

# CES ROMANIA

## STUDIUL

### ROLUL ACTORILOR SOCIALI IN DEZVOLTAREA UNEI PIETE A MUNCII INCLUSIVE IN ROMANIA



Studiu realizat de:

Barbuta Rodica – expert coordonator

Cociorvei Doina – expert

Hentea Mariana – expert

Mesteru S. Doina – expert

Cu sprijinul reprezentantilor CES Romania:

Minea Radu – vicepresedinte CES

Suliman Marian – secretar general CES

2013

## CUPRINS

1. Capitolul I – De ce avem nevoie de o piata a muncii inclusivă?
2. Capitolul II – Evolutia conceptului de incluziune
3. Capitolul III - Analiza cadrului pietei de munca in Romania
4. Capitolul IV - Analiza actorilor relevanti pentru piata muncii din Romania
5. Capitolul V - Analiza disfunctionalitatilor si problemelor privind dezvoltarea unei pietei a muncii inclusive in Romania
6. Capitolul VI – Sugestii pentru cresterea rolului CES si al actorilor sociali in crearea unei pietei a muncii inclusive

## BIBLIOGRAFIE

1. *Employment and Social Developments in Europe 2012- Comisia Europeana, Nov. 2012*
2. *Employment and Social Situation Quarterly Review: frequently asked questions – Comisia Europeana, Martie 2013*
3. *UE employment and Social situation quarterly revue – 10 Key facts and figures - Comisia Europeana, Martie 2013*
4. *UE employment and Social situation quarterly revue – Special supplement on Demographic Trends - Comisia Europeana, Martie 2013*
5. *Programul national de Reforma – Guvernul Romaniei, 2011*
6. *Strategia de ocupare a fortei de munca – Guvernul Romaniei, 2011*
7. *Politici de incluziune sociala – D. Arpinte, A Baboi, S. Cace e.a. - ICCV, 2007*
8. *Criza pe piata muncii – Societatea Academica Romana, 2011*
9. *Balanta fortei de munca la 1 Ianuarie 2011 – INS, 2011*
10. *Ancheta fortei de munca in gospodarii (AMIGO) INS, 2011*
11. *Barometrul de incluziune sociala 2010 – studiu realizat de Universitatea Bucuresti si MMSSF in cadrul unui proiect finantat prin FSE – **in Anexa***
12. *Bilantul de ocupare pentru anul 2011 – ANOFM, 2012*
13. *Ocuparea persoanelor cu dizabilitati – INS, Dec. 2011 – **in Anexa***
14. *Raport de analiza privind piata muncii pentru angajarea persoanelor cu dizabilitati – Fundatia CREFOP, Martie, 2012*
15. *Raport de tara - Situatiia rromilor in Romania, 2011 – Fundatia SOROS, 2011 – **in Anexa***
16. *Profiluri de inegalitate de sanse in Romania – cauze si efecte. Analize sectoriale – CNSRL Fratia, septembrie 2011*
17. *Proiect ESTHR – pachet integrat de actiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească – BNS, 2009*
18. *Ocuparea ca mijloc activ in combaterea saraciei si promovarea incluziunii sociale - Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare și Incluziune Socială, 2010 - 2011*
19. *Diagnoza situatiei actuale privind dezvoltarea economiei sociale in spatiul rural – IRES, 2012*
20. *Mecanisme functionale ale economiei sociale – Fundatia Civitas pentru Societatea Civila, 2011*
21. *Alt fel de ocupare: Cererea de economie socială în regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est, ICCV, 2011*

## CAPITOLUL I

### DE CE AVEM NEVOIE DE O PIATA A MUNCII INCLUSIVA?

*“Stadiul de dezvoltare a unei societati poate fi identificat din modul in care aceasta isi trateaza membrii cei mai vulnerabili, suportul pe care il creaza pentru sustinerea lor, atentia politica si sociala acordata situatiei lor” - Herbert Paulshin*

Preocuparile majore ale tuturor tarilor UE, regasite atat in Strategia de la Lisabona cat si in Strategia de Dezvoltare a Europei pana in 2020, sunt dezvoltarea economică durabila, cercetarea, inovarea si educatia, cresterea ponderii persoanelor angajate si dezvoltarea unei pieti a muncii inclusive, creatoare de locuri de munca pentru persoanele inactive, greu angajabile sau aflate in situatii de risc social.

Toate tarile europene se confrunta cu scaderea natalitatii, imbatranirea populatiei, cu cresterea dezechilibrelor intre populatia ocupata si cea care beneficiaza de suportul sistemelor sociale si, prin urmare cu cresterea ponderii din bugetele nationale care trebuie directionata catre sistemele de welfare – social, sanatate.

De aceea, majoritatea tarilor UE isi pun problema integrarii pe piata muncii a unui procent cat mai mare a populatiei capabile de a-si asigura un venit prin prestarea unei munci utile societatii, prin crearea tuturor conditiilor pentru atingerea acestui deziderat.

Transformarea pietelor de munca in ceea ce se numeste "o piata inclusiva" este unul din obiectivele Tratatului de functionare al Uniunii Europene - *Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU): Article 166(2)*. TFEU declara ca scopul UE este imbunatatirea formarii initiale si continue a resursei umane, pentru a facilita integrarea vocationala si re-integrarea pe piata muncii a tuturor cetatenilor Uniunii.

Piata inclusiva a muncii a fost definita in cadrul *Angajamentului cadru al partenerilor sociali la nivel european* din 25 Martie 2010 ([EU10050111](#)), ca fiind o piata de munca care permite si totodata ii incurajeaza pe toti cei aflati la varsta activa sa participe la o munca platita si care ofera un cadru pentru dezvoltarea acestora. Construirea unei astfel de pieti a muncii poate fi dificila si cere implicarea in actiune pe de o parte a lucratorilor, angajatorilor si reprezentantilor acestora, dar si implicarea altor actori sociali, incluzand autoritatile publice, la toate nivelurile, ca sa asigure identificarea si inlaturarea tuturor obstacolelor.

Ariile relevante includ probleme cum sunt accesul pe piata muncii, re-intoarcea la munca dupa o intrerupere provocata de nevoia ingrijirii unui copil sau altui membru al familiei, situatii de boala sau detentie si integrarea pe piata muncii a tuturor celor de varsta activa si cu capacitati de munca, fie si reduse din diferite cauze.

Crearea unei pieti a muncii mai inclusive este de asemenea un obiectiv al politicilor Uniunii Europene – **Strategia Europa 2020** contine urmatoarele tinte, care au ca obiectiv o piata a muncii mai inclusiva:

- o rata de angajare pentru femei si barbati cu varsta intre 20 si 64 de ani de 75%, sa fie atinsa pana in 2020, prin incurajarea unui mai mare numar de oameni - in special a femeilor, tinerilor, persoanelor peste 45 de ani, a celor cu competente scazute si a imigrantilor - sa munceasca
- realizarea unei educatii mai bune, in mod special prin reducerea ratei de parasire

timpurie a scolii sub 10%

- cel puțin 40% din persoanele cu vârsta de 30-34 de ani să-și completeze al treilea nivel de educație (sau echivalent)
- scăderea cu cel puțin 20 de milioane a numărului de cetățeni care sunt supuși riscului de sărăcie și/sau excluziune socială.

Legată de Strategia Europa 2020, **Strategia Europeană de Ocupare** (*European Employment Strategy*) se concentrează pe crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune, în mod special prin acțiuni cheie, cum sunt cele din **Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă** (*Agenda for new skills and jobs*).

**Potenzialele bariere** în calea creării unei piețe a muncii inclusive au fost identificate de partenerii sociali europeni, în Acordul din 25 Martie 2010, ca fiind următoarele:

- valabilitatea informației privind angajatorii care caută personal și locurile de muncă disponibile;
- metodele de recrutare care nu atrag o mare diversitate de aplicanți;
- obstacole legate de pregătirea profesională, cum sunt neadecvarea pregătirii cu cerințele reale ale pieței/angajatorilor;
- responsabilitatea și atitudinile angajaților, angajatorilor, reprezentanților acestora, ca și ale celor care caută un loc de muncă;
- probleme legate de viața la locul de muncă, cum ar fi condițiile de muncă, organizarea muncii, politicile privind echilibrul dintre muncă și viața de familie și ofertele pentru dezvoltarea carierei.

În Acordul menționat, partenerii sociali reprezentați la nivel european, și-au luat angajamentul de a încuraja dezvoltarea unor piețe ale muncii inclusive în țările lor, inclusiv prin activități de comunicare și de promovare, pentru creșterea constientizării și prin activități comune cu alți actori sociali relevanți.

De asemenea, și-au luat angajamentul de a face presiuni asupra autorităților publice pentru elaborarea și implementarea unor politici ușor de înțeles prin care să fie promovată o piață a muncii inclusivă, în domenii cum ar fi: măsuri transnaționale specifice pentru persoanele care întâmpină dificultăți de încadrare pe piața muncii, eficientizarea serviciilor de consiliere pentru angajare și orientare în carieră, educație și formare profesională, investiții în dezvoltarea teritorială, acces la transport, îngrijire, locuințe și educație; susținerea creării de start-up-uri, susținerea și dezvoltarea afacerilor și sisteme de taxe și beneficii care să încurajeze crearea de locuri de muncă.

În prezent, potrivit Raportului pentru 2012 al Comisiei Europene privind Ocuparea și Dezvoltarea Socială (*Employment and Social Developments: growing divergence and higher risks of long-term exclusion - 08/01/2013*), după cinci ani de criză economică și o reîntoarcere a recesiunii în 2012, rata șomajului și a ne-ocupării în toate țările UE au atins culmi nedorite, cele mai înalte din ultimii 20 de ani, veniturile gospodăriilor au scăzut îngrijorător, iar riscul de sărăcie și excluziune socială este în creștere, mai ales în țările din sudul și estul Europei. Impactul crizei asupra situației sociale a populației vulnerabile a devenit mai acut, în urma slăbirii efectului de protecție al politicilor de protecție fiscală, combinate cu scăderea cheltuielilor publice pentru beneficiile sociale.

A apărut o nouă diviziune - între țările aflate în curs de dezvoltare din estul și sudul

Europei, care par prinse într-o spirală a declinului economic, cu rate ale somajului în creștere rapidă și erodarea venitului disponibil - și cele care încă arată bine din punct de vedere economic, sau macar au o bună rezistență în fața efectelor crizei. Acestea din urmă sunt cele care au și o piață a muncii care funcționează mai bine și sisteme sociale robuste.

Analiza arată de asemenea că, în statele membre care au inițiat reforme substanțiale pentru a-și face piața muncii mai dinamică și inclusivă, șomerii și-au menținut mult mai bune șanse de integrare pe piața muncii, chiar pe durata crizei.

Absența semnelor de revenire tangibile la nivelul cetățeanului de rând pune sub presiune bugetele familiilor, în majoritatea statelor membre, și crește riscul de excludere pe termen lung. Pentru a preveni creșterea săraciei și a riscului de excludere pe termen lung, politicile trebuie croite pe situația specifică a fiecărei țări și pe problemele fiecărei categorii de populație supusă acestor riscuri.

Analiza acestui raport asupra situației salariului minim arată că, în țările cu un salariu minim mai mare nu au provocat excluderea de pe piața muncii a celor mai puțin calificați și că, dimpotrivă, tendința este de creștere a ratelor de angajare pentru aceste categorii. De asemenea, salariul minim a dus la reducerea inegalităților de gen.

De asemenea, analiza a arătat că în unele țări, în special cele din estul și sudul Europei, raportul de corespondență între cerințele locurilor de muncă și competențele forței de muncă este necorespunzător sau chiar s-a înrutătit. Pentru a reduce această nepotrivire, țările din sudul și estul Europei trebuie să investească mai eficient în educație și formarea profesională, să cheltuiască mai mult pentru politicile active de ocupare și să susțină crearea de locuri de muncă în sectoarele cu o rată mare de creștere, cum sunt cel al economiei verzi, al tehnologiei, cele ale tehnologiei informației și comunicației sau sănătății.

În condițiile în care România, ca și alte țări europene este și ea confruntată cu o serie de fenomene globale precum actuala criză economică, transformările de pe piața muncii, dezechilibrele demografice, creșterea ponderii persoanelor greu încadrabile pe piața muncii și a nivelului săraciei, este firesc ca una din preocupările majore ale țării noastre, ca și ale tuturor țării europene, să o constituie creșterea ponderii persoanelor angajate și crearea unei piețe a muncii inclusive.

Criza economică cu care se confruntă atât România cât și alte țări ale Uniunii Europene impune mai mult ca oricând intervenția actorilor sociali din cadrul Consiliilor Economice și Sociale din statele membre în reglarea mecanismelor economico-sociale, atât la nivel național cât și la nivel european, facilitând un dialog social eficient, participând în țările proprii la luarea unor decizii corecte în domeniul politicilor publice, traduse în acte legislative, precum și în fundamentarea acelor decizii comunitare care să ducă la o dezvoltare economică și socială echilibrată și durabilă la nivelul întregii Uniuni Europene.

Ca structuri democratice, create pentru a pune în practică conceptul democratic de management colectiv - Metoda Deschisă de Coordonare a UE, CES România și instituțiile similare din UE, trebuie să propună, să analizeze și să întarească politicile naționale care conduc la soluționarea acestor problematice și corespund intereselor tuturor actorilor sociali și, de asemenea, legislația și cadrul instituțional prin care aceste politici se pun în practică și totodată să monitorizeze efectele aplicării acestor politici.

Dezvoltarea economico-socială echilibrată și durabilă la nivelul fiecărei țări și al UE, soluție pentru rezolvarea crizei actuale, se poate realiza doar printr-un dialog social eficient, care implică în mod absolut necesar participarea CES-urilor în țările proprii la luarea deciziilor, precum și colaborarea acestor instituții la nivel european.

Această sarcină importantă și complexă se poate realiza doar prin asigurarea consensului, prin dezvoltarea capacității instituțiilor de tip CES, creșterea competențelor

membrilor si ale personalului implicat in realizarea acestor activitati cat si prin asigurarea accesului acestora la informatii (inclusiv documente sintetice), la exemple de buna practica, participarea la schimburi de experiență si grupuri de lucru tematice.

CES - Consiliul Economic si Social din Romania are ca misiune institutionala, pe langa avizarea actelor normative, si analizarea eficientei politicilor nationale adresate solutionarii acestor problematici, ca si a legislatiei si cadrului institutional prin care aceste politici se pun în practica.

In acest context, CES Romania si-a propus sa introduca in Strategia sa de dezvoltare a activitatii si relatiilor inter-institutionale drept obiectiv principal cresterea implicarii actorilor sociali in dezvoltarea unei pietete a muncii inclusive. In felul acesta, problema ocuparii in munca va deveni o prioritate a politicilor de dialog social promovate sau initiate de către CES Romania.

Ca un prim pas, CES Romania si-a propus sa realizeze un Studiu privind situatia actuală a pietetei muncii din Romania si modul in care actorii institutionali si sociali colaboreaza pentru cresterea incluziunii, in elaborarea si implementarea politicilor publice in domeniu.

In vederea îndeplinirii scopului studiului, echipa de experti ai CES va realiza o analiza a datelor statistice si studiilor realizate de diferitele institutii si organizatii care au abordat problematica pietetei muncii, discriminarii si egalitatii de sanse in angajare, in România, precum si modul in care a fost abordata aceasta problematica la nivelul tarilor membre ale UE si al institutiilor de resort europene.

Analiza situatiei pietetei muncii din Romania va fi efectuata si in baza datelor solicitate institutiei abilitate (ANOFM), date ce vor fi procesate, sintetizate, comparate si integrate de catre echipa de experti CES.

Concluziile studiului vor fi puse la dispozitia membrilor CES si a institutiilor care ne-au furnizat datele de referinta.



## **CAPITOLUL II**

### **EVOLUTIA CONCEPTULUI DE INCLUZIUNE**

In ziua de astazi sunt foarte des folosite sintagmele: excluziune sociala, incluziune sociala, integrare pe piata muncii, o piata a muncii incluziva. Aceste sintagme sunt prezente atat in documentele de politici publice, in comunicatele ministerelor, in comunicatele de presa emise de coordonatorii proiectelor europene, in emisiuni de radio sau TV.

Din cercetarile si studiile efectuate in ultimii ani in cadrul proiectelor europene reiese totusi, ca putine persoane cunoasc adevaratul inteles al acestor sintagme si filozofia economica si sociala care le fundamenteaza.

De aceea, in acest capitol ne propunem sa incercam o definire a acestor sintagme si sa urmarim pe scurt evolutia acestei terminologii. Scopul acestui studiu nu este unul exhaustiv si academic, dar ne propunem ca orice persoana care il parcurge sa isi poate reprezenta cat mai bine aceste notiuni si evolutia lor in timp.

#### **Evolutia terminologiei si abordarilor**

Fara a intra in detalii istorice, amintim ca grija fata de semeni este prezenta de milenii in toate comunitatile, manifestandu-se sub diferite forme, in functie de locatia geografica, clima, cultura, religie si traditii.

Ca parte a unei politici de stat, apare abia la sfirsitul Secolului 19, cand se infiinteaza si institutii publice de asistenta sociala in mai multe din tarile europene, de cele mai multe ori tot in colaborare cu biserica, cea care se ingrijise pana atunci de aceste probleme.

Pentru prima data termenul de *excluziune sociala* cu intelesul actual apare in Franta si se refera la institutionalizarea copiilor orfani, a varstnicilor si a saracilor fara adapost, exclusi de societate datorita situatiei lor, de neputinta de a participa la viata comunitatii si incapacitatii lor de a se autosustine si de a contribui financiar.

Societatea se vede nevoita sa preia situatiile celor exclusi din comunitate si sa-i sustina la limita existentei, conform legislatiilor pentru Drepurile Omului si Drepturile Copiilor (aparute mai tirziu) promovate de ONU si UNICEF.

In aceste documente, acceptate treptat de toate tarile, nu exista o definire precisa a termenului de excluziune, dar expresia ii vizeaza pe toti cei care sunt in situatii defavorizante definitive, cum sunt cei cu handicapuri grave, sau temporare, cum sunt cei saraci, cei ramasi fara locuinta, fara loc de munca sau orfanii.

Sistemul de asistenta sociala din Franta a fost primul care a integrat toate persoanele defavorizate si a preluat asistarea lor prin programe de sustinere financiara pentru integrare si prin masuri active de rezolvare. Un foarte bun exemplu este sistemul care se aplica si astazi in Paris, oras care se confrunta cu unele din cele mai dificile probleme de asistenta sociala a persoanelor fara adapost (homeless).

Pana in anul 2000, in documentele UE se vorbea despre si se recomandau actiuni in directia **combaterii excluziunii sociale**.

Din anul 2000 incepe sa se manifeste o schimbare de paradigma, regasita in documentele UE si in debaterile de la Lisabona, concretizata in Stradegia UE. Odata cu Strategia Lisabona am inceput sa vorbim despre **incluziunea sociala**, si toate tarile Europei au inceput sa isi propuna strategii si actiuni care sa duca nu la asistarea financiara a persoanelor aflate in dificultate si vulnerabile, ci la activarea lor pentru a se autosustine.

Care au fost motivele care au condus la aceasta schimbare? O parte din motive au fost de natura pur economica - mai toate sistemele foarte bine puse la punct si protective cum ar

cel francez, spaniol, danez, suedez, german, olandez, norvegian etc. au inceput sa nu mai poate dispune de finantari, situatie datorata cresterii dependentei persoanelor asistate si cererilor din ce in ce mai mari de asistenta. In Franta, de exemplu, rata celor aflati in situatia de protejare sociala ajunsese la peste 60% din populatie! Foarte impovarator pentru cei ce ii sustineau - restul de 40%...Trebuia facut ceva radical!

Pe de alta parte, evolutia stiintelor sociale a scos la lumina specificul psihologiei umane, care este mult mai stabila si fericita cand este activa. Concluzia? Doar solutia sustinerii financiare nu este corecta si durabila, atat economic cat si social. E nevoie de alta abordare.

Una din solutii este includerea unui numar cat mai mare din persoanele asistate in viata activa economic - pe piata muncii (desigur acolo unde este cazul).

Dar acum apar la suprafata si problemele legate de modul specific in care diferitele categorii de persoane dezavantajate pot fi activate si (re)incluse pe piata muncii.

Principalele probleme depistate sunt cele legate de invatamant, constatandu-se insuficienta corelare dintre sistemele de educatie si cerintele pietei muncii, lipsa unei educatii in spiritul muncii, lipsa unor calificari actualizate, necesare pe piata muncii dar care sa corespunda si unei munci ce poate fi prestata de o persoana cu probleme de handicap (de ex.), sau situata la distanta fata de locul de munca disponibil, sau fara scoala terminata, dependenta de alcool sau diferite substante sau dependenta de ingrijirea altei persoane, foarte saraca, fara posibilitatea de a continua scoala, fara locuinta si acte si multe altele.

Pentru toate aceste probleme, noua strategie trebuia sa gaseasca noi concepte, sa defineasca directii de dezvoltare si actiune si sa gaseasca resurse de finantare. In consecinta apare definirea notiunii de **incluziune sociala** ca "**politici de raspuns la excluziunea sociala**"

O data cu largirea UE catre statele din Europa centrala si de est, politicile de incluziune sociala se modeleaza din nou, pentru ca si ele sa corespunda situatiilor economice si sociale diverse din tarile incluse dupa acest proces de extindere.

Ca raspuns la o parte din problemele enumerate mai sus, apare si se promoveaza notiunea de invatare pe tot parcursul vietii (**long live learning**), pentru a da suplete si consistenta institutionala formarii continue a resursei umane.

Este perioada in care incepe sa se creeze cadrul legal si institutional care permite obtinerea calificarilor recunoscute ca si competente asimilate nonformal, apar meserii noi si specializari in directia formarii, evaluarii si recunoasterii de competente profesionale, precum si institutii nationale si internationale de recunoastere a calificarilor si competentelor, pentru a se putea simplifica procedurile de transferare de resurse umane, a se fluidiza circulatia resurselor umane pe piata muncii si accelera evolutia formarii profesionale, recunoasterii de noi meserii si specializari.

**Strategia de la Lisabona** prevede si crearea conditiilor pentru o mai mare mobilitate pe piata muncii. Datorita politicilor complementare de pre-aderare sunt deschise portile pe piata muncii europeana si tarilor aflate in asteptare si apare fenomenul de asaltare a locurilor de munca, cu prioritate a celor cu o slaba calificare, din tarile dezvoltate economic. Circulatia mai mare a fortei de munca pe tot teritoriul Europei genereaza si nevoia de uniformizare a calificarilor si specializarilor, problema care este abordata prin politici de finantare a programelor specifice indreptate spre noile state de membre sau spre cele in curs de aderare.

Din 2005 incepe sa se contureze mai clar notiunea de **incluziune pe piata muncii** a diferitelor persoane aflate in situatii de vulnerabilitate. Dincolo de categoriile deja cunoscute pana acum apar categorii noi: de exemplu muncitorii necalificati, care deja sunt prezenti pe



piata muncii dar care acum au nevoie de o alta integrare la un nivel de eficienta economica si venituri mai mari. O parte din aceste masuri au fost luate datorita constatarii ca exista multe familii expuse riscului de saracie si excluziune, mai ales cele cu copii, desi parintii muncesc.

O alta parte a acestor masuri se adreseaza muncitorilor necalificati veniti din alte tari si angajati in economia cvasi-legala (gri), datorita integrarii ca familii cu copii nascuti ca cetateni ai tarilor gazde. Pentru aceasta categorie ca si pentru altele din cele deja existente este nevoie de calificari de scurta durata, eventual chiar la locul de munca si/ sau de specializari mai lungi sau mai scurte.

Incluziunea pe piata muncii nu se adreseaza doar persoanelor dezavantajate sau necalificate, ci apare si ca o necesitate pentru categorii de persoane calificate sau cu pregatire peste medie, excluse (sau in pericol de a fi) de pe piata muncii datorita evolutiilor economice si industriale. Dinamica meseriilor si a locurilor de munca este extrem de rapida, evolutia automatizarilor si tehnologiei IT&C avand un rol important in schimbarile tot mai rapide la care asistam.

Multi dintre solicitantii de locuri de munca nu au avut prilejul sa se intieze in scoala pentru a stapani aceste domenii tehnologice noi, dar in noile locuri de munca este vital sa aiba competente informatice. Toate aceste restructurari ale fortei de munca necesita multe investitii. Organismele UE - Comisia si Parlamentul European, CESE, Consiliul Regiunilor - au decis sa orienteze fonduri spre dezvoltarea sistemelor in care se pot crea si (re) califica/specializa resursele umane necesare pe piata muncii, spre incurajarea dezvoltarii micilor afaceri (IMM), a micilor ateliere mestesugaresti, a initiativei antreprenoriale la orase si in comune, care sa stimuleze si aparitia sau dezvoltarea locurilor de munca pe plan local si European.

In 2006 apare si in Romania organismul denumit CEFPA (Centrul de Evalure si Formare a Persoanelor Adulte) si totodata o lista a calificarilor si competentelor ce pot fi obtinute pe alte cai decat cele din sistemul de invatamint. Lista este de altfel supusa adaugirilor, schimbarilor si adaptarilor continue.

Tot din 2006, notiunea de **integrare pe piata muncii**, cu referire la persoanele ce trebuie scoase din asistenta sociala financiara a guvernelor si care beneficiaza de masuri active de introducere pe piata muncii, capata o largire de sens si apare cea de a 4-a sintagma - **piata muncii inclusiva**. Aceasta noua viziune porneste de la presupunerea ca toti oamenii pot fi inclusi sub umbrela muncii, fiecare dupa posibilitatile sale. De asemenea, presupune ca toate statele UE pot dispune de resursele umane existente in tarile membre, in comun, calificarile si specializarile sunt transferabile, locurile de munca sunt infiintate de companii multinationale sau locale, dar pe principii si la standarde de angajare aprobate de organismele UE.

Dar acest nou concept presupune si existenta, acceptarea de catre angajatori a unei foarte mari elasticitati in viziunea privind angajarea, fiind nevoie de diferente si de o diversitate de modele de angajare, ca numar de ore, orare, forme de munca, de investitii in locuri de munca optimizate, dar si o diversitate de forme si niveluri de remunerare - in functie de calificari, expertiza, experienta si eficienta.

La confluenta dintre cele doua documente strategice ale Uniunii Europene, Strategia Lisabona si EU2020 si avand la baza principiul solidaritatii, statele membre ale Uniunii Europene si-au unit fortele pentru ca anul 2010 sa fie "Anul European pentru Combaterea Saraciei si Excluziunii Sociale". Au fost astfel antrenate o serie de activitati de constientizare a opiniei publice cu privire la excluziunea sociala si saracie.

Poate mai important, anul 2010 a prilejuit reinnoirea angajamentului statelor membre si

actorilor sociali pentru promovarea egalitatii de sanse a tuturor persoanelor, precum si o crestere a implicarii acestora in gasirea unor solutii (mai) eficiente pentru a creste incluziunea socială si profesionala a persoanelor apartinand grupurilor sau comunităatlor vulnerabile.

„Cea mai competitiva si dinamica economie bazata pe cunoastere, combinand cresterea economica sustinută cu locuri de munca mai multe si mai bune si o mai bună coeziune sociala” era viziunea Uniunii Europene pentru anul 2010, conform Strategiei Lisabona, recunoscand si subliniind importanta dezvoltarii resurselor umane, ca o conditie esentială pentru o crestere durabilă.

Interesul european pentru dezvoltarea resurselor umane si promovarea incluziunii sociale este subliniat încă o data prin Strategia EU2020, cresterea economica inclusivă – participare crescuta la piata muncii, dobandirea de noi competente si diminuarea saraciei – fiind unul dintre cei trei piloni principali de dezvoltare ai Europei Unite pana in anul 2020.

Criza economica si financiara recenta care a lovit toate tarile Europei si a determinat majoritatea guvernelor sa reduca sumele alocate asistentei sociale, a facut si mai vizibila necesitatea inlocuirii modelului protectiv cu cel al crearii unei pietete a muncii inclusive si a sustinerii crearii unei economii sociale puternice, care sa poata crea noi locuri de munca pentru persoanele expuse riscului de saracie si excluziune.

Cifrele de mai jos, extrase din raportul anual al Comitetului de protectie sociala si adoptate de Consiliul pentru Ocuparea fortei de munc, politica sociala, sanatate si consumatori sunt graitoare:

- una din cinci persoane din UE este expusa riscului de saracie sau al excluziunii sociale, iar mai mult de 40 de milioane de persoane se afla intr-o stare de precaritate severa
- 25 de milioane de copii sunt expusi riscului de saracie sau excluziune. Pentru a opri transmiterea saraciei de la o generatie la alta, statele membre trebuie sa stabileasca drept prioritate interventiile inca de la o varsta frageda a copiilor in domenii precum sanatatea, educatia si sa asigure o mai mare disponibilitate a serviciilor de ingrijire a copilului si a sprijinului de calitate al familiilor, sa promoveze participarea parintilor pe piata muncii si sa garanteze un ajutor adecvat pentru un venit in cazul familiilor cu copii, prin combinarea de beneficii universale cu beneficii orientate.

Toate masurile prevazute in Strategia Europa 2020 depind in cea mai mare masura de cresterea economica si dezvoltarea de noi locuri de munca.

Aceasta presupune orientarea politicilor publice spre crestere economica reala si sustinerea dezvoltarii regionale si a sectoarelor de productie, servicii, agricultura, constructii etc., care pot genera noi locuri de munca.

O alta solutie vizata de politicile europene din ultimii ani este si **incurajarea dezvoltarii economiei sociale**, o alta sintagma insuficient definita si inteleasa.

**Economia sociala** este o realitate prezenta in diferite forme in marea majoritate a comunitatilor umane si care a cunoscut o dezvoltare naturala incepand cu secolul al XVIII-lea, in contextul dezvoltarii capitalismului industrial. Incercarile de definire, delimitare si teoretizare ale conceptului sunt relativ noi in raport cu practica economiei sociale. Una dintre primele incercari de definire a conceptului de economie sociala la nivel european o regasim în **Carta Economiei Sociale** adoptata in Franta in 1980 de catre reprezentantii sectoarelor

cooperatist, mutual si asociativ. Conform acesteia, entitatile de economie sociala functioneaza „in mod democratic, fiind constituite din membri solidari, egali in drepturi si obligatii” si bazate pe urmatoarele principii: „solidaritate, responsabilitate, libertate, sanse egale pentru toti membrii organizatiei si respect reciproc”.

Comisia Europeană a subliniat faptul ca, desi sectorul economiei sociale exista in diferite forme in toate statele membre, in unele tari este recunoscut ca sector economic distinct existand reglementări specifice diferitelor forme de organizare, in timp ce in alte tari abordarea acestui sector este mai putin structurata si teoretizata, functionarea realizandu-se in cadrul reglementarilor economice generale.

Entitatile apartinand sectorului economiei sociale, indiferent de gradul de reglementare regasit la nivel legislativ, sunt organizate similar intreprinderilor cu activitate productiva. In acelasi document al Comisiei sunt specificate principalele caracteristici ale organizatiilor apartinand acestui sector. De altfel, documentul considera ca, indiferent de numele purtat in diferitele state membre de organizatiile circumscrise economiei sociale sau chiar de numele purtat de intregul sector, acestea pot fi identificate in functie de caracteristicile generale de organizare si functionare.

*„Principiile de baza sunt solidaritatea si participarea (un membru, un vot) membrilor, iar producatorii, beneficiarii sau consumatorii sunt animati de sentimentul de independenta si de scopul civic”.*

Din punct de vedere juridic, aceste entitati pot fi organizate sub forma societatilor cooperative, societatilor mutuale sau asociatiilor non-profit. Indiferent de bunurile produse sau serviciile oferite sau de pretul acestora, organizatiile economiei sociale isi desfasoara activitatea intr-un mediu competitiv, alaturi de intreprinderile organizate clasic.

Aproximativ in aceeasi perioada este elaborata una dintre definitiile consacrate ale economiei sociale care apartine Consiliului Valon (1990): **„economia socială este parte a economiei constituita din organizatii private care impartasesc urmatoarele principii: scopul - in favoarea membrilor sau comunitatii si nu generarea de profit, managementul autonom, procesul democratic de luare a deciziilor si prioritate pentru individ si munca in detrimentul capitalului in distributia profitului”.**

Solutia pe care insista Comitetul Economic si Social European este o definitie bazata pe principalele caracteristici care diferentiaza economia sociala de întreprinderile private clasice si de sectorul public. Accentul definitiei trebuie pus pe **„obiectivele si activitatile centrate pe oameni”**, adica **obiectivul activitatilor desfasurate in cadrul sectorului economiei sociale „ar trebui sa fie cel de a lucra in interesul membrilor, beneficiarilor si/sau societatii cu scopul de a raspunde nevoilor de interes public”**

Economia socială poate cataliza *„oportunitati de angajare in sectoarele de mica productie, comert, servicii sociale, cultura, relaxare, educatie si protectia mediului nu numai prin munca intensa dar si prin utilizarea tehnologiilor noi”*. In acest context, economia sociala „contribuie la integrarea sociala a grupurilor vulnerabile” (Economic and Social Committee, 2000:2), dar nu se limiteaza doar la acest aspect. *„Activitatile economiei sociale sunt modalitati de satisfacere a nevoilor membrilor si beneficiarilor care fie sunt ignorate sau incomplet acoperite de catre piata sau de catre stat.”*

Comisia Europeana a pus in 1998 bazele unui Comitet Consultativ pentru Cooperative, Societati Mutuale, Asociatii si Fundatii (CMAF), care in 2002 a elaborat **Carta Principiilor Economiei Sociale**. Conform acestei *Carte* economia sociala cuprinde doua sub-sectoare: cel comercial (de afaceri) si cel necomercial.

Sub-sectorul comercial al economiei sociale este format, in esenta, din cooperative si societati mutuale, grupuri de afaceri controlate de cooperative, societati mutuale si alte organizatii ale economiei sociale, alte intreprinderi similare, cum ar fi cele controlate de

lucratori in Spania (*sociedades laborales*), si anumite institutii nonprofit care deservesc companii din economia sociala.

Sub-sectorul necomercial este compus din asociatii si fundatii, desi pot fi intalnite si organizatii cu alte forme legale de organizare. Acest sector este format din toate organizatiile economiei sociale pe care criteriile conturilor nationale le considera producatori necomerciali, adica cei care furnizează majoritatea productiei lor gratuit sau la preturi nesemnificative din punct de vedere economic.

**Alte solutii europene pentru includerea pe piata muncii a grupurilor dezavantajate** au fost:

- diminuarea prin lege a numarului maxim admis de ore lucrate pe saptamana – Franta (2002) o masura care, desi a starnit protestele angajatorilor, a dus la crearea de locuri de munca – cu norma intreaga sau partiala, la scaderea somajului si la imbunatatirea balantei dintre munca si viata de familie pentru angajatii companiilor, care erau de multe ori obligati sa munceasca 10-12 ore – tendinta care se manifesta si in Romania de ani buni.
- o masura similara – diminuare saptamanii de lucru cu 4 ore a fost luata si in Italia, anul trecut
- incurajarea si promovarea formelor de munca diverse – contracte de munca cu timp partial, munca (partial sau integral) la distanta, contracte pe termen scurt sau pe proiect
- incurajarea dezvoltarii formelor economiei asociative – cooperativele din Italia – forma a economiei sociale
- incurajarea spiritului antreprenorial la tineri si sustinerea crearii de IMM-uri – Germania, Spania

**In Romania** oportunitatile de finantare din perioada 2007 – 2013 au dus atat la elaborarea unor studii interesante privind situatia pietei muncii si problemele cu care se confrunta diferitele categorii dezavantajate in tentativa de a obtine un loc de munca sau de a dezvolta o initiativa privata, cat si la dezvoltarea unor solutii viabile privind serviciile de consiliere, formare si integrare pe piata muncii si a unor forme de economie sociala care s-au dovedit sustenabile.



### CAPITOLUL III

## ANALIZA CADRULUI PIETEI DE MUNCA DIN ROMANIA

În România, piața muncii din ultimii 20 de ani a fost puternic influențată de transformarea economică și socială. Problemele inerente ale tranziției la o economie de piață au fost accentuate și de politici publice neinspirate, ca de exemplu, reglementările rigide din Codul Muncii sau stimulentele pentru ieșirea anticipată la pensie, care au împiedicat autoreglarea sau chiar au accelerat tendințele negative.

Rezultatul este o rată de ocupare în scădere, combinată cu probleme structurale legate de munca informală, nivel ridicat de sub-ocupare în mediul rural, mobilitate redusă între sectoare economice și zone geografice, obstacole pentru accesul grupurilor vulnerabile la munca și servicii de bază și existența unui mare număr de stimuli pentru ieșirea timpurie din activitate.

Deși raportul CE, menționat anterior, poziționează România pe un loc mediu în Europa în ce privește rata somajului, care a și scăzut în anul 2011, adevărul este că România a înregistrat o scădere constantă a ratei de activitate (*Rata de activitate este % populației active - persoane ocupate și someri - raportat la numărul persoanelor apte de muncă - de vârstă activă + cele în afara limitelor de vârstă activă dar care încă lucrează*).

De la o rată de 80% în 1990, aceasta a scăzut la 65,7% în 2009, sub media UE27 de 71,3%. Cea mai mică rată de activitate a fost înregistrată în anul 2004 (64,2%), cu o scădere de 2 milioane de persoane în populația activă, față de 1990. Rata de ocupare a avut o tendință similară. Astfel că, în 2004, doar 57,6% din populația de vârstă activă avea un loc de muncă. De atunci situația s-a îmbunătățit încet, rata de ocupare ajungând până la 60,1% în 2010, cu o ușoară scădere în 2009, care poate fi atribuită crizei. Cu toate acestea, rata de ocupare rămâne sub media UE27, care este de 64,6%.

Tranziția economică din România a dus la reducerea ponderii sectoarelor de industrie și agricultură în economie și creșterea sectorului de servicii.

În ce privește forța de muncă, ocuparea în industrie a scăzut considerabil. Deși în ultimii 20 ani în România, investițiile și valoarea adăugată a sectorului de servicii au crescut, acestea nu au fost însoțite de o creștere similară în ocuparea forței de muncă în acest sector. Forța de muncă disponibilizată din industrie s-a reorientat spre agricultură sau către munca (de cele mai multe ori la negru sau temporară) în alte țări europene, "soluții" care au amortizat efectele sociale ale restructurării economice. Astfel, în 2001, aproximativ 43,5% din populația activă a fost ocupată în agricultură, contribuind la PIB cu doar 14,1%. De atunci, atât ocuparea cât și valoarea adăugată brută au o tendință de scădere. În 2009, România a avut aproximativ 28,7% din populația activă ocupată în agricultură, în timp ce contribuția la PIB a agriculturii a fost de 7,3%. Aceste cifre încă indică o deviere semnificativă de la modelul economic din statele europene. Tot la nivelul anului 2009, în UE-27, forța de muncă ocupată în agricultură a fost de 5,1% din populația activă și valoarea adăugată brută a agriculturii a fost de 1,7% din total.

Privind structura forței de muncă, se pot observa diferențe majore între zonele rurale și urbane. În timp ce forța de muncă urbană este mai mult sau mai puțin aliniată tendințelor europene (cu o sub-reprezentare a antreprenorilor), piața forței de muncă rurale este similară cu cea a societăților pre-industriale, dominată de agricultura de subsistență.

Astfel, în mediul rural 36,1% sunt lucrători pe cont propriu, 24,6% lucrători familiari ne-remunerați, 0,6% patroni și doar 38,7% angajați, pe când în mediul urban 5,9% lucrează pe

cont propriu, 0,9% sunt lucratori familiali neremunerati, 2% patroni si 91,2% salariati. Se observa însa o tendinta de convergenta catre modelul european.

### **Piata muncii in zonele rurale – sub-ocupare cronica si nivel scazut de initiativa**

Conform statisticilor oficiale, in 2009, aproximativ 61% din populatia rurala ocupata luca în agricultura de subzistenta (persoane care desfasoara activitati independente în agricultura si lucratorii familiali neremunerati), în scadere de la 72% in 2000. În acelasi timp, numarul de salariati a crescut la 38% din forta de munca ocupata din mediul rural (de la 26% în 2000). Cu toate acestea, multi din noii salariati se regasesc doar în economia informala. Aproximativ 1 milion de oameni din zonele rurale (19% din populatia rurala ocupata) lucreaza la negru, în timp ce, în mediul urban, doar 7% din salariati se regasesc în economia informala.

Structura fortei de munca rurale este extrem de relevanta dat fiind ca România are un nivel foarte scazut de urbanizare, de fapt, cel mai mic din Europa, cu exceptia Albaniei.

In anul 2010 doar 55% din populatie traia în orase, comparativ cu 73% în UE. In plus, în ultimul deceniu, cota de populatie care traieste in mediul urban si rural s-a schimbat doar cu 0,5% în favoarea urbanului. Migratia interna spre zonele rurale, care a dominat anii '90, a incetinit in 2005 si 2006, dar se pare ca a fost realimentata de criza economica.

In perioada 2007-2008, mai mult de jumătate din totalul celor care si-au schimbat domiciliul s-au mutat in zonele rurale (53% în 2007 si 52,2% în 2008).

Pentru viitor, se prognozeaza o crestere continua, dar lenta a ponderii populatiei urbane. ONU estimeaza ca România va ajunge la nivel european actual de urbanizare abia în 2050.

Prin urmare, forta de munca rurala va avea in continuare o pondere importanta, cel putin in urmatoarele decenii. Evolutia demografica a zonelor rurale prezinta diferente semnificative - in timp ce zonele rurale din sud sunt amenintate de depopulare, Moldova se va confrunta in continuare cu modelul persistent al agriculturii de subzistenta. astfel ca o abordare globala, rigida a problemelor pietei muncii in aceste zone poate fi mai mult decat daunatoare.

Tinand cont de aceste date, putem spune ca una din cele mai mari probleme ale pietei de munca o constituie situatia populatiei din zonele rurale.

Politicile de ocupare extrem de centralizate risca sa ignore contextul local prin aplicarea aceleiasi retete pentru probleme foarte diferite.

Acest lucru este valabil si pentru interventiile finantate de Fondul Social European (FSE) care, la fel ca alte programe structurale, este relativ rigid si centralizat.

Dezvoltarea productiei agricole si a industriilor prelucratoare aferente eficiente, care sa poata sustine mai multe locuri de munca este franata in Romania de cativa factori majori – fragmentarea proprietatii, nivelul de pregatire al fortei de munca, inexistenta unei pietei de desfacere echitabile pentru produsele primare si prelucrate, impactul negativ al modelului social constituit de "succesul in afaceri" bazat pe coruptie si hotie precum si alti factori, regasiti la nivel general, regional sau local.

Una din solutiile pentru cresterea ocuparii in mediul rural ar putea fi dezvoltarea economiei sociale, atat in productia agricola cat si in alte sectoare, dar rezultatele celor mai recente studii (IRES 2012) au aratat ca in spațiul rural românesc, conceptul de economie sociala este aproape necunoscut liderilor locali si grupurilor dezavantajate.

Exista un nivel extrem de scazut de cunoastere, o predispozitie scazută spre asociere, voluntariat, initiativa si asteptari paternaliste ridicate fata de rolul autoritatilor locale si centrale in crearea de locuri de munca si asigurarea protectiei sociale.

Cu toate acestea, reactia preponderenta a autoritatilor fata de orice initiativa generatoare de locuri de munca si integrare sociala a persoanelor dezavantajate este una favorabila.

### **Integrarea tinerilor pe piata muncii – in continuare una din cele mai mari probleme**

Intrarea tinerilor pe piata muncii este dificila in intreaga Europa, iar Romania nu face exceptie. In 2009, rata medie a somajului in UE 27 pentru tineri (15-24 de ani) a fost de 19,4%, in comparatie cu valoarea totala a somajului de 8,9%. In cazul Romaniei, somajul in randul tinerilor este ceva mai mare decat media UE (20,9%), în timp ce rata somajului total este mai mica (6,9%). In plus, conform studiilor INSSE aproximativ 49,5% din tinerii someri sunt in somaj de mai mult de 1 an. Toate acestea arata ca, pentru tinerii romani este mult mai dificil sa intre pe piata fortei de munca, comparativ cu omologii lor europeni.

Avand in vedere ca o parte semnificativa a pietei muncii din Romania este informala, tinerii au un risc mai mare sa lucreze la negru. Un studiu al Institutului National de Statistica - *Economia Informala in Romania* - arata ca aproximativ 1.4 – 1.7 milioane de persoane lucreaza in sectorul informal (ca activitate primara sau secundara), mai ales in zonele rurale si cei mai multi provin din randul tinerilor. Aproximativ 40% din sectorul informal este format de tineri intre 15-34 ani. Mai mult, aproximativ 19% din angajatii cu varste între 15-24 de ani lucreaza in economia informala. Aceasta cifra este cea mai ridicata, comparativ cu valorile pentru celelalte grupe de varsta activa, care variaza intre 9-12%. Depaseste chiar si valoarea pentru grupa de varsta 65 + (16%).

Cauzele perpetuarii muncii informale sunt multiple si solutionarea lor nu este simpla.

In afara evaziunii fiscale de tip infractional, care poate fi stopata prin masuri de inasprire a controlului, exista un mare procent de activitati economice situate la limita supravietuirii, datorita unei combinatii de factori – management defectuos, lipsa capitalului pentru dezvoltare, productivitate scazuta, marketing ne-performant, piata de desfacere limitata, coruptia prezenta in procesul achizitiei de servicii si produse etc. - aceste afaceri nu pot supravietui in prezent decat eludand plata taxelor si contributiilor datorate statului pentru forta de munca.

Acest tip de afaceri – micro intreprinderi cu cativa angajati, care se bazeaza pe munca informala, folosesc de obicei muncitori necalificati sau cu calificare redusa, zilieri si se regasesc in special in sectorul agricol si al micilor meseriasi/mestesugari. Avand în vedere productivitatea scazuta a acestui segment al fortei de munca, ar fi prea costisitor pentru angajatori sa ii angajeze oficial, tinand seama de combinatia dintre salariul minim, impozite si contributii si de costurile administrative pentru contractarea lucraților pe termen scurt.

Masuri singulare cum este doar cea a inaspririi controlului asupra acestui gen de mici intreprinderi nu va face decat sa duca la inchiderea lor si la pierderea locurilor de munca pe care le asigura – informale sau nu.

O alta cauza a perpetuarii muncii informale, mai ales in randul tinerilor, o constituie nivelul slab de pregatire al absolventilor de scoala.

In prezent, rezultatele educatiei de baza sunt mult sub asteptari. Scorurile obtinute de elevii romani în testele internationale (PISA, PIRLS, etc) sunt printre cele mai scazute din Europa. Competentele de baza elaborate la nivel european nu sunt inca transpuse in programele scolare, manualele si metodele de predare.

Performanta redusa a educatiei se propaga in structura pietei fortei de munca, dominata de persoane calificate în ocupatii manuale (50,7%), in timp ce ocupatiile calificate non-manuale reprezinta doar 22,7%. La nivelul UE-27 cifrele sunt simtitor diferite: ocupatii manuale calificate 25,8%, ocupatii non-manuale calificate 39.9%.

Invatamantul universitar pare sa aiba rezultate mai bune in ceea ce priveste cresterea sanselor de angajare dupa absolvire. Totusi, în ciuda dezvoltarii masive a invatamântului superior, angajatorii din Romania intampina dificultati majore in gasirea competentelor adecvate pentru piata muncii, inclusiv pentru ocupatii care necesita calificari inalte. Un sondaj efectuat în 2010 arata ca pozitiile de inginer si manager sunt printre primele cinci cel mai dificil de ocupat, datorita lipsei de personal calificat. Conform aceluiasi sondaj, 36% dintre angajatorii romani se confrunta cu dificultati majore in a gasi persoane cu competente potrivite pentru locurile de munca vacante. In 2007, inainte de criza economica, procentul ajunsese pâna la 73%, printre cele mai ridicate din lume!

Lipsa de cooperare si comunicare dintre mediul economic si universitati, precum si luarea deciziilor in universitati dupa interese particulare a dus la proliferarea cursurilor irelevante ce nu sporesc sansele de angajare ale tinerilor absolventi, neavand valoare adaugata pentru angajatori. Doar absolventii de medicina si arhitectura au o rata mare a ocuparii în acelasi domeniu (71%, respectiv 89%), fata de inginerie (56%), drept (57%), economie (54%) sau domenii umaniste (45%).

O mare parte din tinerii absolventi de facultate, cu un nivel de pregatire mai bun in specialitatea aleasa (masterat/doctorat) prefera sa plece in alta tara europeana pentru a lucra.

De asemenea, migreaza (preponderent) spre tarile europene mai dezvoltate o mare parte a celor care au absolvit o scoala cu inalta calificare, desi se duc sa se angajeze in alte meserii, de multe ori sub nivelul de pregatire.

Flexibilitatea pietei muncii si imbunatatirea competentelor este în centrul "*Agendei pentru noi competente si locurile de munca*", lansata de Comisia Europeana in 2010.

Romania ar trebui sa ia in serios aceste directii de dezvoltare deoarece problemele sale structurale, in special informalitatea pietei muncii, sunt mult mai mari decat ale altor tari europene si, prin urmare, este nevoie de masuri rapide.

Presiunile demografice asupra pietei muncii vor creste in urmatoarele decenii. Numarul absolventilor care intra acum pe piata fortei de munca este mult mai mic in comparatie cu generatiile nascute între anii '68-'89. Orice irosire a resurselor tinere de munca va mari dezechilibrul indus inevitabil de evolutiile demografice.

### **Situatia romilor – incluziune slaba pe piata muncii si migratie**

Importanta ocuparii pentru populatia de romi (>530 mii persoane) este data in primul rând de dimensiunea materiala, asigurata prin munca si veniturile obtinute astfel, dar si de cea culturala, sociala sau educationala.

Un raport de tara intocmit in 2011 de Fundatia SOROS, in colaborare cu trei parteneri europeni (din Bulgaria, Italia si Spania) prezinta o imagine destul de sumbra a conditiilor in care traieste minoritatea roma in Romania: nivelul general scazut de educatie si analfabetismul raspandit diminueaza sansele acestei minoritati la un loc de munca, lipsind-o de acces la o locuire decenta, servicii de sanatate si educatie pentru copii.

Analiza datelor furnizate de acest studiu privind ocuparea releva gradul scazut de integrare pe piata muncii in 2011: doar 35,5% din minoritatea roma avea un loc de munca. Dintre acestia, 38% lucrau ca muncitori necalificati, 32% aveau ocupatii calificate (muncitori, vanzatori, comercianti), 9% erau muncitori in agricultura, in timp ce 13% aveau ocupatii



traditionale rrome. Disponibilitatea respondentilor intervievati de a munci continua sa fie semnificativa: 76% dintre cei fara loc de munca si-au exprimat disponibilitatea de a incepe imediat sa lucreze daca li s-ar oferi un loc de munca.

Una din problemele cele mai mari este si faptul ca programele destinate calificarii si recalificarii se lovesc in cazul romilor de obstacolul nivelului de educatie scazut al populatiei, in unele cazuri chiar de inexistentia actelor – de indentitate, de studii, dar si de lipsa de certitudini privind angajarea dupa absolvirea acestor cursuri.

Nivelul scazut de educatie al minoritatii rrome creeaza un cerc vicios care cuprinde insuficienta veniturilor familiei, lipsa de acces gratuit la servicii de sanatate, locuire in conditii improprii, acces redus la educatie pentru copii si tineri dar si discriminare.

Cifrele cele mai ingrijoratoare sunt in continuare cele legate de nivelul de educatie: cu un procent de 50% absolventi doar de scoala primara si 25% de analfabeti, sansele de incluziune in munca, pe o piata europeana a muncii din ce în ce mai competitiva, le sunt diminuate semnificativ. Recuperarea acestor persoane pentru piata muncii de catre proiectele de calificare pentru adulti este in continuare dificila, cursurile fiind conditionate de absolvirea studiilor gimnaziale.

Principalii factori care impiedica accesul romilor pe piata muncii se pot grupa urmarind doua mari dimensiuni: la nivel individual si la nivel institutional / al angajatorilor.

**Tabel 1: Factori care împiedica accesul romilor pe piata muncii**

Individual	Instituții/angajatori
Educația și nivelul aspirațiilor	Ocuparea informală
Starea de sănătate	Nerecunoașterea calificărilor dobândite la locul de muncă
Modelul familial și rețele de solidaritate	Interes scăzut al angajatorilor pentru romi
Locuirea	Stereotipuri negative ale muncii romilor
Migrația	Discriminarea
	Reprezentarea politică

Un alt element specific ocuparii romilor il constituie chiar modelul traditional, de angajare in ocupatii mai putin formale care presupun un timp de lucru flexibil, prin care se perpetueaza meseriile specifice (lutar, lingurar, spoitor, caramidar s.a.m.d.), dar care nu ofera continuitate in obtinerea de venituri si nici securitate sociala.

Exista diferente semnificative date de gen (barbatii sunt in mai mare masura activi pe piata muncii decat femeile), de nivelul de educatie (persoanele ocupate au un nivel mai ridicat de educatie) si de abilitățile de baza (scris si citit). Nu apar diferente în ceea ce priveste mediul rezidential, iar în cazul varstei, tinerii au un grad mai mic de integrare pe piata muncii.



**Tabel 2: Caracteristicile populației rrome în funcție de ocupații**

		ocupat	inactiv	șomer	Total
Vârsta	16-17 ani	23%	35%	42%	100%
	18-24 ani	33%	24%	44%	100%
	25-34 ani	38%	20%	42%	100%
	35-44 ani	42%	18%	40%	100%
	45-54 ani	38%	31%	31%	100%
	55-64 ani	31%	50%	18%	100%
	65 și peste	13%	85%	2%	100%
Mediul de rezidență	urban	37%	31%	32%	100%
	rural	35%	27%	38%	100%
Genul	masculin	44%	20%	36%	100%
	feminin	27%	36%	36%	100%
Nivel de educație	fără școală absolvită	25%	35%	40%	100%
	școală primară	40%	31%	29%	100%
	gimnaziu	36%	24%	40%	100%
	liceu, treapta I de liceu	35%	27%	38%	100%
	școală profesională, complementară sau de ucenici	42%	26%	33%	100%
	liceu, finalizat	53%	21%	26%	100%
	universitar – licență, masterat, doctorat	67%	17%	17%	100%
Știe să citească	da	39%	26%	35%	100%
	nu	26%	36%	38%	100%
Știe să scrie	da	39%	26%	34%	100%
	nu	26%	34%	40%	100%

Problematika incluziunii rromilor a devenit una europeană, mai ales după 2007, când tot mai multe persoane de etnie roma din noile țări UE au emigrat în alte țări cu un nivel de viață mai ridicat. Unul din primele efecte este vizibil în Italia, unde lipsa unor date concrete și complete despre noii imigranți, date folositoare instituțiilor italiene, dar și publicului larg, a dus la un val de evenimente discriminatorii împotriva persoanelor de etnie roma, în special din România sau Bulgaria. Lipsa de corelare a inițiativelor în acest domeniu este vizibilă în cheltuirea de resurse materiale, umane etc. în implementarea unor proiecte care au fost deja testate în alte țări, cu abordări care nu au adus rezultatele așteptate.

Deși imaginea promovată de politicienii din vest și massmedia au indus ideea unei migrații masive a rromilor, 75% din rromii din România nu au ieșit niciodată din țară, iar dintre cei 25% care au ieșit, în majoritate nu au stat perioade lungi. Motivul principal al migrației a fost căutarea unui loc de muncă și asigurarea unui venit mai bun pentru familie.

## **Persoanele cu dizabilitati si sansele lor de ocupare – restrictii de participare la viata profesionala**

Un raport special al INS din 2011 a analizat situatia incluziunii pe piata muncii a persoanelor cu dizabilitati in ocupare – persoane cu probleme de sanatate de lunga durata sau limitari functionale – senzoriale, fizice sau mentale (masurate prin dificultatea de a executa unele activitati simple, de baza).

Din totalul unui numar de **14622 mii persoane** care au făcut obiectul anchetei INS, **2703 mii de persoane**, adica un procent de 18,5% se incadrau in situatia persoanelor cu dizabilitati.

In urma analizei INS a rezultat ca aproape doua treimi din populatia cu probleme de sanatate de lunga durata sau limitari functionale intampinau una sau mai multe restrictii in ceea ce priveste participarea la activitatea profesionala.

Din numarul total de 2703 mii persoane cu probleme de sanatate sau limitari functionale, **1693 mii (62,6%) intampinau una sau mai multe restrictii in ceea ce priveste participarea la activitatea profesionala**, restrictii referitoare la:

- tipul activitatii profesionale pe care o puteau desfasura;
- numarul de ore pe care il puteau lucra;
- transportul spre si de la locul de munca;

in timp ce pentru restul, existenta problemelor de sanatate sau a limitarilor functionale nu avea nicio influenta asupra vietii profesionale.

Persoanele de 45 ani si peste reprezentau 83,1% din totalul populatiei cu dizabilitati in ocupare, in timp ce tinerii de 15-24 ani detineau o pondere de numai 2,6%.

Avand in vedere sursa restrictiilor de participare la activitatea economica, s-a constatat ca, din cele 1693 mii persoane cu dizabilitati in ocupare:

- in cazul a 1041 mii persoane (61,5%) restrictionarea participarii la activitatea profesionala era cauzata atat de problemele de sanatate cat si de limitarile functionale;
- pentru 575 mii persoane (reprezentand putin peste o treime - 34,0%) sursa restrictiilor de participare la activitatea profesionala o constituiau, exclusiv, problemele de sanatate;
- 76 mii persoane (4,5%) au indicat drept sursa a restrictiilor de participare la viata profesionala, exclusiv, limitari functionale.

Dintre cele 1693 mii persoane cu dizabilitati in ocupare, **405 mii erau persoane ocupate** iar **40 mii someri BIM**. Aproape **trei sferturi (73,7%) erau persoane inactive**.

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilitati a fost in trimestrul II 2011 de 23,9%, mult mai mica decat cea inregistrata pentru cele fara dizabilitati (64,8%).

Rata somajului pentru persoanele cu dizabilitati a fost in trimestrul II 2011 de 9,1%, cu 1,7 p.p. peste valoarea inregistrata pentru persoanele fara dizabilitati. Cea mai mare diferenta intre cele doua rate se constata in cazul tinerilor de 15-24 ani (44,6% pentru tinerii cu dizabilitati fata de 21,7% in cazul celor fara dizabilitati).

Din cele **405 mii persoane ocupate** cu dizabilitati, doar 122 mii (reprezentand 30,1%) beneficiau efectiv la locul de munca de una sau mai multe forme de asistenta speciala menita a-i ajuta in desfasurarea activitatii profesionale. Astfel, beneficiau de:

- asistenta personala, in sensul de ajutor/ sprijin pentru desfasurarea activitatii profesionale – 22,4% dintre persoanele cu dizabilitati ocupate;
- echipamente speciale sau adaptari la locul de munca – 2,9% dintre persoanele cu dizabilitati ocupate;
- conditii speciale la locul de munca (munca sedentara, lucru la domiciliu, program

flexibil, etc.) – 14,4% dintre persoanele cu dizabilitati ocupate.

Aproape două treimi (64,0%) dintre cele 1287 mii persoane cu dizabilitati neocupate (in somaj sau inactivitate) au declarat ca ar avea nevoie, pentru a putea lucra, de una sau mai multe masuri de asistenta speciala, si anume:

- 43,4% ar avea nevoie de asistenta personala
- 28,9% ar avea nevoie de adaptari ale locului de munca sau echipamente speciale
- 59,0% ar avea nevoie de conditii speciale la locul de munca.

## **Egalitatea de gen si de sanse pe piata muncii din Romania**

Ca urmare a integrării Romaniei in UE si globalizării economiei (si implicit a trecerii de la pietele locale la cele internationale), s-a impus negocierea unor reglementari comune privind relatiile economice si piata comuna, ceea ce a facut ca in domeniul muncii sa fie necesara adoptarea unei serii de legiferari legate de prevenirea, combaterea si sanctionarea practicilor discriminatorii.

Exista foarte multe studii care abordeaza problema discriminarii si/sau egalitatea de sanse pe piata muncii. Acestea vizeaza o gama larga de probleme, cum ar fi formele de discriminare in plan profesional - la nivelul formarii si calificării profesionale, accederii pe piata muncii, promovarii, sanctionarii, concedierii sau salarizarii - stereotipurile de gen, segregarea pe sexe a sectoarelor de activitate, precum si probleme specifice cum ar fi hartuirea sexuala, *mobbing*-ul, etc.

In pofida progreselor inregistrate, in special in domeniul educatiei si al ocuparii, femeile intampina in continuare obstacole in atingerea unei egalitati reale. Statisticile si studiile in domeniu releva faptul ca, desi s-au creat un cadru legislativ si mecanisme institutionale dedicate prevenirii, combaterii si sanctionarii practicilor discriminatorii, si cu toate ca s-au inregistrat unele progrese, nivelul de implementare este inca scazut, iar piata muncii este afectata de discriminari pe criterii de sex.

Din datele furnizate de INSSE (valabile pentru anul 2009), rezulta ca femeile sunt majoritare in sectoare precum: educatie (74%), sanatate si asistenta sociala (78,5%), administratie publica (69%) sau comert (70%). Barbatii sunt dominanti in industria extractiva (85,5%), in domeniul energetic (77%), in constructii (90%), transport si comunicatii (75%).

In general, femeile detin o pondere mai mare in ramuri mai slab remunerate. De exemplu, conform INSSE, in iunie 2009 salariul mediu net era de 1553 lei in invatamant, 2003 lei in administratie si de 1113 lei in comert, in timp ce in ramurile dominate de barbati veniturile erau superioare (2515 lei in industria de prelucrare a titeiului, 2192 lei in industria de fabricare a produselor farmaceutice). Disparitatile dintre salariile realizate de femei si cele ale barbatilor sunt determinate de diferente de nivel de calificare, dar si de pozitia ierarhica la locul de munca, dar nu intotdeauna. Datele Eurostat arata si faptul ca femeile castiga in medie cu 13% mai putin decat barbatii in conditii egale de munca.

In ceea ce priveste reprezentarea femeilor in conducere, la nivel guvernamental, aceasta este sub media inregistrata in UE, unde 25% dintre femei detin functii de conducere.

Potrivit studiului ANES, in 2009, doar 3 dintre ministri erau femei (15% din numarul total al acestor functii), iar in 12 dintre cele 19 ministere existente, femeile nu erau reprezentate deloc la nivel de conducere.

La nivelul administratiei publice locale dezechilibrele sunt si mai mari. In sectorul privat, potrivit Eurostat, femeile ocupa doar 27,1% din pozitiiile de conducere. Potrivit unui studiu realizat de firma de consultanță Mercer, domeniile cu ponderea cea mai mare a femeilor în pozitii de top sunt PR-ul (80%), resursele umane (70%) si marketingul (59%).

**Discriminarea de gen pe piata muncii se poate referi la doua situatii distincte:**

a) **discriminarea de acces la anumite pozitii pe piata muncii**, in procesul de obtinere a unui post sau

b) **discriminarea la locul de munca**, după ce un anumit post a fost obtinut.

Discriminarea la locul de munca poate fi de patru tipuri:

1. **Discriminarea directa** – include situatii de diferente de salariu bazate exclusiv pe criteriul genului (acelasi post, aceeasi incarcatura de munca, aceleasi rezultate, dar salariu diferit datorita genului diferit) sau criteriul definitoriu al promovarii.

2. **Discriminare indirecta** – de exemplu, situatiile in care anumite reguli sau legi sunt astfel construite incat persoane de un anumit gen nu le pot indeplini.

3. **Hartuirea la locul de munca** (de obicei exercitata de un superior ierarhic, dar nu numai) – poate lua forma fizica sau verbala ori forma tratamentului inegal datorat genului celui hartuit; in unele cazuri aceasta ia si forma “mobbing-ului” (hartuirea psihologică concertata) la locul de munca.

4. **Persecutia** la locul de munca datorita genului.

In Romania, discriminarea de gen este un fenomen cu amploare semnificativa, de natura a necesita interventii focalizate ale policy-makers, stakeholderilor, autoritatilor publice, societatii civile etc. Conform unui sondaj realizat in anul 2006 in randul populatiei urbane de catre Centrul Parteneriat pentru Egalitate avand ca tema hartuirea la locul de munca, 12.3% dintre respondenti au declarat ca au auzit/experimentat intr-o forma sau alta acest fenomen; 3,3% au declarat ca lor sau unei cunostinte apropiate li s-a întâmplat ca cineva la serviciu sa incerce sa le forteze sa intretina relatii sexuale, iar 8,4% au declarat ca li s-a întâmplat ca cineva sa foloseasca un limbaj cu conotatii sexuale desi stia ca acest lucru deranjeaza.

Conform **Raportului Global privind diferentele de gen** pe anul 2010, Romania ocupa locul 67 în clasamentul mondial al indexului care masoara intensitatea si sensul disparitatilor bazate pe gen – in acest index au fost calculate disparitatile de gen urmand 4 dimensiuni: oportunitatile si participarea economica, realizarea educationala, sanatatea si participarea politica.

Luand in considerare doar participarea economica – operationalizata in indicatori de decalaj de participare la viata economica a comunitatii femeilor comparativ cu barbatii, decalajul de plata pentru munca prestata si decalajul de promovare in munca - Romania se clasează pe locul 41, pe o pozitie medie in Europa, in spatele țarilor cu o puternica traditie in promovarea statului bunastarii (tarile nordice), dar in fata unor tari precum Bulgaria, Cehia, Ungaria, Grecia, Austria, Franta si Spania. Conform raportului mai sus citat venitul mediu al unei femei este aproximativ 70% din cel al unui barbat.

Egalitatea / inegalitatea de sanse are mai multe perspective de abordare, cea legata de gen fiind una de interes strategic la nivelul UE. Unul din indicatorii generali de caracterizare a gradului de inegalitate de gen se refera la nivelul somajului in randul femeilor si al barbatilor.

In anul 2009 Romania prezenta o piata a muncii mai avantajoasa avand in vedere conditia femeii: somajul le afecta pe acestea in proportie de 5.8%, in vreme ce in randul barbatilor se manifesta o rata a somajului de 7.7%.

Insa, nivelul somajului este doar unul din mijloacele de caracterizare a egalitatii de gen, unul destul de imperfect. Conteaza si conditiile de munca, nivelul veniturii, accesul la functii de conducere sau decizie, ponderea angajarii si ponderea contractelor de munca part-time.

Variatia nivelului somajului in functie de gen isi are explicatia intr-un mix care tine de educatie, modelul cultural prevalent, manifestarea stereotipurilor si atitudinilor discriminatorii etc. Este important de punctat aici faptul ca în Romania ultimelor decenii persoanele de sex

feminin acumuleaza un stoc de educatie mai ridicat comparativ cu barbatii. Este una din explicatiile ratei mai mici a somajului in randul femeilor.

Un alt indicator care reflecta diferentele dintre barbati si femei pe piata muncii este nivelul segregarii ocupationale. Conform raportului „*Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*”, publicat de Comisia Europeana, Romania se plasa pe unul din ultimele locuri in UE in ceea ce priveste nivelul segregarii ocupationale, dar manifesta o puternica tendinta de resegregare ocupationala.

Nivelul segregarii ocupationale calculat in acord cu indicatorul folosit de Eurostat a fost de 23 in 2009, iar nivelul segregarii pe sectoare ocupationale a fost 17.3 – un nivel mai mare al acestor indicatori reflecta o situatie dezavantajoasa pentru persoanele de sex feminin. Segregarea este consolidata de traditiile si stereotipurile care influenteaza, de exemplu, alegerea filierelor educationale, evaluarea si clasificarea profesiilor, dar si participarea la forta de munca, femeile fiind mai deschise pentru obtinerea unui program partial de lucru.

Cu toate ca recurgerea la aceasta modalitate de munca poate reflecta preferintele personale si poate favoriza participarea femeilor pe piata muncii, diferenta dintre femei si barbati subliniaza faptul ca acestia nu au aceeasi utilizare a timpului si ca ingrijirea membrilor de familie dependenti este, in mod esential, asumata de catre femei.

Absenta unor servicii de ingrijire a copiilor care sa fie accesibile, abordabile si de calitate consolideaza acest dezechilibru. In acelasi fel, recurgerea la concediul parental ramane o caracteristica dominant feminina.

Aproape 40% dintre femei lucreaza in sectoarele sanatatii, educatiei sau administratiei publice, spre deosebire de doar 20% dintre barbati. In plus, femeile lucreaza in general ca asistente administrative, vanzatoare sau lucratoare slab calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentand aproape jumatate din forta de munca feminina. In mod invers, in intreprinderile din UE, doar o treime dintre cadre sunt femei. Aceste aspecte se reflecta si in diferente la nivelul veniturii, manifestate intre grupuri de persoane de gen diferit.

Pentru a aborda problema diferentei de venit intre barbati si femei este necesara analiza unui alt indicator de caracterizare a situatiei pietei muncii: rata angajarii (expresie a ponderii persoanelor adulte care lucreaza).

Prezentam mai jos datele Comisiei Europene pentru Romania, differentiate pentru barbati si femei si raportate la persoanele cu varsta cuprinsa intre 20 si 64 de ani:

	Femei	Barbati	Diferenta
EU - 27	62.5	75.8	13.3
Romania	56.3	70.7	14.4

Se poate observa din aceste date ca rata angajarii este mai redusa in randul femeilor, diferenta fiind superioara celei inregistrate la nivelul UE. Asadar, faptul ca rata somajului este mai redusa in randul femeilor in Romania comparativ cu barbatii, nu reflecta si o pozitie economica mai avantajoasa.

Conteaza foarte mult si structura locurilor de munca detinute de femei comparativ cu barbatii. Un aspect extrem de important este ponderea persoanelor care detin locuri de munca part-time in randul femeilor, respectiv barbatilor.

Datele Comisiei Europene arata ca in Romania 10.6% dintre femeile angajate au contract part-time, in vreme ce acelasi tip de contract are o pondere mai mica in randul barbatilor - de 9.1%. Exista o diferenta din acest punct de vedere in defavoarea femeilor, diferenta insa mai redusa comparativ cu cea inregistrata la nivelul UE 27.

## **CAPITOLUL IV**

### **ANALIZA ACTORILOR RELEVANTI PENTRU PIATA MUNCII DIN ROMANIA**

Pentru a realiza aceasta analiza echipa de experti a apelat la mai multe surse de informare – studierea documentatiei europene axate pe problematica pietei muncii, disponibile in biblioteca CES si online (inclusiv Rapoartele EUROSTAT), studierea documentelor nationale relevante – Planul National de Reforma, Buletinele statistice si Studiile INS, studiile elaborate in perioada 2007 - 2012 de Ministerul Muncii, ANOFM si alte institutii si organizatii din Romania care au derulat proiecte prin programele de finantare POS-DRU, raspunsurile din partea echipei de experti ai ANOFM la chestionarul elaborat de echipa de experti CES in prima luna a studiului, precum si datele culese de experti pe teren in cadrul unor proiecte anterioare acestui studiu, proiecte in care au avut ocazia sa intervieveze direct cateva mii de persoane excluse social si someri din mediul urban si rural, reprezentanti ai autoritatilor locale, antreprenori, reprezentanti ai organizatiilor nonguvernamentale cu activitate in asistenta sociala, formare, gestionarea resurselor umane.

Am structurat actorii relevanti pe cateva categorii mari, raportate la interventia lor activa pe anumite niveluri si in diferitele momente ale reglementarii, structurarii, analizarii si functionarii unei pietei a muncii inclusiv a -

- a. nivelul politicilor si reglementarilor legislative
- b. nivelul de interventie directa
- c. nivelul de monitorizare si analiza
- d. nivelul de interventie indirecta

#### **A. Politici si reglementari globale, politici publice si reglementari nationale**

Actorii care intervin la acest nivel sunt:

1. **Institutiile Uniunii Europene** – prin directivele generale pentru toate tarile membre si recomandarile specifice pentru Romania, prin programele europene specifice – ex. **PROGRESS**, prin alocarile financiare pentru programele de finantare structurale sau **EGF** (European Globalisation Adjustment Fund), precum si prin initiativele emblematice – ex. „**Tineret în mișcare**”
2. **EESC** (CES-ul European) – prin initiativele de politici si reglementari transmise Comisiei si Parlamentului European in urma analizelor realizate de echipele de experti, analizelor realizate de CES-urile nationale transmise omologului european si a consultarilor directe ale reprezentantilor CESE cu actorii relevanti din diferitele tari membre
3. **Parlamentul Romaniei** – prin legislatia propusa si aprobata pana in prezent, precum si prin legislatia aflata pe agenda curenta, urmand a fi imbunatatita - **Codul muncii, Legea privind exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfasurate de zilieri**, modificarea si completarea **Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca**, modificarea si completarea **OG nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, cu modificarile si completarile ulterioare**, modificarea si completarea **Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca**, cadrul legal pentru sectorul economiei sociale si altele.
4. **Guvernul Romaniei** – prin strategiile, planurile nationale de dezvoltare sau reforma – **Planul National de Reforma 2011- 2013, Strategia nationala privind reducerea incidentei muncii nedecarate pentru perioada 2010-2012, Strategia Guvernului**

### ***Romaniei de incluziune a minoritatii romilor pentru perioada 2011-2020.***

In aceasta perioada, prioritatile Guvernului Romaniei privind incluziunea in munca si stimularea initiativei sunt tinerii, femeile, persoanele dezavantajate aflate in situatii de risc social, de saracie si comunitatile defavorizate.

Conform initiativei emblematice „**O agenda pentru noi competente si noi locuri de munca**” (2020), guvernul va intreprinde demersurile necesare pentru implementarea la nivel national a conceptului de flexicuritate si a masurilor care sa conduca la cresterea sanselor de integrare pe piata muncii a persoanelor apartinand grupurilor dezavantajate, a lucratorilor varstnici, a tinerilor si a femeilor.

Prin masuri de facilitare a intrarii tinerilor pe piata muncii (prin indrumare, consiliere, sustinerea programelor de ucenicie si stimularea infiintarii de intreprinderi), Guvernul Romaniei va contribui si la implementarea initiativei emblematice europene „Tineret in miscare”.

In vederea crearii cadrului pentru a facilita participarea activa la piata muncii a persoanelor aflate in risc de saracie si pentru a sustine comunitatile defavorizate sa puna in practica cele mai potrivite masuri pentru combaterea saraciei, Guvernul Romaniei are in vedere crearea cadrului adecvat - definitivarea cadrului legal privind sectorul economiei sociale si facilitarea absorbtiei fondurilor europene, atat pentru sumele alocate pentru perioada 2007 – 2013, cat si pentru perioada urmatoare, 2014 – 2020.

Proiectul de lege pentru sectorul economiei sociale are ca obiect reglementarea domeniului economiei sociale, definirea conceptului și identificarea persoanelor juridice care fac parte din acest domeniu, precum si introducerea unor măsuri de sprijinire si promovare a economiei sociale.

5. **Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale** – parte componenta a Guvernului Romaniei, MMFPS are un rol deosebit de important in elaborarea propunerilor de reglementari legislative si a formularii politicilor generale si specifice privind incluziunea sociala a diferitelor categorii de persoane aflate in situatii de risc.

6. **CES Romania** – are un rol important in facilitarea dialogului dintre actorii sociali, in analiza situatiei pietei fortei de munca la nivelul Comisiei de specialitate si in avizarea legislatiei propusa de Guvern sau Parlament.

7. **Actorii sociali – patronate, sindicate, organizatii ale societatii civile** – intervin in formularea propunerilor de reglementari legislative si a formularii politicilor generale si specifice privind incluziunea sociala a diferitelor categorii de persoane aflate in situatii de risc, in cadrul comisiilor de dialog social organizate in cadrul MMFPS si altor ministere, in cadrul Comisiei de Dialog Tripartit infiintata la nivelul Guvernului Romaniei (numai patronate si sindicate) si in cadrul CES Romania; pot furniza un feed-back privind eficienta si lacunele reglementarilor legislative privind masurile de incluziune a persoanelor dificil de incadrat (cu lacune in pregatire, cu dizabilitati, beneficiare ale masurilor de flexicuritate etc.), si a programelor de stimulare a dezvoltarii de intreprinderi de economie sociala sau micro-intreprinderi.

8. **Administratii judetene si locale** - pot furniza un feed-back privind eficienta si lacunele reglementarilor legislative si a programelor de stimulare a dezvoltarii de intreprinderi de economie sociala, micro-intreprinderi, crearea de locuri de munca prin atragerea de investitori – daca sunt antrenati si stimulati sa participe la un dialog social eficient.

### **B. Actorii care au un rol in interventia directa**

1. **Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale (MMFPS)** – intervine la nivelul de:

- analiza, prognoza, planificare strategica, monitorizare si evaluare a interventiilor de asistenta sociala a persoanelor si familiilor - pentru cresterea acestei capacitatii



este prevazuta interconectarea, in acest an, a sistemelor de baze de date referitoare la beneficiarii de drepturi sociale cu alte surse de date (bazele de date ale Casei Nationale de Pensii și alte drepturi de Asigurari Sociale, Agentiei Nationale de Ocupare a Fortei de Munca, Registrului Civil, ANAF)

- la imbunatatirea criteriilor, sistemului si instrumentelor in activitatea de acordare a platilor directe si asistentei sociale la nivel teritorial – sunt prevazute modificari legislative care vizeaza urmatoarele aspecte - stabilirea criteriilor de eligibilitate pentru acordarea drepturilor de asistenta sociala astfel incat acestea sa fie aplicabile in cazul mai multor prestatii; introducerea formularului unic pentru solicitarea drepturilor bazate pe testarea mijloacelor/veniturilor, precum si pentru solicitarea altor prestatii care contribuie la cresterea veniturilor familiei si nu reprezintă drepturi strict individuale; stabilirea dreptului de asistenta sociala se va realiza de catre ANPS pe baza declaratiilor persoanelor si verificarea datelor existente in alte sisteme informatice, respectiv ale ANAF, evidenta populatiei, administratiilor financiare locale, alte sisteme care au drept obiect inregistrarea veniturilor si bunurilor persoanelor.

- definitivarea Cadrului National al Calificarilor, revizuirea Clasificarii Ocupatiilor din Romania (COR)

- derularea unor programe de finantare strategice finantate prin POS-DRU, in colaborare cu diversi actori nationali si internationali ex. in colaborarea cu MECTS

2. **Agentia Natională pentru Prestatii Sociale (ANPS)** prin agentiile teritoriale – plateste drepturile de asistenta sociala

3. **Oficiului de Mediere si Arbitraj a conflictelor colective de munca** (aflat in subordinea MMFPS)

4. **Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM)** – intervine prin **Programul de Ocupare, Planul national de formare profesionala in perioada 2011 – 2013 (30.674 mil. lei buget)** si prin Proiecte finantate prin POS-DRU (*pana in prezent s-au derulat 9 proiecte pentru dezvoltarea capacitatii SPO si formarea personalului din sistemul ANOFM si sunt in pregatire alte proiecte*), prin participarea la alte proiecte de finantare prin care sunt formate si incluse pe piata fortei de munca persoane aflate in diferite situatii de somaj, inactive.

5. **Inspectia Muncii** – analiza conditiilor create de angajatori la locul de munca

6. **Casa Natională de Pensii si alte drepturi de Asigurari Sociale** - prin agentiile teritoriale, plateste drepturile de pensii si alte drepturi de asigurari sociale

7. **Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului (MECTS)** – prin programe de finantare prin POS-DRU, in colaborare cu MMFPS sau alti actori institutionali – intervine prin: programe de formare, dezvoltarea unui **Cadrului National al Calificarilor** adecvat nivelului de dezvoltare economica actuala si asimilarea lui la nivelul pietei muncii, crearea unui **cadru de selectie obiectiv**, care sa permita atragerea tinerilor cu aptitudini catre calificarile care asigura implementarea unui model predeterminat de dezvoltare economică (TIC, inginerie, stiinte ale naturii, servicii, agricultura), crearea **mecanismelor de recunoastere a competentelor dobandite** prin invatarea formala si non-formala pentru rute de nivel tertiar, pentru toti tinerii cu potential intelectual adecvat, stimularea invatarii pe tot parcursul vietii.

8. **Ministerul Economiei, Comertului si Mediului de Afaceri** - intervine prin **stimularea infiintarii si dezvoltarii micro-intreprinderilor, sprijinirea dezvoltarii incubatoarelor de afaceri** (pentru PNR 2011-2013 sunt prevazute crearea a 450 de noi locuri de muncă și incubarea a 100 IMM-uri)

9. **Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale** – intervine prin **Programul National**

**pentru Dezvoltare Rurala (PNDR)** – care prevede si sustine masuri pentru **instalarea tinerilor fermieri, sprijin pentru crearea si dezvoltarea de micro-intreprinderi si incurajarea activitatilor turistice** - (pentru PNR 2011-2013 sunt prevazute crearea a 26.648 de locuri de munca si crearea unui numar de 1314 IMM-uri)

10. **Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului (MDRT)** – desi nu e inclus in PNR, prin interventia in programele nationale si sustinerea programelor locale de dezvoltarea a infrastructurii, contribuie la atragerea de investitii si la crearea directa de locuri de munca in constructii si amenajari de drumuri si alte lucrari de investitii.

11. **Ministerul Sanatatii (MS)** – desi nu e inclus in PNR la capitolul institutiilor implicate in crearea de locuri de munca, prin programele sale are o contributie la crearea de locuri de munca in sistemul propriu sau in reseaua de servicii locale – publice sau private.

12. **Actorii sociali – patronate, syndicate** – au o contributie foarte importanta in reglementarea pietei muncii – prin contractele colective de munca care stabilesc nivelul de salarizare si prin sustinerea crearii conditiilor de integrare a persoanelor fara experienta sau dificil de integrat (acceptarea si sustinerea programelor de ucenicie, internship, a programelor de munca flexibile, a programelor de adaptare a locului de munca pentru persoane cu dizabilitati etc.)

13. **Actorii sociali – organizatii ale societatii civile (ONG)** implicate in programe de formare si integrare in munca a persoanelor aflate in situatii de risc, cu dizabilitati sau prin programele de dezvoltare a formelor de economie sociala – cooperative de productie, ateliere protejate etc.

### **C. Nivelul de monitorizare si analiza – Actorii si mecanismele de monitorizare a situatiei si furnizare de date privind situatia pietei muncii**

Actorii implicati la acest nivel sunt:

1. **Institutul National de Statistica (INS)** – furnizeaza anual guvernului si celorlalti actori o evaluare periodica a situatiei fortei de munca in toate mediile (urban/rural) – prin derularea **Programului AMIGO de anchetare a situatiei fortei de munca in gospodarii** – pe baza estimarii raportate la un esantion de 29.000 de gospodarii; de asemenea, furnizeaza evaluari anuale ale tendintelor economice din diferitele sectoare ale economiei – **Studii de conjunctura** pentru comert, constructii, industria prelucratoare, servicii, pe baza chestionarii intreprinzatorilor privati din aceste domenii;
2. **Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM)** – furnizeaza lunar, trimestrial si anual datele administrative privind somajul inregistrat, locurile de munca vacante comunicate de angajatori si implementarea masurilor de stimulare a ocuparii
3. **Agentia Nationala pentru Prestatii Sociale** – va furniza MMFPS in momentul integrarii efective a retelelor de baze de date o analiza comparativa a datelor privind persoanele asistate social prin programele de asistenta si a situatiei celor incadrate in munca.
4. **Actorii sociali – patronate, syndicate, organizatii ale societatii civile** – prin studiile si analize realizate prin programele de finantare in curs sau in pregatire, pot furniza date cantitative si calitative mult mai amanuntite decat cele furnizate de INS, privind situatia includerii pe piata muncii a diferitelor categorii sociale afectate de saracie si excluziune sociala – rromi, persoane cu dizabilitati sau cu capacitate de munca redusa, femei, tineri etc. si pot evidentia problemele si piedicile aparute in implementarea programelor guvernamentale sau locale – este necesara includerea acestor actori in dialogul social organizat si intr-un sistem integrat de monitorizare si culegere de date.
5. **Administratia publica locala** – prin reseaua mediatorilor de sanatate, scolari si sociali, si prin punctele de lucru ale AJOFM-urilor poate de asemenea furniza periodic date

calitative privind situatia includerii pe piata muncii a diferitelor categorii sociale afectate de saracie si excluziune sociala si cauzele care duc la cresterea procentului de persoane somere sau inactive pe piata muncii, precum si piedicile intampinate la nivel local in sustinerea programelor care vizeaza dezvoltarea de intreprinderi de economie sociala sau micro-intreprinderi – este necesara includerea acestor actori in dialogul social organizat si intr-un sistem integrat de monitorizare si culegere de date.

6. **Culte si institutiile locale de asistenta spirituala si sociala** organizate de acestea – de asemenea pot furniza date calitative privind situatia includerii pe piata muncii a diferitelor categorii sociale afectate de saracie si excluziune sociala si cauzele care duc la cresterea procentului de persoane somere sau inactive pe piata muncii si pot evidenta problemele si piedicile aparute in implementarea programelor guvernamentale sau locale – este necesara includerea acestor actori in dialogul social organizat si intr-un sistem integrat de monitorizare si culegere de date.

**D. Nivelul de interventie indirecta** – actorii si mecanismele care influenteaza punerea in practica a programelor nationale, regionale sau locale de incluziune pe piata muncii a persoanelor aflate in situatii de risc, dificil de anagajat

Actorii care actioneaza la acest nivel sunt:

1. **Sistemul national de educatie** – prin calitatea programelor de formare, adecvarea acestor programe cu cerintele pietei muncii actuale si cu tendintele de transformare a modelului muncii in viitorii ani, prin capacitatea de a atrage si mentine in programele de formare initiala obligatorie toti copiii si tinerii de varsta scolara sau de a suplini abandonul scolar prin alte masuri de corectare
2. **Actorii din sistemul de educatie tertiara** – universitati de stat si private - prin calitatea programelor de formare, adecvarea acestor programe cu cerintele pietei muncii actuale si cu tendintele de transformare a modelului muncii in viitorii ani, prin capacitatea de a sustine prin burse si alte programe de suport (in cooperare cu alte institutii – de stat, private) formarea tinerilor cu capacitati deosebite proveniti din medii dezavantajate
3. **Actorii din sistemul de formare continua** – actori de stat si privati - prin calitatea programelor de formare, adecvarea acestor programe cu cerintele pietei muncii actuale si cu tendintele de transformare a modelului muncii in viitorii ani, prin capacitatea de a atrage si sustine prin burse, subventii si alte programe de suport (in cooperare cu alte institutii – de stat, locale, private) persoanele fara calificare provenite din medii dezavantajate
4. **Sistemul administratiei publice** – la nivel national, regional, local, inclusiv prin formele asociative la nivel de GAL sau asociatii intercomunitare – prin capacitatea/ incapacitatea de a elimina piedicile care duc la incluziunea dificila pe piata muncii a diferitelor categorii dezavantajate sau la lipsa de mobilitate in plan geografic – lipsa actelor de identitate, lipsa sau insuficienta accesului la servicii sociale de suport – crese, gradinite, programe afterschool, servicii pentru persoane cu handicap, varstnici etc., lipsa accesului la un transport accesibil ca locatie si cost pentru a ajunge la un loc de munca in afara localitatii, accesibilizarea pentru persoane cu diferite deficiente etc.
5. **Actorii sociali - - patronate, syndicate, organizatii ale societatii civile** – prin capacitatea de a promova si sustine implementarea la nivelul intreprinderilor a programelor de flexicuritate, adaptare a locului de munca, ucenicie, internship si de a combate tendintele de supra-exploatare a angajatilor in detrimentul crearii unor noi locuri de munca.

In capitolul urmator al studiului vom analiza mai in detaliu activitatea acestor actori care intervin in crearea unei pietete a muncii inclusiv in Romania.

## **CAPITOLUL V**

### **Analiza disfuncționalităților și problemelor care afectează dezvoltarea unei piețe a muncii inclusive în România**

Când vorbim despre o piață a muncii inclusivă, ne referim la acel cadru de măsuri care favorizează și permite accesul pe piața muncii a acelor categorii de persoane care au șanse reduse de a găsi un loc de muncă, datorită fie nivelului de (ne)adekvare al pregătirii lor profesionale cu cerințele pieței muncii, fie datorită unor factori precum poziția geografică a domiciliului, situației / responsabilităților legate de familie sau apartenenței la una din categoriile de persoane defavorizate/ discriminate.

#### **Discriminarea**

Înainte de analiza disfuncționalităților și problemelor structurale privind dezvoltarea unei piețe a muncii inclusive, am considerat necesar să analizăm evoluția cadrului general al atitudinilor de discriminare care pot să apară și în cazul în care cadrul legal, instituțional și administrativ sunt create pentru a facilita accesul la un loc de muncă al persoanelor defavorizate.

**Discriminarea** reprezintă tratamentul diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței acesteia, reale sau presupuse, la un anumit grup social.

Discriminarea este o acțiune individuală, dar dacă membrii aceluiași grup sunt tratați sistematic în mod similar, aceasta constituie și un model social de comportament agregat.

În timp ce discriminarea reprezintă o formă de manifestare comportamentală, **prejudecata** reprezintă o atitudine negativă față de fiecare individ membru al unui grup, care este motivată doar de apartenența acestuia la grup. Discriminarea este legată de stereotipuri, care reprezintă componenta negativă a prejudecării. Acestea reprezentând o structură cognitivă stabilă și relativ rigidă, ajută la menținerea atitudinii negative și la perpetuarea comportamentelor diferențiate bazate pe acestea.

#### **Tipuri de discriminare identificate în piața muncii din România**

Grupurile supuse cel mai adesea discriminării sunt minoritățile etnice, rasiale, religioase, grupurile de imigranți, minoritățile sexuale, persoanele cu necesități speciale, femeile și vârstnicii. Aceste grupuri vulnerabile din punct de vedere social devin vulnerabile și din punct de vedere economic. Cei care sunt ținta prejudecăților și a discriminării într-o societate anume vor întâmpina dificultăți de integrare pe piața muncii (nu își vor găsi locuri de muncă pe măsura calificării sau vor fi plătiți la nivel inferior celor care aparțin grupurilor favorizate), vor avea dificultăți în obținerea beneficiilor publice. Toate acestea îi fac vulnerabili din punct de vedere economic și îi includ în categoria grupurilor cu risc ridicat de sărăcie.

Pentru reducerea discriminării au fost dezvoltate o serie de strategii (cunoscute în Europa sub denumirea de *Discriminare Pozitivă*) menite să asigure egalitatea de șanse persoanelor care fac parte din grupuri supuse în mod tradițional discriminării. Aceste strategii au menirea să asigure egalitatea de șanse pentru toți cetățenii, indiferent de grupul cărui îi aparțin. *Discriminarea Pozitivă* presupune pe de o parte recunoașterea dezavantajelor acumulate de grupurile respective, precum și dezvoltarea de politici și de practici care ajută la depășirea dificultăților. Domeniile principale în care s-au focalizat acțiunile strategiilor de eliminare a discriminării sunt piața muncii și educația.

Persoanele care aparțin unor grupuri vulnerabile din societate se confruntă cu discriminarea atât în demersurile de găsire a unui loc de muncă, cât și la locul de muncă.

Printre aceste grupuri se numara femeile, lucratorii in varsta, minoritatile, persoanele cu nevoi speciale si imigrantii. Mamele care cauta un loc de munca dupa ce au nascut, dar ale caror indatoriri privind ingrijirea copiilor sunt de nedorit de catre angajatori; persoane in varsta foarte calificate care au fost ocolite de la promovare în favoarea unor candidați mai tineri; persoanele cu nevoi speciale, care au nevoie de conditii speciale privind locul de munca, de asistenta pentru anumite situatii sau de un program flexibil; imigranți care sunt discriminati de catre potentialii angajatori, de angajatori sau colegi. Acestea sunt câteva exemple de grupuri de persoane care suferă de pe urma discriminării de pe piața muncii in obtinerea si pastrarea unui loc de munca, precum si in promovarea la locul de munca.

O alta categorie care a aparut destul de recent printre cele traditional discriminate sunt tinerii fara experienta de munca, a caror pondere in randul somerilor din intreaga Europa este ingrijorator si dramatic.

Exista doua motive pentru combaterea discriminarii la accesul si la mentinerea pe piata muncii. Primul motiv este de natura sociala: discriminarea pe astfel de motive este impotriva valorilor europene si a dreptului comunitar. Cel de-al doilea motiv este unul economic: UE, confruntata cu o populatie care imbatraneste, trebuie sa aiba cat mai multe persoane active pe piata muncii pentru a putea garanta cresterea economica si prosperitatea viitoare.

În ceea ce priveste discriminarea femeii in domeniul muncii, in Romania inca se manifesta doua forme de discriminare, in ciuda crearii unui a cadrului legal si institutional specific pentru combaterea acestora: discriminare in ceea ce privește nivelul salariului, cand pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ si calitativ, femeile primesc o remunerare diferentiata, si segregarea profesionala, cand femeile au acces mai limitat la anumite profesii (de regula, mai prestigioase si mai bine platite).

Motivele principale ale discriminarii femeilor sunt:

1. Atitudinile preconceptionale ale ofertantului locului de munca fata de angajarea femeilor, pe care le consideră forta de munca inferioara;
2. Preferinta angajatorului, care este de regula barbat, pentru lucratori de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate barbatesca, dorind sa lucreze mai mult cu un colectiv de barbati, decat cu un grup de femei sau crezand ca un conducator barbat este mai eficient;
3. Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabila a candidatului femeie, intrucat prestatia acesteia poate fi intreruptă de casatorie, nasterea si ingrijirea copiilor; de aceea, ofertantul acorda prioritate unui solicitant de sex masculin sau, in cazul cand angajeaza totusi o femeie, aceasta este platită mai putin.

Discriminarile des întâlnite sunt si cele legate de varstă si etnie. Un criteriu de selectie al angajatorilor este ca aplicantul pentru un post sa nu aiba familie, pentru a fi disponibil oricand si la orice ora. Sanatatea este un alt criteriu de selectie, pentru ca angajatorii vor salariați sanatosi, fara probleme care ar putea să creeze absente de la locul de munca. Persoanele care au o singura calificare nu se numara pe lista de preferinte a angajatorilor. In ceea ce priveste discriminările legate de rasa, o mare problema se resimte in randul etniei rome, din cauza unei perceptii negative generale. Un procent destul de mic al cazurilor de discriminari la angajare se regaseste si in randul homosexualilor, al persoanelor infectate cu HIV/SIDA, dar si al persoanelor cu dizabilitati. In ce priveste discriminarea fata de persoanele peste 45 de ani, estimările pe termen mediu ale specialistilor arata ca in Romania, odata cu scaderea numarului de persoane active in campul muncii, angajatorii vor fi obligati de situatie sa accepte mai usor persoanele trecute de varsta tineretii, ale căror atu-uri sunt experienta, loialitatea si o mai mare determinare pentru munca.

## **Egalitatea de sanse**

In aceasta perioada este mai important ca niciodata sa se investeasca in capitalul uman si infrastructura sociala, permitandu-le atat femeilor, cat si barbatilor sa isi utilizeze intregul potential.

Egalitatea de sanse intre femei si barbati constituie un factor cheie pentru succesul Strategiei Lisabona, precum si o contributie necesara la adoptarea unei pozitii privind penuria de forta de munca si necesitatile de noi calificari.

Astazi, femeile reprezinta aproximativ 60% din totalul absolventilor de universitati din Romania, cu toate acestea, exista in continuare obstacole care impiedica femeile sa isi utilizeze intregul potential si sa aiba acces la locuri de munca si pozitii pentru care sunt inalt calificate.

Egalitatea intre femei si barbati nu constituie doar un scop in sine: este o conditie prealabila pentru indeplinirea obiectivelor generale ale UE, de dezvoltare, ocupare a fortei de munca si coeziune sociala. Participarea sporita a femeilor pe piata fortei de munca ofera deopotriva o garantie a independentei lor economice si o contributie substantiala la dezvoltarea economica si durabilitatea sistemelor de protectie sociala. Deoarece femeile sunt suprareprezentate in locuri de munca precare, bazate pe contracte de munca pe termen scurt, este probabil ca acestea sa fie mai afectate de recesiunea economica ce influentează piata fortei de munca. Urmarirea realizarii si intaririi abordarii integratoare a egalitatii de sanse pentru femei si barbati in domeniul ocuparii fortei de muncă si politicilor sociale, inclusiv sistemele de flexicuritate, precum si continuarea eforturilor de eliminare a obstacolelor din calea participarii neingradite a femeilor si barbatilor pe piata muncii sunt esentiale.

## **Nivelul ocuparii**

In ultimii ani, indiferent de cresterea economica sustinuta, nivelul ocuparii a ramas relativ neschimbat, iar nivelul extrem de ridicat al populatiei ocupate in locuri de munca fara remuneratie a accentuat precaritatea locurilor de munca, afectand in special grupurile vulnerabile – tinerii si persoanele varstnice.

Reforma modelului social romanesc se impune, avand ca tinta asigurarea si intarirea valorilor asociate cu modelul social european, precum: egalitate, solidaritate, drepturi individuale si responsabilitate, non discriminare si redistribuire, cu asigurarea accesului tuturor cetatenilor la servicii publice de calitate si standarde sociale ridicate. Schimbarile demografice si somajul care afecteaza anumite grupuri sociale trebuie sa fie abordate utilizand politici care sa asigure accesul egal la locuri de munca de calitate.

Cresterea ocuparii, a capacitatii de a gasi un loc de munca, protectia veniturii si politici in piata muncii au ramas «sarace» pentru Romania, acestea fiind si motivele pentru care liberalizarea pietei muncii din ultimii ani nu a condus la crearea de noi locuri de munca.

Rata redusă a ocuparii in conditiile unui nivel redus al somajului, asa cum experimenteaza in acest moment Romania, conduce la o crestere a riscului de marginalizare si excluziune sociala datorita faptului ca lucratorii sunt de obicei necalificati si au o experienta redusa. Ceea ce este însă cu atat mai mult ingrijorator, este faptul ca, nivelul persoanelor ocupate pe cont propriu in Romania, ca procent in total persoane ocupate a atins nivelul de 46.5% in 2012, in conditiile in care media europeana era in jur de 14.8%.

In fapt o mare parte din acestia sunt fermieri ocupati intr-o agricultura de subzistenta. O alta caracteristica a evolutiei pietei muncii din ultimii ani este aparitia lucratorilor in pozitia de "furnizori independenti de servicii" - in fapt persoane aflate in raporturi de munca deghizate - ceea ce ii scoate in afara sferei de acoperire a sistemului de securitate sociala permitand angajatorilor sa evite plata obligatiilor ce le revin.

Mai mult promovarea flexibilitatii prin stimularea persoanelor sa desfasoare activitati

independente in conditiile in care nu se reuseste reglementarea si asigurarea unui sistem de securitate pentru cei ce desfasoară astfel de activitati consideram a fi o eroare.

Această zona a ocuparii independente este inca in Romania o zona nefiscalizata si generatoare de saracie.

Masurile active de ocupare detin inca o pondere foarte mica in bugetul fondului de somaj iar pe de alta parte acestea au fost orientate cu precadere spre subventionarea angajatorilor pentru a crea noi locuri de muncă. Din pacate insa, eficienta si eficacitatea fiecărei masuri active de ocupare nu este cunoscuta, deoarece nu a fost evaluata pana in prezent.

### **Vulnerabilitati pe piata muncii din Romania**

Daca probabilitatea pentru o femeie de a fi somera este mai redusa decat in cazul barbatilor, probabilitatea ca acestea sa ramana in afara pietei muncii este cu 50% mai mare in Romania, situatia imbunatatindu-se pe masură ce nivelul de pregatire al femeilor creste.

A fi femeie in Romania inseamna o sansa mai mica la un loc de munca, cu 8,1 puncte procentuale fata de barbati si cu 5,8 puncte procentuale mai mica pentru a avea acces la o pozitie de angajator sau persoana ocupata pe cont propriu.

Cu cat sunt mai bine pregatite femeile sunt mai dispuse in a ocupa un loc de munca decat in a-si deschide o afacere pe cont propriu.

Doar in agricultura, femeile si barbatii au aceleasi sanse in a obtine un loc de munca.

In mod surprinzator, in Romania, un procent insemnat de femei sunt ocupate in sectoare de activitate care necesita un nivel inalt de calificare. Daca avem in vedere ca in general femeile au o rata de ocupare mai redusa decat barbatii, iar un procent ridicat din femei sunt ocupate in locuri de munca inalt calificate, putem concluziona ca in piata muncii femeile se plasează spre extreme, femeile cu un nivel ridicat de pregatire care ocupa locuri de munca de calitate si femei care nu participa deloc in piata muncii.

Vulnerabilitatile in piata muncii din Romania s-au accentuat dupa anul 2008. Cei mai expusi acestor vulnerabilitati sunt tinerii, care se confrunta cu cel mai mare risc de saracie.

O alta categori puternic dezavantajata pe piata muncii o constituie persoanele cu nevoi speciale. Conform unui studiu realizat de INS in 2001 privind Ocuparea persoanelor cu dizabilitati, aproape doua treimi din populatia cu probleme de sanatate de lunga durata sau limitari functionale intampinau una sau mai multe restrictii in ceea ce priveste participarea la activitatea profesionala. Numarul total al acestor persoane este de peste 2.700.000 persoane, reprezentand 18,5 la suta din totalul populatiei active.

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilitati a fost in trimestrul II 2011 de 23,9%, mult mai mica decat cea inregistrata pentru persoanele fara dizabilitati (64,8%).

Rata somajului pentru persoanele cu dizabilitati a fost in trimestrul II 2011 de 9,1%, cu 1,7 p.p. peste valoarea inregistrata pentru persoanele fara dizabilitati.

Polarizarea in piata muncii intre lucratori slab calificati sau necalificati si respectiv cei calificati s-a accentuat de asemenea după anul 2006. Rata saraciei pentru persoane care nu au absolvit o forma de invatamant era în 2006 de 27 ori mai mare decat în cazul celor cu studii superioare. Situatia este similară si in cazul celor care au absolvit scoala primara pentru care rata saraciei este de la 12 pana la 19 ori mai mare decat in cazul celor care sunt absolventi de studii superioare.

In majoritatea tarilor CEE incepand cu anul 2000 s-a inregistrat o crestere a incidentei contractelor pe perioada determinata care au afectat in special tinerii si persoanele cu pregatire profesională redusa. Problema majora este faptul ca aceste persoane au rămas "blocate" in acest tip de ocupare.

Contractele de munca part time, desi nu sunt foarte populare datorita faptului că exista

o inflexibilitate a programului de lucru, reprezinta o optiune pentru multe femei care au si obligatii familiale. Proportia redusa a contractelor de munca part time in Romania reprezinta un contrast fata de restul tarilor din Europa, unde ocuparea cu timp partial este extrem de bine reprezentata, in special in cazul femeilor. Reglementarile restrictive in ceea ce priveste munca in timp partial pot avea un impact disproportionat asupra femeilor datorita faptului ca, in general, femeile sunt cele care isi asuma responsabilitatile gospodariilor.

Ocuparea fortei de munca in economia subterana, caracterizata de salarii mici, conditii precare de munca, o puternica nesiguranta a locului de munca si un nivel redus al protectiei angajatilor in ceea ce priveste durata zilei de munca necesita o mai mare atentie si nevoie de interventie prin intermediul politicilor in acest sens.

### **Educatia si formarea profesionala continua**

Nivelul de educatie si calificare al populatiei active reprezinta o conditie esentiala a dezvoltarii unei pietete a muncii inclusive.

Din pacate, datorita cresterii ratei saraciei din ultimii zece ani, se constata si o crestere a numarului persoanelor analfabete (in special in randul populatiei rrome), a celor care au parasit timpuriu scoala si nu au nivelul primar sau secundar terminate si prin urmare nu au nici acces la calificari.

De asemenea, datorita calitatii scazute a sistemului de invatamant si, totodata, promovarii in randul tinerilor a unor modele sociale de "succes facil" care nu presupun calificari inalte, a crescut ingrijorator numarul absolventilor de liceu fara examen de bacalaureat, ceea ce restringe accesul acestora la calificari mai inalte si la locuri de munca.

S-au inregistrat progrese relative in ce priveste dezvoltarea formelor de educatie de tip "a doua sansa", dar exista inca un mare numar de persoane care trebuiesc integrate in acest sistem.

De asemenea, s-a inregistrat o imbunatatire mai substantiala a sistemului de invatamant special si a formelor de pregatire profesionala adresate copiilor si tinerilor cu dizabilitati, desi exista inca multe imbunatatiri de facut si in acest domeniu.

In ce priveste calificarea profesionala si recalificarea somerilor si a persoanelor in cautarea unui loc de munca, problemele rezida atat in insuficienta racordare a calificarilor cu cerintele reale ale pietetei muncii cat si in accesibilitatea programelor de calificare/recalificare pentru persoanele din mediile cele mai sarace si rezidentii din mediul rural.

### **Cadrul legislativ**

Incepand din perioada de preaderare (2005-2007) si pana in prezent, Romania a facut eforturi de a-si alinia cadrul legislativ in toate domeniile, inclusiv in domeniul reglementarii pietetei muncii si pentru crearea unui cadru care sa faciliteze dezvoltarea unei pietete a muncii inclusive. Acest proces este inca in derulare, cu legile aflate in prezent pe agenda Ministerului Muncii si mentionate in Capitolul privind Actorii de pe piata muncii.

A fost adoptat pachetul de legi privind egalitatea de sanse, desi efectul lansarii acestor masuri legislative si administrative inca nu este concludent, asa cum am mentionat mai sus.

Au existat mai multe pachete legislative care au fost menite sa stimuleze angajatorii pentru a reduce discriminariile de pe piata muncii, mentionate mai sus dar, din pacate fiind elaborate "din birou", fara o reala consultare cu angajatorii si de cele mai multe ori avand reguli de aplicare contradictorii sau ne-corelate cu alte legi active (mai ales cu cele din domeniul fiscal) s-au dovedit ineficiente.

Din interviurile cu reprezentantii ANOFM, a rezultat faptul ca acestia nu au sesizat contradictii majore in cadrul legislativ care reglementeaza piata muncii.

Dupa integrarea Romaniei in UE, s-au inregistrat progrese semnificative si in



reglementarea legala a mobilitatii fortei de munca din Romania in alte tari europene, desi inca nu este total reglementat transferul drepturilor de vechime in munca si drepturilor de pensie, pe de o parte, iar valul de migratie al fortei de munca din Romania (in special al celei inalt calificate) va afecta serios sansele de dezvoltare economica ale Romaniei si, in consecinta si sansele de creare de noi locuri de munca pentru populatia rezidenta.

Pe de alta parte, din studiul realizat de Institutul pentru Calitatea Vietii in cadrul Proiectului Prometeu privind unul din cei mai importanti actori ai economiei sociale si un traditional angajator al majoritatii persoanelor discriminate – **Cooperativele din Romania** – a rezultat faptul ca politicile publice de dupa 1990 si modificarile legislative facute in acest sector de activitate (in special legile din 2001, 2005 si decizia Curtii Constitutionale din 2009), precum si conjunctura politica si economica nefavorabila au afectat serios acest sector de activitate economica, reducand drastic patrimoniul cooperatiei si locurile de munca disponibile, lasand fara loc de munca sute de mii de oameni din zona rurala, persoane cu dizabilitati, femei.

### **Facilitarea mobilitatii geografice a fortei de munca – cadrul administrativ**

Una din problemele care a afectat majoritatea tarilor aflate in procesul de tranzitie de la economia de tip socialist-comunist spre economia de piata a fost si este in continuare repartitia inegala din punct de vedere al teritoriului a ofertelor de locuri de munca si dezechilibrul intre urban si rural privind sansele de ocupare.

In Romania, afectata de cele doua fenomene sociale importante – migratia fortei de munca spre tari europene mai dezvoltate si migratia populatiei fara perspectiva unui loc de munca spre mediul rural si agricultura de subzistenta, una din oportunitatile de mobilizare a fortei de munca dinspre orasele decazute economic sau mediul rural spre centrele urbane care au nevoie de forta de munca era asigurarea unor mijloace de transport accesibile ca orar si pret pentru navetisti – asa cum a procedat Germania, pentru a transporta forta de munca dinspre fosta Germanie de est spre fosta Gemanie de vest.

Din pacate, in febra liberalizarii si descentralizarii, toate mijloacele de transport care legau mediul urban de cel rural (autobuze inter-urbane) si orasele intre ele (trenuri cu orare specifice pentru navetisti) si care aveau si facilitati de cost sau abonamente, au disparut incetul cu incetul, lasand locul ofertelor companiilor private de transport, care nu sunt accesibile unei forte de munca care ar accepta ideea de a face naveta, dar avand salarii prea mici nu isi pot permite sa plateasca transportul, preferand sa ramana pe loc si sa beneficieze de masurile sociale.

### **Concluzii**

Piata muncii din Romania – suprareglementata, dar cu o aplicare lejera a legilor si cu multe contra-stimulente de a ramane în activitate – a devenit un obstacol major in calea dezvoltarii economice.

Tranzitia a modelat o forta de munca care nu este adecvata pentru economia moderna globalizata.

Gradul ridicat de ocupare in agricultura de subzistenta si in economia informala sunt modele de ocupare ce s-au schimbat prea putin, atat în vremuri de criza, cat si de *boom* economic. Ajustarea naturala a fortei de munca este lenta iar tendintele demografice forteaza Romania sa stopeze cumva irosirea capitalului uman.

Reformele au mers in directia buna: reforma sistemului de pensii, pentru de a amana iesirea de pe piata muncii, reforma sistemului de invatamant, un Cod al Muncii mai flexibil. Cu toate acestea, guvernul nu a fost suficient de diplomat incat sa convinga partenerii sociali sa accepte modificarile propuse, si nici suficient de atent la detaliile administrative privind

implementarea reformelor.

Neindemanarea cu care a urmat procedurile birocratice si de comunicare publica au subminat ceea ce, altfel, ar fi fost principii si politici corecte.

Mai mult decat atat, aceste reforme au fost efectuate fara o vedere de ansamblu a pietei fortei de munca, astfel ca piese importante ale puzzle-ului inca lipsesc sau sunt insuficiente accentuate:

1. Cea mai importanta problema o reprezinta lipsa unei politici coerente pentru agricultura si dezvoltarea rurala, care sa aiba un loc bine definit pentru masurile de ocupare a fortei de munca. Politica de dezvoltare rurala, inclusiv componentele finantate din bugetul UE, pare ca oscileaza intre dezvoltare economica si protectie sociala, fara a atinge nici unul din aceste obiective. Desi fondurile pentru dezvoltarea rurala sunt semnificative, exista riscul sa fie investite prost si sa nu produca rezultate. Este notoriu cazul programelor guvernamentale pentru reabilitarea scolilor, când scoli proaspat renovate au fost inchise cativa ani mai tarziu deoarece numarul de copii din localitate era prea scazut. Modul de lucru traditional sectorial al Guvernului nu este potrivit pentru zonele rurale, care trebuie sa aiba o politica integrata. Atata timp cât politica rurala, in general, si politica ocuparii fortei de munca, in special, vor continua sa fie elaborate central, ele vor avea doar un impact limitat asupra zonelor rurale.

2. Politica de ocupare a fortei de munca se concentreaza intr-o masura mult prea mare pe asigurarea unui venit în timpul somajului (politici pasive). Ocuparea in agricultura de subzistenta nu face obiectului niciunei politici nationale sau sub-nationale. Nivelul ridicat de ocupare in agricultura de subzistenta este doar un simptom al lipsei de competitivitate economica a unei parti importante a fortei de munca si, prin urmare, mai multa atentie ar trebui acordata reconversiei profesionale pentru lucratorii actuali si educatiei de calitate mai buna pentru generatiile viitoare.

Este necesara diversificarea serviciilor de ocupare, reconversie profesionala, medierea de locuri de munca, granturi de mobilitate si chiar subventii pentru relocare.

Agentiile Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca au o marja limitata de manevra dar si o capacitate limitata de a elabora si implementa strategii si planuri de actiune pentru activitatea curenta. Cu toate acestea, fara cunoasterea contextului local este imposibil sa avem interventii publice eficiente în domeniul ocuparii. Mai multa inovatie, flexibilitate si responsabilitate la nivel subnational, trebuie introduse in politica de ocupare.

3. Persoanele cu dizabilitati - desi Strategia Nationala de Ocupare le mentioneaza printre prioritatile sale, in realitate nu exista programe dedicate, nici bugete si nici instrumente de monitorizare pentru a vedea daca exista vreo îmbunatatire a situatiei grupurilor vulnerabile. In cazul persoanelor cu dizabilitati, fondurile colectate prin sistemul de cota (de la companiile care nu angajeaza lucratori cu handicap pâna la 4% din totalul personalului si sunt obligati sa plateasca penalitati) nu se întorc in serviciile pentru ocuparea fortei de munca pentru cei cu dizabilitati asa cum se intampla in toate tarile cu un astfel de sistem. Prin urmare, grupul persoanelor cu dizabilitati este tratat la fel ca orice alt grup de someri si concureaza pentru resursele Agentiilor de ocupare. In realitate, foarte putina atentie a fost acordata acestui "grup prioritar".

4. Educatia are nevoie de o reforma profunda a continuturilor si a metodelor de predare. Noua lege prevede unele modificari de substanta in acest domeniu dar ramane de vazut daca educatia centrata pe competente va duce intr-adevar la o imbunatatire a calitatii educatiei sau sistemului se va perpetua sub aceeasi forma, doar cu un alt nume. Reforma curriculum-ului trebuie sa fie insotita de o noua abordare in metodele de predare si aceste modificari trebuie sa ajunga pana la baza, mai ales in zonele rurale sarace. Altfel, vom continua sa avem doua straturi sociale: cei avantajati care au absolvit scoli de elita in zonele urbane mari, cu meditatii platite de parinti ca supliment esential neinclus îi statistici; si cei dezavantajati de sistemul de

educatie, in principal din mediul rural, slab calificati si care se vor confrunta in continuare cu riscul crescut de munca informala sau de ocupare in agricultura de subzistenta.

5. Codul Muncii are nevoie de mai multa flexibilitate, in special la intrarea în activitate. Normele partiale si contractele temporare sunt descurajate de legislatia în vigoare si, in consecinta subreprezentate in piata fortei de munca. De fapt, ele sunt cu mult sub media UE, astfel incat nu se poate invoca "modelul social european" care descurajeaza "locurile de munca precare".

De asemenea, barierele pentru re-intrarea pe piata muncii trebuie reduse. Persoanele cu dizabilitati ar trebui incurajate sa participe la piata muncii in functie de capacitatea lor functionala, sau, cel putin, sa nu mai fie descurajate: paradoxul este ca majoritatea acestor oameni ar dori sa lucreze, eventual cu jumatate de norma, dar sunt tratati în Romania ca o problema de asistenta sociala, nu ca un segment special al fortei de munca.

6. Pensionarea anticipata a fost prea des folosit ca alternativa la somaj pentru lucratorii trecuti de vârsta a doua. Inasprirea normelor de pensionare nu vor fi suficiente daca piata nu ofera oportunitati de angajare (in asa numita "*silver economy*") si, prin urmare unii oameni vor prefera in continuare sa se pensioneze anticipat, chiar cu o pensie redusa, decat sa intre in somaj sau sa depinda de venitul minim garantat.

Reforma sistemului de pensii trebuie sa fie insotita de o politica a ocuparii destinata lucratorilor in varsta, astfel incat sa amane cu adevarat iesirea din viata profesionala.

In Romania invatarea pe tot parcursul vietii are o penetrare slaba si competentele profesionale depasite reduc competitivitatea lucratorilor in varsta pe piata muncii.

Schimbarea asteptata inseamna nu numai un numar mai mare de cursanti adulti, ci si o crestere a relevantei programelor existente.

Certificarea programelor de educatie a adultilor trebuie sa se concentreze mai mult pe calitatea cursurilor si mai putin pe capacitatea logistica a furnizorului, asa cum se intampla în prezent.

De asemenea, este necesara o legatura mai buna cu mediul de afaceri, o descentralizare si flexibilitate mai mare a sistemului.



## CAPITOLUL VI

### Sugestii pentru cresterea rolului CES si al actorilor sociali in crearea unei pietete a muncii inclusive in Romania

In Recomandarea CE din Octombrie 2008 (*Commission Recommendation 2008/867/EC of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market [Official Journal L 307 of 18.11.2008]*), privind includerea activa a persoanelor excluse de pe piata muncii, Comisia Europeana cere statelor membre sa *intreprinda masuri pentru a concepe si implementeze o strategie integrate si cuprinzatoare.*

*Aceasta strategie ar trebui sa fie compusa din urmatoarele dimensiuni:*

- *suport financiar suficient*
- *o piata a muncii inclusiva*
- *acces la servicii de calitate*

*Actiunile din cadrul acestei strategii nationale ar trebui sa sustina angajarea tuturor acelor care pot munci, oferindu-le resurse suficiente pentru o viata demna si sa promoveze participarea sociala a celor care nu pot munci.*

*Fiecare stat european ar trebui sa se asigure ca aceste politici de incluziune sunt eficiente. Eficienta ar trebui sa fie realizata prin:*

- *combinarea dimensiunilor mai sus mentionate in cel mai potrivit fel cu situatia specifica din fiecare tara si regiune*
- *implementarea strategiei intr-o maniera integrata, cu toate cele trei dimensiuni*
- *coordonarea politicilor la nivel local, regional, national si la nivelul Uniunii Europene*
- *includerea tuturor actorilor relevanti in dezvoltarea, implementarea si evaluarea rezultatelor strategiei.*

*In mod special, politicile de incluziune trebuie sa tina cont de drepturile fundamentale, de promovarea oportunitatilor egale pentru toti, de nevoile specifice al grupurilor dezavantajate si/sau vulnerabile si de contextul local / regional. In plus, politicile de incluziune trebuie sa contribuie la prevenirea transmisiei inter-generationale a saraciei.*

*Mai mult, Comisia recomanda ca Statele Membre sa organizeze si sa implementeze politici active de incluziune, cu un set detaliat de oprincipii comune si linii practice de actiune, publicate la inceputul documentului. In ce priveste:*

- *suportul financiar suficient – Statele Membre trebuie sa recunoasca si sa implementeze dreptul fiecarui individ de a avea acces la resurse adecvate si la asistenta sociala, ca parte a unui effort consistent si global de combatere a excluderii sociale;*
- *piata de munca inclusiva - Statele Membre trebuie sa ofere asistenta tuturor celor care vor sa munceasca, pentru a intra, re-intra sau ramane intr-o slujba cat mai potrivita cu competentele si capacitatea lor de munca;*
- *accesul la servicii de calitate - Statele Membre trebuie sa se asigure ca fiecaruia ii este oferit un suport social adecvat care sa promoveze includerea sociala si economica ceruta de situatia lui / ei specifica.*

*Comisia recomanda de asemenea Statelor Membre sa se asigure ca sunt alocate resursele necesare pentru punerea in practica a instrumentelor de protectie sociala si beneficii sociale, tinand cont de contrangerile economice si bugetare. Masurile active de incluziune pot si de asemenea finantate prin Fondurile Structurale. Informatiile despre drepturile si masurile de suport valabile trebuie sa fie aduse la cunostinta publicului larg, publicate in mass-media si prin instrumentele electronice.*

*In plus, Statele Membre trebuie sa simplifice procedurile admisnitrative. In acelasi timp, accesul publicului la serviciile oferite de sistemele de asistenta trebuie sa fie cat mai facil.*

*In final, Comisia recomanda de asemenea Statelor Membre sa faca pasi importanti pentru a imbunatati modul de colectarea al informatiilor, precum si indicatorii si datele statistice privind masurile active de incluziune sociala. Pentru monitorizarea si evaluarea acestor politici pe baza unei colaborari stranse intre Comitetele de Protectie Sociala si cea de Angajare Metoda deschisa de Coordonare trebuie sa fie utilizata Metoda deschisa de Coordonare (OMC), care poate beneficia de finantare prin programul Progress.*

*Masurile active de incluziune sociala trebuie sa fie aliniate cu obiectivele de coeziune sociala ale Strategiei Lisabona.*

Pe parcursul acestui studiu, una din concluziile pe care le putem trage este si aceea ca decidentii nu dispun de suficiente informatii privind situatia reala a grupurilor dezavantajate, bazandu-se doar pe date statistice globale si pe informatii partiale - de exemplu ANOFM nu poate pune la dispozitie decat date despre somerii care beneficiaza de suport financiar, neavand date despre somerii pe termen lung sau despre cei care nu apeleaza la serviciile agentiei pentru cautarea unui loc de munca. De asemenea, in datele furnizate de INS, figureaza ca persoane active toti cei care muncesc, fie si o zi, angajati cu contract legal sau nu, zileri, auto-angajati, in economia gri sau la negru – fara sa se evidentieze diferentele dintre acestia in ceea ce priveste venitul, daca beneficiaza sau nu de masurile de protectie sociala, de servicii de sanatate, daca vor putea beneficia de pensie etc. Consideram ca nu se poate elabora nici o strategie serioasa doar pe baza acestor date – partiale si nediferentiate.

Exista si alte studii, relizate de diferite institutii si organizatii care au implementat proiecte dinantate din fondurile structurale, care pot furniza date importante, dar acestea fie nu sunt cunoscute / luate in seama de institutiile decidente, fie datele furnizate de aceste studii nu sunt suficient de specifice, nu sunt corelate, integrate.

De aceea, propunem ca **una din directiile in care consideram ca ar trebui sa actioneze CES Romania** este aceea de a colecta si sintetiza datele produse ca urmare a proiectelor derulate cu finantarea UE, punandu-le la dispozitia tuturor actorilor institutionali implicati in monitorizarea situatiei economice si sociale, in elaborarea de politici, norme legislative si instrumente de interventie, sau in activitatea directa de furnizare de servicii de consiliere, formare, suport.

**Alte directii de actiune ale CES Romania si ale partenerilor sociali in dezvoltarea unei pietete a muncii inclusiv in Romania** pe care le sugeram sunt:

- Crearea la nivelul CES Romania a unei comisii / unui grup de lucru specializat pentru analiza rea periodica a situatiei pietetei de munca din Romania
- Identificarea – prin studii, analize si dialog cu reprezentantii actorilor din toate domeniile si ai ministerelor de resort – a tuturor piedicilor care stau in calea crearii unei

- piete a muncii inclusive
- Analiza cadrului legislativ si a eventualelor disfunctionalitatilor sau inadvertentelor existente intre diferitele prevederi legislative care afecteaza cadrul pietei muncii si elaborarea de propuneri concrete de corectare/amendare a legislatiei
  - Evaluarea functionalitatii si eficientei instrumentelor de monitorizare a situatiei persoanelor din toate categoriile dezavantajate sau supuse riscului de excluziune si, in mod special din cele trei categorii considerate de UE ca fiind cele mai afectate – cu risc de saracie, suferind privatiuni materiale severe sau cele din gospodarii cu intensitatea muncii foarte scazuta; initierea unui dialog cu actorii institutionali care au un rol in imbunatatirea instrumentelor de colectare de date;
  - Crearea de retele sociale de evaluare, monitorizare si sprijin
  - Promovarea si sustinerea necesitatii masurilor active de ocupare
  - Facilitarea crearii si promovarea modelelor si mijloacelor inovative de ocupare pe piata muncii a grupurilor vulnerabile – din Romania sau din Europa
  - Organizarea si sustinerea de campanii de constientizare pentru angajatori si reprezentantii sindicatelor, prin care sa fie promovat conceptul de piata a muncii inclusiva si modelele de buna practica identificate in alte state europene sau in Romania
  - Initierea organizarii de evenimente tematice, destinate analizei situatiei si gasirii de solutii comune in diferitele sectoare care influenteaza crearea conditiilor pentru o piata a muncii inclusiva – masuri active de integrare pe piata muncii, educatie si formare profesionala, dezvoltare teritoriala, transport, ingrijire, locuinte; dezvoltare economica si sustinerea crearii de start-up-urilor, sustinerea si dezvoltarea afacerilor, sisteme de taxe si beneficii care sa incurajeze crearea de locuri de munca.
  - Participarea activa la evenimente europene in care se dezbat problemele legate de piata muncii inclusiva
  - Participarea la elaborarea de initiative de masuri transnationale specifice pentru persoanele care intampina dificultati de incadrare pe piata muncii.

Presidenza Italiana del Consiglio dell'Unione Europea Italia2014.eu

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## Unlocking the potential of the social economy for EU growth

[Register here](#)