6	+8.0	+4.2	+9.0	+44.6	+11.3	-1.4	+5.0	-10.8	+23.7	+19.1
<b>6. Export de bunuri</b>	-26.1	+2.3	+12.1	+25.7	+28.6	+2.2	+4.3	-1.5	+2.2	+22.1	+9.8
<b>7. Indicele prețurilor de consum</b>											
• dec. față de dec. an anterior	222.8	199.2	295.5	61.7	27.8	56.9	151.4	40.6	54.8	40.7	30.3
• medie an/medie an anterior	170.2	210.4	256.1	136.7	32.3	38.8	154.8	59.1	45.8	45.7	34.5

1) Date conform SEC 95 (Sistem european de conturi). În scopul perfecționării instrumentelor statistice prin care se măsoară evoluția fenomenelor economice și al alinierii la cerințele aquisului comunitar, Institutul Național de Statistică a realizat trecerea la aplicarea metodologiei noului SEC 95, prin stabilirea unui an de legătură între cele două versiuni ale SEC (SEC 79 și SEC 95). Acest an a fost 1998, an pentru care conturile naționale au fost elaborate conform principiilor metodologice ale celor două sisteme. Începând cu anul 1999 conturile naționale s-au realizat numai pe baza cerințelor metodologice ale SEC 95.

2) Valoarea adăugată brută.

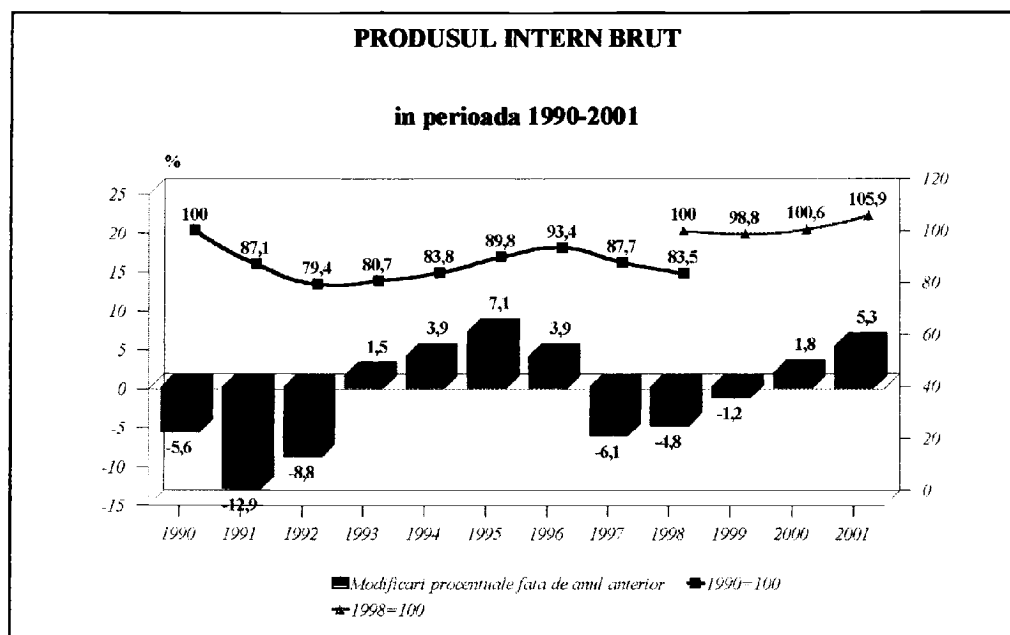
Sursa: Institutul Național de Statistică.

### 1.1. Evoluții macroeconomice în perioada 1990—2001

După anul 1990 produsul intern brut a avut o evoluție oscilantă, perioadele de creștere neasigurând recuperarea scăderilor de valoare adăugată din perioadele de declin. În anul 2001 produsul intern brut a crescut — în termeni reali — cu 5,3%, fiind al doilea an de creștere economică după o

perioadă de 3 ani de reducere a activității economice (tabelul 2).

Pe ansamblul economiei creșterea economică din anul 2001, superioară estimărilor inițiale, arată că tendința pozitivă este puternic susținută de noul set de politici economice propuse prin Programul de guvernare și reiterate în Programul economic de preaderare 2001 (PEP).



Sursa: Institutul Național de Statistică

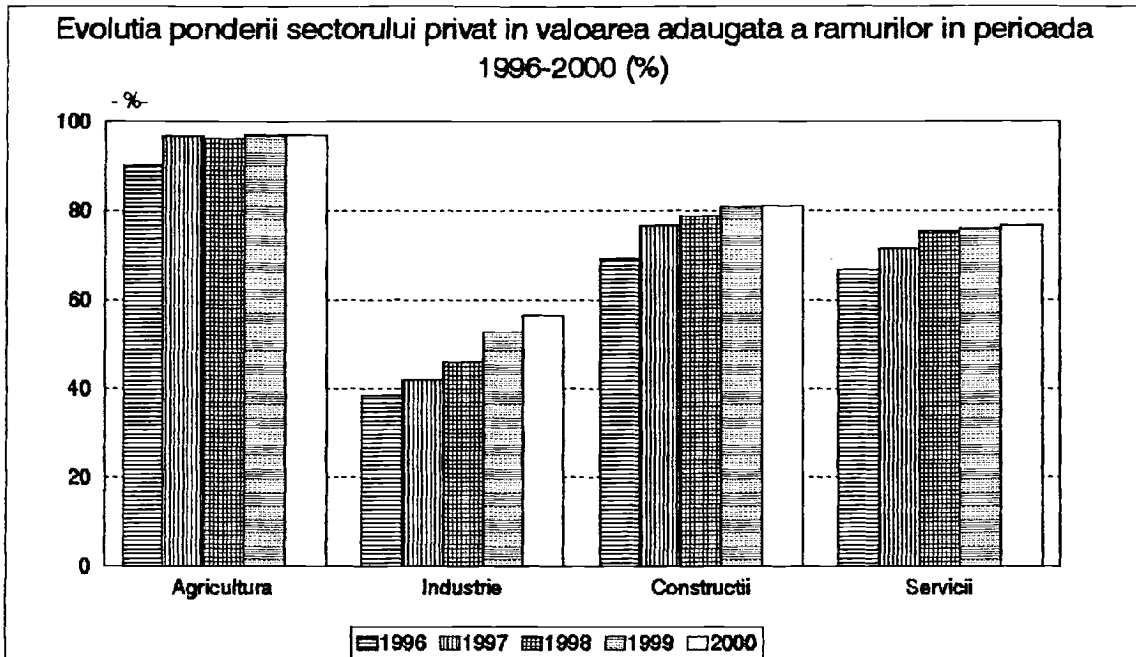
Referitor la structura economiei românești se poate constata că sectorul serviciilor și-a sporit ponderea în valoarea adăugată brută, nivelul acesteia crescând cu aproape 25 de puncte procentuale (de la 28,8% în 1990 la 52,1% în 2001), în schimb ponderea celorlalte domenii de activitate s-a diminuat. Industria, care deținea 44,1% din valoarea adăugată brută creată în 1990, reprezenta în anul 2001 numai 28,9%; ponderea sectorului primar s-a redus aproape la jumătate în acest interval. Contribuția unităților din sectorul privat la crearea produsului intern brut a crescut an de an, ajungând să reprezinte 67,1% în anul 2001 față de numai 16,4% în anul 1990:

— în agricultură ponderea sectorului privat este cvasitotală (97,8% în 2001);

— în domeniul construcțiilor sectorul privat a înregistrat o creștere spectaculoasă de la 1,9% în 1990 la 81,1% în 2001;

— sectorul serviciilor reprezintă, de asemenea, un domeniu cu o creștere semnificativă a sectorului privat, de la 2% în 1990 la mai mult de 75% din volumul de activitate;

— sectorul privat din industrie, deși a crescut an de an, atingând 57,5%, în anul 2000 a fost sub nivelul mediu al contribuției sectorului privat la crearea PIB.



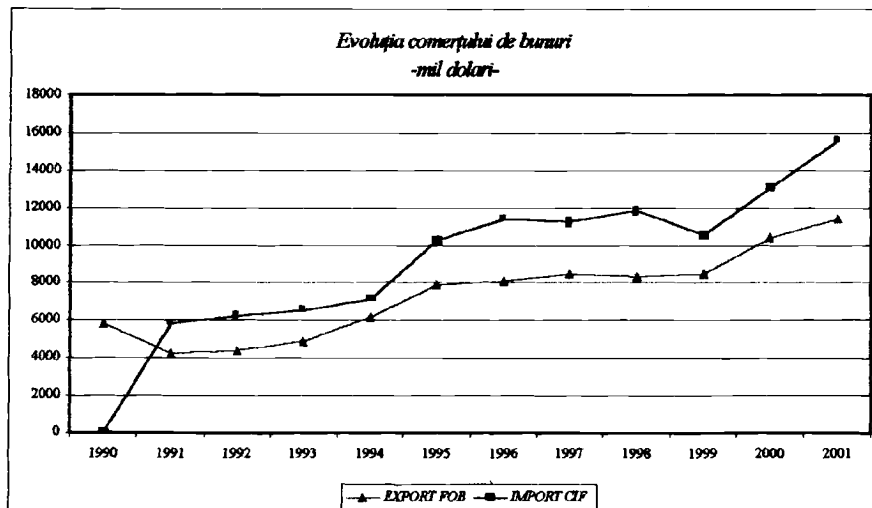
Sursa: Institutul Național de Statistică

O dată cu relansarea creșterii economice se remarcă o îmbunătățire a structurii utilizării produsului intern brut în favoarea acumulării și investițiilor. Ponderea consumului final s-a diminuat în anul 2001 cu 2,5 puncte procentuale față de anul 1999 (de la 88,7% la 86,2%), majorându-se ponderea acumulării brute cu 5,8 puncte procentuale (de la 16,1% la 21,9%).

Din anul 2000 formarea brută de capital fix a început să înregistreze o tendință pozitivă, creșterile reale fiind de 4,6% în anul 2000 și de 6,6% în anul 2001. Consecința a fost creșterea ratei de investiții — reprezentând raportul dintre

formarea brută de capital fix și produsul intern brut — la 19,0% în anul 2001.

Fluxurile comerciale externe ale României realizate în perioada 1990—2001 au prezentat o creștere valorică ascendentă. Caracteristica generală a întregii perioade a fost faptul că dinamica exporturilor a fost inferioară celei a importurilor. Acest fapt a determinat înregistrarea unor solduri comerciale permanente negative, cel mai mic deficit comercial FOB—CIF înregistrându-se în anul 1994, respectiv 958 milioane dolari S.U.A., iar cel mai mare în anul 2001, respectiv 4,2 miliarde dolari S.U.A.



Inflația manifestată în România în intervalul 1990—2000 s-a menținut la un nivel ridicat, dar într-un evident proces de dezinflație după anul 2000. Dezechilibrul economiei românești, manifestate pe parcursul perioadei de tranziție, ritmul lent al reformei, persistența indisciplinei financiare, lipsa unei concurențe reale între agenții economici și perpetuarea unor poziții de monopol, precum și acțiunea progresivă a unor factori de corecție structurali sau conjuncturali au contribuit la întreținerea și, în unele perioade, la accentuarea inflației.

În cadrul factorilor menționați, în prima parte a intervalului 1991—1993 un aport major la nivelul ridicat al inflației l-au avut factorii corectivi: liberalizarea graduală a prețurilor, eliminarea subvențiilor directe sau indirecte pe produse, măsurile de reformă fiscală (de exemplu, introducerea T.V.A.), deprecierea monedei naționale și altele. În aceste condiții s-au atins cele mai ridicate rate ale inflației la sfârșitul anului (222,8% în anul 1991, 199,2% în anul 1992, 295,5% în anul 1993).

Măsurile de macrostabilizare adoptate de Guvern după anul 1993 au condus la reducerea inflației până la un nivel de +27,8% în anul 1995.

Anul 1997 a consemnat un nou puseu inflaționist cu un maxim de +151,4%, generat de menținerea factorilor corectivi concretizați în măsuri de liberalizare a comerțului și a prețurilor produselor agricole, precum și deprecierea accentuată a cursului de schimb, concomitent cu acțiunea unor factori structurali și conjuncturali pe fondul unei pronunțate scăderi economice.

După anul 1997 influența factorilor corectivi a scăzut în intensitate, dar, pe fondul șocurilor externe generate de majorarea prețului petrolului, al deficitelor cvasifiscale, al deprecierei monedei naționale, precum și al acțiunii unor factori conjuncturali, inflația a continuat să se mențină totuși la cote ridicate (la sfârșitul anului inflația era de 40,6% în 1998, 54,8% în 1999 și 40,7% în 2000).

Începând cu anul 2000 inflația a avut o tendință constant descrescătoare, constituind un semnal pozitiv, recășingându-se încrederea populației în moneda națională și în reducerea inflației.

În aceste condiții, în luna decembrie 2001 inflația a fost de 30,3% față de luna decembrie 2000, inferioară creșterii din perioada decembrie 1999—decembrie 2000 (40,7%).

Rata medie lunară a inflației în anul 2001 a fost și ea în scădere, atingând un nivel de 2,2% comparativ cu 2,9% cât s-a înregistrat în anul 2000.

## 1.2. Prognoze macroeconomice pentru perioada 2002—2005

Prognoza macroeconomică pentru perioada 2002—2005, construită pe baza Programului de guvernare pe perioada 2001—2004, are ca obiectiv asigurarea creșterii economice, bazată pe sporirea ratei investițiilor. Aceasta se va realiza prin participarea semnificativă a capitalului național și prin atragerea resurselor externe, mai ales sub formă de investiții directe, astfel încât să se asigure o dezvoltare echilibrată, fără discrepanțe, în evoluția și în structura indicatorilor agregați macroeconomici.

Opțiunile strategice care au stat la baza configurării politicii economice pentru perioada următoare sunt în concordanță cu cele cuprinse în Strategia națională de dezvoltare economică a României pe termen mediu și se concentrează pe următoarele obiective prioritare:

- realizarea unei macrostabilizări consolidate prin asigurarea unor progrese semnificative în cadrul reformei structurale și în domeniul disciplinei financiare, obținerea unor deficite bugetare suportabile, dezvoltarea pieței interne,

stimularea producției autohtone, sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii, gestionarea corespunzătoare a datoriei publice și a deficitului contului curent, reducerea treptată a inflației, care, la nivelul anului 2004, să poată fi exprimată printr-o singură cifră;

- îmbunătățirea substanțială a mediului de afaceri pe baza asigurării unui cadru economico-financiar corespunzător și, în principal, prin simplificarea și îmbunătățirea mecanismelor de intrare și operare pe piața românească, care să îi confere acesteia caracterul de piață funcțională, așa cum prevede de altfel unul dintre criteriile economice de aderare; deja s-au întreprins măsuri de simplificare a formalităților de înregistrare a societăților comerciale, iar Legea nr. 332/2001 privind promovarea investițiilor directe cu impact semnificativ în economie și Ordonanța Guvernului nr. 65/2001 privind constituirea și funcționarea parcurilor industriale reglementează pentru investitori modalități clare și stimulative de operare;

- accelerarea și aprofundarea în mod coerent a reformei fiscale, care se va concretiza în reducerea gradului de fiscalitate, îmbunătățirea controlului cheltuielilor bugetare și sporirea eficienței colectării impozitelor și taxelor;

- accelerarea procesului de privatizare și restructurare în condiții de eficiență și transparență sporită, pe baza principiului „privatizarea pentru relansare”, astfel încât transferul de proprietate să se regăsească în recapitalizare, modernizare, investiții, într-un management superior al societăților comerciale, cu efecte pozitive în ceea ce privește eficiența economică;

- promovarea unor politici coerente, compatibile cu mecanismele Uniunii Europene, vizând restructurarea selectivă a economiei, dezvoltarea și modernizarea infrastructurii fizice, științifice și sociale, revitalizarea și re tehnologizarea industriilor cu potențial competitiv, construirea unei agriculturi întemeiate pe exploatarea de dimensiuni optime, sprijinirea activităților bazate pe tehnologia informației și crearea unui mediu prielnic pentru extinderea și dezvoltarea turismului, diversificarea serviciilor financiare, a sectorului terțiar; se vor crea astfel condițiile ca la momentul aderării România să fie capabilă să facă față presiunilor concurențiale din cadrul UE.

Principalele ipoteze ale estimărilor privind evoluția viitoare a economiei românești, care decurg din Programul de guvernare 2001—2004, sunt următoarele:

- relansarea cererii interne fără a se neglija rolul cererii externe;

- îmbunătățirea structurii cererii totale, ca urmare a unei dinamici superioare a formării brute a capitalului fix, comparativ cu cea a consumului final;

- o politică a veniturilor care să susțină procesul de dezinflație, respectiv o evoluție a acestora strict legată de performanțele economice;

- revigorarea producției interne — industrie, construcții — în cadrul căreia se detașează industria prelucrătoare, cu un aport sporit de valoare adăugată;

- modificarea structurii exporturilor românești în favoarea produselor de prelucrare superioară, cu valoare adăugată mai ridicată;

- continuarea procesului de dezinflație;

- îmbunătățirea utilizării resurselor de muncă atât prin majorarea numărului de salariați, cât și prin creșterea generală a gradului de ocupare, reflectată în reducerea ratei șomajului;

- dezvoltarea unui mediu de afaceri funcțional și atractiv.

Privirea de ansamblu pe termen mediu a fost constituită sub forma a două scenarii — scenariul de bază și scenariul alternativ — fundamentate pe o evoluție diferențiată a con-

textului intern și internațional, cu implicații localizate, în principal, asupra cererii externe.

### 1.2.1. Scenariul de bază

Continuarea aplicării măsurilor de reformă economică prevăzute în Planul de acțiune al Programului de guvernare, cu aceeași perseverență ca și în anul 2001, va asigura condițiile pentru menținerea creșterii economice în perioada 2003—2005, cu ritmuri de peste 5%.

Prognoza evoluției principalilor indicatori macroeconomici pentru perioada 2002—2005 ilustrează că prin aplicarea Programului de guvernare se asigură o creștere economică în ritmuri anuale superioare celor din Uniunea Europeană, accelerându-se procesul de apropiere de nivelul de dezvoltare al țărilor comunitare.

Evoluția estimată a principalilor indicatori macroeconomici ilustrează că acest nivel se va asigura prin îmbunătățirea echilibrelor macroeconomice, între care prioritară este îmbunătățirea sensibilă a raportului dintre componentele cererii totale, respectiv a raportului dintre cererea internă (consum final și acumulare) și cererea externă (exportul net).

### Cererea agregată

Având în vedere că o creștere sustenabilă și de durată presupune o contribuție pozitivă a celor două componente ale cererii totale la creșterea produsului intern brut, dar și că au existat distorsiuni la începutul intervalului, se apreciază că începând cu anul 2001 contribuția exportului net nu va mai avea un efect negativ asupra produsului intern brut.

Tabelul nr. 3

### Contribuții la creșterea reală a PIB

Scenariul de bază	2001 <sup>*)</sup>	2002	2003	2004	2005
Produsul intern brut	5,3	4,5	5,2	5,5	5,1
Cererea internă	8,5	5,2	5,4	5,5	5,1
Export net	-3,3	-0,7	-0,2	0,0	0,0
Export de bunuri și servicii	3,5	2,9	3,1	3,0	2,5
Import de bunuri și servicii	6,8	3,7	3,3	3,0	2,5

\*) Date provizorii.

Implementarea măsurilor de ajustare structurală, prevăzute în Programul de guvernare și reiterate în Programul economic de preaderare, va asigura sporirea competitivității economiei românești, care va fi capabilă să răspundă mai bine și cu eficiență sporită la evoluția cererii și să facă față astfel concurenței importurilor. De aceea apreciem că echilibrul dintre contribuția cererii interne și externe se va realiza nu prin reducerea cererii interne, ci printr-o reducere a dinamicii importurilor de bunuri și servicii (de la o creștere cu 28,2% în anul 2000 la o creștere cu 6,3% în anul 2005), astfel încât aceasta să devină,

începând din anul 2003, inferioară dinamicii exporturilor de bunuri și servicii.

Luând în considerare că dinamica stocului intern de capital este un factor decisiv în sustenabilitatea creșterii economice, se va acorda o atenție deosebită punerii în stare de normalitate a corelației consum—economie—investiții, ceea ce înseamnă o creștere a ponderii economiilor în venituri.

Totodată, în perspectivă, se preconizează o reducere a contribuției consumului final la creșterea produsului intern brut în favoarea formării brute a capitalului fix, ca urmare a dinamicii diferențiate.

Tabelul nr. 4

### Modificări procentuale ale indicatorilor economici față de anul anterior

— % —

Scenariul de bază	2001 <sup>*)</sup>	2002	2003	2004	2005	Ritm mediu anual 2002-2005 -% -
PIB	+5,3	+4,5	+5,2	+5,5	+5,1	+5,0
Consumul individual efectiv al gospodăriilor	+6,4	+3,4	+3,9	+3,8	+3,1	+3,5
Consumul colectiv efectiv al administrației publice	-1,9	+1,0	+2,0	+1,0	+1,0	+1,2
Formarea brută de capital fix	+6,6	+8,5	+10,0	+12,0	+12,5	+10,7
Modificarea stocurilor	+309,5	+28,2	+5,0	+2,2	+0,5	+8,5
Cererea internă	+8,1	+4,8	+5,0	+5,1	+4,8	+4,9
Export de bunuri și servicii	+10,6	+8,7	+9,4	+8,9	+7,6	+8,6
Import de bunuri și servicii	+17,5	+8,8	+8,0	+7,3	+6,3	+7,6

\*) Date provizorii.

În aceste condiții consumul individual efectiv al gospodăriilor va reprezenta în anul 2005 74,8% din produsul intern brut comparativ cu 79% în anul 2000. Consumul total va crește cu o rată mai mică decât PIB, consumul individual al populației având o dinamică mai mare decât consumul colectiv al administrației, ultimul fiind restrâns în principal datorită măsurilor luate în scopul consolidării fiscale. Pe latura cererii, acest lucru va reduce presiunea inflaționistă.

Punerea în aplicare a măsurilor de îmbunătățire reală a mediului de afaceri va face ca perioada 2002—2005 să se caracterizeze printr-o relansare semnificativă a procesului investițional.

Stimularea investițiilor a devenit deja o realitate, accentul fiind pus pe sectorul privat. Totodată se are în vedere redresarea investițiilor publice, pentru care vor fi alocate resurse bugetare anuale din ce în ce mai mari. În consecință, se estimează că evoluția formării brute de capital fix nu va mai înregistra fluctuații ca în perioadele anterioare, ci se va caracteriza printr-o creștere anuală constantă, în medie cu 10,7%, asigurându-se astfel bazele pentru o relansare economică de durată. Pe această bază se estimează o îmbunătățire a economisirii și implicit a ratei investițiilor, care va putea ajunge la sfârșitul anului 2005 la 23% din produsul intern brut. Corespunzător, rata de autofinanțare a economiei românești se va îmbunătăți, urmând să evolueze de la circa 74% în anul 2000 la 86% în anul 2005.

O altă direcție importantă pentru îmbunătățirea stării de echilibru a economiei o reprezintă modificarea structurii acumulării, în sensul diminuării variației de stoc și al majorării ponderii formării brute de capital fix.

#### Sectorul extern

Comerțul exterior se așteaptă să se dezvolte în continuare în ritmuri susținute, superioare creșterii PIB. Astfel, pentru perioada 2002—2005 se estimează o creștere medie anuală de 8,5% a exporturilor de bunuri și de 7,7% a importurilor de bunuri, ceea ce va permite menținerea deficitului comercial FOB—FOB la valori cuprinse între 3,0—3,5 miliarde dolari S.U.A.

Uniunea Europeană va continua să fie principalul partener comercial al României, ponderea UE în exporturile României fiind de 70% și în importuri de 60%.

Continuând tendințele manifestate, schimbările structurale în comerțul exterior se vor produce în sensul creșterii ponderii produselor cu o valoare adăugată mai ridicată, care să reflecte plusurile de competitivitate obținute din creșterea performanțelor economiei. În privința importurilor se estimează că acestea vor fi orientate cu prioritate către bunurile de investiții, al căror ritm mediu anual de creștere în perioada 2002—2005 poate atinge circa 14%, cu efecte pozitive pe termen mediu și lung.

Deficitul contului curent ca procent din PIB se așteaptă să scadă gradual, de la 5,9% preliminar pentru anul 2001, sub pragul de 5% în anii 2004 și 2005. Se prevede ca principalul factor de ameliorare a deficitului de cont curent să îl constituie creșterea contribuției transferurilor curente, al căror excedent se așteaptă să crească de la 1,2 miliarde dolari S.U.A. în 2001 la circa 1,6 miliarde dolari S.U.A. în 2005.

Având în vedere îmbunătățirea ratingului României pe piețele financiare internaționale, se estimează că nu vor fi probleme în susținerea acestui deficit. O altă influență pozitivă o pot avea în perioada preaderării creșterea transferurilor UE și îmbunătățirea capacității de absorbție a acestora.

#### Evoluții sectoriale

Pe latura ofertei se preconizează în domeniul construcțiilor ritmuri superioare de creștere față de ritmul PIB. Serviciile direct condiționate de volumul de activitate din construcții, respectiv din transporturi și comerț, vor avea, de asemenea, ritmuri ridicate de creștere.

Procesul de ajustare structurală a industriei în perioada 2002—2005 va cuprinde, pe de o parte, modernizarea și dezvoltarea agenților economici cu potențial de competitivitate și, pe de altă parte, reorientarea, redimensionarea sau închiderea parțială ori integrală a unor capacități de producție fără desfacere la intern și la export — acțiuni ce vor fi însoțite de măsuri de atenuare a efectelor sociale. În aceste condiții producția industrială este prevăzută să crească în perioada 2002—2005 cu un ritm mediu anual de 5,7%. Este necesar de precizat că, deși se estimează ritmuri medii anuale de creștere înalte, producția industrială a majorității sectoarelor se va situa în anul 2005 cu mult sub nivelul anului 1989, numai la trei dintre acestea (confecții textile, mobilier, mașini și aparate electrice) se va depăși acest nivel. Creșterile prognozate în unele sectoare industriale se bazează pe revigorarea cererii interne (ciment, sticlărie și ceramică fină, îngrășăminte chimice, medicamente, construcții metalice, tractoare și mașini agricole și echipamente pentru irigații etc.).

Ținându-se seama de posibilitățile limitate de creștere a industriei extractive, precum și de necesitatea reducerii ponderii ramurilor industriale mari consumatoare de energie în sectorul productiv al economiei, se apreciază că industria prelucrătoare va avea rolul principal în dezvoltarea industrială a țării.

Producția industriei prelucrătoare este estimată să crească cu un ritm mediu anual de 6,6%, superior celui de pe ansamblul industriei, ajungând să fie în anul 2005 superioară celei din anul 2001 cu 29,1%.

Pentru agricultură — ramură de bază a economiei, având multiple influențe asupra complexului economic național, dar și asupra asigurării consumului populației — se anticipează o creștere în ritmuri mai accelerate a sectorului creșterii animalelor în comparație cu sectorul vegetal, corespunzătoare unei valorificări superioare în această ramură.

#### Inflația

O prioritate a Guvernului pentru perioada 2002—2005 o reprezintă reducerea inflației, care devine și mai acută într-o economie subcapitalizată ca a României. Se preconizează o reducere graduală a ratei inflației până la un nivel de 7% în anul 2005, în principal, datorită:

- accelerării reformelor, în special în ceea ce privește ajustările structurale, fapt ce va asigura premisele unei sensibile dezinflații;
- menținerii unei politici monetare prudente, capabilă să asigure remonetizarea economiei prin metode neinflaționiste;
- diminuării presiunii asupra leului. În ceea ce privește cursul de schimb s-a apreciat că va continua să fie determinat de raportul cerere-ofertă de pe piața valutară, iar dinamica acestuia va înregistra o tendință descrescătoare și se va situa cel mult la nivelul ratei anuale a inflației;
- reducerii durabile a anticipațiilor inflaționiste ale agenților economici, pe fondul unei creșteri economice sănătoase;
- sporirii disciplinei financiare, reducerii blocajului financiar și combaterii inflației speculative;
- perfecționării mecanismelor privind regimul prețurilor reglementate;

• urmării raportului cerere-ofertă în diverse sectoare, efectuării de investigații pentru cunoașterea diferitelor piețe în vederea identificării oricăror distorsiuni în funcționarea normală a acestora și luarea măsurilor de remediere și îmbunătățire a concurenței.

Dezinflația proiectată este condiționată decisiv de programele de restructurare negociate cu instituțiile internaționale și de promovarea strictă a politicilor monetare, fiscale și de venituri caracterizate mai sus.

Tabelul nr. 5

## Evoluția indicelui prețurilor de consum

— % —

Perioada	2001*)	2002	2003	2004	2005
• luna decembrie/luna decembrie a anului anterior	130,3	122,0	115,0	109,0	107,0
• medie an/medie an anterior	134,5	126,0	117,0	111,0	108,0

\*) Realizări comunicate de Institutul Național de Statistică.

Evoluția diferențiată a structurii prețurilor va favoriza modificarea comportamentului agenților economici și al populației în direcția economisirii și acumulării. Se preconizează indici de prețuri inferiori pentru formarea brută de capital fix, atât față de deflatorul produsului intern brut, cât și față de indicii de prețuri aferenți consumului final al populației.

Reducerea anuală pronunțată a inflației — caracteristică a creșterii susținute — până în anul 2005 redă încrederea investitorilor și a agenților economici în climatul de afaceri, creând totodată posibilitatea unei reale și corecte predicții a dezvoltării afacerilor proprii. Avem astfel în vedere, pe termen mediu, o influență pozitivă a acesteia, care, alături de celelalte măsuri, conduce la îmbunătățirea gradului de ocupare. Deși în literatura de specialitate se apreciază că pe termen mediu relația de compensare inflație-șomaj (curba lui Philips) nu se respectă, faptul că economia românească se află în proces de tranziție spre economia de piață este reflectat de existența, într-o anumită proporție, a acestei relații.

Astfel, în timp ce în perioada 2002—2005 se prognozează reducerea inflației de la circa 22% la aproximativ 7%, rata șomajului se va menține în jurul valorii de 8—9%.

1.2.2. **Scenariul alternativ**

În plus față de scenariul de bază, s-a luat în considerare și un scenariu alternativ, în ipoteza că mediul economic global va fi mai puțin favorabil, cu efecte directe asupra comerțului exterior, precum și în ipoteza soluționării mai puțin rapide a condițiilor interne defavorabile amintite anterior.

În acest caz se preconizează ca dinamica exporturilor românești să scadă, ritmul mediu în perioada 2002—2005 fiind mai mic comparativ cu scenariul de bază.

În aceste condiții investițiile își vor atenua dinamica, cu efecte directe asupra amplitudinii creșterii economice. Pe întreaga perioadă 2002—2005 ritmul mediu anual de creștere a produsului intern brut s-a estimat la 4,1%. Creșterea formării brute de capital fix nu va mai depăși pragul de 10%, ritmul mediu anual situându-se la 7,9%. Corespunzător se va atenua și creșterea consumului individual al gospodăriilor:

Tabelul nr. 6

## Modificări procentuale față de anul anterior

— % —

Scenariul alternativ	2001*)	2002	2003	2004	2005	Ritm mediu anual 2002-2005 -% -
PIB	+5,3	+4,5	+4,2	+4,0	+4,0	+4,1
Consumul individual efectiv al gospodăriilor	+6,4	+3,4	+3,1	+2,8	+2,5	+2,9
Consumul colectiv efectiv al administrației publice	-1,9	+1,0	+2,0	+1,0	+1,0	+1,2
Formarea brută de capital fix	+6,6	+8,5	+7,0	+8,0	+8,0	+7,9
Modificarea stocurilor	+309,5	+28,2	+10,7	+5,4	+5,3	+12,0
Cererea internă	+8,1	+4,8	+4,0	+3,8	+3,6	+4,0
Export de bunuri și servicii	+10,6	+8,7	+8,2	+7,6	+7,0	+7,9
Import de bunuri și servicii	+17,5	+8,8	+6,9	+6,4	+5,6	+6,9

\*) Date provizorii.



Amplitudinea mai redusă a creșterii economice îngreunează eforturile de reducere rapidă a inflației, concretizată într-o amânare a realizării obiectivului din anul 2004 în 2005. Totuși se menține caracteristica de reducere anuală a inflației, dar mai lentă decât în scenariul de bază.

## CAPITOLUL 2

### Piața muncii și politica de ocupare

#### 2.1. Evoluția pieței muncii în perioada 1990—2001

• *Contextul macroeconomic al pieței muncii.* În anii '90 structura ocupării populației s-a schimbat esențial față de perioada anterioară. Tranziția la economia de piață a influențat puternic gradul de ocupare a populației sub aspectul volumului și al structurii și a determinat adaptarea politicilor pieței muncii în paralel cu procesul de reformă instituțională.

În condițiile accelerării restructurării și sporirii insecurității locului de muncă, pe piața muncii s-a acumulat un mare

număr de probleme sociale. Ocuparea forței de muncă a devenit una dintre zonele cele mai tensionate ale tranziției. România s-a confruntat cu o criză a ocupării forței de muncă, în condițiile declinului economic instalat în ultimul deceniu. Privatizarea și restructurarea economiei românești au influențat semnificativ piața muncii, determinând masive disponibilizări și apariția fenomenului de șomaj. Involuțiile din economie au restrâns posibilitățile de ocupare a forței de muncă; numărul populației active și ocupate, respectiv rata de activitate și de ocupare s-a redus, iar șomajul s-a cronicizat.

Din punct de vedere demografic în această perioadă s-a înregistrat un spor natural negativ, fapt ce a generat efecte negative și asupra resurselor de muncă. La data de 1 ianuarie 2001 populația activă înregistra cu circa 1.200 mii de persoane mai puțin decât la sfârșitul anului 1990, când înregistra 10.840 mii persoane.

Principali indicatori de caracterizare a forței de muncă civilă se prezintă astfel:

*Tabelul nr. 7*

#### Distribuția populației după participarea la activitatea economică

— la sfârșitul anului 2000 —

Indicatori	Mii persoane	Procente
Populația totală	22430,5	100,0
din care:		
- resurse de muncă	13358,4	59,6
- populația în afara resurselor de muncă	9072,1	40,4
Resurse de muncă	13358,4	100,0
din care :		
- populația activă civilă	9636,4	72,1
- populație în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă	3722,0	27,9
Populație activă civilă	9636,4	100,0
din care:		
- populație ocupată civilă	8629,3	89,5
- șomeri	1007,1	10,5
Populație ocupată civilă	8629,3	100,0
din care:		
- salariați	4646,3	53,8
- alte categorii	3983,0	46,2

Sursa: Institutul Național de Statistică, Balanța forței de muncă, 2001.

NOTĂ:

Definițiile indicatorilor din tabel sunt prezentate în „Glosarul de indicatori“.

Tendențele demografice negative au determinat niveluri scăzute ale participării populației la activitățile economice.

• *Populația activă.* În perioada 1996—2000 rata de activitate a populației de 15 ani și peste a fost în scădere; cele mai înalte rate de activitate s-au înregistrat la grupa de vârstă 25—49 de ani. În anul 2000 rata de activitate a populației de 15 ani și peste a fost de 70,6% pentru bărbați și de 56,4% pentru femei (anexa A).

• *Populația ocupată.* În ultimul deceniu în România populația ocupată a scăzut continuu. Informațiile privind

ocuparea populației în România provin din două surse de date statistice:

— Balanța forței de muncă (BFM);  
— Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), realizată conform metodologiei Biroului Internațional al Muncii.

Conform BFM, în care sunt înregistrate persoanele care muncesc în baza unui contract de muncă sau pe cont propriu, populația ocupată civilă s-a redus cu 2,2 milioane persoane.

Tabelul nr. 8

**Evoluția populației ocupate civile în perioada 1990—2000**

— mii persoane —

Anii	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Populația ocupată	10.840	10.786	10.458	10.062	10.011	9.493	9.379	9.023	8.813	8.420	8.629

Sursa: Institutul Național de Statistică, BFM, 2000.

Cifrele referitoare la populația ocupată civilă din cele două statistici diferă după cum arată tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 9

**Populația ocupată, după sursele de date utilizate**

— mii persoane —

	1996	1997	1998	1999	2000
Conform BFM	9.379	9.023	8.813	8.420	8.629
Conform AMIGO	10.936	11.050	10.845	10.776	10.764

Numărul persoanelor care muncesc la negru rezultă din analiza comparativă a datelor din AMIGO și din Ancheta structurală (ASA).

• *Rata totală de ocupare a populației.* Numărul persoanelor ocupate la 1.000 de locuitori a scăzut, după cum indică cifrele din AMIGO.

Tabelul nr. 10

**Evoluția ratei de ocupare a populației de 15 ani și peste, în perioada 1996—2000**

— % —

Anii	1996	1997	1998	1999	2000
Rata de ocupare	60,4	60,9	59,6	59,1	58,8

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO.

Având drept cauză principală restructurarea sectorului industrial, reducerea populației ocupate a fost un fenomen prezent pe întregul teritoriu al țării, diferențiat însă ca amploare și profunzime de la o regiune la alta, de la un județ la altul.

Șomajul a devenit un fenomen tot mai amplu, cu tendințe de scădere în ultimii ani. Rata șomajului înregistrată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în anul 1999 a fost de 11,8%, în 2000 a fost 10,5%, iar în anul 2001 a scăzut la 8,6%.

Ca urmare a reducerii ratei de activitate a populației, s-a înregistrat o creștere a sarcinii economice ce revine pe o persoană ocupată, exprimată prin raportul de dependență economică, calculat ca raport dintre numărul persoanelor neocupate (inactive și în șomaj) ce revine la 1.000 de persoane ocupate.

Tabelul nr. 11

**Evoluția raportului de dependență economică**

— persoane neocupate/1.000 persoane ocupate —

	1996	1997	1998	1999	2000
Raport de dependență economică	1070	1037	1076	1086	1085

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 2000.

• *Subocuparea populației.* În ultimii ani s-a redus amploarea fenomenului de subocupare. Potrivit Anchetei asupra forței de muncă, în anul 2000 fenomenul de subocupare s-a manifestat în cazul a 54.000 de persoane (care au lucrat mai puțin decât durata obișnuită a săptămânii de lucru), față de 60.000 în anul anterior. Ponderea acestora în numărul total al persoanelor ocupate era de 0,5% în anul 2000, mai mică decât în 1999 (0,6%). Din numărul total al persoanelor subocupate 68,0% se află în mediul rural.

**Structura populației ocupate\*) după caracteristici demografice și economice**

• *Structura pe sexe.* Populația ocupată este majoritar masculină (circa 54,0% sunt bărbați). În ultimii 5 ani ai deceniului trecut aceasta s-a redus, crescând rolul forței de muncă feminine în activitățile economice.

\*) Este vorba despre populația înregistrată în AMIGO, realizată de Institutul Național de Statistică.

Tabelul nr. 12

**Structura pe sexe a populației ocupate totale**

		1996	1997	1998	1999	2000
Pondere (%) în populația ocupată a populației de sex:	-masculin	54,7	54,3	54,3	53,8	53,6
	-feminin	45,3	45,7	45,7	46,2	46,4
Raportul dintre bărbați și femei în populația ocupată		121/100	119/100	119/100	117/100	116/100

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 2001.

Creșterea, în perioada 1996—2000, a populației ocupate feminine cu 35.000 de persoane nu a putut compensa scăderea numărului persoanelor de sex masculin. Ca urmare, a avut loc scăderea populației ocupate totale cu aproape 172.000 de persoane. Sporul de persoane de sex feminin a fost asigurat în special de grupele de vârstă de 25—34 de ani și de cele de peste 65 de ani (anexa B).

• *Structura pe grupe de vârstă.* Populația ocupată este dominată de populația matură, cu vârsta între 25 și 50 de ani. Ponderea acesteia se apropie de 60% din întreaga populație și este în ușoară creștere după anul 1995.

Tabelul nr. 13

**Structura pe grupe de vârstă a populației ocupate**

— % —

Grupa de vârstă	1996	1997	1998	1999	2000
Total populație	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24 ani	13,8	13,6	13,0	12,3	11,8
25-34 ani	23,3	23,3	24,0	24,8	26,1
35-49 ani	35,6	35,4	35,1	34,3	33,3
50-64 ani	19,1	19,1	18,7	18,9	18,9
65 ani+	8,2	8,6	9,2	9,7	9,9

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 2000.

Fenomenele cele mai semnificative sunt reducerea grupelor de vârstă foarte tinere (15—24 de ani) de la 13,8% la 11,8%, paralel cu creșterea ponderii, până la aproape de 10%, a persoanelor care au depășit vârsta de 65 de ani.

• *Structura pe medii și grupe de vârstă.* Potrivit AMIGO, în anul 2000 53,2% din populația ocupată se aflau în mediul rural, în condițiile în care populația rurală reprezintă mai puțin de jumătate din întreaga populație (45,6%). Ponderea ei este în creștere față de anul anterior, când era 52,7%.

Tabelul nr. 14

**Distribuția populației ocupate din mediul urban și rural, pe grupe de vârstă, în anul 2000**

	Total populație ocupată	15—24 de ani	25—34 de ani	35—49 de ani	50—64 de ani	65 de ani și peste
Total:	100,0	11,8	26,1	33,3	18,9	9,9
mediu urban	100,0	9,7	31,0	45,2	13,1	1,0
mediu rural	100,0	13,7	21,7	22,9	24,0	17,7

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 2000.

În mediul rural populația ocupată matură (25—49 de ani) este deficitară, reprezentând mai puțin de jumătate din totalul ocupațiilor (44,6%), în timp ce în mediul urban această grupă de vârstă reprezintă peste trei sferturi din total (76,2%). În schimb, forța de muncă rurală este constituită în mare măsură din persoane vârstnice, acestea fiind în activitate încă mult timp după vârsta de 65 de ani. În mediul urban numai 1,0% din populația ocupată are peste 65 de ani, în timp ce în mediul rural ponderea acesteia se apropie de 18% din populația ocupată.

• *Rata de ocupare pe sexe și grupe de vârstă a populației.* În anul 2000 rata de ocupare, calculată ca raport între populația ocupată și populația care a depășit vârsta de 15 ani, este relativ scăzută în raport cu media UE care este de 63% pe total populație ocupată. În țara noastră

aceasta este de peste 65% la bărbați și peste 52% la femei (anexa C).

Rata de ocupare a fost în scădere după anul 1997, reducându-se mai mult gradul de ocupare a bărbaților (de la 68,3% la 65,1%), și mai puțin gradul de ocupare a femeilor (de la 54,0% la 52,8%).

Pe grupe de vârstă s-a manifestat o reducere puternică a ratei de ocupare a populației tinere de 15—24 de ani și o creștere a activității în rândul persoanelor vârstnice de peste 65 de ani. Ca urmare, în decurs de numai 5 ani a avut loc o inversare a intensității activității în rândul tinerilor și vârstnicilor. În anul 1996 din 100 de tineri (de 15—24 de ani) 39,9 erau ocupați, dar numai 32,5 din 100 de vârstnici de peste 65 de ani erau prezenți pe piața muncii. În schimb, în anul 2000, din 100 de tineri erau ocupați numai 35,1, iar dintre vârstnici erau mai mulți, 35,7 persoane, devenind astfel superioară rata de ocupare a vârstnicilor.

Aceasta arată instalarea unui fenomen de prelungire a vieții active până la vârste înaintate, însoțită de o lipsă de pe piața muncii a populației tinere, ceea ce conduce la o scădere a vitalității forței de muncă și la o îmbătrânire a acesteia. În cazul forței de muncă feminine creșterea participării persoanelor vârstnice (peste 65 de ani) este chiar mai mare decât în cazul bărbaților, situație plină de semnificații, dacă avem în vedere că vârsta de pensionare a femeilor este mai mică decât cea a bărbaților.

#### Structura populației ocupate\*), pe ramuri

În perioada 1990–2000 s-au produs deplasări ale populației între ramurile economiei naționale, structura populației ocupate pe activități ale economiei naționale suferind modificări semnificative (anexele D și E).

Restrângerea activității în industrie, cu precădere în unitățile economice mari, nerentabile, a determinat scăderea populației ocupate civile în această ramură cu 2.001 mii de persoane în perioada 1990–2000. Ponderea acestei ramuri s-a redus de la 36,9% în 1990 la 23,2% în anul 2000.

În anul 2000 ponderea populației ocupate civile în activități de servicii comerciale (comerț, hoteluri, restaurante, transport și depozitare, poștă și telecomunicații, activități financiare, bancare și de asigurări și tranzacții imobiliare) și sociale (administrație publică, învățământ, sănătate și alte servicii) a ajuns la 31,3% din populația ocupată față de 27,5% în anul 1990.

Schimbările în structura ocupării pe sectoare relevă un proces concomitent de dezindustrializare și reagrarizare a economiei, fără a avea loc un progres real în sectorul serviciilor. Practic, persoanele disponibilizate din ramura industriei nu se regăsesc în celelalte ramuri ale economiei, ci au contribuit la creșterea numărului șomerilor.

Creșterea numărului de persoane ocupate în agricultură, în condițiile în care gospodăriile dețin, în medie, suprafețe mici de teren agricol, a determinat o scădere a capacității de utilizare a forței de muncă în această ramură. Potrivit anchetelor realizate de Institutul Național de Statistică, în anul 2000 din totalul populației ocupate cu program parțial de lucru 88,5% lucrau în agricultură.

Datele prezentate în anexele D și E ilustrează modificările survenite în ocuparea forței de muncă în România în perioada 1990–2000, în distribuția pe activități ale economiei naționale (pentru anul 2001 datele nu sunt deocamdată disponibile în această structură, BFM pentru anul 2001 se definitivează în trimestrul IV 2002).

• *Structura pe forme de proprietate.* Populația ocupată civilă în sectorul public s-a redus continuu, de la 7.903 mii de persoane în anul 1990 la 1.628 mii în anul 2000, ca urmare a afirmării tot mai puternice a sectorului privat în economie. Ponderea persoanelor ocupate în sectorul public s-a redus cu peste 54 de puncte procentuale în anul 2000 față de anul 1992.

Tabela nr. 15

### Structura populației ocupate civile, pe forme de proprietate, în perioada 1992–2000

– Total populație ocupată civilă = 100% –

Forme de proprietate	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
- publică	54,2	51,6	46,8	44,2	40,8	29,2	23,9	20,8	18,9
- mixtă	1,8	2,0	1,9	3,2	5,4	11,6	12,7	10,6	9,1
- privată	40,9	43,8	49,2	50,7	51,5	57,4	61,8	66,7	70,4
- cooperatistă	3,0	2,5	2,0	1,8	2,2	1,6	1,4	1,7	1,4
- obștească	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2

Sursa: Institutul Național de Statistică, BFM.

• *Structura după statutul profesional.* Mutațiile intervenite în structura populației ocupate după statutul profesional au urmat aceleași tendințe ca și populația ocupată. Numărul salariaților din economie s-a redus de la 8.142 mii în anul 1990 la 4.646,3 mii în anul 2000, respectiv cu 3.495,9 mii de persoane, cea mai mare parte a acestei reduceri localizându-se în industrie (1.972 mii de persoane). A crescut cu 9,6 puncte procentuale ponderea celorlalte categorii de populație ocupată; patroni, lucrători pe cont propriu, lucrători familiali neremunerați.

Tabela nr. 16

### Structura populației ocupate după statutul profesional în perioada 1992–2000

– Total populație ocupată = 100% –

Statut profesional	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
- Salariați	63,4	63,5	61,9	63,7	62,8	59,8	58,8	55,3	53,8
- Patroni, lucrători pe cont propriu, lucrători familiali neremunerați	36,6	36,5	38,1	36,3	37,2	40,2	41,2	44,7	46,2

Sursa: Institutul Național de Statistică, BFM.

\*) Este vorba despre populația înregistrată în BFM.

**Șomajul**

Fenomenul șomajului a fost recunoscut oficial începând cu anul 1991, o dată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Declinul și dezechilibrele provocate de trecerea la economia de piață au determinat o adevărată explozie a șomajului în primii ani ai tranziției, culminând în anul 1994

când s-a înregistrat o rată a șomajului de 10,9% (sfârșitul anului). După acest an a urmat o perioadă de reducere, iar de la sfârșitul anului 1997 rata șomajului înregistrat a crescut ca urmare a procesului de restructurare sau de lichidare a unităților economice neperformante (în mod special din sectorul minier), culminând cu o rată de 11,8% la sfârșitul anului 1999.

Tabelul nr. 17

**Evoluția șomajului înregistrat în perioada 1991—2001 (sfârșitul anului)**

— % —

Anii	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Rata șomajului înregistrat	3,0	8,2	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4	11,8	10,5	8,6

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Există diferențe în sfera de cuprindere a indicatorului „Rata șomajului înregistrată la agențiile de ocupare a forței de muncă” și „rata șomajului calculată după metodologia Biroului Internațional al Muncii (BIM)” din AMIGO. Diferențele dintre cele două serii de date arată că există persoane care, în timp ce sunt înscrise ca șomeri la agențiile de ocupare, lucrează în afara cadrului legal.

Tabelul nr. 18

**Rata șomajului conform metodologiei BIM**

— % —

Anii	1996	1997	1998	1999	2000
Rata șomajului	6,7	6,0	6,3	6,8	7,1

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO.

**Caracteristicile structurale ale șomajului**

• *Șomajul în rândul femeilor.* La începutul deceniului femeile au constituit partea cea mai numeroasă dintre șomeri. În ultimii ani ai deceniului trecut ponderea femeilor în rândul șomerilor s-a redus, deoarece disponibilizările colective începute în anul 1997 au vizat activitățile de construcții, minerit, metalurgie, ramuri cu personal preponderent masculin. Un alt factor care a contribuit la diminuarea șomajului în rândul femeilor l-a constituit dezvoltarea industriei de confecții îmbrăcăminte și încălțăminte (multe în sistemul lohn), unde forța de muncă în mare majoritate este feminină.

În perioada 1993—2001 se constată că ponderea femeilor în numărul total de șomeri a scăzut continuu, astfel încât de la 58,9% în anul 1993 a ajuns la 46,1% în anul 2001.

Tabelul nr. 19

**Structura pe sexe a șomajului înregistrat în perioada 1993—2001**

Total șomeri = 100,0

Anul	Femei	Bărbați
1993	58,9	41,1
1994	56,6	43,4
1995	55,2	44,8
1996	54,0	46,0
1997	48,6	51,4
1998	47,3	52,7
1999	46,9	53,1
2000	46,8	53,2
2001	46,1	53,9

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

• *Șomajul pe grupe de vârstă.* Populația tânără sub 25 de ani reprezintă cea mai numeroasă grupă de populație din categoria șomerilor. Următoarea grupă de vârstă afectată major de șomaj este grupa 40—49 de ani, fiind urmată de grupa 30—39 de ani, care constituie principala categorie de populație vizată de restructurările industriale.

Tabelul nr. 20

## Structura șomerilor indemnizați, pe grupe de vârstă, în anul 2001

	Total	Sub 25 ani	25-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-55 ani	Peste 55 ani
TOTAL	100,0	29,4	11,4	23,9	24,4	9,6	1,7
- femei	100,0	29,2	11,3	24,9	25,8	7,9	0,9
- bărbați	100,0	29,5	11,4	22,3	23,4	11,1	2,3

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

• *Șomajul de lungă durată.* În anul 2000 mai mult de jumătate din șomeri (60%) se afla în șomaj de lungă durată (peste 9 luni). În trimestrul IV 2000 durata medie a șomajului a fost de 19,1 luni, perioada de inactivitate fiind în creștere sensibilă față de anul anterior când era de 16,2 luni. În anul 2000 mai mult de jumătate din șomeri (50,6%) se afla în inactivitate de peste 1 an, față de un procent de numai 43,2% în anul 1999. Cea mai lungă durată a șomajului se înregistrează la bărbații de peste 50 de ani.

Tabelul nr. 21

## Structura șomerilor indemnizați, pe sexe, după durata șomajului, în anul 2001

	Total	Durata șomajului cuprinsă între:									
		1 zi - 3 luni	3-6 luni	6-9 luni	9-12 luni	12-15 luni	15-18 luni	18-21 luni	21-24 luni	24-27 luni	peste 27 luni
TOTAL	100,0	25,6	12,8	11,1	8,4	10,4	6,9	7,9	7,6	8,5	0,7
- femei	100,0	22,5	13,7	11,8	8,0	10,6	7,5	8,4	8,0	8,8	0,7
- bărbați	100,0	28,2	12,1	10,6	8,8	10,3	6,5	7,4	7,2	8,2	0,7

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

• *Șomajul pe categorii profesionale.* În perioada de tranziție au fost afectați de șomaj mai ales muncitorii. Ponderea lor însă s-a redus treptat de la 84,1% în anul 1991 la 72,1% în anul 2000, deoarece și alte categorii au început să fie afectate de șomaj. Șomerii cu studii medii reprezentau 24,7%, dublându-se ponderea acestora față de anul 1991. Ponderea șomerilor cu studii superioare a fost destul de schimbătoare în această perioadă, oscilând între 1,5% și 3,2%.

Tabelul nr. 22

## Structura șomerilor pe niveluri de pregătire, în perioada 1991–2001

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Muncitori	84,1	87,0	85,6	83,5	81,1	79,6	75,9	74,7	73,0	72,1	72,5
-din care femei:	82,6	85,8	84,4	82,2	79,6	76,2	69,7	67,8	65,3	65,5	65,0
Pers. cu studii medii	12,9	11,1	12,8	14,9	17,4	18,8	21,7	22,8	24,1	24,7	24,1
-din care femei:	14,8	12,5	14,1	16,3	18,8	22,1	27,7	29,3	31,4	30,8	31,1
Pers. cu studii super.	3,0	1,9	1,6	1,6	1,5	1,6	2,4	2,5	2,9	3,2	3,4
-din care femei:	2,6	1,7	1,4	1,5	1,6	1,7	2,7	2,8	3,3	3,7	4,0

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

## 2.2. Politica de creștere a ocupării populației în perioada 2002—2005

Sursele demografice ale creșterii cantitative a forței de muncă vor fi limitate. Populația totală se va reduce. În continuare rata de activitate va crește ușor ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, prin care perioada de viață activă se va prelungi treptat pentru femei, de la 57 la 60 de ani și pentru bărbați, de la 62 la 65 de ani. Guvernul acordă o atenție deosebită valorificării superioare a capitalului uman, atât prin perfecționarea profesională a salariaților, cât, mai ales, prin creșterea productivității muncii.

Evoluția ocupării va fi influențată de câțiva factori. Pe de o parte, fluxul de investiții străine va genera noi locuri de muncă. Întreprinderile mici și mijlocii se așteaptă să aibă, de asemenea, o contribuție pozitivă asupra creșterii gradului de ocupare, localizată mai ales sub aspectul muncii nesalariale. Pe de altă parte, continuarea procesului de restructurare și privatizare va induce presiuni asupra ocupării, generând noi disponibilizări. De asemenea, în pofida unei creșteri economice relativ ridicate, piața locurilor de muncă rămâne tensionată, în principal, din cauza structurii pe vârste și profesii a șomerilor, care nu este identică cu cererile din economie. Din aceste considerente Guvernul acordă o atenție deosebită recalificării și reconversiei forței de muncă.

Ca un rezultat agregat al acestor factori și ca urmare a politicii Guvernului, prognoza macroeconomică evidențiază posibilitatea reducerii pronunțate a ratei șomajului, de la 10,5% în anul 2000, la 8—9% în 2005. În același timp este posibil ca productivitatea muncii să sporească, ritmul său de creștere putând fi, începând cu anul 2003, chiar peste ritmul de creștere a produsului intern brut, situându-se constant la circa 5,5%.

## 2.3. Principalele obiective ale politicii de ocupare

### Obiectivul orizontal A — Creșterea ratei de ocupare

Pe piața muncii acțiunea Guvernului are ca principal obiectiv creșterea gradului de ocupare a populației active. Măsurile propuse vizează stimularea creării de noi locuri de muncă în condițiile continuării în ritm accelerat a proceselor de privatizare și restructurare, astfel încât rata șomajului să scadă.

Obiectivele Programului de guvernare în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă până în anul 2004 vizează:

1. creșterea gradului de ocupare a forței de muncă:
  - adoptarea liniilor directoare ale UE privind ocuparea forței de muncă;
  - creșterea ocupării forței de muncă;
  - dezvoltarea spiritului întreprinzător al angajatorilor și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
  - creșterea mobilității, flexibilității și adaptabilității forței de muncă;
  - garantarea șanselor egale;
2. măsuri de sprijinire a șomerilor:
  - aplicarea de măsuri de asigurare pentru șomaj;
  - mutarea accentului politicilor de protecție a șomerilor de la măsuri pasive către cele active.

Pentru îndeplinirea obiectivelor Programului de guvernare Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă întocmește anual un program național pentru ocuparea forței de muncă. Obiectivele stabilite pentru anul 2002 sunt:

- prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia; îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice prin echilibrarea raportului dintre cererea și oferta de pe piața muncii;

- creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională;

- încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

- sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației;

- asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;

- stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;

- stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

- creșterea ponderii măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă în totalul cheltuielilor la 22,9%;

- stimularea încadrării în muncă a minimum 42% din numărul șomerilor în primele 6 luni de la data intrării în șomaj;

- utilizarea eficientă a bugetului asigurărilor pentru șomaj, în derularea măsurilor active.

Aceste obiective vor fi realizate prin următoarele măsuri active:

#### 1. servicii oferite șomerilor, cum sunt:

- (i) informare și consiliere profesională;

- (ii) medierea muncii;

- (iii) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;

- (iv) accesarea gratuită a serviciului electronic de mediere a muncii;

- (v) creditare pentru întreprinderile mici și mijlocii;

- (vi) cursuri de calificare și recalificare a forței de muncă;

#### 2. subvenții pentru creșterea ocupării.

### Obiectivul orizontal B — Strategii naționale pentru „învățarea pe parcursul întregii vieți”

Reformele legislative și instituționale realizate în acest domeniu în ultimii ani împreună cu alocarea unor fonduri mai mari pentru educație și formare profesională arată interesul deosebit pe care România îl acordă dezvoltării de strategii naționale ample și coerente de formare inițială și continuă.

#### 1. Îmbunătățirea învățământului profesional și tehnic

Îmbunătățirea învățământului profesional și tehnic (învățământul preuniversitar profesional, învățământul postliceal, învățământul superior) prin:

- generalizarea calității profesionalizării ca atribut și finalitate a formelor și structurilor de formare inițială organizate potrivit prevederilor legale în vigoare;

- dezvoltarea și implementarea unui sistem de consiliere și orientare școlară și profesională;

- realizarea reformei curriculare la toate nivelurile educaționale;

- formarea continuă a personalului didactic;

- asigurarea educației de bază pentru toți cetățenii;

- eradicarea analfabetismului prin implicarea instituțiilor de resort și a comunităților locale;

- creșterea calității programelor de formare profesională atât pentru formarea inițială, cât și pentru cea continuă;

- adoptarea unor programe de educație compensatorie sau de acordare a unei a doua șanse pentru cei care au părăsit temporar sistemul formal al educației de bază;

- dezvoltarea și restructurarea rețelei învățământului rural, astfel încât să se asigure accesul echitabil la educație pentru copiii și tinerii din mediul rural;

- ameliorarea calitativă a serviciilor educaționale din învățământul rural;

- combaterea abandonului școlar;

— implementarea societății informaționale prin sistemul educațional — instruirea la distanță și continuă și informaticizarea învățământului;

— anticiparea necesarului de competențe, corespunzător schimbărilor care se previzionează pe piața muncii;

— adaptarea învățământului profesional și tehnic (IPT) la nevoile de dezvoltare durabilă la nivel regional;

— adaptarea IPT la nevoile de calificare solicitate de economia bazată pe cunoaștere, de noile tehnologii în curs de dezvoltare;

— utilizarea noilor tehnologii în procesul de formare profesională prin noi forme și tipuri de învățare (învățarea la distanță);

— adaptarea IPT la nevoile de dezvoltare personală și profesională a cursanților din perspectiva învățării permanente, în condițiile integrării elevilor cu nevoi speciale de învățare în programele de pregătire profesională organizate în rețeaua de masă;

— dezvoltarea și implementarea mecanismelor și instrumentelor de asigurare a calității formării profesionale inițiale;

— promovarea parteneriatului social în IPT;

— dezvoltarea instituțională a unităților de învățământ pentru a deveni furnizoare de formare a resurselor umane la nivelul comunităților locale;

— valorificarea competențelor profesionale dobândite în contexte de formare nonformală sau informală.

## 2. Îmbunătățirea formării profesionale continue

Măsuri prevăzute pentru îmbunătățirea formării profesionale continue și sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții:

— înlăturarea blocajelor din activitatea de formare profesională a adulților;

— modificarea cadrului legislativ privind formarea profesională a adulților;

— asigurarea calității și competitivității furnizorilor de formare (elaborarea de standarde ocupaționale, autorizarea programelor de formare, evaluarea rezultatelor formării);

— facilitarea organizării unor stagii de instruire practică la agenții economici pentru programe organizate de diferiți furnizori de formare profesională;

— elaborarea de către patronate împreună cu sindicatele a planurilor anuale de formare profesională la nivel de întreprindere, prin care se va da posibilitatea salariaților să participe la diferite forme de pregătire profesională;

— elaborarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe cale nonformală sau informală;

— perfecționarea cadrului legislativ și instituțional pentru promovarea parteneriatului în formarea profesională continuă;

— încurajarea instituțiilor și a unităților de învățământ de a participa ca furnizori de formare profesională continuă în programele inițiate și organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

### **Obiectivul orizontal C — Dezvoltarea parteneriatului social**

În vederea evaluării și monitorizării acțiunilor privind ocuparea forței de muncă, în România a fost constituit un parteneriat social cuprinzător, partenerii sociali fiind implicați în elaborarea politicilor și strategiilor pentru punerea în aplicare a diferitelor programe din domeniul ocupării.

Aceste programe se creează prin acorduri și protocoale în care sunt prevăzute politici coerente de realizare a obiectivelor propuse.

În acest context partenerii sociali sunt integrați sistematic în dezvoltarea și implementarea acțiunilor, în concordanță cu inițiativele publice/private.

Prin intermediul dialogului social parteneriatele își fac simțită prezența la nivel european (cooperare transnațională cu privire la programe de tineret, educație și formare), național (acorduri tripartite), local (la nivelul comunităților), la nivelul întreprinderilor (patronat, sindicat/salariați).

Parteneriatele se dezvoltă mai ales prin implicarea activă a organelor locale și regionale, a organizațiilor societății civile, care oferă servicii mai apropiate de cetățeni și sunt mai bine adaptate nevoilor specifice ale comunităților.

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

Structurile parteneriale pot fi bi-, tri- sau pluripartite.

În acest sens au fost înființate și funcționează următoarele instituții:

1. Consiliul Economic și Social (CES) este un organism tripartit, autonom, de interes public, constituit în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronate și al asigurării climatului de pace socială. CES are un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, precum și în medierea stărilor conflictuale intervenite între partenerii sociali, înainte de a se declanșa procedurile prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă.

2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este o instituție cu conducere tripartită care are ca atribuție principală implementarea politicii de ocupare a forței de muncă, precum și a celei de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

3. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) este o autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților. CNFPA este format din reprezentanți ai administrației publice centrale, precum și ai organizațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național.

De asemenea, la nivelul fiecărui minister funcționează comisiile de dialog social în cadrul cărora sunt abordate probleme specifice instituției respective, deciziile fiind adoptate în urma consultării partenerilor sociali.

Începând cu anul 2001 s-au încheiat acorduri sociale între Guvern și partenerii sociali reprezentativi la nivel național, în scopul asigurării păcii sociale necesare realizării reformelor economice.

Conform prevederilor Legii învățământului, Ministerul Educației și Cercetării se sprijină la nivel național pe organisme consultative, cum ar fi, Consiliul Național pentru Formare și Educație Continuă. La nivel județean funcționează Consiliul Național de Dezvoltare a Parteneriatului Social în Învățământul Profesional și Tehnic, în cadrul Consiliului consultativ al inspectoratului școlar județean sau al municipiului București.

### **Obiectivul orizontal D — Dimensiunea regională**

Pentru România dezvoltarea regională nu a fost o tradiție.

Regiunile de dezvoltare, înființate în urmă cu circa 5 ani, sunt alcătuite din grupări de două până la opt județe (incluzând și municipiul București), constituite prin asocierii voluntară a acestora. Modelul regiunilor de dezvoltare urmează îndeaproape sistemul european de clasificare statistică a unităților teritoriale — Nomenclatorul unităților teritoriale statistice (NUTS). Regiunile create nu au statut administrativ și nici personalitate juridică. Ele reprezintă cadrul de concepere, implementare și evaluare a politicii de dezvoltare regională și a programelor de coeziune



economică și socială. În cadrul fiecărei regiuni de dezvoltare funcționează o agenție pentru dezvoltare regională, organism neguvernamental, de utilitate publică, care acționează în domeniul specific dezvoltării regionale.

Instrumentele de bază ale promovării economice la nivel regional sunt Strategia națională pentru dezvoltare regională și Programul național pentru dezvoltare regională. Începând cu anul 2000 România elaborează Planul național de dezvoltare care prezintă strategia, prioritățile și programele de promovare a coeziunii socioeconomice pe teritoriul țării. Ministerul Dezvoltării și Prognozei are sarcina de a promova și a coordona la nivel național politica de dezvoltare regională.

Politica pieței muncii și cea de formare profesională reprezintă domenii de acțiune ale eforturilor și inițiativelor regionale. Pe baza Planului național de dezvoltare, Ministerul Dezvoltării și Prognozei derulează programe prin care se creează oportunități de ocupare și dezvoltare a resurselor umane. Aceste programe se adresează în principal regiunilor, județelor sau zonelor care au probleme de dezvoltare și au ca principal obiectiv sprijinirea investițiilor pentru creșterea capacității de creare de locuri de muncă și de dezvoltare a resurselor umane prin măsuri de sprijinire a creării sau dezvoltării de întreprinderi mici și mijlocii, finanțarea dezvoltării infrastructurii etc.

La nivel județean se elaborează anual programe de dezvoltare economico-socială. Consiliile județene și consiliile locale de la nivelul comunelor, orașelor și municipiilor, formate din reprezentanți aleși de colectivitățile locale, au ca atribuții elaborarea, aprobarea și adoptarea de strategii și programe de dezvoltare economico-socială județene și locale.

Autoritățile locale sunt implicate în fundamentarea și implementarea programelor anuale de ocupare temporară din rândul șomerilor (lucrări de interes comunitar, constând în servicii publice și servicii sociale).

Pentru întărirea rolului autorităților publice locale și al partenerilor sociali în implementarea politicilor în domeniul pieței muncii, la nivelul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă se vor constitui și vor funcționa, începând din a doua jumătate a anului 2002, consiliile consultative.

Consortiile regionale sunt structuri consultative ale consiliilor pentru dezvoltare regională, constituite cu aprobarea Consiliului Național pentru Dezvoltare Regională. Fiecare din cele 7 consorții regionale este compus din reprezentanți ai agenției pentru dezvoltare regională, ai consiliilor județene, ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, ai filialei regionale a Centrului Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic, ai inspectoratelor școlare județene, ai comitetelor locale pentru dezvoltarea parteneriatului social în învățământul profesional și tehnic și ai universităților.

#### **Obiectivul orizontal E – Dezvoltarea sistemului de indicatori ai pieței muncii**

În procesul luării deciziilor din orice domeniu de activitate, în special al elaborării unor politici sociale coerente și pentru a se realiza o monitorizare și evaluare adecvată a progreselor realizate în cadrul procesului de implementare a PNAO, este necesară existența unor informații statistice corespunzătoare.

Procesul de armonizare a statisticii sociale românești cu statisticile europene a început, la nivelul Institutului Național de Statistică, prin alinierea pe trei direcții principale:

- metodele de cercetare (modalitățile de colectare a informațiilor);
- sistemele de eșantionare utilizate;
- conceptele, definițiile, clasificările, nomenclatoarele.

Prin poziția sa de coordonator al activităților cu acest specific, în contextul derulării diverselor programe, Institutul Național de Statistică se implică în acțiunea de unificare conceptuală și metodologică a principalilor indicatori statistici ai pieței muncii.

În momentul de față, pentru caracterizarea fenomenelor de pe piața forței de muncă din România se utilizează două serii de date statistice diferite:

– date din Balanța forței de muncă (BFM);

– date din Ancheta asupra forței de muncă în gospodăria (AMIGO), inițiată în anul 1996.

Indicatorii statistici din cele două serii de date nu sunt comparabili deoarece metodele de colectare, perioadele de referință și sfera de cuprindere sunt diferite. Doar analiza datelor din ambele serii poate oferi o imagine completă și reală asupra pieței muncii din România.

BFM permite construirea unor indicatori comparabili în timp, la nivel național și teritorial (regiuni statistice, județe).

Ancheta asupra forței de muncă în gospodăria (AMIGO) asigură comparabilitate în timp, la nivel național, teritorial (regiuni statistice) și european. Comparabilitatea datelor statistice la nivel european este asigurată, în cadrul Institutului Național de Statistică, atât prin adoptarea metodei moderne de cercetare AMIGO, cât și prin aderarea la Programul EUROSTAT.

Conceptele și definițiile din cadrul sistemului românesc al forței de muncă au fost adaptate la convențiile și standardele europene în vigoare, avându-se în vedere și specificul legislației naționale.

În afara indicatorilor statistici generali se vor dezvolta și alții, specifici, care vor fi în continuare structurați și detaliați de așa manieră încât să permită o evaluare eficientă a gradului de îndeplinire a măsurilor cuprinse în PNAO.

#### **Concluzii**

La elaborarea PNAO s-au avut în vedere atât cele 5 obiective orizontale, cât și cele 18 linii directe cuprinse în cei 4 piloni ai strategiei europene de ocupare a forței de muncă.

În urma analizei situației actuale se pot identifica câteva direcții prioritare de acțiune ale Guvernului, necesare în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă:

1. asigurarea unei creșteri economice susținute, cu impact direct asupra creșterii numărului locurilor de muncă, bazată pe dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii; se va valorifica potențialul de dezvoltare a unor domenii de activitate, cum ar fi serviciile (turismul, tehnologia informației etc.), a căror pondere în cadrul economiei este încă destul de redusă;

2. combaterea muncii fără forme legale și inițierea unor măsuri care să conducă la reducerea costurilor locurilor de muncă, fapt care va stimula angajatorii să respecte legislația în domeniu;

3. încurajarea substanțială a veniturilor obținute din muncă, prin utilizarea unei rate de creștere a salariului de bază minim brut pe țară mai mare decât până în prezent și diminuarea sărăciei, atât pentru persoanele active, cât și pentru persoanele inactive, prin corelarea politicilor active de ocupare a forței de muncă cu o politică adecvată de creștere substanțială a veniturilor obținute din muncă;

4. promovarea de măsuri destinate prevenirii și combaterii șomajului în rândul tinerilor în vârstă de 15–24 de ani, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestei categorii de persoane;

5. în contextul continuării procesului de privatizare și restructurare economică se vor identifica alternative pentru ocuparea persoanelor disponibilizate, lupta împotriva șomajului de lungă durată constituind o preocupare constantă pentru următorii ani;

6. elaborarea de programe speciale adresate grupurilor de persoane care se confruntă cu dificultăți de integrare pe piața muncii: tineri proveniți din centrele de plasament, persoane cu handicap, persoane de etnie romă, persoane eliberate din detenție etc.;

7. promovarea unor măsuri destinate să conducă la creșterea ratei de participare prin prelungirea perioadei de activitate a persoanelor vârstnice, din perspectiva ultimelor

evoluii demografice, caracterizate printr-un proces de îmbătrânire a populației;

8. atenuarea discrepanțelor dintre cererea și oferta pe piața forței de muncă, cu precădere prin adaptarea sistemului de formare inițială și continuă la tendințele pe termen mediu și lung ale lumii ocupaționale, într-o societate bazată pe cunoaștere și pe utilizarea noilor tehnologii informatice.

Anexe:

ANEXA A

### Rata de activitate a populației de 15 ani și peste, pe sexe și grupe de vârstă

— % —

	1996		1997		1998		1999		2000	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Total	72,7	57,4	72,5	57,7	71,4	56,3	70,9	56,4	70,6	56,4
15-24 ani	56,2	43,4	54,2	42,1	52,0	39,4	50,6	37,1	49,1	36,8
25-34 ani	92,7	78,3	92,1	77,5	90,9	75,8	90,8	76,6	91,4	77,3
35-49 ani	93,5	80,6	93,6	80,9	92,5	79,1	91,9	78,7	91,6	78,6
50-64 ani	67,0	49,7	68,4	51,5	67,1	50,0	66,3	50,8	65,7	50,8
65ani și peste	38,4	28,3	39,6	29,6	40,7	30,6	41,7	31,9	40,8	32,1

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO.

ANEXA B

### Populația ocupată, pe grupe de vârstă și pe sexe

— persoane —

		Total	15-24 ani	25-34 ani	35-49 ani	50-64 ani	65 ani +
1996	total	10935534	1511798	2550338	3890744	2086279	896375
	masculin	5979355	898409	1412222	2085741	1140568	442416
	feminin	4956178	613389	1138116	1805003	945711	453959
1997	total	11050018	1498854	2574281	3909822	2116582	950479
	masculin	6004228	883510	1418037	2090059	1146670	465951
	feminin	5045790	615344	1156244	1819763	969911	484528
1998	total	10844915	1409071	2605399	3801996	2028936	999514
	masculin	5885135	828701	1433987	2034599	1099739	488109
	feminin	4959780	580370	1171412	1767397	929197	511405
1999	total	10775637	1322009	2672685	3695687	2034616	1050640
	masculin	5799056	778622	1459281	1955387	1097227	508539
	feminin	4976581	543387	1213404	1740300	937389	542101
2000	total	10763763	1274732	2804376	3587206	2034265	1063183
	masculin	5772192	733949	1536454	1910231	1084906	506652
	feminin	4991570	540783	1267922	1676975	949359	556531

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO.

ANEXA C

### Rata de ocupare a populației de 15 ani și peste, pe sexe și grupe de vârstă

— % —

	1996		1997		1998		1999		2000	
	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin
Total	68.1	53.2	68.3	54.0	66.8	52.9	65.7	52.9	65.1	52.8
15-24 ani	46.4	33.0	45.6	33.4	43.0	31.6	41.0	30.2	39.5	30.5
25-34 ani	86.9	71.9	86.5	71.9	84.6	70.6	83.7	71.2	84.1	71.5
35-49 ani	89.6	76.9	89.9	77.4	87.9	75.4	86.4	74.4	85.7	73.7
50-64 ani	65.7	49.1	67.1	51.0	65.7	49.6	64.5	50.3	63.5	50.1
65 ani și peste	38.4	28.2	39.6	29.6	40.7	30.6	41.7	31.9	40.8	32.1

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO.

## Populația ocupată civilă, pe activități economice

— mii persoane —

Ani/ activități economice	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>TOTAL</b>	10840	10786	10458	10062	10011	9493	9379	9023	8813	8420	8629
Agricultură și silvicultură	3144	3205	3443	3614	3647	3265	3320	3384	3349	3466	3570
Industrie- total, din care:	4005	3803	3301	3030	2882	2714	2741	2450	2317	2054	2004
- extractivă	259	277	272	259	256	250	250	184	169	146	140
- prelucr. -energie electrică, termică, gaze, apă	3613	3372	2865	2606	2456	2293	2302	2079	1964	1734	1691
Construcții	706	501	579	574	563	479	475	439	391	338	353
Comerț	538	699	754	585	636	865	772	802	835	756	776
Hoteluri și restaurante	186	213	175	131	136	123	116	130	98	100	93
Transport și depozitare	667	594	556	497	462	458	448	405	361	310	326
Poștă și telecom.	97	96	93	95	94	98	99	100	100	95	93
Activități financiare, bancare, asig	39	44	57	66	59	71	71	73	76	69	74
Tranzacții imobiliare	388	421	441	417	438	324	257	199	243	238	271
Administrații e publică	88	99	113	117	125	131	125	130	134	141	147
Învățământ	411	426	432	432	437	437	441	426	426	429	421
Sănătate și asistență soc.	320	311	306	308	333	333	337	315	317	277	341
Alte activit. ec.	251	374	208	196	199	195	177	170	166	147	160

Sursa: Institutul Național de Statistică, BFM.

## Structura populației ocupate civile, pe activități economice

— % —

Ani/ Activități economice	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultură și silvicultură	29,0	29,7	32,9	35,9	36,4	34,4	35,4	37,5	38,0	41,2	41,4
Industrie- total, din care:	36,9	35,3	31,6	30,1	28,8	28,6	29,2	27,2	26,3	24,4	23,2
- extractivă	2,4	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	2,0	1,9	1,7	1,6
- prelucr. -energie electrică, termică, gaze, apă	33,3	31,3	27,4	25,9	24,5	24,2	24,5	23,1	22,3	20,6	19,6
Construcții	6,5	4,6	5,5	5,7	5,6	5,0	5,1	4,9	4,4	4,0	4,1
Comerț	5,0	6,5	7,2	5,8	6,3	9,1	8,2	8,9	9,5	9,0	9,0
Hoteluri și restaurante	1,7	2,0	1,7	1,3	1,4	1,3	1,2	1,4	1,1	1,2	1,1
Transport și depozitare	6,1	5,5	5,3	5,0	4,6	4,8	4,8	4,5	4,1	3,7	3,7
Poștă și telecom.	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Activități financiare, bancare, și de asigurare	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8
Tranzacții imobiliare	3,6	3,9	4,2	4,2	4,4	3,4	2,7	2,2	2,8	2,8	3,1
Administrații e publică	0,8	0,9	1,1	1,1	1,3	1,4	1,3	1,4	1,5	1,7	1,7
Învățământ	3,8	3,9	4,1	4,3	4,4	4,6	4,7	4,7	4,8	5,1	4,9
Sănătate și asistență socială.	3,0	2,9	2,9	3,1	3,3	3,5	3,6	3,5	3,6	3,3	4,0
Alte activit. ec.	2,3	3,5	2,0	2,0	2,0	2,1	1,9	1,9	1,9	1,7	1,9

Sursa: Institutul Național de Statistică, BFM.

### Glosar de indicatori

Indicatorii absoluți se definesc astfel:

1. *Resursele de muncă* ( $R_m$ ) reprezintă categoria de populație ce dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale care îi permit să desfășoare o muncă utilă în una dintre activitățile economiei naționale.

Resursele de muncă se determină cu ajutorul formulei:

$$R_m = P_{vm} - (P_{im} + P_{iv}) + S_p,$$

în care:

$R_m$  = resurse de muncă;

$P_{vm}$  = populația în vârstă de muncă;

$P_{im}$  = persoane cu incapacitate permanentă de muncă;

$P_{iv}$  = pensionari în vârstă de muncă, care nu lucrează;

$S_p$  = populația aflată în afara limitei de muncă, care lucrează.

Populația în vârstă de muncă ( $P_{vm}$ ) conform legislației în vigoare, cuprinde bărbații și femeile de la 16 ani până la vârstele standard de pensionare.

Datele sunt calculate anual de către Institutul Național de Statistică, prin BFM la nivel de țară, regiune de dezvoltare și județ.

2. *Populația activă* se determină în două variante: populația activă totală și populația activă civilă.

a) *Populația activă totală* ( $P_a$ ) cuprinde toate persoanele care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii în timpul perioadei de referință (săptămâna care precede interviul), incluzând populația ocupată și șomerii definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii (șomeri în sens BIM).

Indicatorii menționați sunt obținuți din AMIGO, cu periodicitate trimestrială și anuală (ca medie aritmetică a trimestrelor), la nivel de țară și regiune de dezvoltare.

b) *Populația activă civilă* ( $P_{go}$ ) cuprinde persoanele care au depășit o vârstă de muncă specificată (16 ani) și care constituie forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii. Populația activă civilă caracterizează oferta potențială de forță de muncă și gradul de ocupare a populației, incluzând populația ocupată civilă și șomerii înregistrați la agențiile de ocupare a forței de muncă.

$$P_{ac} = P_{oc} + S_{AOFM}$$

în care:

$P_{oc}$  = populația ocupată civilă;

$S_{AOFM}$  = șomeri înregistrați la agențiile de ocupare a forței de muncă.

Indicatorul se determină anual prin BFM la nivel de țară, regiune de dezvoltare și județ.

3. *Populația ocupată* se determină în două variante: populația ocupată totală și populația civilă.

a) *Populația ocupată totală* include toate persoanele de 15 ani și peste care au avut un loc de muncă și care au lucrat în perioada de referință (săptămâna care precede interviul) cel puțin o oră în activități neagricole sau cel puțin 15 ore în cazul lucrătorilor pe cont propriu și al lucrătorilor familiari neremunerați din agricultură. Populația ocupată totală include toate categoriile de persoane (salariați, patroni, lucrători pe cont propriu, lucrători familiari neremunerați, membri ai unor societăți agricole sau ai unor cooperative) care au lucrat în activități din sectorul formal (inclusiv din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul de Interne, Serviciul Român de Informații, organizații politice și obștești) și din sectorul informal, cu sau fără forme legale.

Indicatorul se obține din AMIGO, efectuată de Institutul Național de Statistică cu periodicitate trimestrială și anuală (ca medie aritmetică a trimestrelor), la nivel de țară și regiune de dezvoltare.

b) *Populația ocupată civilă* include toate persoanele care la sfârșitul anului aveau un loc de muncă legal în activitățile neagricole din sectorul formal sau în activități din agricultură, cu statut de: salariați, patroni, lucrători pe cont propriu, lucrători familiari neremunerați, membri ai unor societăți agricole sau ai unor cooperative. Nu se includ personalul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului de Interne, al Serviciului Român de Informații (cadre militare sau persoane asimilate acestora, militari în termen), deținuții și salariații organizațiilor politice sau obștești.

Indicatorul este obținut anual de către Institutul Național de Statistică, prin BFM la nivel de țară, regiune de dezvoltare și județ.

4. *Șomerii* se determină în două variante: șomerii în sens BIM și șomerii înregistrați.

a) *Șomerii în sens BIM* ( $S_{BIM}$ ) sunt cei definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii.

Numărul șomerilor în sens BIM se determină trimestrial și anual de către Institutul Național de Statistică, prin AMIGO, la nivel de țară și regiune de dezvoltare.

b) *Șomerii înregistrați* ( $S_{AOFM}$ ) sunt persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 5 pct. IV din Legea nr. 76/2002.

Numărul total al șomerilor înregistrați este calculat pentru fiecare lună calendaristică, în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la nivel de țară, județ și localitate.

Indicatorii relativi se calculează astfel:

1. *Rata globală de activitate* reprezintă proporția populației active totale ( $P_a$ ) în populația totală a țării ( $P_t$ ):

$$R_{ga} = \frac{P_a}{P_t} \times 100$$

2. *Rata de activitate a populației de 15 ani și peste* reprezintă proporția populației active de 15 ani și peste ( $P_{a15+}$ ) în populația totală în vârstă de 15 ani și peste ( $P_{t15+}$ ):

$$R_{a15+} = \frac{P_{a15+}}{P_{t15+}} \times 100$$

3. *Rata globală de ocupare* reprezintă proporția populației ocupate ( $P_o$ ) în populația totală a țării ( $P_t$ ):

$$R_{go} = \frac{P_o}{P_t} \times 100$$

4. *Rata de ocupare a populației de 15 ani și peste* reprezintă proporția populației ocupate de 15 ani și peste ( $P_{o15+}$ ) în populația totală în vârstă de 15 ani și peste ( $P_{t15+}$ ):

$$R_{o15+} = \frac{P_{o15+}}{P_{t15+}} \times 100$$

5. *Rata de ocupare a resurselor de muncă* reprezintă proporția populației ocupate civile ( $P_{oc}$ ) în resursele de muncă ( $R_m$ ):

$$R_{rm} = \frac{P_{oc}}{R_m} \times 100$$

Indicatorii statistici relativi prevăzuți la pct. 1—5 se calculează de către Institutul Național de Statistică.

6. *Rata șomajului* este calculată în două variante: rata șomajului în sens BIM și rata șomajului înregistrat.

a) *Rata șomajului în sens BIM* se calculează ca raport între numărul șomerilor definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii ( $S_{BIM}$ ) și populația activă totală ( $P_a$ ), astfel:

$$R_{BIM} = \frac{S_{BIM}}{P_a} \times 100$$

Acest indicator se calculează de către Institutul Național de Statistică.

b) *Rata șomajului înregistrat* se determină ca raport între numărul șomerilor înregistrați la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București (indemnizați și neindemnizați) și populația activă civilă. Datele referitoare la populația activă civilă la nivel de țară și de județ sunt păstrate ca atare în calculul ratei șomajului un an întreg, până la definitivarea și transmiterea BFM din anul următor. Se calculează astfel:

$$R_{\text{ANOFM}} = \frac{S_{\text{ANOFM}}}{P_{\text{ac}}} \times 100$$

Rata șomajului înregistrat se calculează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

7. *Ponderea șomerilor înregistrați în populația stabilă în vârstă de 18—62 de ani* se determină prin raportarea numărului șomerilor înregistrați la totalul populației stabile cu vârsta cuprinsă între 18—62 de ani.

Se calculează la nivel de țară și de localitate de către Institutul Național de Statistică, pe baza numărului de șomeri înregistrați, comunicat lunar de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, după formula:

$$P_{S_{\text{ANOFM}}} = \frac{S_{\text{ANOFM}}}{P_{18-62}} \times 100$$

## CAPITOLUL 3

### Pilonii strategiei de ocupare a forței de muncă

#### 3.1. Pilonul I — Îmbunătățirea capacității de angajare

Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, în condițiile continuării în ritm accelerat a proceselor de privatizare și restructurare, se va realiza prin mutarea accentului politicilor de protecție socială a șomerilor de la măsuri pasive la cele active și prin promovarea de măsuri de prevenire a șomajului, în special în rândul tinerilor și al persoanelor expuse riscului de a deveni șomeri de lungă durată.

În acest context prevenirea și combaterea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată constituie o problemă majoră și o preocupare imediată a Guvernului. Măsurile avute în vedere pentru soluționarea acestei probleme reprezintă o prioritate atât pentru actualul PNAO, cât și pentru cele viitoare.

De asemenea, vor fi promovate măsuri speciale de formare profesională pentru tineri și adulți, corespunzător cerințelor pieței muncii, pentru îmbunătățirea capacității de angajare și prelungirea vieții active.

Implementarea concepției și mentalității de susținere a formării continue sau a educației permanente, fără discriminare socială, va răspunde necesităților de adaptare rapidă la schimbările structurale ale economiei și tehnologiei, care să facă față unei mari mobilități profesionale previzibile în perspectivă.

Pentru a înlătura dezechilibrele existente pe piața muncii dintre cererea și oferta de forță de muncă Guvernul își propune adaptarea ofertei educaționale la cerințele locale ale pieței muncii, stimularea mobilității forței de muncă, precum și îmbunătățirea serviciilor de mediere oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și aplicarea de măsuri active de combatere a șomajului.

O prioritate o constituie și îmbunătățirea bazelor de date cu privire la oferta de locuri de muncă existente pe piața muncii, prin informatizarea sistemului de colectare a datelor.

#### **Linia directoare 1 — Abordarea șomajului tinerilor și prevenirea șomajului de lungă durată**

*Fiecărui șomer i se va oferi un nou început înainte de a atinge 6 luni de șomaj în cazul tinerilor și 12 luni în cazul adulților, sub formă de formare profesională, reconversie, practică în muncă, loc de muncă sau alte măsuri de ocupare, inclusiv, în mod mai general, de sprijinire a orientării profesionale individuale și de consiliere în vederea unei integrări efective pe piața muncii.*

*Aceste măsuri preventive și de ocupare trebuie să fie combinate cu măsuri de reducere a numărului de șomeri de lungă durată prin promovarea reinserției lor în piața muncii.*

*În acest context statele membre vor trebui să urmărească modernizarea serviciilor lor publice de ocupare, în special prin monitorizarea progresului, prin stabilirea de termene clare și prin asigurarea unei formări continue corespunzătoare pentru personalul lor. Statele membre vor încuraja cooperarea cu alți furnizori de servicii, pentru ca strategia prevenirii și a activării să devină mai eficace.*

#### Situația actuală

##### 1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor

În conjunctura schimbărilor socioeconomice și politice care au avut loc în Europa și, implicit, și în România, s-au făcut pași importanți în fundamentarea unei noi concepții în domeniul politicilor de tineret.

Pentru prima oară după anul 1989 politica în domeniul tineretului în România a devenit o componentă substanțial reprezentată în Programul de guvernare 2001—2004, care se înscrie în contextul mai larg al procesului de aderare la structurile europene.

Tranziția de la școală la integrarea tineretului pe piața forței de muncă constituie una dintre cele mai critice și presante probleme ale funcționării pieței muncii, cu impact economic și social deosebit de puternic.

Tinerii suferă cel mai mult în contactul cu piața muncii, fiind dezavantajați față de categoriile de vârstă adultă, atât prin faptul că ani de-a rândul aceste din urmă segmente de populație au fost ținute în supraocupare, chiar dacă economia a fost în recesiune, cât și ca urmare a lipsei experienței în muncă — privită ca o cerință uneori obligatorie la angajarea într-un loc de muncă. Fenomenul este evident dacă se compară structura pe vârste a populației active cu cea a șomerilor, aceasta din urmă fiind mult mai „tânără” și este chiar mai grav la nivelul forței de muncă feminine, pentru care ponderea șomajului tinerelor atinge tot timpul valori mai mari decât pentru întreaga categorie a populației șomere.

Datele rezultate în urma unui sondaj de opinie referitor la fenomenul neocupării categoriilor defavorizate, în special tineri și femei, efectuat în anul 1997 de Centrul pentru Studiarea Opiniei și Pieței (CSOP) — Gallup International asupra unui eșantion reprezentativ de tineri în vârstă de până la 30 de ani, a reliefat faptul că problema este deosebit de gravă mai ales pentru femeile tinere (67,4% dintre ele au 15—24 de ani, față de 60,8% la ambele sexe) și pentru absolventele de liceu (58% din neocupații absolvenți de liceu sunt fete). În fapt, cele mai multe dintre femeile neocupate tinere erau absolvente de liceu (39,1%) sau gimnazii, școală generală sau prima treaptă de liceu (38,9%). Un semnal de alarmă îl constituia faptul că o treime din numărul tinerelor absolvente de liceu în vârstă de 15—24 de ani, neocupate, erau deja în căutarea unui alt loc de muncă decât primul, precum și faptul că peste jumătate din absolventele de învățământ superior, în vârstă de 25—29 de ani, erau neocupate. Având o vârstă de până la nici 25 de ani primele și 30 de ani celelalte,

au avut deja experiența șomajului, deși aveau un nivel de pregătire ridicat și, se presupune, o flexibilitate și mobilitate profesională mai mare. În plus, doar o parte din ele au fost înregistrate ca șomeri și numai o parte din acestea au beneficiat de prevederile legislației în vigoare privind protecția șomerilor.

Un alt aspect care se remarcă este acela că, în timp ce tot mai mulți tineri dobândesc calificările necesare pentru diverse meserii, numărul locurilor de muncă nu crește corespunzător. Tinerii care au terminat recent o anumită treaptă de școlarizare sunt concuși pe piața muncii de alții care au o calificare mai înaltă și astfel sunt nevoiți să accepte slujbe de rang mai scăzut, mai slab plătite. Ca urmare, unii tineri își încep uneori activitatea în sectoare marginalizate, inferioare calificării lor, și uneori chiar într-un circuitul muncii neprotejate („munca la negru“), fapt care îi izolează de societate, înainte ca ei să facă primii pași în viața profesională și familială.

Corepunzător datelor din AMIGO referitoare la integrarea tinerilor pe piața muncii, în trimestrul IV 2000 peste 32% din numărul total al persoanelor descurajate<sup>1)</sup> erau tineri în vârstă de 15–24 de ani, 37,8% bărbați, 28,7% femei, 24% în mediul urban și 44,7% în mediul rural. În ceea ce privește structura șomerilor după experiența în activitate, persoanele intrate pentru prima dată pe piața muncii, în majoritate covârșitoare absolvenți ai diferitelor forme de învățământ, reprezentau 34,9% din numărul șomerilor BIM, cu diferențe în funcție de nivelul de educație, cu valori cuprinse între: 42,5% ISCED 5–7 (studii universitare de lungă durată și de scurtă durată), 40,1% ISCED 4 (studii postliceale sau similare), 38,2% ISCED 3g (liceu și liceu treapta I), 24,7% ISCED 3v (școală profesională, complementară și de ucenici), 40,6% ISCED 2 (școală primară, gimnaziu) și 60,9% ISCED 0 (fără studii).

Ancheta complementară „Tranziția de la școală la muncă“ realizată în cadrul AMIGO în trimestrul III 2000 oferă informații utile pentru evaluarea sistemului VET în relația sa de dependență cu cererea de forță de muncă.

Unele precizări conceptual-metodologice:

Obiectul anchetei a fost constituit din tineri în vârstă de 15–35 de ani, care au părăsit sistemul de educație în

ultimii 10 ani. În trimestrul III 2000 tinerii cu vârstă cuprinsă între 15–35 de ani reprezentau 32,9% din populația țării, din care 57,8% locuiau în mediul urban, 49,5% erau femei; rata de activitate a acestora a fost de 67,4% (73,9% bărbați și 60,7% femei); din total 60,5% erau persoane ocupate, 6,9% șomeri BIM, iar 32,6% persoane inactivate din punct de vedere economic; rata de ocupare a fost de 60,5%, mai ridicată pentru bărbați (66%) comparativ cu 55% pentru femei.

Locul de muncă semnificativ este definit ca locul în care o persoană a lucrat pentru o perioadă de minimum 6 luni, cu o durată medie obișnuită a săptămânii de lucru de minimum 20 de ore. Pentru persoanele care au avut mai multe locuri de muncă semnificative în ultimii 10 ani informațiile au fost completate doar pentru primul loc de muncă semnificativ. Nu au fost luate în considerare activitățile desfășurate în timpul vacanței, în folosul comunității, serviciul militar obligatoriu.

Căutarea neîntreruptă a unui loc de muncă s-a definit numai pentru persoanele care nu aveau loc de muncă în momentul căutării, iar căutarea se referă la o perioadă continuă și activă de cel puțin o lună.

Sursă: Institutul Național de Statistică AMIGO, 2000.

Referitor la perioada necesară identificării unui loc de muncă semnificativ de către o persoană care a ieșit din sistemul educațional, aceasta este inegală ca timp, mai mare pentru cei cu nivel de educație redus (0–2) ISCED sau fără calificare (3g). Astfel, din numărul total al persoanelor luate în cercetare 48,4% și-au găsit un loc de muncă semnificativ (53,9% bărbați, 46,1% femei, 68% în mediul urban și 32% în mediul rural). Șansa de a găsi un loc de muncă semnificativ într-o perioadă cât mai scurtă este puternic dependentă de nivelul de educație.

Tinerii în vârstă de 15–24 de ani rămân categoria cea mai afectată de șomaj. Astfel, rata șomajului BIM a tinerilor este mai mare decât rata totală a șomajului BIM de 2,6–3 ori.

Prezentăm în tabelul următor date statistice referitoare la rata șomajului BIM pe sexe și grupa de vârstă 15–24 de ani:

#### Evoluția ratei șomajului BIM a tinerilor în perioada 1994–2000

	1994*)	1995	1996	1997	1998*)	1999	2000
Total grupa 15–24 ani	22,5	20,6	20,2	18,0	18,3	18,8	18,6
Bărbați	20,2	18,8	17,5	15,9	17,3	19,0	19,6
Femei	25,7	23,1	23,9	20,7	19,7	18,6	17,2

\*) Pentru anii 1994 și 1998 vârsta minimă este de 14 ani.

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 1994–2000.

#### Situația privind numărul tinerilor șomeri BIM, după durata șomajului, pe grupe de vârstă (mii persoane), în anul 2000

	Total	Sub 3 luni	3–5 luni	6–11 luni	12–17 luni	18–23 luni	24 luni și mai mult	Durata medie a șomajului (luni)
15–24 ani	292 mii persoane	59 mii persoane	49 mii persoane	60 mii persoane	44 mii persoane	30 mii persoane	49 mii persoane	18
%	100	20,2	16,78	20,54	15,1	10,27	16,78	

Sursa: Institutul Național de Statistică, AMIGO, 1999, 2000.

<sup>1)</sup> Persoanele descurajate, în sensul AMIGO, sunt persoane inactivate disponibile să lucreze în următoarele 15 zile, care nu au loc de muncă și au declarat că sunt în căutarea unui loc de muncă, dar nu au întreprins nimic în acest scop în ultimele 4 săptămâni sau nu caută loc de muncă din următoarele motive: nu sunt pregătite profesional; cred că nu vor găsi de lucru din cauza vârstei sau au căutat altă dată și nu au găsit.

— % —

Date statistice suplimentare referitoare la: structura populației active în vârstă de până la 25 de ani, rata de ocupare a persoanelor în vârstă de până la 25 de ani, repartitia ratei șomajului BIM pe grupe de vârstă, sexe și medii (%) sunt prezentate în anexă.

*Acțiuni pentru prevenirea și combaterea șomajului în rândul tinerilor, întreprinse până în prezent*

I. În urma evaluării situației din România de către experții Băncii Mondiale, la începutul anilor 1992—1993, s-a constatat necesitatea creării la nivel național a unui sistem coerent de informare și consiliere profesională. Ca urmare a acestei evaluări s-a materializat proiectul „Informare și consiliere privind cariera”, subcomponentă a proiectului Ministerului Muncii și Solidarității Sociale „Ocuparea forței de muncă și protecția socială”, cofinanțat de Banca Mondială. Proiectul, cu o durată inițială de 5 ani, a demarat la mijlocul anului 1995, a fost prelungit în anul 2001 până în luna martie 2003, acum aflându-se în faza de finalizare. O etapă importantă în derularea proiectului a constituit-o aprobarea, printr-un ordin comun al celor trei ministere implicate în realizarea obiectivelor proiectului, respectiv Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Tineretului și Sportului, a rețelei naționale de centre de informare și consiliere profesională: 227 de centre la nivelul agențiilor județene și locale pentru ocuparea forței de muncă, 500 de centre la nivelul unităților școlare și centrelor județene de asistență psihopedagogică și 47 de centre în cadrul direcțiilor pentru tineret și sport județene, respectiv a municipiului București. Prin monitorizarea semestrială de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a acestei activități se poate constata că la sfârșitul anului 2001 în cadrul proiectului „Informare și consiliere privind cariera” s-a realizat efectiv înființarea a 136 de centre de informare și consiliere privind cariera, la nivelul rețelei ANOFM, în funcție de situația spațiilor existente. Centrele de informare și consiliere profesională sunt dotate cu echipamente și materiale specifice activității de consiliere privind cariera. Acestea dispun de seturi de profile ocupaționale, casete video cu tematică adecvată consilierii în carieră; de asemenea s-au realizat postere pentru popularizarea proiectului, cu teme specifice orientării profesionale, iar bianual se editează un ziar despre carieră care este distribuit gratuit în întreaga țară. În vederea testării intereselor profesionale, aceste centre dispun de teste psihologice de profil. Acțiunile întreprinse nu au vizat numai dotarea corespunzătoare a centrelor, ci și un program de formare a personalului care își desfășoară activitatea în cadrul acestor centre, program structurat astfel:

- module de pregătire de scurtă durată (au fost pregătite 1.670 de persoane, din care 482 de persoane din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

- pregătire de lungă durată (cursuri de master în „Politici publice cu specializare în informare și consiliere privind cariera”, cu o durată de 2 ani). Programul de pregătire de lungă durată s-a desfășurat în două serii:

- seria I (absolvenți promoția septembrie 2001) — 424 de persoane, din care 101 persoane provin din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

- seria II (vor fi absolvenți promoția septembrie 2002) — 460 de persoane, din care 71 de persoane provin din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Acest nucleu de centre de consiliere privind cariera va constitui baza acordării de servicii specializate de consiliere

pentru tineret, atât pentru prevenirea, cât și pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor, cu accent deosebit pe prevenirea șomajului.

II. Întărirea și consolidarea reformei sistemului formării profesionale inițiale s-au realizat prin Programul PHARE VET I RO 9405 „Reforma învățământului profesional și tehnic”, finalizat în anul 1998, prin care s-a sprijinit modernizarea sistemului TVET. Programul a avut ca rezultate:

- reducerea numărului de meserii și renunțarea la specializarea foarte îngustă, timpurie;

- structura arborescentă a pregătirii (configurarea specializării o dată cu înaintarea în școlaritate);

- elaborarea unui curriculum flexibil, modular, centrat pe competențe și bazat pe prevederile Standardelor de pregătire profesională (SPP);

- dezvoltarea curriculumului național pentru școala profesională și școala postliceală;

- introducerea curriculumului de dezvoltare locală (CDL);

- consolidarea parteneriatului social în vederea identificării competențelor profesionale pentru care să se asigure calificarea prin învățământ profesional și tehnic (IPT), elaborarea SPP pe baza standardelor ocupaționale (acolo unde a fost cazul, dat fiind numărul extrem de redus al acestora), elaborarea CDL, certificarea pregătirii dobândite prin IPT;

- asigurarea mobilității ocupaționale (module de mobilitate ocupațională);

- integrarea învățării cu stagiile de instruire practică realizate în anul final de studiu, recomandabil la agenții economici;

- accent pe consilierea și orientarea elevilor în carieră;

- asigurarea șanselor egale pentru tineri în vederea obținerii unei bune calificări profesionale la nivelul standardelor europene, printr-un sistem TVET flexibil la nevoile fiecărui individ.

III. O altă categorie de probleme cu care se confruntă tinerii în momentul în care încearcă să pătrundă pe piața forței de muncă este legată de faptul că unii dintre ei la terminarea școlii nu dețin o calificare sau, dacă o dețin, în unele cazuri aceasta nu mai este căutată pe piața muncii sau nu au suficientă experiență în exercitarea meseriei respective. Pentru înlăturarea acestor cauze Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a inițiat și a încheiat în anul 2001 un protocol cu Ministerul Educației și Cercetării, care are ca scop adaptarea planului de școlarizare la cerințele de perspectivă ale pieței locale a forței de muncă, ce va avea efecte începând cu anul școlar 2002—2003, complementare celor generate de actuala guvernare prin dinamizarea activității comitetelor locale de dezvoltare a parteneriatului social care funcționează la nivel județean.

Acțiunile de colaborare instituțională prevăzute de acest protocol au loc înainte de începerea fiecărui an de școlarizare și au ca scop adaptarea ofertei educaționale la cerințele de perspectivă impuse de piața locală a forței de muncă, pe baza rezultatelor studiilor și prognozelor privind dinamica pieței muncii, realizate de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă.

Din analiza comparativă a planului de școlarizare pe anul 2000—2001 cu planul de școlarizare pe anul 2001—2002 privind repartitia claselor în învățământul preuniversitar s-au evidențiat următoarele aspecte:

- la nivel județean tendința generală a proiectelor planurilor de școlarizare a fost:

1. de suplimentare a claselor la învățământul profesional și de ucenici, pentru meserii solicitate pe piața locală a forței de muncă;

2. de transformare a claselor cu profiluri pentru care nu mai există cerință pe piața muncii în clase cu profiluri solicitate pe piața forței de muncă;

— domeniile ocupaționale pentru care s-a suplimentat cel mai mare număr de clase, ținându-se seama de cerințele de perspectivă ale pieței locale a forței de muncă, sunt, în ordine descrescătoare: construcții, servicii pentru deservirea populației, hoteluri și restaurante, industria ușoară, industria prelucrării lemnului, industria alimentară.

IV. Începând cu anul 2001 se derulează la nivel național Bursa locurilor de muncă destinată absolvenților de învățământ, organizată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Prin Bursa locurilor de muncă organizată în anul 2001 (atât prin bursa generală, cât și prin bursa pentru absolvenți) a fost încadrat în muncă un număr de 14.761 de tineri.

V. Începând din anul 2001 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă își derulează activitățile în conformitate cu Planul național de acțiuni pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, plan defalcat atât pe acțiuni, cât și pe grupuri-țintă, în care se regăsesc și tinerii. În cadrul acestui plan accentul cade pe creșterea ponderii măsurilor active în detrimentul celor pasive.

Astfel, dacă în anul 2000 ponderea cheltuielilor cu măsurile active a fost de numai 2,16% în totalul cheltuielilor din Fondul pentru plata ajutorului de șomaj, în anul 2001 această pondere a fost de 12,02%, iar pentru anul 2002 este prevăzută creșterea ponderii acestora la 22,5%.

Situația privind ponderea cheltuielilor pentru fiecare tip de măsură activă, în totalul cheltuielilor aferente măsurilor active, pentru anii 2001 și 2002, este prezentată în tabelul următor:

**Ponderea cheltuielilor pentru măsuri active, pe tipuri de măsuri active, în totalul cheltuielilor prevăzute și realizate la 31 decembrie 2001 pentru acestea**

— % —

Măsuri active	2001		2002
	Cheltuieli prevăzute	Cheltuieli realizate	Cheltuieli prevăzute
Formare profesională	15,78	4,37	5,87
Subvenționarea locurilor de muncă pentru absolvenți	14,03	10,50	9,00
Credite pentru întreprinderi mici și mijlocii	55,55	84,24	31,55
Stimularea mobilității forței de muncă	—	—	11,25
Stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor defavorizate	—	—	19,87
Stimularea șomerilor pentru a se încadra înainte de expirarea perioadei pentru care aveau dreptul la indemnizație de șomaj	—	—	3,46
Alte măsuri active (lucrări publice, bursa locurilor de muncă)	14,63	0,9	19,00

VI. În anul 2002 a intrat în vigoare Legea nr. 76 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă care prevede, pe lângă măsurile active utilizate și în anii trecuți, și introducerea unei serii de noi măsuri active destinate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și agenților economici, măsuri menite să conducă la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă.

Prezentăm paleta de măsuri active cuprinse în noua lege, care au influență directă asupra ocupării tinerilor:

*A. Măsuri de prevenire a șomajului:*

a) servicii de informare și consiliere privind cariera, oferite viitorilor absolvenți de învățământ profesional și liceal în cadrul unor acțiuni desfășurate în școli de către consilierii de orientare profesională din rețeaua centrelor de consiliere aparținând Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

b) servicii de preconcediere, care cuprind în principal următoarele activități:

— informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și serviciile de care pot beneficia conform legii;

— consiliere profesională: modalități de căutare a unui loc de muncă, prezentarea sistemului electronic de mediere a muncii (SEMM) și inițiere în accesarea acestuia etc.;

— servicii de mediere: prezentarea tuturor serviciilor oferite de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și condiții de acces;

— prezentarea posibilităților de reorientare profesională în cadrul unității sau de participare la cursuri de formare de scurtă durată;

— plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local.

*B. Măsuri de combatere a șomajului:*

a) stimularea agenților economici să angajeze tineri absolvenți ai instituțiilor de învățământ;

b) acordarea de facilități fiscale angajatorilor prin reducerea contribuției datorate bugetului asigurărilor pentru șomaj, dacă încadrează cu contract individual de muncă persoane din rândul șomerilor pe care le mențin în activitate cel puțin 6 luni;

c) stimularea creării de noi locuri de muncă prin acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj în condiții avantajoase;

d) stimularea persoanelor aflate în șomaj să se angajeze înaintea expirării perioadei de indemnizație de șomaj;

e) furnizarea de cursuri de calificare/recalificare;

f) stimularea mobilității forței de muncă;

g) angajatorii care încadrează tineri absolvenți pe durată nedeterminată primesc pentru o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă lunară reprezentând un salariu minim brut pe țară; angajatorii care încadrează



absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc pe o perioadă de 18 luni, pentru fiecare absolvent angajat, o sumă lunară reprezentând 1,5 salarii minime brute pe țară.

VII. Absolvenții pot beneficia în mod gratuit de programe de instruire, precum și de alte măsuri din programe de asistență internațională care se adresează cu precădere tineretului sau care vizează prevenirea și combaterea șomajului (Leonardo, PAEM, RICOP, Programul PHARE 2000 „Coeziune economică și socială” etc.).

Totuși inserția tineretului pe piața forței de muncă se menține destul de modestă și inegală. De aceea se impune în continuare concentrarea pe măsuri intensive de prevenire și combatere a șomajului în rândul tinerilor.

## 2. Diminuarea șomajului de lungă durată

Șomajul de lungă durată a devenit una dintre problemele stringente ale pieței forței de muncă.

Din analiza datelor statistice BIM reiese că durata medie a șomajului tinde să crească, fiind diferită pe grupe de vârstă. În anul 2000 aceasta a fost de 18 luni, în creștere cu două luni față de 1999; în același an 51,5% din numărul șomerilor BIM erau în șomaj de mai mult de un an, iar peste 24% de mai mult de 24 de luni.

Situația privind ponderea șomerilor de lungă durată din totalul șomerilor indemnizați este prezentată în anexă.

Pe măsură ce perioada în care o persoană stă neocupată crește, șansele ca ea să se reintegreze pe piața muncii scad considerabil. Acest lucru se datorează faptului că pe măsură ce crește perioada de inactivitate, deprinderile profesionale scad și o dată cu trecerea timpului persoana este tot mai afectată din punct de vedere psihic, încrederea în șansele proprii devenind tot mai mică.

Diminuarea șomajului de lungă durată necesită o analiză profundă a nevoilor viitoare de calificări ale economiei. În acest domeniu important pentru proiectarea ofertei sistemului de învățământ și formare profesională pe întreg parcursul vieții persistă dificultăți semnalate și în anii anteriori. Din lipsa resurselor (financiare și umane) nu s-a reușit încă să se creeze un sistem funcțional, eficient, de studiere și previzionare a nevoilor pieței muncii, de dimensionare a formării profesionale continue în concordanță cu aceste nevoi. Rezultă de aici dezechilibre care depășesc zona de compatibilitate între nevoile de calificare ale pieței muncii, extrem de dinamice, și oferta sistemului de formare profesională continuă. În ultimul timp o serie de agenți economici, în special unele dintre firmele străine de prestigiu care operează pe piața românească ca agenții/firme publice sau private care oferă servicii de recrutare, formare, mediere, orientare și consiliere profesională, ocupare, și-au intensificat activitatea în această direcție. Preocupări mai susținute se manifestă și la nivelul unor instituții guvernamentale — Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Dezvoltării și Prognozei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă/agenții județene, consilii de dezvoltare regională etc.

Elaborarea de către Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA) a standardelor ocupaționale și completarea Clasificării ocupațiilor din România (COR) cu noi profesii/calificări, precum și elaborarea standardelor de pregătire constituie piloni importanți ai unor acțiuni eficiente de previzionare a nevoilor viitoare de calificări. Cu toate acestea, identificarea nevoilor de calificări ale economiei rămâne deschisă. Soluționarea acesteia, în condiții acceptabile, este o problemă de politică generală care, prin amplitudine și efecte, intră în sfera de competență a mai multor organisme, inclusiv în cea a partenerilor sociali.

În România adâncirea reformei și consolidarea funcționării pieței muncii constituie o cerință și o prioritate națională impusă atât de nevoi economice, cât și sociale.

În acest cadru este nevoie să se acorde o atenție mai mare problematicii complexe a relațiilor industriale, dezvoltării și funcționării parteneriatului social, responsabilității fiecărui partener social în sfera sa de competență.

Rezolvarea problemei formării profesionale continue și punerea la baza acesteia a formării și dezvoltării competențelor în domenii bine stabilite vor contribui la diminuarea semnificativă a nivelului șomajului de lungă durată.

*Acțiuni pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată, întreprinse până în prezent*

I. Proiectul „Informare și consiliere privind cariera” care se implementează de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în cadrul Proiectului Băncii Mondiale RO 3849 „Ocuparea forței de muncă și protecția socială”, prin posibilitățile pe care le deschide de oferire a unor servicii de consiliere profesională de nivel european, are un impact deosebit asupra șomajului de lungă durată. Experiența în domeniul combaterii și prevenirii șomajului de lungă durată a demonstrat că activitatea de informare și consiliere privind cariera constituie unul dintre instrumentele de bază ce pot fi utilizate în acest scop (atât pentru prevenirea, cât și pentru combaterea șomajului de lungă durată). Astfel, o atenție deosebită va trebui acordată persoanelor din categoria șomerilor de lungă durată, care în primele 12 luni de șomaj nu au beneficiat de nici o măsură activă de combatere a șomajului și care prezintă riscul de a deveni șomeri de lungă durată.

II. Meționăm, de asemenea, Programul de redistribuire a forței de muncă, componentă a proiectului Băncii Mondiale RO 3849 „Ocuparea forței de muncă și protecția socială”, derulat din anul 1995, prin care persoanele disponibilizate colectiv, persoane care prezintă un risc mare de a deveni șomeri de lungă durată, au beneficiat de următoarele tipuri de măsuri active: cursuri de calificare/recalificare, servicii de ocupare-mutare, creare de locuri de muncă în folosul comunității, asistență și consultanță pentru începerea unei afaceri, servicii de dezvoltare economică locală, incubatoare de afaceri.

Prin Ordonanța Guvernului nr. 35/1995 a fost ratificat acordul de împrumut cu Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare care prevedea alocarea unei sume de 8,5 milioane dolari S.U.A. pentru măsuri active destinate persoanelor disponibilizate colectiv. Până la sfârșitul lunii martie 2002 a fost asistat în cadrul Programului de redistribuire a forței de muncă un număr de 77.697 de persoane disponibilizate colectiv, din care un număr de 14.919 persoane a fost plasat în muncă.

III. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a introdus o serie de noi măsuri active destinate combaterii șomajului de lungă durată:

— combaterea șomajului de lungă durată prin stimularea persoanelor pentru a se încadra în muncă înainte de expirarea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj;

— stimularea angajatorilor prin subvenționare directă pentru crearea de locuri de muncă pentru șomerii din categoriile cele mai defavorizate. Astfel, pentru persoanele din rândul șomerilor de peste 45 de ani sau pentru șomerii întreținători unici de familie angajatorii primesc din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe o perioadă de 12 luni, o sumă egală cu un salariu minim brut pe țară pentru fiecare persoană angajată din această categorie, cu obligația

menținerii contractului individual de muncă pe o perioadă de minimum 2 ani;

– susținerea financiară a încadrării persoanelor din rândul șomerilor în vederea realizării unor lucrări de interes comunitar.

IV. Începând cu anul 2002 se derulează Proiectul privind înființarea unui centru de formare și consultanță pentru întreprinderi mici și mijlocii, cu acordare de asistență tehnică de către Institutul de Formare pentru întreprinderi mici și mijlocii din Regiunea Valonă (IFPME), în principal în două domenii de activitate:

- sprijinirea creării de întreprinderi mici și mijlocii;
- dezvoltarea pregătirii profesionale continue în întreprinderi mici și mijlocii.

Proiectul a fost implementat la începutul anului 2002, având ca rezultat înființarea în cadrul Agenției pentru ocuparea forței de muncă Dâmbovița (localitatea Târgoviște) a unui centru de formare și consultanță pentru întreprinderi mici și mijlocii, care oferă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă următoarele tipuri de servicii:

- consultanță individuală a persoanelor interesate să demareze o activitate autorizată (alegerea statutului juridic, întocmirea statutului întreprinderii, alte prevederi legale privind demararea unei activități autorizate etc.);
- inițiere în domeniul financiar-contabil;
- pregătire profesională prin cursuri de scurtă durată în vederea înființării unei activități autorizate (fundamentarea și elaborarea unui plan de afaceri, gestiunea întreprinderii, studiu de piață etc.).

Rezultate concrete obținute până în prezent: două persoane șomere și-au întocmit documentația în vederea înființării unei firme și au obținut credite prin Banca Comercială Română pentru demararea propriei afaceri.

## Obiective

### 1. *Obiective ale politicii de prevenire și combatere a șomajului în rândul tinerilor*

#### *Obiective generale*

1.1. Obiectivul fundamental al politicii de tineret vizează corelarea politicilor Guvernului cu nevoile/problemele majore specifice tinerei generații, în scopul atingerii unei dezvoltări social-economice durabile. Acțiunile în domeniu au în vedere mai buna valorificare a uneia dintre cele mai importante resurse, și anume tineretul.

Din Programul de guvernare 2001–2004 se conturează următoarele direcții și obiective strategice privind politica în domeniul tineretului, cu impact asupra ocupării:

– sporirea participării tinerilor la viața economică prin demararea Programului pentru inițierea unor incubatoare de afaceri (proiecte-pilot), vizând acordarea de sprijin sub diverse forme (consiliere, informare) pentru tinerii întreprinzători — termen: trimestrul I 2003, care se va realiza ca un parteneriat între Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;

– acordarea de șanse egale tuturor tinerilor pe parcursul procesului educațional și restructurarea sistemelor de educație și instruire pentru tineret; dezvoltarea și diversificarea ofertei educaționale nonformale pentru tineret, obiectiv care se va realiza prin intermediul unei strânse colaborări între Ministerul Tineretului și Sportului și Ministerul Educației și Cercetării;

– facilitarea accesului tinerilor la informație;

– prevenirea și combaterea riscului marginalizării și excluderii sociale a tinerilor, prin următoarele acțiuni: inițierea de programe (în parteneriat cu alte instituții publice) pentru stimularea comportamentului prosocial și

reducerea delincvenței în rândul tinerilor, dezvoltarea de programe (în parteneriat cu alte instituții cu responsabilități în domeniu) pentru protecția tinerilor împotriva factorilor de risc specifici, programe speciale pentru tinerii din mediul rural.

1.2. Întreprinderea unor măsuri speciale de formare care să cuprindă diferite niveluri și profiluri, corespunzător cerințelor pieței muncii, pentru anumite categorii de tineri:

- facilitarea, prin intermediul schemelor de tranziție, a trecerii tinerilor absolvenți din sistemul de învățământ pe piața muncii, orientarea mai masivă a învățământului profesional ca alternativă la cel mediu, cu profil general; întărirea legăturii dintre sistemul educațional și cel ocupațional, în vederea încadrării „fără șocuri” a tinerilor în viața activă;

- investiția în formare, în educație, pentru formarea de competențe și de calificări, la toate nivelurile, vitală în condițiile actuale, deosebit de dinamice, ale pieței muncii;

- implicarea mai activă a actorilor sociali multipli în organizarea, conducerea și finanțarea sistemelor de învățământ, de formare profesională și în formularea politicilor în domeniul formării;

- organizarea unei monitorizări aparte, la nivel național și teritorial, în special a tinerilor cu vârsta de până la 25 de ani care nu au nici o calificare și se află în căutarea primului loc de muncă (crearea de baze de date care să faciliteze accesul rapid și eficient);

- în perspectiva unei mai largi liberalizări a circulației internaționale a forței de muncă și în vederea evitării discriminării tinerilor lucrători români pe piața externă a muncii, sunt necesare încetățenirea în practică a concepției de eurocalificare, editarea unui nomenclator explicativ în limbi străine al calificărilor, intensificarea studierii unor limbi străine etc.;

- acordarea unei atenții deosebite unor categorii marginalizate de tineri care au acces mai greu pe piața muncii, ca de exemplu tinerii cu handicap;

- accelerarea reformei și înfăptuirea restructurării economice atât sectoriale, cât și tehnologice sunt principalele pârghii economice și financiare pentru stimularea integrării tineretului în activitatea economico-socială. Acest obiectiv urmărește ajustarea structurală care presupune corectarea dezechilibrelor din sectoarele economiei naționale și relansarea activității în sectoarele productive. În vederea realizării acestui deziderat o deosebită importanță trebuie acordată redimensionării și re tehnologizării ramurilor care constituie un obiectiv strategic de mare importanță, precum și promovării unei strategii de re tehnologizare în concordanță cu schimbările structurale intervenite pe piața internă și internațională;

- stimularea dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii particulare, în paralel cu restructurarea marilor întreprinderi existente, prin procesul de restructurare sectorială, prin care se urmărește crearea unui număr important de locuri de muncă;

- modernizarea tuturor domeniilor vieții economico-sociale presupune crearea de locuri de muncă. Fie că este vorba de modernizarea infrastructurii sau de construirea de locuințe ori de spații utilitare, fie de lărgirea sectorului terțiar (sector ce mobilizează astăzi mai puțin de 30% din totalul forței de muncă ocupate), efectele în lanț antrenate de aceste activități creează premisele creșterii nivelului de ocupare a forței de muncă;

- îmbunătățirea cadrului legislativ și de coordonare a reconversiei sistemului productiv care urmează să asigure determinarea cererii de forță de muncă și a structurii acesteia, care vor trebui să se afle la baza reconversiei

profesionale a forței de muncă și îndeosebi a șomerilor, mai ales în ceea ce privește segmentul de populație tânără.

Gândind în acest sens, se poate considera că măsurile de integrare a tinerilor în activitățile economico-sociale vizează atât prevenirea și reducerea șomajului în rândul tinerilor, cât și a sărăciei.

### 1.3. Obiective prevăzute pentru anul 2002

A. Șomerii din grupa de vârstă de până la 25 de ani vor fi cuprinși în programe active de informare și consiliere privind cariera, înainte de a atinge 6 luni de șomaj, urmărindu-se identificarea celor mai potrivite măsuri active care pot conduce la ocuparea persoanelor respective.

B. Tinerii care urmează să absolvească o formă de învățământ preuniversitar vor beneficia de servicii de informare și consiliere privind cariera, pe baza unui plan individual de consiliere. Acțiunea desfășurată în cadrul unui program de prevenire a șomajului în rândul tinerilor va fi corelată și susținută de acțiuni similare ale centrelor de consiliere din rețeaua Ministerului Educației și Cercetării, a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a Ministerului Tineretului și Sportului.

C. Ministerul Educației și Cercetării își propune: adaptarea ofertei de formare profesională la nevoile individuale de dezvoltare personală și profesională specifice, din perspectiva învățării de-a lungul întregii vieți; facilitarea accesului la piața muncii pentru grupurile aflate în situație de risc din perspectiva excluderii sociale (femeile tinere, tinerii instituționalizați); implementarea sistemului creditelor profesionale transferabile în scopul recunoașterii calificărilor și a competențelor dobândite prin formarea profesională organizată în contexte ale învățării formale, nonformale și informale. Ministerul Educației și Cercetării va colabora în organizarea schemelor de tranziție de la școală la locul de muncă.

Set de indicatori specifici: indicatori psihopedagogici specifici activităților de consiliere și orientare profesională; număr de acorduri de cooperare școală-agent economic; număr de ore de instruire practică realizată la un agent economic.

D. Acordarea de facilități fiscale unităților de turism care vor asigura o pregătire profesională continuă pentru salariați (în special tineri), cu efecte pozitive asupra calității serviciilor turistice, se va realiza prin acțiuni comune întreprinse împreună cu Federația Patronatului din Turism, Sindicatul din Turism și cu principalele asociații profesionale din turism.

E. Se va urmări crearea unui sistem de indicatori statistici, compatibil cu cel european, care să permită înregistrarea șomerilor și monitorizarea programelor derulate în cadrul acțiunilor de prevenire și combatere a șomajului în rândul tinerilor.

F. Acordarea de facilități tinerilor care vor să se stabilească în mediul rural în vederea practicării agroturismului

### 1.4. Obiective prevăzute pentru anii 2003—2004

A. Creșterea numărului de centre de informare și consiliere profesională din cadrul rețelei Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. În plus față de extinderea rețelei de centre se au în vedere și modernizarea și dotarea acestora cu noi instrumente de lucru specifice. De asemenea, numărul de personal care activează în cadrul acestor centre trebuie să crească în raport proporțional cu cerințele derulării programelor de consiliere profesională, astfel încât să sporească procentul persoanelor care vor primi consiliere profesională înainte de a atinge perioada de 6 luni de șomaj.

B. Se va continua programul prin care tinerii care urmează să absolvească o formă de învățământ vor beneficia de servicii de consiliere, pe baza unui plan individual de consiliere, printr-o acțiune corelată și susținută de acțiunile similare ale centrelor de consiliere din rețeaua Ministerului Educației și Cercetării, a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a Ministerului Tineretului și Sportului.

C. Se va continua implementarea programelor de măsuri active derulate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca principală pârghie de stimulare a ocupării forței de muncă, implicit și a tinerilor.

D. Se va aplica strategia de formare profesională continuă a personalului din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, astfel încât personalul care activează în cadrul serviciilor publice de ocupare să beneficieze de programe de pregătire profesională care să asigure un înalt nivel de eficiență a serviciilor de ocupare oferite șomerilor.

E. Acordarea de facilități tinerilor care vor să se stabilească în mediul rural în vederea practicării agroturismului.

## 2. Obiective ale politicii de prevenire și combatere a șomajului de lungă durată

### 2.1. Obiective prevăzute pentru anul 2002

A. Implementarea concepției și a mentalității de susținere a formării continue sau a educației permanente, care să răspundă necesităților de adaptare rapidă la schimbările structurale ale economiei și tehnologiei, care să facă față unei mari mobilități profesionale previzibile în perspectivă. De satisfacerea acestor cerințe va depinde în viitor promovarea în muncă și în societate.

B. Pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată șomerii vor fi cuprinși în programe active de informare și consiliere privind cariera, în cadrul centrelor de informare și consiliere profesională din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, urmărindu-se identificarea celor mai potrivite măsuri active care pot conduce la ocuparea persoanelor respective, înainte de atingerea perioadei de 12 luni de șomaj, pentru prevenirea intrării acestora în categoria șomerilor de lungă durată.

C. Inițierea unor proiecte-pilot de tip „job rotation” (formare prin rotație), care constau în asistarea șomerilor în identificarea unui loc de muncă și plasarea acestora într-o firmă/întreprindere care are un loc de muncă vacant pe perioadă determinată. Se are în vedere inițierea a două astfel de proiecte-pilot în două dintre județele în care se înregistrează o frecvență mai mare a locurilor de muncă vacante pe perioadă determinată, dar și o rată a șomajului mai mare, proiecte în care vor fi angrenați circa 50 de șomeri.

D. Se va urmări crearea unui sistem de indicatori statistici, compatibil cu cel european, de înregistrare și monitorizare a programelor pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată.

### 2.2. Obiective prevăzute pentru anii 2003—2004:

A. Creșterea numărului de centre de informare și consiliere profesională din cadrul rețelei Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. În plus față de extinderea rețelei de centre se au în vedere și modernizarea și dotarea acestora cu noi instrumente de lucru specifice. De asemenea, numărul de personal care activează în cadrul acestor centre trebuie să crească în raport proporțional cu cerințele derulării programelor de consiliere profesională, astfel încât să crească procentul persoanelor care vor primi consiliere profesională înainte de a atinge perioada de 12 luni de șomaj.

B. Se va continua implementarea programelor de măsuri active derulate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca principală pârgie de stimulare a ocupării forței de muncă, care să ducă la prevenirea și combaterea șomajului pe termen lung.

#### Măsuri

#### 1. Măsuri pentru prevenirea și combaterea șomajului în rândul tinerilor

##### 1.1. Măsuri pentru anul 2002

A. Începând cu semestrul II al anului 2002 se va iniția programul „Un nou început” pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor, prin care se vor acorda servicii de informare și consiliere profesională tinerilor șomeri nou-înregistrați (facem referire la fluxul șomerilor), astfel încât până la împlinirea a 6 luni de șomaj cât mai multe persoane să fie cuprinse în activitatea de consiliere și orientate spre o măsură activă care le va da posibilitatea reintegrării pe piața muncii.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

B. În vederea prevenirii șomajului în rândul tinerilor se va derula programul „De la școală la viața profesională, spre carieră”, prin care, începând cu semestrul II al anului 2002, tinerii care urmează să absolvească o formă de învățământ vor beneficia de servicii de consiliere, pe baza unui plan individual de consiliere. Acțiunea va fi corelată și susținută de alte acțiuni similare ale centrelor de consiliere din rețeaua Ministerului Educației și Cercetării, a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a Ministerului Tineretului și Sportului.

Pentru derularea acestui program Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va iniția încheierea unui protocol cu Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Tineretului și Sportului în scopul întocmirii unui plan de acțiuni comune în vederea consilierii elevilor din clasele terminale ale învățământului preuniversitar (școli generale, licee, grupuri școlare profesionale și de ucenici). Acest plan va cuprinde acțiuni cu tematici nominalizate, în completarea programelor de pregătire specifice ariei curriculare de consiliere și orientare, studiate cu începere din clasa a V-a, desfășurate în comun de către consilierii de orientare profesională din rețeaua agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, a inspectoratelor școlare județene și a direcțiilor județene pentru tineret și sport, și se va desfășura pe baza unui calendar de activități. Partenerii menționați vor participa, la invitația unităților de învățământ, și la desfășurarea activităților cuprinse în curriculumul național.

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Tineretului și Sportului

C. Măsurile active au un rol major în combaterea șomajului în rândul tinerilor. Prin programele de ocupare a forței de muncă pe care Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă le-a elaborat și le implementează în anul 2002, situația tinerilor care își vor găsi un loc de muncă prin diferitele măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă este prezentată în anexă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

D. Începând cu luna martie 2002, conform prevederilor art. 60 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 se va întocmi un plan individual de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă potrivit legii.

Potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 86/2002 privind procedura de elaborare, conținutul și monitorizarea planului individual de mediere, fiecărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, o dată cu înregistrarea acesteia la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, i se deschide planul de mediere care cuprinde următoarele capitole:

a) ofertele de locuri de muncă puse la dispoziție persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă — pentru fiecare loc de muncă oferit se va înscrie alăturat rezultatul acțiunii: încadrat, neîncadrat, refuzul locului de muncă;

b) cursurile de formare profesională oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă — pentru fiecare curs oferit se va înscrie alăturat rezultatul acțiunii: absolvent, încadrat în urma absolvirii, neîncadrat, refuzul cursului;

c) alte acțiuni întreprinse pentru creșterea șanselor de ocupare;

d) vize lunare din carnetul de evidență;

e) observațiile funcționarului public cu privire la acțiunile de mediere întreprinse.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

E. Politica de dezvoltare regională a Guvernului constituie o componentă importantă a reformei, având ca obiective principale diminuarea dezechilibrelor economice și sociale acumulate în timp, prevenirea apariției unor noi dezechilibre și susținerea dezvoltării generale a tuturor regiunilor țării, cooperarea transfrontalieră, întărirea capacității României de a-și asuma responsabilitățile unui viitor stat membru al Uniunii Europene. Aceasta corespunde cu obiectivul central al Proiectului PHARE 2000 „Coeziune economică și socială”, implementat de Ministerul Dezvoltării și Prognozei împreună cu celelalte instituții cu atribuții conexe.

În cadrul acestui proiect facem referire la componenta „Dezvoltarea resurselor umane” (DRU), care asigură asistență tehnică și financiară pentru sprijinirea resurselor umane în contextul restructurării industriale, abordând problema ratei ridicate a șomajului, a punctelor critice care există în unele regiuni în ceea ce privește combaterea acestui fenomen, a incidenței puternice a șomajului în rândul tinerilor. Componenta DRU a fost lansată în cursul anului 2001 și se derulează și în anul 2002.

Una dintre prioritățile schemei de finanțare nerambursabile pentru această componentă este îmbunătățirea măsurilor active de ocupare — care cuprinde măsuri specifice: activități eligibile pentru finanțare — ca instrument sistemic pentru încurajarea ocupării forței de muncă.

Beneficiarii acestei scheme de grant sunt administrațiile publice locale și serviciile descentralizate ale administrației publice centrale care au responsabilități în domeniul DRU, firme private, organizații neguvernamentale etc. Primul termen limită pentru depunerea cererilor de finanțare a fost 30 octombrie 2001, al doilea termen limită este 31 mai 2002.

Instituție responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei și alte instituții cu atribuții conexe

F. Componenta „Coeziune economică și socială” din cadrul Programului PHARE 2001 sprijină Guvernul în implementarea politicii integrate a planurilor multianuale de dezvoltare regională prin proiecte de investiții în sectoarele prioritare, în vederea creșterii potențialului economic și social în zonele identificate (Hotărârea Guvernului nr. 399/2001 privind concentrarea fondurilor PHARE 2001 — componenta coeziune economică și socială — și a fondurilor de cofinanțare corespunzătoare de la bugetul de stat, în zone de restructurare industrială cu potențial de creștere

economică) care se confruntă cu probleme de restructurare industrială. Aceste zone sunt sprijinite în măsura în care demonstrează potențial pentru creștere economică, în concordanță cu prevederile Planului național de dezvoltare.

a) Măsurile de dezvoltare instituțională în sprijinul coeziunii economice și sociale sunt cuprinse în Proiectul PHARE RO 0108.01. În cadrul acestora este planificată asistarea formării profesionale — învățământ profesional și tehnic (componenta C), prin activități dezvoltate la nivel național, regional, județean și local (nivelul unității de învățământ).

Bugetul aprobat pentru componenta C din Proiectul PHARE RO 0108.01 este de 4,5 milioane euro care reprezintă contribuție PHARE.

Dezvoltarea instituțională pentru TVET în Programul PHARE 2001 vizează:

- proiectarea unui subsistem VET articulat cu finalitățile învățământului obligatoriu, precum și cu măsurile de dezvoltare integrată socială și economică, la nivel regional (acces echitabil și șanse echitabile de inserție socioprofesională asigurate prin arhitectura internă a subsistemului, prin dimensionarea rețelei școlare și a planului de școlarizare);

- proiectarea și dezvoltarea ofertei educaționale a VET în concordanță cu interesele și potențialul individual al elevilor, cu nevoile de dezvoltare ale societății, cu nevoile de dezvoltare economică la nivelul comunității și al regiunilor, în condițiile asigurării coeziunii sociale, ale combaterii marginalizării sociale a grupurilor de populație aflate în risc (acces echitabil al elevilor la condițiile de pregătire profesională similare din punct de vedere al calității, indiferent de zona geografică în care este organizat VET, condiții de pregătire care sunt adaptate nevoilor specifice ale populației școlare cu nevoi speciale);

- consolidarea capacității unităților de învățământ de a contribui la acțiunile de dezvoltare a resurselor umane din cadrul comunității, conform politicilor de dezvoltare regională, prin activități de formare profesională continuă, în perspectiva obiectivelor învățării permanente.

b) „Investițiile pentru coeziune economică și socială” — PHARE RO 0108.03 din cadrul Programului PHARE 2001 sunt focalizate pe 6 priorități:

- sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii;
- formare profesională — învățământ profesional și tehnic, educație și formare tehnică și profesională (TVET);
- schemă de investiții în servicii sociale;
- proiecte mari de infrastructură;
- proiecte mici de infrastructură;
- componenta de publicitate, selecție, monitorizare, evaluare și supervizare.

„Investițiile în învățământ profesional și tehnic TVET” — componenta B — sunt cuprinse în Proiectul PHARE RO 0108.03 cu un buget aprobat de 21,33 milioane euro, din care 16 milioane euro reprezintă contribuție PHARE, iar diferența de 5,33 milioane euro, contribuția Guvernului României din Fondul Național de Dezvoltare Regională (ceea ce reprezintă 25% din fondul total, ca regulă generală).

Investițiile pentru activitatea TVET în Programul PHARE 2001 vizează:

- reabilitarea infrastructurii școlilor (clădiri și instalații);
- procurarea de echipamente (tehnică de calcul și echipamente de birotică).

Beneficiarii finali ai fondurilor sunt un număr de 122 de unități de învățământ localizate după cum urmează:

1. un număr de 111 unități de învățământ cu sediul în cele 11 zone de restructurare industrială aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 399/2001 privind concentrarea fondurilor PHARE 2001 — componenta coeziune econo-

mică și socială — și a fondurilor de cofinanțare corespunzătoare de la bugetul de stat, în zone de restructurare industrială cu potențial de creștere economică, din care:

(i) 100 de unități de învățământ cu rol prioritar în dezvoltarea și aplicarea măsurilor specifice modernizării învățământului profesional și tehnic;

(ii) 11 unități de învățământ cu rol prioritar în dezvoltarea și aplicarea politicilor de dezvoltare a resurselor umane, atât cele proprii sistemului educațional, cât și cele implicate în dezvoltarea economică la nivelul comunității sau la nivel regional, pe baza experienței dobândite în cadrul Programului PHARE VET RO 9405 (aceste unități de învățământ trebuie să fi fost implicate în acest program).

Selecția acestor 111 unități de învățământ este realizată la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare de către un comitet de evaluare format din membri ai consorțiului regional, iar decizia finală aparține consiliului de dezvoltare regională;

2. un număr de 11 unități de învățământ cu sediul în afara celor 11 zone de restructurare industrială, care îndeplinesc simultan următoarele condiții: (i) școlarizează în domenii profesionale complementare celor organizate în cele 111 unități de învățământ din zonele de restructurare industrială; (ii) au participat la Programul PHARE VET RO 9405. Aceste unități de învățământ au rolul de a asista dezvoltarea instituțională a altor unități de învățământ necuprinse în program, de a dezvolta forme alternative de învățare și formare profesională, de evaluare, certificare și recunoaștere a competențelor profesionale specifice nivelurilor de calificare furnizate prin învățământ profesional preuniversitar.

Instituțiile responsabile: Ministerul Dezvoltării și Prognozei, Ministerul Educației și Cercetării și instituțiile membre ale Comitetului de coordonare a proiectelor

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

Măsurile prioritare prevăzute în planul de acțiune pe anul 2002 sunt:

- Ministerul Turismului va demara proiectul de formare profesională I.S.I. „Instruire și servicii pentru întreprinderi”, proiect în cofinanțare cu parteneri italieni, promotor ENAIP Friuli Veneția — Giulia.

Faza a III-a a proiectului „Formarea” cuprinde 16 activități de formare cu adresabilitate spre formatori, angajați și șomeri. Formarea se realizează pe baza unor planuri de învățământ flexibile, structurate pe pregătirea teoretică, seminarii și activități practice în România și în Italia;

- Ministerul Turismului va cofinanța în anul 2002 activități de învățământ turistic:

a) cursuri — cu respectarea unui indicator de rezultate reprezentând „asigurarea de noi locuri de muncă în proporție de 15% pentru cursanții pregătiți în cadrul programului cofinanțat de Ministerul Turismului”;

b) elaborarea de planuri și programe-etalon care să încurajeze policalificarea cu direcționare prioritară spre domeniile: turism rural și agroturism;

- în deplin acord cu măsurile prioritare sus-menționate Ministerul Turismului dezvoltă un proiect și în Programul PHARE 2000 „Coeziune economică și socială” — Dezvoltarea resurselor umane (DRU), în contextul restructurării industriale, demarat în anul 2002.

Domeniile prioritare ale proiectului cu impact asupra combaterii șomajului în rândul tinerilor sunt:

- îmbunătățirea măsurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru încurajarea ocupării forței de muncă;
- promovarea includerii sociale a tinerilor care au părăsit instituțiile de ocrotire — se va acționa pentru modernizarea sistemelor de învățământ profesional și inovarea în domeniul educației și instruirii profesionale, cu scopul de a întări abilitățile și competențele relevante în raport cu nevoile pieței forței de muncă și pentru a îmbunătăți șansele de ocupare a tinerilor, în special a tinerilor șomeri, prin: cursuri de instruire pentru meserii din domeniul turismului, artizanatului, produselor alimentare agricole etc., pentru a încuraja diversificarea rurală în conformitate cu planurile de dezvoltare regională.

Instituție responsabilă: Ministerul Turismului

H. Adoptarea proiectului de lege cu privire la sprijinul acordat de stat tinerilor din mediul rural

Acest proiect de lege își propune să definească, asemănător reglementărilor Uniunii Europene, categoria și condițiile pentru tinerii care urmează să se stabilească în mediul rural. Susținerea pentru stabilirea tinerilor în mediul rural se referă la: atribuirea în proprietate a unor terenuri de până la 1.000 m<sup>2</sup> pentru construirea de locuințe și anexe gospodărești; atribuirea în folosință a unor terenuri agricole de la 0,5 până la 10 ha pentru agricultură; scutirea de la plata taxei datorate pentru scoaterea definitivă din circuitul agricol a terenurilor agricole aflate în extravilan prin extinderea intravilanului localităților.

Instituție responsabilă: Ministerul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor

#### 1.2. Măsuri prognozate pentru anul 2003

A. În anul 2003 se va continua programul „Un nou început” pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor, prin care se vor acorda servicii de informare și consiliere profesională tinerilor șomeri nou-înregistrați, astfel încât, până la împlinirea a 6 luni de șomaj, o mare parte dintre aceste persoane să fie cuprinse în activitatea de consiliere și orientate spre o măsură activă care le va da posibilitatea reintegrării pe piața muncii.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

B. În vederea prevenirii șomajului în rândul tinerilor va continua derularea programului „De la școală la viața profesională, spre carieră”, prin care în anul 2003 tinerii care urmează să absolvească o formă de învățământ vor beneficia de servicii de consiliere, pe baza unui plan individual de consiliere. Acțiunea va fi corelată și susținută de alte acțiuni similare ale centrelor de consiliere din rețeaua Ministerului Educației și Cercetării, a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a Ministerului Tineretului și Sportului.

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Tineretului și Sportului

C. În anul 2003 va continua implementarea programelor de măsuri active pentru tineri. Situația este prezentată în anexă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

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

- investiții în exploatarea agricolă;
- dezvoltarea și diversificarea activităților economice pentru generarea de activități multiple și venituri alternative — submăsuri principale (60% din suma alocată măsurii): agroturismul și silvoturismul.

Instituția responsabilă: Ministerul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor

E. Se vor continua componentele TVET din cadrul Programului PHARE 2001 „Coeziune economică și socială”.

Instituțiile responsabile: Ministerul Dezvoltării și Prognozei, Ministerul Educației și Cercetării, precum și instituțiile membre ale Comitetului de coordonare a proiectelor

#### 2. Măsuri prevăzute pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată

##### 2.1. Măsuri pentru anul 2002

A. Începând cu semestrul II al anului 2002 va începe derularea programului „Un nou început — o nouă șansă” pentru diminuarea și combaterea șomajului de lungă durată, prin care se vor acorda servicii de informare și consiliere profesională în cadrul centrelor de informare și consiliere profesională din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, pentru șomerii nou-înregistrați (ne referim la fluxul șomerilor), urmărindu-se identificarea celor mai potrivite măsuri active care pot conduce la integrarea persoanelor respective pe piața forței de muncă înainte de atingerea perioadei de 12 luni de șomaj, pentru prevenirea intrării acestora în categoria șomerilor de lungă durată.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

B. Programul de măsuri active pentru ocuparea forței de muncă pentru șomerii de lungă durată în anul 2002 este prezentat în anexă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

C. Începând cu luna martie 2002, conform prevederilor art. 60 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 se va întocmi un plan individual de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă potrivit legii. Potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 86/2002 privind procedura de elaborare, conținutul și monitorizarea planului individual de mediere, fiecărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, o dată cu înregistrarea acesteia la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, i se deschide planul de mediere prezentat la pct. 1.1 lit. D.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

D. De asemenea, măsurile active vor fi implementate în continuare în cadrul Proiectului „Dezvoltarea sectorului social” — subcomponenta Programul de redistribuire a forței de muncă (PRFM), finanțat din împrumutul Băncii Mondiale, respectiv Proiectul RO 4616, și din bugetul asigurărilor pentru șomaj, beneficiarii acestui program fiind atât persoanele care sunt sau urmează să fie disponibilizate, cât și șomerii înregistrați. Suma rămasă în contul PRFM (794.034 dolari S.U.A.) va fi suplimentată din noul acord de împrumut RO 4616, ratificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2001, pentru perioada 2002—2005. La un cost mediu de circa 200 dolari S.U.A./intervenție, PRFM va asista aproximativ 100.000 de șomeri într-o perioadă de 4 ani; un număr important dintre cei asistați vor fi persoane din categoria șomeri de lungă durată. Fondurile PRFM nu sunt prealocate deoarece scopul programului este să se bazeze pe cerere.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

E. Ministerul Turismului va revizui și va armoniza, în conformitate cu prevederile UE în domeniu, Ordinul ministrului turismului nr. 103/1995 pentru aprobarea Metodologiei organizării și desfășurării cursurilor de calificare profesională în meseriile de bază din activitățile hoteliere și de turism, care va deveni Ordin al ministrului turismului pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea,

desfășurarea și absolvirea cursurilor de inițiere, calificare, specializare, perfecționare și a altor tipuri de formare profesională a adulților din și pentru industria ospitalității și a turismului.

În formula propusă ordinul sus-menționat va reglementa planuri de învățământ care să încurajeze policalificarea în ramura serviciilor din turism, respectiv domeniile: turism, hotelier și restaurante (producție și servire).

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

F. Continuarea Proiectului privind înființarea unui centru de formare și consultanță pentru întreprinderile mici și mijlocii cu acordare de asistență tehnică de către Institutul de Formare pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii din Regiunea Valonă (IFPME). Proiectul va urmări în continuare crearea de noi locuri de muncă prin stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, ca o măsură de combatere a șomajului de lungă durată.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

G. Componenta „Dezvoltarea resurselor umane” (DRU) din Programul PHARE 2000 „Măsuri regionale integrate” asigură asistență tehnică și financiară pentru sprijinirea resurselor umane în contextul restructurării industriale, abordând problema ratei ridicate a șomajului, a punctelor critice care există în unele regiuni în ceea ce privește combaterea acestui fenomen, a incidenței puternice a șomajului de lungă durată.

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

H. Inițierea și derularea unor proiecte de „job rotation” (formarea prin rotație) care constau în asistarea șomerilor

în identificarea unui loc de muncă și plasarea acestora într-o firmă/întreprindere care are un loc de muncă vacant pe perioadă determinată. Se are în vedere inițierea a două astfel de proiecte-pilot în două județe în care se înregistrează o frecvență mai mare a locurilor de muncă vacante pe perioadă determinată, dar și o rată a șomajului mai mare, proiecte în care vor fi angrenați circa 50 de șomeri.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Institutul de Științe ale Educației

#### 2.2. Măsuri pentru anul 2003

A. În anul 2003 va continua derularea programului „Un nou început — o nouă șansă” pentru diminuarea și combaterea șomajului de lungă durată, prin care se vor acorda servicii de informare și consiliere profesională în cadrul centrelor de informare și consiliere profesională din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă șomerilor nou-înregistrați (ne referim la fluxul șomerilor), urmărindu-se identificarea celor mai potrivite măsuri active care pot conduce la integrarea persoanelor respective pe piața forței de muncă înainte de atingerea perioadei de 12 luni de șomaj, pentru prevenirea intrării acestora în categoria șomerilor de lungă durată.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

B. În anul 2003 se prognozează continuarea programelor de măsuri active pentru șomerii de lungă durată. Situația este prezentată în anexă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

ANEXĂ\*)

Tabelul nr. 1. Populația activă pe grupe de vârstă și niveluri de educație

mii persoane

Nivel ISCED	2000					
	Total	5-7	4	3g	3v	0-2
Total						
15 +	11585	1011	502	3466	2580	4027
15-19	428	0	0	73	101	254
20-24	1138	41	41	459	283	314

#### Mediul urban

15 +	5674	905	421	2277	1436	635
15-19	120	0	0	42	41	36
20-24	577	33	30	303	140	71

#### Mediul rural

15 +	5911	106	81	1188	1143	3392
15-19	308	0	0	30	60	218
20-24	561	8	11	155	144	243

ISCED — nivelurile 5—7: studii universitare de lungă durată și de scurtă durată

— nivel 4: postliceală sau similară

— nivel 3g: liceu și liceu treapta I

— nivel 3v: școală profesională, complementară sau de ucenici

— nivelurile 0—2: gimnaziu, școală primară și fără studii.

Sursa: Anchetă asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), INS, 2000.

\*) Anexa este reprodusă în facsimil.

Tabelul nr. 2. Rata de ocupare pe grupe de vârstă și nivel de educație

- % -

Nivel ISCED	2000					
	Total*)	5-7	4	3g	3v	0-2
Total						
15 +	58,8	76,5	64,8	62,5	67,6	49,1
15-19	18,1	-	-	17,1	44,1	15,4
20-24	52,0	68,5	66,2	39,6	67,8	62,5

## Mediul urban

15 +	49,8	76,0	62,2	56,5	60,2	19,3
15-19	5,4	-	-	10,6	26,1	2,2
20-24	41,2	69,7	59,8	33,5	62,9	39,9

## Mediul rural

15 +	69,8	81,8	81,8	76,8	78,7	64,8
15-19	35,4	-	-	35,1	61,8	32,1
20-24	66,9	63,7	85,2	57,1	72,3	70,8

\*) Excluzând persoanele plecate în străinătate pentru o perioadă nedeterminată.

Sursa: Anchetă asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), INS, 2000.

Tabelul nr. 3. Rata șomajului BIM pe grupe de vârstă, sexe și medii

%

	Total		Grupe de vârstă			
			15-19*)		20-24	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Total	8.0	7,1	26.8	23,2	17.2	16,9
Bărbați	7.5	7,7	24.4	24,4	15.5	17,7
Femei	8.6	6,4	30.3	21,4	19.3	15,8
Urban	11.4	11,2	49.6	53,4	24.3	25,0
Rural	4.7	3,1	15.7	11,5	11.1	8,5

\*) Pentru 1995 vârsta minimă din interval este 14 ani.

Sursa: Anchetă asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), INS, 1995, 2000.

Tabelul nr. 4. Structura șomerilor înregistrați, beneficiari de drepturi bănești

%

Anul	Șomeri sub 25 ani	Total șomeri	Pondere șomeri tineri în total șomeri
31 dec. 1999	245989	871551	28,2
31 dec. 2000	220701	751911	29,4
31.dec.2001	178413	607690	29,35

Sursa: Datele MMSS și Anuarele Statistice, INS.



**Tab.nr.5.** Numărul șomerilor înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, pe grupe de vârstă și niveluri de instruire, la sfârșitul anului 2001.

Grupe de vârstă	Total șomeri	Șomeri muncitori	Șomeri cu studii medii	Șomeri cu studii superioare
sub 25 ani	178413	119316	53620	5477
25-29 ani	69214	45235	18253	5726
30-39 ani	142805	100497	37589	4719
40-49 ani	148531	112558	30917	5056
50-55 ani	58512	44202	12501	1809
55 ani și peste	10215	8108	1713	394
<b>TOTAL</b>	<b>607690</b>	<b>429916</b>	<b>154593</b>	<b>23181</b>
Sursa: A.N.O.F.M.				

**Tab.nr.5.a.** Structura șomerilor înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, pe grupe de vârstă și niveluri de instruire, la sfârșitul anului 2001.

Grupe de vârstă	Total șomeri	Șomeri muncitori	Șomeri cu studii medii	Șomeri cu studii superioare (%)
sub 25 ani	29.36	27.75	34.68	23.63
25-29 ani	11.39	10.52	11.81	24.70
30-39 ani	23.50	23.38	24.31	20.36
40-49 ani	24.44	26.18	20.00	21.81
50-55 ani	9.63	10.28	8.09	7.80
55 ani și peste	1.68	1.89	1.11	1.70
<b>TOTAL</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Sursa: A.N.O.F.M.				

**Tab.nr.6.** Numărul șomerilor-femei înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, pe grupe de vârstă și niveluri de instruire, la sfârșitul anului 2001.

Grupe de vârstă	Total șomeri femei	Șomeri femei muncitori	Șomeri femei cu studii medii	Șomeri femei cu studii superioare
sub 25 ani	80478	45147	32044	3287
25-29 ani	31235	16122	11718	3395
30-39 ani	68522	40488	25150	2884
40-49 ani	70904	48766	19741	2397
50-55 ani	21659	14421	6602	636
55 ani și peste	2459	1974	445	40
<b>TOTAL</b>	<b>275257</b>	<b>166918</b>	<b>95700</b>	<b>12639</b>
Sursa: A.N.O.F.M.				

**Tab.nr.6.a. Structura șomerilor-femei înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, pe grupe de vârstă și niveluri de instruire, la sfârșitul anului 2001**

				(%)
Grupe de vârstă	Total șomeri femei	Șomeri femei muncitori	Șomeri femei cu studii medii	Șomeri femei cu studii superioare
sub 25 ani	29.24	27.05	33.48	26.01
25-29 ani	11.35	9.66	12.24	26.86
30-39 ani	24.89	24.26	26.28	22.82
40-49 ani	25.76	29.22	20.63	18.97
50-55 ani	7.87	8.64	6.90	5.03
55 ani și peste	0.89	1.18	0.46	0.32
<b>TOTAL</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Sursa: A.N.O.F.M.				

Tabelul nr. 7a. Situația tinerilor care își vor găsi un loc de muncă prin diferite măsuri active în anul 2002

MĂSURA	Nr. tinerilor ce vor fi ocupați în 2002 (%)
Mediere	16,17
Cursuri de formare profesională	5,32
Alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului	35,21
Încadrarea întreținătorilor unici de familie	1,59
Stimularea mobilității forței de muncă	3,4
Încadrarea absolvenților din instituțiile de învățământ	22,54
Stimularea încadrării persoanelor handicapate	0,03
Crearea de noi locuri de muncă prin creditarea IMM	5,45
Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități	1,51
Ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar	8,7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Tabelul nr. 7b. Situația tinerilor care își vor găsi un loc de muncă prin diferite măsuri active în anul 2003

Tipuri de masuri active	Nr. tinerilor ce vor fi ocupați în 2003 (%)
Mediere	17,06
Cursuri de formare profesională	5,23
Alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului	34,84
Încadrarea întreținătorilor unici de familie	1,5
Stimularea mobilității forței de muncă	3,38
Încadrarea absolvenților din instituțiile de învățământ	22,46
Stimularea încadrării persoanelor handicapate	0,03
Crearea de noi locuri de muncă prin creditarea IMM	5,43
Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități	1,51
Ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar	8,52
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

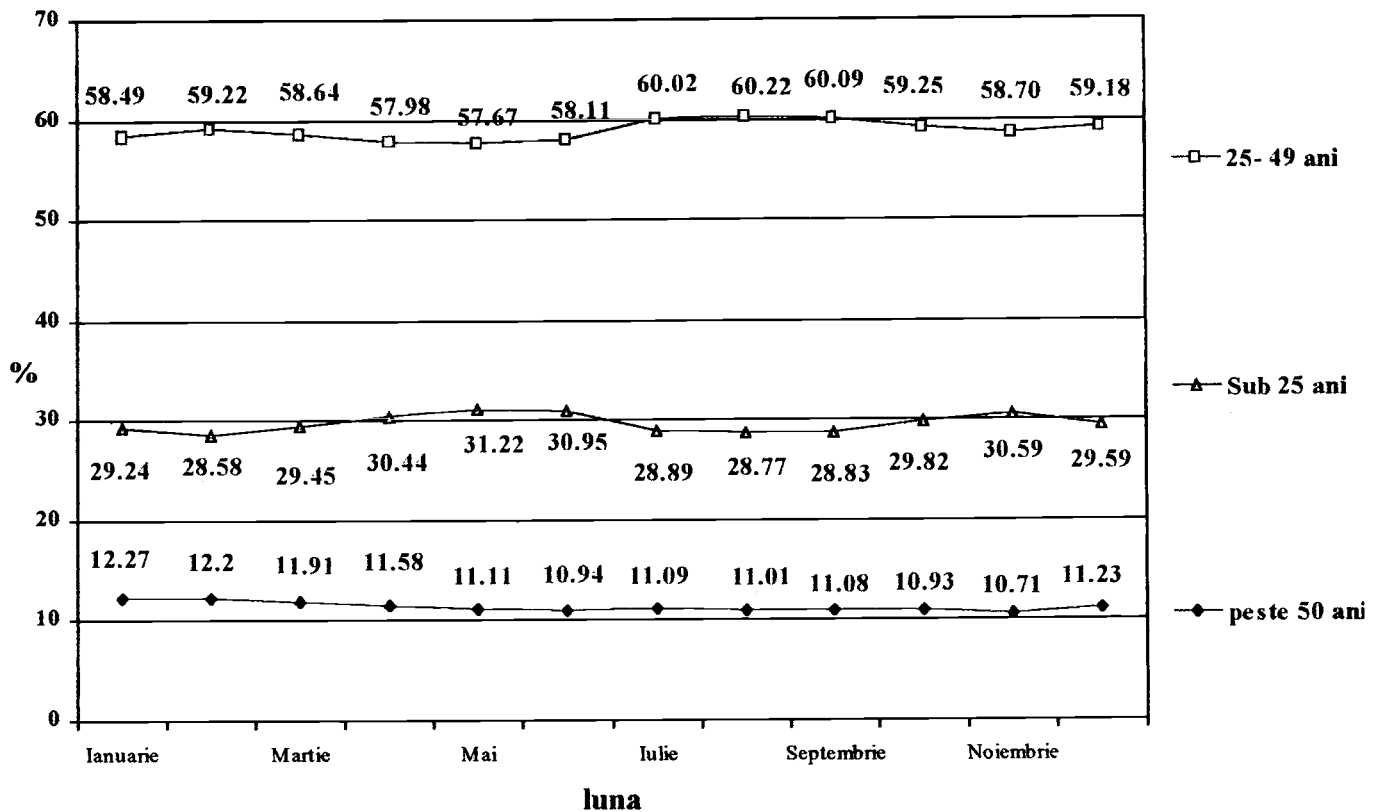
Tabelul nr. 7c. **Situația șomerilor de lungă durată care își vor găsi un loc de muncă prin diferite măsuri active în anul 2002**

MĂSURA	Nr. șomeri de lungă durată ce vor fi ocupați în anul 2002 (%)
Mediere	19,48
Cursuri de formare profesională	2,77
Alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului	27,91
Încadrarea șomerilor peste 45 de ani sau întreținătorilor unici de familie	15,79
Stimularea mobilității forței de muncă	2,63
Încadrarea absolvenților din instituțiile de învățământ	0,05
Stimularea încadrării persoanelor handicapate	0,008
Crearea de noi locuri de muncă prin creditarea IMM	5,47
Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități	1,59
Ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar	24,25
TOTAL	100

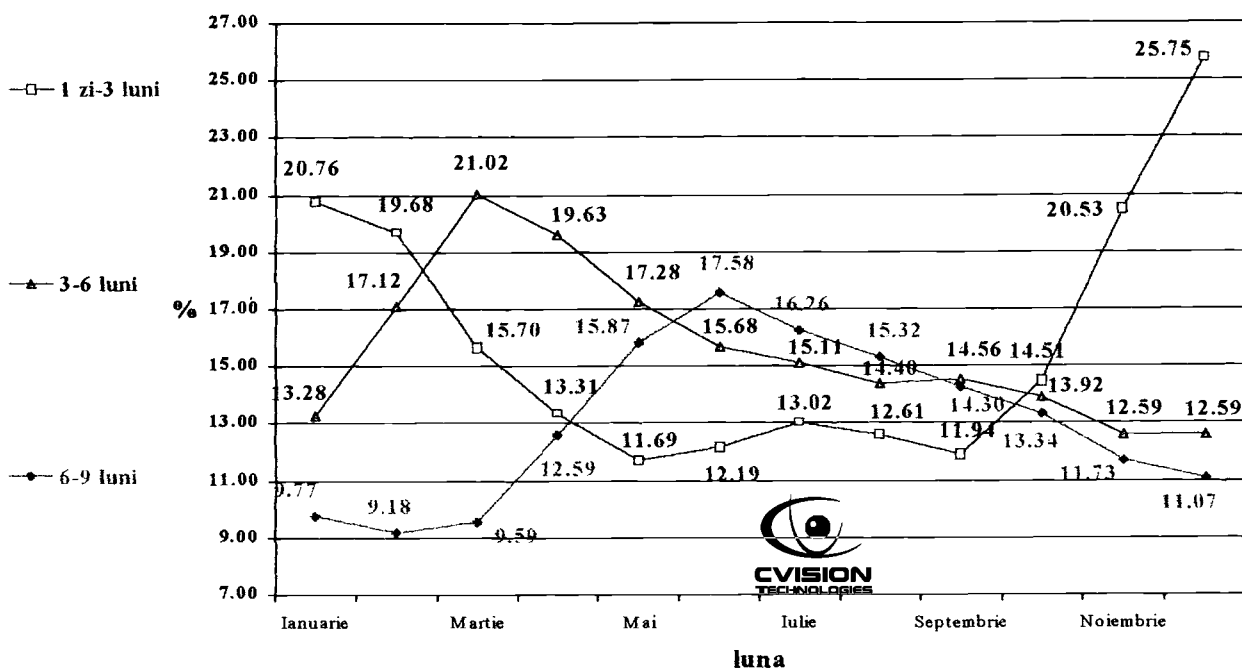
Tabelul nr. 7d. **Situația șomerilor de lungă durată care își vor găsi un loc de muncă prin diferite măsuri active în anul 2003**

MĂSURA	Nr. șomeri de lungă durată ce vor fi ocupați în anul 2003 (%)
Mediere	20,12
Cursuri de formare profesională	2,77
Alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului	27,19
Încadrarea șomerilor peste 45 de ani sau întreținătorilor unici de familie	15,9
Stimularea mobilității forței de muncă	2,74
Încadrarea absolvenților din instituțiile de învățământ	0,07
Stimularea încadrării persoanelor handicapate	0,007
Crearea de noi locuri de muncă prin creditarea IMM	5,50
Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități	1,58
Ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar	24,07
TOTAL	100

Graficul nr. 1. Evoluția șomerilor beneficiari ai Legii nr. 1/1991, pe grupe de vârstă, în perioada ianuarie–decembrie 2001



Graficul nr. 2. Evoluția șomerilor de scurtă durată, beneficiari ai Legii nr. 1/1991



<b>Tab.nr.8.</b> Numărul persoanelor care au beneficiat de drepturi conf. Legii nr.1/1991 după durata șomajului, la sfârșitul lunii februarie 2002											
<b>Durata șomajului cuprinsă între:</b>											
	TOTAL	1 zi-3 luni	3-6 luni	6-9 luni	9-12 luni	12-15 luni	15-18 luni	18-21 luni	21-24 luni	24-27 luni	peste 27 luni
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>TOTAL șomeri, din care:</b>	<b>654569</b>	<b>164145</b>	<b>136380</b>	<b>65695</b>	<b>44787</b>	<b>58311</b>	<b>52039</b>	<b>38216</b>	<b>40684</b>	<b>44512</b>	<b>9800</b>
- femei	276238	52376	58854	30872	20352	24909	24829	18811	20281	20367	4587
- bărbați	378331	111769	77526	34823	24435	33402	27210	19405	20403	24145	5213
<b>I. Șomeri sub 25 ani, din care:</b>	<b>176293</b>	<b>40785</b>	<b>43405</b>	<b>15739</b>	<b>12547</b>	<b>17929</b>	<b>18218</b>	<b>7823</b>	<b>9029</b>	<b>10714</b>	<b>104</b>
- femei	75516	15028	19413	6918	5159	7443	9149	3569	3949	4858	30
- bărbați	100777	25757	23992	8821	7388	10486	9069	4254	5080	5856	74
Sursa: A.N.O.F.M.											

<b>Tab.nr.8.a.</b> Structura somerilor beneficiari de drepturi conf. Legii nr.1/1991 după durata șomajului, la sfârșitul lunii februarie 2002.											
(%)											
<b>Durata șomajului cuprinsă între:</b>											
	TOTAL	1 zi-3 luni	3-6 luni	6-9 luni	9-12 luni	12-15 luni	15-18 luni	18-21 luni	21-24 luni	24-27 luni	peste 27 luni
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>TOTAL șomeri, din care:</b>	<b>100.00</b>	<b>25.08</b>	<b>20.84</b>	<b>10.04</b>	<b>6.84</b>	<b>8.91</b>	<b>7.95</b>	<b>5.84</b>	<b>6.22</b>	<b>6.80</b>	<b>1.50</b>
- femei	100.00	18.96	21.31	11.18	7.37	9.02	8.99	6.81	7.34	7.37	1.66
- barbati	100.00	29.54	20.49	9.20	6.46	8.83	7.19	5.13	5.39	6.38	1.38
<b>I. Șomeri sub 25 ani, din care:</b>	<b>100.00</b>	<b>23.13</b>	<b>24.62</b>	<b>8.93</b>	<b>7.12</b>	<b>10.17</b>	<b>10.33</b>	<b>4.44</b>	<b>5.12</b>	<b>6.08</b>	<b>0.06</b>
- femei	100.00	19.90	25.71	9.16	6.83	9.86	12.12	4.73	5.23	6.43	0.04
- barbati	100.00	25.56	23.81	8.75	7.33	10.41	9.00	4.22	5.04	5.81	0.07
Sursa: A.N.O.F.M.											

### **Linia directoare 2 – O abordare mai prietenoasă a ocupării: indemnizații, taxe și sisteme de formare profesională**

*Fiecare stat membru:*

– va revizui și, acolo unde este cazul, își va reforma sistemul de indemnizații și impozite pentru a reduce capcana sărăciei și pentru a asigura stimulente pentru șomeri sau persoanele inactive să se încadreze în muncă ori măsuri pentru mărirea capacității de angajare a lor și pentru angajatori să creeze noi locuri de muncă;

– se va strădui să crească în mod semnificativ proporția de șomeri și persoane inactive care beneficiază de măsurile active, pentru a-și îmbunătăți capacitatea de angajare în vederea integrării eficiente pe piața forței de muncă, și va îmbunătăți rezultatele și rentabilitatea acestor măsuri;

– va promova măsuri pentru șomeri și persoanele inactive pentru a dobândi și a-și perfecționa abilitățile, inclusiv cele de (IT) și comunicare, facilitându-le astfel accesul la piața forței de muncă și reducând discrepanța de calificări. În acest scop fiecare stat membru își va fixa o țintă pentru măsurile active care implică învățământul, formarea sau alte măsuri similare oferite șomerilor cu scopul de a se atinge treptat media primelor trei state membre cele mai avansate și cel puțin 20%.

#### **Situația actuală**

În primii ani ai tranziției problema sărăciei a fost ignorată. În anul 1992 Institutul de Cercetare a Calității Vieții a lansat cercetări asupra acestui fenomen. Începând din anul 1995 Comisia Națională de Statistică a inițiat un larg program de estimare a veniturilor și consumului populației și, pe această bază de analiză a configurației sărăciei, în anul 1998, la inițiativa și cu sprijinul reprezentanței Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) în România, s-a

constituit sub patronajul Președintelui României Comisia de prevenire și combatere a sărăciei, care a adoptat Strategia de prevenire și combatere a sărăciei. Problema absorbției sărăciei nu a fost o prioritate pentru guvernarea 1997–2000.

În luna aprilie 2001 guvernarea actuală a avut inițiativa constituirii Comisiei Guvernamentale Antisărăcie și Promovarea Incluziunii Sociale, care are sarcina de a elabora Planul național antisărăcie și promovare a incluziunii sociale (PNAinc). PNAinc este situat într-o poziție de complementaritate cu planurile/strategiile/programele sectoriale elaborate deja de diferite instituții guvernamentale sau aflate în curs de elaborare. Prin PNAinc se va oferi, pe de o parte, o viziune strategică globală, iar pe de altă parte, un spațiu de „dialog continuu” cu planurile/strategiile/programele sectoriale. Acest plan urmează să fie definitivat în perioada 31 aprilie –15 mai 2002.

Explozia sărăciei și a excluziunii sociale a fost determinată de:

– erodarea veniturilor salariale din cauza crizei economiei, atât ca valoare, cât și ca număr. Ca rezultat a apărut sărăcia salarială: familii cu unul sau chiar 2 salariați care au venituri insuficiente (grafic 2.3 și 2.4). Salariul mediu real a ajuns în anul 2000 la 60% din valoarea din 1989, apropiindu-se de valoarea nivelului minim decent de trai al unei persoane singure locuind în mediul urban (metodologie ICCV) (grafic 2.5);

– reducerea numărului de locuri de muncă (salariați). Numărul de salariați a scăzut în anul 2000 la aproape jumătate din cel al anului 1989 (55,7%). Celelalte forme de ocupare nu au reușit să compenseze scăderea locurilor de muncă salariale. Rata de ocupare a scăzut astfel în anul

2000 cu aproximativ 20% față de anul 1989. O masă mare din veniturile salariale a fost înlocuită cu beneficii sociale mai scăzute (ajutor de șomaj, pensii prin pensionări anticipate) sau chiar cu nimic, după epuizarea perioadei de atribuire a ajutoarelor de șomaj. Cei mai mulți cetățeni care nu își găsesc un loc de muncă îngroașă economia subterană, cu toate efectele negative ale acesteia. „Munca la negru” a fost într-o continuă creștere; astfel ponderea ei s-a ridicat doar în 3 ani de la 16,6% (1995) la 20,8% (1998) – date ale Institutului Național de Statistică. Lucrătorii la negru nu au nici un fel de asigurare, fiind adesea supuși abuzurilor de tot felul;

— accentuarea polarizării salariale reprezintă o sursă importantă a sărăcirii unui larg segment al salariaților. Raportul salariului minim față de salariul mediu s-a deteriorat de la 56,5% în 1989 la 24,2% în 2000 și la 31% în 2001. În jur de 25% dintre salariați au avut un salariu mai mic decât 50% din cel mediu (luna octombrie, 1997—1999), Institutul Național de Statistică. Rata sărăciei în rândul salariaților era în anul 2000 de 16,9%, iar rata sărăciei severe, de 4,7%. În cazul familiilor cu șomeri rata sărăciei atingea valoarea de 47,2%, iar rata sărăciei severe, 23,3%;

— veniturile celor care au recurs la activități economice pe cont propriu au stat sub semnul incertitudinii. Insuficiența capitalului de start și mai ales instabilitatea mediului economic au făcut dificil de pus în practică/de perfecționat spiritul antreprenorial și inițiativa privată, astfel încât doar un segment restrâns al acestora și-a putut asigura un nivel de trai satisfăcător. În cazul întreprinzătorilor pe cont propriu, rata sărăciei înregistra în anul 2000 o valoare de 43,6%;

— erodarea mai rapidă a beneficiilor sociale decât a veniturilor salariale a dus la o creștere a polarizării economice între persoanele active economic și cele dependente de suportul social. Această categorie a cunoscut un proces de sărăcire mult mai accentuat. Între anii 1990 și 2000 pensia medie, ca de altfel și ajutorul de șomaj, a pierdut 10 puncte procentuale față de salariul mediu. Alocația pentru copii s-a diminuat de trei ori în raport cu anul 1990, ajungând de la 10% (1989) din salariul mediu la 3,2% (2000). Paralel, numărul beneficiarilor de transferuri sociale a înregistrat o tendință crescătoare. În anul 1998 numărul pensionarilor, grupul cel mai larg care depinde de suportul social, a depășit numărul de salariați, pentru ca în octombrie 2001 raportul salariați/pensionari să ajungă la 1:1,44. În mod special s-a agravat situația familiilor cu mulți copii, afectate de scăderi mai accentuate ale tuturor veniturilor: riscul ca părinții să fie șomeri sau să aibă salarii apropiate de salariul minim este mai ridicat aici; erodarea accentuată a alocației pentru copii.

În acest context România și-a revizuit și a reformat sistemul de indemnizații și impozite pentru a reduce capcana sărăciei.

Pentru prevenirea și combaterea situațiilor de sărăcie extremă a fost adoptată Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, care a intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2002. Pentru punerea în aplicare a acesteia, în anul 2002 se alocă cel puțin 0,4% din PIB.

Familiiile și persoanele singure, cetățeni români, precum și cetățenii altor state sau apatrizii care au reședința ori, după caz, domiciliul în România, în condițiile legislației române, au dreptul la un venit minim garantat ca formă de asistență socială, care se asigură prin acordarea ajutorului social lunar. Beneficiază de reglementările acestei legi și persoanele fără domiciliu, în mod special cetățeni de etnie romă aflați în situație de nevoie. Nivelul lunar al venitului minim garantat este determinat de numărul membrilor de

familie, fiind situat între 1.134.000 lei și 2.331.000 lei pentru familiile formate din 2—5 persoane. În situația persoanelor singure nivelul lunar al venitului minim garantat este de 630.000 lei. Consiliile locale au obligația să asigure cu prioritate, prin bugetul local, fonduri pentru plata drepturilor prevăzute de legea menționată mai sus. Direcțiile generale de muncă și solidaritate socială județene, respectiv Direcția generală de muncă și solidaritate socială a municipiului București, verifică respectarea prevederilor acestei legi.

Guvernul a avut în vedere și sprijinirea persoanelor fizice aflate în situații de extremă dificultate, care desfășoară sau sunt autorizate să desfășoare, în condițiile legii, activități pe cont propriu. Prin adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 1.138/2001 s-a aprobat Schema de microcredite în vederea administrării sumelor alocate Ministerului Muncii și Solidarității Sociale pentru acordarea de microcredite persoanelor fizice.

Fondul pentru microcredite se acordă în administrare unei agenții de credit de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, în baza unui contract de administrare. Microcreditul acordat persoanei fizice de către agenția de credit reprezintă un împrumut rambursabil, cu valoare nominală de până la 10.000 euro, acordat în lei la cursul comunicat de Banca Națională a României, cu o perioadă de rambursare de până la 36 de luni, cu sau fără perioadă de grație. Dobânda percepută de la beneficiarii de microcredite este de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României la fondul pentru microcredite. Beneficiază de aceste facilități persoanele care nu au loc de muncă și au realizat venituri nete lunare pe membru de familie în luna precedentă solicitării microcreditului de până la 50% din salariul de bază minim brut pe țară. Agențiile de credit au obligația de a transmite Ministerului Muncii și Solidarității Sociale situația privind acordarea de microcredite.

Sistemul de indemnizații și impozite din România asigură stimulente pentru șomeri și persoanele inactive pentru ca acestea să se încadreze în muncă, precum și măsuri pentru stimularea capacității lor de angajare. Acest sistem a fost regândit și reglementat printr-o nouă inițiativă legislativă, și anume Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Prin această lege se reglementează acordarea unei singure forme de protecție — indemnizația de șomaj, urmând ca persoanele care ies din plată să fie preluate de sistemul de asistență socială. Legea nr. 76/2002 instituie sistemul asigurărilor pentru șomaj pentru categoriile de persoane care intră în sistemul obligatoriu de asigurare pentru riscul de șomaj (salariați, funcționari publici, cooperatori etc.), precum și pentru cei care se asigură facultativ (persoane autorizate să desfășoare activități independente, membri ai asociațiilor familiale, cetățeni români care lucrează în străinătate etc.), urmărindu-se o lărgire a sferei de cuprindere a persoanelor care se asigură pentru riscul de șomaj.

Acordarea indemnizației de șomaj se realizează în funcție de stagiul de cotizare, care nu poate fi mai mic de 12 luni. Nivelul indemnizației de șomaj reprezintă 75% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acesteia pentru persoane care provin din muncă, respectiv 50% pentru absolvenții unei forme de învățământ. Durata acordării indemnizației de șomaj este cuprinsă între 6 și 12 luni și diferă în funcție de stagiul de cotizare. Absolvenții unei forme de învățământ primesc indemnizația de șomaj numai pe o perioadă de 6 luni.

Stimularea ocupării forței de muncă prin sistemul de indemnizații și impozite se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor, prin:

— susținerea financiară a încadrării persoanelor din rândul șomerilor în vederea realizării unor lucrări de interes comunitar — servicii publice de întreținere și refacere a infrastructurii, de ecologizare și de realizare a unor lucrări edilitare, servicii sociale. Subvențiile prevăzute pentru aceste servicii se acordă pe o perioadă de cel mult 12 luni, pentru fiecare persoană încadrată cu contract individual de muncă din rândul șomerilor, în cuantum de 70% din salariul de bază minim brut pe țară;

— stimularea angajatorilor prin subvenționare directă pentru crearea de locuri de muncă și pentru încadrarea în muncă a șomerilor din categoriile cele mai defavorizate. Angajatorii primesc pentru persoanele din rândul șomerilor de peste 45 de ani sau pentru șomerii întreținători unici de familie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe o perioadă de 12 luni, o sumă egală cu un salariu minim brut pe țară, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu pentru minimum 2 ani. De aceste facilități beneficiază și angajatorii care au sub 100 de salariați și încadrează pe perioadă nedeterminată persoane cu handicap. Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc pe o perioadă de 18 luni, pentru fiecare absolvent, o sumă lunară reprezentând 1,5 salarii minime brute pe țară în vigoare;

— acordarea de facilități fiscale angajatorilor care încadrează cu contract individual de muncă persoane din rândul șomerilor numai dacă le mențin în activitate cel puțin 6 luni. Angajatorii beneficiază de reducerea contribuției de 5% datorate bugetului asigurărilor pentru șomaj. Diminuarea sumei datorate lunar se face cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat;

— acordarea unor stimulente materiale persoanelor care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj se încadrează în muncă în alte localități decât cele în care domiciliază. În acest scop se acordă o primă de încadrare (din bugetul asigurărilor pentru șomaj) egală cu nivelul a două salarii minime brute pe țară în vigoare la data acordării. Persoanele care își schimbă domiciliul beneficiază de o primă de instalare egală cu nivelul a 7 salarii minime brute pe țară;

— acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condiții avantajoase, pentru crearea de noi locuri de muncă, pentru înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii sau de unități cooperatiste, în vederea creării de noi locuri de muncă, pentru o perioadă de cel mult 3 ani, pentru investiții cu o dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României.

În anul 2001 a fost întreprinsă o serie de măsuri care să conducă la întărirea disciplinei salariale, în scopul creșterii motivației pentru muncă a salariaților. Guvernul urmărește o diferențiere semnificativă între veniturile unui salariat și ale unui șomer, care să genereze o atitudine activă pe piața muncii. În perioada viitoare se vor îmbunătăți treptat corelațiile dintre salariile diferitelor funcții și categorii sociale. În corelare directă cu evoluția economiei, creșterea salariilor va fi mai accentuată în cazul tinerilor, atât prin măsurile de creștere treptată a salariilor la debutul în profesie, cât și prin măsurile de diminuare sau chiar scutire de impozit pe veniturile salariale în primii ani de activitate.

În România sistemul de impozitare pe venit a fost conceput astfel încât să vină în sprijinul persoanelor cu venituri mici și foarte mici. Conform Ordonanței Guvernului nr. 7/2001 privind impozitul pe venit, nu se impozitează: ajutoarele, indemnizațiile și alte forme de sprijin cu destinație specială, pensiile, alocația individuală de hrană acor-

dată sub forma tichetelor de masă, suportată integral de angajator, bursele primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare profesională în cadru instituționalizat, veniturile din salarii ca urmare a activității de creare de programe pentru calculator etc. Noile bareme de impozitare stabilite prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1 din 3 ianuarie 2002 privind stabilirea baremului lunar pentru impunerea veniturilor din salarii și pensii, a actualizării sumelor fixe, precum și a baremului anual pentru calculul plăților anticipate cu titlu de impozit pentru anul fiscal 2002 sunt favorabile persoanelor cu venituri foarte mici. Ministerul Finanțelor Publice a modificat baremul lunar minim pentru determinarea impozitului lunar pe veniturile din salarii și pensii, realizate în anul 2002, de la 1.500.000 lei la 1.800.000 lei.

Contribuabilii au dreptul la deducerea din venitul anual global a unor sume sub formă de deducere personală de bază și deduceri personale suplimentare, acordate pentru fiecare lună a perioadei impozabile. Deducerea personală de bază, începând cu luna ianuarie 2000, a fost fixată la suma de 800.000 lei pe lună. Deducerea personală suplimentară pentru soția/soțul, copiii sau alți membri de familie aflați în întreținere este de 0,5 înmulțit cu deducerea personală de bază. De asemenea, începând cu data de 1 ianuarie 2002 deducerea personală de bază se măsoară la 1.600.000 lei pe lună. Contribuabilii mai beneficiază de deduceri personale suplimentare în funcție de situația proprie sau a persoanelor aflate în întreținere, totalul deducerilor fiind de maximum 3 deduceri personale de bază.

În România a crescut în mod semnificativ proporția de șomeri și persoane inactive care beneficiază de măsurile active pentru a-și îmbunătăți capacitatea de angajare în vederea integrării eficiente pe piața forței de muncă.

Pentru a crește gradul de ocupare a forței de muncă, politica Guvernului se bazează pe creșterea rolului măsurilor active de combatere a șomajului în detrimentul măsurilor pasive. Prin Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului atât persoanele aflate în plată la șomaj, cât și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În anul 2000 ponderea cheltuielilor cu măsuri active a fost de numai 2,16% în totalul cheltuielilor din Fondul pentru plata ajutorului de șomaj, iar în anul 2001 această pondere a crescut la 12,02%.

Serviciile de stimulare a ocupării sunt finanțate atât din bugetul asigurărilor pentru șomaj, cât și din alte surse și sunt realizate în principal de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și de alți furnizori, acreditați în condițiile legii.

#### Obiective

1. Guvernul are în vedere pentru anul 2002 eliminarea sărăciei extreme și urmărește îmbunătățirea impactului politicilor asupra reducerii acesteia prin includerea considerentelor de combatere a sărăciei în procesul de pregătire a tuturor actelor normative. Armonizarea politicilor destinate cunoașterii și prevenirii situațiilor care determină sărăcia se realizează cu participarea instituțiilor publice, a comunităților locale, a reprezentanților organizațiilor patronale și sindicale și a reprezentanților societății civile. Instituțiile publice centrale și locale au obligația să stabilească măsuri și să realizeze acțiuni de combatere a efectelor sărăciei.

2. Creșterea în mod semnificativ a proporției de șomeri și de persoane inactive care beneficiază de măsurile active pentru a-și îmbunătăți capacitatea de angajare în vederea integrării eficiente pe piața forței de muncă; îmbunătățirea rezultatelor și rentabilizarea acestor măsuri.

3. În domeniul veniturilor salariale principalul obiectiv îl constituie creșterea nivelului salariului minim pe economie, pentru stimularea revenirii pe piața forței de muncă a

persoanelor inactive. În paralel se va acționa pentru creșterea cuantumului veniturilor neimpozabile minime.

#### **Măsuri – obiectivul 1**

1. În anul 2002 a fost adoptată Legea nr. 116 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, care reglementează, între altele, accesul la un loc de muncă al persoanelor marginalizate social. Angajatorii care încadrează tineri, în condițiile unui contract de solidaritate, denumiți *angajatori de inserție*, încheie convenții cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin care aceasta se angajează să ramburseze lunar salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu net pe economie, comunicat de Institutul Național de Statistică. Modalitățile de finanțare a cheltuielilor se vor stabili prin norme metodologice de aplicare a acestei legi.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2. Asigurarea cu prioritate de către consiliile locale, prin bugetul local, a fondurilor pentru plata drepturilor de venit minim garantat

Se preconizează ca în anul 2002 numărul beneficiarilor de ajutor social să fie de 178.030 de persoane, din care:

– persoane singure	– 41.005;
– familii cu 2 persoane	– 32.436;
– familii cu 3 persoane	– 34.008;
– familii cu 4 persoane	– 32.786;
– familii cu 5 persoane	– 19.062;
– familii cu peste 5 persoane	– 18.733.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, consiliile locale

3. Acordarea de microcredite persoanelor fizice aflate în situații de extremă dificultate, care desfășoară sau sunt autorizate să desfășoare, în condițiile legii, activități pe cont propriu, generatoare de venituri pentru întreținerea materială proprie și a familiei

Resurse alocate din Fondul național de solidaritate pentru anul 2002 – 50 miliarde lei

Numărul de beneficiari estimat la nivelul anului 2002 – 200 de persoane.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Finanțelor Publice

#### **Măsuri – obiectivul 2**

1. Alocarea în anul 2002 de fonduri sporite pentru măsuri active, ajungându-se la o pondere de 22,5% din bugetul asigurărilor pentru șomaj (vezi Linia directoare 1)

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2. Programe de perfecționare a abilităților profesionale, inclusiv cele de tehnologia informației (IT) și comunicare, ale șomerilor și persoanelor inactive pentru a le facilita astfel accesul la piața forței de muncă și pentru a reduce discrepanța dintre calificări (vezi Linia directoare 5)

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

#### **Măsuri – obiectivul 3**

1. Creșterea salariului de bază minim brut la 1.750.000 lei pentru perioada 1 martie 2002 – 1 martie 2003. În termeni reali salariul mediu din sectorul bugetar în anul 2002 se va situa cel puțin la același nivel cu cel realizat în anul 2001.

Instituții responsabile: Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2. Creșterea cuantumului veniturilor neimpozabile minime pentru determinarea impozitului lunar pe veniturile din salarii și pensii, realizate în anul 2002, de la 1.500.000 lei la 1.800.000 lei.

Instituția responsabilă: Ministerul Finanțelor Publice

#### **Linia directoare 3 – Elaborarea unei politici pentru prelungirea vieții active**

*Statele membre, dacă este cazul, împreună cu partenerii sociali, vor elabora așadar politici pentru o îmbătrânire activă, în scopul întăririi capacității și stimulentei, pentru ca lucrătorii în vârstă să rămână în cadrul forței de muncă cât mai mult cu putință, mai ales prin:*

– adoptarea de măsuri pozitive pentru menținerea capacității și a calificărilor de muncă ale lucrătorilor în vârstă, mai ales în cadrul pieței forței de muncă bazată pe cunoaștere, în special printr-un acces suficient la învățământ și formare, prin introducerea de acorduri flexibile de muncă, de exemplu munca cu normă parțială, dacă lucrătorul dorește acest lucru, și creșterea gradului de conștientizare a angajatorului cu privire la potențialul lucrătorilor în vârstă;

– revizuirea sistemelor de impozite și indemnizații pentru a se reduce stimulentele negative și pentru a le face mai atractive pentru lucrătorii în vârstă, astfel ca aceștia să continue să participe la piața forței de muncă.

#### **Situația actuală**

În elaborarea unei politici de prelungire a vieții active în România trebuie să se țină seama cu deosebire de următoarele fenomene socioeconomice care se manifestă în perioada de tranziție: accentuarea ritmului de îmbătrânire demografică\*) și, ca o rezultantă, îmbătrânirea populației active; tendința spre pensionare anticipată a persoanelor vârstnice; restructurarea economică ca urmare a reformelor în domeniu; persistența șomajului la cote ridicate și a ratei înalte a șomajului în rândul tinerilor.

Rata de ocupare a persoanelor din grupa de vârstă 50–64 de ani se situa în anul 1999 la 57,1%, iar a persoanelor de 65 de ani și peste, la 36%, în ușoară scădere față de anul precedent; la bărbați, pentru aceleași grupe de vârstă, rata de ocupare este mai ridicată, de 64,5% și de 41,7% față de 50,3%, respectiv 31,9%, la femei. O rată mai ridicată de ocupare se înregistrează în mediul rural față de mediul urban (pentru aceleași grupe de vârstă de 50–64 de ani și, respectiv, 65 de ani și peste) – 76,6% și 56,5% în mediul rural față de 37% și 4,6% în mediul urban.

Numărul șomerilor BIM, raportat la populația activă în vârstă de 50–64 de ani, pentru același an 1999, se situa la 2,0%, 2,7% la bărbați și 1,1% la femei. Rata șomajului la persoanele vârstnice este mai ridicată în mediul urban față de mediul rural (4,7% față de 0,3% în mediul rural\*\*). Procentul participării la forța de muncă a vârstnicilor (cei de peste 50 de ani) a fost în scădere în anul 1999, situându-se la 48,2% (41,8% femei) față de 50,5% (44,7% femei) în anul 1995\*\*\*).

\*) 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 a trecerii la economia de piață (liberalizarea avorturilor, creșterea emigrației etc.); în ultimele patru decenii numărul persoanelor de 60 de 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 milioane copii). Procentul populației vârstnice (60 de ani și peste) în totalul populației, potrivit datelor statistice, va crește de la 18,8% în anul 2000 la circa 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.

\*\*) Sursa: Anuarul Statistic al României 2000, p. 100.

\*\*) Raportul național al dezvoltării umane România 2000, p. 123.



Prelungirea vieții active a fiecărei persoane se poate realiza atât prin mijloace cu caracter extensiv, cât și intensiv. Când spunem „extensiv“ ne gândim la prelungirea vieții active a indivizilor ca urmare a măsurilor legislative, prin stabilirea unor vârste limită de pensionare cât mai târzii. Desigur, calea extensivă este una limitată, în general, având în vedere faptul că se impune și o restricționare generată de existența limitelor fizice ale omului, care, la rândul lor, sunt puternic influențate de starea generală de sănătate a populației. Modalitățile intensive de acțiune asupra prelungirii vieții active a indivizilor sunt însă practic nelimitate și trebuie accentuate cele care se referă la îmbunătățirea ocupabilității, începând chiar de la nivelul formării inițiale a indivizilor și continuând apoi pe tot parcursul vieții, prin diverse modalități flexibile de învățare și îmborsărire a cunoștințelor, în forme organizate și/sau pe cont propriu.

Pentru ridicarea ratei de participare la forța de muncă a persoanelor vârstnice, în anul 2001 a intrat în vigoare Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, care, printre altele, reformează sistemul public de pensii. Vârstele minime de pensionare au fost ridicate, începând cu luna aprilie 2001, la 57 de ani pentru femei și la 62 de ani pentru bărbați, urmând ca în următorii 13 ani acestea să crească treptat la 60 de ani pentru femei și la 65 de ani pentru bărbați. Legea amintită dă dreptul persoanelor vârstnice să își continue activitatea după vârsta de pensionare și, de asemenea, permite cumulul pensiei cu salariul.

Prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă [conform art. 4. alin. (1)] sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii de vârstă și sex, precum și pe alte criterii de natură politică, de rasă, de naționalitate, de origine etnică etc., privind accesul pe piața muncii. Discriminarea angajaților de către angajatori pe criterii legate de vârstă constituie contravenție și se sancționează potrivit Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002.

Legea nr. 76/2002 stabilește prevederi menite să încurajeze, printre altele, și ocuparea persoanelor vârstnice și să reducă discriminarea lor pe piața forței de muncă. Instituția abilitată pentru realizarea politicilor, strategiilor, planurilor și a programelor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a șomerilor este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. În activitatea acestei instituții se va urmări, printre altele, ca pentru șomerii în vârstă să se asigure condiții pentru participarea la toate măsurile active de pe piața forței de muncă, asigurându-se astfel egalitatea de șanse.

În prezent, în perioada de tranziție, ca urmare a situației economice dificile a României, care menține o rată ridicată a șomajului, inclusiv în rândul tinerilor, nu s-au formulat politici orientate către prevenirea pierderii locului de muncă de către persoanele în vârstă de peste 45 de ani.

Politicile existente au în vedere cu prioritate, în contextul resurselor financiare limitate, reintegrarea pe piața muncii a persoanelor care și-au pierdut locul de muncă și în mod deosebit a celor tineri.

#### Obiective:

- creșterea mobilității, flexibilității, adaptabilității forței de muncă prin promovarea conceptului de pregătire continuă (concret, prin crearea de abilități în utilizarea tehnicii de calcul, prin pregătirea în diverse domenii accesibile și de interes, cum ar fi, de exemplu, în domeniul turismului rural

pentru persoane cu vârsta peste 40 de ani, alte programe inițiate la nivelul ministerelor);

- stimularea interesului pentru căutarea locurilor de muncă;
- menținerea capacității de muncă a lucrătorilor în vârstă.

#### Măsuri

Măsurile preconizate vizează atât stimularea menținerii în activitate a persoanelor de peste 45 de ani, cât și reintegrarea pe piața muncii a acestora.

##### A. Măsuri de stimulare a menținerii în activitate:

- utilizarea de către angajatori a unor forme flexibile de muncă, cu norme parțiale de lucru și cu posibilitatea menținerii în muncă a persoanelor vârstnice, precum și a retragerii progresive a acestora de la locurile de muncă pe care le-au ocupat.

##### Responsabili: partenerii sociali

- derularea unor programe de sănătate, orientate spre dezvoltarea politicilor preventive la locul de muncă, de promovare a sănătății prin asigurarea unui mediu ecologic și a securității alimentului.

##### Instituția responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei

- îmbunătățirea sistemului de supraveghere și control al bolilor profesionale, bolilor legate de profesie și al incidentelor cauzate de riscul profesional, care va asigura dezvoltarea instituțională și a sistemului informațional în paralel cu creșterea numărului locurilor de muncă în domeniul sănătății și a gradului de acoperire cu servicii medicale de calitate a întregii populații active în următorii 10 ani.

##### Instituție responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei

##### B. Măsuri de reintegrare pe piața muncii:

- stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani, prin efectul Legii nr. 76/2002 (art. 85) care prevede în acest sens subvenționarea angajatorilor care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomerii în vârstă de peste 45 de ani și șomerii întreținători unici de familie. Angajatorul va primi lunar, pe o perioadă de 12 luni, o sumă egală cu un salariu minim brut pe țară în vigoare, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, cu obligația de a o menține în muncă cel puțin 2 ani.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- conceperea, pe termen lung, a unor scheme particulare în funcție de nevoile speciale ale categoriei de lucrători în vârstă, în vederea actualizării calificării și a reorientării lor optime pe piața muncii, ținându-se seama de capacitatea lor de adaptare — în mod firesc mai redusă — la activități și tehnologii noi.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

#### **Linia directoare 4 — Dezvoltarea competențelor pentru noua piață a muncii în contextul formării continue**

*Statele membre sunt chemate, așadar, să-și amelioreze calitatea sistemelor de învățământ și formare, precum și curriculumele relevante, incluzând prevederea unei orientări corespunzătoare în contextul formării inițiale, precum și al formării continue, modernizarea și o mai mare eficacitate a sistemelor de ucenicie și a formării la locul de muncă și promovarea dezvoltării unor centre locale de formare multifuncționale, în următoarele scopuri:*

- pentru a-i dota pe tineri cu competențele de bază relevante pentru piața forței de muncă, necesare pentru participarea la formarea continuă;

- pentru a reduce analfabetismul tinerilor și al adulților și pentru a reduce substanțial numărul de tineri care

*abandonează de timpuriu sistemul școlar. O atenție deosebită trebuie acordată, de asemenea, tinerilor cu dificultăți de învățare și cu probleme educaționale. Statele membre vor elabora în acest context măsurile menite să înjumătățească până în anul 2010 numărul persoanelor între 18—24 de ani care au absolvit numai prima treaptă a învățământului secundar și care nu participă la învățământul complementar și profesional;*

— *pentru a promova condiții în vederea facilitării unui acces mai bun al adulților, inclusiv al celor cu contracte atipice, la formarea continuă, pentru a mări proporția populației cu vârstă aptă de muncă (25—64 de ani) care participă într-un anumit moment la învățământ și formare. Statele membre vor stabili obiective în acest sens;*

— *pentru a facilita mobilitatea și pentru a încuraja formarea continuă, statele membre vor trebui să îmbunătățească recunoașterea calificărilor, a cunoștințelor și a deprinderilor dobândite.*

#### **Situația actuală**

Formarea profesională continuă are tradiții în România, țara noastră fiind printre puținele țări europene care în anul 1971 a elaborat și a pus în practică o lege privind formarea profesională continuă (Legea nr. 2/1971). Schimbările petrecute în societatea românească după decembrie 1989 au făcut ca în perioada de tranziție spre economia de piață unele dintre prevederile legii să nu mai corespundă noilor realități economice, sociale și politice.

O dată cu intrarea oficială pe piața muncii a unei categorii de persoane care în vechiul sistem social-economic nu era evidențiată — șomerii —, formarea profesională continuă a adulților s-a concentrat pe două categorii de persoane: șomerii indemnizați și alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau persoane angajate care, din diferite motive, doresc să își îmbunătățească performanțele profesionale. În acest sens Hotărârea Guvernului nr. 288/1991, republicată, și Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 435/1995 stabileau condițiile și modalitățile prin care diferitele categorii de persoane (șomeri sau angajați) aveau acces și beneficiau de un program de formare. O prevedere importantă din reglementările menționate mai sus stabilea că activitatea practică trebuie să reprezinte două treimi din totalul orelor de instruire. În mod curent aceasta se realiza la agenții economici.

În cadrul formării continue, de la înființarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (1 ianuarie 1999) aproximativ 280.000 de persoane, inclusiv șomeri, au fost cuprinse în diferite forme (programe) de pregătire profesională, organizate de agențiile județene de ocupare a forței de muncă în baza actelor normative menționate mai sus. La sfârșitul anului 2001 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă avea în evidență un număr de 826.932 de șomeri. Din acest număr 178.413 erau tineri sub 25 de ani.

În anul 2001 au fost cuprinși în diferite forme de pregătire 23.737 de șomeri indemnizați (față de 28.178 de persoane în anul 2000), din care 13.442 de persoane erau tineri sub 25 de ani. Din numărul total de participanți la cursurile de formare profesională au absolvit 15.659 de persoane, care s-au angajat în proporție de 65%.

În același timp, prin stimularea încadrării în muncă a absolvenților de învățământ, promoția anului 2001, conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 35/1997, până la sfârșitul anului s-a realizat ocuparea a 14.987 de persoane din numărul estimat de 20.058 de absolvenți (74,72%).

Integrarea României în circuitul economic european și mondial presupune atingerea unor performanțe ridicate,

care nu se pot obține fără o forță de muncă bine pregătită profesional.

Reforma sistemului de formare profesională a avut în vedere atât formarea inițială, realizată prin sistemul de învățământ, coordonat și administrat de Ministerul Educației și Cercetării prin Programul PHARE VET I RO 9405 „Reforma învățământului profesional și tehnic“, cât și formarea continuă, realizată în cadrul Proiectului RO 3849 „Ocuparea forței de muncă și protecție socială“, implementat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale cu sprijinul financiar al Băncii Mondiale; prin acest ultim proiect amintit, care conține o serie de componente și obiective referitoare la formarea profesională continuă a adulților, a fost creat cadrul instituțional prin care o serie de structuri, cu atribuții și responsabilități în domeniul formării profesionale continue, pun în practică principiile europene referitoare la calitate, parteneriat social, descentralizare, transparență.

În acest sens instituțiile nou-înființate, cu responsabilități în formarea profesională a adulților, sunt:

— Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), înființat prin Legea nr. 132/1999, autoritate administrativă autonomă, cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților, care este organizat și funcționează în sistem tripartit;

— Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA), înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 779/1999, organism tripartit autonom, al cărui scop este realizarea cadrului instituțional care să asigure obținerea forței de muncă pregătite, evaluate și certificate pe bază de competențe profesionale. Obiectivele majore ale acestui organism sunt de a promova conceptul de competență în formarea și evaluarea profesională, de a adopta o metodologie unitară de evaluare și certificare pe bază de standarde ocupaționale, de a îmbunătăți programele de pregătire continuă a forței de muncă pe baza standardelor ocupaționale;

— Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), înființată prin Legea nr. 145/1998, modificată și completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 294/2000, instituție publică de interes național cu conducere tripartită, care organizează și coordonează la nivel național activitatea de ocupare și formare a forței de muncă, precum și de protecție a persoanelor neîncadrate în muncă. ANOFM pune în aplicare politicile și strategiile privind calificarea și recalificarea șomerilor, organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de persoane prin centrele de formare profesională proprii și prin furnizori de formare profesională, autorizați pe bază de convenții.

Un rol important în dezvoltarea formării profesionale continue din România îl are integrarea învățării și a activității practice în învățământul profesional și tehnic preuniversitar (VET). Prin specificul său, învățământul profesional și tehnic solicită, pentru dezvoltarea competențelor specifice diferitelor niveluri și domenii ocupaționale, un curriculum care să conțină atât pregătire de tip teoretic, cât și o puternică ancorare practică. Având în vedere posibilitatea accesului imediat pe piața muncii pe care o au absolvenții VET, pregătirea aplicată, practică, în ocupațiile viitoare, a reprezentat o prioritate în cadrul demersurilor de reformă care au fost întreprinse în acest domeniu. Parteneriatul dintre școală și întreprindere, dintre învățarea în școală și practica în întreprinderi reprezintă o condiție a reușitei pregătirii în sistemul VET.

Deși continuă să rămână preponderentă, formarea inițială nu mai este o garanție pentru ocupare și adaptare eficientă pe piața muncii. O serie de tineri abandonează

învățământul primar și gimnazial, iar alții nu se înscriu la aceste forme de învățământ.

Din punct de vedere al abandonului școlar, situația la sfârșitul anului școlar 2000—2001 se prezenta astfel:

	Numărul elevilor la:		Abandonul școlar	
	începutul anului școlar	sfârșitul anului școlar	Total elevi	%
Total	2.376.700	2.362.209	14.491	0,6
Mediu urban	1.291.391	1.282.905	8.486	0,7
Mediu rural	1.085.309	1.079.304	6.005	0,6

În învățământul primar și gimnazial numărul elevilor în evidență la sfârșitul anului școlar 2000—2001 a fost de 2.362 mii, în scădere cu 14,5 mii elevi (0,6%) față de începutul anului școlar, cu diferențe mici pe medii de rezidență (0,7% în mediul urban și 0,6% în mediul rural). Numărul elevilor în evidență la sfârșitul anului școlar, cuprinși în unitățile școlare primare și gimnaziale din mediul urban, a reprezentat 54,3% din numărul total al elevilor.

Bugetul alocat învățământului a crescut continuu, ceea ce arată preocuparea Guvernului de a-i dota pe tineri cu competențe de bază relevante pentru piața forței de muncă.

— miliarde lei —

Nr. crt.	Anul	PIB	Cheltuieli pentru învățământ	% din PIB
1.	1999	539.356,8	16.530,3	3,1
2.	2000	796.533,6	25.608,5	3,2
3.	2001	1.103.100,0	43.397,6	4,024
4.	2002	1.440.000,0	60.125,5	4,175

Formarea profesională continuă este o alternativă viabilă pentru acești tineri. Acest tip de formare tinde să se extindă; pe de o parte, oferta de formare profesională continuă se diversifică și capătă amploare, pe de altă parte, emergența sectorului privat și restructurarea economică fac presiuni asupra sistemului de formare profesională. Acesta se reorganizează treptat, deși rămâne încă departe de nevoi și așteptări.

Pe ansamblu, deși perspectiva formării continue devine tot mai prezentă, punerea în aplicare a noilor orientări întâmpină numeroase dificultăți, cum ar fi:

— cadrul legislativ necorelat, lucru ce a dus la supra-punerea sau contradicția unor prevederi din actele normative în vigoare;

— lipsa unor stimulente financiare care să motiveze agenții economice să investească în pregătirea forței de muncă;

— numărul insuficient de standarde ocupaționale elaborate pentru meseriile și ocupațiile cele mai solicitate pe piața muncii (dintr-un total de aproximativ 300 de meserii și ocupații în care se realizează programe de formare în mod frecvent, pe parcursul unui an, doar pentru 72 dintre acestea sunt elaborate standarde ocupaționale);

— lipsa de experiență a comunităților locale, insuficient angajate în dezvoltarea propriilor structuri de învățare permanentă;

— lipsa unui personal calificat (experți, formatori) în domeniul formării profesionale a adulților.

Cadrul legislativ în baza căruia se desfășoară activitatea de formare profesională este următorul:

— Legea învățământului nr. 84/1995, republicată, prin care este organizat sistemul de formare inițială prin școli de ucenici, școli profesionale, licee cu filieră tehnologică și vocațională, școli postliceale și de maiștri;

— Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă reglementează organizarea formării profesionale pentru piața muncii, finanțată din bugetul asigurărilor pentru șomaj;

— Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților creează cadrul juridic și instituțional pentru desfășurarea activității de formare profesională continuă (pentru adulți). Implementarea acesteia va reprezenta și punerea în practică a principiilor europene enunțate mai sus. În prezent această ordonanță se află în dezbaterile Parlamentului pentru a fi aprobată ca Legea formării profesionale a adulților. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 reglementează organizarea activității de formare profesională continuă pe piața serviciilor de formare unde, pentru a putea opera, furnizorii vor fi autorizați. Procesul de autorizare se va desfășura descentralizat, la nivelul fiecărui județ, prin comisii cu componență tripartită. Fiecare program de formare pentru o ocupație sau o meserie va avea la bază standardul ocupațional. Standardele de formare și curricula se vor realiza în conformitate cu standardele ocupaționale.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede că Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va coordona la nivel național activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Conform acestei legi, una dintre măsurile active prin care se prevede creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă este formarea profesională. S-a stabilit că prin această activitate persoanele în căutarea unui loc de muncă pot participa la programe de formare profesională care să le asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii.

Programele de formare profesională asigură inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Formarea profesională se face ținându-se seama de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor respective.

Formele prin care se realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă sunt: cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme.

Începând cu anul 2001, prin programele de promovare a ocupării și reducerii șomajului, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a acordat o importanță sporită formării continue. Bugetul destinat (re)calificării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a crescut în anul 2002 comparativ cu anul 2001 de la 49 miliarde lei, sumă cheltuită, la 186 miliarde lei.

#### Obiective:

- asigurarea educației de bază pentru toți;
- dezvoltarea învățământului în mediul rural;
- combaterea marginalizării și excluderii sociale și profesionale a tinerilor care au abandonat învățământul obligatoriu și nu au dobândit competențele minime necesare ocupării unui loc de muncă;
- eradicarea analfabetismului prin implicarea instituțiilor de resort și a comunităților locale;
- înlăturarea blocajelor din activitatea de formare profesională a adulților;
- asigurarea creșterii calității programelor de formare profesională, atât pentru formarea inițială, cât și pentru cea continuă.

**Măsuri**

În România se derulează o serie de proiecte în domeniul formării profesionale, finanțate integral sau parțial cu sprijin extern. Implementarea acestor proiecte a contribuit la îmbunătățirea sistemului de formare profesională, în contextul schimbărilor economice care au avut loc. Dintre aceste proiecte amintim:

- Proiectul „Ocuparea forței de muncă și protecția socială”, cu următoarele componente:

- Componenta „Formarea profesională a adulților” ce prevede realizarea a două obiective:

- Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților; instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;

- 5 centre regionale de formare profesională pentru adulți; instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Centrele vor funcționa în Râmnicu Vâlcea, Turnu Măgurele, Craiova, Cluj-Napoca și Constanța, unde se dezvoltă un sistem de formare profesională bazat pe competențe, pentru cel mult 10 profiluri ocupaționale specifice acestor centre, ca urmare a evaluării nevoilor de formare profesională din zonele respective. Vor beneficia de serviciile oferite de aceste centre următoarele categorii de persoane: tinerii absolvenți din sistemul de învățământ, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, salariații, persoanele nou-intrate pe piața muncii;

- Componenta „Informare și consiliere privind cariera”, prin care au fost elaborate și puse la dispoziție centrele specializate o serie de produse: 450 de profiluri ocupaționale, postere despre carieră, un ziar despre carieră, casete video de prezentare a unor tematici specifice orientării profesionale.

De asemenea, în cadrul acestei componente s-a adaptat un test psihologic privind investigarea intereselor profesionale, s-au organizat cursuri de scurtă și lungă durată pentru pregătirea consilierilor privind cariera. În cadrul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă funcționează 136 de centre de informare și consiliere privind cariera, dotate cu echipamente necesare activității de consiliere (echipamente video-TV, calculatoare).

- Proiectul „Promovarea formării profesionale în România”, având ca parteneri Ministerul Muncii și Solidarității Sociale din România și Ministerul Cooperării și Dezvoltării Economice din Republica Federală Germania, prin care se urmărește consolidarea celor trei fundații româno-germane de pregătire profesională și integrarea lor în rețeaua națională a furnizorilor de formare, precum și acordarea asistenței tehnice pentru consolidarea și dezvoltarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților.

- Programul „Leonardo da Vinci” (PLV II) care se va desfășura în perioada ianuarie 2000—decembrie 2006 sub coordonarea Ministerului Educației și Cercetării, prin care se dezvoltă proiecte-pilot în domeniul formării profesionale, ce vizează inovarea și creșterea calității, și se implementează acțiuni de mobilitate pentru formarea profesională a unor grupuri de elevi, studenți, tineri sau muncitori aflați în formare sau a unor profesori sau formatori

- Programul „Youth for Europe”, derulat de Ministerul Tineretului și Sportului, vizează acțiuni de formare profesională adresate tinerilor.

- „Parallel Funding Project for Human Resources Development” este un proiect care se referă la asumarea de către școli a rolului de furnizor de formare continuă, care se derulează în zona Constanța, cu posibilități de extindere.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- În cadrul Proiectului PHARE 2001 „Coeziune economică și socială — învățământ profesional și tehnic” este asumată ca prioritate corelarea reformei educaționale cu eforturile de dezvoltare economică pe anumite zone prioritare, în scopul asigurării mobilității ocupaționale la nivel regional.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Dezvoltarea integrată a resurselor umane în regiunea N-E; elaborarea proiectului, asistență metodologică și monitorizare a opt proiecte finanțate de E.T.F. Torino

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Adoptarea unor programe de educație compensatorie sau de a doua șansă pentru cei care au părăsit temporar sistemul formal al educației de bază

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Restructurarea rețelei învățământului rural, astfel încât să se asigure accesul echitabil la educație pentru copiii și tinerii din mediul rural

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Ameliorarea calitativă a serviciilor educaționale din învățământul rural

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Pentru combaterea abandonului școlar:

- acordarea alocației pentru copii tinerilor în vârstă de până la 16/18 ani care urmează forme de învățământ potrivit legii (Legea nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii și Hotărârea Guvernului nr. 1.040/2001).

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- acordarea de burse de școlarizare pentru copiii de vârstă școlară care provin din familii care beneficiază de venitul minim garantat (Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale)

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Acordarea de rechizite copiilor din învățământul primar și gimnazial proveniți din familii cu venituri reduse, precum și copiilor aflați în situații de risc școlar

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Asigurarea deplasării elevilor din mediul rural, de la domiciliu către școală

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Promovarea unui sistem de pregătire pentru tinerii absolvenți de gimnaziu sau pentru cei care au abandonat școala pe parcurs, sub forma uceniciei la locul de muncă. Promovarea unor măsuri de stimulare a agenților economici care participă la procesul de instruire practică a acestor tineri

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Promovarea unor măsuri de stimulare a agenților economici care participă la procesul de instruire practică a acestor tineri

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Finanțelor Publice

- Stabilirea unui sistem de planificare a ofertei de educație și formare profesională, la cerere, în concordanță cu politicile de dezvoltare regională (în acest sens o importanță crucială este acordată lucrului direct cu întreprinderile și întăririi parteneriatului social în formarea profesională)

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- Restructurarea sistemului formării profesionale inițiale și a conținuturilor:

- standarde de pregătire profesională;

- curriculum și auxiliare curriculare;
- formarea personalului didactic, de conducere și control, a partenerilor sociali prin programele PHARE RO TVET 0108.01 și 0108.03 — „Reforma învățământului profesional și tehnic“.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Modificarea cadrului legislativ prin amendarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților și a Legii nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților în vederea înlăturării blocajelor din activitatea de formare profesională continuă (pentru adulți), în special în ceea ce privește autorizarea furnizorilor de servicii de formare

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Educației și Cercetării

- Până la elaborarea Registrului național al calificărilor se va întocmi o listă de ocupații și meserii pentru care furnizorii de formare pot organiza programe de formare profesională pentru adulți, finalizate cu certificate de calificare.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Elaborarea unei metodologii care să cuprindă criterii și proceduri de evaluare a furnizorilor de formare în vederea autorizării acestora

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Elaborarea metodologiei certificării formării profesionale a adulților (după adoptarea de către Parlament a Legii privind formarea profesională a adulților)

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Întocmirea Registrului național al furnizorilor de formare profesională a adulților, care va cuprinde toți furnizorii de formare autorizați

Instituția responsabilă: Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Elaborarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe cale nonformală sau informală, altele decât cele echivalente cu calificări profesionale organizate prin sistemul educațional care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Pentru a facilita mobilitatea forței de muncă și libera circulație a persoanelor prin recunoașterea (reciprocă) a calificărilor se va asigura transparența certificării programelor de formare profesională (pentru adulți), prin introducerea unui supliment descriptiv (o anexă) la documentul de absolvire (diplomă, certificat), care să furnizeze informații suplimentare despre calificarea și competențele persoanei

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Se va continua organizarea și dezvoltarea celor cinci centre regionale (multifuncționale) de formare profesională a adulților la Râmnicu Vâlcea, Turnu Măgurele, Craiova, Cluj-Napoca și Constanța.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- În anul 2002 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va organiza 2.830 de cursuri pentru:

- circa 11.600 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (pentru aceste categorii de persoane pregătirea este suportată din fondurile bugetului asigurărilor pentru șomaj — aproximativ 50 miliarde lei);

- circa 37.500 de persoane care doresc să dobândească o nouă calificare (aceste persoane își plătesc pregătirea).

- Dezvoltarea parteneriatului sistem educațional — sistem profesional în contextul descentralizării sistemului educațional, în scopul dezvoltării proceselor de analize de nevoi, proiectare curriculară, sisteme complexe de training și certificare profesională etc.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

- Instituționalizarea procesului de formare a experților și a formatorilor în domeniul educației adulților (training organizat — stagii de formare, elaborarea unor ghiduri metodologice) prin alocarea unei cote procentuale din finanțarea activităților de formare profesională continuă

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

- Încurajarea instituțiilor și a unităților de învățământ de a participa ca furnizori de formare profesională continuă în programele inițiate și organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării.

#### **Linia directoare 5 — Formarea în tehnologiile electronice pentru toți cetățenii**

*Statele membre își vor propune dezvoltarea învățământului electronic pentru toți cetățenii. În mod deosebit, statele membre se vor asigura că toate școlile au acces la Internet și la resursele multimedia până la sfârșitul anului 2001 și că toți profesorii de care este nevoie sunt instruiți în utilizarea acestor tehnologii până la sfârșitul anului 2002, pentru a se asigura tuturor elevilor cunoștințe ample de tehnică digitală.*

#### **Situația actuală**

Modelul socioprofesional al omului european contemporan trebuie să beneficieze de avantajele tehnologiilor informatice și de comunicare, să utilizeze maximal oportunitățile și strategiile de formare inițială și continuă, în scopul egalizării șanselor de succes pe piața muncii și al evitării excluderii socioprofesionale, beneficiind de avantajele economiei bazate pe cunoaștere. Informatica va pătrunde într-o măsură din ce în ce mai mare în toate aspectele societății noastre. De aceea este important ca un număr cât mai mare de persoane să dobândească și să aibă abilitățile necesare pentru a trăi și a munci într-o societate informatizată. În special pentru grupurile defavorizate (persoanele cu educație incompletă/deficitară, șomerii și angajații vârstnici, persoanele cu venituri mici, care reprezintă un procent semnificativ din populația activă), persoanele cu handicap există riscul de a rămâne în urmă în dobândirea acestor abilități.

Primele 10 țări informatizate din lume reprezintă 80% din piața mondială, în timp ce ultimele țări din lista celor 55 (România aflându-se pe locul 48) reprezintă împreună sub 1%. Cheltuielile pentru software și pentru echipamente hardware sunt reduse, necesitând creșteri apreciabile. Din punct de vedere al produsului intern brut România cheltuiește doar 1,8%. Din cele 400 milioane computere personale instalate în întreaga lume în anul 1999, în România au fost instalate 290 mii (0,1%). Aceste cifre arată că în România dotarea cu calculatoare se află la un nivel scăzut, dar și că este o piață potențială în dezvoltare. România ocupă o poziție bună, la mijlocul clasamen-

tului primelor 55 de țări, prin procentul de calculatoare legate în rețea (60,5%).

Reforma sistemului educațional din România recunoaște nevoia de a asigura tuturor absolvenților diverselor tipuri de școli pregătirea necesară pentru viața activă și piața muncii, inclusiv în domeniul utilizării tehnologiei informației. Internetul este un element-cheie al sistemelor moderne de informare și comunicare, cu influență asupra multiplelor aspecte ale vieții noastre. Trebuie să existe o oportunitate larg răspândită pentru ca toți cetățenii să se familiarizeze cu modalitățile de utilizare a sistemelor informatice și de comunicare bazate pe computere. Aceasta îi va ajuta pe oameni să profite de oportunitățile oferite de schimbările tehnologice pentru a-și îmbunătăți și ușura viața. Este, de asemenea, important accesul la aceste sisteme. Chiar dacă numărul de computere personale deținute acasă a crescut destul de mult în ultimii ani, totuși el rămâne mic în comparație cu situația existentă în țările Uniunii Europene. A crescut semnificativ și numărul legăturilor la Internet, în special în cadrul diverselor ministere și instituții. Pentru cei care nu au acasă calculatoare sau acces la Internet, cafelele Internet din orașe oferă acces la costuri relativ scăzute.

Studiile efectuate în rândul tinerilor au relevat faptul că accesul la tehnologia informației este deosebit de utilă pentru tineret (peste 92% din tineri consideră ca utilă și foarte utilă utilizarea calculatorului), în schimb accesul la un calculator, pentru o bună parte din ei, este limitat (circa 37%). Una dintre aptitudinile pe care tinerii o consideră utilă pentru găsirea unui loc de muncă este legată de dobândirea „cunoștințelor în domeniul informatic”.

Ministerul Educației și Cercetării consideră că alfabetizarea în domeniul tehnologiilor informaționale este considerată o prioritate la nivelul politicilor educaționale. În privința dotărilor cu calculatoare și tehnică informatică sunt de remarcat următoarele date statistice: 66,7% din totalul școlilor din mediul urban au cel puțin un computer, în timp ce 30,5% din totalul școlilor din mediul urban sunt conectate la Internet; 15,3% din școlile din mediul rural au cel puțin un calculator, în timp ce 1,1% din școli sunt conectate la Internet; 93% din instituțiile de învățământ preșcolar din mediul urban au cel puțin un calculator; de asemenea, este de remarcat faptul că 70% din grădinițe au opțional în curriculum activități de inițiere în folosirea calculatorului.

Toate instituțiile de învățământ superior din România au cel puțin o rețea de calculatoare și sunt conectate la Internet.

O dată cu introducerea noului curriculum național, aria curriculară „Tehnologii” a căpătat consistență în planurile de învățământ prin introducerea unor discipline, precum:

- Informatică;
- Tehnologii informaționale și de comunicație;
- Tehnologii asistate de calculator.

În ceea ce privește curricula școlară, în învățământul primar și gimnazial există în programa școlară disciplina opțională informatică — utilizarea calculatorului (o oră săptămânal).

Curricula școlară în învățământul liceal și profesional (școli profesionale) prevede, pe durata a 1—2 ani, după caz, disciplina de studiu Informatică în trunchiul comun de pregătire.

În vederea pregătirii profesorilor în domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicație, al tehnologiilor asistate de calculator, au fost formați la nivel național 100 de formatori pentru informatică și tehnologii asistate de calculator și 180 de formatori pentru utilizarea tehnologiilor informaționale și de comunicație în procesul de învățământ

(începând cu anul 2001 formatorii naționali desfășoară programe și stagii de formare în fiecare județ).

În cursul anului 2001 Ministerul Educației și Cercetării, prin programul de informatizare a sistemului preuniversitar, a achiziționat 7.323 de calculatoare pentru școli primare, unități gimnaziale, case ale corpului didactic și consiliile aflate în subordinea sa.

Ultima etapă a proiectului de reformă a învățământului preuniversitar, finanțat de Guvernul României și Banca Mondială, derulată în anul 2001, a inclus și etapa de dotare a unităților școlare cu software educațional și tehnică de calcul (calculatoare, imprimante, modemuri pentru conectare la Internet).

A continuat programul de modernizare cu sisteme informatice a inspectoratelor școlare județene, în vederea includerii lor în programul de învățământ asistat de calculator, și a sistemului computerizat de administrație.

Sistemul ADLIC — admiterea în licee 2001 este primul sistem informatizat folosit în România la nivel național pentru centralizarea rezultatelor examenului de capacitate. Cu ocazia conferinței la nivel guvernamental e-Government — „De la politică la practică”, desfășurată la Bruxelles în perioada 29—30 noiembrie 2001 și organizată de Comisia Europeană, acest proiect ADLIC a fost distins cu eticheta e-Government „Best practice”.

În prezent Ministerul Educației și Cercetării derulează unele proiecte cu finanțare externă, cu contribuție financiară și din partea României, relevante pentru dobândirea competențelor digitale, și anume:

- Proiectele PHARE RO 0108.01 și RO 0108.03 „Coeziune economică și socială — învățământ profesional și tehnic”;

- Platforma de dezvoltare a educației la distanță în învățământul profesional și tehnic, bazat pe asimilarea limbajului și a competențelor de bază în domeniul ICT, derulat în cooperare cu Guvernul flamand, Sequoyah International Restructuring Belgia și Promeso Consulting România;

- Programul AL — Asistent Educațional pentru școli generale și licee, cu scopul de a informatiza predarea unor discipline de învățământ și de a utiliza calculatorul ca sprijin în transmiterea unor informații către elevi.

Se pune un accent deosebit pe formarea cadrelor didactice din perspectiva utilizării tehnologiilor informatice în activitățile directe la clasă, deoarece majoritatea cercetărilor în domeniul formării cadrelor didactice susțin faptul că nu mai poate exista proces de învățământ modern în absența utilizării tehnicilor informaționale:

- A fost analizată actuala curriculă de formare a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, din perspectiva utilizării calculatorului, în colaborare cu echipa de lucru, tutori, coordonatori, consolidându-se totodată și baza de date referitoare la documentele de curriculum de formare pentru utilizarea calculatorului și la toate documentele de referință în domeniul formării.

- Au fost elaborate, cu concursul echipelor interdisciplinare de lucru, repere curriculare pentru formarea cadrelor didactice din perspectiva utilizării calculatorului. De menționat că extensia curriculară s-a realizat și la nivelul specializării IDD (învățământ la distanță) pentru cele 100 de cadre didactice înscrise la această formă de învățământ.

- A fost stimulată participarea cadrelor didactice la programe de formare în domeniul utilizării calculatorului în procesul de instruire prin intermediul ofertei accesibile, desfășurată sub forma IDD.

Din perspectiva formării cadrelor didactice, finalitățile pe termen lung sunt următoarele:

— ameliorarea alternativelor vizând profesionalizarea (formarea inițială și continuă) în domeniul utilizării calculatorului;

— îmbunătățirea activității educaționale a cadrelor didactice privind asumarea unor responsabilități în ceea ce privește utilizarea calculatorului, creșterea gradului de profesionalism și optimizarea procesului de învățământ;

— promovarea statutului cadrului didactic prin explicarea atribuțiilor și a competențelor sale specifice, în strânsă legătură cu o politică educațională coerentă în privința utilizării tehnologiilor informaționale la nivel social, în general, și la nivelul învățământului, în special.

În ceea ce privește adulții, un studiu recent realizat de Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (în colaborare cu alte instituții), intitulat „Cercetare explorativă privind formarea profesională a adulților”, a relevat faptul că majoritatea programelor dezvoltate de furnizorii de formare profesională pentru adulți sunt dedicate tehnicii de calcul. Toți furnizorii de formare, chiar și cei specializați în alte domenii ocupaționale, au încercat să dezvolte programe specifice de formare în domeniul tehnicii de calcul. Acest fapt este o urmare atât a „revoluției” IT“ din anii '90, dar și a concepției că instruirea de bază în domeniul tehnicii de calcul se încadrează în aproape toate cererile pentru un post sau loc de muncă. Aceasta înseamnă că sunt multe persoane care doresc să urmeze un curs de formare și să dețină o diplomă care să le certifice abilitățile în utilizarea computerului.

În ceea ce privește pregătirea oferită de întreprinderi în utilizarea calculatorului și procesare de date, întreprinderile mari (cu peste 250 de angajați) au cea mai mare pondere în totalul întreprinderilor care asigură angajaților programe de pregătire în acest domeniu (79,8%), cele mijlocii reprezintă 18,6% din total, iar cele mici au o pondere doar de 1,6%.

Din datele deținute și furnizate de Asociația Națională a Experților Formatori în Informatică (ANEFI) pentru anii 2000 și 2001 rezultă că în această perioadă CPI (Centrul de Pregătire în Informatică) a coordonat științific 133 de centre teritoriale de pregătire în informatică. Aceste centre împreună cu CPI formează Rețeaua națională de centre de instruire autorizate CPI. Cursurile de pregătire în domeniul informaticii din această perioadă, precum și numărul de cursanți care au beneficiat de acest tip de pregătire sunt sintetizate în tabelele de mai jos. Trebuie menționat că nu există date cu privire la sursele de finanțare a acestor cursuri (costuri suportate de angajatori sau de către persoanele individuale).

	CPI	Rețea
Serii de cursuri ținute	568	3.224
Titluri diferite de cursuri ținute	125	95

	Nr. cursanți CPI	Nr. cursanți rețea	Total
Cursuri de formare	2.251	18.098	20.349
Cursuri de specializare	4.180	16.964	21.144
Total	6.431	35.062	41.493

Domeniu	Nr. cursanți CPI	Nr. cursanți rețea	Total
Formare orientată pe meserii	2.251	18.098	20.349
Baze de date	477	179	656
Sisteme de operare	108	33	141
Utilizare microcalculatoare	1.818	13.953	15.771
Limbaje de programare	338	814	1.152
Servicii Internet	124	265	389
Tehnoredactare informatizată	51	216	267
Proiectare asistată de calculator	183	111	294
Rețele de calculatoare	769	53	822
Inițiere	413	1.163	1.576
Limbi străine pentru informatică	312	177	489
Total	6.844	35.062	41.906

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă vine în sprijinul celor care caută un loc de muncă, în oferta de cursuri de formare profesională un loc însemnat ocupându-l cele pentru obținerea competențelor digitale. Astfel, în anul 2000, din totalul de 65.307 cursanți, 22.784 de cursanți au participat la cursurile de informatică (opere calculator, utilizare calculator), iar în anul 2001, din totalul de 77.941 de cursanți, 20.030 de cursanți au fost beneficiarii acestor tipuri de cursuri. Aceasta înseamnă că în anul 2000 ponderea cursurilor de informatică în totalul cursurilor a fost de 34,9% și, respectiv, 25,7% în anul 2001.

Conform Programului național de formare profesională al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), pentru anul 2002 se estimează că vor fi organizate circa 451 de cursuri în 11 meserii/specialități din domeniul informatic, la care vor participa circa 7.800 de persoane.

Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap are în vedere perfecționarea competențelor persoanelor cu handicap în domeniul tehnologiilor informatice și de comunicare, în special prin finanțarea unor proiecte specifice. Pregătirea în domeniul informaticii și comunicării prin intermediul acestor cursuri vizează atât inițierea, cât și formarea profesională în aceste domenii, adresându-se atât copiilor și adolescenților cu handicap, cât și persoanelor adulte cu handicap. În anul 2001 s-au desfășurat două asemenea proiecte pe durata unui trimestru: un atelier de consiliere profesională pentru adolescenți cu handicap neuromotor sever și o tabără de pregătire în operare PC pentru tineri. Obiectivul acestor proiecte a fost asigurarea cadrului adecvat pentru pregătirea profesională a tinerilor cu handicap în scopul facilitării găsirii unui loc de muncă.

#### Obiective:

• Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă își propune ca, în anii următori, să crească treptat numărul cursurilor de inițiere în utilizarea calculatorului, acestea fiind destinate în special persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Organizarea acestor cursuri se va face prin centrele proprii ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sau prin alți furnizori de servicii de formare profesională din sectorul public sau privat. Evaluarea eficienței unei astfel de măsuri active se poate realiza cu indicatori specifici, și anume:

— numărul persoanelor intrate în programul de pregătire;

— rata de succes a măsurii respective;

— impactul măsurii asupra creșterii capacității de angajare, respectiv impactul asupra diminuării ratei șomajului.

• În următorii ani se prevede dezvoltarea și în România a comerțului electronic și a afacerilor electronice (e-Business), ca metodă de promovare rapidă a produselor și de lărgire a pieței de desfacere cu cheltuieli minime. Pentru aceasta sunt necesare dezvoltarea infrastructurii, creșterea pieței interne pentru IT și dezvoltarea abilităților digitale pentru cetățeni.

• În anul 2002 va continua finanțarea proiectelor de pregătire profesională a tinerilor cu handicap în domeniul informaticii, dar și a unor proiecte noi: utilizare PC, secretariat-birocatică, contabilitate, acces Internet. Informatica și pregătirea în domeniul IT pot deschide noi orizonturi persoanelor cu handicap, oferind posibilitatea accesului la locuri de muncă care în trecut erau inaccesibile acestor persoane.

• Implementarea societății informaționale prin sistemul educațional — instruirea la distanță și continuă și informatizarea învățământului.

#### Măsuri

Acțiuni prevăzute până în anul 2004:

— construirea unei baze de date cu acces public (Web) pentru urmărirea on-line a realizării obiectivului, accelerarea introducerii calculatoarelor cu/și acces la Internet în unitățile de învățământ școlar și liceal;

— accelerarea introducerii calculatoarelor cu/și acces la Internet în unitățile de învățământ școlar și liceal (asigurarea logisticii prin dotarea cu 500.000 de calculatoare);

— cel puțin un calculator cu acces la Internet pentru fiecare școală până în anul 2004 (8.000 de școli);

— cel puțin un laborator de 8 calculatoare + 1 server cu acces la Internet pentru fiecare liceu până în anul 2004 (1.500 de licee);

— asigurarea condițiilor necesare pentru pregătirea corpului didactic cu noțiuni specifice comunicațiilor și tehnologiei informației;

— noțiuni despre Internet și impactul social al Internetului pentru corpul didactic preuniversitar;

— impactul comunicațiilor și tehnologiei informației în economia digitală pentru corpul didactic universitar (crearea de centre de instruire computerizată și multimedia pentru profesori);

— asigurarea condițiilor necesare pentru furnizorii de servicii de instruire în colaborare;

— conectarea bibliotecilor la Internet și automatizarea serviciilor de informare și documentare oferite utilizatorilor.

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Finanțelor Publice

• Planul de acțiuni pentru perioada 2002—2003 în domeniul de politică tineret, obiectivul Valorificarea/Stimularea potențialului creativ al tinerilor are prevăzută ca acțiune implementarea unui program destinat stimulării activităților tehnico-aplicative din domeniul informatic și a facilitării accesului tinerilor la activitățile bazate pe tehnologia informației

Instituția responsabilă: Ministerul Tineretului și Sportului, în colaborare cu alte ministere

• La finele anului 2001, din fonduri bugetare, a început derularea programului de educație asistată de calculator în învățământul preuniversitar, denumit *e-learning*. Acest program este prevăzut să se deruleze în perioada 2001—2004, are un buget estimat de 200 milioane dolari și are ca obiectiv dotarea cu calculatoare a instituțiilor de

învățământ preuniversitar. În cadrul primei etape a acestui program au fost achiziționate 120 de rețele de calculatoare care au fost distribuite în licee. La nivelul Ministerului Educației și Cercetării urmează să se instaleze un centru de date format dintr-un server de lucru, un server de dezvoltare și un server de test, cuplate în sistem. Sistemul creat va fi utilizat la centralizarea tuturor bazelor de date existente la nivel universitar și preuniversitar și pentru o bibliotecă de manuale din sistemul gimnazial.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Acordarea de asistență la elaborarea curriculumului în domeniul informaticii și furnizarea de cursuri de formare în domeniu

Durata implementării acestei măsuri: 3 ani

Indicatori de măsurare a rezultatelor:

— număr de cursuri dezvoltate;

— număr de cursuri organizate;

— rata de participare;

— rata de succes a participanților (rezultatele absolvenților la certificarea competențelor profesionale în domeniul IT);

— rata de ocupare a absolvenților.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Încheierea unor acorduri de colaborare între unitățile de învățământ furnizoare de formare profesională în IT și parteneri specializați

Durata implementării acestei măsuri: 3 ani

Indicatori de măsurare a rezultatelor:

— număr de acorduri de cooperare școală—parteneri comunitari;

— număr de proiecte de cooperare.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Aplicarea proiectelor de formare inițială și continuă a cadrelor didactice potrivit standardelor de formare menționate anterior.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Consolidarea statutului noilor discipline din aria curriculară „Tehnologii“:

— Informatică;

— Tehnologii informaționale și de comunicație;

— Tehnologii asistate de calculator.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Înființarea de unități protejate care să aibă ca obiect activități din domeniul IT, destinate utilizării forței de muncă din rândul persoanelor cu handicap

Instituția responsabilă: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap

• Creșterea treptată, în anii următori, a numărului de persoane în căutarea unui loc de muncă, care vor beneficia de cursuri de informatică—inițiere

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

**Linia directoare 6 — Politici active în vederea corelării cererii cu oferta pe piața muncii și prevenirii lipsei de forță de muncă calificată**

*Statele membre, acolo unde este cazul împreună cu partenerii sociali, își vor intensifica eforturile pentru identificarea și prevenirea lipsurilor emergente, mai ales prin:*

• dezvoltarea capacităților de mediere ale serviciilor de ocupare a forței de muncă;

• dezvoltarea politicilor de prevenire a lipsurilor de calificări;

• promovarea mobilității ocupaționale și geografice;

• consolidarea funcționării piețelor forței de muncă prin îmbunătățirea bazelor de date cu privire la locurile de muncă și oportunitățile de învățare, care vor trebui interconectate la nivel european prin utilizarea tehnologiilor moderne și a experienței deja disponibile la nivel european.



**Situația actuală**

În România instituția statului, specializată în oferirea serviciilor publice de ocupare, este la nivel național Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; la nivel local funcționează 41 de agenții județene pentru ocuparea forței de muncă și Agenția municipală pentru ocuparea forței de muncă București. Rețeaua serviciilor de ocupare este bine dezvoltată, fiecare agenție județeană având în subordine agenții locale și puncte de lucru în localitățile în care necesitățile de pe piața muncii impun acest lucru. Personalul care își desfășoară activitatea în această rețea este în general bine pregătit, beneficiind de suficiență experiență și competență pentru furnizarea serviciilor specializate.

Piața forței de muncă din România este caracterizată de un dezechilibru, cererea de forță de muncă fiind considerabil mai mică decât oferta. Legislația prevede obligativitatea anunțării locurilor de muncă vacante, acestea fiind înregistrate și mediatizate prin afișare și prin mass-media. Nerespectarea acestei prevederi de către unii agenți economici face ca transparența locurilor de muncă vacante să nu fie la nivelul dorit.

O sursă de dezechilibre pe piața muncii o constituie procesul de restructurare a unor mari ramuri industriale generatoare de șomaj. În zonele monoindustriale persoanele disponibilizate ca urmare a restructurărilor din industria minieră, industria construcțiilor de mașini, industria siderurgică nu au putut fi încadrate în alte ramuri industriale, mai dinamice, decât într-o foarte mică măsură, motiv ce a condus la amplificarea șomajului și a problemelor sociale în acele zone. Pentru a înlătura dezechilibrele apărute în zonele defavorizate, monoindustriale, în care nu s-au dezvoltat încă alte ramuri economice care să ofere perspective de ocupare, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a inițiat două programe speciale în cadrul Programului național de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă:

- „Programul 180” — program care se va implementa în 140 de localități din zonele declarate defavorizate în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/1998 privind regimul zonelor defavorizate și în 40 de localități din zonele industriale și monoindustriale;

- „Programul Valea Jiului” — program destinat creșterii ocupării forței de muncă și îmbunătățirii condițiilor de viață din bazinul minier al Văii Jiului.

Principalele servicii de ocupare oferite solicitanților de locuri de muncă în contextul acestei linii directe sunt:

- informarea și consilierea privind cariera;
- medierea locurilor de muncă vacante;
- formarea profesională, care să răspundă solicitărilor de pe piața muncii.

O dată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă poate încheia contracte cu alți furnizori prestatori de servicii de consiliere profesională, mediere sau formare profesională, fapt ce permite creșterea capacității de furnizare a acestui tip de servicii, existând obligativitatea pentru acești furnizori de a raporta datele înregistrate pentru a putea fi monitorizate la nivel național de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Activitățile serviciilor de ocupare sunt în mare parte informatizate (2 calculatoare la 3 lucrători), în prezent fiind în curs de realizare proiectul pentru crearea rețelei informatice între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile județene/locale.

Pentru a veni în întâmpinarea transformărilor ce se produc în structura pieței muncii, Agenția Națională pentru

Ocuparea Forței de Muncă organizează cursuri de formare profesională ce au ca scop, pe de o parte, asigurarea forței de muncă calificate, adaptată necesităților de pe piața muncii, și, pe de altă parte, creșterea șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a se integra din punct de vedere profesional (vezi liniile directe 4 și 5).

Formarea profesională pentru șomeri se realizează conform planurilor anuale de formare profesională, elaborate în baza studiilor pe termen scurt privind necesitățile de forță de muncă pentru anumite sectoare/ocupații. În stabilirea acestui necesar sunt implicați partenerii sociali la nivel local.

În ceea ce privește sistemul de formare inițială, o problemă apărută ca urmare a lipsei unui sistem funcțional, eficient, de studiere și previzionare a nevoilor pieței muncii, de dimensionare a formării profesionale inițiale, o constituie insuficiența corelare între oferta educațională și cerințele pieței muncii pe anumite domenii, deși Ministerul Educației și Cercetării, prin programul de reformă a învățământului profesional și tehnic, a întreprins o serie de măsuri vizând adaptarea nomenclatoarelor de pregătire din învățământul preuniversitar, modificarea curriculumului școlar, introducerea parteneriatului social în sistemul VET, implementarea de programe de formare continuă a personalului didactic.

În România, ca urmare a tranziției la economia de piață și a dezvoltării unor noi sectoare de activitate, au apărut noi ocupații pentru care nu există personal calificat. Pe de altă parte, pentru meseriile și ocupațiile tradiționale sunt necesare noi competențe, ca urmare a concurenței și liberalizării pieței.

În acest sens, în vederea realizării unui echilibru între cererea și oferta de forță de muncă a fost semnat în anul 2001 un protocol între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației și Cercetării, care prevede adaptarea planului de școlarizare la cerințele reale ale pieței muncii, pe baza studiilor și prognozelor privind cerințele de perspectivă ale pieței muncii. Protocoalele încheiate la nivel local, conforme precizărilor Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a comitetelor locale de dezvoltare a parteneriatului social în învățământul profesional și tehnic, prevăd, în principal, următoarele:

- adaptarea planurilor de școlarizare la cerințele locale ale pieței muncii; rezultatele analizei structurii pieței muncii vor constitui informații esențiale pentru întocmirea planului de școlarizare, corelarea ofertei învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii și interesul viitorilor elevi;

- înființarea unor clase care să răspundă nevoii de forță de muncă în domenii și meserii nou-apărute pe piața muncii sau în meserii cu tradiție locală;

- creșterea numărului de locuri în învățământul profesional (școli de ucenici) în vederea diminuării abandonului școlar;

- asigurarea unui număr mai mare de locuri în învățământul profesional pentru domeniile solicitate pe piața locală a forței de muncă;

- colaborarea pentru dezvoltarea educației antreprenoriale a elevilor din anii terminali;

- inițierea unor programe de informare și consiliere profesională a elevilor din anii terminali, care să cuprindă: prezentarea unor noțiuni de piață a muncii, strategii de căutare a unui loc de muncă, informații privind cele mai solicitate meserii pe piața locală a forței de muncă, ocupații nou-apărute pe piața muncii, oferta actuală de locuri de muncă, domeniile de pregătire pentru care există solicitări

din partea agenților economici care doresc să organizeze cursuri cu asigurarea locurilor de muncă etc.;

- perfecționarea sistemului de alocare a resurselor financiare pentru sistemul formării profesionale inițiale, dezvoltarea și utilizarea eficientă a acestora;
- schimburi de informații relevante privind piața muncii, mediul de afaceri, oportunități locale de dezvoltare etc.;
- diversificarea relațiilor de parteneriat școală—întreprinderi—comunitatea locală;
- orientarea pregătirii profesionale din sistemul educației către cerințele pieței muncii;
- dezvoltarea pregătirii profesionale în sprijinul comunității de afaceri;
- instituționalizarea și permanentizarea dialogului social activ privind ocuparea forței de muncă în concordanță cu solicitările pieței muncii;
- identificarea strategiilor din domeniul ocupării și formării profesionale;
- corelarea acțiunilor instituțiilor implicate în formarea profesională și îmbunătățirea colaborării în acest sens;
- sprijinirea acțiunilor convenite în cadrul comitetului local de dezvoltare a parteneriatului social în formarea profesională;
- asigurarea parteneriatului în organizarea unor măsuri active de ocupare a absolvenților.

Pe parcursul anului 2001 Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a organizat la nivel național două burse de locuri de muncă, una generală adresată tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, iar una adresată în mod special absolvenților instituțiilor de învățământ. Până în luna aprilie a anului 2002 au fost organizate două burse de locuri de muncă: una generală și una adresată femeilor aflate în căutarea unui loc de muncă, urmând ca în luna mai să se organizeze și o bursă de locuri de muncă pentru absolvenți și una pentru persoanele cu handicap. Prin specializarea burselor de locuri de muncă se dorește creșterea eficacității acestui tip de măsură și monitorizarea rezultatelor pentru fiecare grup-țintă.

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

În vederea corelării cererii cu oferta pe piața muncii și a scurtării timpului alocat acestor activități de către serviciile de ocupare, s-a creat și s-a pus la dispoziție celor interesați, gratuit, prin intermediul Internetului, Serviciul electronic de mediere a muncii (SEMM), accesibil la adresa [www.semm.ro](http://www.semm.ro), unde agenții economici își pot anunța locurile de muncă vacante, iar cei care doresc să se angajeze pot consulta lista ofertelor disponibile.

Acest serviciu a fost introdus ca răspuns la nevoia de diversificare a gamei de servicii oferite de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă cu impact asupra gradului de ocupare și asupra raporturilor de pe piața muncii, de modernizare și eficientizare a serviciilor publice de ocupare și de reducere a volumului de muncă de rutină al consilierilor profesionali, în favoarea dezvoltării de soluții personalizate pentru fiecare client.

SEMM a fost lansat în august 2000 în nouă județe (Argeș, Bihor, Brașov, Buzău, Cluj, Constanța, Hunedoara, Neamț, Vâlcea). Rezultatele obținute în aceste județe au

arătat că acest sistem se bucură de mare audiență, cu precădere în rândul tinerilor și al categoriilor profesionale cu educație informatică. În anul 2001 s-a generalizat utilizarea SEMM la nivel de țară.

Medierea electronică este un serviciu care urmărește reducerea șomajului, creșterea mobilității pe piața forței de muncă și reducerea timpului de reacție la apariția ofertelor.

De-a lungul funcționării sale SEMM a fost accesat de circa 70.000 de beneficiari, dintre care aproximativ 8.475 de angajatori și 60.741 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru care au fost puse la dispoziție 15.240 de locuri de muncă.

În cadrul Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale s-au elaborat în perioada 2000—2001 o serie de studii și cercetări care au avut ca obiective urmărirea modului de promovare a unor politici active pentru dezvoltarea medierii și prevenirea excedentelor și deficitelor pe piața muncii din România.

În cadrul studiului „Potențialul de muncă — evoluții recente și perspective” (realizat în perioada 2000—2001) au fost create baze de date pentru perioada 1995—2000, atât cu privire la cererea de forță de muncă pe sectoare, ocupații și regiuni, cât și cu privire la oferta de muncă (inclusiv pentru persoanele aflate în șomaj, ca ofertă disponibilă) și structura acestora pe sectoare, ocupații și regiuni.

Lărgirea bazei de indicatori care caracterizează forța de muncă, și în special a celor care caracterizează potențialul de muncă, prin dezvoltarea și modernizarea întregului sistem informațional al pieței muncii, reprezintă un pas util în standardizarea sistemului informațional și compatibilizarea cu bazele de date existente la nivel european (rețeaua EURES). Compararea cererii cu oferta disponibilă și evidențierea excedentelor și deficitelor s-a realizat prin determinarea dimensiunii potențialului de muncă atât la nivel macroeconomic, cât și microeconomic, urmărindu-se atât aspectele calitative, cât și cele cantitative. Studiul urmează a fi continuat în anul 2002 cu faza aflată în cercetare: „Căi și modalități de utilizare extensivă și intensivă a potențialului de muncă”.

Pentru o mai bună implementare a politicilor referitoare la corelarea cererii cu oferta pe piața muncii și la prevenirea lipsei de forță de muncă calificată, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă vine cu o serie de elemente noi prin care se urmăresc dinamizarea pieței muncii și sporirea gradului de ocupare a forței de muncă. Una dintre măsurile active prevăzute de noua lege este stimularea mobilității forței de muncă prin acordarea de stimulente financiare care au ca scop încurajarea angajării la distanță și schimbarea domiciliului.

Prin monitorizarea indicatorilor de performanță stabiliți anual pentru serviciile oferite Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă identifică și analizează dificultățile de pe piața muncii și ia măsurile necesare ce se impun.

#### **Obiective:**

Guvernul are în vedere pentru perioada 2002—2004:

1. îmbunătățirea serviciilor de mediere oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
2. adaptarea ofertei educaționale la cerințele locale ale pieței muncii, stimularea mobilității forței de muncă, pentru înlăturarea dezechilibrului existent pe piața muncii între cererea și oferta de forță de muncă prin:

a) prevenirea deficitului de calificări pe piața muncii, pe termen lung, prin adaptarea corespunzătoare a ofertei educaționale (planul de școlarizare);

b) prevenirea deficitului de calificări pe piața muncii, pe termen scurt, prin programele de formare profesională oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

c) promovarea mobilității ocupaționale și geografice;

3. lărgirea bazei de indicatori care caracterizează forța de muncă, și în special a celor care caracterizează potențialul de muncă, prin dezvoltarea și modernizarea întregului sistem informațional al pieței muncii;

4. îmbunătățirea bazelor de date cu privire la oferta de locuri de muncă existente pe piața muncii, prin informatizare;

5. dezvoltarea SEMM prin atragerea de noi utilizatori în sistem, ce se poate realiza prin promovarea acestui tip de servicii.

#### Măsuri

• Adaptarea, în perioada 2002—2004, a planurilor de școlarizare pe baza studiilor privind cerințele de perspectivă ale pieței muncii, pe baza planurilor regionale de acțiune anuale privind dezvoltarea integrată a educației și formării profesionale, conform Protocolului de colaborare încheiat între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației și Cercetării

Instituții responsabile: consiliile de dezvoltare regională, consorțiile regionale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației și Cercetării

• Pentru promovarea mobilității ocupaționale și geografice, conform Legii nr. 76/2002, sunt puse la dispoziție fonduri speciale din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru acordarea unor prime, astfel:

— prima de încadrare neimpozabilă, egală cu nivelul a 2 salarii minime brute pe țară în vigoare la data acordării, pentru persoanele care se încadrează în muncă într-o localitate situată la peste 50 km de localitatea în care își au domiciliul stabil;

Anul	2002	2003	2004	2005
Numărul prognozat de persoane beneficiare, din care:	7.000	7.500	7.500	8.000
a) încadrate într-o localitate la distanță de peste 50 km față de domiciliu	6.000	6.000	6.500	7.000
b) încadrate în altă localitate, cu schimbarea domiciliului	1.300	1.300	1.400	1.500

• „Programul 180” — program care se va implementa în 140 de localități din zonele declarate defavorizate în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/1998 și în 40 de localități din zonele industriale și monoindustriale

La selecția localităților cuprinse în program s-a ținut seama de următoarele criterii, care nu sunt cumulative:

— localitățile să fie declarate defavorizate în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/1998;

— localitățile din județele în care rata șomajului este peste media înregistrată la nivel național să aibă ponderea numărului de șomeri peste rata șomajului la nivelul județului;

— localitățile în care rata șomajului este sub media înregistrată la nivel național să aibă ponderea numărului de șomeri peste rata șomajului la nivelul județului.

• „Programul Valea Jiului” — program destinat creșterii ocupării forței de muncă și îmbunătățirii condițiilor de viață din Bazinul minier al Văii Jiului

Programul a fost elaborat în baza Planului de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de viață în Valea Jiului, întocmit de o comisie interministerială pentru perioada 2001—2004.

— prima de instalare, egală cu nivelul a 7 salarii minime brute pe țară, pentru persoanele care, în perioada în care beneficiază de indemnizația de șomaj, se încadrează în muncă într-o altă localitate, schimbându-și domiciliul;

• Realizarea unui studiu privind deficitul de calificări pe piața forței de muncă

Instituția responsabilă: Institutul Național pentru Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

• Creșterea numărului de centre de informare și consiliere privind cariera până în anul 2004

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Întocmirea, potrivit Ordinului președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 86/2002, a unui plan de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;

• Organizarea anuală la nivel național a burselor locurilor de muncă (generale, pentru tinerii absolvenți, și speciale pentru anumite grupuri-țintă)

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Implementarea unor programe de perfecționare a personalului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru îmbunătățirea calității tuturor serviciilor oferite

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Aplicarea prevederilor Legii nr. 76/2002 referitoare la stimularea mobilității forței de muncă ca urmare restruc-turărilor economice masive care creează mari probleme de ocupare în anumite regiuni monoindustriale:

Prin măsurile active cuprinse în program se estimează ocuparea unui număr aproximativ de 29.000 de locuri de muncă, din care 50,7% sunt locuri de muncă oferite în cele 40 de localități din zonele defavorizate și 49,2% sunt locuri de muncă oferite în cele 40 de localități din zonele industriale și monoindustriale.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Creșterea gradului de mediatizare a serviciilor oferite beneficiarilor de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Introducerea în Clasificarea ocupațiilor din România a noilor ocupații apărute pe piața muncii ca urmare a actualizării informațiilor privind evoluția acestora

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

• Adaptarea curriculei din învățământul profesional și tehnic preuniversitar și din învățământul universitar la solicitările pieței muncii

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național de Evaluare și Acreditare Academică

• Realizarea unui studiu privind dezvoltarea învățământului românesc pe termen lung

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării.

**Linia directoare 7 – Combaterea discriminării și promovarea includerii sociale prin asigurarea accesului la ocupare**

*Fiecare stat membru:*

– va identifica și va combate toate formele de discriminare în ceea ce privește accesul pe piața muncii, precum și la educație și formare profesională;

– va dezvolta programe constând în măsuri eficiente de prevenire și de politică activă în vederea promovării integrării pe piața muncii a grupurilor și persoanelor dezavantajate, pentru a evita marginalizarea acestora, apariția „lucrătorilor săraci” și alunecarea către excludere;

– va implementa măsurile adecvate pentru a satisface nevoile persoanelor cu handicap, ale minorităților etnice și ale lucrătorilor migranți în ceea ce privește integrarea acestora pe piața muncii și va stabili, după caz, obiectivele naționale în acest sens.

**Situația actuală**

Analizele recente relevă faptul că persoane și/sau grupuri de persoane întâmpină anumite dificultăți în ceea ce privește accesul și menținerea lor pe piața muncii, unele dintre aceste dificultăți constituind forme explicite sau disimulate de discriminare după criteriul etnic sau cel al incapacității de muncă.

a) Persoane cu handicap sau în incapacitate de muncă

În ceea ce privește incapacitatea de muncă, în România deosebit de două categorii: persoane invalide, care au dobândit incapacitatea de muncă în procesul muncii și care beneficiază de prevederile sistemului asigurărilor sociale de stat, reglementat prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, și persoanele cu handicap, care au dobândit incapacitatea la naștere, ca urmare a unei boli sau a unui accident, independent de procesul muncii, și care beneficiază de sistemul de protecție socială conferit de prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare.

La începutul anului 2002 existau 405.784 de persoane înregistrate cu handicap, ceea ce reprezintă 1,8% din populația țării, din care aproximativ 214.000 femei și 191.000 bărbați.

Din totalul persoanelor cu handicap se estimează că 228.832 de persoane cu handicap accentuat și, respectiv, cu handicap mediu pot fi ocupate în condiții relativ normale pe piața muncii. Se cunoaște faptul că la sfârșitul anului 2001 erau angajate 12.531 de persoane cu handicap. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, modificată și completată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 40/2000, conține dispoziții clare referitoare la obligația societăților comerciale, a regiilor autonome, a societăților și a companiilor naționale și a altor agenți economici, care au un număr de cel puțin 100 de angajați, de a angaja persoane cu handicap cu contract individual de muncă într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați. Totuși se manifestă în continuare o anumită reticență a angajatorilor față de persoanele cu handicap.

În sistemul de învățământ sunt înregistrați 19.628 de copii cu nevoi speciale care necesită un număr important

de profesori de sprijin și facilități specifice indispensabile persoanelor cu deficiențe (mobilier școlar și material didactic adecvat, bare de sprijin pentru deplasare, toalete speciale și altele).

b) Populația romă

Din dorința de a îmbunătăți situația minorităților naționale, în special a populației rome, Guvernul a adoptat Hotărârea nr. 430/2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, pentru perioada 2001–2004. Această strategie prevede, la capitolul economice, între altele, acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care angajează etnici romi, măsuri pentru finanțarea parțială a proiectelor bazate pe activități generatoare de venit și pe mici afaceri pentru familiile și comunitățile de romi, credite avantajoase și microcredite pentru întreprinzătorii romi, favorizarea proiectelor de creare a locurilor de muncă pentru femeile de etnie romă.

De altfel, acțiunea Guvernului de combatere și prevenire a discriminării minorităților naționale este conformă atât cu prevederile Constituției României, cât și cu cele ale unor instrumente internaționale la care România a aderat.

România este primul stat din estul Europei care dispune de o reglementare antidiscriminatorie cu caracter general, în urma adoptării Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care a fost aprobată și modificată prin Legea nr. 48/2002.

Documentul transpune în legislația românească, în cea mai mare parte, prevederile a două componente importante ale acquisului comunitar: Directiva 2.000/43/CE privind implementarea principiului tratamentului egal acordat persoanelor, indiferent de originea lor rasială sau etnică, și Directiva 2.000/78/CE privind cadrul general pentru egalitate de tratament în domeniul ocupării forței de muncă și profesie.

Pe baza Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, prin Hotărârea Guvernului nr. 1.194/2001 au fost aprobate organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care are rolul să implementeze principiul egalității între cetățeni, fără nici un fel de discriminare. Pe lângă obligația de a constata și de a sancționa contravențiile referitoare la toate formele de discriminare, consiliul are și o serie de atribuții care vizează, între altele, instituirea, în condițiile legii, de măsuri speciale pentru protecția persoanelor și a categoriilor defavorizate. Conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.194/2001, consiliul va funcționa începând cu anul 2002, având alocate resurse financiare de la bugetul de stat.

Pentru prevenirea discriminării instituționale și sociale a cetățenilor români de etnie romă și pentru facilitarea accesului acestora la serviciile oferite de societate au fost constituite următoarele structuri:

– Comitetul mixt de implementare și monitorizare, care răspunde la nivel național de organizarea, planificarea, coordonarea și controlul executării activităților prevăzute în Planul general de măsuri pentru aplicarea Strategiei de îmbunătățire a situației romilor. Comitetul este format din secretari de stat din ministerele responsabile de aplicarea strategiei și din lideri ai organizațiilor care aparțin etniei rome;

– comisiile ministeriale pentru romi, subordonate Comitetului mixt de implementare și monitorizare, răspund de organizarea, coordonarea, planificarea și controlul îndeplinirii activităților prevăzute în Planul general de măsuri pentru aplicarea Strategiei de îmbunătățire a situației romilor, cuprinse în sectorul de responsabilitate al ministerului de resort;

– birourile județene pentru romi, structuri organizatorice la nivelul prefecturilor, care se subordonează Comisiei

ministeriale pentru romi din cadrul Ministerului Administrației Publice. Birourile județene pentru romi organizează și coordonează activitățile desfășurate la nivel județean, pentru îndeplinirea obiectivelor prevăzute în Planul general de măsuri pentru aplicarea Strategiei de îmbunătățire a situației romilor;

— experții locali pentru romi care funcționează la nivelul primăriilor și sunt responsabili de desfășurarea, pe plan local, a acțiunilor de îmbunătățire a situației romilor; ei se subordonează atât birourilor județene pentru romi, cât și primarului.

Date statistice certe privind persoanele de etnie romă vor fi disponibile după prelucrarea datelor culese prin recensământul din luna martie 2002.

#### Obiective:

a) elaborarea și aplicarea de către autoritățile administrației publice centrale și locale a unor măsuri concrete de combatere a discriminării cauzate de incapacitatea de muncă, handicap sau de apartenența la o minoritate etnică;

b) facilitarea accesului la angajare, cu prioritate, al grupurilor și persoanelor supuse riscului sau marginalizate, pentru persoane în incapacitate de muncă și pentru persoane de etnie romă;

c) schimbarea mentalităților și atribuțiilor angajatorilor în activitatea de recrutare a forței de muncă, limitarea și, eventual, eliminarea totală a manifestărilor de discriminare deschisă sau mascată față de persoanele cu handicap sau față de etnia romă.

#### Măsuri

În ceea ce privește persoanele aparținând unor grupuri defavorizate sunt avute în vedere următoarele măsuri (altele decât cele care decurg din prevederile Legii nr. 76/2002 la care se face referire la alte linii directoare ale PNAO):

• elaborarea Strategiei naționale pentru protecția specială a persoanelor cu handicap și a Planului național pentru implementarea strategiei

Instituția responsabilă: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap

• înființarea, prin hotărâre a Guvernului, a unor centre de informare și de consultanță pentru persoanele cu handicap

Instituția responsabilă: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap

• constituirea de comisii de integrare socioprofesională pe lângă inspectoratele de stat teritoriale pentru persoanele cu handicap;

Instituțiile responsabile: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• sprijinirea unităților economice care angajează persoane cu handicap, prin aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 80 și 85 din Legea nr. 76/2002

Instituțiile responsabile: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

• Pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor aparținând unor grupuri defavorizate, inclusiv a romilor, o serie de proiecte aflate deja în curs de desfășurare în sistemul de învățământ fundamentează procesul de combatere a discriminării și de promovare a includerii sociale prin accesul la ocupare prin combaterea formelor de discriminare în ceea ce privește accesul la învățământ și formare profesională, după cum urmează:

— Proiectele PHARE RO 0108.01 și RO 0108.03 — „coeziune economică și socială — învățământ profesional și tehnic“;

— Proiectul PHARE RO 0104.02 — Acces la educație pentru grupuri dezavantajate, în special populația romă, subcomponenta formare profesională;

— Îmbunătățirea educației în zonele defavorizate: pilotarea modelelor „Hauptschule“ și „Berufschule“ în școlile românești — proiecte finanțate de Ministerul Educației și Cercetării în cooperare cu „Kulturkontakt“, Austria;

— Programul de combatere a marginalizării și excluderii sociale și profesionale a tinerilor care au abandonat învățământul obligatoriu și nu au dobândit competențe minime necesare ocupării unui loc de muncă („A doua șansă“ — Educația 2000+);

— pregătire profesională în ocupația „lucrător în agroturism“ după modelul austriac, în cooperare cu „Kulturkontakt“, Austria, proiect derulat în 4 școli din mediul rural;

— proiect de integrare socială a absolvenților școlilor profesionale speciale pentru deficienți fizici, proveniți din familiile dezorganizate și case de copii, prin recalificarea și angajarea la Societatea Comercială „Iașiconf“ — S.A., derulat la Grupul Școlar „Ion Holban“ din Iași.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

• Proiectul „APEL“ pentru sprijinirea tinerilor în dificultate, tineri proveniți din instituțiile rezidențiale pentru ocrotirea copiilor, tineri cu handicap, tineri care au trăit în stradă etc., în vederea re/integrării lor socioprofesionale.

Instituția responsabilă: Ministerul Tineretului și Sportului, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, reprezentanța UNICEF în România și Fundația PARADA.

#### Grupuri-țintă:

a) persoane în incapacitate de muncă, inclusiv persoane cu handicap;

b) romi.

### 3.2. Pilonul II — Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă

În Programul de guvernare pentru perioada 2001—2004 Guvernul României a inclus printre obiectivele strategiei sale economice dezvoltarea și susținerea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), considerate ca reprezentând o pârgie hotărâtoare pentru dezvoltarea economică, deoarece constituie factorul cel mai important de absorbție a forței de muncă și este sectorul cu cea mai mare flexibilitate și mobilitate în adaptarea la cererea pieței.

Pentru dezvoltarea acestui sector se au în vedere obiective ce vizează în principal: stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii; creșterea competitivității lor, creșterea ponderii contribuției sectorului întreprinderilor mici și mijlocii în produsul intern brut (PIB) și exporturi, crearea de noi locuri de muncă, creșterea volumului de investiții realizate de sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv prin creșterea fondurilor atrase din surse de finanțare externe în acest scop.

În scopul realizării programului de guvernare în domeniul dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, a sectorului cooperatist și a celui de comerț interior, prin Hotărârea Guvernului nr. 15/2001 a fost înființat Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie (MIMMC).

Potrivit atribuțiilor sale privitoare la stimularea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie a elaborat strategia dezvoltării sectorului pe perioada 2001—2004, având următoarele obiective de acțiune:

— crearea unui mediu de afaceri favorabil înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, obiectiv pentru care se au în vedere eliminarea barierelor birocratice care determină costuri suplimentare nejustificate la înființarea și

în timpul funcționării întreprinderilor și îmbunătățirea cadrului instituțional și a dialogului public-privat care să asigure elaborarea și implementarea unor politici și măsuri coerente pentru stimularea dezvoltării sectorului întreprinderilor mici și mijlocii;

— dezvoltarea activităților productive și inovative ale întreprinderilor mici și mijlocii și creșterea competitivității sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru care se au în vedere: susținerea transferului de tehnologie către întreprinderile mici și mijlocii nou-înființate sau existente; susținerea proiectelor de introducere a sistemelor de calitate și a proiectelor inovative, facilitarea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la surse de finanțare, facilitarea accesului la activele neutilizate ale agenților economici cu capital majoritar de stat, facilitarea accesului la achiziții publice, dezvoltarea unei infrastructuri de afaceri, a unei rețele naționale de consultanță și consiliere pentru întreprinzători, îmbunătățirea accesului la informații de afaceri relevante pentru domeniul specific de activitate al acestora, crearea unui sistem de taxe și impozite care să stimuleze investițiile acestui sector;

— îmbunătățirea accesului întreprinderilor mici și mijlocii pe piețele externe, obiectiv pentru care principalele măsuri sunt: elaborarea unei strategii pentru susținerea întreprinderilor mici și mijlocii cu potențial de export, susținerea dezvoltării colaborării regionale și transfrontaliere, sprijinirea participării întreprinderilor mici și mijlocii la târguri și manifestări internaționale, susținerea consultanței și instruirii întreprinzătorilor în elaborarea strategiei de export, a tehnicilor de marketing pe piețele externe și a managementului exportului, susținerea accesului la informații de afaceri privind piețele externe;

— promovarea culturii antreprenoriale, pentru care strategia Ministerului pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie prevede: susținerea unor programe de instruire pentru dezvoltarea capacității antreprenoriale, susținerea accesului întreprinzătorilor la servicii de consultanță pentru demararea unei afaceri, îmbunătățirea pregătirii manageriale prin discipline axate pe antreprenoriat în învățământul liceal și universitar, implicarea mediilor de informare în susținerea imaginii pozitive a întreprinzătorilor și a afacerilor de succes.

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

Dezvoltarea sectorului privat în paralel cu restrângerea celui de stat, pe fondul privatizărilor și restructurărilor din economie, alocarea de resurse financiare pentru acordarea de credite și alocații financiare nerambursabile menite să încurajeze investițiile în sectorul privat în agricultură, industrie, turism, implementarea unor programe de susținere a serviciilor de consultanță și asistență în afaceri reprezintă măsuri menite să asigure crearea de noi locuri de muncă pentru absorbția persoanelor neocupate.

Dezvoltarea afacerilor și instruirea antreprenorială vor fi susținute prin implementarea unor programe de anvergură la nivel național, regional și județean de către instituții cu atribuții în domeniu: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie, Ministerul Dezvoltării și Prognozei, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor, Ministerul Turismului, Ministerul Educației și Cercetării și altele.

Ministerul Educației și Cercetării a inclus în curriculumul național educația antreprenorială pentru toate nivelurile educaționale din învățământul preuniversitar. Începând cu anul școlar 2002—2003, în învățământul liceal, profilurile economic și administrativ, se vor generaliza rezultatele proiectului ECONET, dezvoltat în cadrul Pactului de stabilitate pentru Europa de Sud-Est cu asistența Austriei, prin care instruirea practică se realizează prin simulare în cadrul firmelor de exercițiu.

### **Linia directoare 8 — Facilitarea lansării și derulării unei afaceri**

*Statele membre vor acorda o atenție deosebită reducerii semnificative a costurilor generale și a poverii administrative pentru firme și în special atunci când se înființează o întreprindere și când aceasta angajează muncitori suplimentari. De asemenea, statele membre vor trebui, atunci când elaborează proiectele noilor reglementări, să evalueze impactul potențial al acestora asupra acestor poveri administrative și costuri generale pentru întreprinderi.*

#### **Situația actuală**

Nucleul transformărilor politice și economice îl reprezintă crearea unui sector privat, dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea întreprinderilor mici și mijlocii. Întreprinderile mici și mijlocii îndeplinesc o funcție importantă și de neînlocuit într-o economie de piață, dinamica dezvoltării lor fiind una dintre condițiile necesare pentru o dezvoltare economică durabilă.

Întreprinderile mici și mijlocii trebuie privite ca principalele promotoare ale inovației și ocupării forței de muncă, precum și ale integrării europene.

Deși s-au realizat progrese semnificative în procesul de transformare și tranziție către o economie de piață, totuși condițiile-cadru și mediul macroeconomic au constituit impedimentele dezvoltării inițiativelor antreprenoriale și a sectorului privat de întreprinderi mici și mijlocii.

În anul 2000 sectorul întreprinderilor mici și mijlocii în România a avut o pondere de 55% în realizarea produsului intern brut.

În același an sectorului privat al întreprinderilor mici și mijlocii îi reveneau peste 50% din activele totale ale societăților cu capital privat care au depus bilanțul contabil.

Ponderea creditelor obținute de întreprinderile mici și mijlocii în valoarea creditelor acordate tuturor societăților care au depus bilanțul contabil a fost de 25,35% în anul 2000, sub necesitățile acestui sector.

Rata anuală de creștere a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii a fost în același an de 1,0%.

Sectorul întreprinderilor mici și mijlocii deține mai mult de 57% din totalul salariilor societăților cu capital privat care au depus bilanțul contabil în anul 2000.

Numărul de salariați din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, în anul 2000, a fost de 41,1% din total, repartitia acestuia pe ramuri de activitate, ca procent din numărul de salariați din societățile active pe ramură, a fost următoarea:

- industria extractivă — 3,6%;
- industria prelucrătoare (textilă, pielărie, încălțăminte, alimentară, celuloză și hârtie) — 22,7%;
- agricultură — 36,9%;
- construcții — 52,1%;
- comerț — 87,7%;
- turism — 50,7%;
- transporturi — 23,1%;
- servicii — 51,1%.

Măsurile întreprinse pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii au fost:

1. În anul 2001 a fost înființat Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie prin Hotărârea Guvernului nr. 15/2001, ca principal instrument pentru crearea cadrului legal de încurajare a spiritului antreprenorial și a celui instituțional de aplicare a politicilor în domeniu. Acest minister are rolul de a elabora și de a implementa strategiile și politicile privind dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, a legislației în acest domeniu, a programelor pentru stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.

2. La nivelul Guvernului a fost elaborat Planul de acțiune pentru îmbunătățirea mediului de afaceri.

Printre măsurile de sprijinire a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii se numără:

— Planul de acțiuni pentru înlăturarea barierelor administrative din mediul de afaceri;

— Planul de acțiuni pe anii 2002—2003 pentru implementarea Programului de guvernare;

— punerea în aplicare a facilităților fiscale prevăzute de Legea nr. 133/1999 privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, până la anularea acestora de noile legi, a impozitului pe profit și a TVA.

3. În anul 2001 a fost înființat Fondul național de garantare a creditelor pentru întreprinderile mici și mijlocii (prin Hotărârea Guvernului nr. 1.211/2001), având un capital social inițial alocat de la bugetul de stat în valoare de 50 miliarde lei. Aportul statului la capitalul social al Fondului național de garantare a creditelor pentru întreprinderile mici și mijlocii va fi majorat pe o perioadă de 5 ani cu 0,4% din veniturile bugetare alocate Ministerului pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie. Pe lângă acesta funcționează și Fondul de garantare a creditului rural și Fondul român de garantare a creditelor pentru întreprinzătorii privați.

4. Îmbunătățirea cadrului legislativ în domeniu:

— Legea nr. 133/1999 privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările ulterioare;

— Ordonanța Guvernului nr. 40/2000 privind acreditarea agenților de credit în vederea administrării fondurilor pentru acordarea de microcredite;

— Ordonanța Guvernului nr. 24/2001 pentru impunerea microîntreprinderilor;

— Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 76/2001 privind simplificarea unor formalități administrative pentru înregistrarea și autorizarea funcționării comercianților;

— Hotărârea Guvernului nr. 1.189/2001 privind aprobarea Planului de acțiuni pentru înlăturarea barierelor administrative din mediul de afaceri; planul a fost elaborat de către Grupul de lucru pentru elaborarea și monitorizarea Planului de acțiuni referitor la îmbunătățirea mediului de afaceri, constituit prin Hotărârea Guvernului nr. 803/2001. În perioada septembrie 2001—ianuarie 2002 membrii Grupului de lucru au îmbunătățit planul de acțiuni, care a fost supus aprobării Guvernului în luna februarie 2002;

— Hotărârea Guvernului nr. 209/2002 pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 1.189/2001 privind aprobarea Planului de acțiuni pentru înlăturarea barierelor administrative din mediul de afaceri;

— Ordonanța Guvernului nr. 14/2002 privind constituirea și funcționarea parcurilor științifice și tehnologice;

— Ordonanța Guvernului nr. 20/2002 privind achizițiile publice prin licitații electronice;

— Ordonanța Guvernului nr. 61/2001 pentru modificarea și completarea Legii contabilității nr. 82/1991, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 310/2002;

— Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.880/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea și conducerea contabilității la microîntreprinderi, modificat prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 306/2002 pentru aprobarea Reglementărilor contabile simplificate, armonizate cu directivele europene, care va intra în vigoare în ianuarie 2003;

— Ordonanța Guvernului nr. 38/2002 pentru modificarea și completarea Legii nr. 64/1995 privind procedura reorganizării judiciare și a falimentului;

— Hotărârea Guvernului nr. 32/2002 privind aprobarea Planului de acțiuni pe anii 2002 și 2003 al Programului de guvernare;

— Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2002 pentru modificarea alin. (3) al art. 21 din Legea nr. 133/1999 privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

— Hotărârea Guvernului nr. 396/2002 privind unele măsuri referitoare la procedura de elaborare a proiectelor de acte normative cu relevanță asupra mediului de afaceri;

— Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

5. Pentru îmbunătățirea mediului de afaceri Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie și Secretariatul General al Guvernului au inițiat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 76/2001 privind simplificarea unor formalități administrative pentru înregistrarea și autorizarea funcționării comercianților, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 370/2002. Au fost înființate, în cadrul camerelor de comerț și industrie teritoriale, birouri unice pentru înregistrarea comercianților (inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii), unde se pot obține informațiile și autorizațiile necesare pentru începerea activității acestora. Prin această procedură se reduc obstacolele de timp și birocratice și cheltuielile de autorizare și înființare, cu scopul încurajării inițierii de noi afaceri. În procesul de legisferare Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 76/2001 a fost îmbunătățită, modificările aduse ordonanței vizând:

— introducerea declarației pe propria răspundere pentru autorizarea sediului social;

— introducerea declarației pe propria răspundere pentru alte cazuri decât obiectivele și domeniile specifice de activitate, stabilite prin hotărâre a Guvernului;

— introducerea declarației pe propria răspundere pentru cazul preschimbării certificatului de înmatriculare și a certificatului de înregistrare fiscală pentru comercianții constituiți anterior intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 76/2001;

— prelungirea termenului de preschimbare a certificatului de înmatriculare și a certificatului de înregistrare fiscală cu certificatul conținând codul unic de înregistrare, pentru comercianții constituiți anterior intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 76/2001, de la 12 la 18 luni de la intrarea în vigoare a actului normativ — art. 16 alin. (1);

— separarea activităților Biroului unic de cele de asistență anterioare depunerii cererii de înregistrare și autorizare.

6. Pentru înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, în vederea creării de locuri de muncă, se acordă credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condiții avantajoase, cu o dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României la depozitul constituit la societatea bancară desemnată prin licitație. Durata maximă de creditare poate fi de până la 3 ani, inclusiv perioada de grație, iar în cazul în care

agentul economic solicită un nou credit, acesta i se poate acorda, cu condiția rambursării în totalitate a creditului anterior.

Beneficiari ai acestor credite sunt:

- întreprinderi mici și mijlocii;
- unități cooperatiste: cooperative meșteșugărești și cooperative de consum;
- asociații familiale;
- persoane fizice autorizate să desfășoare activități independente;

– șomerii care se obligă să înființeze întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale sau să devină persoane fizice autorizate au prioritate la obținerea creditului (Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă). În anul 2001 au fost acordate credite pentru 1.138 de societăți, în valoare totală de 952 miliarde lei, creându-se 19.028 locuri de muncă, dintre care 9.815 pentru șomeri. 79,6% din creditele acordate au fost pentru activități de producție (758 miliarde lei), 16% pentru servicii (153 miliarde lei) și 4,4% pentru turism (35,2 miliarde lei). Majoritatea societăților beneficiare de credite au fost cu capital privat.

7. Persoanele fizice sau juridice care angajează persoane cu handicap pot înființa unități protejate, autorizate de Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap, care beneficiază de facilitățile fiscale prezentate în detaliu la linia directoare 7 (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap), cu modificările și completările ulterioare.

8. Un program cu cofinanțare externă, aflat în derulare, prin care se sprijină proiecte de investiții ale întreprinderilor mici și mijlocii, ce are ca efect implicit crearea de noi locuri de muncă, este Programul PHARE de creditare pentru întreprinderile mici și mijlocii (RO 9711). Fondul are un volum de 5,75 milioane euro și este destinat acordării de credite pentru întreprinderile mici și mijlocii. Programul a fost lansat în iunie 1999 și se desfășoară prin trei bănci: Banca Românească, C.E.C. și Banca Comercială „Ion Țiriac” — care cofinanțează cu 40% fiecare dintre creditele acordate întreprinderilor mici și mijlocii în cadrul acestui program.

#### Obiective:

- consolidarea unui sector dinamic al întreprinderilor mici și mijlocii, capabil să facă față forțelor concurențiale și competiției internaționale și să creeze noi locuri de muncă;
- sporirea ponderii întreprinderilor mici și mijlocii la crearea produsului intern brut, ocuparea forței de muncă și la dezvoltarea regională;
- susținerea transferului de tehnologie către întreprinderile mici și mijlocii nou-înființate sau existente; susținerea proiectelor de introducere a sistemelor de calitate și a proiectelor inovative;
- îmbunătățirea cadrului instituțional și a dialogului public-privat care să asigure elaborarea și implementarea unor politici și măsuri coerente pentru stimularea dezvoltării sectorului întreprinderilor mici și mijlocii;
- susținerea accesului întreprinzătorilor la servicii de consultanță pentru demararea unei afaceri;
- utilizarea instrumentelor de sprijinire a întreprinderilor mici și mijlocii în conformitate cu reglementările UE.

#### Măsuri:

1. Aplicarea unor măsuri de stimulare a întreprinderilor mici și mijlocii prin acțiuni de creditare în conformitate cu prevederile Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Față de anul

trecut s-a majorat cuantumul acordat pentru un loc de muncă nou-creat prin creditare, de la 50 milioane lei la 75 milioane lei. Se estimează crearea a 13.300 locuri de muncă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2. Încurajarea dezvoltării inițiativei antreprenoriale prin dezvoltarea numărului de unități protejate (unități socioeconomice și unități socioeconomice protejate) care vor beneficia de reduceri semnificative ale costurilor globale destinate acoperirii impozitului pe profit

Instituții responsabile: Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap și Ministerul Finanțelor Publice

3. Inițierea de programe de training și consultanță pentru întreprinderile mici și mijlocii în vederea creșterii capacității tehnice și organizatorice de a subcontracta activități de producție și servicii de la marile întreprinderi

Instituțiile responsabile: Ministerul Industriei și Resurselor, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

4. Elaborarea și implementarea unor programe de sprijinire a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, finanțate de la bugetul de stat:

- program de susținere a investițiilor realizate de întreprinderi nou-înființate sau microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii existente, care are drept scop acordarea de alocații financiare nerambursabile corelate cu un credit bancar pentru acoperirea parțială a costurilor legate de investițiile realizate de întreprinderile mici și mijlocii în domeniul producției și serviciilor și creșterea implicării băncilor în finanțarea întreprinderilor mici și mijlocii. Programul finanțează cheltuielile aferente achiziționării de utilaje, echipamente și/sau servicii, inclusiv pentru achiziționarea de echipamente de birotică și întocmirea planurilor de afaceri, studiilor de fezabilitate și consultanței aferente proiectului de investiții pentru care se solicită finanțare, costuri aferente introducerii standardelor internaționale de calitate;

- programul pentru sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii în vederea stimulării exportului, ce are ca scop facilitarea accesului la servicii de consultanță și informare privind piețele externe și cerințele acestora, elaborarea și implementarea de programe de finanțare pentru dezvoltarea activităților de export și dezvoltarea de acorduri bilaterale. Programul finanțează participări la târguri și expoziții internaționale organizate în țară și în străinătate, cu stand propriu sau în asociere cu alți agenți economici, realizarea de materiale de promovare, prezentarea pe Internet a activității întreprinderilor mici și mijlocii și a produselor promovate, participări la cursuri în domeniul tehnicilor de promovare a exportului și contractarea unor servicii de consultanță pentru elaborarea strategiilor de export; accesul la informații de piață.

Prin sprijinirea investițiilor acestora și a activității de export aceste programe vor avea ca efect principal dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, care, implicit, va duce la crearea de noi locuri de muncă.

Instituția responsabilă: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie

5. În perioada următoare vor fi derulate o serie de programe cu finanțare din fonduri PHARE:

- Programul PHARE 2000 – Componenta „Coeziune economică și socială” reprezintă un instrument prin care se pune în aplicare o politică regională integrată, în concordanță cu strategia de coeziune economică și socială adoptată, în contextul procesului de preaderare, prin Planul național de dezvoltare.

Componenta „Schema de finanțare nerambursabilă pentru afaceri noi, microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii recent înființate” are ca principale obiective stimularea



investițiilor pentru întreprinderi nou-înființate și pentru dezvoltarea celor existente, precum și dezvoltarea sectoarelor industriale în care regiunile dețin avantaje competitive.

Bugetul total al programului este de 12,95 milioane euro. Finanțarea nerambursabilă aferentă unui proiect în cadrul programului este de minimum 10.000 euro și maximum 50.000 euro.

Programul se adresează următorilor beneficiari:

- întreprindere înființată după 1 ianuarie 1999, dar nu mai târziu de 20 mai 2001, cu maximum 249 de angajați;
- microîntreprindere, indiferent de data de înregistrare, cu maximum 9 angajați;
- În cadrul Programului PHARE 2001 una dintre principalele componente de investiții din cadrul programului se adresează întreprinderilor mici și mijlocii:

Astfel, prin componenta „Asistență pentru IMM“, cu valoare totală de 20 milioane euro, se vor finanța proiecte pentru sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii nou-înființate și a microîntreprinderilor, precum și servicii de consultanță și training pentru întreprinderile mici și mijlocii.

Obiective specifice:

- încurajarea investițiilor pentru înființarea de noi întreprinderi și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor tinere, în scopul creșterii contribuției generale a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii la crearea de locuri de muncă și creșterea economică sustenabilă în zonele-țintă;

- sprijinirea investițiilor în întreprinderile mici și mijlocii existente pentru crearea de noi locuri de muncă în zonele-țintă și dezvoltarea și diversificarea calității și cantității produselor și serviciilor oferite;

- sprijinirea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la servicii de consultanță și instruire pentru îmbunătățirea abilităților în pregătirea și administrarea proiectelor, precum și îmbunătățirea accesului la informații și comunicare în scopul creșterii oportunităților pentru întreprinderile mici și mijlocii.

Subcomponenta A1 – Schema de granturi pentru întreprinderi nou-înființate, întreprinderi nou-înființate și microîntreprinderi are un buget total de 15 milioane euro.

Granturile vor finanța investiții productive și investiții în consiliere și consultanță, în scopul dezvoltării capacității de producție și creării de noi locuri de muncă. Se vor sprijini, de asemenea, investiții legate de cercetare/dezvoltare, inovare și transfer tehnologic, tehnologia informației etc.

Suma maximă a unui grant/proiect (inclusiv cofinanțarea de la bugetul de stat) este de 100.000 euro. Participarea privată la fiecare proiect este de minimum 40% din totalul cheltuielilor eligibile. Serviciile turistice sunt eligibile dacă beneficiarul este o întreprindere mică sau mijlocie și dacă demonstrează că proiectul propus are capacitatea de a atrage turiști străini.

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei.

6. În domeniul agricol a fost elaborat Planul național pentru agricultură și dezvoltare rurală (SAPARD), aprobat prin Decizia Comisiei din 12 decembrie 2000, în concordanță cu Reglementarea CE nr. 1.268/1999. Acest program cuprinde și o serie de măsuri pentru sprijinirea agriculturii, în special a celor tineri, prin:

- investiții în exploatații agricole;
- dezvoltarea și diversificarea activităților economice pentru generarea de activități multiple și venituri alternative;
- aceste măsuri vor deveni operaționale la sfârșitul anului 2002.

Instituția responsabilă: Ministerul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor.

## **Linia directoare 9 – Accesul la activitățile antreprenoriale**

*Statele membre vor încuraja inițierea de activități antreprenoriale prin:*

- *examinarea, în scopul reducerii, a tuturor obstacolelor care are putea exista, în special a celor din regimurile de impozite și securitate socială, pentru a se trece la activitatea economică independentă și la înființarea de firme mici;*

- *promovarea educației pentru spiritul antreprenorial și activitate economică independentă, prin servicii de sprijin țintite, precum și prin formare pentru întreprinzători și viitorii antreprenori;*

- *combaterea muncii nedeclarate și prin încurajarea transformării acestui fel de muncă în ocupare reglementată a forței de muncă, prin folosirea mijloacelor obișnuite de acțiune, inclusiv a măsurilor de reglementare, a stimulentei și a impozitelor și a reformei indemnizațiilor, în parteneriat cu partenerii sociali.*

### **Situația actuală**

Avându-se în vedere cele prezentate la linia directoare 8, se poate constata că există preocupări multiple pentru încurajarea înființării și funcționării întreprinderilor mici și mijlocii.

De asemenea, se acordă scutiri de la plata impozitului pe profit pentru activități desfășurate în zonele libere, potrivit dispozițiilor Legii nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere și pentru investiții nou-create în zonele declarate defavorizate, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/1998 privind zonele defavorizate.

În domeniul industriei metalurgice a fost semnată Convenția de acompaniament social al restructurării industriei metalurgice (CASRM), prin care salariații ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective beneficiază de servicii de preconcediere colectivă. Unul dintre aceste servicii se realizează prin programul de consultanță în vederea înființării unei societăți comerciale; se acordă asistență gratuită pentru întocmirea documentelor și obținerea avizelor necesare demarării activității, dacă persoana care optează pentru un astfel de program se angajează ca minimum 50% din numărul salariaților să provină din rândul persoanelor disponibilizate de la unitățile din industria metalurgică. (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 146/1999 privind unele măsuri de acompaniament social pentru salariații din industria metalurgică ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective).

Prin implementarea de către ANOFM a programului de redistribuire a forței de muncă (componentă a proiectului RO 3849 – „Ocuparea forței de muncă și protecție socială“, cofinanțat de Banca Mondială) se acordă asistență gratuită persoanelor disponibilizate colectiv pentru înființare de mici afaceri și consultanță pentru firmele nou-înființate de aceste persoane. Acordarea asistenței și consultanței se face prin intermediul furnizorilor de servicii specializați, aceștia având de realizat o rată negociată de începere a unei afaceri situată între 2,5–5% din rândul celor care beneficiază de aceste servicii.

România participă cu 4 unități de învățământ, în cooperare cu „Kulturkontakt“, Austria, la un proiect de dezvoltare a rețelei firmelor de exercițiu în licee economice din țări din sud-estul Europei (ECONET), finanțat în cadrul Pactului de stabilitate pentru Europa de Sud-Est.

La Grupul Școlar Agricol Prejmer se derulează un proiect (proiect mobilități Leonardo) pentru dobândirea de noi competențe și îmbunătățirea spiritului antreprenorial al tinerilor fermieri din agricultura ecologică.

Camerele de comerț și industrie acordă consultanță antreprenorială pentru înființarea și dezvoltarea afacerilor, prin centre de consultanță sau centre de dezvoltare a afacerilor. Centrele acordă consultanță pentru: elaborarea de planuri de afaceri, de marketing, contacte de afaceri, investiții, diminuarea riscului în afaceri, promovarea imaginii firmei și reclamă.

Filiarele Școlii române de afaceri a camerelor de comerț și industrie organizează cursuri de formare profesională antreprenorială pentru:

- pregătirea administratorilor de firme pentru dezvoltarea propriilor afaceri;
- pregătirea viitorilor întreprinzători și dezvoltarea spiritului antreprenorial.

Prin Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu modificările ulterioare, s-a stabilit cadrul legal pentru exercitarea controlului aplicării unitare a dispozițiilor legale de către unitățile din sectorul public, mixt, privat, precum și de alte categorii de angajatori, în domeniul relațiilor de muncă, precum și al celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă în desfășurarea activității.

Prin Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă s-a statuat cadrul legal pentru combaterea muncii nedecarate. Angajatorii care primesc la muncă o persoană pentru care nu au fost întocmite contracte individuale de muncă sau, după caz, convenții civile de prestări de servicii sunt sancționați contravențional cu amendă. În cazul în care în mod repetat angajatorii sunt în situația menționată, inspectoratele teritoriale de muncă vor solicita, potrivit legii, radierea persoanei juridice de la registrul comerțului.

În vederea combaterii muncii la negru și pentru identificarea angajatorilor care folosesc personal fără forme legale de angajare și luarea măsurilor care se impun pentru respectarea de către aceștia a prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, cu diminuarea consecințelor sociale și economice ale acestui fenomen, a fost declanșată o campanie națională privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă fără forme legale, care se desfășoară în perioada 2001—2003. În această campanie au fost implicați partenerii sociali și presa. De asemenea, au fost semnate protocoale de colaborare între inspectoratele teritoriale de muncă și inspectoratele județene de poliție, sub patronatul prefecturilor, în scopul cooperării și al schimbului de informații între instituțiile menționate.

#### Obiective:

- facilitarea accesului la surse de finanțare prin promovarea și susținerea realizării unor programe de finanțare multianuale cu aplicabilitate pentru dezvoltarea sectorului;
- susținerea accesului managerilor și al angajaților întreprinderilor mici și mijlocii la servicii de instruire și consultanță;
- continuarea pregătirii antreprenoriale prin curriculumul din învățământul preuniversitar și universitar;
- intensificarea acțiunilor de combatere a muncii fără forme legale.

#### Măsuri

1. Reducerea contribuției datorate de agenții economici la Fondul special de solidaritate socială pentru persoanele cu handicap de la 3% la 2% începând cu anul 2002

Instituțiile responsabile: Ministerul Finanțelor Publice și Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap

2. Acordarea, începând cu anul 2002, de facilități fiscale angajatorilor care încadrează cu contract individual de muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate cel puțin 6 luni, prin reducerea contribuției de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj. Diminuarea sumei datorate lunar se face cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

3. Acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, în conformitate cu Legea nr. 76/2002, cheltuielile fiind suportate din bugetul asigurărilor de șomaj. Consultanța va fi acordată fie de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, fie de furnizori de servicii selecționați conform legii

Serviciile de consultanță de bază (informare, consultanță, instruire) și specializate se pot acorda individual sau în grup, în funcție de opțiunile și nevoile solicitanților. Consultanța individuală constă, în principal, în: asistență tehnică în procesul înființării unei firme (elaborarea statutului, obiectul de activitate, înregistrarea firmei, încheierea de contracte, legalizări de acte, elaborarea planului de afaceri), instruire antreprenorială, ca serviciu de grup (instruiri modulare în probleme de: management, marketing și tehnici de vânzare, legislație, contabilitate și evidență primară, întocmirea planurilor de afaceri).

Se estimează ca de aceste servicii de consultanță să beneficieze în anul 2002 4.000 de persoane.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

4. Sprijinirea dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii și încurajarea inițiativei private, prin centrele de dezvoltare a afacerilor și birourile de asistență pentru societățile comerciale din cadrul Camerei de Comerț și Industrie a României și a Municipiului București (C.C.I.R.M.B.) și promovarea de programe de formare profesională pentru întreprinzători și viitorii întreprinzători, prin sistemele educaționale ale C.C.I.R.M.B.

Instituția responsabilă: Camera de Comerț și Industrie a României și a Municipiului București

5. Elaborarea și implementarea de programe pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în vederea îmbunătățirii aptitudinilor antreprenoriale bazate pe cunoașterea și gestionarea optimă a resurselor. Pentru perioada 2002—2005 Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie are în vedere elaborarea de programe pentru susținerea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la servicii de instruire și consultanță (acordare de granturi care vor acoperi parțial costurile serviciilor de consultanță și informare, cu caracter general sau specifice sectorului în care activează întreprinderile mici și mijlocii respective) și pentru constituirea rețelei naționale de centre de consultanță (creșterea calității serviciilor de consultanță oferite de organizații guvernamentale, centre de consultanță și firme private de consultanță întreprinderilor mici și mijlocii, în vederea creșterii numărului de întreprinderi mici și mijlocii care beneficiază de finanțare, pentru dezvoltarea sectoarelor de producție și servicii)

Instituția responsabilă: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie

6. Implementarea Programului de dezvoltare a abilităților antreprenoriale — EMPRETEC. Programul identifică potențiali întreprinzători de succes, le oferă instruire în vederea dezvoltării capacității antreprenoriale și a aptitudinilor manageriale, îi asistă în pregătirea planurilor de afaceri și în accesarea surselor de finanțare necesare activității lor, le oferă sprijin pentru creșterea exporturilor, îi susțin în realizarea de colaborări reciproc avantajoase cu societăți comerciale naționale și companii străine. De asemenea, creează sisteme de susținere pe termen lung care să faciliteze creșterea și internaționalizarea afacerilor dezvoltate de acești antreprenori

Instituția responsabilă: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie

7. În domeniul educației antreprenoriale se urmărește:

- elaborarea curriculei pentru disciplina „Educație antreprenorială” (disciplină de studiu obligatorie la școlile profesionale și liceele tehnologice);

- elaborarea unor materiale-suport pentru formarea personalului didactic și pentru asistența în dezvoltarea și consolidarea culturii organizaționale a unităților de învățământ din perspectiva parteneriatului social și a spiritului antreprenorial;

- întărirea dimensiunii antreprenoriale a educației, atât la nivelul curriculei, cât și în cadrul practicilor organizaționale curente, astfel încât elevii să poată dobândi o serie de competențe, cum ar fi: conștientizarea și înțelegerea factorilor economici și personali care pot afecta succesul unei idei de afaceri; deschiderea către schimbare și asimilarea noutăților pe care le presupune mediul de afaceri, în care sunt esențiale luarea de decizii, rezolvarea de probleme, orientarea întreprinzătorului; dezvoltarea unei imagini pozitive despre sine și utilizarea propriilor abilități în cadrul procesului de inițiere, planificare și implementare a unei idei de afaceri.

Instituția responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării

8. Combaterea muncii fără forme legale, prin acțiunile de control întreprinse de organele abilitate ale Inspecției Muncii. O latură importantă este ridicarea nivelului de conștientizare a oamenilor în privința dezavantajelor pe care le are munca fără forme legale și urmările acesteia, inclusiv imposibilitatea de a beneficia de drepturile de asigurări sociale (de sănătate, pensie, șomaj)

Continuă desfășurarea acțiunilor în cadrul campaniei naționale privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă fără forme legale, care vor fi intens mediatizate pentru a avea un efect educațional asupra angajatorilor și angajaților în probleme de legislația muncii.

Instituția responsabilă: Inspecția Muncii.

### **Linia directoare 10 — Noi oportunități de ocupare în societatea bazată pe cunoaștere și în servicii**

*În cazul în care UE dorește să rezolve problema ocupării forței de muncă, trebuie să fie utilizate toate posibilitățile creării de noi locuri de muncă și ale tehnologiei informației. Întreprinderilor inovative care pot contribui la mobilizarea potențialului de creare a locurilor de muncă într-o societate bazată pe cunoaștere trebuie să li se ofere condiții generale favorabile. Un potențial considerabil pentru crearea de locuri de muncă și sporirea calității acestora se regăsește îndeosebi în sectorul servicii. În special în sectorul mediului înconjurător există o serie de posibilități care se adresează cu precădere forței de muncă mai puțin calificate în vederea integrării pe piața muncii a acesteia. Mai mult, există potențial pentru o calificare superi-*

*oară a forței de muncă prin introducerea noilor tehnologii specifice mediului.*

*Statele membre vor înlătura obstacolele în calea prestării serviciilor și vor crea condițiile-cadru pentru utilizarea potențialului întregului spectru al sectorului servicii în vederea creării mai multor locuri de muncă mai bune. Ar trebui inclus și potențialul ocupațional într-o societate bazată pe cunoaștere și al sectorului mediu.*

#### **Situația actuală**

În perioada 1990—1999 s-au produs deplasări ale populației între ramurile economiei naționale, structura populației ocupate pe activități ale economiei naționale suferind modificări.

În anul 1999 ponderea populației ocupate în activități de servicii comerciale (comerț, hoteluri, restaurante, transport și depozitare, poștă și telecomunicații, activități financiare, bancare și de asigurări și tranzacții imobiliare) și sociale (administrație publică, învățământ, sănătate și alte servicii) a ajuns la 30,4% din populația ocupată, față de 27,5% în anul 1992.

În timp ce sectorul întreprinderilor mici și mijlocii deține o pondere semnificativă în economia românească în ceea ce privește numărul de firme și numărul de persoane angajate (96,8% din totalul societăților care au depus bilanțul contabil, respectiv 41,1% din numărul de salariați ai societăților comerciale active în anul 2000), întreprinderile mici și mijlocii din sectorul serviciilor au o pondere scăzută din totalul întreprinderilor mici și mijlocii (15,1% în anul 2000), deși tendința este de creștere. Numărul salariaților întreprinderilor mici și mijlocii care activează în domeniul serviciilor a fost de 213.407 persoane în anul 2000.

În ceea ce privește domeniul turismului, care poate oferi mari posibilități de ocupare, România dispune de resurse deosebit de variate, cum sunt: peisaj pitoresc, tradiții locale puternice, bine conservate, și un patrimoniu cultural original, cu posibilități de dezvoltare în domenii conexe: construcții, parcuri de distracție, restaurări de monumente istorice etc. S-a constatat că, datorită condițiilor specifice României în ultimul deceniu, s-a înregistrat o scădere a locurilor de muncă. Astfel, dacă în anul 1990 în hoteluri și restaurante erau ocupați circa 195 mii de salariați, în anul 1999 numărul acestora a scăzut la 91 mii.

Și în domeniul agențiilor de turism s-a înregistrat o scădere. Astfel, dacă în anul 1998 numărul angajaților înregistrați era de 2.985, în anul 1999 a scăzut la 2.805 salariați, iar în anul 2000 se înregistrau doar 2.370 angajați.

În ultima perioadă dezvoltarea constant ascendentă a inițiativelor antreprenoriale în turism, concretizată în privatizarea unităților existente (în anul 2000 peste 40% din unitățile de cazare turistică erau în proprietate privată) și diversificarea ofertei turistice au creat premisele unei evoluții pozitive în acest domeniu. De asemenea, au fost create circa 3.500 de noi locuri de muncă în turism în cursul anului 2001, iar tendința pentru anul 2002 este crescătoare.

În ceea ce privește protecția mediului, Ministerul Apelor și Protecției Mediului realizează politica în domeniu (conform Legii protecției mediului nr. 137/1995, republicată, responsabilitatea privind protecția mediului revine acestei instituții, precum și agențiilor sale teritoriale). Printre unitățile aflate în subordinea, autoritatea sau coordonarea Ministerului Apelor și Protecției Mediului se numără:

Administrația Rezervației Biosferei „Delta Dunării”, inspectoratele județene de protecția mediului, Compania Națională „Apele Române” — S.A., Administrația Fondului pentru Protecția Mediului, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Mediului, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Marină „Grigore Antipa”, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare „Delta Dunării”.

În ceea ce privește societatea bazată pe cunoaștere, dinamismul sectorului comunicații și tehnologia informației în ultimul deceniu (pe baza valorii indicelui de creștere a investițiilor) îl plasează pe locul al doilea în economia românească, după activitățile financiare, bancare și de asigurări (cu un indice de creștere de 25,5 ori mai mare față de anul 1990).

Piața de servicii informatice a avut o creștere semnificativă în anul 2000, atingând 38 milioane dolari S.U.A., ceea ce reprezintă 10% din valoarea totală înregistrată de piața IT, valoare apropiată de media țărilor din Europa Centrală și de Est (12,3%). Datorită apariției noilor tehnologii și a noilor paradigme ale societății informaționale, acest segment de piață este foarte dinamic. În momentul actual în România activează circa 1.200 de societăți de servicii informatice.

Din cauza nivelului scăzut de salarizare, România se confruntă cu problema migrației programatorilor. În vederea stimulării programatorilor pentru a se angaja în România, a fost emis Ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale, al ministrului comunicațiilor și tehnologiei informației și al ministrului finanțelor publice nr. 4.079/268/1.480/2001 privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator, care prevede scutirea de impozit pe venit pentru angajații persoanelor juridice al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator – programatori, absolvenți ai unei instituții de învățământ superior de specialitate.

În ultimii 10 ani sectorul telecomunicațiilor a fost unul dintre cele mai dinamice sectoare ale economiei, atrăgând între 30 și 50% din totalul investițiilor străine directe; sectorul privat are o pondere însemnată în ansamblul sectorului de comunicații în ceea ce privește capitalul social și cifra de afaceri.

Cifra de afaceri a pieței este concentrată în proporție de 70–75% în București. În județe activitatea este concentrată în câteva mari firme, primele 10 societăți din fiecare județ realizând mai mult de 50% din cifra de afaceri a județului, iar în București primele 25 de societăți realizează mai mult de 50% din cifra de afaceri a pieței de servicii informatice.

În sectorul servicii se constată următoarele tendințe:

— conform prognozelor elaborate, se estimează că economia românească va înregistra o creștere susținută după redresarea începută în anul 2000;

— ritmuri ridicate de creștere vor avea mai ales serviciile de transport și comerț, fiind direct condiționate de creșterea volumului de activitate din industrie și construcții;

— principalele modificări în structura populației ocupate, preconizate pentru următorii ani, se referă la trecerea persoanelor disponibilizate din sectorul de stat în sectorul privat al întreprinderilor mici și mijlocii, în special în sectorul serviciilor.

Evoluția estimată a salariilor pe principalele ramuri  
— mii persoane —

	2001	2002	2003	2004
TOTAL, din care:	4550	4590	4625	4660
Agricultură	155,0	160,0	167,0	175,0
Silvicultură	39,2	40,3	42,5	45,0
Industrie	1893,0	1897,2	1902,7	1904,0
Construcții	318,5	322,0	325,0	326,0
Comerț	577,8	590,0	592,0	592,5
Hoteluri și restaurante	84,5	85,0	87,0	89,5
Transport și depozitare	259,0	269,0	275,0	279,5
Poștă și telecomunicații	89,0	90,0	90,8	92,0
Activități financiare, bancare, asigurări	61,0	62,0	63,0	67,0
Tranzacții imobiliare și alte servicii	147,0	149,0	151,0	156,0
Administrație publică	135,0	132,5	133,0	133,5
Învățământ	413,0	410,0	411,0	413,0
Sănătate și asistență socială	273,0	276,0	277,0	277,0
Celelalte ramuri	105,0	107,0	108,0	110,0

Sursa: Prognoza evoluției economiei românești în perioada 2001–2004, Ministerul Dezvoltării și Prognozei

Aceste date indică faptul că întreprinderile mici și mijlocii din sectorul serviciilor, turismul și sectorul de servicii de transport de marfă și de călători, sectorul de construcții de locuințe și sectorul lucrărilor publice pot deveni o sursă importantă pentru crearea de noi locuri de muncă.

S-a creat cadrul legislativ favorabil stimulării înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, prezentat la linia directoare 8.

În prezent Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie derulează programul PHARE RO 9711 de creditare pentru întreprinderile mici și mijlocii, program prezentat la linia directoare 8.

În politica deschiderii pieței serviciilor sunt prevăzute măsuri de privatizare a serviciilor de transport de marfă și de călători. Dezvoltarea sectorului privat în transporturile rutiere de marfă și de călători a condus la crearea de noi locuri de muncă. Externalizarea unor activități de reparații, de salubritate a vagoanelor, de aprovizionare cu materiale, de vagon-restaurant, de vânzare a biletelor de călătorie la calea ferată și de reparații și întreținere de drumuri creează posibilitatea dezvoltării și modernizării acestor servicii și, implicit, apariția de noi locuri de muncă.

Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței derulează o serie de proiecte cu cofinanțare externă privind lucrări de reabilitare a unor drumuri naționale, căi ferate, modernizarea de porturi și aeroporturi, construcții de locuințe pentru tineret, care conduc la crearea de noi locuri de muncă.

În cadrul Ministerului Dezvoltării și Prognozei se derulează Programul PHARE 2000, care urmărește stimularea creării de locuri de muncă prin sprijinirea investițiilor în domenii prioritare, cum ar fi: dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii și dezvoltarea resurselor umane. Programul este prezentat la linia directoare 8. În cadrul componentei de dezvoltare a întreprinderilor mici și mijlocii au fost deja selectate în cursul anului 2001, fiind în curs de contractare,

proiecte care vizează sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii, prin realizarea de investiții în activități directe de producție, incluzând activități inovative, în dezvoltarea serviciilor, în activități de cercetare-dezvoltare, inovare și transfer de noi tehnologii, în îmbunătățirea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la informație, comunicare și la serviciile de sprijinire a afacerilor.

#### Obiective

• Stimularea întreprinderilor mici și mijlocii și a cooperăției:

— punerea în aplicare, în integralitatea sa, a Legii nr. 133/1999 privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

— eliminarea barierelor birocratice care determină costuri suplimentare nejustificate la înființarea și în timpul funcționării întreprinderilor, prin:

• clarificarea și îmbunătățirea cadrului legislativ;

• reducerea barierelor administrative vizând, în principal, simplificarea procesului de obținere de autorizații și licențe speciale, facilitarea accesului la utilitățile publice, simplificarea procedurilor de raportări și evidențe solicitate întreprinderilor mici și mijlocii — trecerea la raportarea electronică;

— îmbunătățirea cadrului instituțional și a dialogului public-privat care să asigure elaborarea și implementarea unor politici și măsuri coerente pentru stimularea dezvoltării sectorului întreprinderilor mici și mijlocii prin:

• dezvoltarea de acorduri între instituțiile publice implicate în dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, dar și între organizațiile de reprezentare a întreprinderilor mici și mijlocii și instituțiile publice;

• dezvoltarea de acorduri bilaterale între Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperăție și instituțiile publice similare din alte țări;

• promovarea cooperării dintre întreprinderile mici și mijlocii din România și cele din regiunile limitrofe (cum ar fi cele din zona Balcanilor);

• susținerea activităților de lobby cu impact asupra dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii;

— îmbunătățirea accesului întreprinderilor mici și mijlocii la finanțare;

— susținerea ofertei de spații și facilități de producție prin inițiative realizate în parteneriat cu sectorul privat, cum sunt incubatoarele de afaceri, centrele de inovare și parcurile tehnologice;

• Privatizarea turismului; diversificarea serviciilor turistice:

— dezvoltarea și modernizarea bazei turistice prin: realizarea proiectelor care pun în valoare turistică elementele patrimoniului național, obiective și evenimente culturale și spirituale românești; modernizarea dotărilor de agrement din stațiunile turistice, dezvoltarea de noi stațiuni montane pentru practicarea sporturilor de iarnă, crearea de zone turistice speciale (Litoral, Delta Dunării etc.);

• Protecția mediului:

— descentralizarea sistemului instituțional, introducerea și utilizarea instrumentelor pentru protecția mediului;

— asigurarea resurselor de apă de bună calitate pentru populație și a necesarului pentru activitatea economică;

— declanșarea unui proces investițional pentru executarea lucrărilor de apărare împotriva inundațiilor și fenomenelor meteorologice periculoase;

— dezvoltarea și buna administrare a rețelei naționale de arii protejate, în acord cu strategiile, politicile și practicile puse în aplicare la nivel european și internațional;

— apărarea împotriva calamităților naturale și a accidentelor, precum și sporirea capacității de prevenire, control și intervenție, prin realizarea unui sistem perfecționat de monitorizare integrată a factorilor de mediu;

— aplicarea fermă a legislației de mediu și adoptarea sistemului de norme, standarde și reglementări compatibile cu exigențele Uniunii Europene;

— realizarea programului de gestiune a deșeurilor urbane și industriale, de reciclare și refolosire a produselor și materialelor;

• Refacerea infrastructurii și modernizarea transporturilor

• Comunicații și tehnologia informației:

— promovarea și susținerea unei piețe deschise și concurențiale pentru servicii de comunicații și informatică, care să poată asigura prestații de calitate la tarife avantajoase;

— micșorarea decalajului tehnologic și eliminarea decalajului legislativ față de Comunitatea Europeană prin dezvoltarea de tehnologii și servicii noi, astfel încât consumatorii și operatorii să beneficieze de un tratament omogen, nediscriminatoriu și concurențial.

#### Măsuri

— Adoptarea unui act normativ care anulează taxele de brevetare, licențiere și clasificare a structurilor turistice, în vederea eliminării barierelor de ordin administrativ la înființarea de noi societăți în domeniul turismului

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

— Înființarea și dezvoltarea de incubatoare de afaceri și de centre de inovare pilot, ce au ca scop acordarea de sprijin financiar nerambursabil pentru a acoperi parțial costurile de înființare și funcționare ale incubatoarelor de afaceri, pentru a permite înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii noi și de succes care să contribuie la dezvoltarea economică și socială

Instituția responsabilă: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperăție

Termen: trimestrul II 2003

— Implementarea Programului PHARE 2001 — componenta „Coeziune economică și socială”; programul continuă activitatea de stimulare a creării de noi locuri de muncă în 11 zone-țintă, alese pentru problemele lor grave datorate restructurării industriale, dar care au potențial de dezvoltare; în acest scop sunt prevăzute acordarea de granturi pentru pornirea afacerilor și pentru întreprinderi recent înființate și scheme de consiliere a întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a furniza patronilor și lucrătorilor cele mai noi cunoștințe tehnologice și de management. Granturile vor fi acordate întreprinderilor mici și mijlocii care promovează tehnologii ecologice, cu activități care respectă calitatea mediului. Va fi acordat sprijinul pentru realizarea de investiții din domeniul cercetării-dezvoltării, inovației, transferului de tehnologie, tehnologiei IT. Vor fi sprijinite investițiile necesare întreprinderilor mici și mijlocii pentru a obține certificatele care atestă standarde internaționale de calitate. Obținerea certificatului de calitate este o cerință expresă pentru întreprinderile finanțate, scopul final fiind asigurarea competitivității întreprinderii.

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

— Implementarea proiectului „Tehnologia secolului XXI”, care va sprijini agenții economici din cadrul zonelor cu potențial tehnologic și de cercetare, în vederea utilizării tehnologiilor moderne în conformitate cu progresul tehnologic

și informațional. De acestea vor beneficia în mod direct 7 agenți economici și alți 50 în mod indirect.

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

Termen: proiectul este multianual, având o perioadă de desfășurare până în anul 2005.

— Implementarea proiectului „Turism interregional”; se prevede crearea a 1.000 de locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

Termen: proiectul este multianual, având o perioadă de desfășurare până în anul 2005

— Implementarea proiectului „Parcuri industriale”; se prevede crearea a circa 1.000 de locuri de muncă. Activitățile stimulate vor fi cele care angajează cu prioritate personal cu înaltă calificare, prin care se vor crea noi profesii. Vor fi sprijinite întreprinderile mici și mijlocii, în vederea introducerii în fabricație a rezultatelor cercetării și inovării

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

Termen: proiectul este multianual, având o perioadă de desfășurare până în anul 2005.

— Implementarea proiectului „Europa” — înființarea unei noi stațiuni pe Litoral, de nivel european, cu 10.000 de noi locuri de cazare, și crearea a 8.000–9.000 de noi locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

— Implementarea proiectului „Dracula-parc” — construirea unui parc de distracții în zona Sighișoara — se preconizează crearea a 3.000 de noi locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

— Implementarea proiectului „Superski” — dezvoltarea turismului pentru domeniul schi (zona Predeal, Azuga, Peștera) — se preconizează crearea a 500 de noi locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

— Implementarea proiectului „Water Land” — proiectarea și construirea unor zone de agrement nautic, jocuri pe apă — se preconizează crearea a 500 de noi locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Turismului

— Realizarea lucrărilor de realimentare cu apă a localităților urbane și rurale, inclusiv prin reabilitarea stațiilor de tratare a apei pentru municipiile București, Timișoara, Iași, Constanța, Ploiești, Brașov, Cluj-Napoca, Oradea, Baia Mare și Bacău

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

Termen: anul 2004

— Continuarea lucrărilor de regularizare, acumulare și amenajare a bazinelor hidrografice

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

— Apărarea împotriva inundațiilor și fenomenelor meteorologice periculoase prin lucrări de regularizare a cursurilor de apă

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

— Elaborarea unui proiect de act normativ privind delimitarea rezervațiilor biosferei, a parcurilor naționale și naturale și constituirea administrațiilor acestora — se preconizează crearea a circa 200 de locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

Termen: anul 2003

— Înființarea Administrației Fondului pentru Mediu, în vederea susținerii și realizării cu prioritate a proiectelor cuprinse în Planul național de acțiune pentru mediu, în conformitate cu normele și standardele de mediu în vigoare. Se vor crea 31 de locuri de muncă.

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

Termen: anul 2003

— Înființarea Gărzii de Mediu, aparat specializat cu atribuții de supraveghere a mediului, prevenire și sancționare a contravențiilor, precum și de sesizare a organelor de urmărire penală în cazul infracțiunilor săvârșite în acest domeniu, ca urmare a activității desfășurate de persoane fizice și juridice, pe teritoriul țării; se preconizează crearea a circa 300 de noi locuri de muncă.

Instituția responsabilă: Ministerul Apelor și Protecției Mediului

Termen: anul 2003

— Implementarea unor proiecte privind dezvoltarea infrastructurii portuare și de căi navigabile, printre care se numără: Proiectul de apărări de maluri pe Canalul Sulina — cuprinde un volum mare de lucrări de construcții hidrotehnice și vor fi necesare dezvoltarea societăților de construcții hidrotehnice din zonă și, implicit, crearea de noi locuri de muncă în domeniul de construcții hidrotehnice, dragaj și construcții civile. Oferta de locuri de muncă va apărea, ca atare, într-o zonă izolată și defavorizată — Delta Dunării; îmbunătățirea condițiilor de navigație pe sectorul Dunării cuprins între Brăila și Călărași, proiect care va conduce la crearea de noi locuri de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței

Termen: anul 2005

— Implementarea unor proiecte cu cofinanțare externă nerambursabilă și rambursabilă pentru reabilitarea unor drumuri naționale, reconstrucții de poduri, care pot contribui la crearea de noi locuri de muncă, în special pentru muncitorii calificați și necalificați

Instituția responsabilă: Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței

Termen: anul 2004.

### **Linia directoare 11 — Acțiuni locale și regionale pentru ocuparea forței de muncă**

*Statele membre:*

— vor lua în considerare, acolo unde este cazul, în politica lor generală de ocupare a forței de muncă, dimensiunea dezvoltării regionale;

— vor încuraja autoritățile locale și regionale să elaboreze strategii pentru ocupare în scopul de a exploata pe deplin posibilitățile oferite de nivelurile locale pentru crearea de locuri de muncă;

— vor promova parteneriatele între toți actorii implicați, inclusiv cu partenerii sociali, în implemetarea strategiilor de la nivel local;

— vor promova măsuri pentru a încuraja dezvoltarea competitivă și capacitatea economiei sociale de a crea locuri de muncă — mai ales pentru asigurarea de bunuri și servicii vizând nevoile încă nesatisfăcute de piață — și vor examina orice obstacole care ar putea să stea în calea realizării unor astfel de măsuri, în scopul reducerii lor;

— vor întări rolul serviciilor publice din domeniul ocupării forței de muncă, de la toate nivelurile, în identificarea oportunităților locale de ocupare a forței de muncă și în îmbunătățirea funcționării piețelor locale ale forței de muncă.

#### Situația actuală

În România gradul de ocupare a populației nu este identic pe întregul teritoriu, existând diferențe de la o regiune la alta în ceea ce privește nivelul acestui indicator. În regiunile nord-est și sud-est gradul de ocupare a

populației este mai mic în comparație cu regiunile centru și nord-vest, unde gradul de ocupare este mai mare.

Tabelul de mai jos prezintă diferențele dintre regiuni în ceea ce privește gradul de ocupare a populației, ilustrând în același timp dinamica diferențiată a ocupării populației, strâns legată de dinamica economică a regiunilor.

#### Rata de ocupare a populației totale

— persoane ocupate/1.000 locuitori —

Regiunea	N-E	S-E	Sud	S-V	Vest	N-V	Centru	BI
1999	362	366	373	398	382	403	401	316
2000	366	371	372	396	406	412	403	368

Sursa: Institutul Național de Statistică.

În politica generală de ocupare a forței de muncă România ia în considerare dimensiunea dezvoltării regionale. Sunt încurajate autoritățile locale și regionale să elaboreze programe pentru ocupare, în scopul exploatării posibilităților oferite pentru crearea de locuri de muncă la nivel local. Cadrul legal pentru această activitate îl constituie Legea nr. 151/1998 privind dezvoltarea regională în România și Legea administrației publice locale nr. 215/2001.

Pe baza Planului național de dezvoltare preliminar pentru perioada 2000–2005 Ministerul Dezvoltării și Prognozei derulează programe de dezvoltare finanțate fie din fonduri nerambursabile, provenind de la Comisia Europeană, fie de la bugetul de stat, prin care se pot crea oportunități de ocupare a forței de muncă sau se poate asigura dezvoltarea resurselor umane. Aceste programe se adresează în principal regiunilor, județelor sau zonelor care au probleme de dezvoltare și au ca principal obiectiv sprijinirea investițiilor pentru creșterea capacității de creare de locuri de muncă și de dezvoltare a resurselor umane prin măsuri de sprijinire a creării sau dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, finanțarea dezvoltării infrastructurii etc.

Accesul la aceste fonduri se face pe baze competiționale, prin participarea inițiatorilor de proiecte — agenți privați sau publici — la licitații, unul dintre criteriile de selecție a proiectelor fiind contribuția la satisfacerea unor priorități de dezvoltare locală sau regională prevăzute în planurile regionale de dezvoltare.

În perioada 1998–2001 s-au derulat următoarele programe cu destinație regională sau locală:

a) programe pentru zonele defavorizate, finanțate din bugetul de stat și din fondul special la dispoziția Guvernului. În cadrul acestui program s-au derulat următoarele subprograme:

- „Dezvoltarea afacerilor“, pentru care s-a alocat suma de 70 miliarde lei. Acest program a sprijinit societățile comerciale cu capital privat integral românesc care își desfășoară activitatea în interiorul unei zone defavorizate;
- „Sprijinirea investițiilor“, în valoare de 66 miliarde lei;
- „Sprijinirea activităților agricole din mediul rural“, prin care s-au acordat ajutoare pentru achiziționarea de mașini,

utilaje, instalații sau echipamente pentru activități productive agricole sau de servicii specifice;

b) programe pentru regiuni prioritare, finanțate din fonduri PHARE nerambursabile de la Comisia Europeană și din Fondul național pentru dezvoltare regională:

- În perioada 2000–2001 s-au finanțat investiții din fonduri nerambursabile, prin Programul PHARE 1998 — RO 9807.01 „Sprijinirea dezvoltării regionale“, în trei domenii: inițiative locale de dezvoltare, turism și dezvoltarea resurselor umane.

Investițiile din cadrul acestui program s-au concretizat în 1.091 de proiecte propuse de agenți publici și privați din toate regiunile de dezvoltare, prin care s-au creat peste 10.000 de locuri de muncă.

• În cursul anului 2001 a fost lansat Programul PHARE 2000 — RO 0007.02 „Dezvoltarea regională — investiții în prioritățile din Planul național de dezvoltare“. Implementarea acestui program se va face începând cu anul 2002. Acesta este primul program care se realizează respectându-se principiul programării, specific fondurilor structurale, având ca fundamentare Planul național de dezvoltare (PND). Scopul acestui program este sprijinirea Guvernului României în implementarea unei politici de dezvoltare regională integrată, în acord cu strategia de coeziune economică și socială adoptată în contextul procesului de preaderare. Prioritățile programului au în vedere: dezvoltarea resurselor umane; asistența pentru întreprinderile mici și mijlocii; dezvoltarea infrastructurii locale și regionale. Sprijinul întreprinderilor mici și mijlocii se face printr-o schemă de granturi și printr-o linie de credit pentru întreprinderile mici și mijlocii, care se implementează în cursul anului 2002. Ca urmare a implementării acestor proiecte va crește gradul de ocupare în zonele respective.

La nivel județean se elaborează anual programe de dezvoltare economico-socială. Consiliile județene și consiliile locale de la nivelul comunelor, orașelor și municipiilor, formate din reprezentanți aleși de colectivitățile locale, au ca atribuție elaborarea, aprobarea și adoptarea de strategii și programe de dezvoltare economico-socială județene și locale.

În România Guvernul promovează parteneriatele între toți actorii implicați, inclusiv cu partenerii sociali, în implementarea strategiilor de la nivel local.

Elaborarea planurilor regionale de dezvoltare, întocmite de regiunile de dezvoltare, precum și elaborarea Planului național de dezvoltare s-au realizat prin consultarea și participarea instituțiilor guvernamentale și neguvernamentale care au competențe în domeniile abordate, prin dialog cu reprezentanți ai instituțiilor de cercetare, prin consultări cu reprezentanți ai partenerilor sociali.

O altă structură de parteneriat, cu o funcționalitate pe un domeniu specific, o reprezintă consorțiile regionale, constituite la începutul anului 2002 în fiecare dintre cele 8 regiuni de dezvoltare, ca structură consultativă a Consiliului pentru Dezvoltare Regională, în vederea implementării priorității din PND 2000—2002 referitoare la dezvoltarea resurselor umane. Această prioritate vizează activitatea de formare profesională — învățământul profesional și tehnic (a se vedea și linia directoare 1, Programul PHARE 2001 — RO 0108 „Coeziune economică și socială”) care se realizează cu fonduri nerambursabile din Programul PHARE 2001. Consorțiile regionale sunt constituite din reprezentanți ai inspectoratelor școlare din județele componente ale regiunii, ai agențiilor județene de ocupare a forței de muncă, ai agențiilor pentru dezvoltare regională etc. Rolul acestor consorții este de a identifica necesarul de calificări profesionale în funcție de cerințele regionale și să ajute la întocmirea programelor școlare pentru calificările cerute, precum și la selecția școlilor care vor beneficia de finanțare a investițiilor din fondurile nerambursabile prevăzute în PND.

În același spirit al parteneriatului necesar în elaborarea și implementarea politicii pieței forței de muncă la nivelul județelor, conform Legii nr. 145/1998 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională, la nivelul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă se vor constitui și vor funcționa, începând cu a doua parte a anului 2002, consilii consultative formate din 15 membri, reprezentând autoritățile publice locale, organizațiile sindicale și patronale.

Prin Legea nr. 76/2002 sunt prevăzute măsuri active pentru stimularea ocupării forței de muncă, suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Astfel, pot fi subvenționate mai multe categorii de servicii, printre care:

- servicii publice de refacere și întreținere a infrastructurii, de ecologizare și de realizare a unor lucrări edilitare, organizate de autoritățile publice locale, de firme private sau organizații neguvernamentale, cu avizul administrației publice locale, în funcție de necesitățile și de cerințele înregistrate la momentul respectiv;

- servicii care cuprind activități de îngrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, organizate de autoritățile publice locale, organizații neguvernamentale și alte organisme, în condițiile legii.

Aceste servicii se derulează în cadrul programelor care au ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor pentru executarea de lucrări și activități de interes pentru comunitățile locale.

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă colaborează, pentru subvenționarea serviciilor menționate mai sus, cu

organele administrației publice locale, respectiv cu consiliile locale, comunale, orășenești și ale sectoarelor municipiului București, precum și cu consiliile județene și, după caz, cu Consiliul General al Municipiului București, ca autorități publice deliberative, respectiv primarul sau primarul general al Capitalei, ca autoritate executivă.

Finanțarea acestor tipuri de servicii se face în parteneriat, respectiv din bugetul asigurărilor pentru șomaj în proporție de 70%, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, precum și din bugetul angajatorilor sau al comunității locale respective.

Programele de ocupare temporară a forței de muncă din rândul șomerilor se întocmesc anual de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București și se prezintă spre aprobare consiliilor locale comunale, orășenești și ale sectoarelor municipiului București, precum și consiliilor județene, respectiv Consiliului General al Municipiului București. Aceste programe cuprind numărul minim de locuri de muncă ce pot fi subvenționate pe o perioadă de maximum 12 luni.

O dată cu aprobarea programelor de ocupare de către autoritățile publice se împuternicește primarul sau, după caz, președintele consiliului județean să repartizeze, în limita numărului de persoane prevăzut în programele de ocupare, locurile de muncă subvenționate, pe lucrări și activități de interes pentru comunitatea locală respectivă, și le atribuie celor care organizează acest tip de servicii. După aprobarea dată pentru repartizarea numărului de locuri de muncă subvenționate angajatorilor care organizează acest tip de servicii, primarul sau, după caz, președintele consiliului județean, respectiv primarul general al Capitalei, solicită subvenționarea acestor locuri de muncă.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale derulează proiectul „Ocuparea forței de muncă și protecția socială” finanțat dintr-un împrumut acordat de Banca Mondială și din bugetul pentru asigurările pentru șomaj. În cadrul acestui proiect se derulează Programul de redistribuire a forței de muncă (PRFM), prin care se oferă o gamă largă de servicii active pentru a asista persoanele afectate de restructurările economice, printre care sunt cuprinse și serviciile de angajare temporară în interesul comunității. Conform criteriilor cuprinse în proiect, constituie servicii eligibile: ecologizarea mediului, proiecte de infrastructură, asistență și sprijin pentru instituții sociale (de exemplu: școli, aziluri de bătrâni, spitale). Autoritățile locale sunt implicate în aprobarea proiectelor. Serviciile trebuie să fie implementate de organizații neguvernamentale sau firme private, selectate prin licitație publică. Pentru ca toate serviciile să reflecte caracteristicile proiectului, fiecare agenție județeană elaborează un plan anual al serviciilor PRFM pentru județul respectiv, pe baza cerințelor locale rezultate din:

- corelarea cerințelor locale cu cele naționale stipulate în Strategia națională de ocupare a forței de muncă;

- chestionarele aplicate persoanelor disponibilizate în timpul serviciilor de preconcediere; serviciile de preconcediere se acordă persoanelor care urmează să fie disponibilizate în cazul unor restructurări ale activității care conduc la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale a personalului și, la cerere, persoanelor amenințate cu riscul de a deveni șomerii;



- solicitările partenerilor sociali;
- informațiile privind planul local de acțiune identificat în procesul de analiză al dezvoltării economice locale.

**Obiective pentru anul 2002:**

1. diminuarea decalajelor de dezvoltare a regiunilor și zonelor țării, întărirea capacității competitive a fiecărei regiuni, în concordanță cu obiectivele Legii nr. 151/1998 privind dezvoltarea regională (punerea în valoare a punctelor forte ale României și transformarea lor în avantaje competitive; concentrarea eforturilor de dezvoltare pe industrie, servicii, turism; stimularea procesului investițional privat și public);

2. întărirea rolului serviciilor publice din domeniul ocupării forței de muncă, de la toate nivelurile, în identificarea oportunităților locale de ocupare a forței de muncă și în îmbunătățirea funcționării piețelor locale ale forței de muncă.

**Măsuri – obiectivul 1:**

1. Sprijinirea, prin fonduri nerambursabile de la bugetul de stat, a investițiilor realizate de întreprinzătorii privați pentru achiziționarea de mașini, utilaje, echipamente, în conformitate cu programele prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 1.116/2001 privind aprobarea structurii, indicatorilor și fondurilor aferente programelor care se experimentează și se finanțează din bugetul Ministerului Dezvoltării și Prognozei.

Toate aceste programe sunt multianuale, având o perioadă de desfășurare până în anul 2005. Acestea sunt în pregătire, urmând să fie aprobate procedurile de implementare și lansate în cursul anului 2002, fiind de trei tipuri: aplicabile pe teritoriul unor județe, al unor regiuni sau cu caracter orizontal, sprijinind activități de interes oriunde se întrunesc condițiile programului. Valoarea sprijinului financiar nerambursabil este între 0,5 și 10 miliarde lei pe proiect.

Programul	Număr de locuri de muncă create direct
1. Dezvoltarea regiunii Nord-Est	1.000
2. Dezvoltarea județului Hunedoara	1.000
3. Dezvoltarea județului Alba	500
4. Dezvoltarea județului Tulcea	500
5. Dezvoltarea județului Giurgiu	500
6. Dezvoltarea județului Caraș-Severin	500
7. Turism interregional	1.000
8. Tehnologia secolului XXI	Agenți economici — 50
9. Centre multifuncționale	Număr minim de centre finanțate — 3
10. Parcuri industriale	1.000
11. Avantaje	Număr de beneficiari — 8
12. Investiții strategice în regiunea Nord-Est	Număr de societăți comerciale beneficiare — 5

Instituții responsabile: Ministerul Dezvoltării și Prognozei și agențiile pentru dezvoltare regională.

2. Implementarea Programului PHARE 2001 — RO0108 „Coeziune economică și socială“. Acest program se bazează pe prioritățile identificate în Planul național de dezvoltare și are următoarele componente: asistență pentru întreprinderile mici și mijlocii, cu o sumă de 15 milioane euro; modernizarea școlilor tehnice și profesionale (TVET, a se vedea și liniile directe 1 și 10) cu 16 milioane euro în primul plan de implementare; schemă de investiții în servicii sociale, cu 12 milioane euro, având două măsuri — investiții pentru servicii comunitare pentru grupuri vulnerabile, de 11 milioane euro, și asistență tehnică pentru evaluarea nevoilor de instruire pentru tineri și șomeri, de 1 milion euro; proiecte de infrastructură regională și urbană, de 34 milioane euro. Pentru toate aceste componente ale programului sunt în pregătire procedurile necesare lansării lor.

Instituția responsabilă: Ministerul Dezvoltării și Prognozei

3. Implementarea a două programe speciale în anul 2002 în cadrul „Programului național pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă“ al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă:

— „Programul 180“ — program ce se va implementa în 140 de localități din zonele declarate defavorizate în con-

formitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/1998 și în 40 de localități din zonele industriale și monoindustriale;

— „Programul Valea Jiului“ — program destinat creșterii ocupării forței de muncă și îmbunătățirii condițiilor de viață din bazinul minier al Văii Jiului.

Prin programele de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă pentru localitățile rurale și localitățile defavorizate propuse de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt estimate a fi ocupate peste 37.000 persoane, prin următoarele tipuri de măsuri active urmărindu-se creșterea gradului de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Instituția responsabilă: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

**Măsuri – obiectivul 2:**

1. Elaborarea și aprobarea cadrului legislativ pentru acreditarea furnizorilor de servicii care vor derula măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2. Înființarea și funcționarea consiliilor consultative ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă

Instituții responsabile: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, autoritățile locale, asociațiile patronale și organizațiile sindicale reprezentative la nivel județean.

### **Linia directoare 12 – Reforme fiscale pentru ocupare și formare profesională**

• Fiecare stat membru va stabili un obiectiv, dacă este nevoie, prin luarea în considerare a nivelului prezent, pentru reducerea treptată a poverii generale a impozitelor și, acolo unde este cazul, va stabili un obiectiv de reducere treptată a presiunii fiscale asupra forței de muncă, în special pentru forța de muncă relativ necalificată și cu salarii mici.

• Astfel de reforme ar trebui efectuate fără a se periclita redresarea finanțelor publice sau durabilitatea pe termen lung a sistemelor de securitate socială.

• Va oferi stimulente și va îndepărta barierele fiscale din calea investițiilor în resursele umane.

• Va examina oportunitatea utilizării de resurse alternative a venitului din impozite, printre altele pe energie și emisiile poluante, ținând seama de tendințele curente de pe piață, mai ales de pe piețele petrolului.

#### **Situația actuală**

Costurile nesalariale ale forței de muncă sunt relativ mari în România din cauza impozitelor mari pe salarii și a contribuțiilor pentru asigurări sociale.

Această situație îngreunează crearea de locuri de muncă și încurajează economia subterană, munca fără forme legale.

În cadrul reformei sistemului fiscal, începută din ianuarie 2000, un moment de referință l-a constituit introducerea impozitului pe venitul persoanelor fizice în sistem global, înlocuind sistemul cedular de impunere.

Noul sistem este mai accesibil tuturor categoriilor de contribuabili și permite o administrare optimă de către organele fiscale a acestui impozit. De asemenea, s-a avut în vedere și situația economico-socială din perioada respectivă, ceea ce a condus la modificări semnificative în ceea ce privește costul vieții, gradul de utilizare a forței de muncă, evoluția fenomenului inflaționist, structura economiei și a proprietății, fluctuația volumului activităților, nivelul relativ redus al veniturilor pentru marea masă a subiecților impozabili.

Pornindu-se de la aceste realități, respectându-se principiul justeții fiscale și al echității sociale, s-a creat posibilitatea acordării de:

- a) deduceri personale de bază acordate contribuabililor;
- b) deduceri suplimentare, acordate contribuabililor soț, soție, copii sau alți membri de familie aflați în întreținere;
- c) deduceri personale suplimentare, acordate contribuabilului în funcție de situația proprie sau a persoanelor aflate în întreținere, invalizi, persoane cu handicap;
- d) deduceri pentru angajați, în vederea stabilirii venitului net din venitul brut:

– contribuțiile la asigurările pentru șomaj, pentru asigurările sociale de sănătate, contribuțiile individuale de asigurări sociale;

– o cotă de 15% din deducerea personală de bază acordată cu titlu de cheltuială profesională o dată cu deducerea personală de bază la același loc de muncă.

Pentru această modalitate de calcul a sarcinii fiscale s-a realizat personalizarea impozitului în funcție de situația proprie a fiecărui contribuabil.

Aceste deduceri personale se acordă pornindu-se de la necesitatea reducerii presiunii fiscale asupra populației, ținându-se seama de constrângerile bugetare și de evoluția indicatorilor macroeconomici.

Cotele progresive de impunere pe tranșe de venit impozabil, aplicabile veniturilor realizate de persoanele fizice supuse procedurii de globalizare, sunt cuprinse, începând cu 1 ianuarie 2000, între 18% și 40%, iar cota medie de impozitare este de 24%.

Baremul de impunere este așezat pe tranșe de venit cu cote progresive și acestea se actualizează în funcție de evoluția inflației.

Sistemul actual de impozitare ține seama de situația socială a contribuabililor, de puterea lor contributivă, suplimentându-se cu elementele de protecție socială pentru situațiile de handicap și de invaliditate.

Potrivit legislației în vigoare, în prezent există o serie de facilități fiscale care stimulează crearea de noi locuri de muncă, indiferent de starea socială a persoanelor angajate, cum sunt:

– reducerea impozitului pe profit în proporție de 20% pentru persoanele juridice care se încadrează în prevederile Legii nr. 133/1999 privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, care creează noi locuri de muncă și asigură creșterea numărului mediu scriptic anual cu cel puțin 10% față de anul financiar precedent;

– reducerea impozitului pe venit în proporție de 20% pentru persoanele juridice care se încadrează în prevederile Ordonanței Guvernului nr. 24/2001 privind impunerea microîntreprinderilor care creează noi locuri de muncă și asigură creșterea numărului mediu scriptic anual cu cel puțin 10% față de anul financiar precedent;

– scutirea de plata impozitului pe salariu pentru creării de programe care lucrează în industria de software, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 94/2001.

De asemenea, sunt în vigoare și alte reglementări care au ca efect stimularea, în mod indirect, a creării de locuri de muncă și reducerea ratei șomajului:

– scutirea de la plata impozitului pe profit pentru activitățile desfășurate în zonele libere, potrivit dispozițiilor Legii nr. 84/1992 privind regimul zonelor libere;

– scutirea de la plata impozitului pe profit pentru investițiile nou-create în zonele declarate defavorizate, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/1998 privind regimul zonelor defavorizate, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

– deducerea din profitul impozabil a cheltuielilor efectuate pentru investiții, potrivit dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 27/1996 privind acordarea de facilități persoanelor care domiciliază sau lucrează în unele localități din Munții Apuseni și în Rezervația Biosferei „Delta Dunării”, republicată.

Ponderea veniturilor totale în produsul intern brut a fost pentru anul 2001 de 32,7% față de 31,5% în anul 2000,

creștere determinată nu de majorarea cotelor de impozitare, ci de măsurile ce au fost luate pentru îmbunătățirea gradului de colectare a obligațiilor curente și restante la bugetul de stat.

Începând cu anul 1999 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/1999 privind modificarea și completarea Decretului nr. 389/1972 cu privire la contribuția pentru asigurările sociale de stat, modificat și completat prin Legea nr. 49/1992 pentru modificarea și completarea unor reglementări din legislația de asigurări sociale, contribuția pentru asigurări sociale suportată de angajator a crescut în cadrul fiecărei grupe de muncă cu 7% și cu 2% în cazul personalului casnic angajat de persoane fizice.

În baza aceleiași reglementări, în perioada 1 februarie 1999—31 martie 2001 persoanele juridice au beneficiat de unele facilități prin reducerea cu 7% a sumei datorate prin aplicarea cotelor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/1999, dacă contribuția pentru asigurări sociale se achită la termen, și de reduceri cu 4%, 5% sau 6% a sumei datorate prin aplicarea cotelor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/1999, pentru situațiile în care se creează noi locuri de muncă.

Contribuția pentru pensia suplimentară a fost de 3%, indiferent de grupa de vârstă, în perioada 1 ianuarie 1990—31 decembrie 1998. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 31/1998 privind unificarea fondurilor componente ale bugetului asigurărilor sociale de stat, precum și a celor pentru plata pensiilor convenite asiguraților din unitățile cu atribuții în domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, cota de contribuție pentru pensia suplimentară crește de la 3% la 5%.

O dată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, contribuția pentru asigurări sociale crește în ansamblu cu 5% la nivelul fiecărei grupe față de perioada 1 februarie 1999—31 martie 2000.

Pe de altă parte, se produce o relaxare a poverii asigurărilor sociale din punct de vedere al contribuției angajatorului, o parte din aceasta fiind preluată de angajat.

Această relaxare se reflectă în scăderea contribuției angajatorului la asigurări sociale, în funcție de condițiile de muncă, astfel:

- condiții normale de muncă, de la 30% la 23,33%;
- condiții deosebite de muncă, de la 35% la 28,33%;
- condiții speciale de muncă, de la 40% la 33,33%.

Contribuția individuală la asigurări sociale a angajatului este de 11,67%, indiferent de condițiile de muncă.

Începând cu data de 1 aprilie 2001 cotele de contribuție de asigurări sociale se aprobă anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

#### Obiective:

- simplificarea sistemului de impozite și de colectare a acestora, în sensul stimulării muncii;
- respectarea principiului egalității între contribuabili prin eliminarea tratamentului preferențial de impozitare și prin reducerea corespunzătoare a poverii impozitelor, în toate actele normative ce cuprind reglementări fiscale;
- armonizarea legislației naționale cu cea europeană în domeniul impozitării;

- creșterea gradului de conformare a contribuabililor prin dezvoltarea plăților voluntare, prin măsuri fiscale flexibile pentru depășirea unor situații temporare de insolvabilitate;

- reducerea impozitului pe salariu pentru tinerii absolvenți ai învățământului superior, în scopul creșterii gradului de ocupare.

#### Măsuri

1. Adoptarea Legii nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, în care se prevăd deducerea cheltuielilor efectuate de către angajatori pentru formarea profesională a salariaților, din impozitul pe profit sau impozitul pe venit, și scutirea de plata TVA a furnizorilor de formare profesională autorizați, pentru veniturile obținute în urma activităților de formare profesională.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2. Promovarea unui nivel mai ridicat al salariului minim pe economie, ca element de referință în întregul sistem salarial, pentru a stimula procesul de motivare a muncii. Această măsură este în atenția Guvernului și va fi luată în paralel cu acțiunile de micșorare a costurilor unui loc de muncă, în scopul creșterii gradului de ocupare a forței de muncă.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Finanțelor Publice

3. Facilități acordate angajatorilor care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării. Aceștia beneficiază de reducerea sumei reprezentând contribuția de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj, care se acordă începând din anul fiscal următor, pentru o perioadă de 6 luni, și constă în diminuarea sumei datorate lunar cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat în numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv. Această măsură se aplică în baza Legii nr. 76/2002.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

#### 3.3. Pilonul III — Promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora

În România a fost creat cadrul legislativ și instituțional necesar dezvoltării parteneriatului social, reprezentanții asociațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale fiind implicați în elaborarea politicilor și strategiilor din domeniul ocupării forței de muncă.

Parteneriatele se dezvoltă atât la nivel național, prin încheierea unor acorduri tripartite, cât și la nivel regional și local, prin implicarea activă a organelor regionale și locale, a organizațiilor societății civile, care oferă servicii mai apropiate de cetățeni și sunt mai bine adaptate nevoilor specifice ale comunităților.

Deoarece în această etapă economia României trebuie să se adapteze în toate sectoarele de activitate pentru a deveni competitivă, parteneriatul social devine o modalitate eficientă de a asigura modernizarea și diversificarea activității în întreprinderi.

În acest sens au fost înființate și funcționează următoarele instituții:

1. Consiliul Economic și Social (CES), organism tripartit, autonom, de interes public, constituit în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronate și al asigurării climatului de pace socială.

2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituție cu conducere tripartită care are ca atribuție principală implementarea politicii de ocupare a forței de muncă, precum și a celei de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

3. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Atât în anul 2001, cât și în anul 2002 s-au încheiat acorduri sociale între Guvern și partenerii sociali reprezentativi la nivel național, în scopul asigurării păcii sociale necesare realizării reformelor economice.

Un rol important în dezvoltarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora la cerințele unei economii dinamice, bazată pe cunoaștere, îl constituie formarea profesională continuă prin care persoanele adulte își dezvoltă aptitudinile, își îmbogățesc cunoștințele și își ameliorează calificarea tehnică sau profesională.

Dialogul social în domeniul formării profesionale continue a adulților este instituționalizat la toate nivelurile, partenerii sociali implicându-se în dezvoltarea politicilor prin acorduri și programe specifice.

### **Linia directoare 13 — Modernizarea organizării muncii**

*Partenerii sociali sunt invitați:*

— să negocieze și să implementeze la toate nivelurile corespunzătoare acorduri pentru modernizarea organizării muncii, inclusiv acorduri de muncă flexibile, cu scopul de a face ca întreprinderile să fie productive și competitive, atingând echilibrul necesar între flexibilitate și securitate și ameliorând calitatea locurilor de muncă. Domeniile care urmează să fie acoperite includ, de exemplu, introducerea tehnologiilor noi, a noilor forme de muncă și a problemelor programului de lucru, cum ar fi exprimarea timpului de lucru printr-o cifră anuală, reducerea programului de lucru, reducerea orelor suplimentare, dezvoltarea muncii cu program redus, posibilitatea de întrerupere a carierei și problemele de securitate a locului de muncă legate de acestea; și

— în contextul procesului Luxemburg, să raporteze anual asupra acelor aspecte de modernizare a organizării muncii care au fost acoperite prin negocieri, precum și asupra stadiului aplicării lor și impactului asupra funcționării ocupării și a pieței forței de muncă.

#### **Situația actuală**

O parte din sindicatele din România este afiliată la Confederația Sindicală Europeană (European Trade Union Confederation — ETUC), asigurând o armonizare a politicii sindicale naționale cu cea europeană, participând activ la programele de formare și informare a forței de muncă.

În vederea atingerii unui echilibru între flexibilitate și securitate, contractul colectiv de muncă la nivel național, încheiat pentru perioada 2001—2002, cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă, condițiile specifice de muncă,

prevederile sale fiind obligatorii la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură, grup de unități, unități și instituții. Cadrul legal menționat oferă posibilitatea părților să negocieze și să includă în contractele colective de muncă programe de lucru parțiale, realizându-se astfel o mai mare flexibilitate a programului de lucru.

Un parteneriat puternic la nivelul întreprinderii este asigurat în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă, înființat, conform Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr. 187/1998, în aproximativ 9.000 de întreprinderi. Comitetul de sănătate și securitate în muncă este o structură obligatorie pentru întreprinderile cu peste 50 de angajați, în care reprezentanții partenerilor sociali colaborează cu medicii de medicină a muncii și cu specialiștii în protecția muncii, pentru dezvoltarea politicii de protejare a sănătății angajaților, implicând noile tehnologii, flexibilitatea programului de lucru, organizarea muncii în general, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

#### **Obiective**

Menținerea unui dialog permanent și susținerea de negocieri între sindicate și patronate în vederea obținerii unor acorduri privind modernizarea organizării muncii, negocierea unor contracte de muncă cât mai flexibile

#### **Măsuri**

În cadrul negocierilor pentru contractul colectiv de muncă unic la nivel național, care urmează să fie încheiat în anul 2002, sindicatele și patronatele au convenit introducerea unor prevederi noi, printre care se numără:

— salariatele care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității o permite;

— angajatorul are obligația de a permite salariaților gravide efectuarea de controale medicale, în timpul programului de lucru, fără să le fie afectate drepturile salariale, conform recomandărilor medicului specialist;

— salariatele gravide, începând cu luna a 5-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi chemate la ore suplimentare și nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor;

— la solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează și să le informeze cu privire la acestea;

— Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în cadrul unităților în care numărul angajaților este mai mare de 50 și femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, va avea în componență cel puțin o femeie.

Instituții responsabile: partenerii sociali.

### **Linia directoare 14 — Analiza cadrului juridic existent și propuneri de noi prevederi**

*În parteneriat cu partenerii sociali, acolo unde este cazul, sau pe baza acordurilor negociate de către partenerii sociali, statele membre:*

— vor analiza cadrul de reglementare existent și vor examina propunerile de noi prevederi și stimulente pentru a se asigura faptul că vor contribui la reducerea barierelor din calea ocupării, la facilitarea introducerii unei organizări moderne a

*muncii și vor ajuta piața forței de muncă să se adapteze la schimbările structurale din economie;*

*— în același timp, luând în considerare faptul că formele de ocupare sunt tot mai diverse, vor examina posibilitatea de încorporare în legislația națională a unor tipuri mai flexibile de contract și se vor asigura că cei care lucrează în cadrul noilor contracte flexibile se bucură de o securitate corespunzătoare și de un statut ocupațional mai înalt, compatibil cu nevoile întreprinderii și cu aspirațiile lucrătorilor;*

*— se vor strădui să asigure o aplicare mai bună la nivelul locului de muncă a legislației existente în domeniul sănătății și al protecției muncii prin urgentarea și întărirea aplicării ei, prin oferirea unei orientări pentru a ajuta întreprinderile, în special întreprinderile mici și mijlocii, să respecte legislația existentă, prin îmbunătățirea formării profesionale în sănătate și protecția muncii și prin promovarea de măsuri pentru reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în sectoarele care, prin tradiție, au un risc mare.*

#### **Situația actuală**

În ultimii ani în România s-au înregistrat evoluții pozitive în dezvoltarea parteneriatului social, fiind creat cadrul instituțional și legislativ adecvat pentru participarea asociațiilor patronale și a organizațiilor sindicale la luarea deciziilor în domeniul economico-social.

Astfel, în vederea instituționalizării dialogului social la toate nivelurile, prin Legea nr. 109/1997 a fost înființat Consiliul Economic și Social, organism tripartit cu rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, având ca obiective majore realizarea dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, precum și asigurarea climatului de pace socială, pentru a media stările conflictuale intervenite între partenerii sociali.

Instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale constituie și unul dintre obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituție publică de interes național care funcționează, conform Legii nr. 145/1998, cu modificările și completările ulterioare, în sistem tripartit, fiind condusă de un consiliu de administrație alcătuit din reprezentanți ai Guvernului, precum și ai asociațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale, reprezentative la nivel național.

În ansamblu, cadrul legal ce reglementează raporturile de muncă dintre angajator și angajat este stabilit prin Codul muncii, cu amendamentele ulterioare, conform căruia angajarea se face prin contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată sau determinată. De asemenea, munca poate fi prestată și prin convenții civile de prestări de servicii, în condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă. În scopul asigurării protecției angajatului, atât Codul muncii, cât și contractul colectiv de muncă la nivel național pe anul 2001—2002, încheiat în temeiul Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, obligă părțile să respecte, la încheierea contractului individual de muncă, unele clauze minimale privind: părțile contractante, durata și locul muncii, condițiile de încadrare (normă întreagă, fracțiuni de normă), condițiile de muncă, salarizarea, durata concediului de odihnă anual, precum și, după caz, concediul suplimentar, obligațiile generale ale părților.

Cadrul legal în vigoare permite părților ca, prin acordul lor, să modifice contractul individual de muncă în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale.

Totodată părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective de muncă a măsurilor prevăzute de Legea protecției muncii nr. 90/1996, care prevede clauze referitoare la protecția muncii, asigurând prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale ce pot interveni pe parcursul derulării contractului. Desfășurarea activităților de producție sau de prestări de servicii este condiționată de obținerea autorizației de funcționare din punct de vedere al protecției muncii, emisă de inspectoratele teritoriale de muncă. Angajatorul trebuie să stabilească măsurile tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici unității.

Un pas important în domeniu a fost realizat prin reglementarea măsurilor de protecție a persoanelor încadrate în muncă (Legea nr. 130/1999), precum și prin înființarea și organizarea, conform Legii nr. 108/1999, a Inspecției Muncii, ca organism aflat în subordinea și coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care are ca obiectiv principal controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale.

Conflictele dintre salariați și angajatorii la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social și economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, sunt conflicte de drepturi și se soluționează, potrivit Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, prin consiliere, mediere sau arbitraj ori, după caz, de către tribunalele muncii.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a dezvoltat un parteneriat cu Ministerul Sănătății și Familiei pe durata a 3 ani (2001—2003), asigurând cadrul legislativ și organizatoric pentru participarea activă a partenerilor sociali la aprecierea calității locurilor de muncă și evaluarea condițiilor de muncă (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.337/2001). Acest cadru legislativ asigură o nouă abordare a organizării muncii prin trecerea de la clasificarea muncii exclusiv pe parametrii mediului de muncă (grupa I și grupa II de muncă) la un sistem de apreciere a oportunității de pensionare focalizat pe parametrii de sănătate și adaptabilitate a forței de muncă, atât individual, cât și în ansamblul ei. Noul sistem obligă angajatorii să dezvolte politici de adaptabilitate a întreprinderii la caracteristicile forței de muncă prin măsuri eșalonate pe o perioadă de 6 ani, de la introducerea noilor tehnologii până la sisteme de protecție individuală și colectivă.

Ministerul Sănătății și Familiei elaborează, în cadrul programului comunitar de sănătate publică, strategii pentru implementarea cerințelor comunitare privind protejarea sănătății față de agenții periculoși de la locul de muncă și prevenirea îmbolnăvirilor asociate factorilor de risc ocupaționali. Până la sfârșitul anului 2002 se va finaliza sinteza națională privind starea de sănătate a populației

active în relație cu mediul de muncă și se va îmbunătăți modalitatea de raportare a bolilor profesionale și de comunicare a riscului. Acestea vor fi puse la dispoziție celor interesați.

În vederea unei mai bune aplicări a legislației privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, în conformitate cu prevederile comunitare în materie, în cadrul Inspecției Muncii se află în derulare două proiecte de înfrățire instituțională:

— Proiectul PHARE RO-9907.06 — „Conceperea unui sistem de protecție pentru lucrătorii expuși la agenți periculoși la locul de muncă”, în colaborare cu Ministerul Angajării și Solidarității din Franța (iulie 2001—octombrie 2002);

— Proiectul PHARE Consensus III RO-IB 99 CO 01 — „Întărirea capacității administrative a Inspecției Muncii”, în colaborare cu Autoritatea Mediului de Muncă din Suedia.

#### Obiective

- Perfecționarea cadrului juridic în domeniul legislației muncii

- Protejarea sănătății și securității angajaților, prin:

- adoptarea Legii asigurărilor împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

- dezvoltarea unei rețele de laboratoare pentru testarea și controlul echipamentelor de lucru

- Permanentizarea dialogului trimestrial cu partenerii sociali pe probleme privind inspecția muncii, prevăzută în cadrul acordului social pentru anul 2002, încheiat între Guvernul României, asociațiile patronale și organizațiile sindicale

- Asistarea întreprinderilor pentru modernizarea locurilor de muncă prin creșterea calității echipamentelor de lucru și îmbunătățirea proceselor tehnologice.

#### Măsuri

1. Adoptarea noului cod al muncii, care va introduce noi forme de muncă

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2. Aplicarea prevederilor noului cod al muncii referitoare la programul de lucru flexibil, la normele parțiale de muncă, la formele de muncă externalizată (la domiciliu) și la formarea profesională la locul de muncă — ucenicia.

Instituții responsabile: partenerii sociali

3. În scopul protejării sănătății și securității în muncă se vor lua măsuri de monitorizare a rețelei de organisme și laboratoare recunoscute de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, în vederea certificării calității din punct de vedere al securității muncii a echipamentelor tehnice, individuale de protecție și de lucru, potrivit prevederilor Legii nr. 90/1996, republicată.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății și Familiei

4. Armonizarea legislației naționale cu legislația UE în domeniul medicinei muncii, privitor la protecția angajaților în cazul unor riscuri de expunere la substanțe toxice, cancerigene, azbest, clorură de vinil, poluare sonică, prezente în mediul de muncă

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale — Inspecția Muncii și Ministerul Sănătății și Familiei

5. În domeniul sănătății și securității în muncă se va derula, în perioada 2003—2004, un proiect PHARE ce are ca obiectiv creșterea eficienței sistemului de supraveghere și control al bolilor profesionale, bolilor legate de profesie, incidentelor de muncă datorate riscului profesional

Instituția responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei

6. Înființarea primului centru-pilot din România privind evaluarea riscurilor la personalul medico-sanitar din spitale

Instituția responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei

7. Furnizarea de consultanță și pregătire de specialitate privind organizarea și modernizarea locurilor de muncă și îmbunătățirea proceselor tehnologice

Instituția responsabilă: Ministerul Industriei și Resurselor — Institutul de Management și Informatică.

#### **Linia directoare 15 — Sprijinirea adaptabilității ca o componentă a învățării continue**

*Pentru a perfecționa nivelul competenței din cadrul întreprinderilor ca o componentă-cheie a învățării continue, partenerii sociali sunt invitați, la toate nivelurile relevante, să încheie acorduri, atunci când este cazul, cu privire la formarea continuă, pentru a facilita adaptabilitatea și inovația, mai ales în domeniul tehnologiei informatice și al comunicării. În acest context vor trebui stabilite condițiile de acordare pentru lucrător a posibilității de a dobândi cunoștințe de informatică până în anul 2003.*

#### Situația actuală

În această etapă de tranziție economia României trebuie să se adapteze, în toate sectoarele de activitate, pentru a deveni și a se menține competitivă. În acest context parteneriatul social devine o modalitate eficientă de a asigura modernizarea și diversificarea activităților economice.

De asemenea, modernizarea și re tehnologizarea proceselor de producție duc, pe de o parte, la creșterea calității produselor și serviciilor, precum și la necesitatea actualizării competențelor pentru păstrarea locului de muncă și dezvoltarea carierei. Formarea continuă se impune ca o necesitate, ca urmare a progresului tehnic caracterizat prin modernizarea utilajelor și tehnologiilor.

Pentru a răspunde provocărilor unei economii bazate pe competențe, pe cunoaștere și tehnologie înaltă, este necesar ca partenerii sociali să își asume un rol important în formarea inițială și continuă.

Atât unitățile de învățământ profesional și tehnic, cât și furnizorii de formare profesională, mai ales agenții economici, cu sprijinul partenerilor sociali, devin centre de formare continuă.

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, asigură parteneriatul în activitatea de formare profesională continuă (a adulților), având rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor din acest domeniu.

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

sistemul educațional, care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică de interes național, cu conducere tripartită, organizează și coordonează activitatea de ocupare și formare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

De asemenea, la nivelul fiecărui județ sunt organizate și funcționează structuri consultative tripartite — comitetul local de dezvoltare a parteneriatului social, care au rolul de a facilita și de a media cooperarea dintre instituțiile de învățământ profesional și tehnic și partenerii sociali. Aceste structuri consultative au un rol important în adaptarea ofertei educaționale la piața locală și regională a muncii, prin avizarea anuală a planurilor de școlarizare din învățământul profesional și tehnic de la nivelul fiecărui județ.

Institutul Național de Statistică a realizat, cu sprijinul Programului PHARE RO 9703 — „Statistica“, ancheta privind formarea profesională continuă în România (FORPRO), având ca perioadă de referință anul 1999. Eșantionul, reprezentativ la nivel național și pe principalele

activități economice, a fost reprezentat de aproximativ 6.500 de întreprinderi cu cel puțin 10 angajați. Din totalul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați au avut programe de formare profesională continuă (FPC) doar 11%, majoritatea recurgând la alte modalități de asigurare a calificării angajaților. Astfel, 63,5% din categoria celor din urmă au preferat să angajeze personal deja calificat, în locul organizării unor programe proprii de pregătire a celor angajați.

Analizându-se distribuția întreprinderilor după numărul de angajați, s-a constatat că ponderea celor care au oferit formare profesională continuă crește spectaculos în funcție de mărimea întreprinderii. Astfel, dacă dintre întreprinderile mici, cele cu 10—19 angajați au oferit formare profesională continuă în anul 1999 numai 7%, proporția s-a ridicat la 38,2% pentru cele mari, ajungând la aproape două treimi (64,1%) în cazul unităților cu 1.000 de angajați și peste. Rezultă că marile întreprinderi acordă o atenție mare formării profesionale continue, acest lucru datorându-se în primul rând potențialului economic.

#### Distribuția întreprinderilor după oferta de formare profesională continuă, pe clase de mărime, în anul 1999

— % —

Număr de angajați	Întreprinderi care au oferit formare profesională continuă	Întreprinderi care nu au oferit formare profesională continuă
TOTAL:	11,0	89,0
Întreprinderi mici cu 10—49 angajați	7,7	92,3
Întreprinderi mijlocii cu 50—249 angajați	13,1	86,9
Întreprinderi mari cu peste 250 angajați	38,2	61,8

Sursa: Institutul Național de Statistică

Oferta de formare profesională s-a constituit din cursuri și alte forme de pregătire, cum ar fi: instruire directă la locul de muncă, participarea la cercuri de pregătire, târguri, seminarii, autoinstruire.

Pregătirea angajaților a avut ca obiect de studiu tematici din diferite domenii: limbi străine, comerț și marketing, contabilitate, finanțe, bănci, asigurări, management, administrație, secretariat, dezvoltarea aptitudinilor personale, utilizarea calculatorului și procesare de date, îmbunătățirea activității desfășurate la locul de muncă, inginerie etc. Mai mult de jumătate (58%) din cursurile interne și/sau externe s-a desfășurat în cadrul programului normal de lucru.

Rata globală de acces la cursurile de formare profesională continuă (reprezentând ponderea participanților la cursuri în totalul angajaților din toate întreprinderile care au format obiectul anchetei) a fost pe ansamblu de 7,6%. Rata globală de acces la cursurile de formare profesională continuă al femeilor depășește pe cea corespunzătoare bărbaților pentru unele activități economice.

Din punct de vedere al costului mediu pe participant, studiul a relevat că acesta a fost mai mare în întreprinderile mici și mijlocii și sub medie în întreprinderile mari și foarte mari.

Rata de acces la cursurile de formare profesională continuă (reprezentând ponderea participanților la cursuri în totalul angajaților din întreprinderile care au oferit cursuri) a fost în anul 1999 de 20,2%.

Din totalul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați, care au format obiectul anchetei, 89% nu au oferit în cursul anului 1999 nici o formă de pregătire angajaților, motivul invocat cel mai frecvent (77,5% din totalul întreprinderilor care nu au oferit formare profesională continuă) a fost cel referitor la faptul că nivelul actual de cunoștințe al angajaților corespunde nevoilor unității. Aproape două treimi (63,5%) din întreprinderi au preferat să recruteze personal deja calificat în loc să consume din resursele financiare proprii pentru calificarea de personal, iar 29,3% au fost întreprinderile care nu au oferit formare profesională continuă din cauza costurilor ridicate pe care le presupune instruirea angajaților.

În Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților se prevede că angajatorii vor lua toate măsurile pentru a asigura condiții salariaților pentru a avea acces periodic la formare profesională. Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații sunt cuprinși în cursuri de formare

profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Dreptul la formare profesională al salariaților se regăsește în contractul colectiv de muncă unic la nivel național nr. 54.171/2001, încheiat pentru anii 2001—2002. La capitolul „Formarea profesională” părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați și sunt stipulate prevederi minime de care se va ține seama la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, și anume:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de unități;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, va informa și va consulta sindicatul cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau de a se recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să îl urmeze, organizat de un terț, patronul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

#### Obiective

• Creșterea gradului de implicare a partenerilor sociali, îndeosebi a asociațiilor patronale pentru:

– anticiparea necesarului de competențe, corespunzător modificărilor care se previzionează în sfera ocupațională, ca urmare a evoluției tehnologiilor și organizării muncii;

– identificarea nevoilor de formare pentru asigurarea necesarului de competențe pentru persoanele angajate, dar și pentru persoanele care urmează să fie disponibilizate ca efect al restructurării agenților economici;

– asigurarea calității furnizorilor de formare (elaborarea standardelor ocupaționale, autorizarea programelor de formare, evaluarea rezultatelor formării);

– facilitarea organizării unor stagii de instruire practică la agenții economici pentru programe organizate de diferiți furnizori de formare profesională.

• Extinderea parteneriatului prin atragerea altor potențiali parteneri interesați de formarea profesională sau care își pot aduce o contribuție la perfecționarea sistemului de

formare profesională: asociații profesionale, comunități locale, institute de cercetare, organizații neguvernamentale

• Perfecționarea cadrului legislativ și instituțional pentru promovarea parteneriatului în formarea profesională inițială și formarea profesională continuă

• Asigurarea forței de muncă bine pregătite profesional, capabilă să folosească tehnologia modernă și, în special, cea informatică

• În cadrul programelor de restructurare a diferitelor sectoare industriale se va asigura includerea formării profesionale a salariaților în acordurile dintre partenerii sociali.

#### Măsuri

• Crearea cadrului instituțional și juridic prin modificarea și completarea legislației care reglementează parteneriatul social în activitatea de formare profesională continuă (vezi linia directoare 4)

• Elaborarea unui nou cod al muncii care să conțină un titlu referitor la formarea profesională, care va stipula obligativitatea angajatorilor din sectorul public și privat de a elabora împreună cu sindicatele planuri anuale de formare profesională prin care se va da posibilitatea salariaților să participe la diferite forme de pregătire profesională

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

• Elaborarea unor programe de formare destinate partenerilor sociali, care să permită conștientizarea rolului lor în identificarea nevoilor de formare și pentru a dobândi competențele necesare în vederea îndeplinirii acestui rol

Instituții responsabile: Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, asociațiile patronale

• Constituirea unor organisme permanente (patronale, patronal-sindicale, tripartite sau pluripartite), cu obiective bine definite, care să prezinte periodic factorilor interesați rezultatele obținute

Instituțiile responsabile: asociațiile patronale și organizațiile sindicale

• Orientarea programelor de cercetare-dezvoltare ale institutelor de cercetare, Institutului Național de Statistică etc. asupra problematicilor formării, inclusiv privind realizarea unor cercetări statistice dedicate formării profesionale în întreprindere

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică

• În cadrul programelor de restructurare a diferitelor sectoare industriale se va asigura includerea formării profesionale a salariaților în acordurile dintre partenerii sociali

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Industriei și Resurselor — Centrul de Productivitate și Calitate, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și partenerii sociali

• În vederea materializării prevederilor conținute în cap. 7 „Formare profesională”, din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pe anii 2001—2002, partenerii sociali vor stabili prin contractele colective la nivel de ramură și unitate și prin protocoale măsuri concrete de



formare profesională a salariaților, precum și a persoanelor care urmează să fie disponibilizate ca urmare a măsurilor de restructurare.

De exemplu: Compania Națională „Poșta Română — S.A.“, care are în prezent 35.000 de angajați, și-a stabilit în planul de dezvoltare pentru anul 2002 informatizarea unui număr de 367 de oficii. Pentru realizarea acestui obiectiv Federația Sindicatelor „Poșta Română“ a încheiat un protocol cu Compania Națională „Poșta Română — S.A.“, prin care se stabilesc pentru anul 2002 măsuri concrete de pregătire profesională a salariaților care vor lucra în aceste oficii, atât din mediul rural, cât și din mediul urban. Prima etapă de pregătire profesională s-a desfășurat în perioada 8—12 aprilie 2002 și se adresează salariaților din mediul rural. Etapa a doua se desfășoară în perioada mai—iunie și se adresează tuturor salariaților care își desfășoară activitatea în tranzitele județene, centrele de tranzit regionale, oficiile poștale rurale mecanizate și oficiile poștale informatizate. A treia etapă, care se va finaliza până la sfârșitul anului 2002, se adresează salariaților care vor fi implicați în dezvoltarea de servicii financiare electronice.

Instituțiile responsabile: partenerii sociali

- Organizarea unui centru de training pentru promovarea exportului în întreprinderile din industria ușoară. Instruirea vizează și pregătirea în domeniul marketingului electronic, dar și instruirea în domeniul proiectării prin utilizarea programelor CAD—CAM, precum și în domeniul „controlling“-ului (proiectarea și urmărirea costurilor) prin utilizarea unui software specializat (EXPLA)

Instituția responsabilă: Federația Patronală a Industriei Ușoare

- Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR) își propune realizarea în anul 2002 a încă două centre de evaluare a competențelor profesionale dobândite în sistem informal, după modelul CEVO-TRANS (Centrul pentru Evaluarea Ocupațională în Transporturi) deja existent. Cele două centre vor viza domeniul construcțiilor (în cooperare cu ARACO — Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții) și domeniul turismului (în cooperare cu FPT — Federația Patronală din Turism)

Instituțiile responsabile: Confederația Națională a Patronatului Român, Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții și Federația Patronală din Turism

### 3.4. Pilonul IV — Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați

Programul de guvernare pentru perioada 2001—2004 își propune promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. În acest sens Ministerul Muncii și Solidarității Sociale derulează acțiuni și măsuri în vederea realizării acestui obiectiv, în cooperare cu alte instituții, partenerii sociali și cu reprezentanții societății civile.

Legislația națională este, în general, armonizată cu acquisul comunitar din punctul de vedere al prevederilor referitoare la egalitatea de șanse.

Prima lege din România având reglementări explicite în acest domeniu este Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care a fost inițiată și promovată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Actul normativ conține prevederi privind plata egală pentru muncă de valoare egală, măsuri concrete de protecție a angajaților împotriva unor concedieri, ca reacție a angajatorului la o plângere privind discriminarea pe bază de sex, obligații ale angajatorilor de a aduce la cunoștință angajaților prevederile legii.

Mecanismul național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați funcționează prin colaborarea dintre Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Direcția pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din cadrul Direcției generale forță de muncă, Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între bărbați și femei (CODES), Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Consiliului Economic și Social, Subcomisia pentru oportunități egale din cadrul Comisiei pentru integrare europeană a Parlamentului României și reprezentanții partenerilor sociali.

Principalele obiective privind implementarea pilonului IV în vederea asigurării egalității de șanse între femei și bărbați sunt:

- informarea și formarea angajaților, patronilor, sindicatelor, precum și a funcționarilor publici cu responsabilități în aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare referitor la egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- consolidarea mecanismelor de consultare între asociațiile patronale, organizațiile sindicale și CODES;
- stimularea creșterii gradului de ocupare a femeilor;
- evaluarea impactului politicilor salariale asupra diferențelor de remunerare dintre bărbați și femei;
- împărțirea responsabilităților în familie pentru creșterea și îngrijirea copiilor și rezolvarea problemelor gospodărești;
- reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor.

### **Linia directoare 16 — Abordarea integrată a egalității de șanse între femei și bărbați pentru toți cei patru piloni**

*Statele membre vor adopta o abordare politică urmărind integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în aplicarea măsurilor propuse pentru cei patru piloni ai liniilor directoare:*

— *prin dezvoltarea și consolidarea sistemelor de consultare cu organisme cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*

— *prin aplicarea de proceduri de evaluare a impactului fiecărei linii directoare asupra egalității de șanse între femei și bărbați;*

— *prin definirea de indicatori de măsurare a progresului înregistrat în ceea ce privește egalitatea șanselor în cazul fiecărei linii directoare.*

### **Situația actuală**

Pentru prima dată după anul 1990, Guvernul și-a propus crearea unui sistem real și eficient de realizare a egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile vieții publice.

Mecanismul național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați nu este suficient dezvoltat, comparativ cu situația din țări cu o tradiție mai îndelungată în domeniu. Astfel, în cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în luna octombrie 1995 a fost creată o structură pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, prin care s-a inițiat procesul de identificare a problemelor prioritare ce pot afecta negativ condiția socială a femeii, precum și de stabilire a strategiilor pentru eliminarea acestora. În prezent Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Direcția pentru egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Direcției generale forță de muncă, are atribuții privind elaborarea de acte normative, politici, programe și planuri naționale în domeniul egalității de șanse pe piața muncii, în colaborare cu alte ministere și organisme.

În vederea abordării integrate a egalității de șanse între femei și bărbați în toate domeniile de activitate economică, la inițiativa Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a fost constituită, prin Hotărârea Guvernului nr. 967/1999, Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). Aceasta are rolul de a veghea asupra aplicării principiului egalității de șanse între femei și bărbați, de a identifica și de a defini probleme determinate de raporturile femei-bărbați și de a integra perspectiva de gen în politicile și programele sectoriale.

De asemenea, Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1.273/2000, sintetizează liniile directoare ale unei strategii naționale pentru sprijinirea respectării principiului egalității între sexe și de promovare a participării femeilor la viața socială, în toate domeniile de activitate. Astfel, se recunoaște, ca o necesitate contemporană și ca o condiție esențială a progresului, participarea socială deplină a femeilor și bărbaților în calitate de parteneri egali.

Consiliul Economic și Social, organism de consultare tripartit, a înființat în anul 2000 Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați, în scopul de a supune dezbaterei reprezentanților organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și Guvernului proiecte de lege cu relevanță pentru acest domeniu.

Legislația națională, din punctul de vedere al prevederilor referitoare la egalitatea de șanse, este în general în concordanță cu acquisul comunitar; se remarcă însă lipsa monitorizării acestei legislații prin instituțiile specializate. Codul muncii menționează dreptul la muncă al tuturor cetățenilor, precum și asigurarea afirmării femeii în condiții de deplină egalitate socială cu bărbatul, beneficiind, la muncă egală cu acesta, de o retribuție egală, precum și de măsuri speciale de ocrotire.

Aplicarea principiului salarizării egale între femei și bărbați, interzicerea discriminării, implicit și pe bază de sex, în relațiile de muncă și aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la

angajare, formare profesională, promovare și a condițiilor de muncă se regăsesc în unele prevederi din: Constituție, Codul muncii, Legea salarizării nr. 14/1991, Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, cu modificările și completările ulterioare, în contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001—2002 și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002.

Prima lege din România având reglementări explicite în acest domeniu este Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați care a fost inițiată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Acest act normativ conține prevederi privind plata egală pentru muncă de valoare egală, măsuri concrete de protecție a angajaților împotriva unor concedieri, ca reacție a angajatorului la o plângere privind discriminarea pe bază de sex, obligații ale angajatorilor de a aduce la cunoștință angajaților prevederile legii. De asemenea, prin lege se va asigura deplina aplicare a principiului egalității de tratament privind accesul la angajare, formare profesională, promovare și condiții de muncă. Persoanelor care se adresează justiției în baza acestei legi, iar justiția decide că au fost supuse unor discriminări cu privire la șansele formării, perfecționării și/sau reconversiei profesionale ori promovării în muncă, salarizării pentru munca prestată sau au fost hărțuite sexual la locul de muncă, li se vor acorda despăgubiri, iar făptuitorii vor fi amendați contravențional.

#### Obiective

- Informarea și formarea angajaților, a patronilor, a sindicatelor, precum și a funcționarilor publici cu responsabilități în aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare referitor la egalitatea de șanse între femei și bărbați

- Monitorizarea aplicării principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, formare profesională și promovare, a condițiilor de muncă prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, organism de promovare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, coordonat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Consolidarea mecanismelor de consultare între asociațiile patronale, organizațiile sindicale și CODES.

#### Măsuri

- Elaborarea și aplicarea Programului național de acțiuni concrete la nivel sectorial de către Comisia consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES), de aplicare a Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, împreună cu ministerele reprezentate în CODES

- Aplicarea Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale de informare a angajaților din sistemul ministerului și a unor reprezentanți ai angajatorilor, precum și a altor

funcționari publici cu responsabilități în domeniul aplicării legislației muncii cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (termen: 2004)

- Elaborarea de studii privind impactul diferit asupra femeilor și bărbaților angajați al prevederilor legislative din domeniul muncii

Instituția responsabilă: Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale — INCSDMPS București

- Elaborarea unui instrument de evaluare a impactului măsurilor relevante propuse în cadrul fiecărei linii direcționale asupra egalității de șanse între femei și bărbați

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale — INCSDMPS București

- Participarea constantă la toate reuniunile CODES a reprezentanților asociațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și partenerii sociali

- Elaborarea unor studii privind asigurarea șanselor egale în formarea profesională inițială prin accesul la programele de pregătire, adecvarea conținuturilor pregătirii profesionale, individualizarea programelor de pregătire în funcție de nevoile de dezvoltare personală și profesională, adecvarea conținuturilor și a administrării probelor de evaluare în cadrul procesului de certificare a pregătirii profesionale

Instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Institutul de Științe ale Educației

### **Linia directoare 17 — Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii**

*Împreună cu partenerii sociali statele membre:*

- își vor intensifica eforturile de reducere a diferențelor dintre rata șomajului la femei și la bărbați prin susținerea activă a creșterii gradului de ocupare a femeilor și vor lua în considerare stabilirea unor obiective naționale în conformitate cu obiectivele enunțate în concluziile Consiliului European de la Lisabona;

- vor lua măsuri pentru a se ajunge la o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în toate sectoarele de activitate și în toate profesiile;

- vor adopta măsuri pozitive pentru promovarea unei remunerări egale pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare echivalentă și pentru a se reduce diferențele de venit între femei și bărbați;

*a) atât în sectorul public, cât și în cel privat, trebuie să se întreprindă acțiuni în vederea eliminării diferențelor de remunerare între bărbați și femei;*

*b) trebuie identificat și corectat impactul politicilor asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei;*

— vor lua în considerare utilizarea tot mai frecventă a măsurilor care au în vedere promovarea femeilor, în vederea reducerii inegalităților dintre femei și bărbați.

### **Situația actuală**

Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii și realizarea egalității de tratament a angajaților femei și bărbați contribuie la creșterea coeziunii sociale, la performanța economică și la dezvoltarea sectoarelor de activitate ale economiei naționale.

În România coeziunea socială este văzută ca un factor stabilizator, un sistem de combatere a sărăciei, a excluderii sociale, de îmbunătățire a calității vieții tuturor membrilor societății.

Procesul de pregătire a aderării României la Uniunea Europeană, în domeniul muncii și solidarității sociale, prin documentele elaborate și angajamentele asumate urmărește armonizarea deplină a legislației naționale cu prevederile legislative comunitare din domeniul coeziunii economice și sociale.

Astfel, prin Programul Național de Aderare a României la Uniunea Europeană 2001, Programul Economic de Preaderare 2001, precum și în Documentul de poziție pentru capitolul 13 de negocieri — „Politica socială și ocuparea forței de muncă”, România și-a asumat angajamente ce au ca obiectiv modernizarea cadrului legislativ și instituțional în domeniile raporturilor individuale și colective de muncă, ocupării forței de muncă și formării profesionale, asigurărilor sociale și asistenței sociale, dialogului social, sănătății și securității la locul de muncă, precum și al egalității de șanse și tratament pe piața muncii.

Deși legislația națională conține prevederi exprese referitoare la aplicarea principiului tratamentului egal al femeilor și bărbaților, ce se regăsesc în Constituție, Codul muncii, Legea salarizării nr. 14/1991, Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001—2002 sau Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, se menține atât tendința de ocupare a femeilor preponderent în sectoare cu salarii mai mici, cât și participarea lor redusă în funcții de conducere și decizie.

Tratamentul diferit al femeilor și bărbaților se analizează și prin prisma implicării celor două sexe în viața socială, fenomen descris periodic în rapoartele naționale privind dezvoltarea umană, elaborate sub coordonarea PNUD de către specialiști români în domeniu. Din anul 1995 se calculează și un indice al participării femeilor în raport cu bărbații la activitățile economice și sociale.

### Dimensiunea participării femeilor în raport cu bărbații la activitățile economice și sociale

	1995	1996	1997	1998	1999
Femei - înalți funcționari și manageri la societăți comerciale din total categorie (%)	28,2	29,1	26	24,2	26,3
Femei din populația totală (%)	51	51	51	51,1	51,1
Femei din populația civilă activă (%)	46,3	47	46,5	47,2	48
Venit mediu al salariaților femei față de salariații bărbați (exclusiv agricultura) (%)	79,2	80,8	74,5	78,5	81,9
Indicele participării femeilor la viața socială	0,397	0,421	0,409	0,405	0,412

Sursa: PNUD — Rapoartele naționale privind dezvoltarea umană

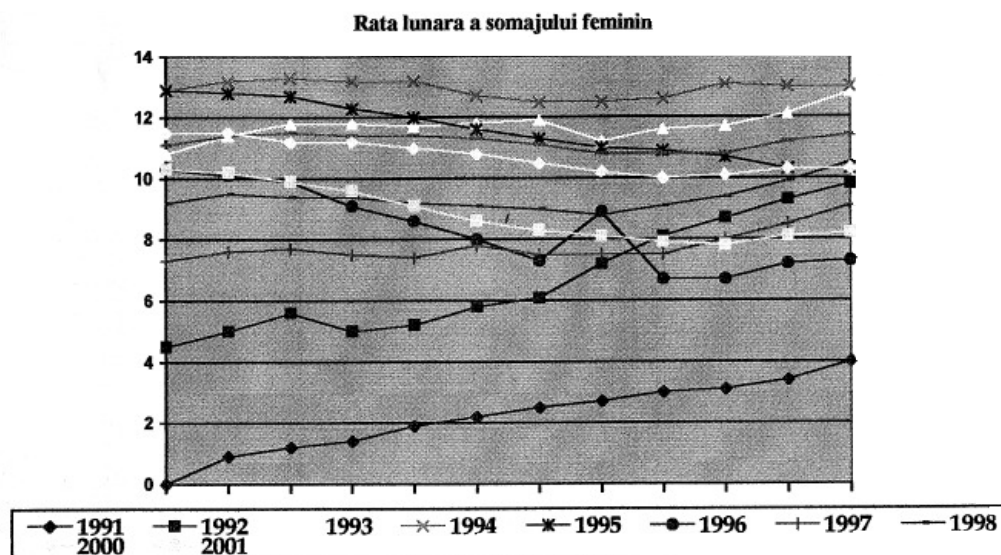
În clasificarea țărilor, în raport de indicele participării femeilor la viața socială, România se situează pe o poziție inferioară atât față de țări cu o economie dezvoltată, cât și față de țări candidate la aderare. Procentul de femei înalți funcționari sau manageri la societăți comerciale este în medie de 26% față de circa 30%, cât este valoarea pentru țări membre ale UE. Venitul femeilor din România reprezintă, în medie, 82% din cel al bărbaților. Prin urmare, accesul femeilor la poziții și funcții mai bine retribuite, creșterea procentului de femei ocupate, precum și mărirea procentului de femei parlamentari vor conduce la creșterea indicelui participării femeilor la viața socială.

În perioada 1994—1998 s-au înregistrat modificări ale raportului dintre salariile femeilor și bărbaților, pe ramuri de activitate, unele cu tendințe de creștere, altele de scădere. Astfel, în cadrul activităților financiare, bancare și de asigurări, în care femeile sunt predominante (70,2%), acest raport a crescut de la 72% (în 1994) la 91% (în 1998) în favoarea salarizării femeilor ocupate în această activitate. În schimb, în administrația publică raportul între salariile medii ale femeilor și bărbaților s-a redus de la 85% în 1994 la 78% în anul 1998.

### Salariul brut realizat de femei, ca raport față de salariul brut realizat de bărbați, pe categorii de activități

Activitatea	1994	1995	1996	1997	1998
Silvicultură	97	94	86	87	89
Agricultură	95	95	92	98	102
Poștă și telecomunicații	91	98	88	86	89
Tranzacții imobiliare	91	89	89	88	93
Sănătate și asistență socială	90	91	85	86	87
Construcții	87	89	90	89	95
Comerț	87	85	85	75	80
Transport și depozitare	87	85	88	84	91
Învățământ	86	87	85	91	87
Administrație publică	85	82	83	89	78
Hoteluri și restaurante	79	77	79	74	74
Industrie	74	76	75	71	71
Activități financiare, bancare și de asigurări	72	93	98	90	91

Sursa: Institutul Național de Statistică, Ancheta privind repartizarea salariaților și salariile, pe ocupații, în luna octombrie a fiecărui an.



În ceea ce privește șomajul feminin, acesta a cunoscut în perioada 1992—1998 o creștere accentuată, îndeosebi în anii 1995 și 1996, când disponibilizările de forță de muncă au fost făcute cu precădere din rândul femeilor, vorbindu-se chiar de fenomenul „feminizării șomajului”. În perioada următoare cota șomajului feminin a revenit la proporții similare cu cea din rândul bărbaților și începând cu anul 1998 numărul femeilor șomere a fost mai mic decât cel al bărbaților.

#### Obiective:

- stimularea creșterii gradului de ocupare a femeilor;
- modificarea raportului de participare a femeilor și bărbaților în sectoare de activitate economică;
- urmărirea reducerii diferențelor de venit, la muncă de valoare egală, între femei și bărbați în sectorul privat;
- evaluarea impactului politicilor salariale asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei.

#### Măsuri

- Inițierea de măsuri legislative pentru sprijinirea femeilor întreprinzătoare care desfășoară sau inițiază o activitate în mediul rural

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Promovarea de programe de formare profesională pentru femei șomere de lungă durată și tinere absolvente din mediul rural

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- Inițierea de măsuri de stimulare a angajatorilor pentru a angaja femei și în sectoare și activități destinate tradițional bărbaților

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- Lansarea unei analize a Clasificării ocupațiilor din România, pentru a redenumi ocupațiile fără discriminare pe criteriu de sex (de exemplu: educatoare, femeie de serviciu)

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

- Monitorizarea participării femeilor și bărbaților în structurile decizionale din economie

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Statistică

#### **Linia directoare 18 — Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie**

##### *Statele membre și partenerii sociali:*

— vor elabora, vor aplica și vor încuraja politicile menite să sprijine familia, incluzând servicii de îngrijire de calitate și accesibile pentru copii și alte persoane aflate în întreținere, precum și regimuri de concediu parental sau alte tipuri de concedii;

— vor lua în considerare stabilirea unui obiectiv național, în conformitate cu situația lor națională, pentru creșterea disponibilității serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținere;

— vor acorda o atenție particulară femeilor și bărbaților care doresc să se reintegreze în viața activă remunerată după o perioadă de absență și, în acest scop, vor examina mijloacele de eliminare graduală a obstacolelor din calea unei astfel de reintegrări.

#### Situația actuală

În România femeile și bărbații continuă să aibă roluri diferite în cadrul familiei și al gospodăriei. Femeile sunt preponderent responsabile de îngrijirea casei și a familiei, de creșterea și educarea copiilor și de administrarea bugetului familiei. Aceste responsabilități sunt în proporție mai scăzută împărțite cu soții, chiar și atunci când femeia este activă și lucrează în afara gospodăriei. Dificultățile sporesc și din cauza nivelului scăzut al bugetelor familiilor, care nu permit achiziționarea de facilități în gospodărie pentru ușurarea muncii casnice și nici folosirea unor servicii specializate. Femeile își asumă roluri și responsabilități în gospodărie, care în societățile dezvoltate sunt încredințate unui personal profesionist din sfera serviciilor. Dimensiunile reale ale muncii prestate de femei nu pot fi exact cuantificate. O dată cu schimbările economice și sociale care s-au produs recent în România au evoluat și responsabilitățile familiale, observându-se creșterea responsabilității bărbaților în viața familială.

Referitor la *împărțirea responsabilităților în familie*, legislația românească conține prevederi care încurajează distribuirea în mod egal a responsabilităților familiale între femei și bărbați în ceea ce privește creșterea și îngrijirea copiilor, prin acordarea de concedii cu plată ambilor părinți; cu toate acestea, implicarea tatălui rămâne încă scăzută. Astfel, sunt reglementate:

— concediu și indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, acordat opțional oricărui dintre părinți, cu condiția ca acesta să fie asigurat în sistemul de asigurări sociale de stat (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996);

— concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, acordat opțional oricărui dintre părinți, cu condiția ca acesta să fie asigurat în sistemul de asigurări sociale de stat (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale);

— concediu plătit de 5 zile lucrătoare acordat tatălui copilului nou-născut, cu condiția ca acesta să fie asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare (Legea concediului paternal nr. 210/1999);

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, care se regăsește în Hotărârea Guvernului nr. 1.273/2000 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire la partajarea între părinți a responsabilităților familiale, prevede ca o necesitate „încurajarea distribuirii în mod egal a responsabilităților în familie prin creșterea accesului la concediile parentale și stimularea bărbaților să participe la rezolvarea problemelor familiei; respectarea principiului egalității între femei și bărbați în aplicarea politicilor familiale, prin susținerea implicării active a bărbaților în viața de familie și prin creșterea rolului economic al femeilor; reconsiderarea conceptului referitor la familie prin multiplicarea măsurilor de protecție socială și economică a noilor tipuri de unități familiale (familii monoparentale, cupluri de uniune consensuală); reconsiderarea socială a activităților casnice și identificarea unor surse de recompensare a persoanelor (femei și bărbați) care le desfășoară”.

De asemenea, în afara aspectelor de ordin legislativ, se pot menționa și alte inițiative:

a) la nivel instituțional — înființarea Centrului de Informare și Consultanță pentru Familie, care are ca obiect de activitate asigurarea respectării drepturilor membrilor familiei; printre atribuțiile sale se numără acordarea de consiliere privind egalitatea de șanse în gestionarea vieții de familie și identificarea unor măsuri privind concilierea vieții de familie cu activitatea profesională;

b) la nivelul societății civile — desfășurarea de către organizațiile neguvernamentale a unor programe care au vizat responsabilizarea bărbaților pentru viața reproductivă și viața de familie în general.

Tabelul nr. 1

Distribuția populației ocupate după programul de lucru, pe sexe și medii, în trimestrul III 2001

	Total populație ocupată	Program parțial (%)
<b>TOTAL</b>	100,0	17,0
Masculin	100,0	14,5
<b>Feminin</b>	<b>100,0</b>	<b>19,7</b>
Mediu urban	100,0	5,5
Mediu rural	100,0	26,6

Datele statistice, după cum reiese din tabelul alăturat, relevă că femeile sunt preponderente în ceea ce privește ocuparea cu program de timp parțial.

Aceasta se datorează mai ales lipsei serviciilor de îngrijire pentru copii, femeile care au în îngrijire copii optând, din necesitate, pentru un program parțial de lucru, cu remunerație mai scăzută, care le permite să se ocupe de creșterea și îngrijirea copiilor. Mamele care nu au posibilitatea unei îngrijiri corecte a copiilor lor preferă o ocupare precară.

Cu privire la *sistemul programelor de lucru flexibile și cu timp parțial*, acesta este încă puțin aplicat atât în sectorul public, cât și în cel privat, iar unele dintre prevederile legislative în vigoare referitoare la acest aspect nu urmăresc în mod explicit concilierea muncii cu viața de familie și asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (tabelul nr. 1). Astfel sunt reglementate:

— acordarea de pauze în cursul programului de lucru pentru hrănirea și îngrijirea copilului (Codul muncii);

— reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore zilnic pentru salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, fără ca aceasta să le afecteze salariul de bază și vechimea în muncă, posibilitatea de a lucra cu jumătate de normă pentru femeile care au în îngrijire copii de până la 6 ani, dacă nu beneficiază de creșe sau cămin, fără să li se afecteze drepturile ce decurg din calitatea de asigurat, timpul lucrat în aceste condiții fiind considerat timp lucrat cu o normă întreagă (Codul muncii, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001—2002 nr. 54.171/2001);

— posibilitatea negocierii între cei care angajează și sindicate, pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora; stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă (Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001—2002).

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați prevede, cu privire la ocuparea femeilor cu timp parțial, că este necesară „dezvoltarea, prin acorduri între partenerii sociali, a programelor de ocupare flexibile și cu timp parțial de lucru, la care să aibă acces egal femeile și bărbații”.

În ceea ce privește *sectorul serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținerea familiei* (vârstnici, persoane cu handicap), precum și cel al *serviciilor publice și private privind activitățile gospodărești*, se constată insuficiența lor dezvoltare, precum și gradul scăzut de accesibilitate la aceste tipuri de servicii, datorită costurilor mari, pentru o mare parte a populației. Prevederile legislative în domeniu se referă la:

— extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor și bătrânilor, precum și multiplicarea serviciilor publice și private de activități gospodărești; sprijinirea programelor care facilitează accesul egal al femeilor și bărbaților la servicii pentru îngrijirea copiilor și bătrânilor (Hotărârea Guvernului nr. 1.273/2000 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați);

— includerea, în contractele colective de muncă la nivel de unități, a unor măsuri cu caracter social, cum ar fi:

construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților (Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2001–2002);

– asigurarea îngrijirii copiilor și adulților cu handicap grav prin intermediul unui asistent personal angajat cu contract de muncă (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap);

– subvenționarea unor categorii de servicii în vederea stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor: servicii sociale care cuprind activități de îngrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, organizate de autoritățile publice locale, organizații neguvernamentale și alte organisme (Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă).

Tabelul nr. 2  
Structura nucleelor familiale incomplete  
la recensământul din 1992

	Total – mii –	Din care:			
		fără copii	cu copii întreținuți		
			1 copil	2 copii	3 copii și peste
– mamă cu copii	570,4	280,2	165,3	99,4	25,5
– tată cu copii	119,9	56,9	41,7	14,8	6,5

Datele recensământului din 1992 relevă faptul că peste patru cincimi din familiile monoparentale erau mame cu copii. Aceste date sunt elocvente pentru fundamentarea obiectivelor privind creșterea gradului de ocupare a femeilor și îmbunătățirea ocupării acestora prin aplicarea măsurilor referitoare la reconcilierea vieții de familie cu viața profesională.

#### Obiective

- împărțirea responsabilităților în familie pentru creșterea și îngrijirea copiilor și rezolvarea problemelor gospodărești;
- dezvoltarea programelor de lucru flexibile și cu timp parțial;
- dezvoltarea serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținerea familiei (vârstnici, persoane cu handicap), precum și a serviciilor publice și particulare privind activitățile gospodărești;
- reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor.

#### Măsuri – obiectivul 1

1. Inițierea și elaborarea Studiului privind transformările în statutul responsabilităților familiale. Studiul va conduce la analiza implicării femeilor și bărbaților în activitățile non-economice din familie – activități gospodărești, de îngrijire a copiilor, vârstnicilor și a altor membri ai familiei, precum și influența unor măsuri legislative, de tip concediu parental, concediu paterna, asupra concilierii vieții profesionale cu cea familială

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

2. Analiza posibilității introducerii în manualele școlare de educație civică pentru clasele I–IV a unor noțiuni privind necesitatea participării egale a femeilor și bărbaților la viața de familie și la viața profesională.

De asemenea, la inițiativa Secretariatului de Stat pentru Persoanele cu Handicap se derulează unele proiecte care finanțează dezvoltarea unei rețele de servicii alternative, în special centre de zi, centre comunitare, cluburi pentru asigurarea unei protecții speciale pentru copii, adolescenți și adulți cu handicap.

Referitor la *reintegrarea profesională după o absență datorată creșterii și îngrijirii copiilor*, legislația actuală cuprinde prevederi generale referitoare la prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă, fără a se face mențiuni speciale privind măsurile de reintegrare profesională pentru persoanele care au întrerupt activitatea o perioadă lungă de timp din motive de maternitate și pentru creșterea copilului. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede, printre altele, și stimularea angajatorilor pentru încadrarea șomerilor întreținători unici de familie.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Educației și Cercetării și CODES

3. Completarea sistemului de indicatori statistici cu indicatori specifici pe sexe pentru reflectarea situației reale privind împărțirea responsabilităților în familie:

- ponderea persoanelor (femei/bărbați) plătite pentru concediu prenatal, îngrijire copil;
- structura timpului utilizat de femei și bărbați, pe grupe de vârstă, și situația familială (pentru muncă plătită, muncă neplătită, educație, îngrijire personală, muncă casnică, timp liber etc.);
- proporția timpului utilizat de bărbați și femei pentru diferite activități economice.

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică

#### Măsuri – obiectivul 2

1. Efectuarea de raportări anuale privind ocuparea cu timp parțial, pe sexe

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, partenerii sociali

2. Adoptarea unui proiect de lege privind programul de muncă cu timp parțial

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

#### Măsuri – obiectivul 3

1. Inițierea unui studiu privind oportunitatea de acordare a unor facilități fiscale în vederea construirii de creșe,

grădinițe, cămine pentru copiii salariaților din întreprinderi, cu scopul de a elabora strategia pentru dezvoltarea sectorului de servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere (vârstnici, persoane cu handicap)

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

2. Implementarea, în colaborare cu fundațiile de profil, a unui program de pregătire a asistenților maternali, îngrijitori ai persoanelor de vârstă a treia, ai persoanelor cu handicap

Instituțiile responsabile: Ministerul Sănătății și Familiei, Secretariatul de Stat pentru Persoanele cu Handicap

#### **Măsuri – obiectivul 4**

1. Elaborarea unui manual de bune practici pentru medierea muncii și consilierea persoanelor, femei și bărbați, care au întrerupt activitatea o perioadă lungă de timp pentru creșterea și îngrijirea copiilor, în vederea facilitării reintegrării lor profesionale

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2. Adoptarea unui proiect de lege privind protecția maternității și a familiilor care au în îngrijire copii în vârstă de până la 3 ani

Instituțiile responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Sănătății și Familiei.

---

---

#### **EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI – CAMERA DEPUTAȚILOR**

---

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, str. Izvor nr. 2–4, Palatul Parlamentului, sectorul 5, București, cont nr. 2511.1–12.1/ROL Banca Comercială Română – S.A. – Sucursala „Unirea” București și nr. 5069427282 Trezoreria sector 5, București (alocat numai persoanelor juridice bugetare).

Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1, bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 411.97.54, tel./fax 410.77.36.

Tiparul : Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, tel. 490.65.52, 335.01.11/2178 și 402.21.78, E-mail: ramomrk@bx.logicnet.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro

---