

POLITICA PRIVIND PIAȚA MUNCII ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, lector superior,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești (România)

SUMMARY

The occupational policy of EU is an integral part of the ensemble of complementary policies which evolved continuously alongside with the socio-economic development models. In time, the architecture of EU has become more complex. New institutions and new instruments to attain the more challenging objectives for the member states, but which of course, are in the favour of its citizens, have been created.

Uniunea Europeană constituie un cadru destinat să faciliteze statelor membre realizarea obiectivelor de politică internă și externă, cu respectarea și aplicarea consecventă a unor principii fundamentale comune, pe care România și le asumă în totalitate:

- principiul statului de drept și al respectării legii, cu stabilirea unui sistem legislativ uniform și asigurarea protecției drepturilor derivând din reglementările comunitare;
- principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului - normă juridică având valoare universală;
- principiul statului social;
- principiul pluralismului cultural;
- principiul subsidiarității.

Procesul integrării României în Uniunea Europeană trebuie să se structureze pornind de la premisele statuate la Consiliul European de la Copenhaga din 1993 drept criterii preliminare pentru dobândirea calității de membru al UE așa-numitele criterii politice, economice,

monetare, dar și existența unei administrații naționale capabile să gestioneze calitatea de membru al UE, prevăzut la Consiliul European de la Madrid, 1995. De-a lungul timpului, arhitectura UE a devenit tot mai complexă, au fost create noi instituții, noi instrumente pentru atingerea obiectivelor mereu mai provocatoare pentru statele membre, dar, desigur, în favoarea cetățenilor săi.

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

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

După 1980 au fost introduse alte metode care să asigure o mai bună coordonare a politicilor comune, precum metoda deschisă de coordonare. În acest sens, au fost reglementate aspecte privind piața forței de muncă, pregătirea profesională, subvențiile pentru crearea de locuri de muncă sau angajarea anumitor categorii care aveau dificultăți de integrare pe această piață. Soluțiile găsite au fost

diferite în funcție de școala de gândire și au condus fie spre reducerea orelor de muncă pe săptămână de la 48 la 44, ulterior, la 35 de ore (cazul Franței), fie prin utilizarea unor tehnologii care determină creșterea productivității muncii, reduce costurile salariale, dar crește profitul (atitudine liberală). Această abordare are ca efect crearea de locuri noi de muncă în sectoare noi, în creștere. Statul poate ajuta printr-o politică de investiții în domeniul public pentru crearea de locuri de muncă, venituri și deci de bunăstare.

În urma creării pieței unice ca urmare a Actului Unic European din anul 1986, au fost făcuți pași spre asigurarea sănătății la locul de muncă, rezolvării și prevenirii pericolelor pe care le produc anumite substanțe utilizate la locul de muncă. Cel mai greu a fost de realizat un echilibru între dezvoltarea economică ca «motor» al acesteia și politica socială și de ocupare a forței de muncă. Dialogul social promovat de Actul Unic European a fost poate «vehiculul» care a asigurat un continuu proces de negociere dintre diferite state membre prin intermediul unor organizații cum sunt: ETUC (Confederația Europeană a Sindicatelor), EUNICE (Uniunea Industriașilor și Patronilor din Europa), UEAPME (Asociația Întreprinderilor Mici și Mijlocii), CEEP (Centrul European al Întreprinderilor cu Participație Publică). Aceste organisme au încercat să apere, să susțină sau să revendice drepturile celor pe care îi reprezentau, dar și interesul economic general. Dintre abordările prezentate au ieșit învingătoare cele în centrul cărora sunt puse constrângerile monetare pe care trebuie să le respecte pentru a asigura echilibrul dintre dezvoltare și protecție socială. Experiența europeană a demonstrat că politica intervenționistă con-

form teoriei lui Keynes, a cedat încet în fața abordării spre o politică liberală.

Politica de Ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană. Momente-cheie în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă

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

Carta Socială Europeană. Toate statele membre, cu excepția Marii Britanii, au adoptat în 1989, printr-o declarație, Carta Drepturilor Sociale Fundamentale ale Angajaților¹, cunoscută sub numele de **Carta Socială**. Carta constituie un instrument politic care conține "obligații morale"², al căror obiect este acela de a garanta că într-o anumită țară sunt respectate anumite drepturi sociale. Acestea se referă, în primul rând, la piața muncii, formarea profesională, egalitatea șanselor, mediul de lucru. Carta conține, de asemenea, o cerere explicită adresată Comisiei de a înainta propuneri pentru a transpune conținutul Cartei Sociale în legislație. Carta Socială a fost urmată de programe de acțiune socială.

Acordul de Politică Socială. Acordul de Politică Socială este anexat la Protocolul de Politică Socială, anexat la rândul său, la Tratatul asupra Uniunii Europene. Semnat de 14 state membre (mai puțin Marea Britanie), stabilește obiectivele de

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

Tratatul de la Amsterdam, din anul 1997, a încorporat Acordul de Politică Socială - cu prevederi sporite - în Capitolul Social din Tratatul asupra Comunității Europene. S-a creat o bază legală pentru egalitatea șanselor între femei și bărbați la locul de muncă și se fac precizări legate de măsuri împotriva excluderii sociale. În

final, o referire la drepturile fundamentale a dat o nouă dimensiune obiectivelor politicii sociale. Tratatul de la Maastricht din anul 1992 a avut rolul de a integra Carta Socială în tratatul semnat, cu excepția Marii Britanii, care îl va semna ulterior în cadrul Acordului Social. Tratatul de la Amsterdam include politica socială și de ocupare, realizând pactul necesar pentru stabilitate și creștere economică, asigurând echilibrul între integrarea economică și politica de ocupare a forței de muncă. Acesta cuprinde dispoziții ce vizează adâncirea integrării atât prin trecerea în competența Comunității a unor domenii ce erau cuprinse în aria cooperării interguvernamentale, cât și prin dezvoltarea politicilor și obiectivelor Uniunii Europene. Sunt cuprinse, astfel, prevederi referitoare la politica de asigurare a locurilor de muncă și de protecție socială. Conform acestor dispoziții, statele membre vor promova o politică de coordonare a creării de locuri de muncă în vederea dezvoltării capacității de elaborare a unei strategii comune privind nivelul de angajare.

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

În funcție de prioritățile identificate, strategia este structurată pe patru piloni, fiecare reprezentând câte un domeniu de acțiune a cărui dezvoltare contribuie la o

mai bună ocupare a forței de muncă la nivel comunitar:

- *angajabilitatea* reprezintă o nouă cultură în sfera ocupării forței de muncă și se referă la adaptabilitatea de a fi angajat, contribuind la combaterea șomajului în rândul tinerilor și la combaterea șomajului pe termen lung;

- *antreprenoriatul* promovează crearea de noi locuri de muncă prin încurajarea dezvoltării locale;

- *adaptabilitatea* are în vedere modernizarea organizării muncii și promovarea contractelor de muncă flexibile;

- *asigurarea de șanse egale* se referă la adoptarea de măsuri speciale pentru ca femeile să aibă parte de aceleași oportunități ca și bărbații.

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

- stabilirea unor "Direcții în ocuparea forței de muncă" (Employment Guidelines), document elaborat pe baza propunerii Comisiei Europene, care mai apoi este discutat și aprobat de către Consiliul European;

- elaborarea de către fiecare stat membru în parte a "Planurilor Naționale de Acțiune" (National Action Plans - NAP's), planuri ce descriu modul de aplicare a Direcțiilor de ocupare a forței de muncă și a recomandărilor specifice fiecărei țări;

- Comisia și Consiliul examinează împreună aceste planuri și elaborează un "Raport comun asupra ocupării forței de muncă" (Joint Employment Report);

- în urma analizei acestui Raport se elaborează noile Direcții și recomandări pentru anul următor.

Metoda pe baza căreia se desfășoară

acest proces de coordonare a politicilor de ocupare a forței de muncă este cunoscută ca "metoda deschisă de coordonare"³.

Principiile ce susțin această metodă sunt următoarele:

- *principiul subsidiarității* constă în stabilirea/împărțirea responsabilităților între nivelul comunitar și cel național prin stabilirea obiectivelor la nivel comunitar și responsabilizarea statelor membre în privința măsurilor de acțiune adoptate, pentru realizarea acestora la nivel național;

- *principiul convergenței* constă în urmărirea obiectivelor comune prin acțiuni corelate;

- *managementul pe bază de obiective* se referă la monitorizarea și evaluarea progresului prin stabilirea de indicatori comuni pentru toate statele membre;

- *monitorizarea pe țară (country surveillance)* constă în elaborarea de rapoarte ce înregistrează progresul și identifică posibilele "bune practici" la nivelul statelor membre;

- *abordarea integrată* presupune extinderea Direcțiilor politicilor pieței muncii în sfera altor politici (sociale, educaționale, antreprenoriale, regionale și de impozitare).

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

comunitar, cât și la nivelul statelor membre. De asemenea, au fost identificate și aspecte sensibile ale politicii de ocupare a forței de muncă și au fost trasate prioritățile perioadei următoare.

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

- stabilirea unor obiective mai clare;
- simplificarea Direcțiilor de acțiune (fără a reduce din eficacitatea acestora);
- întărirea rolului parteneriatului social în aplicarea Strategiei;

- creșterea coerenței și complementarității cu alte procese comunitare⁴.

Anul 2000 constituie un moment major în evoluția politicii sociale prin elaborarea *Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy)*, prin care este stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, și anume "*de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere economică sustenabilă, cu mai multe și mai bune locuri de muncă și o mai bună coeziune socială*". Consiliul European a decis că trebuie create condițiile necesare pentru ocuparea totală a forței de muncă și a stabilit un nivel al ratei de ocupare a forței de muncă de 70% și o rată a ocupării femeilor de 60%, ținte ce trebuie atinse până în anul 2010⁶. Strategia de la Lisabona a fost creată pentru a ajuta Uniunea Europeană să-și recapete condiția de ocupare totală a forței de muncă și de a întări coeziunea socială până în anul 2010. Obiectivele Strategiei de la Lisabona în ceea ce privește *politică de ocupare a forței de muncă* au fost:

- creșterea calitativă și cantitativă a locurilor de muncă;

- anticiparea și capitalizarea

schimbărilor pieței muncii prin crearea unui nou echilibru între flexibilitate și securitate;

- lupta împotriva sărăciei și tuturor formelor de excludere socială și discriminare;

- modernizarea serviciilor de securitate socială;

- promovarea egalității între sexe;

- sporirea importanței aspectelor sociale ale extinderii și ale relațiilor externe ale Uniunii Europene.

Direcțiile de acțiune stabilite în anul 2003⁷ au fost orientate și mai mult spre îndeplinirea obiectivelor de la Lisabona (ocupare totală a forței de muncă; calitate și productivitate în muncă; coeziune și incluziune socială). Pentru a susține obiectivele principale, au fost identificate 10 direcții de acțiune specifice. Tot în anul 2003 Comisia a cerut înființarea unui grup care să rezolve anumite probleme particulare ale Strategiei de ocupare (European Employment Taskforce). Acest grup condus de Wim Kok, fostul prim-ministru al Olandei, a identificat patru priorități pentru statele membre:

- creșterea adaptabilității muncitorilor și a întreprinderilor;

- atragerea unui număr mai mare de oameni pe piața muncii și păstrarea lor pe piață;

- creșterea investițiilor în capitalul uman;

- asigurarea implementării eficiente a reformelor printr-o mai bună guvernare.

Noua Agendă Socială. „New Social Agenda”⁸, din 9 februarie 2005, prezentată la Bruxelles, se orientează spre asigurarea de locuri de muncă pentru cetățenii Uniunii prin acordarea de șanse egale tuturor. Prioritățile Agendei sunt legate de:

- adaptarea legislativă referitoare la

relațiile de muncă cu un dialog social continuu;

- monitorizarea evoluției sărăciei cu ajutorul unui „Green Paper” care să urmărească evoluția demografică a populației și a relațiilor viitoare dintre generații;

- piața europeană a muncii în care lucrătorii să beneficieze de acordarea unei pensii sau de protecție socială.

În aprilie 2005 Comisia a publicat un document cu privire la implementarea Strategiei de la Lisabona, așa cum este ea în urma revizuirilor din anul 2003⁹. În această lucrare se subliniază importanța asumării responsabilităților comunitare de către fiecare stat membru, acest lucru reflectându-se în viitoarele Programe Naționale de Reformă (National reform programme). În realizarea acestor planuri trebuie să se țină seama de liniile directoare principale (the guidelines). Planurile vor fi orientate pe trei direcții, în funcție de priorități: priorități macroeconomice; priorități nucleare economice și priorități ale ocupării forței de muncă. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aceste planuri vor înlocui Planurile Naționale de Ocupare a Forței de Muncă actuale, prin integrarea lor în programele naționale Lisabona (National Lisbon programmes). La aliniatul 4 din Decizia Consiliului “privind liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă pentru statele membre”¹⁰ sunt stabilite noile direcții de acțiune în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Aceste linii directoare sunt stabilite pentru un interval de trei ani, iar reînnoirea lor în această perioadă este strict limitată. În continuare, sunt prezentate liniile directoare integrate pentru creștere economică și locuri de muncă:

a) liniile directoare macroeconomice:

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

b) liniile directoare microeconomice:

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

c) linii directoare pentru ocuparea forței de muncă:

- implementarea politicilor de ocupare stabilite pentru ajungerea la ocuparea deplină a forței de muncă, îmbunătățirea calității și a productivității muncii și întărirea coeziunii sociale și teritoriale;
- promovarea unei abordări a muncii

etapizate de-a lungul întregii vieți;

- asigurarea integrării pe piața forței de muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a grupurilor dezavantajate;
- îmbunătățirea corelării cererii de pe piața forței de muncă cu oferta existentă;
- combinarea flexibilității de pe piața muncii cu securitatea locului de muncă și, totodată, reducerea segmentării pieței;
- asigurarea unui sistem favorabil stabilirii corecte a veniturilor și a altor costuri legate de dezvoltare;
- creșterea volumului și îmbunătățirea calității investițiilor în capitalul uman;
- adaptarea sistemului educațional și de dezvoltare la noile cerințe.

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

Atragerea unui număr cât mai mare de persoane în câmpul muncii (și menținerea acestora pe piața muncii) și modernizarea sistemului de protecție socială (cuprinde liniile directoare integrate 16, 17, 18, 19). În momentul de față este vital să se atingă ținta ocupării totale și reducerea șomajului și a inactivității, prin creșterea cererii și ofertei de pe piața muncii. Acest scop trebuie conjugat cu creșterea atractivității slujbelor și cu cea a calității și productivității muncii. Creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă este cel mai eficient mod de a genera creșterea economică sustenabilă și de a promova incluziunea socială, pe de o parte, și pe de altă parte, este calea de a-i susține pe cei ce sunt incapabili să muncească. Abordarea dintr-

un nou punct de vedere al muncii - cel numit abordare cu privire la întregul ciclu al vieții active "lifecycle approach to work"⁽¹⁾ - și modernizarea sistemelor de protecție socială vor avea un rol important în viitor, când se preconizează scăderea numărului populației în vârstă de muncă. O atenție sporită trebuie acordată problemei diferențelor de ocupare dintre femei și bărbați și cea a ratelor de ocupare scăzute în rândul oamenilor vârstnici și a tinerilor.

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

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

Cunoaștere și inovare. Această prioritate a strategiei de la Lisabona presupune: o creștere și îmbunătățire a

investiției în resursele umane și dezvoltarea, facilitarea, absorbția ICT și o folosire susținută a acestor resurse. De asemenea, cunoașterea și inovarea își aduc aportul la formarea unei baze industriale europene puternice.

Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în România. Armonizarea legislativă. Politica de ocupare a forței de muncă acoperă domenii vaste, dar strâns legate cu cele conexe. Dintre aceste domenii se pot menționa: legislația muncii și condițiile de lucru, egalitatea de șanse între bărbați și femei, protecția socială, protecția muncii, eliminarea excluderii sociale și lupta împotriva discriminării, crearea unui sistem de dialog social funcțional atât la nivel de întreprindere, de ramură, național, cât și comunitar, care să asigure consultarea partenerilor sociali în luarea celor mai importante decizii economico-sociale.

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

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

Ocuparea forței de muncă a fost considerată ca obiectiv prioritar, făcându-se eforturi pentru adaptarea sistemului

românesc pentru punerea în aplicare a Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă. În acest sens, în anul 2001, a fost întocmit primul Plan de Acțiune în domeniul ocupării forței de muncă (PNAO)

însoțit de Programul pentru stimularea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului, care transpune Rezoluția nr. 99/312/CE privind liniile directoare în domeniul ocupării.

Tabelul 1. Gradul de armonizare legislativă în domeniul politicii sociale și ocupare a forței de muncă¹²

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

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

Astfel, Legea nr. 76/2002 privind

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

Alte documente importante privind ocuparea forței de muncă sunt următoarele:

- noul Plan de Acțiune pentru Ocupare pentru perioada 2004-2005, care are la bază Strategia Europeană de Ocupare și Liniile directoare de ocupare (Employment Guide-

lines). Planul a fost adoptat în conformitate cu prioritățile, angajamentele și recomandările identificate în Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare (The Joint Assessment Paper-JAP);

- la 7 ianuarie 2003 a fost semnat Memorandumul de Înțelegere privind participarea României la programul „Măsurile comunitare de stimulare în domeniul ocupării forței de muncă”. Cadrul legal a fost stabilit în baza deciziei cadru nr.1/2002 a Consiliului de Asociere România – EU;

- Legea-cadru ce stabilește principiile generale ce guvernează relațiile de muncă, drepturile și obligațiile persoanelor angajate ca și jurisdicția muncii este Codul muncii. În cooperare cu reprezentanții confederațiilor patronale și sindicale, a fost elaborat un nou Cod al muncii. Prin apariția noului Cod, intrat în vigoare la 1 martie 2003, au fost armonizate cu acquis-ul prevederile următoarelor domenii: munca cu fracțiune de normă, contractul de muncă pe durată determinată, protecția tinerilor în muncă, organizarea timpului de lucru, concedierile colective, informarea lucrătorilor asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă. Comisia Europeană a apreciat în Raportul de țară pentru anul 2003 că: „Noul Cod al muncii a încorporat principiile esențiale ale acquis-ului din acest domeniu, dar că sunt încă necesare unele ajustări”, precum și faptul că „o parte importantă a acquis-ului trebuie să fie implementată prin legislație secundară”.

Legislația elaborată în domeniul sănătății și protecției muncii asigură transpunerea directivelor europene, păstrând principiile de bază ale acestora. Politica și direcțiile de acțiune privind activitatea de protecție a muncii sunt stabilite de Ministerul Muncii și Solidarității

Sociale, funcția de control a respectării legislației fiind îndeplinită de Inspekția Muncii.

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

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

Comisia Națională de Promovare a Ocupării forței de muncă (prin Legea nr. 76/2002), ce are ca scop elaborarea de strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă și pentru dezvoltarea resurselor umane.

Comisia este organismul de legătură cu **Comitetul pentru Ocupare și Piața Muncii** (Directiva 97/16/CE) având rolul de corelare a strategiilor naționale cu cele europene. Alte acte normative de interes social deosebit sunt: Legea nr. 429/2003 de revizuire a Constituției României, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

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

- consolidarea statutului Consiliului Economic și Social;
- crearea parteneriatului social în fundamentarea politicii de stabilire a salariului minim pe baza coșului minim de consum;

- elaborarea în parteneriat a Planului Național de Dezvoltare;

- crearea Forumului Virtual de Informare, Consultare și Dezbateri pentru Societatea Civilă și parteneriatul Social.

Instituțiile de pe piața muncii. Capacitatea administrativă privește, în primul rând, ANOFM, înființată în baza Legii nr. 145/1998, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 249/2000. Fundamentarea orientărilor și soluțiilor de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă (Directiva nr. 98/171/CE) este asigurată de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, constituit prin Hotărârea Guvernului nr. 1305/1996 (modificată de Hotărârea Guvernului nr. 1773/2004 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale). Institutul are atribuții

în efectuarea de studii și prognoze privind piața muncii și protecția socială.

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

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

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

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

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

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

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

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, a cărui misiune este urmărirea aplicării și respectării principiului egalității între cetățeni (Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001). La nivelul Guvernului funcționează **Departamentul pentru Relații Interetnice**, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 17/1997 și reorganizat prin Hotărârea Guvernului nr. 13/2001, având ca responsabilitate dezvoltarea de proiecte de acte normative referitoare la protecția minorităților naționale.

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

Consiliul Național pentru Egalitate

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

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

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

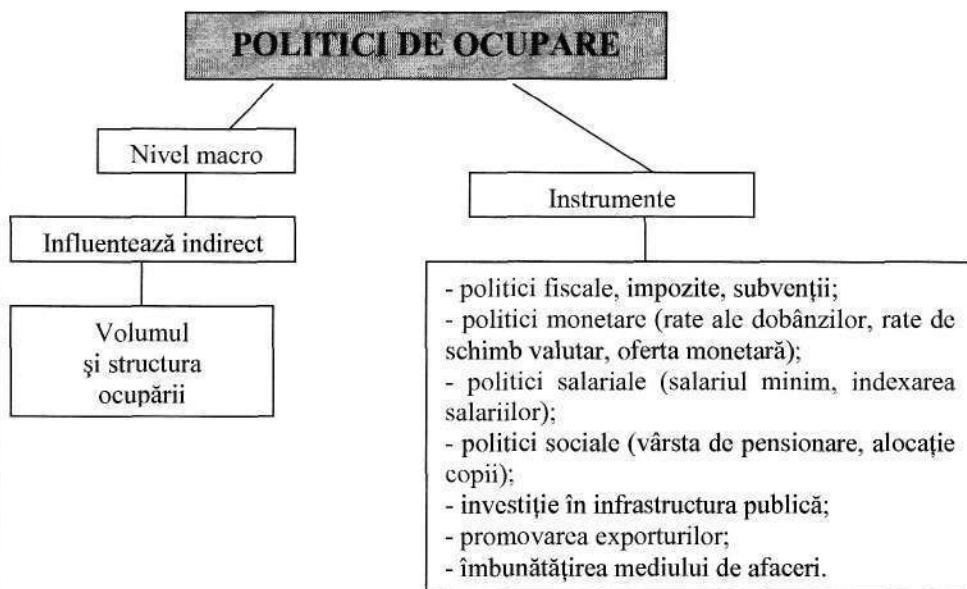
Politici de ocupare a forței de muncă¹³. Sunt, în principal, politici macroeconomice care se adresează categoriilor globale macroeconomice, cum ar fi cererea globală de consum, investiția

globală etc. Politicile de ocupare a forței de muncă pun accentul pe flexibilizarea pieței muncii, pe stimularea producției, mai ales la întreprinderile mici și mijlocii, prin alocarea de fonduri pentru creditare cu dobânzi avantajoase sau prin alte sisteme fiscale care să faciliteze angajările.

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

Instrumentele utilizate nu sunt la îndemâna serviciilor publice de ocupare, ele «aparțin» Ministerului de Finanțe, Industriilor și Comerțului, Guvernului sau Băncii Naționale. Multe din instrumentele politicilor de ocupare sunt identice cu instrumentele de politică economică. Acest fapt este de înțeles atâta timp cât promovarea creșterii economice poate genera promovarea unui volum mai mare al ocupării (fig.1.).

Fig.1 Politici de ocupare



Politicile de piața muncii. Ocuparea va crește sau va scădea în conformitate cu ratele creșterii economice. În orice caz, chiar dacă politicile de ocupare influențează indirect, ele trebuie să fie privite ca având cea mai decisivă influență asupra volumului de ocupării.

Includ, în principal, următoarele domenii:

- legislația muncii (sau toate politicile care reglementează condițiile de ocupare a indivizilor cum ar fi salariul minim,

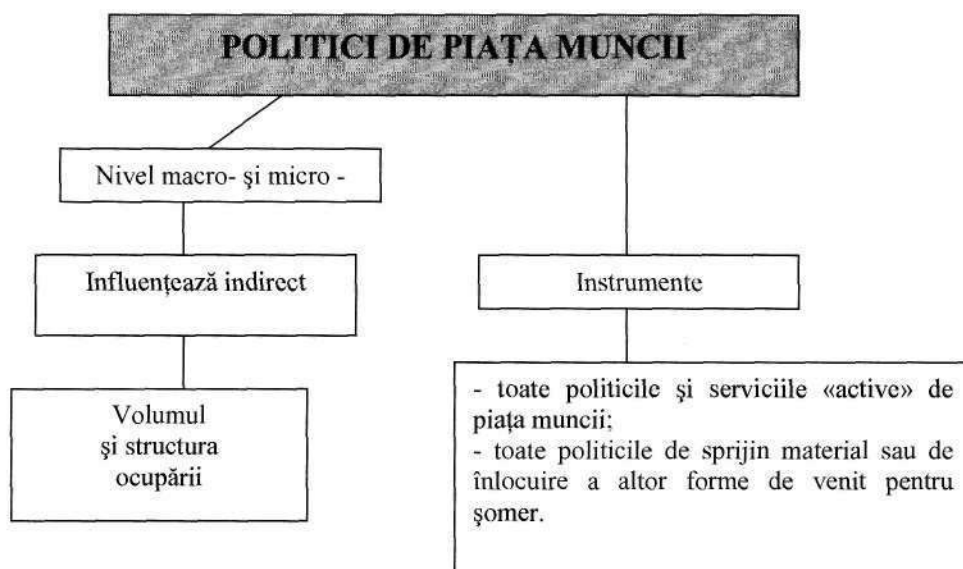
programul de muncă, durata și condițiile concediului anual, ale concediului de maternitate, regulamente referitoare la angajări și concedieri, protecția muncii și condițiile de sănătate, pensionare anticipată, muncă cu program redus, promovarea formării continue etc.);

- politicile «active» (care constau în serviciile de mediere/plasare, de informare și consiliere privind cariera, de formare profesională, subvențiile pentru angajare,

instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de promovare a inițiativei private etc.); politicile «pasive» care înlocuiesc salariile pentru cei care au devenit involuntar șomeri. Politicile de piața muncii (fig.2.) au, de obicei, un impact direct asupra deciziilor referitoare la ocuparea participanților la piața muncii, comparativ

cu politicile de ocupare, și, totodată, se reflectă și asupra volumului și/sau asupra structurii ocupării și/sau a șomajului, în special pe termen scurt. Acest fapt se aplică, în special, acelor politici implementate prin intermediul serviciilor publice de ocupare, așa-numitele politici active și pasive pentru piața muncii.

Fig.2. Politici de piața muncii



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

- informarea și consilierea profesională;
- medierea muncii;
- formarea profesională;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- stimularea mobilității forței de muncă;
- subvenționarea locurilor de muncă;

- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ;

- subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă persoane în vârstă de peste 45 de ani sau întreținători unici de familie, precum și angajatorilor care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă persoane cu handicap;

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

Caracteristici ale situației pieței

muncii actuale în România. În perioada anilor 2001 și 2002, ca urmare a menținerii unui nivel ridicat al activităților industriale și de construcții, dar mai ales pe baza dezvoltării serviciilor, PIB a înregistrat creșteri spectaculoase, de peste 4 ori mai mari decât media UE, astfel că nivelul PIB înregistrat în anul 2002 a atins valoarea record de 1.512.256,6 mlrd. lei, adică aproximativ 43,3 mlrd. euro¹⁴. Cu toate acestea, PIB pe locuitor (la puterea de cumpărare standard) era în anul 2001 de numai 5.620 euro, adică de peste 4 ori mai

reduc decât media UE - 15 și de 2-3 ori mai redus decât valorile înregistrate de către noile state membre (Republica Cehă - 17.180 euro, Republica Slovacă - 16.830 euro, Ungaria - 13.455 euro, Polonia - 9.406 euro).

În funcție de aportul la formarea PIB, activitățile cu o însemnătate deosebită sunt tot cele din domeniul serviciilor¹⁵. Sectorul serviciilor prestate către populație este unul de viitor, acesta contribuind semnificativ la creșterea nivelului de viață al populației.

BIBLIOGRAFIE

1. Carta Socială Europeană.
2. Manualul Consiliului Europei.
3. Ghid pentru formarea personalului A.N.O.F.M, elaborat de Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică, 2002.
4. "Formare inițială în afaceri europene pentru funcționarii publici din administrația publică centrală", implementat de Institutul European din România în colaborare cu EUROMED - Euro Mediterranean Networks din Belgia în anul 2005.
5. „Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)”-2005/ 0057(CNS).
6. Institutul European din România - Studii de Impact (PAIS II).
7. Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for employment policies of the Member States (2003/578/EC) - OJ L 197/13.
8. Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of Regions on "Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy" COM (2002).
9. Community Charter of Fundamental rights for Workers.
10. SEC (2005) 622/2 COMMISSION STAFF WORKING PAPER - "Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon strategy".
11. Site-uri:
 - <http://www.chartresociale.coe.int>
 - www.ccir.ro
 - www.europa.eu.int/comm/employment_social/employmentstrategy/index_en.htm
 - http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/social_agenda
 - www.mie.ro

NOTE

¹ Community Charter of Fundamental rights for Workers.

² www.ccir.ro

³ The Open Method of Coordination – a fost inițiată în cadrul Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă.

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

⁵ Consiliul European de la Lisabona, Martie 2000 (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employmentstrategy/index_en.htm)

⁶ Consiliul European de la Stockholm din martie 2001 a adăugat două obiective intermediare: rata ocupării forței de muncă trebuie să crească per total la 67% și rata ocupării femeilor trebuie să ajungă la 57% până în anul 2005. A fost adăugat un obiectiv nou și anume - rata ocupării pentru vârstnici să ajungă la 50% până în 2010.

⁷ Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for employment policies of the Member States (2003/578/EC) – OJ L 197/13.

⁸ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/social_agenda

⁹ SEC (2005) 622/2 COMMISSION STAFF WORKING PAPER – “Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon strategy”.

¹⁰ „Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)” - 2005/ 0057(CNS).

¹¹ Încercarea de a stabili direcții (pathways) în ceea ce privește ocuparea tinerilor și de a reduce rata șomajului în rândul tinerilor.

¹² Institutul European din România – Studii de Impact (PAIS II).

¹³ Ghid pentru formarea personalului A.N.O.F.M – elaborat de Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică – 2002.

¹⁴ Pentru transformare a fost folosit cursul de schimb din luna decembrie 2002 (1 euro = 34.919 lei).

¹⁵ Sursa: Institutul Național de Statistică.

Prezentat: 6 octombrie 2009.

Recenzent: Nicolae ROMANDAȘ, doctor în drept, profesor universitar.

E-mail: sae@aap.gov.md