

REFLECȚII ÎN LEGĂTURĂ CU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA ȘI UNIUNEA EUROPEANĂ



Eufemia VIERIU

Conferențiar universitar doctor,
Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

Abstract

Employment reveals a complex of relationships in which most of the relationships between humans and their evolution in time and space are found. Theoretically, full employment requires the provision of a job for all able-bodied people who want to work, ie the lack of unemployment.

The presented material deals with the etiology and the importance of the relation between labor supply and demand, as well as aspects regarding the social reaction both nationally and at European level regarding the improvement of this specific concept.

Keywords: *labor market, employment, employment, training, unemployment.*

Considerații introductive

Noțiunea de piață a muncii desemnează confruntarea dintre cererea și oferta de muncă într-un interval de timp și într-un anumit spațiu geografic, care se finalizează de regulă prin încadrarea în muncă printr-un contract individual de muncă.

Astfel, cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă salariată care există la un moment dat într-o economie de piață. Oferta de muncă este reprezentată de munca pe care o poate realiza membrii unei societăți în condiții salariale (în calitate de salariați).

În ceea ce privește modul de exprimare al pieței muncii, aceasta cunoaște două trepte:

— Prima se manifestă pe ansamblul economic sau pe segmente mari (oraș, județ, zonă);

— A doua constă în raporturile dintre cerere și ofertă în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale angajatorului și ale salariaților săi¹.

Statul intervine în relațiile de muncă prin intermediul normelor juridice, stabilindu-se astfel cadrul general pentru negocierile colective, stimulării dezvoltării economice și încadrării în muncă a absolvenților.

Prin acest mod de intervenție, se stabilește cadrul general al activității partenerilor sociali, al desfășurării negocierii colective, formării profesionale, stimulării dezvoltării economice etc.

Rolul statului prin intermediul organelor sale specializate este acela de a repartiza în muncă și de a elibera permise de muncă, de a controla modul în care sunt respectate legislația muncii, obligațiile angajatorilor și drepturile salariaților. Rolul statului în relațiile de muncă se manifestă în activitatea legislativă.

Datorită faptului că rolul statului pe piața muncii și în relațiile de muncă nu este suficient de conturat în literatura de specialitate, statul oscilează între a lăsa liberă piața muncii și a adopta o formulă de acțiune limitată la anumite persoane și la anumite activități².

În ceea ce privește prima tendință, adică absența statului de pe piața muncii, trebuie precizat faptul că într-o economie liberă, forța de muncă se constituie într-o piață ca oricare alta. Cei care doresc un loc de muncă pot beneficia de un loc de muncă fără intervenția statului.

În ceea ce privește cea de-a doua tendință, adică cea de intervenție a statului pe piața muncii poate implica anumite riscuri, în sensul că intervenția statului poate deregla piața. Însă, nu trebuie uitat că piața muncii funcționează pe baza unor reguli stabile, pentru care statul își asumă responsabilitatea.

Astfel, se poate spune că rolul activ al statului este acela de a susține forța de muncă și de a o promova.

Gradul de ocupare a forței de muncă și șomajul sunt două fenomene care produc consecințele cele mai profunde în activitatea economică și socială a unei țări.

Ocuparea forței de muncă relevă un complex de relații în care se regăsesc în cea mai mare parte raporturile dintre oameni și evoluția lor în timp și spațiu, iar în domeniul activităților economico-sociale acest grad de ocupare caracterizează funcționarea pieței muncii într-o perioadă sau la un moment dat.

Echilibrul pieței forței de muncă rezultă din rolul decisiv al resurselor umane în procesul dezvoltării economico-sociale, având un rol important ca factor de producție activ și determinant.

Raportul dintre cererea și oferta de forță de muncă determină ocuparea și șomajul în anumite condiții de timp și de spațiu. Problematika ocupării și a șomajului constituie o latură importantă a echilibrului macroeconomic.

¹ Constantin Bratu, *Dreptul muncii*, Ed. Art Print, București, 2001, p. 175.

² Eufemia Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, p. 260.

Teoretic, ocuparea deplină a forței de muncă presupune asigurarea unui loc de muncă pentru toate persoanele apte de muncă ce doresc să lucreze, adică inexistența șomajului. Însă, în practică ocuparea deplină înseamnă asigurarea unui nivel ridicat al ocupării, ceea ce corespunde cu situația în care șomajul nu depășește 3-4% din totalul populației active, denumit șomaj natural.

Într-o eră de schimbări tehnologice rapide, de schimburi de informații și de apariție a industriilor de cunoaștere intensivă, este dificil să poți identifica cerințele viitoare ale pieței muncii. Creșterea șomajului în statele membre ale Uniunii Europene și în statele în dezvoltare din Europa de Est, combinată cu schimbările tehnologice, poate determina schimbarea continuă a cerințelor pieței muncii, ținând cont de faptul că oferta educațională trebuie adecvată în conformitate cu locurile de muncă cerute pe piața muncii.

State membre ale Uniunii Europene au cercetat câteva metode de prognoză ale ocupării pentru a identifica nevoile viitoare de forță de muncă ce țin cont de factori sectoriali, ocupaționali, educaționali și de pregătire care influențează cererea și oferta de locuri de muncă

Ocuparea forței de muncă în România

Conform *Strategiei Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă*, din cadrul căreia fac parte politicile adresate pieței muncii, problemele principale ale pieței muncii sunt³:

- ponderea semnificativă a populației ocupate în agricultură;
- nivelul ridicat al șomajului de lungă durată și al șomajului în rândul tinerilor;
- insuficiența fondurilor și a măsurilor de stimulare fiscală, adresate atât angajatorilor cât și angajaților, în domeniul formării profesionale continue;
- mecanisme de stabilire a salariilor insuficient dezvoltate pentru a reflecta corespunzător productivitatea și nivelul de calificare;
- insuficienta monitorizare a impactului măsurilor active asupra grupurilor lor țintă, necesară pentru planificarea politicilor în domeniul ocupării.

În ceea ce privește politica de ocupare a muncii, aceasta constă în stabilirea unor priorități⁴:

- promovarea adaptabilității forței de muncă, a învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue;
- combaterea efectelor șomajului structural;
- promovarea coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile (romi, tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, persoane cu handicap).

³ Alexandru Țiclea, *Tratat de Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 226.

⁴ Alexandru Țiclea, *op. cit.* p. 227

Referitor la domeniile de acțiune, acestea au în vedere:

- consolidarea nivelului de ocupare a forței de muncă, tinzând spre atingerea obiectivelor europene stabilite la Lisabona;
- promovarea adaptabilității și mobilității forței de muncă;
- îmbunătățirea capacității de integrare pe piața muncii și prelungirea activității;
- combaterea efectelor șomajului structural și reducerea ratei șomajului;
- reducerea ratei șomajului pentru grupurile vulnerabile;
- asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
- consolidarea parteneriatului social;
- creșterea eficienței activității instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii.

În ansamblul măsurilor active ale pieței muncii din România, pregătirea și formarea profesională (calificarea, recalificarea, perfecționarea) a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înainte de toate a șomerilor deține o poziție importantă. Calificarea, recalificarea și respectiv, reintegrarea profesională a șomerilor este concepută și realizată ca una din atribuțiile majore ale serviciului public de ocupare a forței de muncă.

Caracteristicile care stau la baza sistemului de recalificare a șomerilor în România sunt⁵:

1. **Descentralizarea serviciului public de ocupare**, respectiv a celui de formare profesională, în condițiile sporirii responsabilității organismelor locale (teritoriale).

2. **Organizarea pregătirii profesionale**. Calificarea, recalificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a șomerilor este organizat prin: centre proprii de calificare, recalificarea și perfecționare șomerilor, unități de învățământ organizate în condițiile legii pe bază de convenții și/sau protocoale între agențiile de ocupare și formare profesională și ceilalți furnizori de calificare, alte unități - regii autonome, societăți comerciale, alți operatori din sectorul public sau/și privat autorizați pentru a furniza servicii de formare profesională.

3. **Gratuitatea serviciului public de formare profesională a șomerilor**. Pe întreaga durată în care o persoană fără loc de muncă este înscrisă la agențiile de ocupare și formare profesională și beneficiază de prestații de șomaj (indemnizație de șomaj), ea are dreptul de a participa gratuit la programe de calificare, recalificare, perfecționare profesională.

4. **Modularizarea, pe cât posibil, a programelor de formare profesională a șomerilor**. Meseriile și activitățile complexe pentru care se introduce sistemul modular se stabilesc de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională și Ministerul Educației și Cercetării.

⁵ Eufemia Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, p. 316.

5. **Parteneriat (tri și multiparteneriat) la nivel național și local.** Parteneriatul în materie de ocupare și formare profesională îmbracă forme diverse: tripartitism, în administrarea fondului de șomaj, în general în managementul ocupării și formării profesionale, cofinanțare la nivel local, a unor programe de recalificare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă; parteneriat pe bază de convenții sau protocoale între instituțiile serviciului public de formare profesională și prestatorii de astfel de servicii din sectorul privat și respectiv, fundații și/sau ONG-uri care oferă servicii de formare profesională.

Activitatea de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor care este de competența Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este organizat în trei tipuri de cursuri programe și anume cursuri organizate la cererea agențiilor economice, cursuri organizate pe baza studiilor de prognoză privind evoluțiile viitoare ale pieței muncii în zona respectivă, cursuri organizate la cererea persoanelor interesate.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, și are următoarele obiective principale:

- stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă;
- stimularea încadrării tinerilor absolvenți ai instituțiilor de învățământ în cadrul unui proces coerent de tranziție de la sistemul educațional la piața muncii;
- prevenirea șomajului;
- stimularea participării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională și de evaluare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale;
- creșterea șanselor de ocupare și a incluziunii sociale a unor categorii de persoane care se confruntă cu dificultăți la încadrarea în muncă prin servicii și măsuri active de stimulare a ocupării;
- protecția persoanelor supuse riscului pierderii locului de muncă în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj;
- protecția salariaților angajatorilor în stare de insolvență, în condițiile prevăzute de Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare;
- facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri sau convenții.

În anul 2018, obiectivul general în domeniul ocupării forței de muncă, în perspectiva Europa 2020, transpus în Strategia Națională de ocupare 2015-2020 este

atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă⁶.

Obiectivele generale și obiectivele specifice asociate acestora stabilite în Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă conform concepțului de schimbare 2016-2020, sunt:

1. Îmbunătățirea capacității operaționale prin:
 - Optimizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă
 - Strategia de abordare a angajatorilor
2. Creșterea capacității administrative prin:
 - Elaborarea/implementarea unei strategii de resurse umane care să permită furnizarea de servicii flexibile și de calitate;
 - Dezvoltarea sistemului IT pentru fluidizarea furnizării serviciilor;
 - Analiza și actualizarea procedurilor operaționale de lucru;
 - Dezvoltarea de parteneriate cu parteneri sociali, furnizori de servicii, alte instituții publice și actori relevanți;
 - Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali.

Obiectivele specifice ale ANOFM pentru anul 2018, stabilite în contractul de performanță managerială sunt:

- Creșterea gradului de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în concordanță cu locurile de muncă vacante comunicate de angajatori;
- Sporirea șanselor de ocupare pe piața muncii a persoanelor din grupurile vulnerabile cum sunt: tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele de etnie romă, persoane cu dizabilități, persoane eliberate din detenție, tinerii cu risc de marginalizare socială;
- Implementarea măsurilor de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă pentru șomeri, precum și de combatere a marginalizării sociale;
- Prevenirea șomajului de lungă durată prin oferirea unei alternative ocupaționale într-o perioadă de maxim 4 luni de la data înregistrării pentru tineri și respectiv 6 luni în cazul adulților;
- Reducerea șomajului de lungă durată prin încheierea cu șomerii de lungă durată adulți a unui acord de integrare în muncă, în cel mult 18 luni de la intrarea în șomaj, cu scopul de a facilita tranziția spre ocuparea unui loc de muncă.
- Oferirea de oportunități de ocupare și de dezvoltare profesională tinerilor șomeri până în 25 de ani, în primele 4 luni de la înregistrare, prin integrarea în programe de formare profesională, includere în programe de ucenicie la locul de muncă sau de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și plasarea pe locuri de muncă vacante;

⁶ ANOFM, Raport de activitate pe anul 2018, pp. 3-4, [https://www.anofm.ro/upload/5798/Raport_activitate_2018 ANOFM.pdf](https://www.anofm.ro/upload/5798/Raport_activitate_2018%20ANOFM.pdf) accesat la data de 28.06.2018.

— Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, prin includerea în măsuri active și asigurarea altor forme de suport specifice;

— Stimularea participării la formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

— Acordarea de facilități angajatorilor pentru a încadra persoane din rândul șomerilor; – Anticiparea pe termen scurt și mediu a tendințelor de schimbare și a evoluțiilor pieței muncii în baza analizelor periodice, prin corelarea informațiilor de pe piața muncii cu cele deținute în evidențele proprii;

— Consolidarea capacității administrative a ANOFM prin creșterea gradului de pregătire a personalului propriu și identificarea nevoii de externalizare a unor servicii, precum și stabilirea unor aranjamente de cooperare formală sau informală cu actori relevanți de pe piața muncii;

— Absorbția Fondurilor Europene Structurale și de Investiții în conformitate cu Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, în vederea finanțării din surse complementare Bugetului asigurărilor pentru șomaj a măsurilor active de ocupare, inclusiv prin accesarea fondurilor Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri în vederea implementării Garanției pentru Tineri 2017-2020 în România.

Ministerul Muncii și Justiției Sociale stabilește modul de înființare și funcționare a centrelor de calificare, recalificare și perfecționare a pregătirii profesionale a șomerilor. Calificarea, recalificarea și pregătirea profesională a șomerilor se organizează de către agențiile naționale pentru ocuparea forței de muncă, după cum urmează:

— prin centre proprii de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor;

— prin unități de învățământ organizate potrivit legii;

— prin alte unități – regii autonome, societăți comerciale, alți agenți de stat sau particulari autorizați potrivit legii;

Pentru înființarea unui centru de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții⁷:

— la nivelul județului să existe cerințe pentru calificare, recalificare sau perfecționare pregătirii profesionale a cel puțin 500 de persoane (cursanți) care beneficiază, potrivit legii, de această formă de protecție socială;

— să existe condiții materiale corespunzătoare pentru desfășurarea activității de pregătire profesională.

Centrele de calificare, recalificare și perfecționare au următoarele atribuții⁸:

— organizează cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare în meserii sau activități cerute pe piața muncii pentru șomerii selectați, orientate profesional și recomandați de agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

⁷ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securității sociale*, Ed. All Beck, 1998, București, pp. 330-331.

⁸ Alexandru Athanasiu, *Dreptul securității sociale*, Ed. Actami, 1995, București, pp. 87-88.

- organizează aceste cursuri, la cererea agenților economici și a altor unități interesate.
- execută la cerere, prestații de asistență metodologică de specialitate pentru cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare care se desfășoară în unități.
- execută programe și documentații de instruire, precum și expuneri de teme pentru aceste unități.
- participă, la solicitarea organelor de specialitate ale administrației publice locale, la elaborarea de studii și prognoze privind piața muncii pe meserii, profesii și activități.

Înscrierea șomerilor la cursurile de calificare, recalificare sau perfecționare se face la agenția pentru ocuparea forței de muncă. La înscriere candidații vor prezenta următoarele acte: cerere, certificate de naștere (copie), certificate de absolvire a școlii generale sau altei forme de învățământ absolvită după școala generală, act medical din care să rezulte starea sănătății și că sunt apti pentru exercitarea meseriei respective, chitanța de achitare a taxei de școlarizare pentru cursanții care nu sunt șomeri.

Planurile și programele de pregătire pentru calificarea sau recalificare într-o meserie se elaborează de către furnizorii de servicii de formare profesională autorizati și de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă. Persoana care primește indemnizația de șomaj cuprinsă la diferite forme de pregătire profesională are, potrivit legii, următoarele drepturi și obligații⁹:

Drepturi:

- să primească indemnizația de șomaj în continuare până la data repartizării în munca ori a începerii unei activități autorizate;
- să beneficieze de drepturile de asigurări sociale stabilite de lege pentru persoanele încadrate în muncă;
- să beneficieze gratuit de rechizite și materiale de instruire și să primească în folosință material;
- să se retragă de la curs pentru a se încadra în muncă sau a începe o activitate autorizată, dovedite cu adeverință de încadrare, respectiv autorizație de funcționare, sau dacă starea sănătății, dovedită cu acte medicale, nu permite continuarea cursului.
- să beneficieze conform legii de haine și echipamente de protecție pe timpul instruirii practice;

Obligații:

- să respecte angajamentul încheiat cu agenția pentru ocuparea forței de muncă;
- să frecventeze cursul conform orarului stabilit;
- să respecte normele de protecție a muncii și disciplina muncii pe durata cursului;

⁹ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *op. cit.*, pp. 340-341.

— să restituie cheltuielile de pregătire, dacă, după absolvire, refuză, fără motive temeinice, repartizarea în muncă.

Cheltuielile prilejuite de activitatea de pregătire profesională a șomerilor se stabilesc prin bugetul anual al asigurărilor sociale pentru plata indemnizației de șomaj aprobat de Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei pentru fiecare agenție pentru ocuparea forței de muncă. În aceste cheltuieli se includ¹⁰: taxa de participare la curs, drepturile șomerilor cursanți, cheltuieli pentru publicitate, cheltuieli pentru elaborarea de studii de specialitate și prognoza privind evoluția pieței muncii pe meserii, profesii și activități, cheltuieli pentru editarea unor materiale tipărite, a planurilor și programelor de pregătire, manual, material didactice.

Piața muncii din România se confruntă și cu câteva provocări în domeniul:

— **Demografic:** procesul continuu și lent de scădere a populației României (șpor natural negativ și sold negativ al mobilității și migrației externe); reducerea numărului populației active și îmbătrânirea forței de muncă;

— **Participării pe piața muncii:** ponderea ridicată a populației ocupate în agricultură; nivelul mai scăzut de participare pe piața muncii în rândul femeilor în comparație cu cel al bărbaților; nivelul ridicat al riscului de sărăcie și excluziune socială și, în special, a sărăciei în ocupare; nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor; ponderea ridicată a șomerilor de lungă durată în numărul total de șomeri;

— **Competenței forței de muncă și participării la învățarea pe tot parcursul vieții:** nivelul educațional al forței de muncă (15 ani și peste) scăzut în comparație cu media UE 27;

— **Măsurilor active de ocupare a forței de muncă:** nivel scăzut de investiție și participare redusă a șomerilor și a altor categorii vulnerabile pe piața muncii la măsuri active de ocupare; măsurile de formare profesională în totalul măsurilor active ocupă un loc secundar; insuficienta monitorizare a impactului măsurilor active asupra diverselor grupuri cărora li se adresează.

Șansele ca o persoană cu un nivel de educație mediu spre scăzut să obțină un loc de muncă sunt mult mai mici decât cele ale unei persoane cu studii superioare. De exemplu, în România anulului 2006, rata de ocupare în rândul persoanelor cu studii superioare a fost aproape triplă față de cea din rândul persoanelor cu un nivel de instruire scăzut.

Obiectivul principal al ANOFM în materie de ocupare a forței de muncă, stabilit în contextul Strategiei Europa 2020, este de a atinge ținta de 70% în privința ratei de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 ani.

De asemenea este vizată și îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, precum și creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă.

¹⁰ Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securității sociale-curs universitar*, Ed. Global Lex, 2003, București, pp. 342-343.

Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, precum și îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii sunt alte două obiective importante pe care le vizează anul 2020.

Atingerea obiectivelor propuse se poate face doar prin mobilizarea tuturor factorilor relevanți pe piața muncii, iar consultările cu partenerii sociali și societatea civilă trebuie să capete consistență în acest context¹¹.

Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii acordate gratuit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Serviciile se acordă prin centre specializate (organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă) și prin furnizori din sectorul public sau privat, având următorul scop:

- furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, urmărindu-se adoptarea de către ele a deciziei optime referitoare la propria carieră profesională;
- instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă¹².

O problemă socială cu care se confruntă atât România cât și țările din Europa, atât cele dezvoltate cât și cele mai puțin dezvoltate, aflate într-un proces continuu de tranziție, este șomajul.

Dacă în puține țări în tranziție, îmbunătățirea situației economice, relansarea unor activități sau dezvoltarea altora, au ajutat la stoparea, inversând tendința creșterii nivelului șomajului, în majoritatea țărilor est-europene șomajul înregistrează rate înalte. În multe cazuri, nivelurile mari înregistrate de șomaj se datorează nu numai dislocării forței de muncă peste un anumit procent, ci și unei încetiniri a procesului de creare de noi locuri de muncă în zone în care infrastructura industrială, sau sectorul serviciilor sunt slab dezvoltate. De asemenea, nu s-a reușit crearea de locuri de muncă pentru forța de muncă tânără și nu s-a prevenit creșterea șomajului¹³.

Ca și în țările dezvoltate, probabilitatea de a găsi de lucru scade pe măsură ce crește durata șederii în șomaj (apare așa-numita „dependență de durată”). Drept rezultat, în anumite cazuri, Bulgaria, Albania, persistența lipsei locurilor de muncă determină șomerii să mai caute în mod activ să se angajeze, în final ei părăsind rândurile forței de muncă¹⁴.

¹¹ ANOFM, Raport de activitate pe anul 2018, pp. 3-4, https://www.anofm.ro/upload/5798/Raport_activitate_2018_ANOFM.pdf accesat la data de 28.06.2018.

¹² Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010, p. 420.

¹³ Maria Denisa Vasilescu, *Piața forței de muncă din România. Caracteristici și dezechilibre*, Ed. Universitară, București, 2015, pp. 28-32.

¹⁴ Liliana Grigore, *Probleme specifice în domeniul pteii muncii pe plan mondial*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p.41.

Schimbările economice și politice generate de reformele de după 1990 au determinat o dinamică a pieței muncii din România, cu restructurări, perfecționări profesionale, schimbări majore în înzestrarea tehnică a muncii, în acord cu obiectivele strategice ale reformei economice. Recenta recesiune economică a produs un șoc pe piața muncii din Uniunea Europeană, guvernele intervenind prin politici economice care să sprijine companiile pentru activitățile desfășurate, stimularea fiscală pentru crearea de locuri de muncă în sectorul public

Țările trebuie să urmărească crearea unui viitor economic mai sustenabil. Acțiunile sunt necesare pentru a sprijini o ajustare structurală care să conducă la locuri de muncă mai multe și mai bune. Pentru atingerea acestui deziderat ar trebui să se urmărească o serie de principii care ar putea sprijini guvernul în contextual actual, și anume:

- crearea unei forțe de muncă foarte bine pregătite ce se poate adapta cu ușurință la schimbare, capabilă să se transfere în interiorul și între sectoarele economice,

- introducerea învățării pe tot parcursul vieții,

- sisteme de educație flexibile,

- crearea și utilizarea mai bună a competențelor în concordanță cu cerințele pieței, și

- sprijinirea progresului forței de muncă și

- îmbunătățirea calificărilor¹⁵.

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă

La nivel internațional se fac eforturi deosebite pentru proiectarea și implementarea unor strategii și politici eficiente cu scopul îmbunătățirii funcționării pieței muncii. Organizații precum Comisia Europeană, Organizația Internațională a Muncii, Fondul Monetar Internațional sunt implicate activ în studiul problemelor de pe piața muncii și formularea de recomandări, încurajând guvernele naționale să trateze aceste dificultăți cu maximă seriozitate. La nivelul Uniunii Europene, o serie de aspecte referitoare la ocuparea forței de muncă susțin dezvoltarea unei strategii în privința forțelor de muncă, în mod particular a unei piețe a muncii calificate, instruite și adaptate la schimbările economice. Existența unei strategii comune a statelor membre în privința forței de muncă se va realiza și prin intermediul unui Comitet al forțelor de muncă (Employment Committee) care va trebui să promoveze coordonarea între State cu privire la politicile pieței muncii și de ocupare a forțelor de muncă.

¹⁵ Diana Mihaela Țircă, *Piața Muncii și migrația forței de muncă în context european*, Ed. A.S.E., București, 2013, p. 22.

Temeiul juridic al aceste politici se regăsește în Tratatul privind Uniunea Europeană¹⁶ și în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene¹⁷. Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă a fost introdusă în 1997, când statele membre ale UE au hotărât să stabilească un set comun de obiective pentru politica de ocupare a forței de muncă. Ea are ca principal scop să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii. Însă, aspecte referitoare la ocuparea forței de muncă au fost aduse în discuție încă din jurul anului 1950. Printre principalele realizări, cuantificate începând cu etapele inițiale (anii 1950-1990), până la Strategia Europa 2020 se regăsesc următoarele:

În anii 1950, lucrătorii beneficiau de „ajutorul pentru readaptare” în cadrul Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului (CECO). Ajutorul era acordat lucrătorilor din sectoarele cărbunelui și oțelului, unde locurile de muncă erau amenințate de restructurarea industrială. Fondul social european, creat la începutul anilor 1960, a reprezentat principala armă de combatere a șomajului.

În anii 1980 și la începutul anilor 1990, au fost elaborate programe de acțiune privind ocuparea forței de muncă ce vizau grupuri țintă specifice, precum și o serie de sisteme de observare și de documentare.

În contextul unor rate ridicate ale șomajului în majoritatea statelor membre ale UE, Cartea Albă privind creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă (1993) a lansat o dezbatere dedicată strategiei Europei privind economia și ocuparea forței de muncă, stabilind pentru prima dată ocuparea forței de muncă drept cea dintâi prioritate a agendei europene.

Noul titlu privind ocuparea forței de muncă din Tratatul de la Amsterdam, care a intrat în vigoare în mai 1999, a constituit baza pentru Strategia europeană de ocupare a forței de muncă și a condus la crearea, în baza tratatului, a Comitetului permanent pentru ocuparea forței de muncă, cu caracter consultativ, având ca rol promovarea coordonării politicilor statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă și al pieței forței de muncă. Statele membre continuă însă să fie principalele responsabile de politica lor în materie de ocupare a forței de muncă. Includerea unui „protocol social” în tratat a consolidat implicarea partenerilor sociali.

Summitul extraordinar de la Luxemburg dedicat locurilor de muncă, din noiembrie 1997, a lansat Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă (EES), precum și metoda deschisă de coordonare – așa-numitul Proces de la Luxemburg, care reprezintă un ciclu anual de coordonare și de monitorizare a politicilor naționale de ocupare a forței de muncă pe baza angajamentelor statelor membre de stabilire a unui set comun de obiective.

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă a pus obiectivul privind obținerea unor rate ridicate de ocupare a forței de muncă pe picior de egalitate cu obiectivele macroeconomice de creștere și stabilitate economică.

¹⁶ Tratatul privind Uniunea Europeană (2012/C 326/01), art. 3 alin. (3).

¹⁷ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 8-10, 145-150, 156-159 și 162-164.

În 2000, Consiliul European de la Lisabona a convenit asupra noului obiectiv strategic de transformare a UE în „cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume”, ocuparea integrală a forței de muncă fiind un obiectiv major al politicilor de angajare și sociale, urmând ca, până în 2010, să se realizeze obiective concrete (Strategia de la Lisabona).

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă a fost revizuită în 2002 și relansată în 2005, punându-se accentul pe creștere economică și crearea de locuri de muncă. Pentru a simplifica și a raționaliza procesele, a fost introdus un cadru temporal multianual (primul ciclu fiind 2005-2008), iar liniile directoare privind ocuparea forței de muncă au fost integrate în orientările generale ale politicilor economice (OGPE)¹⁸.

În urma crizei, în 2010, odată cu adoptarea Strategiei Europa 2020, a fost introdus semestrul european ca mecanism de coordonare a politicilor financiare și economice. Această strategie pentru ocuparea forței de muncă și o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cu o durată de zece ani, a definit pentru prima dată o serie de obiective principale, printre care:

— **piața forței de muncă:** creșterea la 75 %, până în 2020, a participării pe piața muncii a persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani;

— **incluziunea socială și combaterea sărăciei:** eliminarea riscului de sărăcie sau excluziune pentru cel puțin 20 de milioane de persoane;

— **îmbunătățirea calității și performanțelor sistemelor de educație și formare:** reducerea ratei de abandon școlar la mai puțin de 10 % (de la 15 %) și creșterea la cel puțin 40 % (în loc de 31 %) a procentului de persoane cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care au absolvit o formă de învățământ superior sau echivalent.

Toate aceste obiective principale trebuie să fie transpuse de statele membre în obiective naționale, ținând seama de pozițiile inițiale și de circumstanțele naționale ale fiecărui stat membru. Cu toate acestea, criza din 2008 a îngreunat realizarea obiectivelor privind ocuparea forței de muncă și sărăcia.

Ciclul de monitorizare a politicilor de ocupare a forței de muncă include următoarele componente:

— liniile directoare privind ocuparea forței de muncă, elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu;

— raportul comun privind ocuparea forței de muncă, publicat de Comisie și adoptat de Consiliu;

— planurile programului național de reformă (PNR);

— rapoartele de țară și recomandările specifice fiecărei țări, elaborate de Comisie, iar cele din urmă adoptate de Consiliu.

¹⁸ http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.3.pdf Site-ul oficial al Parlamentului European, accesat 20.12.2018, pp. 1-3.

Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă¹⁹ prezintă obiective strategice pentru politicile naționale de ocupare a forței de muncă. Ele combină prioritățile de politică cu un număr de elemente-cheie în curs de desfășurare.

Patru dintre liniile directoare privind ocuparea forței de muncă fac parte din cele 10 orientări integrate, care cuprind, de asemenea, șase orientări generale ale politicilor economice²⁰.

Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă adoptate de Consiliu în octombrie 2010 prevedeau creșterea participării pe piața muncii a femeilor și a bărbaților, reducerea șomajului structural și promovarea calității locurilor de muncă; dezvoltarea unei forțe de muncă calificate care să răspundă nevoilor pieței muncii și promovarea învățării pe tot parcursul vieții; îmbunătățirea calității și a performanței sistemelor de educație și formare la toate nivelurile și creșterea participării la învățământul terțiar sau cel echivalent; și promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.

În octombrie 2015, Consiliul a adoptat orientări revizuite, cu o orientare mai fermă către piața forței de muncă, în ciuda componentelor similare pe care le conțin.

Cele mai recente orientări (2018) au fost aliniate la principiile Pilonului european al drepturilor sociale, cu unele adaptări minore. Acestea vizează patru domenii:

- stimularea cererii de forță de muncă (crearea de locuri de muncă; impozitarea veniturilor salariale; stabilirea salariilor);
- creșterea ofertei de forță de muncă și de competențe (inclusiv pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată);
- îmbunătățirea funcționării piețelor forței de muncă (cu un accent special pe segmentarea pieței forței de muncă);
- asigurarea echității, combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse pentru toți²¹.

Pentru a coordona politicile de ocupare a forței de muncă în statele membre, există un corp de legi europene în domeniul muncii care stabilește standarde minime în ceea ce privește:

- **sănătatea și securitatea în muncă:** drepturile și obligațiile generale și specifice, echipamentul de lucru, riscurile specifice, de exemplu substanțele periculoase, cancerigene²²;

¹⁹ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 148.

²⁰ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 121.

²¹ Strategia Europa 2020 http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.3.pdf, accesat 20.06.2019.

²² Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 91, 114, 115, 151, 153 și 352.

- **egalitatea de șanse pentru femei și bărbați:** tratamentul egal la locul de muncă, sarcina, concediul de maternitate, concediul parental²³;
 - **protecția împotriva discriminării pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală**²⁴;
 - **dreptul muncii:** munca cu fracțiune de normă, contractele de angajare pe perioadă determinată, programul de lucru, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, informarea și consultarea lucrătorilor²⁵ precum și dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare;²⁶
- Legislația UE sprijină, de asemenea, libertățile fundamentale care reglementează circulația persoanelor, a serviciilor și a capitalurilor în UE (piața unică):
- libera circulație a lucrătorilor: egalitatea de tratament, accesul la prestații sociale²⁷;
 - detașarea lucrătorilor: durata, remunerarea, sectoarele avute în vedere²⁸.

BIBLIOGRAFIE

- Tratatul privind Uniunea Europeană
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
- Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora
 - Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii;
 - Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială
 - Regulamentul (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare a acestuia.
- ANOFM, Raport de activitate pe anul 2018
- ATHANASIU Alexandru, *Dreptul securității sociale*, Ed. Actami, 1995, București
- BRATU Constantin, *Dreptul Muncii*, Ed. ArtPrint, București, 2001

²³ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 19, 145-150 și 151-161.

²⁴ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 19, 145-150 și 151-161.

²⁵ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 5, 114, 115, 151 și 153.

²⁶ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 151-156.

²⁷ Tratatul privind Uniunea Europeană (2012/C 326/01), art. 3 alin. (2); Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 4 alin. (2) lit.(a), art. 20, 26 și 45-48; Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora; Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii; Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 de punere în aplicare a acestuia.

²⁸ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 326/01), art. 54, 56-62

-
- ȚICLEA Alexandru, TUFAN Constantin, *Dreptul securității sociale-curs universitar*, Ed. Global Lex, 2003, București
 - ȚÎRCĂ Diana Mihaela, *Piața Muncii și migrația forței de muncă în context european*, Ed. A.S.E., București, 2013
 - GRIGORE Liliana, *Probleme specifice în domeniul petei muncii pe plan mondial*, Ed. Lumina Lex, București, 2000
 - VASILESCU Maria Denisa, *Piața forței de muncă din România. Caracteristici și dezechilibre*, Ed. Universitară, București, 2015
 - GHIMPU Sanda, ȚICLEA Alexandru, TUFAN Constantin, *Dreptul securității sociale*, Ed. All Beck, 1998, București
 - VIERIU Eufemia, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016
 - VIERIU Eufemia, VIERIU Dumitru, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010
 - https://www.anofm.ro/upload/5798/Raport_activitate_2018_ANOFM.pdf