



ACADEMIA ROMÂNĂ
Grupul de reflecție
Evaluarea Stării Economiei Naționale

ESEN - 2
INTEGRAREA ROMÂNIEI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

**OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ DIN PERSPECTIVA
RACORDĂRII LA COORDONATELE STRATEGIEI
EUROPENE PENTRU OCUPARE (SEO)**

Dr. Steliana PERT

Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie a Academiei Române

Institutul Național de Cercetări Economice
Centrul de Informare și Documentare Economică



ACADEMIA ROMÂNĂ
Grupul de reflecție
Evaluarea Stării Economiei Naționale

Coordonare generală:
Academician Eugen SIMION
Președintele Academiei Române

Coordonare executivă:
Academician Aurel IANCU

Consiliul de orientare și evaluare științifică:

Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie a Academiei Române

Acad. Tudorel POSTOLACHE, președintele Secției;
Prof. dr. Constantin BĂRBULESCU, m.c.; Acad. Mircea Paul COSMOVICI;
Prof. dr. Daniel DĂIANU, m.c.; Acad. Emilian DOBRESCU;
Prof. dr. Ion DOGARU, m.c.; Acad. Ion FILIPESCU;
Acad. Aurel IANCU, vicepreședinte executiv;
Prof. dr. Constantin IONETE, membru de onoare al Academiei Române;
Prof. dr. Mugur C. ISĂRESCU, m.c.; Acad. Costin KIRIȚESCU;
Prof. dr. Vasile STĂNESCU, membru de onoare al Academiei Române;
Acad. Iulian VĂCĂREL; Prof. dr. Gheorghe ZAMAN, m.c.;
Prof. dr. Cătălin ZAMFIR, m.c.

Institutul Național de Cercetări Economice

Prof. dr. Mircea CIUMARA, director general
Prof. dr. Valeriu IOAN-FRANC, director general adjunct
Prof. dr. Gheorghe DOLGU

Directoratul și secretariatul științific

Prof. dr. Valeriu IOAN-FRANC; Prof. dr. Sorica SAVA;
Mircea FĂȚĂ; Drd. Aida SARCHIZIAN; Dan OLTEANU

*Ediție realizată cu asistență financiară din partea Comunității Europene,
grant B7-030-ZZ00 24.03.08.15.*

*Punctele de vedere exprimate în acest studiu aparțin autorilor și, prin urmare, nu pot fi
considerate în nici un fel ca exprimând punctul de vedere oficial al Comunității Europene.*

CUPRINS

1. Argumente pentru o nouă abordare a ocupării forței de muncă	7
2. Criza ocupării forței de muncă – o criză durabilă cu impact agravant asupra costului tranziției	18
2.1. Nevoia de clarificări conceptuale	18
2.2. Zece ani de declin și precarizare a ocupării forței de muncă	22
3. România în context european	35
3.1. Punctul de start.....	36
3.2. Relația creștere economică – ocupare a forței de muncă. Tendințe pe termen lung.....	42
3.3. Strategia europeană pentru ocupare. Procese și tendințe semnificative pentru conturarea unui nou pattern al ocupării	45
4. Perspective și riscuri	62
4.1. Directivele CE privind SEO pe anul 2001	63
4.2. Posibile riscuri.....	64
4.3. În loc de concluzii: o nouă filosofie și noi instrumente de susținere a ocupării forței de muncă	66
Anexe.....	76
Anexa nr. 1 Principalele documente ale U.E. pentru Strategia europeană a ocupării	76
Anexa nr. 2 Sistemul de indicatori pentru SEO. Indicatori ai performanțelor de bază	78
Anexa nr. 3 Aplicarea Directivelor 1-2 SEO în țările membre ale U.E.	82
Anexa nr. 4 Stadiul reformelor privind sistemele de indemnizare a șomerilor în anul 2000	83
Anexa nr. 5 Aplicarea Directivei 6 în țările membre, 2000.....	84
Anexa nr. 6 Vedere de ansamblu privind capacitatea de adaptare, 2000	85
Anexa nr. 7 Tablou comparativ al recomandărilor Consiliului European, pentru anii 1999 și 2000.....	86
Anexa nr. 8 Indicatori din PAN pentru Directivele 1-2 și 3	87

Anexa nr. 9 Indicatori de output - fluxul intrării în șomaj de lungă durată: a) șomeri tineri; b) șomeri adulți.....	88
Anexa nr. 10 Indicatori de input (măsurile active) în țările membre ale U.E., 1998 și 1999: a) șomeri tineri; b) șomeri adulți	90
Anexa nr. 11 Rata de reintegrare în activitate a șomerilor în țările membre ale U.E., 1999	92
Anexa nr. 12 Număr de elevi care revin la un ordinat în unele țări membre ale U.E.	93
Anexa nr. 13 Proportia școlilor conectate la Internet în unele țări membre ale U.E.	94
Anexa nr. 14 Indicatori cheie ai ocupării forței de muncă în România, 1990-2000.....	95
Anexa nr. 15 PIB/capita, speranța de viață la naștere, indicele educației, rata de cuprindere în învățământul de toate gradele în U.E.15, țările membre și țări candidate, 2000	96
Anexa nr. 16 Populația, populația în vârstă de muncă, raportul de dependență în U.E., țările membre și țări candidate, 2000	97
Anexa nr. 17 Indicatori cheie ai populației și ocupării în U.E., țări membre și țări candidate în 2000.....	98
Anexa nr. 18 Liniile directoare stabilite de C.E. în 1998 pentru Strategia europeană de ocupare.....	99
Anexa nr. 19 Rata de ocupare a populației pe grupe de vârstă în U.E.15, țările membre, țări candidate, total, bărbați, femei, în anii 1997 și 2000	102
Anexa nr. 20 Structura populației ocupate pe sectoare în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000	103
Anexa nr. 21 Ponderea muncii cu timp parțial, a contractelor cu durată determinată, a lucrătorilor independenți și, respectiv, a salariaților în U.E., țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000	104
Anexa nr. 22 Numărul total de șomeri și rata șomajului de lungă durată a tineretului, în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000	105
Referințe bibliografice.....	106

CONTENTS

1. Arguments for a new approach to employment	7
2. The crisis of employment - A lasting crisis with aggravating impact on the cost of transition.....	18
2.1. The need for the clarification of concepts	18
2.2. Ten years of decline in and precarization of employment.....	22
3. Romania in the European context.....	35
3.1. The starting point.....	36
3.2. The economic growth-employment relation. Long-term trends.....	42
3.3. The European employment strategy (EES). Significant processes and trends to set a new employment pattern.....	45
4. Prospects and risks	62
4.1. EC regulations concerning the 2001 EES.....	63
4.2. Possible risks.....	64
4.3. Instead of conclusions: A new philosophy and new instruments to support employment.....	66
Annexes	76
Annex 1. The EU main papers concerning the European employment strategy	76
Annex 2. The EES system of indicators. Indicators of the basic performance	78
Annex 3. Enforcement of the EES Regulations 1-2 in the EU member countries	82
Annex 4. The level of the reform in the system of benefits to the unemployed in 2000	83
Annex 5. Enforcement of Regulation 6 in the member countries in 2000	84
Annex 6. A general viewpoint concerning the adaptation capacity in 2000	85
Annex 7. Comparative list of the recommendations made by the Council of Europe for 1999 and 2000.....	86
Annex 8. The National Action Plan Indicators in relation to Regulations 1-2 and 3	87
Annex 9. The output indicators - The long-term unemployment flow: a) Young unemployed; b) Adult unemployed	88

Annex 10. The input indicators (active measures) in the EU member countries in 1998 and 1999: a) Young unemployed; b) Adult unemployed.....	90
Annex 11. The re-employment rate in the EU member countries in 1999	92
Annex 12. Number of schoolchildren per one computer in some EU member countries	93
Annex 13. The ratio of Internet-linked schools in some EU member countries.....	94
Annex 14. Key-indicators of employment in Romania, 1990-2000	95
Annex 15. GDP per capita, life expectancy at birth, education index, rate of enrolment at all levels in EU-15, member countries and candidate countries, in 2000	96
Annex 16. Population, work-age population, dependence ratio in the EU, member countries and candidate countries, in 2000	97
Annex 17. Key-indicators of population and employment in the EU, member countries and candidate countries, in 2000	98
Annex 18. Directions set by the EC in 1998 to work out the European Employment Strategy	99
Annex 19. The employment rate per age group in EU-15, member countries, candidate countries (total, males, females), in 1997 and 2000	102
Annex 20. The structure of the employed population per sectors in EU-15, member countries and candidate countries, in 1997 and 2000	103
Annex 21. The share of part-time jobs, labour contracts of established length, self-employed and employees in the EU, member countries and candidate countries, in 1997 and 2000	104
Annex 22. The total number of the unemployed and long-term unemployment rate of the youth in EU-15, member countries and candidate countries, in 1997 and 2000.....	105
References	106

OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ DIN PERSPECTIVĂ RACORDĂRII LA COORDONATELE STRATEGIEI EUROPENE PENTRU OCUPARE (SEO)

— O ABORDARE GLOBALĂ¹ —

“Obiectivul strategic al U.E. stabilit la summit-ul de la Lisabona (23-24 martie 2000) este acela de “...a deveni cea mai competitivă și dinamică economie a cunoașterii din lume, capabilă de o creștere economică durabilă acompaniată de ameliorarea cantitativă și calitativă a ocupării forței de muncă și de o mai mare coeziune socială. Realizarea acestui obiectiv va permite Uniunii restabilirea ocupării depline.” (Décision du Conseil sur les lignes directrices pour la politique de l'emploi dans des Etats membres en 2001)

1. Argumente pentru o nouă abordare a ocupării forței de muncă

Cu mai bine de un an și jumătate în urmă, **Anna Diamantopoulou**, comisar al Comisiei Europene însărcinat cu “ocuparea forței de muncă și politică socială”, cu prilejul lansării pachetului de măsuri (directive, recomandări etc.) în vederea accelerării reformelor piețelor muncii în U.E., remarca, cu deplină îndreptățire, următoarele: “Nici o rațiune nu motivează faptul ca un nivel ridicat al șomajului să fie considerat încă normal într-o țară europeană. Noi dorim ca cetățenii europeni să beneficieze de un număr sporit de locuri de muncă de calitate mai bună. Noi ne fixăm noi obiective ambițioase: eradicarea analfabetismului, oferta adresată tuturor de a participa la acțiuni de educație și formare profesională pe parcursul întregii vieți, terminând cu capcana sărăciei. Noi nu vom tolera formarea unei clase de «lucrători săraci» în Europa. Locuri de muncă de calitate pentru o forță de muncă de calitate, acesta este obiectivul nostru”.

În contextul exploatării cât mai eficace a climatului economico-social favorabil U.E., de la începutul anilor 2000, prin continuarea și adâncirea

¹ În analizele noastre, metodologic, am folosit informațiile statistice pentru perioada 1990-2000. Pentru analiza efectelor SEO am pus accent pe perioada 1997-2000, știut fiind faptul că aceasta a fost elaborată pentru anii 1998-2002, urmând să fie relansată pentru anii următori. Am recurs la această modalitate din rațiuni de disponibilitate și comparabilitate a informațiilor statistice. De aceea, pentru comparații internaționale - prezente în măsură apreciabilă în abordările noastre - am folosit informațiile provenind din surse UE, de regulă EUROSTAT. Acestea sunt informațiile provenite din Anchetele asupra forței de muncă în gospodării care se bazează pe aceleași concepte, indicatori și metode de colectare/prelucrare a informațiilor. Pentru România - atunci când analiza s-a referit doar la problematica internă - am folosit atât informații din Balanța forței de muncă, cât și din Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), realizată începând din anul 1994. Datorită metodologiei diferite a celor două surse, datele, în sine, nu sunt comparabile. Acestea au însă funcție cognitivă în măsura în care, structural și ca tenduri, relevă fenomene și procese asemănătoare (ca sens, viteză, intensitate).

reformelor pieței muncii, comisarul european sublinia, de asemenea: "... Noi nu putem să ne permitem nici o relaxare/încetinire în ceea ce privește reforma piețelor muncii în U.E. Sunt întrunite condițiile pentru ca noi să putem crea mai multe locuri de muncă, de o mai bună calitate, într-o societate cu o creștere economică ridicată și o inflație slabă. Nu putem să ratăm această ocazie. În decursul ultimilor ani am parcurs deja un drum lung, dar, în prezent, este nevoie de un nou impuls pentru a pune Europa la muncă. Dacă se va aplica pachetul de măsuri de susținere a ocupării, nimeni nu va mai putea spune că piețele europene ale muncii frânează creșterea".

Ca atare, Consiliul European de la Lisabona a hotărât - pe baza evaluării progreselor și limitelor observate după circa doi ani și jumătate de aplicare a Strategiei europene pentru ocupare - elaborarea unei noi strategii globale în favoarea ocupării forței de muncă, reformei economice și coeziunii sociale, ca parte integrantă a societății bazate pe cunoștințe. Implicit, s-a angajat să creeze toate condițiile necesare ocupării depline, ridicând **educația și formarea profesională pe parcursul întregii vieți la rangul de vector/mecanism** principal al employabilității, de axă transversală a celor patru piloni pe care este construită și funcționează SEO. În același context al unor preocupări constante pentru cuplarea coeziunii economice și sociale este de reținut un al doilea element fundamental pentru viitorul ocupării, sub aspect cantitativ și calitativ, și anume **rolul major al parteneriatului social, al partenerilor de dialog** în ceea ce privește noile dimensiuni ale relațiilor industriale, cu accent pe modernizarea organizării muncii, pe promovarea educației și formării pe tot parcursul vieții, creșterea ratei de ocupare, cu deosebire a celei a femeilor. Acestea au făcut obiectul dezbaterilor și hotărârilor Consiliului European de la Santa Maria de Feira (19-20 iunie 2000). Toate acestea, ca și altele, au fost aprobate de Summit-ul U.E. de la Nisa din decembrie 2000, concretizându-se în orientări de politică economică și socială, în directive globale și recomandări naționale pentru 2001, integrate însă într-o viziune prospectivă cu finalități în 2010/2012.

Am abuzat poate de opiniile comisarului european în domeniu, ca și de sublinierea din start a unor orientări și accente noi în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în calitate de componentă majoră a modelului social european, a ceea ce specialiștii denumesc adesea "noua construcție europeană" sau "uniunea economică și socială europeană". Apreciem însă că o asemenea abordare se impune din mai multe rațiuni ce țin de mediul economico-social și de cel științific internațional și național.

Înainte de toate, este de remarcat faptul că la frontiera dintre milenii - evident, după o anumită perioadă de acumulări pozitive, dar și negative - la nivel european, al comunității academice, al organismelor internaționale și naționale cu competențe în domeniu, **ocuparea forței de muncă** - prin amplitudini, conexiuni, implicații dintre cele mai diverse - se impune ca o **prioritate economică, social-culturală și politică**. Parafrazându-l pe Malraux, în mileniul 3, **ocuparea forței de muncă** întrunește fie **valențele unui mecanism de prosperitate socială și individuală** de realizare a coeziunii economice și sociale și evitare a segmen-

tărilor și polarizărilor păguboase, fie pe **cele ale unei bombe cu explozie întârziată**, dar nu mai puțin distrugătoare. De altfel, în acest sens, este suficient să reamintim că, în Carta socială de la Osnabruck (noiembrie 1998), se sublinia, printre altele, că "...criza socială cu care Europa se confruntă nu are cauze naturale, ea a fost provocată de politica neoliberală promovată de majoritatea guvernelor din U.E. În anii '90, multe state au eșuat în încercarea de a aduce o schimbare în domeniul pieței muncii și de a se apropia de dezideratul ocupării depline. Dimpotrivă, dezvoltarea a fost împiedicată, iar criza locurilor de muncă amplificată de o **politică fiscală** prin care se dorea consolidarea finanțelor publice și de o **politică monetară** orientată exclusiv spre stabilitatea monedei. Ca urmare a unui șomaj permanent și de masă, sindicatele au slăbit ca forță, s-a manifestat, astfel, o politică de **redistribuire de jos în sus**, precum și o politică socială care a redus din ce în ce mai mult **garanțiile câștigate în materie de securitate socială**. Numai puține țări au înregistrat succese, realizând o reducere substanțială a șomajului pe baza unui pachet novator de politici." (*Osnabruck Social Charter*, 1998, s.n.). Tratatul de la Amsterdam (art. 128) și Summit-ul de la Luxemburg (decembrie 1997) stabilesc o nouă strategie a ocupării, adaptată condițiilor existente și unor obiective pe termen lung. De asemenea, prin rezoluția Consiliului European din decembrie 1997, se stabilesc liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 1998. Este astfel lansată SEO - cunoscută și sub numele de "Procesul Luxemburg" - ca răspuns la provocările mediului economic și social înainte menționate.

Caseta nr. 1**Trei componente integrate**

- a. continuarea dezvoltării unei **politici macroeconomice coordonate**, fundamentate (funcțional) pe o piață interioară performantă;
- b. mobilizarea ansamblului politicilor comunitare în **serviciul ocupării forței de muncă**;
- c. coordonarea politicilor de ocupare ale statelor membre pe baza orientărilor comune privind concomitent obiectivele și mijloacele, convergența cu obiective stabilite în comun, controlabile în mod sistematic, periodic actualizate și care ar trebui să fie cuprinse în planuri de acțiune naționale pentru ocupare, stabilite de fiecare dintre statele membre.

Această coordonare a politicilor statelor membre din perspectiva relansării și consolidării ocupării este pusă în operă prin liniile directoare pentru ocupare stabilite la nivel european, compatibile cu orientările majore de politică economică, traduse în formule specifice, concrete, de fiecare stat membru.

Sursa: *Résolution du Conseil du 15 Décembre 1997.*

Oricum, Luxemburg 1997, prin deciziile strategice adoptate, se înscrie ca un moment de referință în materie de ocupare a forței de muncă și coordonare în celelalte tipuri de politici la nivelul U.E. și în interiorul fiecărui stat membru. Rezonanțele sale sunt multiple, iar efectele, la rândul lor, multiplicatoare. Pe de o parte, acestea, prin STRATEGIA EUROPEANĂ PENTRU OCUPARE, constituie un răspuns pragmatic de soluționare a unui încâlcit ghem de probleme economice și sociale acumulate în timp, dar care acționau ca frâne, îndepărtându-se practic de filosofia Essenului și a Cărții albe "Creștere-Competitivitate-Ocupare". Pe de altă parte, este un răspuns înțelept la semnalele comunității științifice academice,

deschizând totodată noi piste de cercetare care pot conduce la schimbarea unor paradigme considerate până nu de mult imbatabile.

În al doilea rând, dacă în urmă cu mai puțin de 10 ani, aprecierea generală era că piața/piețele muncii sunt cele mai puțin restructurate/modernizate, cele mai rigide, în prezent, ca urmare a aplicării la nivel european și al fiecărui stat membru - în măsură și cu instrumente diferite - a directivelor și recomandărilor U.E., piața/piețele muncii cunosc un amplu și profund proces de restructurare, reformare, modernizare și inovare sub aspectul politicilor, mecanismelor, funcționalității în condiții de **integrare organică** (subliniem acest fapt) în strategiile globale ale creșterii economice și dezvoltării sustenabile. Îndrăznim să avansăm ideea - care ar putea provoca multe reacții adverse - că, cel puțin prin prisma evoluțiilor de până acum, asistăm la o **nouă ierarhie a finalităților și priorităților**, asociată cu **schimbări în ceea ce privește mecanismele**. Ocuparea forței de muncă, definită la orizont 2010 ca ocupare deplină, devine, în fapt, **finalitate, obiectiv strategic**, iar ansamblul coerent al politicilor economice, fiscale, monetare, instrument de atingere, de realizare a acestei finalități în condiții de performanță economică și socială. Ca atare, reforma pieței muncii va atrage după sine reforme economice și sociale. Sunt cu deosebire vizate politicile macroeconomice fiscale, monetare, de credit, dobânzi etc. și, nu în ultimă instanță, cele de educație și formare profesională continuă, de securitate socială. În acest cadru, una dintre problemele importante adresate mai ales comunității științifice va fi cea a (re)definirii ocupării, a ocupării depline în noile condiții, luând în considerare cele două componente: “cererea de ocupare” (cu toate structurile sale) și, respectiv, “oferta de ocupare”. Și, implicit, tipurile/formele de ocupare a forței de muncă, relațiile dintre acestea.

Lecțiile **ocupării forței de muncă** în U.E. și nu numai, rezultate după o practică de câteva decenii, sunt o bună sursă de inspirație. Și se pare că duc la concluzia că ocuparea forței de muncă este din ce în ce mai puțin atașată unei singure doctrine/școli/curent al teoriei economice. Ca proces cu trei dimensiuni majore intercorelate - **cea economică, cea educațional-formativă și cea socială** - ocuparea forței de muncă, indiferent de adjectivul pe care-l putem adăuga - deplină, optimă, de echilibru - poate fi atinsă doar printr-un **pachet** de măsuri și mecanisme corelate și, paradoxal, de sorginte doctrinară diferită. În timp și spațiu - așa cum istoria dezvoltării economico-sociale o atestă - combinațiile dintre acestea pot varia.

În opinia noastră, concluzia cea mai importantă și actuală, care se detașează, deocamdată, din lecțiile unor țări dezvoltate care, în timp, au promovat politici și mecanisme diferite ca geneză doctrinară, este aceea potrivit căreia **ocuparea forței de muncă nu este doar**, iar în anumite situații nici măcar în primul rând, **o problemă a pieței muncii**.

Caseta nr. 2**Lecțiile U.E.**

- Nu se poate asigura ocuparea deplină printr-o lege (decret, act normativ).
- Nu se poate asigura ocuparea nici prin deficite bugetare.

- Într-o uniune economică în care statele membre sunt interconectate (cum este U.E., s.n.), nu se pot promova politici economice prin care șomajul să fie exportat în alte state membre.
- Nu se poate concura cu celelalte state (membre) prin dumping social, adică prin diminuarea standardelor sociale pentru a reduce costurile și a crea locuri de muncă.
- Nu se pot crea locuri de muncă doar în sectorul public. Una dintre premisele creșterii economice susținute și a competitivității este asigurarea condițiilor pentru crearea de întreprinderi private capabile să prospere și să se dezvolte.
- Este nevoie să se amelioreze funcționarea eficientă a piețelor muncii și a celor de capital pentru adaptarea regulilor și reglementărilor la noile tehnologii și la schimbările organizării muncii.
- Este necesar să crească gradul de employabilitate și adaptabilitate a forței de muncă, concomitent cu acceptarea de către lucrători a acestor schimbări în condiții de securitate a ocupării.
- Nu se pot concepe și aplica sisteme de protecție socială având obiective diferite de cele ale politicilor active ale pieței muncii; ambele trebuie să încurajeze căutarea activă de locuri de muncă, să-i stimuleze pe angajatori să recruteze forța de muncă.
- Partenerii sociali nu pot fi "călăreți liberi" în economie, ei au datoria să contribuie la realizarea obiectivelor ocupării nu numai prin acorduri salariale responsabile, ci și, totodată, prin adaptarea și modernizarea lumii muncii (Daniel Folden, 1998).
- Și, în fine, politicile economice și sociale trebuie să fie **integrate, consistente** (s.n.) de-a lungul timpului, să se susțină reciproc pentru a genera încrederea producătorului și a consumatorului, pentru a avea impact favorabil pe termen lung asupra cererii agregate.
- Și, de aici, o concluzie generală: "Nu se pot crea condiții pentru locuri de muncă mai multe și mai bune **în afara unor politici macroeconomice orientate spre stabilitate și dezvoltare** (s.n.). Pe de altă parte, politicile macroeconomice nu pot fi susținute fără reformele structurale ale pieței muncii. Și ambele se cer susținute de buna funcționare a piețelor de capital, de produse și servicii" (Annie Heise, 1998; Karl-Johan Lonnroth, 2000).

Adesea, din varii motive, aceasta este prea puțin percepută la adevăratele sale dimensiuni și implicații pe termen mediu și lung. Ocuparea - cu dimensiunile sale multiple și intercorelate, purtătoare potențiale ale unor segmentări riscante - este o **problemă a funcționării tuturor piețelor**, rezultat al (in)coerenței și (ne)coordonării tuturor politicilor, o problemă cu impact **intra și intergenerațional**². Ca atare, **ocuparea nu poate fi "abandonată" doar în sarcina unui minister sau a cel mult două-trei ministere care comunică defectuos cu instituțiile sale specializate**. Este, până la urmă, prin efectele sale interconectate de durată, o problemă de **securitate națională** asemănătoare **securității alimentare**, de răspundere guvernamentală, de coordonare intra și interinstituțională, regională și locală, de dialog, parteneriat și concertare socială, o problemă de management, de acțiune, asumare a răspunderilor în sfera sa de competență, dar și, poate nu în ultimă instanță, de **comportament** pe piața muncii.

În al treilea rând, extinderea U.E. prin integrarea - la momentul potrivit - a țărilor candidate vine cu încărcătura sa de **costuri și beneficii** pentru ambele părți. Există numeroase probleme care se cer soluționate în perioada de preaderare și negociere. Nu sunt nici puține și nici ușoare. După cum - dacă avem în

² De-a lungul a peste un deceniu de tranziție, în lucrările elaborate de cercetătorii din sectorul "Resurse umane" din Institutul de Economie Națională, această subliniere a fost deseori făcută, bine receptată în mediul academic, dar cu impact practic minor, dacă nu nul.

vedere unele declarații ale experților C.E. și chiar unele inițiative - va exista un tratament diferențiat, o perioadă apreciată în limitele a 5-7 ani după integrarea unei țări sau a alteia. O asemenea situație este generată fie de cererea unor țări candidate pentru prelungirea perioadei de aplicare a unor directive într-un domeniu sau altul, perioadă negociată în procesul de preaderare, fie de măsurile de **autoprotecție** ale țărilor în prezent membre U.E. față de costurile sau riscurile pe care le implică lărgirea U.E. pentru fiecare dintre ele. Privite din perspectiva resurselor umane, a dezvoltării sustenabile a fiecărei economii, a egalității de oportunități, șanse și tratament, se conturează deja “pericolul” apariției unor **discriminări**, al “plasării cetățenilor europeni” în diferite “ierarhii”, ceea ce este contrar principiilor U.E. După cum nu poate fi **minimalizat** nici riscul indus de **comportamentul populației** din țările membre ale U.E. care manifestă o anumită teamă/reticență în fața valului extinderii. Orice s-ar spune, lărgirea U.E. va conduce, cel puțin în perioada ce urmează imediat după integrare, prin efectul de impact al cuprinderii unor țări cu nivel de dezvoltare economică mai redus, la o diminuare a PIB/capita la nivelul U.E., abstracție făcând aici de încetinirea creșterii economice și de efectul demografic. Procesul de distribuție a resurselor între țările membre va suferi modificări. Și, în fine, o anumită marjă de risc rezultă și din concurența, nu întotdeauna loială, dintre țările candidate înseși. Afirmatiile noastre, care pot părea dure sau mai puțin adevărate, au în vedere, în contextul studiului nostru, mai ales fenomene și procese care sunt localizate pe piața muncii, chiar dacă determinările lor sunt în principal de altă natură.

În acest perimetru al pieței interne a muncii, ca atare, se concentrează o seamă de probleme care cu greu își vor găsi soluții convenabile atâta vreme cât reforma instituțională a U.E. întârzie, iar o serie de principii economico-sociale sunt sistematic ignorate sau ocolite. Multe dintre acestea au pondere, îngreunează dosarul(ele) de negociere. Ce avem în vedere? Este deja bine cunoscut faptul că în documentele U.E. se subliniază cu tenacitate că pe piața internă a U.E., de câțiva ani buni, și-au făcut apariția **deficite de forță de muncă**. Este vorba, înainte de toate, despre **penurie de forță de muncă tânără în profesii de mare complexitate și înaltă competență** sau în profesii de competență medie din domeniul serviciilor (sănătate, industrie hotelieră, construcții civile etc.) și chiar în unele ocupații din industrie. În același timp, penuria se resimte, mai ales sezonier, în ocupații de calificare redusă sau chiar fără calificare. Este vorba totuși despre locuri de muncă față de ocuparea cărora forța de muncă autohtonă are reticențe. Ca urmare, **migrația definitivă** a forței de muncă din țări candidate (emigrație) sau **temporară**, pe baza unor acorduri guvernamentale și prin intermediul unor societăți specializate sau/și direct prin Internet, are, în ciuda unor principii agreate teoretic, **caracter selectiv** din punctul de vedere al **recrutării forței de muncă**. Cu toate că, pentru persoanele care intră în acest circuit, beneficiile sunt evidente (formare profesională, dezvoltarea carierei, calitatea vieții de muncă, recompense etc.), principiul “tratament egal la muncă de valoare egală” este aplicat **discriminatoriu**.

În același timp, migrația îmbracă și forma unei **mișcări necontrolate** dinspre țările candidate spre cele membre ale U.E. și chiar între țările candidate.

Această mișcare a forței de muncă, ale cărei proporții sunt greu de apreciat, alimentează în permanență piața paralelă a muncii în forme diversificate și, de cele mai multe ori, în condiții de muncă mult sub cele medii. Evident că efectele negative se resimt atât în bugetele țărilor “exportatoare” de forță de muncă, cât și în ceea ce privește protecția socială a persoanelor respective în caz de accidente, boală, șomaj etc. Evident, față de un asemenea fenomen, poziția guvernelor, nu totdeauna congruentă cu cea a firmelor, este **protecționistă**, de **autoprotecție** prin împiedicarea intrării în țară, prin trimiterea în țările de origine atunci când sunt descoperiți. De aceste fenomene nu sunt scutite nici țările candidate, mai ales că legislația acestora, comparativ cu cea europeană, este încă deficitară (cazul României).

Un al patrulea set de argumente în favoarea reconsiderării în plan teoretic și pragmatic a ocupării forței de muncă - cu privire specială la cazul României - derivă din **tratamentul** - în opinia noastră, neadecvat, rezidual - aplicat ocupării forței de muncă în procesul de tranziție. În condițiile unei moșteniri destructurante, ale coexistenței excedentelor și deficitelor de forță de muncă sub aspect regional, sectorial și/sau ocupațional și educațional-profesional, ale unor segmentări frustrante pentru categoriile de forță de muncă capabile de a produce intensiv valoare adăugată, **resursa umană a fost marginalizată**. Ca atare, în ceea ce privește capitalul uman, avantajul comparativ și competitiv de la debutul tranziției s-a disipat sau a “lucrat” în favoarea altor medii economice.

A apărut aici primul paradox sau poate primul cerc vicios: reforma, tranziția, pentru a reuși, avea nevoie de **oameni competenți**, de **folosirea în țară a inteligenței**, cu atât mai mult cu cât capitalul uman era factorul de producție cel mai abundent. Dar formarea/dezvoltarea acestui corp de specialiști necesită fonduri care fie erau prost alocate, fie, în cazul resurselor externe de care România a beneficiat, nu erau în întregime folosite sau, cel mai rău, nu s-a asigurat ordinea normală a priorităților în alocarea acestora. Ca atare, eficiența a fost mult sub cea așteptată. Liniile de comunicare dintre piața muncii și piața educației și formării profesionale continue au fost, la toate nivelurile, obturate. Din acest fenomen contradictoriu rezultă și **prima lecție a tranziției** românești în materie de ocupare: **nu se pot obține succese durabile** în realizarea coerentă a reformei economice, în crearea unei economii de piață funcționale și a unei societăți democratice prin **subocupare, șomaj, nonperformanță, insecuritate a veniturilor și socială, prin polarizare și extindere a sărăciei**, altfel spus, prin rupturi permanente între economia nominală și cea reală, între realitate și așteptările oamenilor.

În al cincilea rând, este cazul să reamintim, să aducem încă o dată în atenția specialiștilor aserțiunea potrivit căreia **ocuparea forței de muncă are caracter multidimensional**. Ca atare, aceste dimensiuni se cer avute în vedere în mod coerent și, după caz, pe termen scurt, mediu și lung. Asupra unora dintre aceste dimensiuni - via piața muncii - dorim să insistăm.

Ocuparea forței de muncă - centrul vital al unei piețe funcționale a muncii - are, prin excelență, o **dimensiune economică**. Este, în opinia noastră, caracte-

ristica ce-i determină locul și funcțiile în calitate de variabilă și mecanism de echilibru economic, de stabilizare macroeconomică.

De partea **cererii** de forță de muncă este, evident, o **variabilă dependentă**, derivată din proporțiile, starea și funcționalitatea celorlalte piețe în interacțiunea lor. Proporțiile și structurile, intensitatea (ne)ocupării sunt determinate, celelalte condiții fiind considerate neschimbate, de **cererea agregată de bunuri și servicii**. Paradoxal, dacă din rațiuni care țin, printre multe altele, de volumul și structura ocupării, de nivelul veniturilor reale ale populației ocupate **cererea agregată de bunuri și servicii se reduce, ocuparea**, la rândul ei, este **în suferință**, manifestându-se fenomene de criză atât în ceea ce privește proporțiile populației ocupate (declin persistent), sporirea și cronicizarea șomajului, cât și reducerea puterii de cumpărare care, în cele din urmă, va influența negativ în continuare evoluția cererii agregate de bunuri și servicii. **Cercul se închide, dar circuitul pe traiectoria prezentată continuă**. Același impact îl are și substituirea prin importuri a unei părți a producției care ar putea fi produsă în țară în condiții comparabile, iar în unele situații chiar mai bine. Chiar dacă la început importul a acoperit deficitul de ofertă de bunuri și servicii, în timp, depășind granițele funcționalității normale, devine **factor de blocare a ocupării în plan intern**. În fapt, chiar dacă nu se recunoaște, nu se importă numai bunuri și servicii, ci se **importă**, indirect evident, **și șomaj** și alte tipuri de dezechilibre macroeconomice (deficit al balanței comerciale, deficit de cont curent).

De partea **ofertei**, **ocuparea forței de muncă** are o dimensiune demografică și una educațional-formativă de importanță majoră. Mărimea ofertei de forță de muncă la un moment dat este, făcând abstracție de soldul migrației externe, inclusiv de efectul repatrierii, determinată, cu o distanță temporală de 15-20 ani, în primul rând **demografic**. Din acest punct de vedere, oferta de forță de muncă nu mai este derivată, ci se cristalizează ca un segment principal al pieței muncii. În plan **secund**, ca moment și mecanism de acțiune, dar **principal** ca impact, intervine **piața educației și formării profesionale**. Din perspectiva ocupării forței de muncă, "intervenția" educației și formării profesionale pe parcursul întregii vieți se concretizează în:

- **flexibilizare**, prin durata educației și formării profesionale inițiale și continue, ca și prin rata de cuprindere, în diferite forme de pregătire, a ofertei de forță de muncă, ceea ce este de natură să conducă la ajustarea, în anumite limite, a cererii și ofertei de forță de muncă;
- **concertarea cererii și ofertei de forță de muncă** prin crearea unui sistem de comunicare eficient între piața(ele) muncii propriu-zise și piața educației și formării profesionale; reducerea costurilor legate de abandon școlar și/sau profesional, ale mobilității și adaptabilității etc. Aceasta implică, concomitent cu studierea atentă a posibilelor evoluții de pe piața muncii, întărirea **funcției anticipative** a educației și formării profesionale. În același timp, are o importantă funcție de reproducție, la cote calitativ superioare, a ofertei de forță de muncă, de calificări (Antonella Piochia, Marcel Boll de Bol, 1997);

- o relație mai bună, convergentă, între cererea economică și, respectiv, cea socială de educație și formare profesională, realizată prin acțiuni sistematice de consiliere și orientare profesională pe întregul parcurs al vieții;
- prin **emigrație** (sau migrație pe timp determinat) se realizează **export** de forță de muncă, cel puțin prin trei canale³: a) export de **competență** (de înaltă competență) mai mult sau mai puțin gratuit (de regulă, gratuit) pentru țările gazdă a unor însemnate contingente de forță de muncă pentru formarea cărora s-au făcut însemnate investiții în țările de origine și ale căror beneficii, în virtutea unor drepturi, libertăți și responsabilități ale omului, sunt cedate altor țări, celor de emigrație; b) rata extrem de redusă de reîntoarcere în țară a tinerilor care pleacă să studieze în străinătate; c) export de șomaj, din moment ce cei care hotărăsc să plece să muncească în altă parte nu găsesc un loc corespunzător de muncă, convenabil, remuneratoriu în țară. Judecățile noastre sunt și rămân valabile atâta vreme cât “libera circulație a forței de muncă” acționează ca “fata morgana”. Și, evident, atât timp cât **ocuparea forței de muncă, crearea de locuri de muncă durabile, de bună calitate** constituie mai degrabă o declarație politică de intenție (mai cu seamă în perioade electorale) și mai puțin o acțiune pragmatică cu efecte vizibile, măsurabile și controlabile⁴, aceasta va rămâne, prin impactul său economic și social, una dintre zonele cele mai calamitate din România.

Ocuparea forței de muncă are și o însemnată **dimensiune socială**. Aceasta, deși prezentă în textura ocupării, se manifestă mai ales prin efectele sale atât în ceea ce privește populația ocupată ca atare - sintetic, prin **venitul real** obținut și capacitatea acestuia de a asigura un trai decent -, cât și prin **implicațiile economice și extraeconomice ale neocupării, șomajului, precarizării locurilor de muncă și a venitului de muncă**, sporirea ratei de sărăcie, inclusiv de sărăcie extremă, și diversificarea profilului acesteia. Chiar și numai prin prisma acestor elemente, **costul social al tranziției este foarte ridicat**. Acesta devine **mecanism destabilizator**, atacă în substanță deopotrivă coeziunea economică și socială. Într-un mediu economic instabil, dominat o bună perioadă de timp de declin economic continuu, de reducerea puterii de cumpărare la 50-60% comparativ cu 1989, lipsa de resurse economice, pe de o parte, gestionarea defectuoasă a acestora în favoarea măsurilor pasive, mergând în unele perioade după 1997 (vezi impactul plăților compensatorii) până la 90-95% din bugetul pieței muncii, a condus nu numai la redistribuirea sărăciei, dar, prin efectul pervers al politicii fiscale, aceasta s-a realizat prin preluare de la cei cu venituri mai mici în favoarea celor cu venituri mai mari și/sau în favoarea celor care, prin activitatea lor ineficientă, slab competitivă, erau producători de pierderi ce s-au acumulat în economie, atingând proporții uriașe. Ca atare, nu numai persoanele inactive (neocupate sau sub și peste vârsta aptă de muncă), ci și o bună parte a celor ocupați au devenit **persoane ocupate sărace, cu statut de salariați, de lucrători independenți sau de lucrători familiali neremunerați**.

³ În realitate, acestea se reduc la două. Am optat însă pentru prezentarea lor separată din rațiuni de evidențiere mai pregnantă a fenomenului.

⁴ Asupra acestei probleme vom reveni în paragrafele următoare.

Din acest mod defectuos de gestionare a celui mai abundent și valoros factor de producție decurge al **doilea paradox** și, respectiv, a **doua lecție** a tranziției în materie de ocupare. Paradoxul rezidă în **marginalizarea, mergând până la neglijare, a dimensiunii economice a ocupării și transferarea sa în zona socialului**. În fond, aplicarea în condițiile tranziției din România a teoriei autoreglării/ajustării cererii și ofertei de forță de muncă în mod automat în funcție de evoluțiile de pe celelalte piețe se dovedește neadecvată, contraproductivă. Mai mult, în virtutea unor precepte teoretice, îndrăznim să spunem, depășite de viață, **restructurarea** nu de puține ori a fost văzută și realizată doar ca reducere a ocupării forței de muncă. Și, din nou paradoxal, **în timp ce productivitatea muncii sporea – prin efectul reducerii ocupării –, economia se afla într-un declin vizibil, iar relația dintre performanța economică și remunerarea acesteia nu funcționa** (vezi, de exemplu, nivelul salariilor din industria ușoară, care în anii 2000-2001 a fost una dintre locomotivele relansării exportului). Dacă acestea sunt paradoxurile, se pune întrebarea care este lecția? În opinia noastră, învățămintele se leagă de un **management corect**, adecvat realităților din economie, al **ocupării, folosirii și remunerării forței de muncă**. Dincolo de teoriile care pot fi seducătoare privind funcția pieței muncii de alocare a resurselor de muncă, de ajustare a ocupării etc. (Cătălin Păuna, Bianca Păuna, 2000), **cea mai de seamă lecție** - perfect integrată conceptului dezvoltării umane durabile, inclusiv în condiții de globalizare - se concretizează nu numai în integrarea organică a ocupării în pachetul de politici economice și sociale, ci și - poate, cel mai important - în acțiunea **tuturor celorlalte politici în serviciul ocupării forței de muncă**. Altfel spus, este necesar ca lucrurile să fie așezate în ordinea lor firească de priorități, sincronizări și finalități, astfel încât să fie înlăturate barierele care rezultă din punerea "carului înaintea boilor".

În al șaselea rând, în condițiile contemporane, ocuparea forței de muncă sub toate aspectele sale - volum, structuri, remunerare, recompensare, disponibilizare, protecție decentă, normală în cazul concedierilor colective, amenajarea timpului de muncă, condiții, securitate și calitate a vieții de muncă etc. - este o componentă de primă mărime a relațiilor de comunicare, dialog, parteneriat și concertare socială la diferite niveluri de organizare a acestora (*Social Dialogue in the Candidate Countries*, 2001; Franciszek Draus, 2001). În ceea ce privește România, remarcăm mai întâi că aceasta, la prima vedere, este o necesitate înțeleasă. Sistemul relațiilor industriale este în bună măsură legiferat începând din anul 1991, deși procesul a fost inegal, iar multe dintre legile sau normele juridice sunt perfectibile. Unele dintre acestea sunt deja depuse la parlament. Cu toate acestea, apar o serie de probleme. Unele sunt legate de aplicarea ca atare de fiecare partener social a normelor legale, inclusiv a diverselor protocoale încheiate într-un moment sau altul (Constantin Ciutacu, Steliana Perț, Valentina Vasile, 2001). Altele, cu o semnificație aparte în etapa de preaderare, sunt legate de faptul că **dialogul și parteneriatul social sunt componente ale acquis-ului comunitar**, cu relevanță de prim ordin, sub numeroase aspecte, în perioada de lărgire a U.E. Din această perspectivă, se ridică numeroase probleme de

construcție instituțională, de informare și consultare, de funcționalitate în condiții de largire a câmpului de acțiune și asumare întocmai a responsabilităților fiecărui partener în aria sa de competență (Odile Quintin, 2000). În procesul de cristalizare/consolidare a sistemului de relații industriale din România, au apărut câteva puncte nodale, de tensiuni și presiuni, în relațiile de parteneriat social. Când facem această afirmație ne gândim la fenomene, cum sunt gradul diferit de organizare și raportul inegal de forțe al partenerilor sociali, cu impact asupra derulării și rezultatelor negocierilor colective. Multă vreme, sindicatelor - localizate mai ales în întreprinderi cu capital majoritar de stat, unele cu caracter monopolist - le-a aparținut supremația. Dar criza ocupării, scăderea puternică a numărului salariaților, unele imperfecțiuni ale legii sindicatelor ș.a. au atenuat, inclusiv prin desindicalizare, puterea acestora, în condiții în care patronatul se întărește (în anul 2001 a fost, în fine, promulgată și legea patronatului), iar raportul de forțe tinde să se echilibreze; gradul redus de sindicalizare din sectorul privat, cu deosebire din IMM; frontul problematic al negocierilor colective a fost timp îndelungat focalizat pe salarii (mărime, structură, indexare etc.) și mult mai puțin, insuficient, pe condițiile și securitatea muncii, pe ocupare performantă, pe (re)conversie și (re)calificare profesională. Acestea sunt zone **descoperite**, iar fiecare partener social ar trebui să-și asume responsabilitățile care-i revin. Este suficient să reamintim, în acest sens, că statul, prin organismele sale abilitate, a fost un foarte slab gestor al propriei sale proprietăți. Mai mult, de dragul unei păci sociale iluzorii sau temporare, a cedat ușor la presiuni sindicale, favorizând astfel derapaje economice și inechități. În condițiile de negociere colectivă menționate și ale existenței unor imperfecțiuni legislative și instituționale, multe **constrângeri** au caracter destabilizator în economie și societate. Până în anii 2000/2001, putem vorbi, credem, nu atât de un dialog social veritabil, ci mai curând - cu perioade scurte de acalmie - de confruntări sociale, producătoare de pierderi, generatoare de neîncredere etc. Iar **lecția** acestei experiențe, cu plusurile și minusurile ei, este aceea de a face din **relația de parteneriat social și mecanismele de susținere a acestuia instrumente viabile și, mai ales, credibile de stimulare și susținere a ocupării forței de muncă, de asigurare a securității muncii, de așezare pe baze funcționale și echitabile a raporturilor intra și intergeneraționale**. Acesta este, de fapt, și spiritul promovat la Lisabona pentru SEO și, respectiv, în obiectivele C.E. pentru 2001. În legătură cu acest din urmă aspect, Consiliul European de la **Santa Maria de Feira** (iunie 2000) "... a invitat partenerii sociali să joace un rol mai important, definind, punând în operă și evaluând liniile directoare pentru ocupare care intră în sfera lor de competență, punând accent pe **modernizarea organizării muncii, pe educație și formare pe parcursul întregii vieți, pe creșterea ratei de ocupare, în special a celei a femeilor**" (s.n.).

În fine, o ultimă problemă, ale cărei soluții sunt greu de imaginat de pe poziția susținerii ocupării forței de muncă ca factor valorizator al tuturor formelor de capital, inclusiv a celui uman, privește de fapt arta de a concilia cerințele care derivă din Acordul de asociere și Parteneriatul pentru aderare, între care preluarea, transpunerea și aplicarea acquis-ului comunitar cu condiționalitățile impuse prin acorduri cu Banca Mondială și, mai ales, cu Fondul Monetar Internațional. Și

aceasta, deoarece este evident că aceste instrumente/acorduri la care România este parte sunt construite pe baze filosofice diferite și, ca atare, cel puțin în unele situații, prioritățile, obiectivele și mijloacele de realizare a lor diferă.

2. Criza ocupării forței de muncă – o criză durabilă cu impact agravant asupra costului tranziției

În acest paragraf nu intenționăm să facem o abordare exhaustivă a gamei extrem de diversificate, controversate, teoretic și practic, a ocupării forței de muncă în procesul de tranziție⁵. Reținem în analiza noastră doar câteva **probleme-cheie** și, respectiv, **indicatori** pentru măsurarea dimensiunilor, intensității, structurilor și tendințelor ocupării forței de muncă, dintr-o dublă perspectivă: a funcționării pieței naționale a muncii și a valorizării factorului uman pentru susținerea (!) dezvoltării; a convergenței/asimetriei și armonizării (!?) cu evoluțiile din ultimii ani din U.E., determinate de schimbări în filosofia politică, în doctrina economico-socială, ca și în cuplarea adecvată a multora dintre mecanismele de proiectare/ajustare a ocupării forței de muncă într-un mediu economic dinamic și matur. Premisa de bază de la care pornim – promovată prin Cartea Albă a U.E. de la Copenhaga 1994 și alte documente de referință ale U.E. – este cea a legăturii indisolubile dintre **creșterea economică, investiții și ocupare a forței de muncă** (anexa nr. 1 – Principalele documente ale U.E. pentru Strategia europeană a ocupării).

2.1. Nevoia de clarificări conceptuale

În domeniul ocupării se operează cu o mulțime de concepte, noțiuni și indicatori, care constituie aparatul științific și metodologic de analiză, diagnostic și proiecție în acest domeniu. În ultimul timp însă, circulă o serie de noțiuni/concepte noi care merită a fi mai bine descifrate, mai ales că nu totdeauna își găsesc și cel mai fericit și expresiv corespondent în limba română. Aceeași tendință de lărgire și aprofundare se manifestă și în plan metodologic, al pachetului de indicatori care pot exprima cel mai bine procesele și fenomenele din domeniul ocupării, ca și legăturile acestora cu celelalte zone ale economiei și societății. Asistăm concomitent la o *diversificare, armonizare și integrare*, care ridică probabil numeroase probleme atât analiștilor din domeniul economiei și sociologiei resurselor umane, cât și statisticienilor și informaticienilor.

Asupra câtorva concepte ne vom opri în continuare⁶. Unul dintre acestea, cu o circulație tot mai largă, este cel de “employability” (emploibilitéé). Cel mai

⁵ Problema a fost pe larg abordată în numeroase studii apărute după 1990, inclusiv în cadrul Grupului de reflecție al Academiei Române – Evaluarea Stării Economiei Naționale (ESEN 1) (Steliana Perț, Gheorghe Zaman, 2000; Florin Pavelescu, Gheorghe Oprescu, Nicoleta Odae, 2001, Rapoartele naționale ale dezvoltării umane privind România, 1997, 1998, 1999, 2000).

⁶ Cât privește sistemul informațional al ocupării forței de muncă, apreciem că acesta merită o cercetare specială. Este totuși de subliniat că statistica națională a făcut numeroase, utile și apreciate progrese. **Dosarul statistic**, inclusiv capitolul de indicatori sociali, se numără printre cele **negociate cu U.E. și închise**. Au fost diversificate și rafinate metodele de colectare, prelucrare și difuzare a informațiilor. Credem că, în prezent, preocupările specialiștilor din INS, MMSS, ANOFM, MEC și alte organisme se cer focalizate spre armonizarea cu sistemul de indicatori propuși și utilizați de U.E. în SEO și PAN (anexele 2–12).

adesea, în limba română se folosește ca atare sau se traduce prin ocupaționalitate sau ocupabilitate. În opinia mea, un corespondent ideal al acestui concept nu găsim, cel mai potrivit ar fi, probabil, “capacitatea de ocupare, privită ambivalent de partea cererii și, respectiv, a ofertei de forță de muncă”. Dar, dincolo de “denumire”, care nu exclude și un anumit risc de utilizare frecventă a termenului din limba engleză sau franceză, important este să-i descifrăm, pe cât posibil cât mai corect, conținutul, luând în considerare cele două structuri de bază ale oricărei piețe, inclusiv a muncii: oferta, respectiv cererea de forță de muncă.

Din punctul de vedere al **ofertei de muncă** a unei persoane, grup de persoane etc., ocupabilitatea/potențialitatea de ocupare se poate defini ca ansamblu coerent al capacităților de a desfășura o activitate utilă de care individul/indivizii **dispun (le posedă)** și pe care le **oferă** spre utilizare. Altfel spus, dispune de **competențele necesare locurilor de muncă** existente sau în dezvoltare, este/sunt apt/apți de a le exercita și ocupa într-un anumit interval de timp, de regulă reglementat juridic.

Astfel definită, capacitatea de ocupare este suma interconectată (rezultanta) a unor componente de bază care se circumscriu conceptului de **sistem de competențe**. Dintre acestea, amintim: cunoștințele de bază și specialitate asociate cu metodologia învățării continue; calificările dobândite și potențiale – care “indică” ce poți să faci la un moment dat și “ce poți deveni”, perspectivele în carieră; deprinderi de activitate; aptitudini și talente; comportamente, interese și motivații. În literatura de specialitate a ultimilor ani, marcată de dinamica accelerată și schimbătoare a lumii profesiilor, de înnoire a stocului de profesii și calificări, de “abandonare” a **conceptului de calificare** în favoarea celui de **competență** (Grootings Peter, 1995; Bunk P. Gehard, 1994; Steliana Perț, 1997), capacitatea de ocupare definită din perspectiva ofertei de forță de muncă este dependentă de cinci factori (*Strategies to Combat Social Exclusion, Echilibrul dintre protecție și oportunități*, 2000), și anume:

- calificările/competențele profesionale (teoretice, metodologice, participative);
- contextul general, starea și caracteristicile funcționării pieței muncii, inclusiv a relațiilor de dialog și parteneriat social;
- calități personale;
- mediul social (inclusiv cel familial);
- atitudini/comportamente/motivații.

Este evident că, din optica **ofertei de forță de muncă**, **capacitatea de ocupare** este conectată, pe de o parte, la calități personale (născute sau dobândite) și, mai ales, la sistemele de educație și formare profesională pe întreg parcursul vieții, capabile, la rândul lor, să **anticipeze** nevoile viitoare ale pieței muncii. Este deci o problemă de **investiție umană, de sistem, conținuturi, metodologii și resurse** – inclusiv umane – **ale educației permanente**.

În acest cadru, de pe pozițiile integrării în U.E. și ale preluării acquis-ului comunitar, este de notat că, potrivit concluziilor Summit-ului de la Lisabona,

educația și formarea pe parcursul întregii vieți îmbracă **caracteristicile unui mecanism orizontal/transversal** de susținere a fiecăruia dintre **cei patru piloni ai SEO**, cu deosebire în ceea ce privește pilonul “capacitate de inserție profesională” și cel al “capacității de adaptare” (directivele 4–6). În concepția C.E., educația și formarea pe parcursul întregii vieți cuprinde “...orice activitate de învățare utilă, formală sau informală, cu caracter permanent, care vizează ameliorarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor” (*Décision du Conseil sur les lignes directrices pour la politique de l'emploi des Etats membres en 2001*).

Din optica **cererii de forță de muncă** (de competențe, de calificări) sau a ofertei de locuri de muncă, capacitatea de ocupare ar putea fi definită ca disponibilitate a agenților/operatorilor economici și/sau sociali, publici și privați, de a investi, a crea și a oferi locuri de muncă atractive. Aceasta implică o coordonare pe mai multe planuri:

- relația (flexibilă, mobilă) dintre exigențele postului de muncă și nivelurile de competență a celui ce-și oferă capacitatea sa de muncă, de natură să satisfacă interesele economice și sociale ale ambilor parteneri (angajator și angajat);
- condiții de muncă, inclusiv amenajare a orarelor de lucru și securitate a muncii cât mai bună, ceea ce implică preocupări, investiții, structuri instituționale de monitorizare și evaluare;
- pachet de recompense – salarial și nesalarial, în bani sau natură – bazat pe un set de principii fundamentale; legături între remunerarea directă și performanță, perspective de promovare în carieră; solidaritate și echitate în remunerare prin echilibrarea (optimizarea) raportului dintre componentele salariale și cele nesalariale ale pachetului de recompense;
- participare la decizie, participare financiară la distribuirea rezultatelor care întăresc atașamentul față de prestigiul și poziția firmei pe piață;
- promovarea și susținerea unor mecanisme de reacție la nevoi sociale ale forței de muncă (timp liber, vacanțe, educație etc.).

Evident, aceste exigențe – care în principal țin de știința, arta și tehnicile managementului performant al resurselor umane - implică ameliorări ale **relațiilor de dialog și parteneriat social**. Potrivit actualelor orientări legate de noua construcție europeană, **rolul partenerilor sociali** sporește, iar funcțiile acestora se diversifică. Și este pe deplin justificat, din moment ce, la nivel U.E., chiar și sau poate mai ales în condițiile largirii acesteia, **coeziunea economică și coeziunea socială via ocupare performantă a forței de muncă, la nivel comunitar și al fiecărei țări membre**, devin cuvinte de ordine, obiective exprese ale SEO, subliniate la Summit-ul de la Lisabona și, mai ales, la Santa Maria de Feira și Nisa.

În fine, tot din optica **cererii de forță de muncă** își face tot mai mult loc sintagma “**locuri de muncă de calitate mai bună**”. Fără a încerca o definire a acesteia, apreciem că o asemenea expresie este un răspuns calificat la fenomenele și tendințele din ultimele două decenii de **precarizare**, prin variate formule

ridicate adesea la rangul de manifestări ale unor noi modele de ocupare, a utilizării forței de muncă. **Ocuparea, prin definiție, este un proces economic și social benefic.** Dacă aceste beneficii nu există sau dacă se distribuie disproporționat prin mecanisme legale, dar și ilegale (evaziune, corupție, furt etc.) în favoarea unora, suferă întreaga economie. Securitatea economică a individului și a familiei sale este pusă sub semnul întrebării, în dilemă, iar securitatea socială se subțiază, în timp ce numărul solicitanților de protecție socială sporește, iar masa celor care contribuie la crearea resurselor necesare se contractă. Dacă ieșirea din acest impas este realizată mai ales prin **mecanisme ale politicii fiscale**, respectiv prin utilizarea prevalentă a instrumentelor celor mai facile și sigure de formare a veniturilor bugetului (asociate uneori cu artificii juridice), criza se adâncește și se diversifică. În cazul în care reformele întârzie sau, și mai grav, nu sunt adecvate realităților în care se aplică, se îndepărtează de realități, criza se accentuează, afectează nu numai generațiile prezente și relațiile dintre ele, ci și generațiile viitoare. Pe termen mediu și lung, este atacată – prin calitatea nesatisfăcătoare, sub aspect biofizilogic și educațional-formativ, a ofertei de forță de muncă, prin performanță și slabă competitivitate – capacitatea de ocupare. Așa cum spuneam cu câțiva ani în urmă, **flexibilitatea** pieței muncii, pe care s-a bătut multă monedă, nu este un răspuns universal la constrângerile și limitele sociale și instituționale ale pieței muncii (Steliana Perț, 1994). Indiferent de formele sale, flexibilitatea ocupării trebuie să răspundă exigențelor legate de o anumită masă critică și, respectiv, un **prag critic** sub nivelul căruia orice discuție devine scolastică, neperformantă, demotivantă.

Concluzia care se impune, chiar și numai din aceste extrem de sumare considerații, este aceea că singura orientare profitabilă este asigurarea de locuri de muncă ce satisfac concomitent exigențe economice, educațional-sociale, tehnice și organizatorice, care, prin efectele pe care le generează, întrețin motivația pentru muncă și performanță, pentru dezvoltare continuă și, evident, îngustează până la eliminare efectele negative ale vechilor sisteme de organizare, analiză și proiectare a locurilor de muncă.

Numai în acest mod ocuparea forței de muncă, în condițiile zilei de azi, capătă atributul de **ocupare durabilă**. Aceasta nu se confundă însă, iar dinamica vieții economice și sociale nu o mai permite, cu **stabilitatea locului de muncă**, înțeleasă ca o ocupare a unui loc de muncă pe parcursul întregii vieți active. **Ocuparea durabilă sau durabilitatea ocupării nu exclud, ci, dimpotrivă, implică flexibilitate funcțională (profesională), flexibilitate internă/externă, progres în carieră pe verticală sau orizontală, mobilitate sectorială, ca și flexibilitate salarială.**

Cu alte cuvinte, este un proces dinamic de învățare continuă, de anticipare/adaptare la noi cerințe ale pieței muncii, de apropiere a pieței educației și formării profesionale de cea a muncii, de performanțe crescânde, de motivare și satisfacție, de remunerare/recompensare corectă, de prevenire și corectare a unor imperfecțiuni ale funcționării pieței muncii, indiferent de sursa de generare și canalele de difuzare ale acestora.

2.2. Zece ani de declin și precarizare a ocupării forței de muncă

Analiza ocupării forței de muncă în România în procesul de tranziție și pregătire pentru integrare evidențiază, pe de o parte, progrese de ordin instituțional–legislativ în formarea unei noi piețe a muncii și (re)definire a politicilor de ocupare, iar pe de altă parte, disfuncționalități/distorsiuni/rigidități în ceea ce privește funcționarea pieței muncii.

Ajustarea cererii și ofertei de forță de muncă s-a făcut în mare parte haotic, fără orizont, funcția pieței muncii de (re)alocare eficientă, economic și social, a forței de muncă fiind afectată sub cele mai diverse fațete (*Piața muncii și politicile sociale în România, 2000: Raportul național al dezvoltării umane: România 2000*, Gheorghe Zaman, Constantin Ciutacu, Grigore Vâlceanu, 1997; Gheorghe Oprescu, 2001 ș.a.). Lăsând de o parte progresele incontestabile în direcția liberalizării pieței muncii, a creării bazelor instituțional–legislative ale acesteia – evident perfectibile – și chiar eforturile de preluare/transpunere a acquis-ului comunitar, ne vom concentra analiza pe coordonata **stare și evoluție a ocupării forței de muncă**. Din această optică, primii 10 ani de tranziție nu pot fi apreciați decât ca ani ai unei **crize durabile, prelungite, a ocupării**. Este vorba nu atât despre o criză în parte moștenită, evidentă încă de la jumătatea anilor '80, când limitele modelului de ocupare promovat își făcuseră deja apariția, cât mai ales despre o **criză de adaptare/ajustare** indusă de tranziție într-un mediu economic instabil, marcat puternic de recesiune și inadaptare structurală a economiei reale, ca și de incoerențe și desincronizări ale politicilor economice și sociale. Care sunt principalele **zone de concentrare** a crizei ocupării forței de muncă și cum se manifestă ele? Aceasta este întrebarea la care ne propunem să răspundem în continuare.

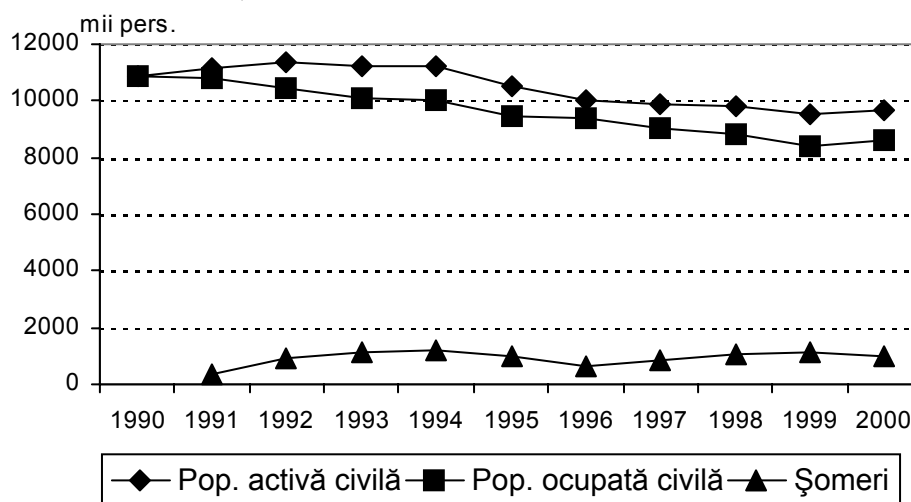
În analiza noastră pornim de la un set de **indicatori-cheie**, evident incompleți, dar care exprimă proporțiile și structurile ocupării, intensitatea acesteia, tendințe și asimetrii purtătoare de ineficiență, de deficit de performanță și competitivitate (anexa nr. 14), acestea din urmă, printr-un circuit de feed–back, afectând negativ ocuparea, ca volum, rată, structură și tendință.

2.2.1. Este de observat mai întâi că, în timp ce **populația potențial activă**, respectiv **populația în vârstă de 15–64 ani** se înscrie pe o curbă **ascendentă**, ceilalți **indicatori de volum ai ocupării**, dimpotrivă, se înscriu pe o curbă **descendentă**. Altfel spus, **capacitatea de ocupare a economiei**, pe fondul unor recesiuni și dezechilibre cronice, al reducerii cererii interne, **se comprimă**. În 1999, comparativ cu 1990, populația în vârstă de 15–64 de ani sporește cu **245,3 mii de persoane** față de 1990, iar în anul 2000 cu aproape **282 mii de persoane** față de același an de referință. În aceste condiții, în care și rata de cuprindere în învățământ a populației de vârstă corespunzătoare, cu excepția celui superior, a fost afectată negativ, indicatorii de volum ai ocupării, comparativ cu 1990, s-au înrăutățit:

- în 1999, **populația civilă activă** s-a redus cu aproape **1290 mii de persoane**, reprezentând 88% din nivelul anului 1990;

- **populația civilă ocupată** s-a diminuat cu circa **2420 mii de persoane**, situându-se față de 1990 la 77,7%;
- numărul de **șomeri înregistrați** a crescut cu **793 mii de persoane**, de peste 3,3 ori comparativ cu 1991.

Este evident că evoluțiile descendente ale populației civile active au fost preponderent determinate de **scăderea continuă**, de la un an la altul, a **populației civile ocupate**, trendul numărului de șomeri – indiferent de oscilațiile din interiorul perioadei – având funcția de estompare a șocului indus de rata constant negativă a ocupării forței de muncă.

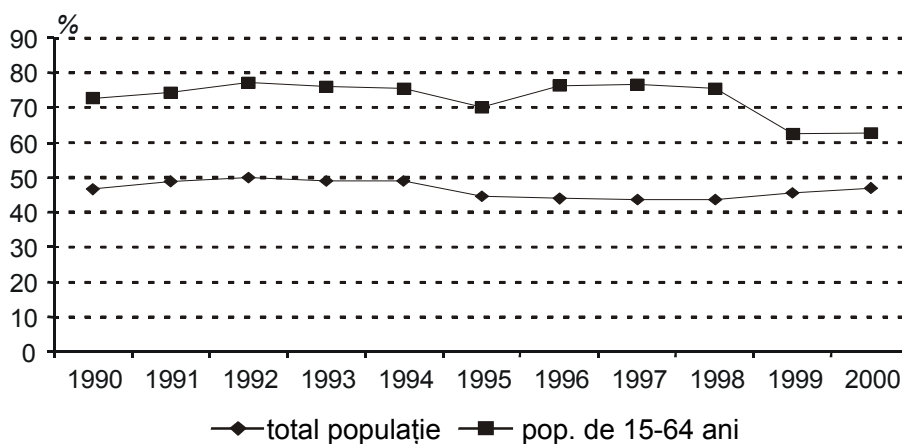


Graficul nr. 1 - Evoluția populației civile active și a populației civile ocupate și a șomerilor în 1990–2000

Din punctul de vedere al **volumului ocupării**, pe fondul stopării declinului economic și al unei ușoare creșteri economice, anul **2000** marchează o schimbare care a continuat, probabil, cu o viteză mai accelerată, în anul 2001. Astfel, în **2000 față de 1999**, populația civilă activă sporește cu **86,5 mii de persoane** (100,9%). Acest spor rezultă din două tendințe opuse, diferite de cele din perioada 1990–1999: **populația civilă ocupată** sporește cu **209,7 mii de persoane** (102,5%), în timp ce numărul de șomeri în decembrie 2000 era mai mic cu 123,8 mii de persoane față de decembrie 1999 (89,1%). În acest context, este de reținut - pentru a fi verificată în continuare - relația dintre rata de creștere economică (+/-) și ritmul creșterii/scăderii ocupării. Între 1990 și 1999, ajustând puțin datele, putem vorbi despre un raport 1:1, respectiv la un procent de scădere a PIB/capita i-a corespuns un procent de reducere a ocupării. În anul 2000 – în special prin relansarea exportului – la un procent de creștere a PIB, ocuparea a sporit proporțional mai mult. Dar, judecând de pe poziția legilor economiei de piață, ale creării unei **economii de piață funcționale, competitive** în mod normal, rata de creștere a ocupării este/ar trebui să fie proporțional mai mică decât cea a creșterii

economice. Evident, aici intră în joc și alte variabile: **investițiile** din sume interne și externe, nivelul **salariilor**, al veniturilor reale, **gradul de impozitare a forței de muncă** (raportul dintre costul salarial direct și indirect), **prioritățile și profunzimea restructurării**, **limitarea/atenuarea structurilor monopoliste** din economie, **convergența acțiunilor partenerilor sociali** spre obiective bine definite, controlabile, respectate de fiecare dintre aceștia. În acest context, apreciem că restructurarea, pentru a răspunde unor cerințe de eficientizare reală a economiei, de competitivitate pe piața internă și, respectiv, pe cea a U.E., nu mai poate și nu mai trebuie să fie în principal cantonată în zona reducerii ocupării, ci **în cea a prevenirii, reconversiei în timp util a forței de muncă, astfel ca, prin venituri, să fie susținută sporirea cererii interne și a producției, în condițiile de echilibrare a exportului și importului, de calitate și competitivitate**. Invadarea pieței interne de produse importate, contrafăcute, de slabă calitate și/sau de “second hand” – un segment de piață inadmisibil de extins – nu fac altceva decât să restricționeze ocuparea forței de muncă. În ultimă instanță, reprezintă o formă mascată de import de șomaj.

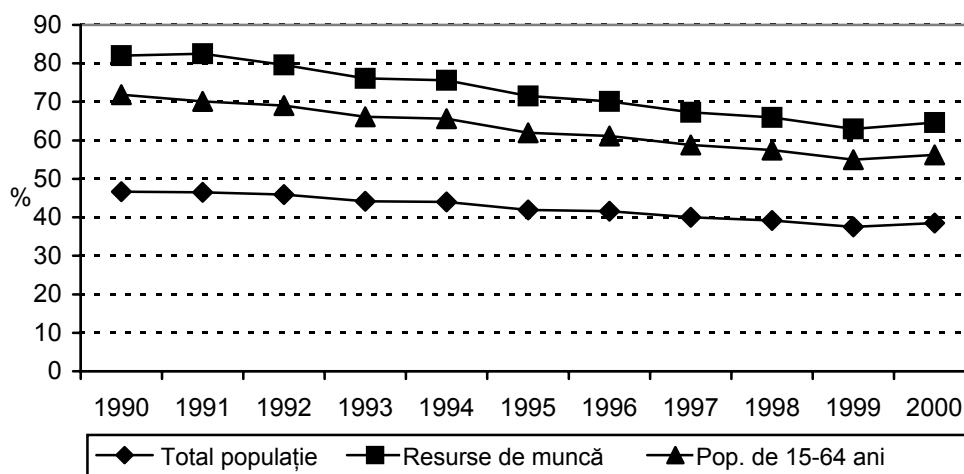
2.2.2. Rata de activitate, de participare a populației civile active se înscrie până în anul 2000 pe un trend continuu descendent: în 1999, rata de activitate a **populației totale** era mai mică cu 1,2 puncte procentuale comparativ cu 1990, în timp ce rata de activitate a **populației în vârstă de 15–64 ani** era mai redusă cu 10,3 puncte procentuale (62,4% în 1999 față de 72,7% în 1990).



Graficul nr. 2 - Rata de activitate a populației totale și a populației în vârstă de 15-64 ani, în România, în perioada 1990-2000

În anul 2000, ambele rate înregistrează o ușoară tendință de redresare: +1,5 puncte procentuale rata de activitate a populației totale și, respectiv, +0,4 puncte procentuale rată de activitate a populației în vârstă de 15-64 de ani.

2.2.3. Rata de ocupare a populației civile în 1999, comparativ cu 1990, cade puternic: **-9,2 p.p.** pentru populația totală; **-19 p.p.** pentru resursele de muncă și, respectiv, **-16,9 p.p.** pentru populația în vârstă de 15–64 de ani.

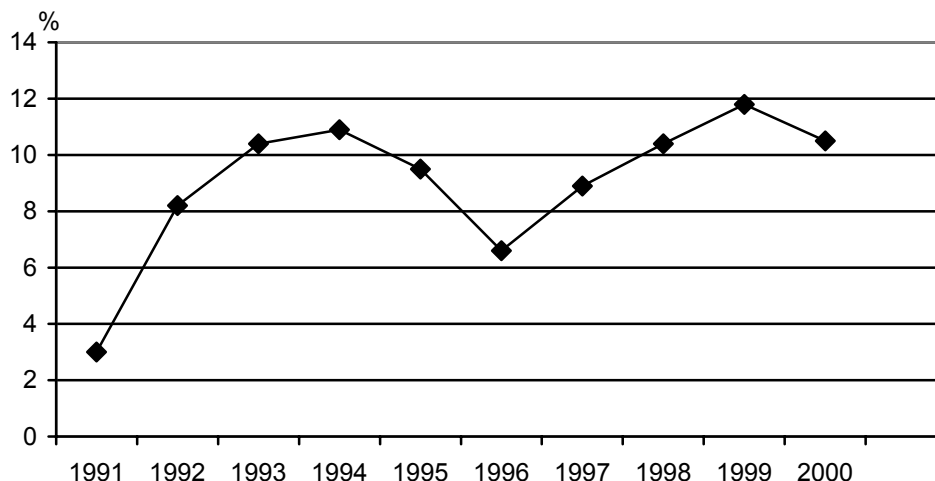


Graficul nr. 3 - Rata de ocupare a populației totale, a resurselor de muncă și a populației în vârstă de muncă, în România, în perioada 1990–2000

În anul 2000, rata de ocupare a **populației totale** era deosebit de scăzută, **38,5%** (un spor de 1 p.p. față de 1999); rata de ocupare a **resurselor de muncă** s-a “prăbușit” la **64,6%** comparativ cu 82% în 1990, iar cea a populației în vârstă de **15-64 ani** la 56,2% (55% în 1999), mult sub media țărilor U.E.

2.2.4. Rata de șomaj înregistrat are o dinamică accelerată până în 1994, pentru ca în anii 1995/1996 să scadă de la 10,9% în 1994 la 9,5% în 1995 și 6,6% în 1996; din 1997 își reia alura crescătoare, în decembrie 1999 fiind de 11,5%, pentru ca în 2000 să scadă la 10,5%. Acest trend descrescător se menține și în 2001 – în octombrie 2001, rata de șomaj înregistrat fiind de 7,7%.

În legătură cu fiabilitatea/credibilitatea datelor privind numărul de șomeri înregistrați și a ratei de șomaj s-au purtat și se vor mai purta discuții. Aici atragem atenția doar asupra a două elemente, cu efecte asemănătoare ca tendință, dar diferite în ceea ce privește conținutul, beneficiile și costurile pe care le implică. Primul element ține de **legislația** protecției sociale a șomerilor (durata cotizării, durata și forma de indemnizare, sursele de alimentare a fondului de șomaj etc.) și de **respectarea simultană** a trei principii: **cel al solidarității** în ceea ce privește colectarea fondurilor pentru protecția celor care rămân temporar fără loc de muncă; **cel al asigurării** cuantumului indemnizației de șomaj și **cel al echității** care, la urma urmelor, este expresia aplicării corecte a primelor două. Oricum, nici unul dintre ele nu poate și nu trebuie să fie “transformat” în principiu de “asistență socială”. Or, sub acest din urmă aspect, legislația din România a fost și rămâne (chiar prin proiectul noii legi a ocupării forței de muncă) cel puțin ambiguă. În plus, apreciem că este greșită și chiar imorală încercarea de disoluție a “principiului asigurării” și a celui al “echității” în cel al “solidarității”.



Graficul nr. 4 - Rata de șomaj înregistrat în România, în perioada 1991-2000

Al doilea element, de o importanță capitală, ține de **echilibrul dintre măsurile active și pasive ale pieței muncii, de ansamblul măsurilor, inclusiv fiscale**, de încurajare a creării de noi locuri de muncă durabile, de calitate, de încurajare a angajării șomerilor și, respectiv, a absolvenților. Și în aceste domenii au existat suficiente piedici, distorsiuni, cu costuri sociale extrem de dure. Și, nu întâmplător, **teama de șomaj** începe să se situeze pe primele locuri în diferite sondaje de opinie privind riscurile cu care populația este confruntată în procesul de tranziție. Ceea ce este mai grav este faptul că aceasta afectează preponderent tineretul.

2.2.5. Fără a intra într-o discuție cu privire la categoriile și zonele defavorizate, pe larg prezente în literatura de specialitate în țara noastră din ultimii ani, aducem în atenția cititorului câteva aspecte relevante puse în evidență de **modulul complementar** din *Ancheta forței de muncă în gospodării (AMOGO)* în trim. III 2001 privind **“Tranziția de la școală la muncă”**. Obiectivul principal al modulului menționat a fost furnizarea unor informații privind **integrarea tinerilor pe piața forței de muncă** din momentul părăsirii sistemului educațional. În consens cu recomandările Eurostat, ancheta s-a adresat persoanelor **în vârstă de 15-35 ani** (32,9% din populația totală) **care și-au încheiat studiile în ultimii 10 ani** (*Ancheta asupra forței de muncă în gospodării – AMIGO, 2001*).

În trim. III 2001, **numărul șomerilor BIM** în vârstă de **15-34 ani** reprezenta 66,4% din numărul total al șomerilor BIM. Dacă în trim. III 2001 rata de șomaj BIM a fost de **10,2%**, pe grupe de vârstă prezenta diferențe sensibile, cele mai înalte rate de șomaj fiind înregistrate la grupele de vârstă: 15-19 ani – 20,3%; 20-24 ani – 15,7%.

Pe **niveluri de instruire**, modalitățile de părăsire a sistemului de învățământ diferă: ponderea celor care au ieșit din sistem prin absolvire cu diplomă fiind net în favoarea celor care au urmat forme superioare de pregătire.

Tabelul nr. 1

**Structura populației care a părăsit sistemul educațional,
după modalitățile de părăsire**

- % -

Nivelul de instruire	Total	Modalitatea de părăsire		
		Absolvire cu diplomă	Absolvire fără diplomă	Abandon școlar/ex-matriculare
Total	100,0	89,3	5,7	5,0
Univ. de lungă durată	8,3	99,3	*	-
Univ. de scurtă durată	1,5	97,5	*	-
Postliceal, tehn. de maștri	3,9	99,4	*	-
Liceal	36,0	97,7	2,0	*
Profesional, compl., de ucenici	22,7	97,2	2,0	0,8
Gimnazial	23,8	75,9	16,4	7,7
Primar	3,1	10,7	13,9	75,4
Fără școală absolvită	0,7	-	-	100,0

* - ne semnificativ.

Notă: În sensul anchetei, **părăsirea sistemului educațional** este înțeleasă ca fiind **definitivă** când o persoană și-a terminat studiile, indiferent de modalitate, și nu și-a mai reluat, după o întrerupere, pregătirea; **temporară** în cazul în care întreruperea s-a făcut pentru o perioadă mai mare de un an, cu condiția ca persoana să-și fi reluat studiile.

Sursa: *Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) 2000, INS, 2001.*

Alături de **absolvire**, alte motive cu o oarecare pondere în decizia de părăsire a sistemului educațional au fost:

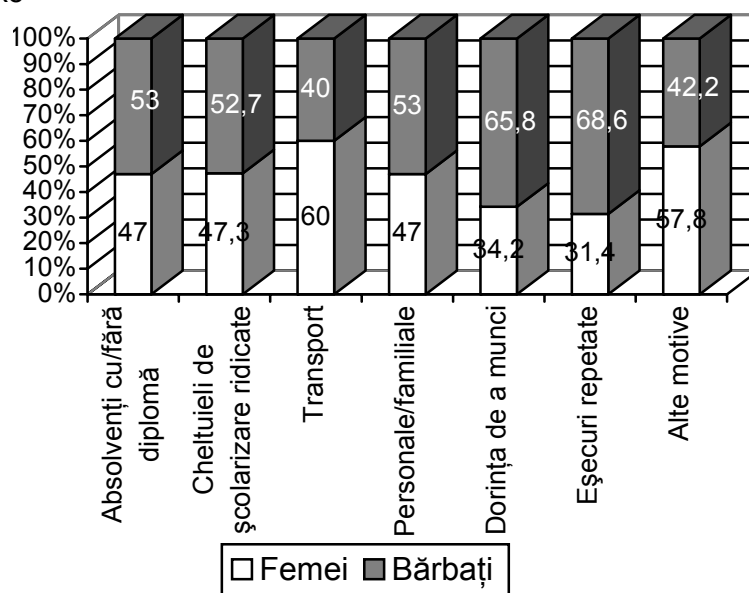
- dorința de a munci – 5,7%;
- cheltuieli ridicate de școlarizare – 4,0%;
- probleme familiale – 2,0%;
- eșecuri repetate – 1,4%.

În raport cu aceste medii, există variații importante pe **grupe de vârstă și sexe, niveluri de instruire, medii** etc. Cât privește **nivelul de instruire** al persoanelor care au părăsit sistemul educațional, structura este următoarea:

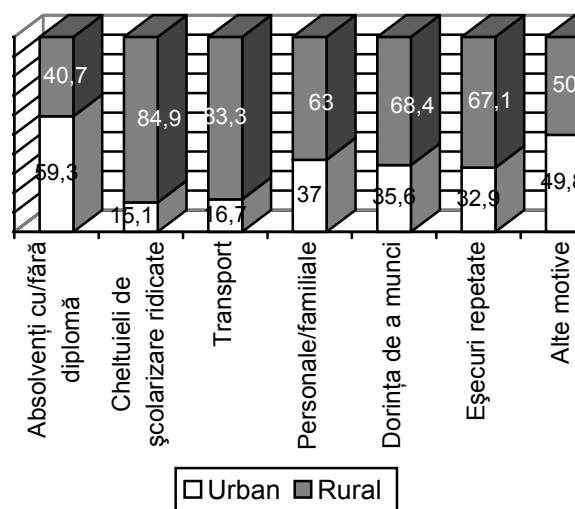
- | | |
|---|----------------------|
| • primar și fără școală absolvită 3,7%; | • profesional 22,7%; |
| • postliceal 3,9%; | • gimnazial 23,8%; |
| • universitar 9,9%; | • liceal 36,0%. |

În general, nivelul de educație al celor din mediul urban este superior celui din rural: 15,5% dintre persoanele din mediul urban erau absolvenți ai învățământului superior, în timp ce în cel rural ponderea acestora era doar de 3%. Prin contrast, în mediul rural se concentrau persoanele cu pregătire primară și gimnazială fără școală absolvită: raportul între urban și rural pentru persoanele din această categorie era de 1:2,52.

A) Pe sexe



B) Pe medii



Graficul nr. 5 - Motivele părăsirii sistemului educațional, pe sexe și medii

Informația cea mai relevantă, în opinia noastră, pe care modulul “Tranziția de la școală la muncă” o oferă, se referă la **perioada** în care persoana care a părăsit sistemul educațional și-a găsit un loc de muncă semnificativ. Mai puțin de jumătate – 48,4% – și-au găsit un loc de muncă semnificativ, 53,9% bărbați și 42,1% femei, 68% în urban și 32% în rural. Șansa de a găsi un loc de muncă este cu atât mai mare cu cât nivelul de instruire este mai ridicat.

Tabelul nr. 2

Structura persoanelor care și-au găsit un loc de muncă semnificativ, după nivelul de instruire și perioada necesară găsirii acestuia

- % -

	Total	Nivel de instruire							
		Univ. lungă durată	Colegii	Posticeal, tehnic, de maiștri	Liceal	Profesional, compl., de ucenici	Gimnazial	Primar	Fără școală absolvită
sub 3 luni	50,0	64,9	70,5	71,9	42,7	48,5	46,1	*	*
3-5 luni	0,9	1,5	*	3,7	0,5	*	*	-	-
6-8 luni	6,6	8,1	8,4	8,5	6,6	6,9	4,1	-	-
9-11 luni	5,7	5,5	-	-	7,1	4,7	5,9	-	-
12-17 luni	8,6	9,7	*	4,3	10,8	7,6	6,1	-	-
18-23 luni	5,2	3,7	*	5,0	7,3	3,4	4,3	-	-
24 luni și peste	23,0	6,6	9,9	5,2	25,0	28,9	32,3	76,0	85,0

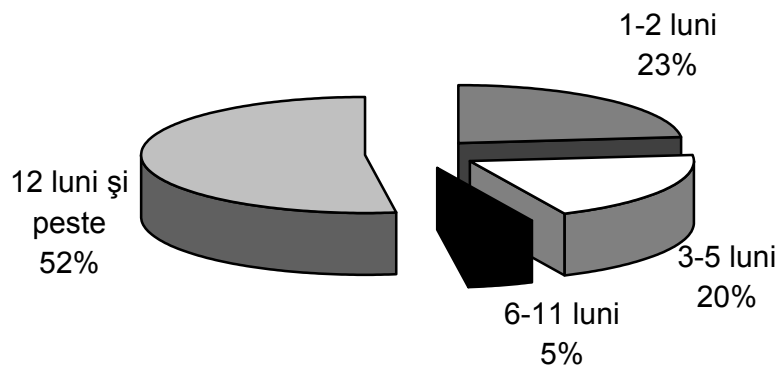
* - nesemnificativ.

Sursa: Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) 2000, INS, 2001.

Reține atenția cu deosebire existența, în strânsă corelație cu nivelul de instruire, a unui proces de polarizare a persoanelor, în funcție de durata necesară găsirii unui loc de muncă semnificativ:

- ponderea persoanelor care au nevoie de o perioadă mai mică (exprimată în luni) pentru găsirea unui loc de muncă este **superioară mediei** la cei cu pregătire universitară și postliceală și **inferioară** pentru celelalte niveluri de pregătire;
- în schimb, ponderea persoanelor cărora le sunt necesare **12 luni și peste** pentru găsirea unui loc de muncă, față de un indice mediu de **36,8%**, se situează între **43%** pentru cei cu pregătire liceală și gimnazială și, respectiv, **13,5%** pentru absolvenții învățământului postliceal și tehnic de maiștri și **29%** pentru cei care au absolvit cursuri universitare de lungă (**20%**) și scurtă durată (**9%**);
- alarmant de ridicată este ponderea celor care au nevoie de **24 luni și peste** pentru a-și găsi un loc de muncă: **23% nivel mediu**, cu o puternică zonă de concentrare la absolvenții de liceu (**25%**), de învățământ profesional, complementar și de ucenici (**28,9%**), gimnazial (**32,3%**), primar (**76%**) și fără școală absolvită (**85%**).

O altă remarcă din multitudinea celor pe care le permite ancheta, legată direct de ocupare și **modalitățile de asigurare** a acestora, **de funcționalitatea unor instituții ale pieței muncii, cu competențe în domeniu**, se referă la modalitățile de căutare activă a unui loc de muncă și durata căutării. **Menționăm că se au în vedere numai persoanele care au căutat neîntrerupt un loc de muncă** (798.014 persoane).



Graficul nr. 6 - Structura persoanelor care au căutat un loc de muncă, în funcție de durata căutării

În baza acestor date procentuale, ca și a celor din tabelul anterior, apreciem că riscul de șomaj de lungă durată se menține alarmant, tinde să se situeze între 45% și 50% în condițiile actualei legislații. Schimbările preconizate de noile reglementări s-ar putea să aibă mai ales funcție cosmetică, fără o schimbare de fond profundă, asemănătoare unei operații estetice la o persoană de o “anumită vârstă”.

Interesante și, totodată, convergente cu tendințele din țările europene sunt informațiile care privesc metodele de căutare neîntreruptă/activă a unui loc de muncă: **44,6%** folosesc **o singură** metodă, iar **53,4%** mai multe metode.

Serviciul public de ocupare – reprezentat prin agențiile de ocupare a forței de muncă – este folosit doar de ceva mai mult de un sfert din cei care caută un loc de muncă; de departe, cele mai utilizate metode sunt: **contactarea directă a angajatorilor și apelul la diferite relații**. La acestea recurg peste 64% (30,8% + 33,3%) din persoanele care caută un loc de muncă. Surprinzător de redusă – din rațiuni diferite, însă – este ponderea deținută de **demersurile de demarare a unei activități pe cont propriu**, 1,6% (lipsă de fonduri, birocrație, fiscalitate, teamă de risc, consultanță insuficientă ș.a.), și **înscrierile la agenții private de plasare** (credibilitate redusă, deficit de informare).

Unele particularități ale “tranziției de la școală la muncă” sunt oferite de analiza distribuției persoanelor care și-au găsit un loc de muncă semnificativ pe forme de proprietate.

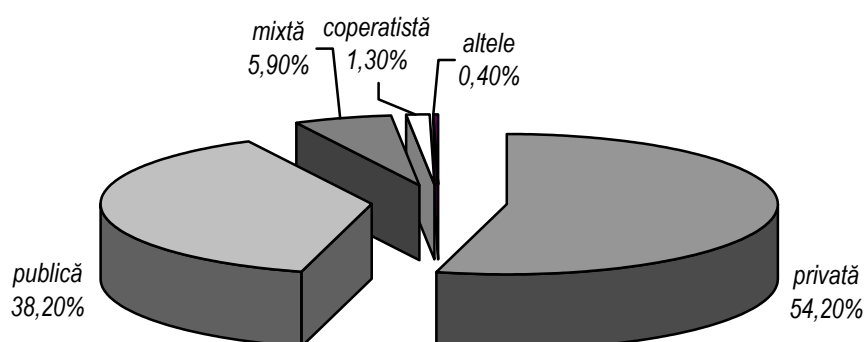
Tabelul nr. 3

Structura persoanelor care caută activ un loc de muncă, după metoda de căutare utilizată

	- % din total -
O singură metodă	100,0
Înscriere la agențiile de ocupare a forței de muncă	26,1
Demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu	1,6
Înscriere la agențiile particulare de plasare	1,0
Publicare de anunțuri	2,7

Răspunsuri la anunțuri	3,7
Contactare directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea	30,8
Apel la prieteni, rude, colegi, sindicate	33,3
Altă metodă în afara celor menționate	0,8
Mai multe metode	100,0
din care: înscrierea la agenția de ocupare a forței de muncă și alte metode	46,0

Sursa: Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) 2000, INS, 2001.



Graficul nr. 7 - Repartizarea pe forme de proprietate a persoanelor care și-au găsit un loc de muncă semnificativ

La nivel global, peste **54%** și-au găsit un prim loc de muncă semnificativ în sectorul privat. Dacă însă se pune în relație două caracteristici - **forma de proprietate** și, respectiv, **nivelul de instruire** - situația se schimbă sensibil. Astfel, au ales cu prioritate **sectorul public**:

- 60,4% din absolvenții învățământului superior;
- 69,2% din absolvenții învățământului postliceal de specialitate;
- absolvenții învățământului liceal, gimnazial, primar și, respectiv, fără școală absolvită au **gravitat spre sectorul privat**.

O asemenea structură a "opțiunilor" în căutarea primului loc de muncă reflectă, pe de o parte, structura ofertei de locuri de muncă, iar pe de altă parte, un anumit comportament tributar într-o oarecare măsură neîncrederii în sectorul privat al celor care caută un loc de muncă. Această apreciere este susținută de distribuția pe grupe de ocupație a persoanelor care au obținut un loc de muncă semnificativ: 23,8% muncitori și meseriași, 15,3% lucrători operativi din servicii și comerț, 12,9% specialiști cu ocupații intelectuale și științifice.

În fine, în legătură cu caracterul durabil sau mai mult sau mai puțin durabil al primului loc de muncă – cel puțin din perspectiva carierei și motivației – analiza **distribuției persoanelor în funcție de vechimea la primul loc de muncă semnificativ este concludentă**.

Tabelul nr. 4

**Repartizarea persoanelor după vechimea la primul loc
de muncă semnificativ**

- % din total -

Durata (luni)	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
6–11	8,8	7,8	9,9	8,6	9,1
12–17	11,0	9,8	12,5	11,3	10,5
18–24	7,5	6,2	9,1	8,0	6,6
24 și peste	72,7	76,2	68,5	72,1	73,8

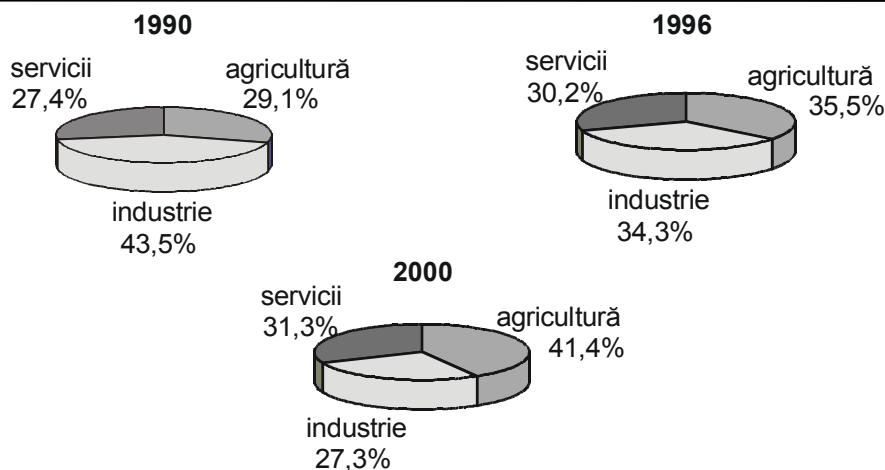
Sursa: Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) 2000, INS, 2001.

Rezultă că aproape 73% din persoanele care și-au găsit un loc de muncă semnificativ și-au păstrat acest loc cel puțin doi ani; 56,5% din acestea erau bărbați, iar aproximativ 68% își aveau reședința în mediul urban.

2.2.6. Deplasările în structura forței de muncă, poate cu o singură excepție notabilă, sunt mai degrabă **derutante, purtătoare de ineficiență, generatoare de contraperformanță, marcate de asimetrii** greu de acceptat și de explicat din perspectiva progresului economic și social, a dezvoltării umane sustenabile. Alături de declinul ocupării, mutațiile structurale, prin amplitudinea și efectele lor, constituie factor de majorare a costului tranziției în România, de risipă a capitalului uman.

În primul rând, am remarca drept încurajatoare evoluția ocupării forței de muncă în **sectorul privat**: populația civilă ocupată în acest sector sporește de la 9% în 1990 la 70,4% în 2000, iar a salariaților de la 5,4% la 45%. Pe acest fond, apreciem drept necesare trei mențiuni: a) există mari diferențe pe ramuri și subramuri ale economiei; b) sectorul privat în unele ramuri nu și-a dovedit – prin investiții și management – capacitatea de ocupare a forței de muncă. Mai mult, în anii 1997-2000, a devenit, din creator de locuri de muncă, generator de șomaj; c) în agricultură, sectorul cu rata cea mai înaltă de privatizare a ocupării, lucrătorii familiali neremunerați dețin ponderi foarte mari, iar agricultura, în ansamblu, are eficiență scăzută.

În al doilea rând, evoluțiile **sectoriale** ale ocupării forței de muncă sunt distonante, chiar arhaice. Practic, asistăm de mai bine de 10 ani, pe de o parte, la **un fenomen păgubos economic și social de reagrarizare a structurii ocupării**, iar pe de alta, **de dezindustrializare a acestei structuri, în condițiile în care ponderea populației ocupate în servicii bate, practic, pasul pe loc**, cele câteva puncte procentuale de creștere rezultând mai ales din jocul cifrelor. Și nici nu s-ar putea ieși din “capcana subdezvoltării serviciilor” atât timp cât **venitul real**, prin nivelul și structura sa, nu poate susține cererea de servicii. Dezvoltarea serviciilor publice și private, terțializarea, este mai mult un slogan decât o realitate palpabilă, **durabilă**.



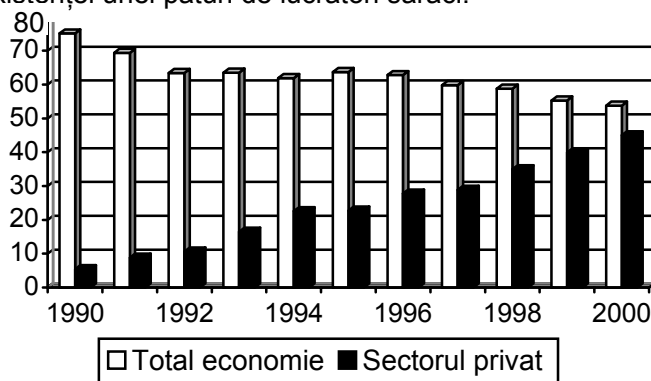
Graficul nr. 8 - Structura populației civile ocupate pe sectoare, 1990, 1996 și 2000

Ponderea ocupării în agricultură – peste 40% din populația civilă ocupată – în condițiile de **îmbătrânire demografică și feminizare accentuate, de subdotare tehnică** - afectează grav indicatorii de performanță și competență ai unui sector care dispune de condiții naturale dintre cele mai favorabile, cu atât mai mult cu cât nu au fost puse cu adevărat în operă politici rurale de substanță, nu există încă o “cultură a dezvoltării comunitare, locale”. A transforma, adesea prin măsuri administrative, agricultura într-un **refugiu** al populației care nu-și mai găsește loc de muncă în ramurile neagrare nu poate constitui o soluție. Dimpotrivă, suprapopulația agrară astfel constituită atacă, în primă și ultimă instanță, eficiența agriculturii, imprimându-i caracter de agricultură de subzistență, atacă securitatea alimentară a națiunii și, pe cale de consecință, calitatea ofertei de forță de muncă, înainte de toate a celei din mediul rural. Dovedește, la scara instituțiilor cu competențe în domeniu, incapacitate managerială, inclusiv instituțională, slăbiciune în fața presiunii diverselor grupuri de interese și stimularea așa-numitei migrații sectoriale și profesionale de subzistență (Constanța Mihăescu, 2000).

În al treilea rând, **reducerea drastică a numărului și ponderii salariaților** în populația ocupată se detașează ca fiind unul dintre procesele aberante, asimetrice, cu tendință de îndepărtare de structurile din țările dezvoltate, de nivelul european. Este un proces cu ample și dure consecințe economice și sociale, una dintre capcanele tranziției în România. În perioada 1990-2000, numărul de salariați s-a redus cu 3.496 mii de persoane, cu peste 1.286 mii de persoane mai mult decât scăderea populației ocupate civile în același interval de timp. De menționat este și faptul că, în timp ce în anul 2000 ocuparea dădea semne de ușoară redresare (populația civilă ocupată înregistrând, comparativ cu 1999, un spor de cca 210 mii de persoane), **numărul de salariați continuă să se reducă** (12,4 mii de persoane). Aceasta înseamnă – dacă avem în vedere sporirea populației ocupate în agricultură – un spor al lucrătorilor familiali neremunerați și al

lucrătorilor pe cont propriu, +222 mii de persoane, de la 44,7% la 46,2% în structura populației ocupate civile după statutul profesional. Un ușor spor, în procente, au înregistrat patronii. Ca urmare, ponderea salariaților, între 1999 și 2000, s-a diminuat cu mai mult de 21 p.p., de la 75,1% la 53,8%. Această reducere la nivel global este rezultatul a două tendințe contrare pe forme de proprietate: spor negativ în sectorul public și spor pozitiv în cel privat.

Este nu numai dificil, ci chiar o anomalie a gândi că o asemenea structură ocupațional-profesională netezește drumul spre Europa economică și socială ferm orientată (o dată cu “procesul Luxemburg”) spre ocupare deplină, locuri de muncă durabile, de mai bună calitate, un venit remuneratoriu și echitabil, evitarea riscului sărăciei și a existenței unei pătri de lucrători săraci.



Graficul nr. 9 - Ponderea salariaților în populația civilă ocupată (%)

Pentru România, o asemenea structură ocupațional-profesională este purtătoare de apăsătoare presiuni și tensiuni economice resimțite, printre altele, în nivelul, structura și securitatea necesară a venitului, sub diversele sale forme, în capacitatea de economisire și investițională, inclusiv pentru creare de noi locuri de muncă, în sistemul de educație și formare a populației preactive și, respectiv, în protecția socială decentă și echitabilă a celei postactive, în sistemul de asigurare în fața diverselor riscuri, în primul rând a celui de șomaj etc. Pe cale de consecință, pentru a face cât de cât față unor riscuri, se recurge la cea mai la îndemână metodă, cea a **înăsprii** până la pragul de suportabilitate (al agenților economici și al salariaților) a sistemului de impozite și taxe asupra forței de muncă.

Aceasta este una dintre zonele cele mai calamitate ale tranziției românești, datorată unui comportament irațional, antieconomic și social al guvernării, capacității sale instituționale și de management limitate. A explica astăzi că presiunea impozitării asupra forței de muncă este determinată de raportul – este adevărat, necorespunzător – dintre numărul persoanelor care contribuie la forma veniturilor bugetului consolidat (inclusiv cel al asigurărilor sociale, al fondului de șomaj etc.) și numărul beneficiarilor ni se pare, din punct de vedere economic o aberație, o modalitate de a “transforma” **efectul în cauză**. În nici un caz, soluția problemelor

ocupării forței de muncă, a modernizării structurii acesteia, a sporirii performanței, motivației și venitului **nu poate fi cea a presiunii fiscale asupra forței de muncă** și nici a unor cosmetizări de ordin juridic. Soluția este cea a creării mediului economic necesar relansării ocupării, coerenței diverselor politici și din perspectiva ocupării forței de muncă. Altfel spus, ceea ce experții U.E. numesc “a pune pachetul de politici economice și sociale în serviciul ocupării forței de muncă”.

Caseta nr. 3**Unele dileme și, eventual, soluții**

În prezent, **fondul de șomaj**, care a devenit din nou excedentar, este constituit din cotizațiile angajatorilor (5%) și ale angajatului (1%). Dacă numărul și rata de șomaj au proporțiile care rezultă din informațiile MMSS, iar perioada de plată a indemnizației de șomaj, potrivit noului proiect de lege, urmează să se reducă, credem că sunt **întrunite condițiile** de reducere a cotizațiilor celor care contribuie la constituirea fondului de șomaj. În al doilea rând, se pare că o serie de probleme cu impact asupra **costului forței de muncă** și, în final, a interesului pentru crearea de noi locuri de muncă derivă și din unele prevederi ale noului Cod al muncii. Considerate de unii drept **aberații**, apreciind modernitatea concepției noului Cod al muncii, credem însă că se cer – cel puțin pentru o bună perioadă de timp, o perioadă tranzitorie – evitate formule cu efect bumerang de **tipul plăților compensatorii** sau/și al constituirii unor fonduri de **garantare** mamut care vor stimula dezvoltarea pieței paralele a muncii, concomitent cu accentuarea blocajelor din economie. Finalizarea proiectului noului Cod al muncii, cu toate că este o inițiativă guvernamentală, se cere realizată cu participarea celorlalți doi parteneri sociali – patronat și sindicate. Altfel va continua să fie o sursă de tensiuni și presiuni sociale îndreptate spre guvern, deopotrivă de patronate și sindicate.

Oricum, având în vedere cerința adoptării Codului muncii și din perspectiva armonizării legislative, a preluării/transpunerii acquis-ului comunitar, informarea, consultarea și negocierea cu partenerii sociali este una de primă importanță pentru un Cod al muncii modern, dar adaptat realităților din România.

3. România în context european

Acest ultim paragraf al studiului nostru este destinat – apelând pe larg la metoda comparațiilor internaționale – să circumscrie, pe de o parte, locul României în procesul de integrare, convergențele și disparitățile privind tendințele ocupării forței de muncă și ale politicilor de asigurare a acesteia, iar pe de altă parte, să surprindă procesele, fenomenele și tendințele noi induse de SEO și PAN în perioada 1997–2000 în U.E. și țările membre și, în acest cadru, să stabilească unde este poziționată România, care este distanța pe care o mai are de parcurs și ordinea de prioritate a problemelor care așteaptă soluții viabile, durabile. De aceea, sub aspect metodologic, analiza va lua în considerare țările membre ale Uniunii Europene (U.E. 15), precum și cele 10 țări candidate din spațiul central și est-european (fără Cipru, Malta și Turcia), aflate în prezent în diferite stadii de negociere. Pentru început, vom încerca să desprindem tendințe și procese pe termen lung (1990–2000), iar în partea a doua analiza se va cantona pe perioada **1997–2000**, respectiv asupra primilor doi ani și jumătate (3 ani) de aplicare a SEO (1998–2002), a directivelor C.E. pentru ocupare și, evident, a recomandărilor adresate țărilor membre.

Caseta nr. 4**Global și național în SEO**

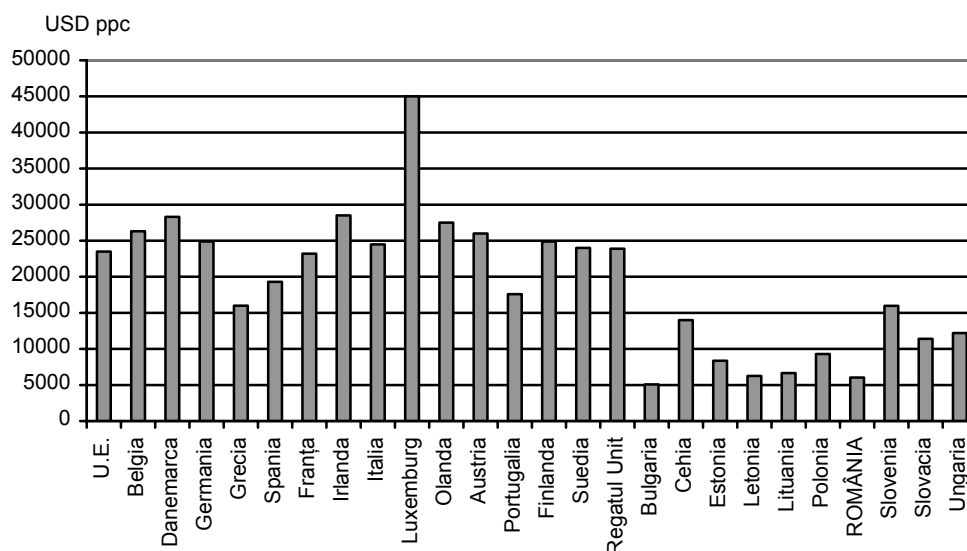
Potrivit principiilor constructiv-funcționale ale SEO, aceasta, prin **liniile directoare/prin directivele** stabilite anual (peste 50 până în prezent), stabilește cadrul general, coordonatele globale ale ocupării forței de muncă, obligatorii pentru țările membre, ca și pentru cele candidate în perioada de preaderare. Recomandările făcute țărilor membre – pe baza analizelor anuale ale rezultatelor PAN – au menirea de a atrage atenția asupra unor probleme care, într-o țară sau alta, sunt prioritare sau pot avea rezonanță majoră pentru realizarea obiectivelor globale ale U.E.

Planurile de acțiune naționale pentru ocupare – stabilite anual de fiecare țară – sunt instrumentul principal prin care, în funcție de condițiile concrete, se stabilesc obiectivele, prioritățile și mecanismele de punere în operă a politicilor naționale de ocupare. De aici o concluzie de însemnătate practică deosebită: SEO și PAN fac legătura dintre **dimensiunea globală**, la nivelul U.E., a ocupării forței de muncă și **dimensiunea națională a acesteia**.

3.1. Punctul de start

În prezent, globalizarea – cu impactul său pozitiv și negativ, puternic contestat într-o lume tot mai polarizată – și noua economie, din rațiuni multiple, cel mai adesea au propulsat pe un loc fruntaș **dezvoltarea umană sustenabilă**, conferind în acest cadru **ocupării forței de muncă, educației și formării pe întreg parcursul vieții, anticipării, mobilității și adaptabilității** forței de muncă și mediului economic funcții și misiuni noi în calitate de mecanisme ale unei creșteri economice sănătoase, ale unei distribuții echitabile, în favoarea progresului economic și social al fructelor acestei creșteri. De aceea, în demersul nostru de încadrare a României în contextul țărilor membre și al celor asociate, am luat în considerare cei patru indicatori care, în interconexiunea lor, determină valoarea **INDICELUI DEZVOLTĂRII UMANE**. PIB/capita la PPC calculat în USD se menține redus, în jurul a o pătrime din media țărilor U.E.15 (anexa nr. 15).

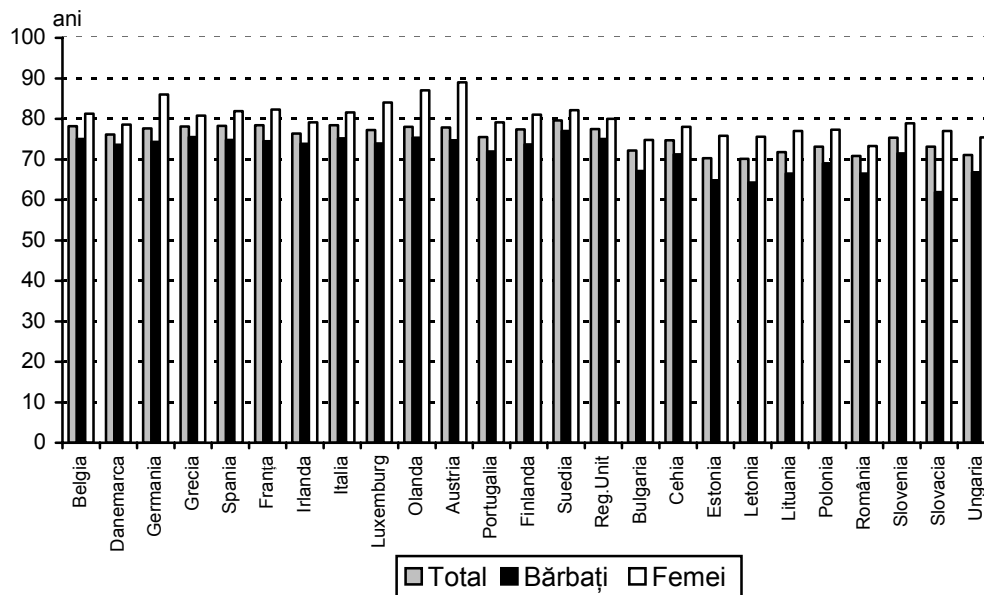
În anul 2000, față de media U.E.15 (=100), cele 15 țări membre se situau pe un palier cuprins între 68,1% în Grecia și 191,5% în Luxemburg. Notăm că doar 4 din țările membre se situau sub media U.E.: Grecia (68,1%), Spania (82,1%), Portugalia (74,9%), Franța (98,7%), în timp ce alte țări aveau niveluri mult superioare mediei: Luxemburg (191,5%), Irlanda (121,3%), Danemarca (120,4%), Olanda (117,0%), Belgia (111,9%), Austria (110,6%); restul țărilor se situau în limite relativ reduse, în vecinătatea venitului mediu al U.E. (exprimat în PIB/capita) (1–6%). Notăm, de asemenea, că, de regulă, țările care depășesc sensibil media U.E. sunt de proporții relativ mici, iar unele dintre acestea au beneficiat din plin în ultimii ani de asistență din fondurile structurale (Irlanda, de exemplu), după cum de aceste fonduri au beneficiat cu prioritate și țări cum sunt Portugalia, Spania, Grecia.



Graficul nr. 10 - PIB/capita la PPC în U.E., țările membre și țări candidate, în anul 2000

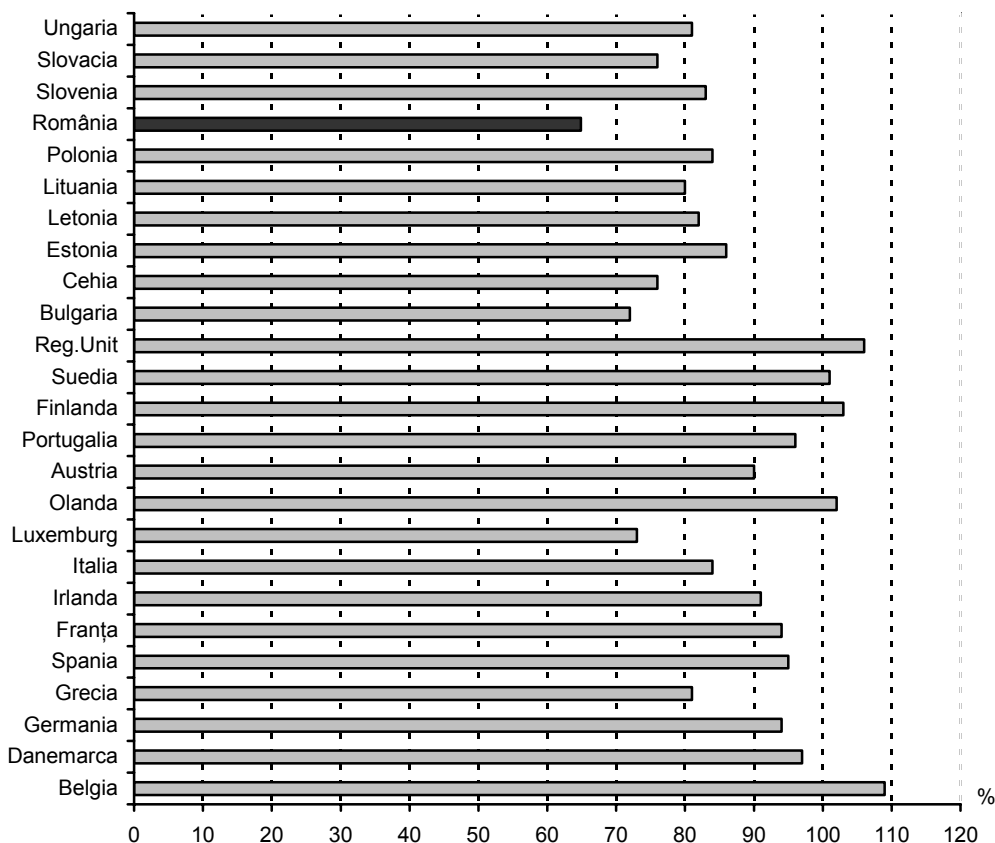
Cât privește **țările candidate**, acestea, în ansamblu, se situează sub media U.E.15. Cu 68% din PIB/capita din nivelul U.E.15, **Slovenia** are practic același nivel cu Grecia. Restul țărilor se dispersează pe un evantai cu o deschidere destul de însemnată, 21,6% - Bulgaria, 59,6% - Cehia, 51,9% - Ungaria. Celelalte, cu excepția Slovaciei (48,5%), au mai puțin de 40% din media U.E. **România**, cu 25,7%, deține penultimul loc (după Bulgaria – 21,6%). Ca urmare a recesiunii din anii 1997–1999, România a pierdut teren în cursa cu obstacole pentru aderare la U.E., “cedând” practic peste 6 puncte procentuale față de media U.E. a PIB/capita. Ușoara creștere economică din anul 2000 (1,6%) nu putea să recupereze pierderea de substanță din anii anteriori. Este evident că recuperarea unui asemenea decalaj implică eforturi investiționale susținute, ajustări structurale performante, reforme instituționale reale, **o rată de creștere economică** sensibil mai înaltă decât media U.E. și decât cea din cele mai multe țări candidate.

Speranța de viață la naștere – un al doilea indicator relevant – în total, pentru bărbați și femei se diferențiază net în țările membre U.E. și, respectiv, în cele candidate. În acest caz, diferențele în favoarea primului grup de țări membre U.E. sunt de câțiva ani (4–8 ani pe total, 5–10/12 ani pentru bărbați, 4–6 ani pentru femei).



Graficul nr. 11 - Speranța de viață la naștere în țările membre U.E. și țări candidate, total, bărbați, femei

Indicele educației – un indice combinat între rata de alfabetizare a populației adulte și rata brută de cuprindere în toate formele de învățământ – are, cu excepția României, valori cuprinse între 0,90 și 0,99%. Dacă rata de alfabetizare are valori de 97-98%, pe cale de consecință, dimensiunea indicelui educației este în principal influențată de rata brută de cuprindere în toate formele de învățământ. Astfel, în țările **membre U.E.**, cu excepția Greciei (81%), Italiei (84%), Luxemburgului (73%), rata brută de cuprindere tinde să atingă sau chiar să depășească 100%. În **țările candidate** - care în procesul de tranziție au pierdut mult din avantajul comparativ pe care-l dețineau înainte de 1990 – valorile acestui indicator se situează între 70% și 86%. **România**, mai ales din cauza “strangulării” după 1990 a cererii de învățământ secundar, dar și unor incoerențe, băjbăieli în ceea ce privește reforma învățământului preuniversitar și chiar profesional (vocațional), avea în 1999 o rată brută de cuprindere în **toate** formele de învățământ de doar 64,9% (93,9% în învățământul primar, 69,4% în cel secundar și 28% în cel superior - *Human Development Report*, 2000; Gerardo Berthin, 2001).



Graficul nr. 12 - Rata brută de cuprindere în toate formele de învățământ în țările membre U.E. și țări candidate, 2000

Așadar, alături de handicapul cu care România este confruntată, din perspectiva "formării unei economii de piață funcționale, capabile să facă față forțelor concurenței de pe piața internă a U.E.", este tot mai mult confruntată cu un handicap indus de formarea, dezvoltarea și utilizarea capitalului uman, de pierderile unor avantaje comparative și competitive – pe diverse canale – pe care le deținea la începutul anilor '90 (Steliana Perț, 2000). Altfel spus, România ratează, într-o măsură deloc neglijabilă, șansa de lărgire a orizonturilor oamenilor, din perspectivă profesională, a ocupării și a securității venitului, precum și de creare a potențialului (financiar, material, uman și managerial) necesar realizării dezvoltării umane durabile.

"Rețelele tehnologice" – se subliniază în Raportul mondial al dezvoltării umane pe anul 2001 – "transformă harta dezvoltării tradiționale, lărgind orizontul oamenilor și creând un potențial capabil să realizeze într-un deceniu progrese pentru care în trecut erau necesare generații" (Human Development Report, 2001).

În aceeași ordine de idei, din perspectiva potențialului de muncă, remarcăm încă un aspect care poate juca rolul de **atu** al integrării în U.E. a țărilor candidate, de contrabalansare care rezultă din **nivelul venitului** și al creării/consolidării unei economii de piață funcționale. Avem în vedere **populația activă potențială**, respectiv proporția populației în vârstă de 15–64 de ani în totalul populației în U.E., țările membre și țările candidate (anexa nr. 16).

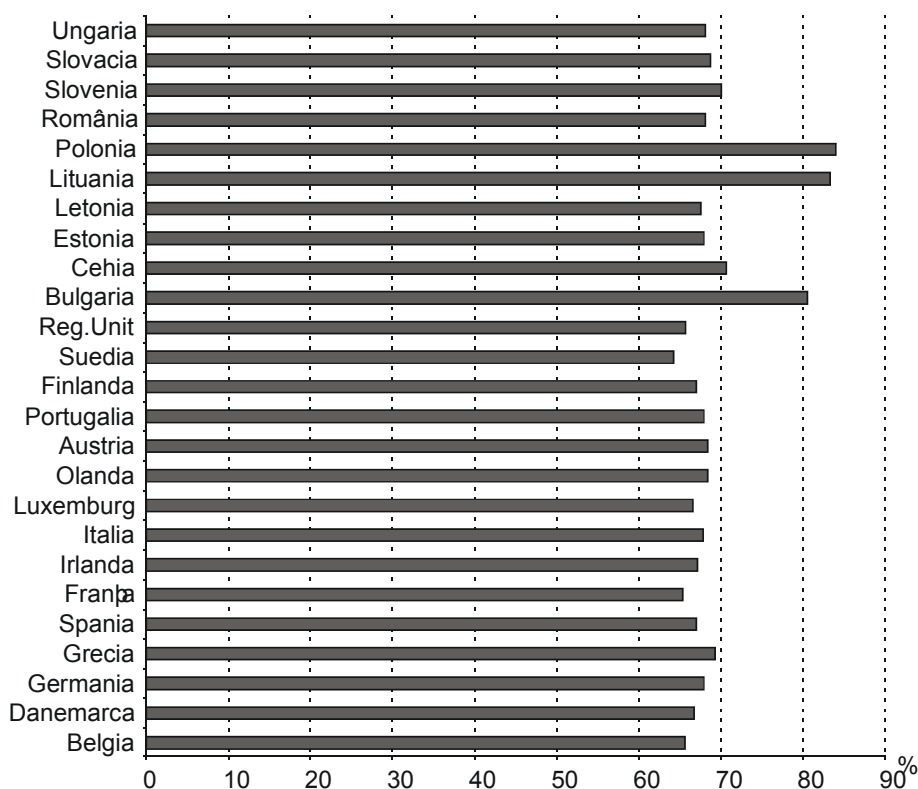
Îmbătrânirea demografică, inclusiv cea a populației active – oferta de forță de muncă – este mai accentuată în U.E.15 și țările membre comparativ cu cele candidate. Populația în vârstă de 15–64 ani reprezenta în 2000 la nivelul **U.E.15 66,8%**, iar în cele 10 țări candidate din spațiul central și est-european 75%. În acest din urmă grup de țări, era superioară țărilor membre U.E. Pe de altă parte, populația de 65 de ani și peste, ca pondere, este mai mare în U.E. și țările membre decât în grupul țărilor candidate.

În acest context însă, nu putem să nu observăm accentuarea proceselor de îmbătrânire demografică în România, pierderea practic în deceniul 1990-2000 a avantajelor rezultate din declanșarea proceselor de tranziție demografică în România cu un decalaj de 7-8 decenii mai târziu decât în țările occidentale, în prezent membre ale U.E. Fără îndoială, acest fenomen va marca evoluția ofertei de forță de muncă, gradul de îmbătrânire a populației active/ocupate.

Iar anul 2005 va constitui un moment de referință, de încheiere a unui anumit tip de evoluție a ofertei de forță de muncă și declanșare a altuia. Toate celelalte condiții considerate egale, nu este exclus să apară pe termen lung deficite de forță de muncă, acompaniate de o serie de schimbări în structura demografică a populației active.

Diferențele menționate în valorile raportului de dependență demografică și, respectiv, economică, dar și într-o serie de tendințe deja manifeste pe piața muncii cer schimbări în mecanismele de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă. Între acestea, menționăm: încurajarea prelungirii duratei vieții active în țările membre U.E., mergând până la apariția unei “noi filosofii” în domeniu; rata relativ ridicată de migrație (inclusiv ilegală) a populației tinere din țările candidate; apariția unor deficite de forță de muncă pe piața internă a U.E., cu dimensiuni diferite pe țări; politici selective și protecționiste de imigrare; apariția în țările U.E. a unor formule noi de recrutare a forței de muncă etc.

Lărgind gama indicatorilor pentru analiză, prin cuprinderea unor **indicatori-cheie** ai resurselor umane și ai ocupării forței de muncă din U.E.15, țările membre și cele 10 țări asociate la nivelul anului 2001, ajungem la concluzii interesante care, într-o anumită măsură, exprimă și posibilele implicații – costuri – ale integrării celor 10 țări în U.E. Evident, privite doar de pe pozițiile ocupării forței de muncă.



Graficul nr. 13 - Ponderea populației în vârstă de 15-64 ani în totalul populației, în U.E.15, țările membre U.E. și țări candidate, în anul 2000

Tabelul nr. 5

Populația totală, populația în vârstă de 15-64 ani, populația ocupată, număr de șomeri în U.E.15 și țările candidate din Europa Centrală și de Est, în anul 2000

	Total mii pers.	U.E.15	Țări candidate ECE (10)	În % din total	
				U.E.15	Țări candidate ECE (10)
Populație, total	466075*	372036	94039	79,8	20,2
Populație totală 15-64 ani	319144	248640	70504	77,9	22,1
Populație ocupată totală	207558	164702	42852	79,4	20,6
Populație ocupată 15-64 ani	198473	157351	41122	79,3	20,7
Număr de șomeri (BIM)	20194	14185	6009	70,2	29,8

Sursa: Calculat pe baza datelor "Key Employment Indicators", în vol. Employment in Europe, 2001, E.C., Brussels, 2001.

Așadar, țările candidate vor deține o cincime din populația totală a U.E. lărgite, 22% din populația în vârstă de 15-64 ani, circa 21% din populația

ocupată totală și, respectiv, din **populația ocupată în vârstă de 15–64 ani**. Dar, și aceasta este de reținut, o **pondere mult superioară în rândul șomerilor**, aproximativ 30%. Ca atare, costurile sociale ale integrării, inclusiv cele ale U.E., par a fi importante, mai ales că reformele instituționale întârzie. Ele pot accentua unele din decalajele existente față de SUA și chiar Japonia (chiar dacă în aceste țări recesiunea este mai puternică). Pe de altă parte, creează Uniunii, în actuala sa componență, oportunități de **lărgire a pieței sale interne**, inclusiv a zonei euro.

3.2. Relația creștere economică – ocupare a forței de muncă. Tendințe pe termen lung

Între rata de creștere economică și dinamica ocupării forței de muncă – toate celelalte condiții fiind considerate neschimbate – există o relație de **dependență directă**, dar **neproportională**. Econometric, s-a demonstrat că un procent de creștere a PIB/locuitor atrage un spor al ocupării forței de muncă de 0,2–0,5, judecând în număr de persoane sau echivalent timp de muncă complet. Variațiile sunt determinate de structurile economice, de tehnologie, de caracteristici ale noilor locuri de muncă (locuri de muncă de antrenare cu efecte multiplicatoare sau locuri de muncă de însoțire/de acompaniere).

În legătură cu aceasta, cu câteva decenii în urmă, fostul cancelar german Helmuth Schmidt sublinia: **creșterea economică de astăzi reprezintă investițiile de mâine și locurile de muncă de poimâine**. Altfel spus, nu este posibilă ocuparea forței de muncă fără **creștere economică și investiții**. Mai aproape de zilele noastre, în Cartea albă a U.E. “Creștere–Competitivitate–Ocupare” accentul se deplasează spre **creștere eficientă și competitivă**, singura capabilă să stimuleze ocuparea, să prevină sporirea șomajului, să corecteze – prin mecanisme adecvate – imperfecțiunile ale pieței muncii. Cu toate acestea, chiar “în ciuda” unor generații de programe variate de sprijinire a ocupării forței de muncă, aceasta continuă să fie o zonă fierbinte mai mult sau mai puțin la discreția acțiunii imperfecte a forțelor pieței care înclină (aceasta a reprezentat la un moment dat o alegere politică declarată) balanța în **favoarea competitivității și în defavoarea ocupării**. La mijlocul anilor '90, se părea că U.E. a intrat într-o capcană dificil de depășit, mai ales că piața muncii europene întârzia să se reformeze sau unele dintre măsurile de reformă nu erau întru totul adecvate mediului economic și culturii organizaționale europene. Momentul Maastricht II și mai ales Amsterdam și Luxemburg (1997) oferă noi orizonturi/deschideri soluționării mai bune a complexei, dificilei, mult discutatei și controversatei probleme a ocupării forței de muncă în condiții economice schimbate, marcate de globalizare și de așa-numita “nouă economie”, de extinderea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Crearea “Europei economice și sociale”, “Noua construcție europeană”, “Modelul social european”, al căror nucleu dur rezidă în unitatea dintre coeziunea economică și cea socială, transformă “ocuparea deplină redefinită” în obiectiv strategic pe termen lung (2010); militează pentru coordonarea politicilor economice și sociale din perspectiva relansării ocupării forței de muncă (“o

strategie coordonată în favoarea ocupării”), a creării unui coridor de conciliere a cerințelor de sporire a competitivității cu cele ale creării de locuri de muncă durabile, de calitate mai bună, a prevenirii șomajului și limitării șomajului de lungă durată. Această reorientare a fost reînnoită la Consiliul European de la Lisabona din martie 2000. În decizia Consiliului European asupra liniilor directoare ale ocupării în statele membre, se sublinia că obiectivul strategic al U.E. în primul deceniu al mileniului 3 este acela de: “...a deveni economia cunoștințelor cea mai competitivă și dinamică din lume, capabilă de o creștere durabilă, însoțită de îmbunătățirea cantitativă și calitativă a ocupării și de o mai mare coeziune socială. Realizarea acestui obiectiv va permite Uniunii să restabilească condițiile ocupării depline” (s.n.; *Décision du Conseil*, 2000).

În acest context sumar creionat, să vedem în continuare cum a evoluat ocuparea forței de muncă, tendințele acesteia în ultimul deceniu al secolului XX.

Datele tabelului nr. 6, privite static și dinamic, global și pe grupe de țări, prilejuiesc câteva constatări relevante pentru evoluția relației dintre creșterea economică și cea a ocupării forței de muncă, ca și pentru sesizarea **impactului dinamizator al SEO în ceea ce privește modelul de ocupare** în condițiile unei rate de creștere economică pozitivă, cu valori, în perioada 1997-1998, cuprinse între **2,6 și 3,3%** la nivelul U.E.15. Există mari diferențe pe țări, în favoarea celor care au beneficiat de susținută asistență din fondurile structurale (Irlanda, Grecia, Portugalia, Spania).

a) Dacă avem în vedere țările membre ale U.E.15, se constată o serie de **inflexiuni în modelul și intensitatea corelației dintre creșterea economică și dinamica ocupării globale**. Fără a ne îndepărta prea mult de realitate, putem vorbi despre două perioade distincte: **ante și post-Tratatul de la Amsterdam și îndeosebi Decizia Consiliului European de la Luxemburg privind SEO**.

Astfel, între **1990 și 1996**, rata de creștere economică s-a menținut modestă, cu valori cuprinse, la nivelul U.E.15, între **-0,4% (1993) și 2,8% (1994)**, care, într-un anumit fel, poate fi interpretată ca o excepție. Unele țări (Finlanda, Suedia, Regatul Unit, Portugalia), în anii 1991-1993, au înregistrat valori negative ale creșterii PIB real, compensate – cu excepția Portugaliei – de valorile superioare mediei în anii 1994-1996. În condițiile prezentate, în întreaga perioadă, ocuparea a crescut/scăzut proporțional mai rapid decât dinamica (+/-) PIB. De menționat și faptul că sunt situații în care, deși PIB sporește, ocuparea se reduce și, evident, șomajul crește. Acestea, alături de semnalele venite dinspre comunitatea academică și succesele modeste, chiar nereușitele unor politici de ocupare lansate, ca și presiunea bugetară exercitată de costul neocupării au “împus” o nouă gândire, mai pragmatică, în materie de ocupare durabilă, securitate a veniturilor, prelevări și transferuri sociale. Ceea ce a condus la așa-numitul “proces Luxemburg”.

Tabelul nr. 6

**Evoluția PIB real (1) și a ocupării forței de muncă (2) în U.E. 15, țările membre și țări candidate,
1991-2000, în % față de anul anterior**

	1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
U.E. 15	1,7	0,2	1,2	-1,2	-0,4	-0,7	2,8	-0,2	2,4	0,7	1,7	0,4	2,6	1	2,9	1,6	2,6	1,6	3,3	1,8
Belgia	1,9	0,1	1,6	-0,5	-1,5	-0,7	3	-0,4	2,6	0,7	1,2	0,4	3,4	0,8	2,4	1,2	2,7	1,3	4	1,8
Danemarca	1,1	-0,6	0,6	-0,9	0	-1,5	5,5	-0,4	2,8	0,7	2,5	1,3	3	1,3	2,8	1,4	2,1	0,9	2,99	0,8
Germania	5	1,7	2,2	-1,6	-1,1	-1,4	2,3	-0,2	1,7	0,1	0,8	-0,3	1,4	-1,2	2,1	0,9	1,6	1,1	3	1,5
Grecia	3,1	-2,3	0,7	1,4	-1,6	1	2	1,9	2,1	0,9	2,4	-0,4	3,5	-0,3	3,1	3,4	3,4	-0,7	4,1	1,2
Spania	2,5	1	0,9	-1,5	-1	-2,9	2,4	-0,5	2,8	1,8	2,4	1,2	3,9	2,8	4,3	3,7	4	3,5	4,1	3,3
Franța	1	0,2	1,5	1	-0,9	-1,2	2,1	0	1,7	0,8	1,1	0,3	1,9	0,5	3,4	1,3	2,9	1,8	3,1	2
Irlanda	1,9	0	3,3	-0,3	2,7	0,6	5,8	3,1	9,7	5,1	7,7	3,6	10,7	6,1	8,6	6,9	9,8	6,1	10,7	4,7
Italia	1,4	1,9	0,8	0,2	-0,9	-2,9	2,2	-1,8	2,9	-0,5	1,1	1	2	0,3	1,8	0,9	1,6	1,3	2,9	1,5
Luxemburg	6,1	1,4	4,5	1,5	8,7	-0,2	4,2	0,7	3,8	0,7	2,9	1	7,3	1,3	5	2,1	7,6	2,2	8,5	5,5
Olanda	2,3	1,8	2	0,2	0,8	0	3,2	0,5	2,3	1,4	3	2,3	3,8	3,2	4,1	3	3,9	2,8	3,9	2,5
Austria	3,3	1,4	2,3	0,2	0,4	-0,6	2,6	-0,1	1,6	0	2	-0,6	1,3	0,5	3,3	0,8	2,8	1,4	3,2	0,9
Portugalia	2,6	2,8	2,5	-1,6	-1,1	-2	2,2	-1	2,9	-0,7	3,7	-6	3,8	1,7	3,8	2,7	3,3	1,8	3,3	1,7
Finlanda	-6,3	-5,6	-3,3	-7,2	-1,1	-6,3	4	1,1	3,8	1,6	4	1,4	6,3	3,3	5,3	2,1	4,2	2,1	5,7	1,5
Suedia	-1,1	-1,5	-1,4	-4,4	-2,2	-5,2	4,1	-0,8	3,7	1,3	1,1	-0,6	2,1	-1,1	3,6	1,2	4,1	2,3	3,6	2,2
Regatul Unit	-1,5	-3	0,1	-2,3	2,3	-1,4	4,4	0,7	2,8	1,5	2,6	1,1	3,5	2	2,6	1,4	2,3	1,1	3	1,1
Bulgaria	...	...	-7,3	-8,1	-1,5	-1,6	1,8	0,6	2,9	1,3	-10	0,1	-7	-2,7	3,5	-2	2,4	-3,8	5,4	-3,5
Cehia	...	...	...	...	0,1	-0,2	2,2	1,1	5,9	0,7	4,8	0,2	-1	-0,7	2,2	1,4	-0,8	-2,1	3,1	-0,6
Estonia	...	...	...	...	...	...	-2	-2,2	4,3	-5,3	3,9	-1,6	10,6	0,4	4,7	-1	-1,1	-4,1	6,6	-0,3
Letonia	-10,4	-0,8	-34,9	-7,3	-15	-6,9	0,6	-10	-0,8	-3,5	3,3	-2,7	8,6	1,9	3,9	0,6	0,1	-0,5	5,7	0
Lituania	-5,7	2,4	-21,3	-2,2	-16	-4,2	-9,8	-5,8	3,3	-1,9	4,7	0,9	7,3	0,6	5,1	-1	-4,1	-0,5	2,9	-3,3
Polonia	...	...	...	...	3,7	-2,4	5,3	1	7	1,8	6	1,9	6,8	2,8	4,8	2,3	4,2	-2,2	4,2	-0,3
România	-12,9	-0,5	-8,8	-3	1,5	-3,8	3,9	-0,5	7,1	-5,2	3,9	-1,2	-6,1	-3,8	-5,4	-2	-3,2	-0,6	1,6	-0,8
Slovenia	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	5	-1,7	4,8	0,9
Slovacia	...	...	...	...	...	...	...	...	6,7	2,1	6,2	3,3	6,2	-1,1	4,1	1,5	1,9	-3,2	2,2	-1,4
Ungaria	...	...	...	...	-0,6	-6,3	2,9	-2	1,5	-1,9	1,3	-0,8	4,6	0	4,9	1,4	4,5	3,1	5,3	1

Sursa: Macroeconomic Indicators in the EU, Employment in Europe, 2001, EC, Brussels, 2001.

Iar efectele pozitive nu au întârziat să apară. Este dificil însă, în acest moment, să apreciem, dacă avem în vedere contextul mondial, durabilitatea acestor procese, gândite ca procese de lungă durată și cuprinzătoare perspectivă.

A doua etapă, 1997(8)–2000, reflectă nemijlocit impactul SEO, al aplicării directivelor (52 până la sfârșitul anului 2000) și recomandărilor pentru relansarea ocupării forței de muncă ca liant al coeziunii economice și sociale. În cei 3 ani pentru care dispunem de date cu privire la realizarea SEO, cu o singură excepție - Grecia în anul 1999 - ocuparea forței de muncă are o **evoluție pozitivă**; sporește de la un an la altul, dar, normal, cu un ritm mai lent decât creșterea PIB. Creșterea susținută a U.E.15 și a țărilor membre a creat condiții favorabile pentru sporirea ocupării; spre exemplu, în anul 2000, față de media creșterii PIB în U.E.15 de **3,3%** și a ocupării de **1,8%**, amplitudinea diferențelor pe țări se înscrie în ceea ce privește PIB între **10,7%** în **Irlanda** și **2,9%** în Danemarca, iar a ocupării între **5,5%** în **Luxemburg** și **0,8%** în Danemarca.

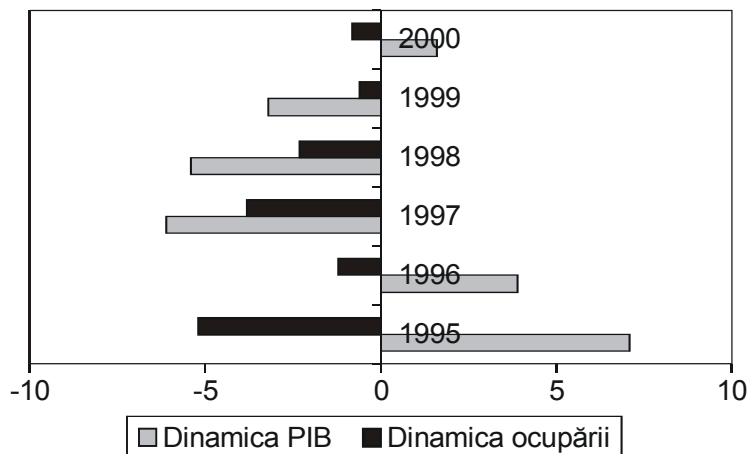
b) Cât privește **țările candidate** supuse într-un interval redus de timp unor reforme și restructurări de o magnitudine deosebită, nemaîntâlnite în istoria dezvoltării economice, situația este mult diferită ca sens, intensitate, corelații și efecte. O **primă** constatare se referă la faptul că, de regulă, probabil și în virtutea menținerii unor comportamente ale vechiului model de ocupare, ale impactului potențial al șomajului indus de unele reforme, **corelația dintre evoluția PIB și cea a ocupării** se derulează într-o zonă de anormalitate, respectiv **ocuparea scade mai încet decât PIB**, cu unele mici excepții (Estonia, 1995/1996, Letonia 1995/1996, Cehia, Polonia, Ungaria); în același **pattern** de evoluție pot fi introduse și țările în care PIB crește mai repede decât ocuparea sau aceasta din urmă continuă să se reducă. Această tendință este prezentă în toate țările, cu excepția Bulgariei în anul 1996.

După 1997, aceasta fiind cea de **a doua** constatare, apreciem că efectul procesului Luxemburg, în mod firesc, este puțin prezent în țările candidate. Abia în anii 2000–2001, acestea au început să preia **directivele CE** cu privire la SEO și să treacă la elaborarea PNA. În aceste condiții, deși cu câteva excepții ritmurile de creștere economică sunt **pozitive**, cele ale ocupării forței de muncă sunt, în marea majoritate a țărilor, **negative** an de an, tinzând spre generalizare în anii 1998–2000.

Cât privește România, de la un an la altul, **ocuparea** a fost **descendentă**, chiar și atunci când PIB a sporit.

3.3. Strategia europeană pentru ocupare. Procese și tendințe semnificative pentru conturarea unui nou pattern al ocupării

În condițiile actuale de evoluție a economiei mondiale în ansamblu, ca și a fiecărei economii naționale, ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului s-au impus ca **probleme globale**, de stringentă actualitate, ale dezvoltării economice sustenabile, ale întăririi solidarității și coeziunii economice și sociale, ca probleme globale care însă “suportă” inegal impactul globalizării, al mondializării economiilor.



Graficul nr. 14 - Creșterea PIB (real) și a ocupării forței de muncă în România, în perioada 1995–2000 (în % față de anul anterior)

În Europa, ca și în alte zone ale lumii, după mai bine de câteva decenii de neoliberalism, de importante, ca proporții și intensitate, presiuni asupra bugetelor de securitate socială, se conturează, în plan științific, dar mai ales în cel pragmatic, un proces susținut de mai puternică **conștientizare** și o mare **responsabilizare** a tuturor factorilor implicați în managementul ocupării și gestionării resurselor umane.

Ocuparea forței de muncă – ca garant al securității venitului, al autoprotecției economice și sociale, al menținerii și întăririi coeziunii economice și sociale – devine, în prezent, veriga fundamentală a construcției europene a unei **“Europe mai democratice și sociale”** (Jacques Santer). Ultimul deceniu al secolului XX a fost, la nivel european, deceniul unor solide acumulări și acțiuni în direcția elaborării și operaționalizării, prin mecanisme adecvate, a coordonatelor **Modelului social european**. Acest nou model, pe cale de concretizare prin punerea în operă, în mod coordonat, a unui pachet de politici și măsuri, devine, la începutul secolului XXI, vector principal al Tratatului de la Amsterdam.

3.3.1. Tratatul de la Amsterdam (1997) care include un nou titlu asupra ocupării forței de muncă și combaterii șomajului – sinteză a unor preocupări și acțiuni concretizate în decursul mai multor ani – constituie cadrul general în baza căruia se pun fundamentele unei noi strategii europene pentru ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului. În baza prevederilor Tratatului, Consiliul European de la Luxemburg (noiembrie 1997) decide elaborarea **Strategiei europene pentru ocupare**, o strategie multianuală pentru perioada 1998–2002. În iunie 1999, cu prilejul Summit-ului de la **Cologne**, a fost semnat **Pactul european pentru ocupare**. Summit-ul de la Lisabona (martie 2000), consacrat problemelor ocupării, lansează noi linii directoare ale ocupării adresate guvernelor tuturor țărilor membre ale U.E., precum și recomandări specifice pentru fiecare țară membră U.E.

Deciziile Consiliului European de la Luxemburg marchează un nou punct de plecare, reflexie, reconsiderare și acțiune a statelor membre în procesul de integrare/coordonare a diferitelor tipuri de politici și punerea acestora în “**serviciul ocupării forței de muncă**”. Reprezintă atât o continuare pe coordonate noi a deciziilor angajate cu câțiva ani în urmă de Consiliul European de la Essen și Cartea albă “Creștere–Competitivitate–Ocupare” (1994), ca și un exemplu la provocările noilor tendințe ale evoluțiilor economice, sociale, marcate, în plan economic, de globalizare și de neresursele unor politici ale pieței muncii.

Principalele **obiective** stabilite la Luxemburg, în decembrie 1997, pentru SEO vizează:

- *politici active și preventive* de combatere a șomajului tinerilor și a celui de lungă durată;
- *reforme* ale fiscalității și prestațiilor sociale;
- reducerea presiunii fiscale asupra costului muncii;
- *educație și calificare* pe parcursul întregii vieți (“tout au long de la vie”; “life long learning”);
- îmbătrânirea demografică a forței de muncă și *prelungirea vieții active*;
- *egalitate de șanse* între femei și bărbați;
- *promovarea* sectorului de servicii;
- parteneriatul social și modernizarea organizării muncii.

Liniile directoare și recomandările elaborate de Consiliul European în concepție integrată, ferm orientate pe probleme și priorități coordonate, vizează realizarea obiectivelor ambițioase stabilite la Lisabona pentru anul 2010, respectiv o **rată de ocupare** a populației în vârstă de 15–64 ani de **70%** pentru **bărbați** și **60%** pentru **femei**. Acestea urmează a fi prioritar realizate într-o mai susținută politică a statelor membre în direcția educației și formării profesionale pe parcursul întregii vieți, a definirii mai bune a zonei de implicare și a nivelurilor de acțiune a celor angajați în aceste acțiuni (guverne, autorități locale, patronate, sindicate etc.). În același timp, se apreciază, cu îndreptățire, că partenerii sociali au datorat să se implice activ în punerea în funcțiune a fiecăreia dintre componentele Strategiei europene pentru ocupare. Evident, într-o abordare plurianuală, directivele anuale și recomandările Consiliului European sunt destinate a susține pas cu pas (an de an), în mod diferențiat pe țări, în funcție de situația concretă, atingerea obiectivelor fixate la nivelul U.E., a corectării unele inadvertențe, a introducerii noilor orientări, a nuanțării sau a deplasării accentelor pe una sau pe alta din măsurile de politică de ocupare și combatere a șomajului. De altfel, acest mecanism de lucru este convergent cu art. 128, parag. 2 al Tratatului de la Amsterdam, care prevede adoptarea în fiecare an – pe baza analizei Planurilor naționale de acțiune (PNA) și a raportului de realizare a acestora – a liniilor directoare ale politicii de ocupare a statelor membre U.E. în cadrul unei strategii coordonate în favoarea ocupării.

SEO este susținută prin credite din Fondul social european, ale cărui acțiuni pentru perioada 2000–2006 sunt preponderent orientate pe problemele ocupării forței de muncă în statele membre.

Ca atare, problematica ocupării forței de muncă se află, în prezent, între prioritățile Comisiei Europene care apreciază că este necesar să se facă totul pentru a lupta contra șomajului, al cărui nivel inacceptabil amenință coeziunea societății europene. De aceea, deciziile Consiliului European de la Luxemburg marchează un nou început pentru politica de ocupare și combatere a șomajului.

În acest cadru, este mai evident decât oricând că măsurile **preventive** au o importanță deosebită pentru relaxarea evoluției șomajului **tinerilor** și a șomajului de **lungă durată**, prin identificarea din timp a nevoilor individuale și a celor ale pieței muncii și corelarea acestora, iar pe aceste baze, pentru a găsi răspunsuri adaptate, capabile să susțină sistematic măsurile active de inserție profesională, sporirea capacității de ocupare a fiecărui stat membru și a U.E. în ansamblu. SEO – pus în operă începând din 1998 – este chemat să răspundă unor astfel de exigențe. SEO este construit în jurul a patru axe principale sau pe patru stâlpi de rezistență (anexa nr. 18):

- ameliorarea capacității de inserție profesională;
- dezvoltarea spiritului antreprenorial;
- încurajarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a lucrătorilor pentru a permite pieței muncii să reacționeze la provocările și mutațiile din economie;
- întărirea politicilor de egalitate a șanselor.

3.3.2. Procesul angajat și lansat de Consiliul European la Luxemburg în 1997 a reușit să pună în funcțiune un cadru de succes, ambițios prin obiectivele sale finale, de coordonare a politicilor de ocupare în U.E. După trei ani de aplicare (1998–2000) a liniilor directoare și a recomandărilor anuale, rezultatele sunt vizibile și stimulative, efectele benefice ale diverselor programe și reforme se fac simțite la scara societală și individuală, chiar dacă există diferențe și inegalități între statele membre în ceea ce privește asimilarea directivelor și aplicarea recomandărilor. Sunt astfel confirmate concluziile Summit-ului de la Lisabona (23–24 martie 2000) cu privire la rolul **fundamental** și **global** al societății cunoștințelor pentru realizarea obiectivului **ocupării depline**, prin edificarea unei societăți bazate pe cunoaștere, pe dezvoltarea politicilor de educație și formare pe parcursul întregii vieți, a calificărilor și competențelor în tehnologia informațiilor și comunicațiilor (TIC).

În concluziile Consiliului European și ale Comisiei Europene, pe baza analizelor rezultatelor SEO până la mijlocul anului 2000 (în vederea pregătirii liniilor directoare pentru anul 2001 care au fost dezbătute la Summit-ul de la Nisa), se subliniază: “Pentru a pune în operă strategia de la Lisabona, nici un proces nu trebuie adăugat celor deja în vigoare – marile orientări de politică economică, Luxemburg, Cardiff, Cologne. Este necesar mai întâi de a întări decizia politică la nivelul U.E. într-un anumit număr de domenii – inovație, reformă economică, educație și formare, protecție socială – prin adoptarea unei metode deschise de

coordonare bazată pe liniile directoare, pe repere și urmărire (monitorizare) sistematică”. Evident, agenda socială adoptată la Nisa lansează noi mesaje politice care vor orienta SEO spre măsuri noi, mai ambițioase.

Din punct de vedere **economic** – ca urmare a ameliorării politicilor economice – reformele structurale cu efect asupra piețelor muncii sunt aplicate într-un context economic mai favorabil, care stimulează **cererea** de forță de muncă. Această particularitate generează responsabilități noi pentru factorii politici, pentru ca reforma structurală să susțină și să accelereze creșterea economică și a ocupării forței de muncă în condiții de menținere a stabilității financiare și a nivelului prețurilor.

Cu toate acestea, se remarcă în Raportul Comisiei Europene, pe piața muncii se mențin numeroase probleme structurale, cu deosebire în ceea ce privește “diferențele de evoluție între grupuri sociale și regiuni, care se manifestă prin fenomenul **pieței muncii cu două viteze** (ș.a.) și al disparităților regionale persistente”. În același timp, apar – practic pentru toate țările membre – probleme noi, de tipul penuriei de forță de muncă și al deficitelor de calificări în anumite domenii, spații geografice etc.

Din punct de vedere **politic**, Consiliul European a stabilit la Lisabona ca obiectiv **ocuparea deplină** în Europa într-o nouă economie, o economie emergentă. În primul deceniu al secolului XXI, acest obiectiv se concretizează în sporirea capacității de reacție, de răspuns la provocările generate de tranziția spre economia și societatea cunoașterii, modernizarea și consolidarea modelului social european, în întărirea deciziei de a investi în resursa umană, într-un model de protecție socială activă și o politică macroeconomică echilibrată.

În aceste coordonate, **educația și formarea profesională** pe parcursul întregii vieți devine obiect al unei strategii complete care acoperă toate aspectele procesului de învățare, respectiv înglobează orice activitate de învățare utilă, formală sau informală, care se înscrie într-un proces permanent destinat a îmbunătăți cunoștințele, aptitudinile și competențele.

Un element de primă mărime pentru SEO din perspectiva **societății informaționale** este reprezentat de elaborarea și implementarea de programe/măsuri capabile să garanteze că **sistemele de educație și formare și cetățenii** vor fi echipați, dotați, pentru a putea participa la societatea informațională, că vor fi pregătiți pentru tranziția spre societatea cunoștințelor.

În acest context sumar menționat, se pune întrebarea care sunt progresele principale care atestă necesitatea, utilitatea și responsabilizarea factorilor implicați în elaborarea SEO, a PNA și, desigur, în aplicarea lor? Și, eventual, care sunt riscurile, dacă există asemenea riscuri? Deci care sunt rezultatele notabile? Ce perspective oferă?

a) Perspectivele pozitive ale creșterii economice și ocupării încurajează reforme economice îndrăznețe în vederea restructurării și ameliorării durabile a funcționării pieței muncii.

b) **Solida sporire a ocupării, pe fondul reluării creșterii economice.** După 1997, au fost create **4 milioane de locuri de muncă**, în special în **servicii**;

cele mai puternice creșteri s-au înregistrat la forța de muncă cu **calificare înaltă** (specialiști și tehnicieni), ca și la lucrătorii din comerț și personalul din servicii; **pentru prima dată după 1990**, numărul locurilor de muncă cu **timp complet** de muncă îl depășește pe cel al **celor cu timp parțial** (63% din creșterea totală a locurilor de muncă), deși locurile de muncă cu timp parțial și cele temporare continuă să crească (3% pe an); aceasta reprezintă 30% din numărul total al locurilor de muncă din U.E. (80% din locurile de muncă cu timp parțial sunt ocupate de femei).

Rata de ocupare a populației în vârstă de 15–64 de ani a crescut de la 60,1% în 1997 la 63,3% în 2000; deși **femeile** au fost principalele beneficiare ale acestor creșteri, rata lor de ocupare (54% în 2000 și 50,7% în 1997) este sensibil inferioară celei a bărbaților (70,4% în 1997 și, respectiv, 72,5% în 2000).

Deși rata de ocupare a populației în vârstă de 15–64 ani sporește în toate țările, există **diferențe pe țări** destul de importante. De menționat că unele dintre acestea au atins deja nivelurile preconizate pentru anul 2000 – o rată globală de ocupare de 70% (60% pentru femei). Între acestea, se detașează Danemarca (76,5%), Suedia, Olanda, Regatul Unit (peste 70%); alte state – Grecia, Spania, Italia - mai au încă un drum lung de parcurs (în 2000 rata de ocupare se situa între 53% și 55%).

c) De remarcat prezența mai mare a **tinerilor** pe piața muncii, ceea ce poate fi apreciat ca un progres în gestionarea procesului de **tranziție de la școală la activitate**. Astfel, în 2000 față de 1997, rata de ocupare a tinerilor în vârstă de 15-24 ani sporește de la 36,9% la 40,3% pentru ambele sexe, de la 40,7% la 43,8% pentru bărbați și de la 33,7% la 36,8% pentru femei (anexa nr. 19);

d) Este de remarcat și tendința de sporire a ratei de ocupare a populației în vârstă de 55–64 ani de la: 36,2% la 37,7% pentru totalul forței de muncă din această grupă de vârstă, de la 47,1% la 47,9% pentru bărbați și, respectiv, de la 26,1% la 27,9% pentru femei.

Sigur că, și în aceste cazuri, se manifestă inegalități pe țări, regiuni etc. (anexa nr. 19). Politicile de stimulare/favorizare a tranziției de la “școală la muncă”, de prelungire a vieții active sunt încă limitate, adesea frânate.

e) **Țările candidate**, cu o singură excepție, **Ungaria**, comparativ cu cele membre U.E., înregistrează diminuări ale ratei de ocupare totale, a celei a bărbaților, ca și a celei a femeilor.

- Dacă în 1997 rata de ocupare a populației în vârstă de 15–64 ani avea valori cuprinse între **52%** în **Ungaria** (o rată foarte scăzută) și **68,6%** în **Cehia** (superioară mediei U.E.15 din acel an), în anul 2000 ecartul avea valori cuprinse între **51,5%** în **Bulgaria** (cea mai scăzută rată de ocupare pentru cele 25 de țări) și **64,9%** în **Cehia**, în scădere cu 3,7 p.p. față de 1997, menținându-se în continuare superioară mediei U.E.15 din anul 2000. Aceleași tendințe se înregistrează și în ceea ce privește ratele de ocupare ale bărbaților și femeilor în vârstă de 15–64 ani.
- România, deși se înscrie în trendul descendent (-3,3 p.p. pe total, -3,9 p.p. pentru bărbați, -2 p.p. pentru femei) caracteristic țărilor candidate, atinge totuși,

în 2000, la nivel global și pentru femei, niveluri superioare celor realizate de U.E.15 în 2000 și, evident, mai mari decât în multe din țările membre U.E. (anexa nr. 19);

- Rata de ocupare a tinerilor în vârstă de 15–24 ani oscila în 1997 între **28,6% pentru total, 32,4% bărbați și 24,7% femei în Ungaria**, sensibil inferioară ratelor corespunzătoare din U.E.15 și majoritatea țărilor membre, și **42,7% - ambele sexe, 49,5% - bărbați, 35,9% - femei în Cehia**, mai mare decât în U.E.15; în 2000 diferențele se situau între **20,5% în Bulgaria** (23% - bărbați, 18% - femei) și 36,4% (39,3% - bărbați, 33,6% - femei) în Cehia.

În consecință, nivelurile ratelor de ocupare ale tinerilor în vârstă de 15-24 ani în toate țările candidate, **inclusiv în România**, erau inferioare celor realizate de U.E.15. Acesta reprezintă un **semnal îngrijorător** pentru relația dinamică dintre piața muncii și piața educației și formării profesionale, inclusiv pentru managementul tranziției de la școală la activitate.

- În fine, rate de ocupare inferioare ca mărime mediei U.E.15 și celor mai multe dintre țările membre, exceptând Estonia și Lituania, se constată, în țările candidate, și în ceea ce privește rata de activitate a populației în vârstă de 55–64 ani.

În lumina acestor sumare considerații prilejuite de datele din anexa nr. 19, este evident că în prezent țările candidate au o distanță apreciabilă de parcurs pentru a se apropia de (a atinge) obiectivele fixate de C.E. pentru anul 2010 (an în care se apreciază că toate aceste țări vor fi deja membre U.E.). Ca atare, problematica ocupării trebuie așezată la locul ei și susținută – corespunzător concepției U.E. – prin toate celelalte tipuri de politici. Plastic vorbind, este vorba de a nu sacrifica ocuparea/omul/oamenii în “favoarea” unor echilibre nominale fără rezonanță pozitivă în viața cetățenilor europeni. Acesta rămâne încă un teren de confruntare doctrinară care nu poate fi soluționată practic decât prin politici convergente la scară națională și internațională.

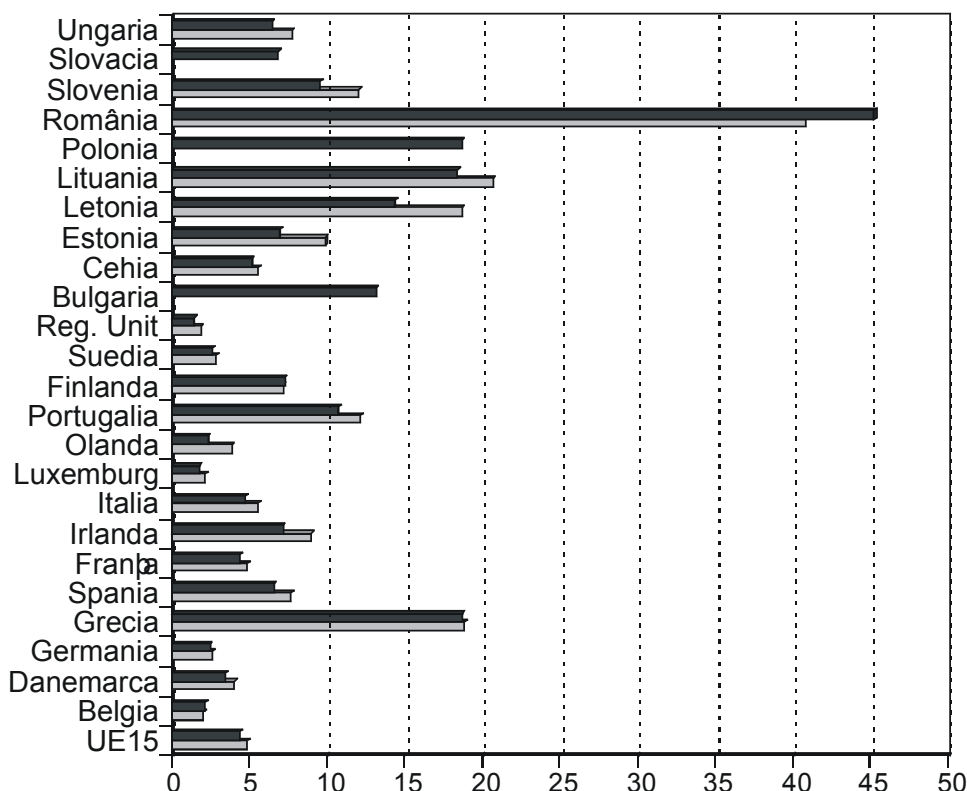
3.3.3. Structura sectorială a ocupării forței de muncă constituie una dintre axele principale de conciliere a nevoii de competitivitate cu cea de ocupare, a ocupării cu securitatea venitului.

Analizată comparativ, structura ocupării sectoriale a forței de muncă – formată pe parcursul unei perioade relativ îndelungate – prezintă diferențe sensibile în cele două grupe de țări – membre U.E. și cele candidate - și mai ales între țările candidate. În acest cadru, **România** ocupă o poziție singulară, dar cu impact economic și social puternic. Prin proporție și evoluție, prezintă numeroase și periculoase asimetrii (anexa nr. 20).

Prima constatare, cu două aspecte relevante: populația ocupată în agricultură în U.E.15 în 1997 reprezenta **4,9%**, cu o dispersie pe țări între **1,9% în Regatul Unit și 18,9% în Grecia**; în 2000, comparativ cu 1997, aceasta se reduce la 1,5% în Regatul Unit și 18,7% în Grecia, iar la nivelul U.E.15 la 4,4%. Peste acest nivel se situează un număr relativ mic de țări: Greciei i se adaugă: Portugalia (10,8%), Irlanda (7,8%), Spania (6,6%) și Finlanda (6,3%).

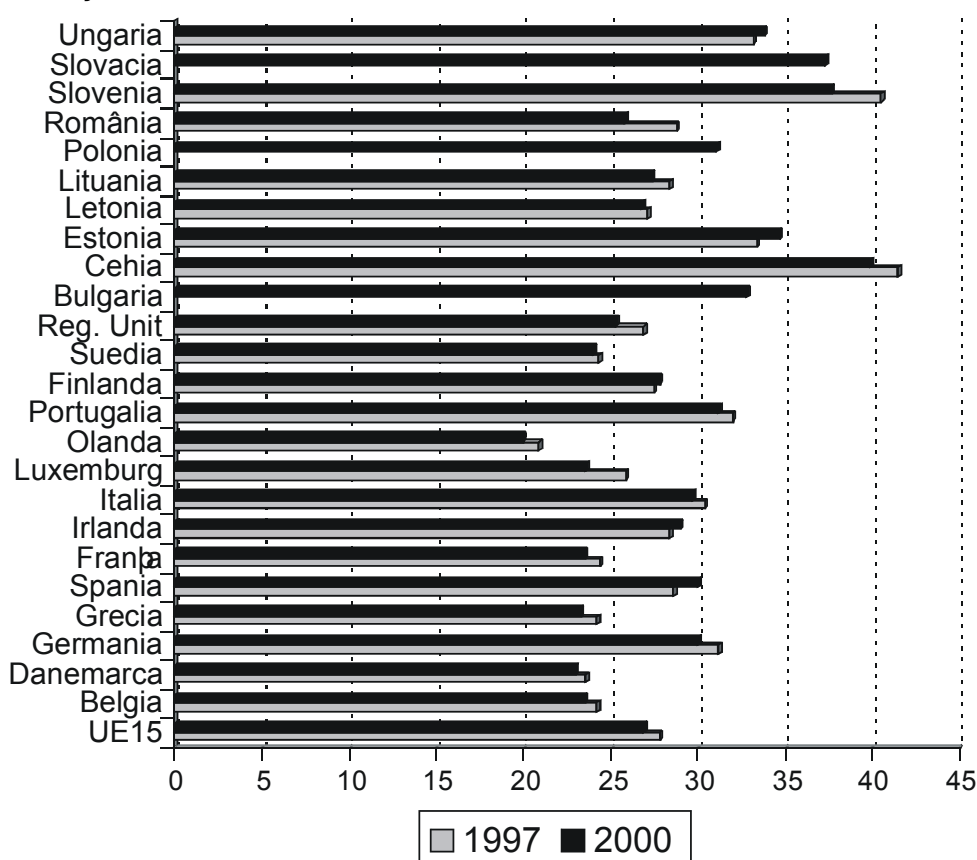
A doua constatare privește **țările candidate**: fără nici o excepție, deopotrivă în 1997 și în 2000, ponderea populației ocupate în agricultură este

sensibil superioară celei din U.E.15: între 5,6% (Cehia) și 40,9% (România) în 1997 și între 5,2% (Cehia) și 45,2% (România). Potrivit datelor Eurostat, **singura țară** în care **ponderea populației ocupate în agricultură** se situează la cote greu de imaginat în Europa, tinzând să sporească, este România. În alte țări din acest spațiu, dimensiunile relative ale ocupării în agricultură sunt inferioare nu numai celor din Grecia, dar și celor din Portugalia și Spania în anul 2000. Dacă ne referim exclusiv la **România**, este clar că aici sunt întrunite multe erori legislative și de politică economică ce își transmit impactul nu doar asupra ocupării, ci și a productivității globale, a competitivității produselor agricole/industriei alimentare pe piața românească și piața internă a U.E., concurență neloială și din partea unor competitori pe propria noastră piață, împingând practic – din lipsă de resurse financiare și a politicii prețurilor – agricultura cu un secol în urmă. Chiar și numai pentru aceste motive este nevoie de concentrare și focalizare a eforturilor spre **eficientizarea exploatației agricole** integrate într-o concepție modernă de dezvoltare a ruralului. În plus, așa cum vom constata în continuare, masiva deplasare (în cifre absolute, dar mai ales relative) a ocupării în agricultură în România s-a realizat, în opinia noastră, printr-o **dezindustrializare** la fel de “forțată”, în parte fără orizont, ca industrializarea în regimul trecut.



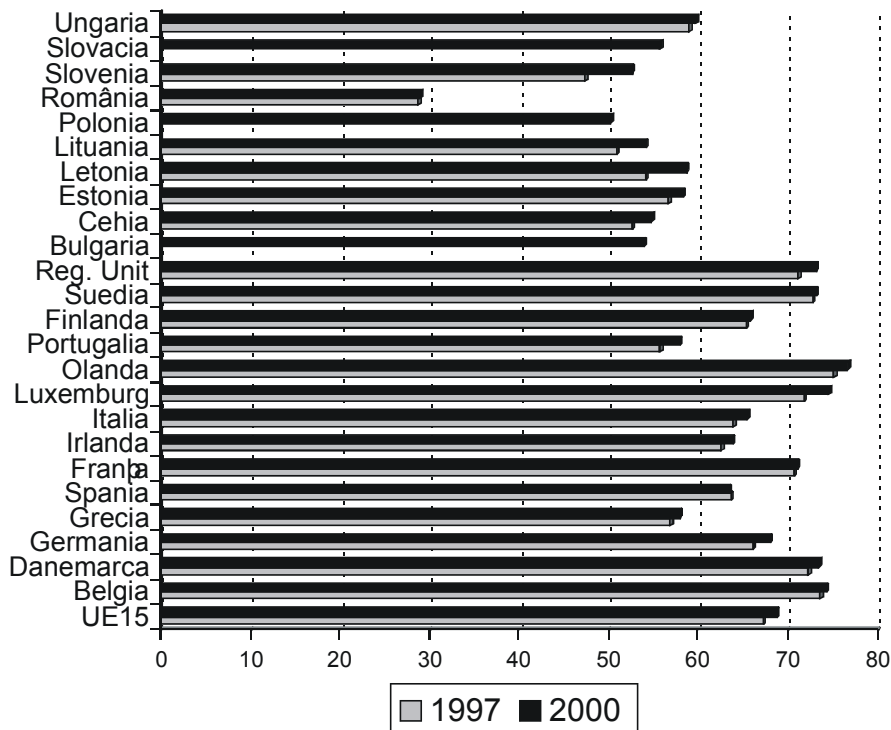
Graficul nr. 15 - Ponderea populației ocupate în agricultură în ocuparea totală în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000 (%)

A treia constatare, populația ocupată în industrie la nivelul U.E.15 reprezenta 27,8% în 1997 și 26,9% în 2000, cu o amplitudine a diferențelor pe țări ce se înscria în 1997 între 20,9% (Olanda) și 31,2% (Germania), iar în 2000 între 20 și 30% în aceleași țări. **Țările candidate** dețin ponderi ale populației ocupate în industrie, atât în 1997, cât și în 2000, între circa 33 și 40%. Reținem, de pildă, că, în 2000, populația ocupată în industrie reprezenta 39,9% în Cehia, 37,7% în Slovenia, 37,3% în Slovacia, 34,7% în Estonia, 33,8% în Ungaria, 31,1% în Polonia. Cu **25,8%** populație ocupată în industrie în anul 2000, **România** se situa pe ultimul loc între cele 10 țări, ponderi sub 30% mai înregistrându-se doar în Letonia și Lituania.



Graficul nr. 16 - Ponderea populației ocupate în industrie în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000 (%)

A patra constatare privește ponderea și evoluția populației ocupate în **servicii**. Și în acest segment există diferențe sensibile între cele două grupe de țări, pe de o parte, și între **România** și celelalte țări, fie din U.E.15, fie candidate, pe de altă parte.



Graficul nr. 17 - Ponderea populației ocupate în servicii în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000

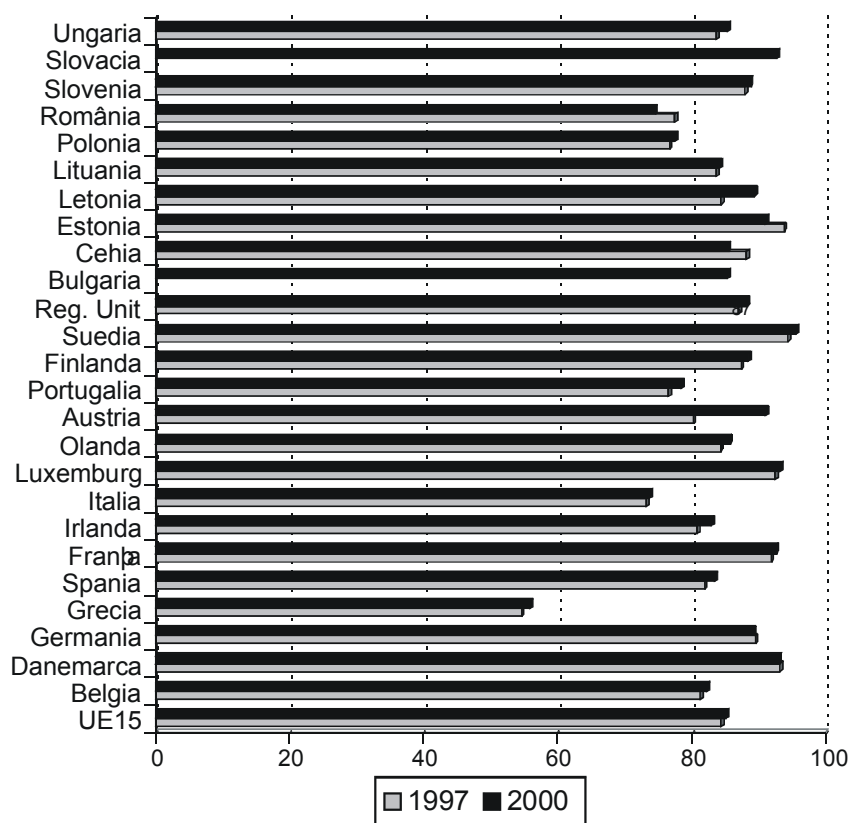
Fără prea multe comentarii, menționăm doar că ocuparea în servicii în U.E. tinde spre 70%, în unele țări acest nivel fiind depășit (Danemarca, Germania, Luxemburg, Olanda, Suedia, Regatul Unit), tinzând spre un prag maxim de ocupare în acest sector (graficul nr. 17);

- Cu excepția României, în care populația ocupată în servicii oscilează în jurul nivelului de 29%, în toate țările candidate ocuparea în servicii depășește de regulă, în anul 2000, 54%, **Ungaria** și, într-o măsură ceva mai mică, **Estonia** și **Letonia** având chiar o pondere superioară celei realizate, în același an, de Grecia și Portugalia (59,8%, 58,3% și 58,7% față de 58%).

Prin prisma ultimelor două constatări, credem că în România atât industria, cât mai ales serviciile au încă un imens potențial de ocupare. Pentru aceasta însă este nevoie de **politici adecvate de relansare a cererii, de îmbunătățire a calității, de investiții și export de valoare adăugată, care permit reducerea importurilor și crearea condițiilor de echilibrare a balanței de plăți externe, de reducere a deficitului contului curent**. Există potențial nepus în valoare, neglijat până la cote nepermise, de relansare cu succes pe unele segmente ale pieței serviciilor (servicii medicale, servicii turistice cu accent pe turismul cultural, servicii științifice, servicii în domeniul informațiilor și comunicațiilor etc.). Toate

acestea cu caracteristici ale unor locuri de muncă de antrenare care vor modifica configurația și imaginea ocupării în România.

3.3.4. Una dintre cele mai dificile probleme cu care România se confruntă pe plan intern, dar și în procesul de integrare derivă din ponderea redusă, în permanentă scădere, a **numărului și ponderii salariaților** în totalul populației ocupate. Problema a fost abordată și în paragraful anterior; aici atragem doar atenția că, în timp ce în România salariații reprezentau în anul 2000 – în conformitate cu metodologia BIM/Eurostat – 55,3% din totalul populației ocupate, în țările membre ale U.E.15 aceștia depășeau 85%, în ușoară creștere comparativ cu 1997. În plus, în țări cum sunt: Danemarca, Franța, Luxemburg, Olanda, salariații dețin peste 90% din populația ocupată. Numai Grecia are un nivel asemănător cu cel al României (56%).

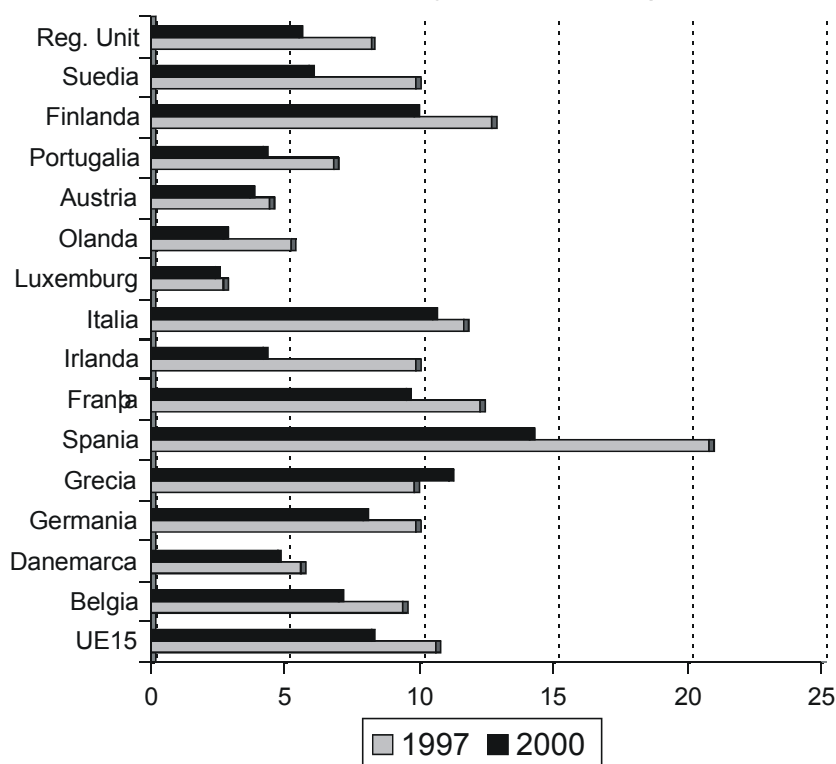


Graficul nr. 18 - Ponderea salariaților în populația ocupată în U.E.15 și țările membre, în 1997 și 2000 (%)

Pentru România, ponderea redusă, cu tendință **neîntreruptă** de diminuare, constituie un handicap cu impact economic puternic atât în ceea ce privește starea economică a celor care au un loc de muncă, cât și în ceea ce privește potențialul de creare a fondurilor necesare securității sociale, menținerii la cote

decente, dacă nu îmbunătățite, a relațiilor intra și intergenerații. Dacă aceste tendințe se vor menține, se conturează scăderea severă în următorii ani a ratei de înlocuire a venitului prin pensie, un domeniu în care deja există enorme dezechilibre și tensiuni care afectează profund sănătatea și securitatea națiunii.

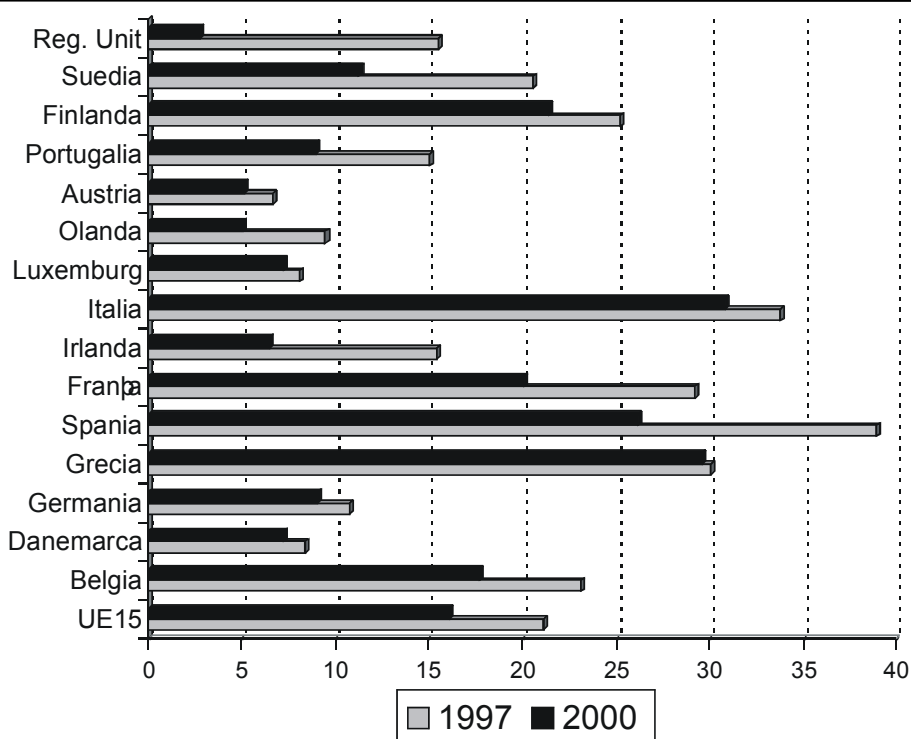
3.3.5. Numărul șomerilor a scăzut – pentru prima dată după o lungă perioadă – în 2000 față de 1997 cu peste **3700 mii de persoane**, iar **rata șomajului** cu 2,4 p.p., de la 10,6% la 8,2% (anexa nr. 21). Rate superioare mediei U.E.15 se înregistrează în: Spania (14,1%), Grecia (11,1%), Finlanda (9,8%), Franța (9,5%); rate de șomaj mult sub nivelul mediei U.E.15 se constată în țări cum sunt: Olanda (2,4%), Austria (3,7%), Irlanda (4,2%), Regatul Unit (5,5%) și Suedia (5,9%).



Graficul nr. 19 - Rata șomajului în U.E.15 și țările membre, în anii 1997 și 2000 (%)

De regulă, rata de șomaj a **femeilor**, chiar dacă se înscrie pe o curbă descendentă, este **superioară** ratei de șomaj a **bărbaților**.

Tinerii în vârstă de 15-24 ani continuă să rămână cea mai defavorizată categorie de forță de muncă pe piața muncii (anexa nr. 21). În raport cu rata medie a șomajului, cea a **tinerilor de 15-24 ani** este, la nivelul U.E.15, de circa **2 ori mai mare**, în unele țări membre fiind cu mult mai mare: Grecia – 29,6%, Spania – 26,2%, Franța – 20,1%, Italia – 30,8%, Finlanda – 21,4%.



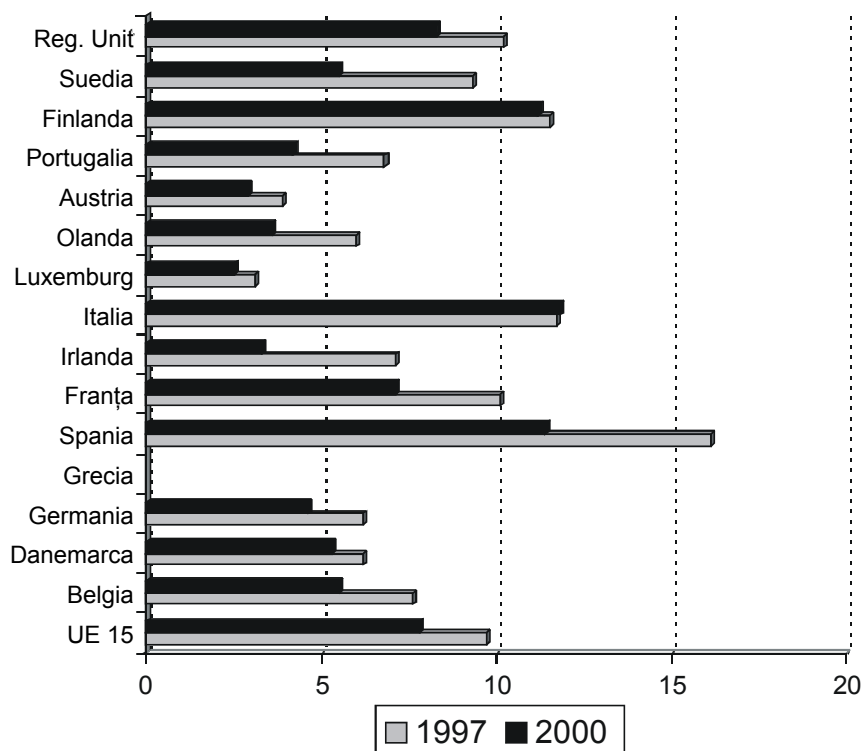
Graficul nr. 20 - Rata de șomaj a tinerilor în vârstă de 15–24 ani în U.E.15 și țările membre, în 1997 și 2000 (%)

În anul 2000, ponderea tinerilor șomeri în vârstă de 15–24 ani în totalul populației din aceeași grupă de vârstă era de 7,8% în anul 2000, în scădere față de 1997 (9,7%).

Șomajul de lungă durată (12 luni și peste), deși în scădere, continuă să fie o problemă și o preocupare majoră. Efectele economice și social-umane ale acestei forme de șomaj – cu determinări multiple – sunt deosebit de dure, inclusiv pentru țările bogate. La nivelul U.E., rata șomajului de lungă durată în anul 2000 a fost de 3,6%, cu 1,6 p.p. mai mică decât în 1997; valori superioare mediei se constată în Danemarca (3,8%), Germania (4%), Spania (5,9%), Franța (3,8%) și Italia (6,4%).

În aceeași perioadă, 1997–2000, evoluțiile șomajului, în diferitele sale structuri, se diferențiază, cu extrem de puține excepții, de cele din țările U.E.15. Evident, aceste “divergențe” în raport cu evoluțiile din U.E. își au explicații obiective și, deopotrivă, subiective. Cele **obiective** țin de amplitudinea transformărilor induse de reformele economice în procesul de tranziție, inclusiv de cele ale pieței muncii și, nu în ultimul rând, de “presiunea” moștenirii în materie de ocupare a forței de muncă. Cele **subiective** țin de capacitatea instituțională și managerială limitată, dar variabilă de la o țară la alta, de mentalități și

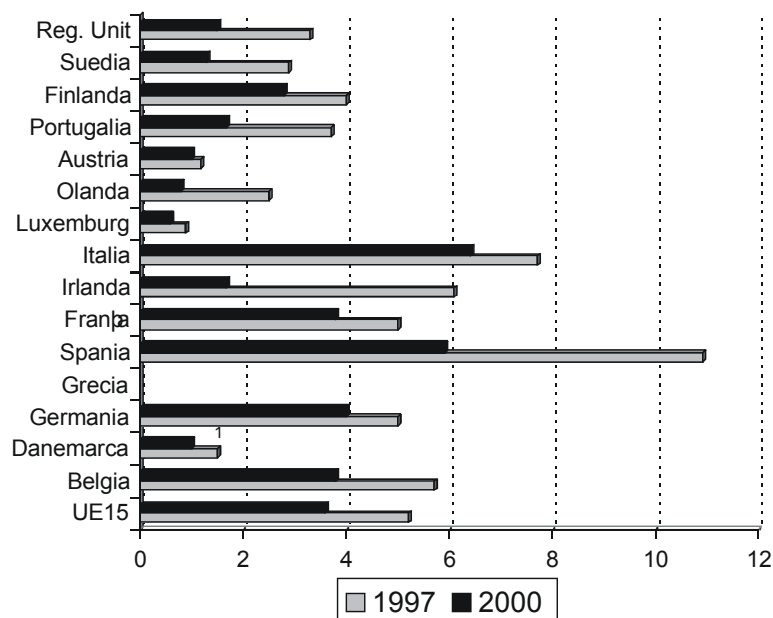
comportamente ale forței de muncă și ale partenerilor sociali pe piața muncii. În plus, la acestea apreciem că putem adăuga **orientările**, cel mai adesea diferite, ale U.E. și ale organizațiilor financiare internaționale – în speță, F.M.I. și B.M. – în ceea ce privește sistemul de legături dintre dimensiunile economice și sociale ale reformelor, dintre economia reală și cea nominală, dintre așa-numita **stabilizare macroeconomică și ajustare structurală și dimensiunea umană a tranziției**.



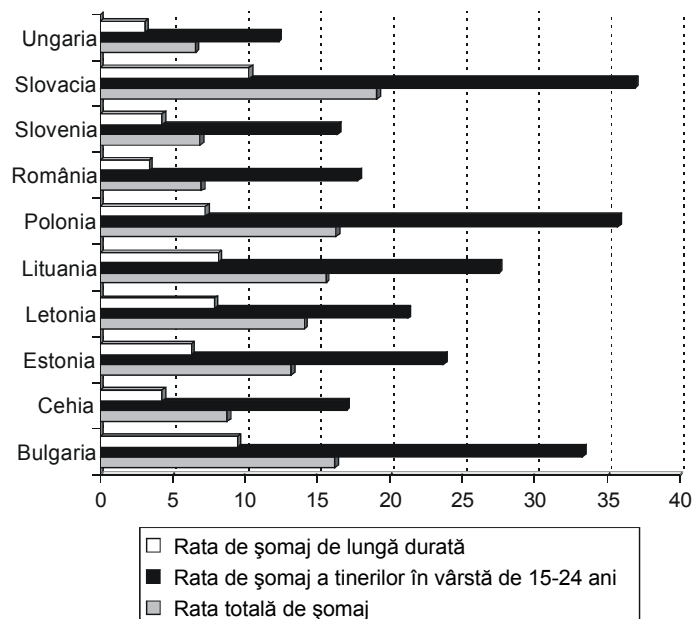
Graficul nr. 21 - Ponderea șomerilor în vârstă de 15–24 ani în totalul populației de aceeași grupă de vârstă, în U.E.15 și țările membre, în 1997 și 2000 (%)

Nu de puține ori, constrângerile din optica organizațiilor financiare internaționale corecte, justificate, au creat presiuni și tensiuni economice, îngustând foarte mult marja de manevră în materie de gestiune a resurselor umane – o problemă de competență guvernamentală, de dialog și parteneriat social.

În anul 2000 față de 1997, în **toate** țările candidate, **numărul de șomeri crește**; de asemenea, cu două excepții – Letonia și Ungaria – sporește și **rata de șomaj**, având valori superioare celor din U.E.15: în anul 2000, rata totală de șomaj avea o amplitudine cuprinsă între 6,6% în Ungaria și 19,1% în Slovacia (anexa nr. 21).



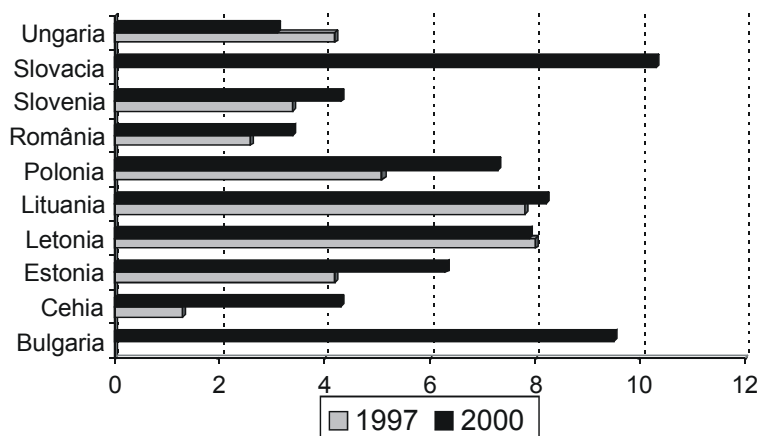
Graficul nr. 22 - Rata șomajului de lungă durată în U.E.15 și țările membre, în 1997 și 2000 (%)



Graficul nr. 23 - Rata de șomaj total, a tinerilor în vârstă de 15–24 ani și a șomajului de lungă durată în țări candidate, în anul 2000 (%)

În anul 2000, **rata de șomaj a tinerilor în vârstă de 15–24 ani**, sensibil mai mare decât în U.E.15, avea valori cuprinse între 12,3% în Ungaria (de aproape 2 ori mai mare decât rata medie), 36,9% în Slovacia, 35,7% în Polonia, 33,3% în Bulgaria, 23,7% în Estonia etc. În **România**, rata șomajului era, în același an, de 17,8%, în **creștere** cu 0,4 p.p. față de 1997 (17,4%). Privite numai în lumina acestor cifre, este evident că **țările candidate** sunt și vor fi în continuare confruntate cu o presiune puternică a tinerilor – o bună parte dintre ei intrați pentru prima dată pe piața muncii. **Prevenirea șomajului tinerilor** se conturează astfel ca fiind una dintre prioritățile majore ale strategiilor și, respectiv, ale planurilor anuale de acțiune ale acestor țări.

Alături de **șomajul tinerilor**, la fel de alarmant și greu în consecințe economice și socioumane este și **șomajul de lungă durată**. Rata ridicată a șomajului de lungă durată și ponderea mare a persoanelor care se află în șomaj de 12 luni și peste în țările candidate se impun, de asemenea, ca probleme prioritare ale pieței muncii, la care factorii implicați trebuie să caute soluții adecvate și viabile în strategiile și planurile naționale de acțiune. Altfel, șomajul de lungă durată își va intensifica “capacitatea” de deprofesionalizare, de precarizare a ocupării și veniturilor, de descurajare și, de ce nu, de “susținere” a pieței paralele a muncii, de tensiuni și disoluție socială.



Graficul nr. 24 - Rata de șomaj de lungă durată în țări candidate, în anii 1997 și 2000 (%)

3.3.6. Și o schimbare surprinzătoare în raport cu evoluțiile de până acum. Dacă această tendință se va menține, multe dintre ortodoxismele în domeniul ocupării, modelului de ocupare etc. al ultimelor decenii vor fi puse în dilemă sau oricum va trebui, dacă nu în totalitate revizuite, cel puțin ajustate la noile realități.

Așa cum se apreciază în documentele U.E., pentru prima dată după 1990, numărul locurilor de muncă nou create cu timp complet a fost mai mare decât al celor cu timp parțial. Peste 63% din creșterea totală a numărului locurilor de muncă între 1997–2000 a fost deținut de sporul locurilor de muncă cu timp

complet, care, în general, întrunesc în mai mare măsură caracteristici ale unor locuri de muncă durabile, de calitate.

În al doilea rând - și aceasta reprezintă, de asemenea, o tendință nouă în raport cu evoluțiile precedente - **numărul locurilor de muncă nou create cu contracte de muncă pe durată nedeterminată** depășește **numărul celor temporare**. În jur de 57-58% din locurile de muncă cu **statut de salariat** au fost **locuri de muncă cu contracte pe durată nedeterminată** (această tendință și-a făcut loc începând din 1994, fiind accentuată după 1997, o dată cu lansarea SEO).

Concomitent, locurile de muncă cu **timp parțial** și, respectiv, cele cu contracte pe durate determinate și-au continuat dinamica ascendentă, deși creșterea acestora s-a încetinit. Astfel, în anul 2000, din numărul total al locurilor de muncă din U.E.15, 17,7% erau locuri de muncă cu timp parțial, iar 11,4% locuri de muncă cu contracte pe durată determinată. În raport cu aceste medii, aceste ponderi aveau valori care oscilau între 25% (Regatul Unit) și 8% (Spania) pentru locurile de muncă cu timp parțial, respectiv 26,7% (Spania) și 3,8% (Irlanda) pentru locurile de muncă cu contracte pe durată determinată. Dacă locurile de muncă cu **timp parțial** sunt, în majoritate covârșitoare, ocupate de **femei** (80% din persoanele care lucrează cu timp parțial), cele **temporare** sunt preponderent ocupate de **bărbați**.

În fine, de reținut este și faptul că, pe fondul creșterii prevalente a ocupării în **servicii**, apar și semne ale sporirii ocupării în **industrie**.

În **țările candidate**, aceste ponderi sunt de regulă inferioare: 1,9% (Slovacia), 16,4% (România) pentru locurile de muncă cu timp parțial și între 2,1% (Estonia) și 10,8% (Slovenia) pentru locurile de muncă cu contracte pe durată determinată.

3.3.7. Încercând, în baza informațiilor utilizate, o concluzie generală, remarcăm **două** fenomene care coabitează: pe de o parte, progrese incontestabile însoțite de tendințe noi, iar pe de alta, menținerea unor disfuncționalități, distorsiuni și constrângeri care devin obiect de preocupări prioritare în anii următori.

Progresele sunt legate de reformele structurale ale pieței muncii, cu un triplu efect: de **dinamizare** funcțională a acestora; de **sporire a capacității de adaptabilitate** și, am spune, și **anticipare și reacție** a piețelor muncii europene la provocările incluse de schimbările mediului economic și social; de aprofundare, coerență și coordonare a politicilor economice și sociale la scară europeană și națională din perspectiva **dezvoltării umane** durabile, printr-o mai bună folosire a mecanismului ocupării forței de muncă.

Constrângerile/problemele rămase în suspensie, care necesită acțiuni coordonate în continuare, se concentrează în zone cum sunt: șomajul încă mare al tinerilor în vârstă de 15–24 ani, asociat cu o rată/pondere încă nepermis de mare într-o Europă nouă a șomajului de lungă durată; ecarturi persistente în ceea ce privește ocuparea, capacitatea de inserție și adaptare, egalitatea de șanse, oportunități și tratament; participare la educație și formare profesională pe tot

parcursul vieții; disparități regionale; rata relativ redusă de ocupare a populației de 64 de ani și peste; apariția unor semnale din ce în ce mai puternice cu privire la existența unei penurii cantonate în anumite segmente profesionale; inegalități puternice în ceea ce privește șansele de ocupare ale diferitelor grupuri profesionale și profesii. În ultimii 5 ani, de exemplu, potrivit aprecierilor C.E., creșterea ocupării a fost spectaculoasă (5% pe an) în profesii legate de informatică sau stimulate de procesele de globalizare a economiei, de cele de transformare a gestiunii și, nu în ultimul rând, de apariția unor noi nevoi sociale, cu șanse de dezvoltare. Aceasta ar putea deveni însă – printr-o politică înțeleaptă de educație și formare profesională – o zonă care, prin libera circulație a forței de muncă în condiții de egalitate de șanse și tratament, ar putea fi acoperită într-o măsură însemnată de țările candidate (atât pe piața lor internă, cât și pe piața internă a U.E.). Și, indubitabil, România ar putea să-și aducă – prin cantitate și calitate – contribuția la acest proces.

4. Perspective și riscuri

Progresele realizate de U.E., ca urmare a aplicării SEO, dar și problemele doar parțial soluționate, numeroasele constrângeri care au apărut impun în continuare, susțin experții C.E., politici macroeconomice sănătoase, o creștere economică stabilă, evoluții apropiate ale salariilor și veniturilor, reforme structurale compatibile cu orientările majore de politică economică, completarea, combinarea și rafinarea Directivelor C.E. pentru SEO, ca și a recomandărilor pe țări.

Examinarea, după doi ani și jumătate de aplicare a SEO, a rezultatelor obținute a condus la concluzia **menținerii celor patru piloni** (inserție profesională, spirit antreprenorial, adaptabilitate, egalitate de șanse). Structura SEO pe 4 piloni și-a dovedit valoarea și nu trebuie modificată înainte de încheierea ciclului de 5 ani (2002). Dar, ca urmare a Summit-ului de la Lisabona, noile orientări au fost încorporate în liniile directoare pentru anul 2001. Accentul principal introdus la Lisabona constă în "...adoptarea unei strategii globale în materie de ocupare, de reformă economică și coeziune socială în cadrul societății bazate pe cunoștințe și în angajamentul de restabilire a condițiilor ocupării depline" (*Décision du Conseil sur les lignes directrices de l'emploi des Etats membres en 2001*). Comisia a optat pentru introducerea **caracterului orizontal**, care vizează concomitent **obiectivul general** (ocuparea deplină în 2010) și **fundamentele instituționale** ale strategiei. Această orientare delimitează de o manieră mai precisă rolurile diferiților factori implicați și ia în considerare necesitatea continuării eforturilor de definire a obiectivelor și metodelor de evaluare comparativă, inclusiv sistemul informațional.

În al doilea rând, caracterul orizontal al SEO vizează încă **două aspecte apreciate drept esențiale**. Primul dintre acestea – subliniat cu deosebire de Consiliul European de la Santa Maria de Feira – se referă la sporirea **rolului, implicării și responsabilizării partenerilor sociali** în aplicarea liniilor directive în zona lor de competență. Al doilea privește **educația și formarea profesională pe parcursul întregii vieți**, subliniată cu deosebire în concluziile Summit-ului de la Lisabona. Acest aspect are o relevanță aparte pentru pilonul "inserție profesională

și capacitate de adaptare”, fără a subestima importanța sa și pentru ceilalți doi piloni ai SEO.

4.1. Directivele CE privind SEO pe anul 2001

Pilonul I. Ameliorarea capacității de inserție profesională:

- combaterea șomajului tinerilor și prevenirea șomajului de lungă durată;
- o abordare mai favorabilă ocupării: prestații, impozite și taxe, sisteme de formare profesională;
- o politică performantă de prelungire a vieții active;
- dezvoltarea competențelor pentru noua piață a muncii în procesul de educație și formare profesională pe parcursul întregii vieți. Acesta este considerat factorul cheie pentru dezvoltarea noii economii bazate pe cunoștințe, pe tehnologia informațiilor și comunicațiilor, ameliorarea calitativă și cantitativă a ocupării forței de muncă;
- politici active destinate plasamentului în muncă, prevenirii și eliminării locurilor înguste deja apărute;
- lupta împotriva discriminării și promovarea integrării sociale prin lărgirea accesului la educație și la ocupare.

Pilonul II. Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de noi locuri de muncă:

- noi oportunități de ocupare în societatea bazată pe cunoștințe și în servicii; imperativul exploatării tuturor posibilităților potențiale de creare de locuri de muncă, al mobilizării surselor de creație ale noii economii, inclusiv în domeniul serviciilor tradiționale, productive și personale, cât și ale protecției mediului;
- acțiuni locale pentru ocupare, inclusiv întărirea parteneriatului social la acest nivel;
- reforme fiscale în favoarea ocupării și formării, analiza impactului fiscalității asupra ocupării; un sistem fiscal mai favorabil ocupării, prin **ușurarea fiscalității și prelevărilor obligatorii asupra muncii; sporirea investiției în resursele umane.**

Pilonul III. Încurajarea adaptabilității întreprinderilor și salariaților:

- modernizarea organizării muncii – stabilirea unui parteneriat durabil în acest sens, prin acorduri speciale privind variatele aspecte ale organizării muncii; ameliorarea calității vieții de muncă;
- susținerea capacității de adaptare în întreprinderi, în procesul educației și formării pe parcursul întregii vieți; acorduri cu partenerii sociali pe probleme majore ale educației și formării pentru a amplifica capacitatea de adaptare și inovare; condiții pentru a oferi fiecărui lucrător șansa de

a-și însuși cultura societății informaționale până în anul 2003; identificarea și diseminarea celor mai bune practici în domeniul educației și formării.

Pilonul IV. Întărirea politicilor egalității de șanse între femei și bărbați

Realizarea obiectivului egalității de șanse între femei și bărbați – în conformitate cu concluziile Summit-ului de la Lisabona – necesită, pe de o parte, intensificarea eforturilor fiecărui stat membru, iar pe de altă parte, acțiuni concertate în ceea ce privește condițiile care influențează comportamentul pe piața muncii al femeilor și bărbaților. Practic, acestea se regăsesc transversal în cei patru piloni ai SEO.

Principalele **linii de acțiune** se referă la:

- “atacul” coordonat împotriva discriminării între bărbați și femei, cu deosebire în anumite sectoare și profesii în care inegalitățile sunt frapante;
- concilierea vieții profesionale cu viața de familie, prin implicarea și asumarea de responsabilități deopotrivă de către femei și bărbați; facilitarea reintegrării în activitate după o perioadă de absență de pe piața muncii; servicii de calitate pentru realizarea unor sarcini familiale; suprimarea progresivă a obstacolelor care frânează reintegrarea în activitate.

4.2. Posibile riscuri

Deși, din perspectiva ocupării, rezultatele sunt, după aproape trei ani ai drumului parcurs, încurajatoare, există însă, în raport cu **obiectivul final** și cu **directivele U.E.**, o serie de riscuri. Acestea sunt de natură diferită și pot conduce la abateri sau derapaje în raport cu țintele urmărite.

În **primul** rând, se manifestă inegalități, explicabile până la un anumit punct, în aplicarea celor patru piloni la nivelul U.E. și al țărilor membre, după cum există diferențe de la o țară la alta în stabilirea priorităților, a mijloacelor de acțiune aferente fiecărui pilon. În mod cert, principalul mecanism de susținere a politicilor active rămâne **serviciul de ocupare**, în primul rând **serviciul public de ocupare** care dispune de instituții și structuri operaționale. De aici, un prim factor de risc cu caracter politic, și anume: **acela de a considera că problematica ocupării și programele de ocupare intră doar în sfera de competență a ministerelor muncii**, ceea ce este nu numai fals, ci și dăunător, deoarece **ocuparea forței de muncă, cu toate efectele ei benefice**, impune o **strategie integrată** care angajează responsabilitatea întregului guvern, a parlamentului și a tuturor partidelor. Este necesar deci ca, în fiecare moment, să existe **voință și acțiune politică coordonate, ale parteneriatului și sindicatelor, cooperare intra și interguvernamentală, parteneriat cu societatea civilă în favoarea creșterii economice, a ocupării și a prevenirii șomajului**.

În **al doilea** rând, există un risc **economic și financiar** care poate bloca sau întârzia aplicarea SEO. Avem în vedere, concomitent, unda de șoc pe care încetinirea creșterii economice în S.U.A., schimbările în politica S.U.A. induse de

ultimele evenimente teroriste, dezechilibrele de pe piețele financiare – cele mai globalizate – pot afecta, în sensul reducerii, rata de creștere economică la nivelul mondial, inclusiv în U.E., reformele structurale. Într-un asemenea context, evident soluționarea problemelor care fac obiectul SEO și al PAN va fi cel puțin întârziată. Și aceasta cu atât mai mult cu cât este dificil de a împăca obiectivele ocupării cu restricțiile echilibrelor bugetare și cu cele structurale. Dar, fără rezolvarea corespunzătoare și corelată a acestor probleme, nu se poate înainta cu viteză dorită și atinge rezultatele scontate.

În **al treilea** rând, chiar dacă se vor menține sau chiar îmbunătăți condițiile favorabile creșterii ocupării din perioada 1998–2000 (puțin probabil, însă), U.E. trebuie să facă față provocărilor noii economii, să recupereze decalajul față de S.U.A. și Japonia în acest segment cheie al dezvoltării contemporane. Or, "...totuși, condițiile unei tranziții reușite spre o economie bazată pe cunoaștere nu sunt în nici un caz întrunite în U.E. și întârzierile ar putea fi înregistrate în ceea ce privește un număr important de avantaje potențiale, dacă realizările la nivelul reformelor economice și structurale nu se vor accelera" (*Rapport conjoint sur l'emploi 2000*, C.E., Bruxelles, 2000).

În **al patrulea** rând, din varii motive, mai ales dacă mediul economic va avea de suferit, există riscul real al unor **încordări în funcționalitatea relațiilor de parteneriat social**, în angajarea fermă a partenerilor sociali pe linia aplicării directivelor SEO, a susținerii sale în cele mai diversificate forme, a reformelor piețelor muncii aflate în diverse stadii de realizare. Probabil că cel mai important **centru de interes și presiune în acest caz va fi reforma sistemelor de impozitare, în general, a forței de muncă, de indemnizare a șomerilor în special.**

În **al cincilea** rând, unele riscuri pot rezulta din diferențele dintre capacitatea/voința **organelor locale** de a se implica în crearea locurilor de muncă la nivel local, în folosirea înțeleaptă a fondurilor destinate acestui scop.

În **al șaselea** rând, există probleme de creare/funcționare a unui sistem unic de înregistrare, monitorizare, evaluare a măsurilor din SEO și PAN. Această necesitate înțeleasă este destul de departe de a se regăsi într-un sistem informațional coerent și funcțional, la nivel U.E., în fiecare din țările membre și, într-o perspectivă nu prea îndepărtată, în cele candidate. Existența unui asemenea sistem de indicatori, construit pe baze conceptual–metodologice unitare, este extrem de importantă pentru **noua politică a ocupării în U.E.**, concepută ca o componentă a **Modelului social european**, a cărui esență rezidă, în ultimă instanță, în **coeziune economică și socială, în concertarea, prin politici și mecanisme adecvate, a acestor două dimensiuni, dincolo de orice opțiune/doctrină politică.**

Fără îndoială, aceste riscuri vizează și țările candidate care sunt într-o fază mai puțin avansată de elaborare a SEO și a PNA. Constrângerile economice, financiare și fiscale amintite acționează cu forță mai mare în multe dintre aceste țări, între care și România, putând antrena distorsiuni majore.

4.3. În loc de concluzii: o nouă filosofie și noi instrumente de susținere a ocupării forței de muncă

4.3.1. Cu circa o jumătate de an în urmă, cu prilejul lansării acțiunii pentru PNO în România, realizat cu asistența Olandei și Germaniei, ambasadorul Olandei în țara noastră, Pieter Jan Wolthers, remarcă, cu multă îndreptățire, următoarele: "...cel mai sigur mod de îmbogățire (prosperitate, n.n.) este asigurarea unui loc de muncă, și nu corupția, criminalitatea sau jocurile de noroc, inclusiv loto... E păcat să vedem că resursele umane din România, cea mai mare bogăție naturală a ei, nu găsesc unde să muncească pentru țara lor".

Pentru România – țară candidată la U.E. – ocuparea, cu efectele ei multiple asupra securității individului, familiei sale și societății, este o necesitate de prim ordin, dictată deopotrivă de factori interni (starea și dinamica economiei, a reformelor economice, potențialul uman al României – a doua țară ca mărime din spațiul central și est-european etc.) și externi (exigențele și costurile aderării la U.E.). În ultimă analiză, acestea impun gestionarea corespunzătoare, într-o viziune strategică integrată, a resurselor umane, într-un cuvânt, **încurajarea muncii**, sporirea venitului și securității sociale prin muncă, și nu prin "acceptarea statutului de șomer" în condiții de protecție socială fragilă sau ale muncii la negru.

Orientările mai recente (2001) privind politicile pieței muncii vizează consolidarea **componentei active**, inclusiv printr-o mai bună gestionare și monitorizare a programelor de ocupare, prevenire și combatere a șomajului. A face efectiv din **ocuparea forței de muncă, prevenirea și combaterea șomajului** o prioritate a reformei economice și sociale articulată cu celelalte componente răspunde atât nevoilor interne de valorificare a celui mai abundent factor de producție – forța de muncă –, cât și unor cerințe care derivă din preluarea, transpunerea și aplicarea acquis-ului comunitar în procesul de pregătire a integrării în U.E.

Dacă previziunile se vor dovedi corecte și/sau va exista voința politică de realizare a lor, anul 2001 va marca o schimbare de concepție și practică în ceea ce privește încurajarea ocupării forței de muncă. Esența acestei schimbări rezidă în deplasarea accentuată **de la măsuri pasive spre cele active**, în promovarea prin variate politici, mecanisme și dispozitive de gestionare a pieței muncii capabile să stimuleze **căutarea activă a unui loc de muncă** și, concomitent, **munca performantă, competitivă**.

Totodată, și aceasta este esențial pentru România, nevoia articulării componentelor reformelor și a mecanismelor de realizare a acestora este mai actuală mai mult decât oricând înainte. Și aceasta, cu atât mai mult cu cât în plan pragmatic, al acțiunii concrete, câștigă teren, devenind perenă, ideea potrivit căreia ocuparea forței de muncă nu mai este, dacă a fost vreodată în mod real, doar o **problemă a pieței muncii**, ci una a tuturor piețelor. Ca atare, ocuparea forței de muncă – în măsura în care este acceptată și tratată ca prioritate – nu se poate realiza în condiții optime fără creștere economică și structuri economice sănătoase, eficiente, fără macrostabilitate și coerență structurală, fără echilibru în

interiorul mixului de politici economice, educațional-formative, sociale. Altfel nu se poate ieși din **cercul vicios** al “ocupării forței de muncă versus competitivitate”, cu efectele lui turbulente asupra economiei și societății. Susținerea ocupării forței de muncă printr-o nouă abordare strategică și tactică, crearea unei structuri compatibile cu cea din țările membre ale U.E., reducerea în perspectivă a decalajelor **nu mai pot** fi neglijate sau marginalizate. Nu se pot sacrifica, credem, interese și obiective de perspectivă, în favoarea unora cu rază scurtă de acțiune, de cele mai multe ori contraproductive, cu efecte negative, cu costuri sociale ridicate, de durată.

4.3.2. Principalele obiective și priorități ale ocupării forței de muncă pe termen lung, la orizont 2010/2011, pot fi sintetizate astfel:

- sporirea ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă de la 55% în 2000 la 68-70% (apropiat de nivelul pe care și-l propune U.E. pentru 2010); o rată a șomajului care ar putea evolua de la 10-11% în anii 2001/2002 la 7-8% în 2004 și, respectiv, 5-6% în 2010/2011;
- prevenirea, prin crearea unei piețe tranzitionale de la școală la activitate, a șomajului tinerilor;
- ameliorarea puternică a structurii ocupării forței de muncă: de la **desincronizări și asimetrii** spre **convergență** a structurii ocupaționale; reducerea și întinerirea populației ocupate în **agricultură**, concomitent cu **diversificarea** activităților din mediul rural; stabilizarea și stabilitatea relativă a populației ocupate în **sectorul secundar** și eficientizarea ocupării în acest sector vital pentru asigurarea condițiilor absolut necesare dezvoltării sustenabile (structuri sectoriale eficiente, locuri de muncă durabile, securitatea venitului din muncă, autoprotecție etc.); crearea condițiilor minim necesare pentru sporirea **durabilă** a ocupării în **sectorul de servicii**, cu accent pe activitățile de înaltă tehnicitate și complexitate, care asigură crearea de **locuri de muncă de antrenare**, performante și eficiente, limitează emigrarea forței de muncă înalt calificate și încurajează reîntoarcerea celor care studiază în străinătate;
- limitarea, prin politici corecte de salarii și venituri, prin politici fiscale atractive, prin crearea unui mediu prielnic și predictiv pentru dezvoltarea afacerilor, deopotrivă a proceselor accentuate de segmentare/polarizare pe piața muncii, ca și a piețelor paralele ale muncii;
- egalitate de oportunități și tratament; urmărirea mai atentă și combaterea unor fenomene de discriminare, de încălcare a acestui principiu fundamental al creării Europei sociale;
- consolidarea progreselor în domeniul **educației și formării profesionale inițiale și continue**, relansarea cererii economice și sociale de educație; legături funcționale între evoluția pieței muncii, a cererii de calificări și oferta sistemului de EFPC;
- limitarea proporțiilor și reducerea șomajului de lungă durată;

- atenuarea disparităților regionale/teritoriale în ceea ce privește rata de ocupare, de șomaj, nivelul veniturilor etc.;
- asigurarea unui raport funcțional, benefic, între **internalizarea** unor costuri induse de gestionarea ocupării și șomajului (de pildă, **importul de șomaj**) și, respectiv, **externalizarea** altor costuri și/sau beneficii generate de libera circulație a forței de muncă, transferul – prin migrație legală/ilegală, prin acorduri bilaterale – de competențe, cooperare internațională etc.

4.3.3. În deplin consens cu **orientările U.E.** în materie de ocupare a forței de muncă, instrumentul principal de punere în operă devine **Planul național de acțiune multianual**. Prevederile acestuia, în fiecare etapă, ținând seamă de prioritățile naționale, trebuie să fie compatibile cu Directivele U.E. pentru SEO. În plus, să țină seamă de **recomandările anuale** ale C.E. adresate fiecărei țări. Țările candidate, între care și **România**, se află în curs de elaborare a acestor PNO. Ca atare, apreciem că, valorificând inteligent șansa oferită de U.E., minimizând costurile și maximizând beneficiile, cuvintele-cheie ale unui asemenea PNA sunt: **capacitatea sporită de ocupare, inserție profesională și în activitate; prevenire a distorsiunilor majore; articulare a mixului de politici; mobilitate/adaptabilitate/flexibilitate; coerență/coordonare; monitorizare și evaluare.** Iar premisa esențială rezidă în asigurarea pe termen lung a unui ritm de creștere economică relativ înalt (mai înalt decât media U.E.) concomitent cu accentuarea ajustărilor structurale din economie, sporirea performanțelor economice, a competitivității și veniturilor. Se pare că, pornind de la propriile noastre condiții, trebuie să învățăm să folosim și să protejăm mai bine cea mai importantă resursă a țării, să obturăm canalele de irosire a capitalului uman.

PNAO va fi construit pe cei patru piloni ai SEO: îmbunătățirea capacității de angajare și ocupare, dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de noi locuri de muncă, sporirea capacității de adaptabilitate a întreprinderilor și lucrătorilor, consolidarea egalității de șanse între femei și bărbați. Concomitent, practic, pentru fiecare pilon se va urmări și soluționarea unor probleme de tipul legislativ-instituțional, al capacității de implementare a PNO la nivel național și local, parteneriat social, training pentru implementarea acțiunilor finanțate din Fondul social european.

Așa cum se exprima domnul **Fotiadis**, reprezentant al delegației U.E. în România (până nu demult), acest plan: “va reprezenta principalul instrument al politicii sociale care va ajuta România în rezolvarea problemelor pieței muncii într-un mod organizat”. Altfel spus, va ajuta la crearea cadrului legislativ și administrativ, pe baza modelelor practicate în U.E.

Corepunzător liniilor obiective ale SEO pentru anul 2001, **obiectivele orizontale** vizează crearea condițiilor propice ocupării depline într-o societate bazată pe cunoștințe și inovație. Acest obiectiv major al politicii de ocupare a U.E. este susținut de măsuri și recomandări adecvate fiecărui pilon. Ca atare, în formule concentrate și adaptate trebuie să se regăsească și (în) cei patru piloni ai

PNA din România. La unele dintre acestea ne vom referi în continuare, cu sublinierea că nu putem acoperi aria vastă a complicatei și controversatei problematice a ocupării și șomajului în România. Vom încerca o grupare a acestora pe cei patru piloni ai SEO, respectiv ai PNAO.

Pilonul I. Sporirea capacității de ocupare, de inserție și reinserție profesională

a) Reconsiderarea concepției/abordării ocupării forței de muncă. În acest sens, este nevoie de acțiuni în direcția:

- perfecționării legislației muncii, înainte de toate a legii privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională;
- revederea sistemului de indemnizare, astfel încât să încurajeze căutarea activă a unui loc de muncă, cu respectarea principiilor solidarității, asigurării și echității;
- relație funcțională și stimulativă între performanță și remunerare, astfel încât să fie susținută motivația pentru muncă;
- revizuirea **fiscalității** asupra **salarilor și muncii**, astfel încât costul ridicat al muncii pe seama elementelor indirecte (a tot felul de contribuții și fonduri speciale) să nu mai descurajeze ocuparea forței de muncă, crearea de noi locuri de muncă, funcționarea pieței muncii, limitarea frontierelor de acțiune ale acestui mecanism neproductiv, antieconomic și social de încurajare a muncii la negru, a evaziunii fiscale etc.;
- încurajarea reîntoarcerii la muncă după o întrerupere;
- sporirea puternică a măsurilor active, atât sub aspectul fondurilor destinate în acest scop, cât și al zonei de acoperire a celor care intră sub incidența acestor măsuri (U.E. își propune, la nivel mediu, o proporție de 20%).

b) Politică de încurajare a prelungirii vieții active, stopare/limitare a fenomenului de retragere prematură de pe piața muncii:

- sporirea capacității de muncă și adaptare a lucrătorilor în vârstă, prin punerea în operă de acțiuni de încurajare a perfecționării calificării lor; promovarea unor formule variate de amenajare a timpului de lucru, valorificarea potențialului productiv al persoanelor în vârstă prin acțiuni de neîngrădire a participării lor la muncă;
- un acces suficient de larg al categoriilor mai înaintate de vârstă la formarea profesională complementară, ceea ce ar conduce la egalizarea șanselor acestei categorii pe piața muncii. Aceasta implică și schimbarea mentalității forței de muncă vârstnice, o mai mare deschidere spre mobilitate profesională și chiar sectorială/teritorială a acestora;
- sub aspect **legislativ**, se cer reglementări care să încurajeze participarea la muncă, și nu acceptarea, mai mult sau mai puțin "liber consimțită", a șomajului voluntar (prin plăți compensatorii, de pildă), care nu favorizează

ocuparea, fie cu statut de salariat, fie în activități independente. Dimpotrivă, devine sursa de **descurajare** și de conflict social. Iar așa-zisa protecție socială este fragilă, nesustenabilă, alimentând extinderea sărăciei.

c) *Dezvoltarea competențelor pentru noua piață a muncii, aflată în proces de restructurare și dezvoltare, oricum, o piață probabil mult mai dinamică, competitivă, în care securitatea ocupării și mobilitatea se armonizează.*

În acest context, **educația și formarea profesională continuă, pe parcursul întregii vieți, este factor-cheie**, decisiv pentru succesul ansamblului de măsuri necesare a fi luate în acest domeniu. Dezvoltarea noii economii bazate pe cunoștințe, tehnologia informațiilor și comunicațiilor nu poate fi realizată fără crearea la nivel **de masă a competențelor necesare**, inclusiv a celor metodologice, participativ-contribuționale și sociale: "Valorizarea forței de muncă apte de a fi ocupată presupune înarmarea persoanelor cu capacitatea de a accede la avantajele societății bazate pe cunoaștere și a culege fructele acesteia, de a acționa asupra deficitului de calificări, de a preveni eroziunea calificărilor din cauza șomajului, nonparticiparea și excluderea pe parcursul întregii vieți" (*Lignes directrices pour l'emploi en 2001*).

Din această perspectivă este necesar a fi întreprinse măsuri vizând:

- evaluarea reformelor din domeniul învățământului (preuniversitar, tehnic-profesional, superior) în vederea identificării **punctelor forte** care va trebui menținute și întărite și, respectiv, a **celor slabe** care necesită corecturi și adaptări la noile cerințe, derivând atât din nevoi naționale, cât și din nevoi legate de compatibilizarea cu sistemele și reformele din U.E. Într-un cuvânt, școala românească ar trebui să reentre pe o traiectorie pozitivă, ocupând poziția de **prioritate națională efectivă** pe care o merită. Și aceasta, cu atât mai mult cu cât România ar putea fi – dacă-și valorifică potențialul de care dispune – exportatoare de **servicii de educație și formare profesională** în domenii-cheie, competitive;
- echilibru între diversele componente ale conținuturilor învățământului (curriculum), cu accent pe cunoștințe-cheie – tehnologic, informativ/comunicare, limbi străine - utile pe piața muncii, dar și pentru învățarea pe tot parcursul vieții;
- eradicarea surselor de alimentare (prin necuprindere în învățământ a circa 5% din numărul copiilor de vârstă școlară) a analfabetismului;
- reducerea abandonului școlar, cu deosebire în învățământul preuniversitar;
- sporirea ratei de pasaj din învățământul obligatoriu (9 ani) în învățământul secundar;
- revigorarea, prin sprijin substanțial, a învățământului din mediul rural;
- crearea unor condiții favorabile pentru trecerea fără mari dificultăți **de la școală la viața activă** (o a doua șansă, calificări-cheie și chiar organiza-

rea unei așa-numite “piețe tranzitionale a muncii”, încurajarea – prin diverse mecanisme fiscale și de creditare a agenților economici – a angajării absolvenților, reglementarea juridică, pe baze contractuale, a practicii elevilor și studenților etc.);

- crearea condițiilor – financiare, materiale, umane – care facilitează accesul adulților la programe/stagii de formare continuă. O mai clară delimitare a competențelor și răspunderilor factorilor implicați, **întărirea parteneriatului social, participare și management adecvat la nivel local** astfel încât să fie satisfăcute, înainte de toate, nevoile comunităților locale, atât în domeniul economic, cât și în cel social;
- dotarea cu mijloace informatice moderne, lărgirea accesului la Internet și la resursele multimedia;
- folosirea mai bună în interiorul diferitelor categorii de populație activă a oportunităților oferite de programele de asistență internațională (Socrates, Leonardo da Vinci, RICOP, PHARE 2001 ș.a.).

d) *O mai bună inserție profesională a tinerilor în vârstă de 15–24 ani și reinserție a șomerilor de lungă durată:*

- punerea în acțiune a unor **strategii cu caracter preventiv**: identificarea în timp util a nevoilor de forță de muncă, a aspirațiilor individuale și concilierea acestora astfel încât creșterea șomajului să fie limitată și/sau prevenită;
- reglementări juridice compatibile cu cerințele inserției profesionale rapide și eficiente.

e) *Un accent incomparabil mai mare pe măsuri active de ocupare, în vederea:*

- stimulării reale a interesului pentru căutarea activă a unui loc de muncă, schimbării mentalităților și comportamentelor;
- prevenirii fenomenelor de excludere socială;
- prevenirii deficitelor, locurilor înguste în ceea ce privește anumite calificări și/sau competențe.

Realizarea acestor deziderate implică:

- îmbunătățirea serviciilor de **identificare/studiere a locurilor de muncă disponibile, de mediere și plasare**. Dar activitatea de calitate în acest domeniu necesită sporirea numărului de personal care-și desfășoară activitatea în astfel de servicii și îmbunătățirea pregătirii lor profesionale, înarmarea cu competențele necesare;
- politici speciale de orientare și consiliere profesională pentru evitarea deficitului/excedentului de calificări pe piața muncii;
- politici de creare de locuri de muncă **atractive, durabile, competitive și recompensatorii** pentru forța de muncă de înaltă calificare, prevenind

astfel, în bună măsură, **migrația** acestora sau asigurând reîntoarcerea în țară a tinerilor care studiază în străinătate;

- evitarea ca prin “inginerii juridice” să se creeze o imagine deformată, nereală asupra ocupării.

f) Măsuri susținute împotriva discriminării pe piața muncii, promovarea integrării sociale prin ocuparea forței de muncă.

Pilonul II. Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă

În acest scop, un accent aparte este necesar să se pună concomitent pe: crearea de locuri de muncă durabile de calitate, dezvoltarea IMM și a microafacerilor, formarea managerilor, combaterea muncii la negru etc.

- reducerea obstacolelor, cele mai multe birocratice, de creare de noi întreprinderi, de inițiere a unor microafaceri. De asemenea, este nevoie de mai multă **operativitate** și focalizarea, cu adevărat, pe domenii/probleme-cheie, fundamentale în managementul și aplicarea programelor de asistență internațională care vizează reconversia profesională;
- reexaminarea legislației fiscale cu privire la sarcinile salariale și nonsalariale, precum și a celei privind protecția și asistența socială. Un raport optim între costul direct al forței de muncă, în speță cel salarial legat de performanță, și cheltuielile indirecte, care majorează nepermis de mult costul muncii și descurajează ocuparea;
- condiții pentru atragerea unei părți a forței de muncă din activitățile informale în cele formale (se apreciază, în prezent, că circa 1,2 milioane de persoane lucrează la negru, fără contract de muncă);
- identificarea sectoarelor/activităților care dispun de potențial real și durabil de creare de locuri de muncă în condiții de competitivitate. Este vorba despre activități agricole, industriale, de servicii pentru producție și populație, inclusiv servicii sociale;
- accent sporit pe **acțiuni de ocupare la nivel local și regional**, pe baza studierii nevoilor locale de forță de muncă și de calificări, a orientării formării profesionale în concordanță cu acestea, a activizării parteneriatului. Elaborarea, la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare, iar în acest cadru, la nivelul diverselor localități și chiar bazine de ocupare, a unor planuri de acțiune pentru ocupare ar putea fi o întreprindere benefică.

Pilonul III. Încurajarea/promovarea adaptabilității întreprinderilor și a lucrătorilor

Din rațiuni derivând mai ales din starea economică a întreprinderilor, din calitatea managementului firmelor cu capital majoritar de stat, dar nu numai, preocupările pentru promovarea schimbării și adaptabilității au fost neglijate sau au ocupat o pondere extrem de redusă. Comportamentul celei mai mari părți a firmelor, pentru o bună bucată de timp, a fost unul de **supraviețuire**, iar cel al

lucrătorilor a rămas în bună măsură dependent de vechiul model de ocupare a forței de muncă. Nici **sindicatelor** și nici **patronatelor** nu au acordat, de fapt, atenția necesară dezvoltării adaptabilității firmelor și lucrătorilor la provocările și schimbările din mediul economic și social.

Aceste comportamente, pe măsură ce s-au cronicizat, au devenit **frâne** ale unei evoluții economice sănătoase, competitive, asiguratoare de locuri de muncă și venituri. De aceea, **promovarea mobilității companiilor și lucrătorilor în pas cu dinamica piețelor** trebuie să devină pilon important al PNA. Principalele direcții de acțiune ar putea fi următoarele:

- modernizarea organizării muncii și a diverselor forme de muncă prin mecanismul **negocierii și încheierii de acorduri între partenerii sociali** (la nivel național, sectorial, regional, de firmă). Este vorba despre acorduri cuprinzătoare, integrate, care includ simultan problematica economică și tehnologică, cu impactul ei asupra organizării/amenajării timpului de muncă, a formelor de muncă, a echilibrului necesar între flexibilitatea ocupării și securitatea economică și socială a lucrătorului și întreprinderii;
- ameliorarea reglementărilor juridice în domeniu și consolidarea instituțională a funcționării instituțiilor pieței muncii abilitate cu răspunderi în acest domeniu;
- supravegherea aplicării corecte a legislației muncii;
- susținerea adaptabilității prin educație și formare de-a lungul întregii vieți, promovarea sistemului de acorduri de parteneriat în acest scop.

Pilonul IV. Dezvoltarea și promovarea unor politici de egalitate a șanselor între femei și bărbați

a) Integrarea egalității șanselor între bărbați și femei în politica economică și socială națională:

- organisme specializate în probleme de egalitate a șanselor (în prezent, în România, în cadrul MMSS există o direcție de “egalitate a șanselor”;
- analize periodice și proceduri de evaluare a modului de aplicare/realizare a PNO pentru bărbați și femei;
- perfecționarea sistemului informatic–statistic cu privire la egalitatea de șanse.

b) Combaterea discriminării între bărbați și femei:

- reducerea ecartului în ceea ce privește oportunitățile de ocupare, tratamentul egal, nivelul salariului pentru o muncă de valoare egală, în general în ceea ce privește **situația femeii atât pe piața muncii**, cât și în activitățile de familie, comunitare ș.a.;
- măsuri în direcția reprezentării mai echilibrate a femeilor și bărbaților în diverse sectoare și/sau profesii, ca și în funcții de execuție și conducere;

- egalitate de remunerare: aplicarea principiului “la muncă de valoare egală, salariu (venit) egal”.

c) *Concilierea vieții profesionale cu viața de familie. Acesta este un domeniu în care – în ciuda acțiunilor întreprinse, inclusiv în plan legislativ – inegalitățile se mențin importante, iar șansele de reducere a lor pe termen scurt și mediu sunt modeste. Reușitele sunt dependente de factori economici, socioculturali și educaționali–formativi, comportamentali, religioși, tradiționali etc. Ca atare, direcțiile de acțiune pentru concilierea celor două componente majore ale vieții adultului sunt:*

- măsuri și politici de sprijinire a familiei, de dezvoltare a unor servicii sociale în slujba familiei. Este vorba despre servicii de **calitate** și, în același timp, cât mai larg **accesibile** din punctul de vedere al prețului. De reținut este și faptul că **serviciile sociale pentru familie pot deveni o sursă importantă de creare de noi locuri de muncă**, educație și formare profesională. Nu întâmplător, în literatura de specialitate, se vorbește despre “**economia socială**” în **calitate de potențial creator de locuri de muncă durabile**;
- crearea de oportunități pentru reintegrarea în viața activă a femeilor și, respectiv, a bărbaților, care, pentru o anumită perioadă, și-au întrerupt activitatea. Examinarea obstacolelor existente și inițierea de măsuri în consecință (reconversie profesională, planuri de dezvoltare a carierei, formule diverse de ocupare etc.).

În acest paragraf final al studiului nostru, pornind nu numai de la examinarea problemelor și tendurilor din perioada 1990–2000, ci și a semnelor de însănătoșire pe care economia României a început să le lanseze începând din anul 2000, am încercat să punem în evidență **politici și mecanisme** de promovare a ocupării, a prevenirii și combaterii șomajului.

Premisa fundamenatlă de la care am pornit și pe care ne-am construit demersul analitic a fost aceea că: pentru **România**, care dispune de un important potențial de muncă, valorificarea acestui potențial la cote cât mai înalte de eficiență și competitivitate, **ocuparea forței de muncă constituie o prioritate națională**. Dar, în abordarea acesteia, nu se poate face abstracție de contextul general, sintetizat practic în **provocările și costurile generate și atrase de globalizarea economiilor și de integrarea în U.E.** De aceea, concluziile noastre cu necesitate au ținut seama de încă **două seturi de condiționalități**.

Primul dintre acestea, recunoscut în literatura și practica internațională, se referă la faptul că **ocuparea, prevenirea și combaterea șomajului**, ca geneză, efecte și soluții, depind în ultimă instanță de funcționalitatea **tuturor** piețelor. Ca atare, pot fi soluționate printr-un **mix de mecanisme și mijloace diferite ca natură**, dar articulate într-o perspectivă globală.

Al doilea, România, ca țară candidată, este obligată, prin acordurile semnate cu U.E. și opțiunea fermă pentru integrare, să-și racordeze politicile de ocupare și combatere a șomajului la **orientările U.E.** în domeniu, evident cu

accentele, prioritățile, mecanismele care sunt cerute și posibil de aplicat în condiții interne specifice.

Desigur că există, în studiul nostru, priorități, mecanisme, probleme insuficient abordate, precum și probleme care suscită discuții. Dar mesajul pe care am dorit să-l transmitem este acela de reconsiderare a factorului uman în procesul de reformă economică și socială, de mai bună valorizare a bogăției celei mai importante a României; sperăm să fie receptat corespunzător de cei cărora li se adresează.

Noiembrie 2001

Anexe

Anexa nr. 1

Principalele documente ale U.E. pentru Strategia europeană a ocupării

- Traité d'Amsterdam (titre 128) (1997)
- Sommet pour l'emploi de Luxembourg (novembre 1997)
- La résolution du Conseil Européen, "La stratégie européenne pour l'emploi", Luxembourg, 1997
- Lignes directrices de la SEO adoptées dans le cadre du Sommet de Luxembourg ont été transposées en termes des mesures concrètes et administrative par chaque Etat membre à travers de leur Plan d'action national pour l'emploi (PANs), PANs 1998, PANs 1999, PANs 2000.
- Conférence à Strasbourg: Vers une approche stratégique de l'action locale pour l'emploi
- Rapport conjoint sur l'emploi 2000 (version finale) (19/12/00)
- Colloque - Stratégies territoriales en faveur de l'emploi (08/11/00)
- "Agir au niveau local pour l'emploi" ou comment donner une dimension locale à la Stratégie européenne pour l'emploi. La campagne continue (25/11/00)
- Les recommandations aux Etats membres (06/09/00)
- Les lignes directrices pour l'établissement des plans d'action nationaux de l'année prochaine (06/09/00)
- La Commission adopte un ensemble de dispositions percutantes pour accélérer la réforme des marchés du travail de l'U.E. (06/09/00)
- Conférence sur le financement de la protection sociale en Europe (13/12/99)
- "Paquet Emploi": la touche finale (13/12/99)
- L'emploi en Europe 1998
- Des emplois pour des gens - des gens pour l'emploi: transformer les lignes directrices en action
- Communications de la Commission sur les politiques communautaires en faveur de l'emploi
- La stratégie européenne pour l'emploi - Investir dans les ressources humaines, investir dans des emplois plus nombreux et de meilleure qualité
- Conférence européenne des directeurs des ressources humaines, 1999

-
- “Le vieillissement de la population active européenne - Employabilité et productivité” (22/9/99)
 - Mise en œuvre des lignes directrices au niveau local: conférence des maires en faveur de l'emploi (22/9/99)
 - Lignes directrices pour l'emploi 2000
 - Rapport conjoint sur l'emploi 1999
 - La Commission adopte les lignes directrices pour l'emploi de l'an 2000 (9/9/00)
 - La Commission formule des recommandations sur la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres (9/9/99)
 - Semaine de l'emploi 99: du 3 au 5 novembre 1999
 - *L'action locale pour l'emploi* (9/9/99)
 - Conférence sur l'employabilité de l'Observatoire de l'emploi (22/6/99)
 - Le Pacte européen pour l'emploi a été lancé au Sommet de Cologne (16/6/99)
 - Plans d'action nationaux pour l'emploi de 1999 (10/6/99)
 - Exécution de la stratégie de l'emploi: quinze séminaires sur l'emploi organisés avec les Etats membres (26/4/99)
 - Stratégie coordonnée pour l'emploi: conférence de la présidence allemande (23/4/99)
 - La Commission adopte un document sur l'emploi pour le Sommet de Cologne (23/4/99)
 - La Suède devrait tirer parti de sa main-d'œuvre qualifiée (15/3/99)
 - Conférences des ministres du travail du G8 sur les politiques d'emploi dans une économie globale en pleine mutation (8/3/99)
 - Moderniser les Services Publics de l'Emploi pour soutenir la stratégie européenne de l'emploi (Com (98) 641 final)
 - Les lignes directrices pour l'emploi 1999 (version finale)
 - Rapport conjoint sur l'emploi, 1998
 - Rapport sur les taux d'emploi, 1998

Anexa nr. 2

Sistemul de indicatori pentru SEO. Indicatori ai performanțelor de bază

Indicatorul	Definiție	Funcția - capacitatea cognitivă
I. Indicatori ai ocupării:		
1. Creșterea ocupării totale	Variația anuală a numărului de persoane care au un loc de muncă (%)	Măsurarea rezultatului global al strategiei pentru ocupare
2. Rata totală de ocupare	Ponderea persoanelor ocupate în vârstă de 15-64 ani în populația totală din aceeași grupă de vârstă (%)	Indicator standard care exprimă performanța majoră a strategiei de ocupare
3. Rata de ocupare pe grupe de vârstă*	Ponderea persoanelor ocupate din grupa de vârstă de 15-24 ani, 25-54 ani, 55-64 ani, în populația totală din grupele respective de vârstă (%)	Indicator complementar de performanță; este orientat, în principal, pe urmărirea modului de aplicare a recomandărilor și obiectivelor privind menținerea persoanelor vârstnice în activitate (55-64 ani și peste)
4. Rata totală de ocupare în echivalent timp complet de muncă	Numărul total de ore efectiv lucrate, raportat la numărul mediu anual de ore de muncă cu timp complet, calculat în raport cu populația totală în vârstă de 15-64 ani (%)	Indicatorul are funcția de a completa informațiile privind rata ocupării, luând în considerare diferențele între numărul mediu de ore de muncă pe o persoană care ocupă un loc de muncă. Poate fi calculat și pe grupe de vârstă (indicatorul 3)
*) Indicatorii 2, 3 și 4 sunt calculați pentru total forță de muncă ocupată și, separat, pentru bărbați și femei.		
II. Indicatori ai șomajului (total, bărbați, femei):		
1. Rata totală de șomaj	Nr. total de persoane în șomaj (corespunzător metodologiei BIM) în raport cu populația activă totală (%)	Indicatorul standard de evaluare/apreciere a strategiei de combatere a șomajului
2. Rata de șomaj a tinerilor	Nr. de tineri în vârstă de 15-24 ani care se află în șomaj, raportat la populația totală din aceeași grupă de vârstă (%)	Indicator standard de urmărire/apreciere a incidenței șomajului în rândul tineretului
3. Rata șomajului de lungă durată	Nr. de persoane aflate în șomaj de lungă durată (> 12 luni) ca pondere în populația activă totală (%) (metodologia BIM)	Indicator standard care permite urmărirea și evaluarea obiectivului de reducere a șomajului de lungă durată
III. Indicatori economici legați de ocupare:		
1. Creșterea reală a PIB	Medie anuală (%)	Măsoară activitatea totală: indicator al volumului total al producției din economie
2. Creșterea productivității aparente a muncii	Creșterea PIB pe persoană ocupată, respectiv pe oră de muncă (%)	Măsoară intensitatea muncă a creșterii economice: pune în relație volumul total al creșterii producției cu forța de muncă suplimentară necesară pentru a realiza această creștere

Indicatorul	Definiție	Funcția - capacitatea cognitivă
3. Costul unitar real al forței de muncă	Creșterea remunerării totale pe salariat, ajustată în funcție de productivitatea forței de muncă și de deflatorul PIB (%)	Măsoară costul forței de muncă. Indice compas care combină: variațiile costului total al forței de muncă, în termeni reali, cu cele ale productivității muncii

Indicatori ai politicilor de ocupare corespunzători Directivelor 1-3

Directivile 1-2		
Variabile	Indicatori	
	Input	Output
A: Nr. de tineri/adulți care devin șomeri în decursul lunii x	Indicator de efort: Proporția tinerilor/adulților care au devenit șomeri în luna x și au inițiat un plan individual de acțiune înainte de a ajunge la o durată a șomajului de 6/12 luni C/A (%)	Rata de intrare în șomaj de lungă durată: proporția tinerilor/adulților care se aflau în șomaj fără întrerupere la sfârșitul lunii x + 6/(12).
B: Nr. de tineri/adulți aflați în șomaj fără întrerupere la sfârșitul lunii x + 6 (12)		B/A (%)
C: Nr. de tineri/adulți care au devenit șomeri în cursul lunii x și au inițiat un plan de acțiune individual concret înainte de luna x + 6 (12)		
D: Nr. de tineri/adulți care au devenit șomeri în luna x și se află tot în șomaj la sfârșitul lunii x + 6 (12) și care nu au inițiat încă un plan individual de acțiune	Rata de nonefort (nonrespect): proporția tinerilor/adulților deveniți șomeri în luna x care se aflau tot în șomaj în luna x + 6 (12), dar care nu au inițiat un plan de acțiune individual. D/B (%)	
Directiva 3		
E: Nr. de participanți la programe de formare sau alte măsuri similare care, în perioada precedentă, erau în șomaj (medie anuală)* F: Nr. de șomeri înscriși/înregistrați, medie anuală	Rata de activizare*: nr. de participanți la programe de formare sau alte măsuri similare, care, în perioada precedentă, erau în șomaj, în raport cu nr. de șomeri înscriși. Distribuție pe tipuri de măsuri. E/F (%)	Rata de reîntoarcere în șomaj după participare la un program/măsură activă (%); distribuție pe tipuri de măsuri (%) Facultativ: Rata de reintegrare în activitate după participare la programul de măsuri active (%); distribuție pe tipuri de măsuri

*) De preferință, medii anuale întemeiate pe măsuri lunare.

Indicatori de performanțe structurale

Directiva	Indicatorul	Definiția
Indicatori de educație și formare profesională		
Directiva 6	Nivel mediu de instrucție (LL1)	Proporția populației care are o diplomă de nivel secundar ciclul 2, total, pe sexe, grupe de vârstă (%)
	Rata de participare la procesul de educație și formare (LL2)	Proporția populației care este cuprinsă în sisteme de educație și formare profesională, total, pe sexe, grupe de vârstă, statut profesional (%)
Directiva 7	Rata tinerilor care părăsesc (abandonează) prematur sistemul școlar (LL3)	Proporția populației în vârstă de 18-24 ani care a terminat învățământul secundar primul ciclu (nivel 2) sau mai puțin și nu a continuat nici studiile și nici o altă formare profesională, total, pe sexe (%)

Directiva	Indicatorul	Definiția
Directiva 8	Accesul elevilor la ordinatoarele (LL4)*	Numărul elevilor pe un ordinator, total, pe niveluri de învățământ (primar, secundar), în persoane
	Accesul la Internet în școli (LL5)*	Proporția școlilor conectate la Internet, după nivelul de învățământ (primar, secundar)
*) Cei doi indicatori vor fi utilizați împreună pentru a răspunde obiectivului Directivei 8, care constă în "echiparea școlilor cu material informatic și facilitarea accesului elevilor la Internet".		
Indicatori ai spiritului antreprenorial		
Directiva 10	Rata de ocupare în întreprinderile mici și mijlocii (RO IMM1) (%)	Proporția salariaților din IMM în numărul total al persoanelor ocupate, total, bărbați, femei
Directiva 11	Rata de activitate a independenților (ROI2) (%)	Proporția lucrătorilor independenți în nr. total al persoanelor ocupate total, bărbați, femei
Directiva 13	Rata de ocupare în servicii (ROS3) (%)	Proporția persoanelor în vârstă de 15-64 ani ocupați în servicii în nr. total al persoanelor de aceeași vârstă, total, bărbați, femei
	Rata anuală de creștere a ocupării în servicii (ROS4); creștere medie anuală (%)	Sporul +/- anual al numărului de salariați din sectorul de servicii, total, bărbați, femei
	Pondere ocupării în servicii (ROS5) (%)	Proporția salariaților ocupați în sectorul de servicii în numărul total al populației ocupate; total, bărbați, femei
Indicatori de fiscalitate		
Directiva 14	Pondere în PIB a prelevărilor totale (TT) (%)	Încasări totale provenite din impozite și cotizații sociale ale salariaților și angajaților, în procente, din PIB
	Sarcina fiscală medie pentru un celibatar care are o remunerare slabă (TW1) (%)	Raportul între totalul prelevărilor (impozite asupra veniturilor persoanelor fizice, cotizații sociale ale salariaților și ale angajatorilor, inclusiv impozitul asupra masei salariale) suportate de un lucrător celibatar fără copii care câștigă 50% din salariul mediu și remunerarea totală
	Sarcina fiscală medie pentru un cuplu care are o remunerare scăzută/slabă (TW2) (%)	Raportul între totalul prelevărilor (impozite asupra veniturilor persoanelor fizice, cotizațiilor sociale ale salariaților și angajatorilor, inclusiv impozitul asupra masei salariale), suportate de un cuplu fără copii, al cărui partener principal câștigă 50% din salariul mediu, și remunerația totală
	Rata efectivă de impozitare a forței de muncă salariate (REIS) (%)	Suma costurilor salariale indirecte și a impozitelor asupra veniturilor persoanelor fizice suportate de forța de muncă salariată (exclusiv, deci, lucrătorii independenți), exprimate în % în totalul salariilor brute
Indicatori ai egalității între femei și bărbați		
Directiva 19	Ecartul între ratele de șomaj absolute (EO1)	Diferența între ratele de șomaj ale femeilor și cele ale bărbaților în cifre absolute - puncte procentuale
	Ecartul între ratele de ocupare absolute (EO2)	Diferența între ratele de ocupare ale femeilor și cele ale bărbaților în cifre absolute - puncte procentuale
	Indicele segregăției profesionale între sexe (EO3)	Pondere medie națională a ocupării femeilor și, respectiv, a bărbaților pe profesii; diferențele sunt adăugate pentru a obține dezechilibrul total între sexe. Se exprimă în procente din populația totală ocupată

Directiva	Indicatorul	Definiția
	Indicele segregăției sectoriale între sexe (EO4)	Pondere medie a femeilor și bărbaților ocupați pe sectoare; diferențele sunt adăugate pentru a obține dezechilibrul sectorial total între sexe. Se exprimă în procente din ocuparea totală
	Ecartul remunerării între sexe (EO5)	Raportul dintre indicele remunerării femeilor și cel al bărbaților pentru salariații care au lucrat mai mult de 15 ore pe săptămână; total, sector public, sector privat
	Ecartul de venituri pe sexe (EO6)	Pondere a femeilor care câștigă mai puțin de 50% din venitul mediu național anual în raport cu proporția corespunzătoare a bărbaților
Directiva 20	Impactul asupra ocupării al situației familiale pe sexe (EO7)	Ecartul absolut între ratele de ocupare ale persoanelor fără copii și ale celor cu un copil în vârstă de 0-6 ani, pe sexe (grupa de vârstă 20-50 ani)
	Diferența incidenței (impactului) asupra ocupării femeilor și bărbaților, în funcție de situația familiei (EO8)	Raportul între indicatorul EO7 pentru femei și pentru bărbați (%)
	Pondere involuntară a muncii cu timp parțial, pe sexe (EO9)	Proporția muncii involuntare cu timp parțial, pe sexe, în raport cu rata totală de ocupare cu timp parțial (%)

Notă: În raport cu această listă completă de indicatori care, în calitate de componentă a acquis-ului comunitar, se cere însușită și aplicată de fiecare țară membră sau candidată la U.E., în PANO se mențin încă mari diferențe. În principal, acestea se referă la: concepte/definiții care se abat, mai mult sau mai puțin, de la cele standardizate; inexistența sau slaba fiabilitate a unor informații statistice absolut necesare pentru calculul indicatorilor menționați; dificultăți de distribuție a unora dintre indicatorii pe sexe, profesii, sectoare etc.; gradul diferit de însușire/aplicare a unor indicatori; priorități naționale variate (anexele 3-12). Toate acestea, evident, se constituie în greutate de analiză comparată a progreselor înregistrate și, respectiv, într-o mai precisă focalizare a directivelor și recomandărilor anuale ale C.E. prin organismele sale specializate. Cât privește **țările candidate**, nu dispunem de informații. Aflate, în prezent, în proces de elaborare/definitivare a strategiilor pentru ocupare și a planurilor de acțiune naționale, acestea dispun de un **instrument statistic** de certă valoare teoretică și metodologică care va contribui la accelerarea procesului de compatibilizare a statisticii naționale în materie de ocupare cu cea a U.E.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000. Annexe statistique. Definitions, tableaux et graphiques, CE, Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 3

Aplicarea Directivelor 1–2 SEO în țările membre ale U.E.

Para	Directiva 1			Directiva 2		
	Aplicare (1)		Neaplicare	Aplicare (1)		Neaplicare
	Integrală	Previziuni pt. aplicare integrală		Integrală	Previziuni pt. aplicare integrală	
Belgia		2001				x
Danemarca	x				începutul 2001	
Germania		2002			2002	
Grecia			x			x
Spania		2002			2002	
Franța		2002			2002	
Irlanda	x				sfârșitul 2000	
Italia (2)			x			x
Luxemburg	x			x		
Olanda	x				2002	
Austria	x			x		
Portugalia		sfârșitul 2000			sfârșitul 2000	
Finlanda	x			x		
Suedia	x			x		
Regatul Unit	x			x		

Notă: 1) În conformitate cu politicile privind Directivele 1 și 2, este necesară asistență individualizată și intervenție în timp util, preventivă pentru șomerii tineri/adulți, înainte de 6 (12) luni de șomaj, astfel încât să poată fi identificate progresele realizate.

2) Italia s-a angajat să aplice integral Directivele 1 și 2 până în 2003.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 4

**Stadiul reformelor privind sistemele de indemnizare
a șomerilor în anul 2000**

Țara	Reforme globale	Măsuri de stimulare focalizate	Prelungirea vieții active	
			Politici de descurajare a retragerii anticipate și/sau privind vârsta pensionării	Stimulente pentru angajare și alte măsuri
Belgia		x		x
Danemarca	x		X	x
Germania		x	X	x
Grecia		x		x
Spania		x		x
Franța		x		x
Irlanda	x	x		
Italia		x		
Luxemburg		x		
Olanda	x		X	x
Austria				x
Portugalia		x	X	x
Finlanda			X	x
Suedia		x		x
Regatul Unit	x	x		X

Sursa: Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.

Anexa nr. 5**Aplicarea Directivei 6 în țările membre, 2000**

Țara	Participarea la educație și formare	Nivel de educație	Obiectiv	Abordare globală
Belgia	la nivel mediu	sub medie	da	nu
Danemarca	peste medie	peste medie	da	da
Germania	sub medie	peste medie	nu	nu
Grecia	sub medie	sub medie	nu	nu
Spania	sub medie	sub medie	nu	nu
Franța	sub medie	la nivel mediu	da	nu
Irlanda	sub medie	sub medie	nu	da
Italia	sub medie	sub medie	nu	nu
Luxemburg	sub medie	la nivel mediu	nu	nu
Olanda	peste medie	la nivel mediu	da	da
Austria	la nivel mediu	peste medie	da	nu
Portugalia	sub medie	sub medie	da	nu
Finlanda	peste medie	la nivel mediu	nu	da
Suedia	peste medie	peste medie	nu	da
Regatul Unit	peste medie	peste medie	da	da

Sursa: Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.

Anexa nr. 6

Vedere de ansamblu privind capacitatea de adaptare, 2000

Progrese privind parteneriatele realizate în cadrul aplicării PAN*	Austria		Belgia		Dane-marca		Finlanda		Franța		Germania		Grecia		Irlanda		Italia		Luxemburg		Olanda		Portugalia		Spania		Suedia		Regatul Unit	
	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS	G	PS
	Fără schimbări		Mari schimbări		Fără schimbări		Fără schimbări		Progrese		Mari schimbări		Progrese		Progrese		Progrese		Fără schimbări		Progrese		Fără schimbări		Progrese		Fără schimbări		Progrese	
Măsurile de stimulare /acorduri privind formarea continuă	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x
Măsurile specifice axate pe calificări T.I.C.	x	⊗	⊗	⊗	x	x	x	x	x	x	x	x	x	⊗	x	x	x	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	x	x	x	⊗	x	x	x	⊗
Organizarea muncii Reorganizarea timpului de lucru**	⊗	x	x	x	⊗	x	⊗	x	x	x	x	x	x	x	⊗	⊗	x	x	X	x	x	x	x	x	⊗	x	⊗	x	⊗	⊗
Modernizarea contractuală***	⊗	⊗	⊗	x	⊗	⊗	x	x	⊗	⊗	x	⊗	X	⊗	⊗	⊗	x	x	⊗	⊗	x	⊗	x	x	x	x	x	x	x	⊗
Noi forme de organizare a muncii****	⊗	⊗	x	x	x	x	x	x	x	x	⊗	x	⊗	x	x	x	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	x	x	⊗	⊗	x	x	x	x
Lucrătorii cei mai vârstnici	x	x	x	x	⊗	x	x	x	x	⊗	x	x	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	x	x	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	x	⊗	⊗

Notă: G = guvern; PS = parteneri sociali; ⊗ = nu este consemnată în PAN 2000.

* = toate statele membre consultă parteneri sociali cu prilejul negocierilor colective/individuale; în unele cazuri, parteneriatul este întemeiat pe condiții-cadru stabilite de guvern, dar aplicate de PS; în altele, parteneriatul cuprinde guvernul și partenerii sociali ale căror negocieri colective se poartă asupra unei game de probleme economice, fiscale, salariale legate de ocupare.

** = reducerea duratei săptămânale, lunare, anuale a muncii; munca cu timp parțial.

*** = revizuirea unor reglementări privind contractele de muncă temporare, disponibilizări, reforma integrală a legislației, relațiile de muncă ș.a.

**** = noi forme de organizare introduse prin negocieri colective și susținute de guvern – participarea la decizie, inclusiv financiară, noi sisteme de remunerare, munca în echipă, policalificare.

Sursa: Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.

Anexa nr. 7

**Tablou comparativ al recomandărilor Consiliului European
pentru anii 1999 și 2000**

	Număr recomandări					
	Adoptate 1999	Propuse 2000	Menținute 2000	Modificate în 2000	Suprimate în 2000	Adoptate pentru prima oară în 2000
Belgia	4	5	0	3	1	2
Danemarca	2	3	0	2 (o recomandare din 1999 a fost divizată în două)	0	0
Germania	5	5	1	2	2	2
Grecia	6	6	1	5 (două au fost concentrate într-una)	0	1
Spania	4	5	0	3 (au fost transformate în două recomandări)	1	3
Franța	4	5	0	3	1	2
Irlanda	3	2	0	2	1	0
Italia	5	5	0	4 (două au fost unite într-o singură recomandare)	1	2
Luxemburg	2	3	0	2 (unite într-o singură recomandare)	0	2
Olanda	2	2	0	2	0	0
Austria	3	3	0	3	0	0
Portugalia	3	4	0	3	0	1
Finlanda	3	3	0	3	0	0
Suedia	2	3	0	2	0	1
Regatul Unit	4	4	0	3 (două recomandări din 1999 au fost reunite)	1	2
Total	52	58	2	42	8	18

Sursa: Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.

Anexa nr. 8

Indicatori din PAN pentru Directivele 1–2 și 3

Țara	Directiva 1-2	Directiva 3	Lacune ale informațiilor statistice
Belgia	x	x	
Germania	x	x	
Danemarca	x	x	
Grecia			Date necomparabile pentru Directiva 3. Nu există date pentru Directivele 1–2
Spania	x	x	Fiabilitate îndoielnică a datelor
Franța	x	x	Nu corespunde definițiilor comune
Irlanda	x	x	Incomplet. Nu corespunde definițiilor comune. Nu există distribuție pe sexe
Italia		x	Nu există informații pentru Directivele 1–2
Luxemburg	x	x	
Olanda	x	x	Nu corespunde definițiilor comune (Directiva 1)
Austria	x	x	
Portugalia	x	x	
Finlanda	x	x	
Suedia	x	x	
Regatul Unit	x	x	Fără repartizare pe sexe; fără cifre absolute

Notă: PAN = Plan de acțiune național

Directiva 1–2 – prevenirea șomajului tinerilor

Directiva 3

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 9a

Indicatori de output – fluxul intrării în șomaj de lungă durată
A. șomeri tineri

Țara	1998			1999		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Belgia (1)	43,7	43,5	44,0	41,6	41,1	42,0
Germania (2)				15,2	n.d.	n.d.
Danemarca (4)				10,0	8,0	12,0
Grecia						
Spania	15,5	24,2	21,5	11,9	8,1	15,4
Finlanda (2)	(9,9)	(11,0)	(8,9)	10,3	12,0	8,9
Franța (3)	19,7	16,8	22,8	18,3	16,1	20,6
Irlanda	12,3	n.d.	n.d.	12,3	n.d.	n.d.
Italia						
Luxemburg	17,8	16,4	19,6	20,3	20,0	20,6
Olanda				*13,0	*12,0	*15,0
Austria	8,2	6,5	10,2	3,4	2,5	4,4
Portugalia	17,3	15,0	18,8	20,2	15,3	23,3
Suedia	3,9	3,9	3,9	3,2	3,8	2,6
Regatul Unit	18,4	19,6	16,0	17,0	n.d.	n.d.

Notă: *) observări pe 3 luni.

(1) Date necomparabile cu celelalte state membre, perioadele mai mici de 3 luni nu sunt considerate ca o întrerupere a șomajului înregistrat; (2) Date necomparabile ca urmare a schimbării bazei de calcul; (3) Estimări pornind de la valoarea indicatorului național; (4) Datele se referă doar la **șomerii indemnizați**.

n.d. - Lipsă de date.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 9b

Indicatori de output – fluxul intrării în șomaj de lungă durată
B. aomeri adulți

Țara	1998			1999		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Belgia (1)	37,1	34,9	39,1	35,0	33,4	36,4
Germania (2)				16,7	n.d.	n.d.
Danemarca (4)	4,0	4,0	5,0			
Grecia						
Spania	12,7	19,1	15,5	7,9	6,6	9,0
Finlanda (2)	11,6	14,1	9,8	10,6	13,8	8,6
Franța (3)	18,0	16,4	19,8	15,9	14,5	17,5
Irlanda				8,1	n.d.	n.d.
Italia						
Luxemburg	13,6	13,4	13,8	13,8	13,8	13,7
Olanda				*26,0	*22,0	*31,0
Austria	4,3	3,3	6,5	1,0	0,7	1,5
Portugalia	15,9	16,8	15,3	23,8	24,9	23,0
Suedia	5,4	5,1	5,6	15,0	17,4	12,4
Regatul Unit	12,1	13,3	8,4	11,0	n.d.	n.d.

Notă: *) observări pe 3 luni.

- (1) Date necomparabile cu celelalte state membre, perioadele mai mici de 3 luni nu sunt considerate ca o întrerupere a șomajului înregistrat; (2) Date necomparabile ca urmare a schimbării bazei de calcul; (3) Estimări pornind de la valoarea indicatorului național; (4) Datele se referă doar la **șomerii indemnizați**.

n.d. - Lipsă de date.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 10a

Indicatori de input (măsuri active) în țările membre ale U.E., 1998, 1999
A. ^aomeri tineri

Țara	1998						1999					
	Indicatori de efort			Indicatori de nonrespect			Indicatori de efort			Indicatori de nonefort		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Belgia	*18,6	*19,0	*18,1	*57,6	*56,2	*58,9	20,6	21,5	19,7	50,4	47,7	53,2
Germania							74,4	n.d.	n.d.	15,8	n.d.	n.d.
Danemarca (5)							5,0	4,0	6,0	84,0	84,0	84,0
Grecia												
Spania (1)							45,4	48,5	42,5	79,1	79,7	78,8
Finlanda							95,0	94,1	95,8	48,4	49,3	47,3
Franța (2)							4,1	3,6	4,5	77,8	77,5	78,0
Irlanda				**60,7			n.d.	n.d.	n.d.	**58,8	n.d.	n.d.
Italia												
Luxemburg	31,4	33,9	28,3	29,9	22,0	38,3	39,3	41,3	36,7	13,8	7,5	21,9
Olanda (3)							100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Austria (4)	71,3	72,3	70,1	4,4	3,5	5,0	62,4	61,6	63,2	15,2	14,2	15,9
Portugalia	**35,3	n.d.	n.d.	33,4	38,3	31,0	**32,1	n.d.	n.d.	18,7	19,0	18,6
Suedia	96,1	96,1	96,1				89,7	91,6	87,6	3,4	2,8	4,6
Regatul Unit							100,0	n.d.	n.d.	0,0	n.d.	n.d.

* Date revizuite pe baza raportului 2000.

** Estimări pe baza datelor naționale.

(1) Fiabilitate îndoielnică cu deosebire în ceea ce privește indicatorul **nonrespect**, care poate fi supraestimat;

(2) Calcule pe baza indicatorilor naționali;

(3) Observații pe 3 luni;

(4) Rata de nonrespect nu este comparabilă în timp (modificare a bazei de date);

(5) Indicatorul se referă doar la șomerii indemnizați;

n.d. - Lipsă date.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 10b

Indicatori de input (măsuri active) în țările membre ale U.E., 1998, 1999
B. ^aomeri adulți

Țara	1998						1999					
	Indicatori de efort			Indicatori de nonrespect			Indicatori de efort			Indicatori de nonefort		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Belgia	*17,0	*16,3	*17,0	47,1	43,9	49,8	16,0	15,8	16,2	54,3	52,7	55,6
Germania							77,0	n.d.	n.d.	20,8	n.d.	n.d.
Danemarca (5)							11,0	8,0	14,0	76,0	78,0	74,0
Grecia												
Spania (1)							32,5	32,1	32,9	84,0	87,1	82,0
Finlanda							94,5	92,7	95,6	52,1	52,5	51,8
Franța (2)							4,0	3,4	4,7	74,8	76,6	73,2
Irlanda							n.d.	n.d.	n.d.	**52,9	n.d.	n.d.
Italia												
Luxemburg	17,7	17,8	17,7	63,1	61,2	64,8	26,3	26,5	25,9	41,4	42,0	40,7
Olanda (3)							17,0	15,0	19,0	63,0	62,0	64,0
Austria (4)	71,2	69,4	74,7	3,6	4,0	3,2	62,9	59,0	70,0	14,2	17,9	10,7
Portugalia	**35,0	n.d.	n.d.	11,1			**31,5	n.d.	n.d.	21,2	19,0	22,7
Suedia	94,6	94,9	94,4				92,9	94,3	91,4	4,7	4,8	4,6
Regatul Unit							100,0	n.d.	n.d.	0,0	n.d.	n.d.

Notă: * Date revizuite pe baza raportului 2000.

** Estimări pe baza datelor naționale.

(1) Fiabilitate îndoielnică cu deosebire în ceea ce privește indicatorul **nonrespect**, care poate fi supraestimat;

(2) Calcule pe baza indicatorilor naționali;

(3) Observații pe 3 luni;

(4) Rata de nonrespect nu este comparabilă în timp (modificare a bazei de date);

(5) Indicatorul se referă doar la șomerii indemnizați;

n.d.- Lipsă date.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 11

Rata de reintegrare în activitate a șomerilor în țările membre ale U.E., 1999

Țara	Participanți la toate măsurile		Participanți la programe de formare	
	număr	% șomeri	număr	% șomeri
Belgia	410.013	80,8 (64,8)	62.892	12,4 (6)
Danemarca (a)	59.250	44 (39)	36.783	27,5 (21,9)
Germania (b)	1.880.000	45,8 (37,2)	765.000	18,4 (22)
Grecia	n.d.	n.d. (18)	n.d.	n.d. (14)
Spania (e)	962.391	41,9 (27,2)	336.483	20,8 (22,7)
Franța	n.d.	22,5 (20,3)	n.d.	3,1 (3,1)
Irlanda	95.845	49,6 (36)	19.306	10 (7,9)
Italia	498.600	23,1	285.000	13,2
Luxemburg	1.797	33,6 (31)	1.247	23,3 (12,7)
Olanda	134.560	34	64.370	16,4
Austria (c)	48.356	21,4 (15,8)	34.233	15,1 (11,3)
Portugalia	63.989	18,8 (18,4)	25.299	7,4 (7,8)
Finlanda	104.487	30 (30,4)	56.768	16,6 (17,0)
Suedia	239.643	86,6 (93,3)	98.036	35,4 (47,8)
Regatul Unit (d)	109.300	8,7 (5,9)	93.708	7,4 (5,6)

Notă: a. Primele 3 trimestre din 1999;

b. Nu sunt disponibile pentru participanții la măsurile de formare; datele autorităților locale;

c. Pe baza datelor șomerilor înscriși, inclusiv solicitanții de locuri pentru ucenicie;

d. Cea mai mare parte a măsurilor din Regatul Unit prevăd educația sau formarea;

e. Datele pentru 1999 cuprind ajutoarele (subvențiile) acordate șomerilor; nu sunt compatibile cu cele din 1998;

(...) Date pentru 1998.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 12**Număr de elevi care revin la un ordinator în unele țări membre ale U.E.**

Țara	Învățământ	
	Primar	Secundar
Finlanda	11	7
Suedia	13	6
Danemarca	14	9
Regatul Unit	16	9
Irlanda	18	8
Olanda	13	16
Belgia	25	13
Franța	31	10
Italia	51	14
Portugalia	150	65

Notă: *) Date furnizate prin PAN.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 13**Proporția școlilor conectate la Internet în unele țări membre ale U.E.****(%)**

Țara	Învățământ	
	Primar	Secundar
Luxemburg *)	40	100
Franța	11	63
Belgia *)	24	72
Italia	36	84
Suedia *)	85	88
Olanda *)	38	90
Regatul Unit *)	62	93
Danemarca *)	85	93
Finlanda	90	95
Portugalia	4	100
Irlanda	95	100

Notă: *) Date furnizate prin PAN.

Sursa: *Rapport conjoint sur l'emploi 2000, C.E., Bruxelles, 2000.*

Anexa nr. 14

Indicatori-cheie ai ocupării forței de muncă în România, 1990–2000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1. Populație activă civilă (mii persoane)	10839,5	11123,2	11387,0	11226,7	11235,5	10491,4	10038,5	9904,1	9837,7	9549,9	9636,4
2. Populație ocupată civilă (mii persoane)	10839,5	10785,8	10458,0	10062,0	10011,6	9493,0	9379,0	9022,7	8812,6	8419,6	8629,3
3. ^a omeri înregistrați (mii persoane)	*	337,4	929,0	1164,7	1223,9	998,4	657,6	881,4	1025,1	1130,3	1007,1
4. Rata de activitate (%)											
• total populație	46,7	48,8	50,0	49,0	49,0	44,6	43,9	43,7	43,7	45,5	47,0
• populație în vârstă de 15-64 ani	72,7	74,3	77,2	76,1	75,5	70,3	76,4	76,7	75,5	62,4	62,8
5. Rata de ocupare (%)											
• total populație	46,7	46,5	45,9	44,2	44,0	41,9	41,6	40,0	39,2	37,5	38,5
• resurse de muncă	82,0	82,5	79,6	76,1	75,6	71,5	70,1	67,3	66,0	63,0	64,6
• populație în vârstă de 15-64 ani	71,9	70,1	69,0	66,1	65,6	62,0	61,1	58,8	57,5	55,0	56,2
6. Rata de șomaj înregistrat (%)	*	3,0	8,2	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4	11,8	10,5
7. Structura populației ocupate (%)											
• agricultură	29,1	29,8	33,0	36,0	36,5	34,5	35,5	37,6	38,1	41,2	41,4
• industrie	43,5	39,9	37,1	35,8	34,4	33,6	34,3	32,0	30,7	28,4	27,3
• servicii	27,4	30,3	29,9	28,2	29,1	31,9	30,2	30,4	31,2	30,4	31,3
8. Număr de salariați (mii persoane)	8142,2	7483,5	6627,4	6385,3	6200,6	6047,7	5893,9	5399,1	5181,6	4658,7	4646,3
Pondere a salariaților în populația ocupată (%)	75,1	69,4	63,4	63,5	61,9	63,7	62,8	59,8	58,8	55,3	53,8
Pondere populație ocupată în sectorul privat**	9,0	33,6	41,0	43,8	49,2	50,7	51,5	57,5	61,8	66,7	70,4
Pondere a salariaților din sectorul privat	5,4	8,8	10,6	16,5	22,6	22,7	27,8	28,9	35,0	39,9	45,0

Notă: * 1990 = 100; ** include sectorul privat cu capital integral străin; patroni; lucrători pe cont propriu; lucrători familiali neremunerați.

Sursa: Calculat pe baza informațiilor din Balanța forței de muncă (1990–2001), I.N.S.

Anexa nr. 15

PIB/capita, speranța de viață la naștere, indicele educației, rata de cuprindere în învățământul de toate gradele în U.E.15, țările membre și țări candidate, 2000

Țara	PIB/capita în dolari SUA la PPC	Raportul dintre PIB/capita din fiecare țară și PIB/capita U.E.15 (%)	Speranța de viață la naștere (ani)			Indicele educației ¹⁾	Rata de cuprindere în învățământul de toate gradele
			Total	Bărbați	Femei		
Uniunea Europeană 15	23500	100,0					
Belgia	26300	111,9	78,2	75,0	81,3	0,99	109,0
Danemarca	28300	120,4	76,1	73,6	78,6	0,98	97,0
Germania	24900	106,0	77,6	74,3	86,0	0,97	94,0
Grecia	16000	68,1	78,1	75,5	80,8	0,92	81,0
Spania	19300	82,1	78,3	74,8	81,9	0,97	95,0
Franta	23200	98,7	78,4	74,5	82,3	0,91	94,0
Irlanda	28500	121,3	76,4	73,8	79,1	0,96	91,0
Italia	24500	104,3	78,4	75,2	81,6	0,94	84,0
Luxemburg	45000	191,5	77,2	73,9	84,0	0,90	73,0
Olanda	27500	117,0	78,0	75,3	87,0	0,99	102,0
Austria	26000	110,6	77,9	74,7	89,0	0,96	90,0
Portugalia	17600	74,9	75,5	71,9	79,1	0,93	96,0
Finlanda	24900	106,0	77,4	73,7	81,0	0,99	103,0 ²⁾
Suedia	24000	102,1	79,6	77,0	82,1	0,99	101,0 ²⁾
Regatul Unit	23900	101,7	77,5	75,0	80,0	0,99	106,0 ²⁾
Țări candidate							
Bulgaria	5071	21,6	72,2	67,1	74,8	0,90	72,0
Cehia	14000	59,6	74,7	71,2	78,0	0,96	76,0
Estonia	8355	36,3	70,3	64,8	75,8	0,94	86,0
Letonia	6264	26,7	70,1	64,3	75,6	0,93	82,0
Lituania	6656	28,3	71,8	66,5	77,0	0,93	80,0
Polonia	9300	39,6	73,1	69,0	77,3	0,94	84,0
România	6041	25,7	70,8	66,5	73,3	0,88	69,0
Slovenia	15977	68,0	75,3	71,5	78,9	0,94	83,0
Slovacia	11400	48,5	73,1	61,9	77,0	0,91	76,0
Ungaria	12200	51,9	71,1	66,8	75,4	0,93	81,0

Notă:1) Combină rata de alfabetizare a populației adulte și populația cuprinsă (rata brută de cuprindere) în învățământul primar, secundar și terțiar.

Sursa: *Principaux indicateurs économiques, O.C.D.E., Paris, avril, 2001; Human Development Rapport 2001, Making New Technologies, Work for Human Development, U.N.D.P., New York, Oxford University Press, 2001.*

Anexa nr. 16

Populația, populația în vârstă de muncă, raportul de dependență în U.E., țările membre și țări candidate, 2000

	Ponderea populației în vârstă de 15-64 ani (%)*	Ponderea populației în vârstă de până la 15 ani (%)**	Ponderea populației de 65 ani și peste (%)**	Raport de dependență**	
				Populația 0-14 ani + 65 de ani și peste față de populația de 15-64 ani	Rap. de dependență al pers. vârstnice de 65 ani și peste/15-64 ani
U.E.15	66,8	17,1	15,9	49	24
Belgia	65,6	17,7	16,5	42	25
Danemarca	66,7	18,0	14,9	49	22
Germania	67,9	16,0	15,8	47	23
Grecia	69,3	15,8	16,5	48	24
Spania	67,0	15,6	16,1	48	24
Franța	65,3	19,0	15,6	53	24
Irlanda	67,1	22,7	11,4	52	17
Italia	67,8	14,8	17,4	47	26
Luxemburg	66,6	18,7	14,3	49	21
Olanda	68,4	18,4	13,5	47	20
Austria	68,4	17,2	15,4	48	23
Portugalia	67,9	17,0	15,1	47	22
Finlanda	67,0	18,7	14,6	50	22
Suedia	64,2	18,7	17,4	57	27
Regatul Unit	65,7	19,2	15,7	54	24
Țări candidate					
Bulgaria	80,5	16,3	15,7	47,1	23,1
Cehia	70,6	16,8	13,8	44,1	19,9
Estonia	67,9	19,0	13,9	49,0	20,7
Letonia	67,5	19,3	14,3	51,6	21,5
Lituania	83,3	20,4	13,0	50,2	19,5
Polonia	84,0	20,3	11,9	47,5	17,6
România	68,1	18,8	13,0	46,6	19,1
Slovenia	70,0	16,8	12,9	42,2	18,3
Slovacia	68,7	20,4	11,3	46,4	16,5
Ungaria	68,1	17,3	14,5	46,6	21,3

Notă: * - în total populație; ** - 1998.

Sursa: *Employment in Europe 1999 și 2000, Key employment indicators in Member States and in Central and Eastern Europe*; E.C. Brussels, 1999; 2000; *Central and European Countries employment and labour market review, Biannual*, Eurostat, Them 3, *Population and Social Conditions*, E.C., 2000.

Anexa nr. 17

Indicatori-cheie ai populației și ocupării în U.E., țările membre și țări candidate în 2000

Para	Populație mii persoane	% din populația U.E.	Pop. în vârstă de 15-64 ani mii persoane	% din pop. de 15-64 ani U.E.	Pop. ocupată - mii persoane	% din populația ocupată a U.E.	Nr. de șomeri - mii persoane	% din total șomeri U.E.15
Uniunea Europeană15	372036*	100,0	248640*	100,0	164702*	100,0	14185	100,0
Belgia	10239	2,75	6719	2,7	3895	2,4	311	2,2
Danemarca	5298	1,42	3532	1,4	2763	1,7	135	1,0
Germania	81132*	21,81	55082*	22,2	38534	23,4	3133	22,1
Grecia	10325*	2,75	6878*	2,8	3920*	2,4	493	3,5
Spania	39211	10,54	26271	10,6	15671	9,5	2381	16,8
Franta	57894*	15,56	37829*	15,2	23317	14,2	2456	17,3
Irlanda	3799	1,02	2549	1,0	1696	1,0	74	0,5
Italia	57189	15,37	38784	15,6	23059	14,0	2466	17,4
Luxemburg	431**	0,12	287**	0,1	262**	0,2	4	0,3
Olanda	15683**	4,22	10722**	4,3	8182	5,0	220	1,6
Austria	8013	2,15	5483	2,2	4046	2,5	142	1,0
Portugalia	10008	2,69	6798	2,7	4913	3,0	215	0,2
Finlanda	5174	1,39	3465	1,4	2264	1,4	253	1,8
Suedia	8872	2,38	5700	2,3	4271	2,6	265	1,9
Regatul Unit	58679	15,77	38540	15,5	27910	16,9	1632	11,5
Țări candidate	94039	100,0	70504	100,0	42852	100,0	6009	100,0
Bulgaria	6832	7,3	5502	7,8	2872	6,7	556	9,3
Cehia	10220	10,9	7111	10,0	4675	10,9	449	7,4
Estonia	1431	1,5	972	1,3	604	1,4	92	1,5
Letonia	2424	2,6	1637	2,3	976	2,3	161	2,7
Lituania	2967	3,2	2472	3,5	1525	3,6	281	4,7
Polonia	30535	32,5	25652	36,4	14518	33,9	2830	47,1
România	22338	23,8	15213	21,6	10898	25,4	816	13,6
Slovenia	1988	2,1	1393	2,0	894	2,1	66	1,1
Slovacia	5377	5,7	3692	5,2	2083	4,9	491	8,2
Ungaria	9927	10,6	6760	9,6	3807	8,9	267	4,4

Notă: * Estimări Eurostat; ** 1992.

Sursa: Key Employment Indicators, Employment in Europe, Brussels, E.C., 2001.

Anexa nr. 18

Liniile directoare stabilite de C.E. în 1998 pentru Strategia europeană de ocupare**I. Ameliorarea capacității de inserție profesională, cu accent pe:**

a) dezvoltarea strategiei preventive – pe o perioadă de maximum 5 ani – vizând, cu deosebire, șomajul tineretului și șomajul de lungă durată:

- crearea pentru fiecare tânăr, într-o perioadă care să nu depășească **6 luni** de șomaj, a unor oportunități de inserție profesională: formare/calificare, reconversie, experiență profesională, locuri de muncă. Se are în vedere promovarea oricărei măsuri ce favorizează integrarea profesională;
- sprijinirea **șomerilor adulți** înainte ca durata șomajului să atingă 12 luni, prin mecanismele anterior menționate, de a-și găsi un loc de muncă, ca și orientarea profesională **individualizată**;
- măsurile **preventive** ferme se cer combinate cu cele de reinserție a șomerilor de lungă durată;

b) pasajul de la măsuri pasive la măsuri active ale pieței muncii:

- revizuirea, acolo unde este cazul, a sistemelor de prestații de șomaj și de indemnizare, astfel încât să fie încurajată **căutarea activă a unui loc de muncă**, sporirea capacității de inserție a șomerilor, a proporțiilor persoanelor care vor beneficia de măsuri active, apropierea treptată de țările cele mai performante în care ponderea măsurilor active este de cel puțin 20% din cheltuieli;

c) încurajarea parteneriatului social în gestionarea pieței muncii:

- partenerii sociali sunt chemați ca, în sfera lor de competență, să încheie acorduri care vizează creșterea oportunităților de formare și experiență profesională, stagii sau alte măsuri care vizează creșterea capacității de inserție profesională, de ocupabilitate a forței de muncă;
- statele membre și partenerii sociali vor stimula educația și formarea pe parcursul întregii vieți prin metode variate;

d) facilitarea pasajului de la școală la muncă (o piață a muncii tradițională):

- îmbunătățirea calității învățământului astfel încât să se reducă substanțial numărul tinerilor care abandonează sau părăsesc prematur sistemul școlar fără o calificare, ceea ce frânează accesul pe piața muncii, respectiv ocuparea;
- înarmarea tinerilor cu capacități și aptitudini de adaptare la mutațiile tehnologice și economice, cu calificări și competențe care răspund nevoilor pieței muncii.

II. Dezvoltarea spiritului antreprenorial:*a) facilitarea administrării și gestiunii întreprinderilor:*

- reglementări clare, stabile și fiabile;
- ușurarea și simplificarea sarcinilor administrative și fiscale care grevează costurile, eficiența, competitivitatea, afectând, din aceste motive, la scară macro și microeconomică, employabilitatea;
- o atenție deosebită se va acorda dimensiunii, optimizării cheltuielilor generale și a celor administrative în cazul unor angajări suplimentare de forță de muncă;
- încurajarea și dezvoltarea activităților independente (microafaceri, inițiative proprii etc.);

b) crearea de noi locuri de muncă:

- punerea în valoare a tuturor surselor potențiale de creare de noi locuri de muncă în plan local, regional și național, folosirea în acest scop a noilor tehnologii și inovații;
- amplificarea acțiunilor și a posibilităților locale de creare de noi locuri de muncă (servicii), cu deosebire în economia socială și în activități legate de nevoi de forță de muncă, de calificări noi, nesatisfăcute încă de piața educației și formării profesionale;

c) un sistem fiscal mai propice creării de noi locuri de muncă. Inversarea tendinței de lungă durată de sporire a fiscalității și a prelevărilor obligatorii asupra forței de muncă, a muncii în general (acestea au sporit de la 35% în 1980 la 42% în 1995) care blochează în bună măsură ocuparea și stimulează munca la negru, împing spre deficite bugetare:

- reducerea treptată a sarcinii fiscale totale, a presiunii fiscale asupra muncii și a costului nesalarial al muncii, fără a pune în pericol însănătoșirea finanțelor publice și echilibrul financiar al sistemului de securitate socială;
- examinarea oportunității introducerii unor taxe (asupra energiei, asupra emisiilor poluante), precum și a reducerii TVA asupra serviciilor cu intensitate mare de forță de muncă, neexpuse concurenței transfrontaliere.

III. Încurajarea capacității de adaptare a întreprinderilor și lucrătorilor:*a) modernizarea organizării muncii:*

- negocierea de către partenerii sociali, la diferite niveluri, de acorduri orientate spre modernizarea organizării muncii, inclusiv a unor forme flexibile de muncă, în scopul sporirii productivității și competitivității întreprinderilor și, respectiv, al asigurării echilibrului între flexibilitate și securitate economică și socială. Pot fi avute în vedere formule de tipul: analizării timpului de muncă, reducerii timpului de muncă, reducerii orelor suplimentare, dezvoltării lucrului cu timp parțial, formării profesionale pe parcursul întregii vieți, întreruperi temporare de carieră ș.a.m.d.;

- examinarea posibilităților introducerii în legislația muncii de noi tipuri de contracte, mai adaptabile condițiilor noi de evoluție a ocupării, diversificării formelor de ocupare favorizate și de economia informațiilor și comunicațiilor;

b) susținerea capacității de adaptare a întreprinderilor la noile cerințe ale pieței:

- reexaminarea obstacolelor, mai ales a celor fiscale, care pot greva investițiile în general, a celor în resursele umane cu deosebire;
- în cazul în care este nevoie, statele pot acorda facilități și stimulente fiscale sau de altă natură pentru a încuraja și sprijini dezvoltarea formării profesionale în întreprinderi, anticiparea noilor nevoi de calificare și reducerea riscului de șomaj, sporirea mobilității;
- examinarea reglementărilor legislative din optica sporirii capacității de adaptare a pieței muncii la schimbările structurale din economie.

IV. Întărirea politicilor de egalitate a șanselor:

a) promovarea nondiscriminării între bărbați și femei:

- sporirea ratei de ocupare a femeilor;
- evitarea dezechilibrelor în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în anumite sectoare de activitate sau profesii;
- reducerea ecartului dintre rata de șomaj a femeilor și cea a bărbaților, ca și a subreprezentării femeilor în unele activități/profesii și, respectiv, a suprareprezentării în altele;

b) concilierea vieții profesionale și a celei de familie:

- punerea în acțiune a diverselor directive și acorduri ale partenerilor sociali în materie de creare a unor servicii de calitate pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente, în scopul favorizării și menținerii femeilor și a bărbaților pe piața muncii;
- sporirea gradului de acces la serviciile de îngrijire/supraveghere a copiilor și la cele de sănătate;

c) facilitarea reintegrării în viața activă:

- examinarea mijloacelor de suprimare progresivă a obstacolelor care frânează reintegrarea bărbaților și femeilor în viața activă remunerată după o perioadă de întrerupere a activității;

d) favorizarea integrării persoanelor handicapate în viața activă.

Sursa: Résolution de Conseil du 15 décembre 1997, nr. 13200, C.E., Luxembourg, 1997.

Anexa nr. 19

Rata de ocupare a populației pe grupe de vârstă în U.E.15, țările membre, țări candidate,
total, bărbați, femei, în anii 1997 și 2000

Țara	1997												2000											
	15-64 ani			15-24 ani			25-54 ani			55-64 ani			15-64 ani			15-24 ani			25-54 ani			55-64 ani		
	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.	T.	B.	F.
U.E. 15	60,1	70,4	50,7	36,9	40,7	33,7	73,5	85,2	62,4	36,2	47,1	26,1	63,3	72,5	54,0	40,3	43,8	36,8	76,6	87,2	65,9	37,7	47,9	27,9
Belgia	56,9	67,1	46,5	26,4	30,4	22,4	74,1	86,0	61,8	22,1	31,7	12,9	60,5	69,5	51,5	29,1	32,8	25,4	77,4	87,3	67,2	26,3	36,4	16,6
Danemarca	74,9	80,5	69,1	66,6	68,5	64,2	82,4	88,3	76,7	51,7	62,7	40,3	76,3	80,8	71,6	66,0	68,5	63,3	84,2	88,5	79,8	55,7	64,1	46,6
Germania	63,7	71,9	55,3	44,6	47,0	42,1	76,6	85,7	67,3	38,1	47,5	28,7	65,4	72,8	57,9	46,1	48,6	43,6	79,5	87,5	71,3	37,3	46,1	28,6
Grecia	55,1	72,1	39,3	25,3	31,1	20,0	69,7	89,7	50,8	41,0	59,1	24,6	55,6	70,8	40,9	26,8	31,9	21,9	69,5	88,2	52,0	39,2	55,4	24,7
Spania	48,5	65,6	33,6	26,7	34,5	20,3	61,6	82,0	43,4	33,5	52,1	18,0	55,0	69,9	40,3	32,7	39,0	26,2	67,8	85,4	50,7	36,8	55,0	20,1
Franța	59,6	67,0	52,4	24,6	27,1	22,2	76,7	86,0	67,7	28,7	32,9	24,7	62,2	69,3	55,3	29,0	32,0	26,0	78,8	87,8	70,0	29,7	33,1	26,5
Irlanda	57,5	69,1	45,9	41,4	43,8	38,8	63,1	82,5	53,7	40,3	53,7	21,7	65,1	76,1	54,0	50,6	54,4	46,8	75,4	88,2	62,6	45,3	63,3	27,2
Italia	51,0	65,8	36,4	24,7	28,9	20,3	65,6	83,6	47,6	28,1	42,3	14,8	53,5	67,5	39,6	25,9	29,5	22,1	67,9	84,7	50,9	27,8	41,1	15,3
Luxemburg	59,9	74,3	45,3	34,5	36,9	32,1	74,4	92,1	56,1	23,9	35,4	12,9	62,9	75,1	50,3	31,9	35,5	28,2	78,4	92,8	63,4	27,4	38,2	16,8
Olanda	68,0	78,3	57,4	57,8	59,2	56,3	78,2	90,4	65,6	31,8	43,8	19,8	73,2	82,4	63,7	69,2	71,0	67,3	81,8	92,3	71,1	38,3	50,1	26,5
Austria	67,7	76,8	58,4	54,9	59,3	50,4	80,6	89,9	70,9	28,5	40,6	17,2	68,3	77,0	59,4	53,1	58,3	47,6	82,2	90,6	73,6	28,9	41,2	17,2
Portugalia	64,1	72,6	56,1	38,7	44,3	32,9	78,6	87,5	70,3	47,3	58,8	37,2	68,3	75,8	60,3	43,5	49,1	37,1	81,9	89,8	73,9	51,0	62,1	41,1
Finlanda	62,8	66,7	60,4	30,3	34,8	32,6	77,9	81,9	74,6	36,2	39,0	33,8	67,5	70,6	64,4	40,2	40,6	39,9	81,5	85,5	77,4	42,7	44,5	41,0
Suedia	69,4	71,1	67,7	35,9	36,5	35,3	80,6	82,6	78,6	62,7	64,7	60,7	73,0	74,8	71,0	41,6	42,2	41,0	83,8	85,8	81,7	65,1	67,8	62,5
Regatul Unit	70,2	76,9	63,4	57,9	59,8	55,9	78,6	85,8	71,3	43,3	58,5	38,5	71,2	77,8	64,6	56,2	58,3	54,0	80,4	87,5	73,2	50,8	60,1	41,7
Țări candidate																								
Bulgaria	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	51,5	56,1	47,2	20,5	23,0	18,0	69,7	72,1	67,4	22,1	34,9	11,2
Cehia	68,6	77,1	60,2	42,7	49,5	35,9	85,2	92,3	78,1	38,5	54,8	24,0	64,9	73,1	56,8	36,4	39,3	33,6	81,5	89,2	73,7	36,1	51,6	22,1
Estonia	64,9	69,7	60,6	35,4	40,3	30,5	78,9	81,7	76,2	48,8	59,6	40,5	60,6	64,3	57,1	27,4	31,4	23,2	76,8	79,5	74,2	43,0	50,2	37,5
Letonia	58,7	63,5	54,2	30,1	34,0	25,9	76,0	79,2	73,0	37,0	49,2	28,1	58,2	62,3	54,3	30,4	35,2	25,6	74,2	75,4	73,9	35,4	48,3	25,9
Lituania	62,9	67,6	58,5	34,0	39,9	28,0	78,9	80,1	77,8	40,2	57,0	27,4	60,1	61,8	58,5	26,7	30,2	23,2	76,0	75,1	76,8	42,2	52,2	34,5
Polonia	58,8	66,2	51,6	27,8	32,0	23,6	74,3	82,0	66,7	35,5	44,5	27,7	55,1	61,2	49,3	24,1	26,4	21,9	71,0	77,5	64,5	29,0	37,4	21,8
România	67,2	73,4	61,1	38,1	42,1	34,2	82,2	88,6	75,8	55,0	62,8	48,2	64,2	69,5	59,0	34,0	36,9	31,1	78,6	84,6	72,7	52,0	57,4	47,3
Slovenia	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	56,3	61,6	51,1	28,3	28,7	27,9	74,2	79,1	69,3	21,5	35,2	10,2
Slovacia	62,8	67,1	58,4	38,5	42,6	34,3	81,3	84,3	78,1	22,7	29,8	16,4	62,7	66,7	58,5	31,2	34,7	27,4	82,6	85,5	79,6	22,3	31,0	14,3
Ungaria	52,0	59,6	44,8	28,6	32,4	24,7	69,8	77,7	62,1	17,9	27,1	10,7	55,9	62,7	49,4	33,1	37,0	29,2	72,8	79,0	66,7	21,9	33,0	13,0

Notă: pe raster - 1998.

Sursa: Kay Employment Indicators, Employment in Europe, 2001, E.C., Brussels, 2001.

Structura populației ocupate pe sectoare în U.E.15, țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000

Țara	Populația ocupată pe sectoare (%)					
	Agricultură		Industrie		Servicii	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
U.E. 15	4,9	4,4*	27,8	26,9*	67,3	68,8*
Belgia	2,1	2,2	24,2	23,5	73,7	74,3
Danemarca	4,1	3,5	23,6	23,0	72,3	73,5
Germania	2,7	2,5	31,2	30,0	66,2	68,1
Grecia	18,9	18,7*	24,2	23,3*	56,9	58,0*
Spania	7,7	6,6	28,6	30,0	63,7	63,5
Franța	4,9	4,4	24,4	23,5	70,7	71,1
Irlanda	9,0	7,2	28,4	29,0	62,6	63,9
Italia	5,6	4,8	30,4	29,7	64,0	65,5
Luxemburg	2,2	1,8*	25,9	23,6*	71,9	74,6*
Olanda	3,9	2,4	20,9	20,0	75,2	76,7
Austria	...	...	...	...	...	...
Portugalia	12,2	10,8	32,0	31,2	55,8	58,0
Finlanda	7,2	6,3	37,5	27,8	65,4	65,9
Suedia	2,9	2,7	24,3	24,0	72,8	73,2
Regatul Unit	1,9	1,5	26,9	25,3	71,2	73,2
Țări candidate						
Bulgaria	...	13,2	13,2	32,8	...	54,0
Cehia	5,6	5,2	41,5	39,9	52,6	54,8
Estonia	9,9	7,0	33,4	34,7	56,7	58,3
Letonia	18,7**	14,4	27,1**	26,8	54,2**	58,7
Lituania	20,7**	18,4	28,4**	27,4	50,9**	54,2
Polonia	...	18,7	...	31,1	...	50,3
România	40,9	45,2	28,8	25,8	28,8	29,0
Slovenia	12,1	9,6	40,5	37,7	47,4	53,7
Slovacia	...	6,9	...	37,3	...	55,8
Ungaria	7,8	6,5	33,2	33,8	59,0	59,8

Notă: * - Estimări Eurostat (tr. I – tr. IV); ** - 1998.

Sursa: *Employment Indicators in the E.U. Member States and in Central and Eastern Europe, Employment in Europe, E.C., Brussels, 2001.*

Anexa nr. 21

Ponderea muncii cu timp parțial, a contractelor cu durată determinată, a lucrătorilor independenți și, respectiv, a salariaților în U.E., țările membre și țări candidate, în 1997 și 2000

- % din total ocupare -

	Munca cu timp parțial		Contracte cu durată determinată		Lucrători pe cont propriu		Salariați	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000	1997	2000
U.E. 15	16,9	17,7	10,6	11,4	15,6	14,8*	84,4	85,2
Belgia	17,2	20,8	5,3	7,5	18,6	17,7	81,4	82,3
Danemarca	22,5	21,3	9,8	9,1	7,8	6,9	92,2	93,1
Germania	17,6	19,4	10,5	11,4	10,5	10,2	89,5	89,3
Grecia	4,8	4,3*	5,6	7,0	45,4	44,0	54,6	56,0
Spania	8,0	8,0	27,5	26,7	18,1	16,6	81,9	83,4
Franța	17,0	16,9	12,3	13,8	8,1	7,4	91,9	92,6
Irlanda	13,6	16,4	7,3	3,8	19,1	17,0	80,9	83,0
Italia	6,8	8,4	5,8	7,5	26,7	26,2	73,3	73,8
Luxemburg	8,2	10,5*	3,8	4,9*	7,5	6,8*	92,5	93,2
Olanda	38,2	41,1	9,9	11,9	15,7	14,3	84,3	85,7
Austria	14,7	16,3	6,3	6,4	19,7	18,9	80,3	91,1
Portugalia	10,7	10,8	11,1	14,8	29,4	27,5	70,6	78,5
Finlanda	11,0	12,3	15,9	14,4	12,6	11,5	87,4	88,5
Suedia	24,4	22,6	11,3	13,1	5,6	5,6	94,4	95,6
Regatul Unit	24,9	25,0	6,7	6,2	13,0	11,8	87,0	88,2
Țări candidate								
Bulgaria	...	...	...	...	...	14,7		
Cehia	6,1	5,4	6,9	6,4	11,8	14,5		
Estonia	10,3	6,7	2,0	2,1	6,2	8,1		
Letonia	12,3**	10,8	6,7**	5,7	11,6**	10,6		
Lituania	...	8,6	5,1**	3,1	16,3**	15,9		
Polonia	10,7	10,6	4,0	4,2	23,3	22,5		
România	15,2	16,4	1,8	1,6	22,4	25,4		
Slovenia	8,2	6,1	11,6	10,8	12,0	11,2		
Slovacia	...	1,9	...	3,7	...	7,8		
Ungaria	3,7	3,6	5,5	5,8	16,3	14,6		

Notă: *) Estimări Eurostat; **) – 1998.

Sursa: Key Employment Indicators, Employment in Europe 2001, E.C., nr. 5, Brussels, 2001.

Anexa nr. 22

Numărul total de șomeri și rata șomajului de lungă durată a tineretului, în U.E.15,
țările membre și țările candidate, în 1997 și 2000

Țara	Nr. total de șomeri (mii)		Rata de șomaj (%):							
			a pop. de 15 ani și peste*		a tineretului în vârstă de 15-24 ani **		a șomajului de lungă durată ***		a tinerilor de 15-24 ani****	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000	1997	2000	1997	2000
U.E. 15	17866	14185	10,6	8,2	21,1	16,1	5,2	3,6	9,7	7,8
Belgia	398	311	9,4	7,0	23,1	17,7	5,7	3,8	7,6	5,5
Danemarca	159	135	5,6	4,7	8,4	7,3	1,5	1,0	6,2	5,3
Germania	3882	3133	9,9	7,9	10,8	9,1	5,0	4,0	5,4	4,6
Grecia	421	493	9,8	11,1	30,1	29,6	...	...	...	...
Spania	3351	2381	20,8	14,1	38,9	26,2	10,9	5,9	16,1	11,4
Franța	3126	2456	12,3	9,5	29,2	20,1	5,0	3,8	10,1	7,1
Irlanda	152	74	9,9	4,2	15,4	6,5	6,1	1,7	7,1	3,3
Italia	2690	2466	11,7	10,5	33,8	30,8	7,7	6,4	11,7	11,8
Luxemburg	5	4	2,7	2,4	8,1	7,3	0,9	0,6	3,1	2,5
Olanda	395	221	5,2	2,7	9,5	5,1	2,5	0,8	6,0	3,6
Austria	167	142	4,4	3,7	6,7	5,2	1,2	1,0	3,9	2,9
Portugalia	331	215	6,8	4,2	15,1	9,0	3,7	1,7	6,8	4,2
Finlanda	314	253	12,7	9,8	25,2	21,4	4,0	2,8	11,5	11,2
Suedia	437	265	9,9	5,9	20,6	11,3	2,9	1,3	9,3	5,5
Regatul Unit	2026	1632	8,2	5,5	15,5	12,8	3,3	1,5	10,2	8,3
Țări candidate										
Bulgaria	...	556	...	16,2	...	33,3	...	9,5	...	10,2
Cehia	219	449	4,3	8,8	7,0	17,0	1,3	4,3	3,2	7,5
Estonia	74	92	10,6	13,2	19,0	23,7	4,2	6,3	8,3	8,5
Letonia	170 ^{a)}	161	14,5 ^{a)}	14,1	27,1 ^{a)}	21,2	8,0 ^{a)}	7,9	11,2 ^{a)}	8,2
Lituania	224 ^{a)}	281	12,5 ^{a)}	15,6	23,7 ^{a)}	27,5	7,8 ^{a)}	8,2	10,6 ^{a)}	10,1
Polonia	1864	2830	11,0	16,3	22,8	35,7	5,1	7,3	8,2	13,4
România	654	816	5,5	7,0	17,4	17,8	2,6	3,4	8,0	7,4
Slovenia	64	66	6,6	6,9	16,3	16,4	3,4	4,3	7,5	6,1
Slovacia	...	491	...	19,1	...	36,9	...	10,3	...	16,5
Ungaria	354	267	9,0	6,6	16,9	12,3	4,2	3,1	5,8	4,6

Notă: a) – 1998; *) % din forța de muncă de 15 ani și peste; **) % din forța de muncă de 15-24 ani; ***) % din forța de muncă; ****) % din populația în vârstă de 15-24 ani.

Sursa: Key Employment Indicators, Employment in Europe 2001, E.C., Brussels, 2001.

Referințe bibliografice

- Berthin, Gerardo, *Raportul național al dezvoltării umane: România 2000*, VANEMONDE intrade 2000
- Bonacci, Giorgio, *The Pre-accession Strategy and Phare in the Employment and Social Field, Conference on European Employment and Social Policy and Enlargement*, Prague, May, 2000
- Bunk, Gerhard P., "Transmission de la compétence dans la formation professionnelle en Allemagne", *Revue Européenne*, nr. 1/1994
- Chivu, Luminița, *Factori ai competitivității muncii în agricultura românească*, Teză de doctorat, INCE, AR, 2001
- Ciutacu, Constantin, *Șomaj-inflație. O provocare pentru știința economică*, CIDE, București, 1991
- Ciutacu, Constantin; Perț, Steliana; Vasile, Valentina, *Dialogue social en Roumanie*, Rapport National, Bratislava, 16-17 martie 2001
- Diamantopoulou, Ana, *La Commission adopte un ensemble de dispositions percutantes pour accélérer la réforme des marchés du travail de L'UE*, CE, Bruxelles
- Draus, Franciszek, *Dialogue social dans les pays candidats à l'Union Européenne*, Rapport de synthèse, Bratislava, 16-17 martie 2001
- Folden, Daniel, *Trade Union and Their European Strategies, Working Paper, International Congress "Ways to Social Peace in Europe"*, Osnabrück, November 1998
- Grootings, Peter, "De la qualification à la compétence: de quoi partons nous?", *Revue Européenne*, nr. 1/1994
- Heise, Annie, *Employment Policy in Europe, Working Paper, International Congress "Ways to Social Peace in Europe"*, Osnabrück, November 1998
- Karl-Johan-Lönnroth, *Intervention on European Employment and Social Policy and Enlargement*, Prague, 11-12 May 2000
- Marsden, David, "Marché du travail. Limites sociales des nouvelles théories", în *Economics*, Paris, 1989
- Odae, Nicoleta, "Aspecte ale dinamicii și structurii ocupării forței de muncă", *Oeconomica* nr. 3/2001
- Oprescu, Gheorghe, *Piața muncii*, Editura Expert, 2001
- Pavelescu, Florin Marius, "Dezechilibrele pieței forței de muncă și corelația venituri salariale – rezultate ale activității economice", *Oeconomica* nr. 3/2001

- Perț, Steliana (coordonare) și colectiv, *Piața muncii în economia de tranziție. Mecanisme și politici de ocupare a forței de muncă și combatere a șomajului*, CIDE, București, 1992
- Perț, Steliana (coordonare) și colectiv, *Piața muncii în România în perioada de trecere la economia de piață. Dimensiuni. Caracteristici. Tendințe*, CIDE, București, 1991
- Perț, Steliana (coordonare) și colectiv, *Piața muncii în România. Ocupare – flexibilitate – dezvoltare umană*, CIDE, București, 1994
- Perț, Steliana (coordonare) și colectiv, *Potențialul uman al unor țări din spațiul central și est-european*, CIDE, București, 1993
- Perț, Steliana (coordonator) și colectiv, *Evaluarea capitalului uman. Coordonate strategice ale evoluției pieței muncii în România*, IRLI, București, 1997
- Perț, Steliana, *Le chômage pendant la transition: genčse, dimensions, caractéristiques et tendances*, Revue Roumaine des Sciences Economique, juillet-décembre, 1993
- Perț, Steliana, "Formarea profesională a forței de muncă. Conținut. Mutații și exigențe din perspectiva noii construcții europene", *Probleme economice* nr. 39-40-41, CIDE, 1997
- Perț, Steliana, *Capitalul uman – factor-cheie al creșterii economice durabile. Convergențe și disparități*, CIDE 2001
- Perț, Steliana; Preda, Diana; Platon, Gabriela, *Active measures for Employment and Development of Human Ressources: Vocational Training for the Unemployed in Romania*, ETF, NOR, Bucharest, 1999
- Perț, Steliana; Zaman, Gheorghe, "Piața muncii în tranziție: între liberalizare și constrângeri instituționale și sociale", *Oeconomica* nr. 4/2000
- Pichio, Antonela; Bal de Boll, Marcel; Păuna, Cătălin; Păuna, Bianca, "Scăderea PIB și realocarea forței de muncă", în volumul *Tranziția economică în România. Trecut, prezent și viitor* (coordonatori: Christof Ruhl, Daniel Dăianu), WB și Centrul Român de Politici Economice, 2000
- Preda, Diana, *Ocupare și dezvoltare durabilă*, Teză de doctorat, INCE, AR, 2001
- Quintin, Odile, *Social Dialogue Acquis*, Conference on European Employment, Prague, Mai 2000
- Schubert, Ludwig, *Full Employment in the EU Again in 10 Years, Working Paper, International Congress "Ways to Social Peace in Europe"*, Osnabrück, November 1998
- Vasile, Valentina, *Salariul în economia de tranziție a României*, Teză de doctorat, INCE, AR, 2000
- Zaman, Gheorghe; Ciutacu, Constantin; Vâlceanu, Grigore (coordonare), *Blocaje în economia de tranziție a României. Forme de manifestare. Cauze. Efecte. Mecanisme și soluții*, Editura Tehnică, București, 1997

- ***, *Anchete asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), anul 2000*, INS, București, 2001
- ***, *Décision du Conseil sur les lignes directrice pour la politique de l'emploi des États membres en 2001*, CE, Brussels, 2000
- ***, *Echilibrul dintre protecție și oportunități. O strategie de protecție socială în economiile în tranziție*, Banca Mondială (Colectivul de Protecție Socială, Unitatea Sectorului de Dezvoltare Umană, Regiunea Europei și Asiei Centrale), Ed. Expert, București, 2000
- ***, *Growth, Competitiveness, Employment, The Challenges and Ways Forward into 21st Century*, White Paper, 1994
- ***, *Human Development Report 2001. Making New Technologies, Work for Human Development*, UNDP, New York, Oxford University Press, 2001
- ***, *Joint Social Partners' Conference ETUC/UNICE-UEAPHE/CEEP, Social Dialogue in the Candidate Countries*, Bratislava, 16-17 martie 2001
- ***, *La politique sociale et la politique du marché du travail en Roumanie*, OCDE/CCSM, Paris, 2000
- ***, *Les lignes directrices pour la Résolution du Conseil du 15 décembre 1997*, CE, Bruxelles, 1997
- ***, *Raportul național al dezvoltării umane: România 1997, 1998, 1999*, PNUD, INCE, INS, Ed. Expert, București, 1997, 1998, 1999
- ***, *Stratégies to Combat Social Exclusion. Contributions of the Social Policy*, Research Group, CIREM-Informa, nr. 22, January 2000
- ***, *Ways to Social Peace in Europe*, Osnabrück Social Charter, 1998

Volume apărute în cadrul colecției ESEN - 2 în anul 2001

**Probleme ale integrării României în Uniunea Europeană.
Cerințe și evaluări**

**Issues on Romania's integration into the European Union.
Requirements and evaluation**

**Stadiul negocierilor în vederea aderării la UE a statelor candidate
din Europa Centrală și de Est**

**Impactul adoptării acquis-ului comunitar privind
politica comercială comună în perspectiva aderării la UE**

**Implicațiile adoptării acquis-ului comunitar privind
politicile comerciale în domeniul produselor agroalimentare**

**Impactul adoptării politicii agricole comune (PAC)
asupra pieței principalelor produse agroalimentare românești**

Politica industrială în perspectiva aderării la UE

Politica energetică în perspectiva aderării la UE

**Sistemul impozitelor și taxelor
în Uniunea Europeană și în România**



CENTRUL DE INFORMARE ȘI DOCUMENTARE ECONOMICĂ
Redactor-șef: Valeriu IOAN-FRANC

Redactor: Dorina GHEORGHE
Prezentare grafică: Mihaela PINTICĂ
Coperta: Nicolae LOGIN
