

# POLITICI DE REDUCERE A ȘOMAJULUI ȘI DE CREȘTERE A GRADULUI DE OCUPARE ÎN ROMÂNIA

**Anca Maria Elisabeta ODOBLEJA**

## **Labour Market Policies to Reduce Unemployment and Increase Employment Levels in Romania**

### **Abstract**

Labour market policies have become a necessity given that unemployment remains a worldwide problem. The issue of social protection for the unemployed and employment is addressed generally by two types of social policies: passive labour market policy measures (representing financial support for the unemployed) and active labour market policy measures (whose objectives are to assist the unemployed in finding a job). The increased emphasis on active labour market policy measures is noted even in Romania, and their success stems from the attenuation of the institutional factors, the demographic ones or from the correlation between demand for qualifications and the educational system offer, and the characteristics of the unemployed person, as well as from the number of people who were employed after participating in them.

This paper highlights the important role of active policies that aim towards increasing employment in the labour market, underlining the importance and impact on the ability to rapidly adapt to changes that occur in the labour market in Romania; concurrently, applying the same measures in the counties and finding differences in measures depending on the unemployment rate, differences that confirm the matching between existing needs and offered services.

**Keywords:** active and passive labour market policy measures; unemployment rate in Romania; employment; labour market.

### **Anca Maria Elisabeta ODOBLEJA**

Doctorand, Școala Doctorală de Administrație și Politici  
Publice, Facultatea de Științe Politice, Administrative  
și ale Comunicării, Cluj-Napoca, România  
Tel.: 0040-742-139.332  
E-mail: ancaodobleja@gmail.com



*Revista Transilvană  
de Științe Administrative*  
1 (38) / 2016, pp. 71-90

## 1. Introducere

Politicile de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare reprezintă un domeniu distinct în cadrul politicilor sociale, obiectivul lor fiind menținerea și creșterea gradului de ocupare, prin acțiuni directe sau indirecte, menite să asigure locuri de muncă pentru tinerii care intră pe piața muncii, pentru șomeri sau alte persoane care vor să se angajeze ca salariați.

Un anumit grad de șomaj există și reprezintă o trăsătură inevitabilă a oricărei economii de piață liberă. În consecință, și România se confruntă cu această problemă, încercând tot mai mult să mențină la niveluri rezonabile (cât mai scăzute) șomajul. O astfel de abordare nu trebuie sever criticată, având în vedere că, în general, este mult mai ușor și rentabil să tratezi local, prin pansamente periodice „o rană”, decât să realizezi o operație complexă, generală, cu un timp de vindecare mai îndelungat, ori de ce nu, să aplici un tratament profilactic de lungă durată. Problematika șomajului nu poate fi în totalitate eradicată, la fel cum nu există o formulă unică și de succes pentru reducerea cotelor de șomaj, dar putem găsi exemple de bună practică care, implementate de timpuriu prin atacarea sursei problemei identificate, pot duce la rezultate remarcabile.

Problematika protecției sociale a șomerilor și a ocupării forței de muncă este abordată, în general, prin două tipuri de politici sociale: politici pasive (constituind suportul financiar al șomerilor și care presupun plata în numerar pe o anumită perioadă a unor indemnizații bănești) și politici active (al căror obiectiv este sprijinirea șomerilor în găsirea unui loc de muncă) (Osoian, 2005, p. 156), politici pe care le voi supune unei analize în cele ce urmează.

Un prim act normativ național privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională a fost adoptat în ianuarie 1991 prin Legea nr. 1. În timp, contextul socio-economic și schimbările care au apărut pe piața muncii, precum și pregătirile în vederea aderării României la Uniunea Europeană, au reprezentat premisele care au condus la apariția Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Această lege se concentrează mai ales pe măsurile active, în acest sens, putem spune că de mai mult de un deceniu și jumătate, Ministerul Muncii, indiferent de forma în care și-a îndeplinit atribuțiile, a pus accentul pe măsuri destinate să crească gradul de ocupare a forței de muncă, să încurajeze angajatorii să încadreze în muncă personal din rândul șomerilor, să stimuleze persoanele în căutarea unui loc de muncă ori să le ajute într-un anumit mod sau altul să se încadreze înainte de expirarea perioadei de șomaj.

Totodată, pe fondul condițiilor impuse de criza economică, a îmbătrânirii populației și în consecința creșterii numărului de șomeri, Uniunea Europeană a abordat problema ocupării forței de muncă, conturând în acest sens o Strategie europeană de ocupare a forței de muncă (Europa 2020), strategie care se adresează fiecărui stat membru și care coordonează, la nivel comunitar, politicile de ocupare a statelor membre. În mare, recomandările Comisiei Europene pentru România, se referă la ameliorarea calității politicilor vizând activarea forței de muncă și punerea în aplicare, cât mai curând posibil, a Planului național pentru angajarea tinerilor. În mod evident, numărul per-

soanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune este foarte ridicat, copiii și tinerii, în special, fiind printre cei mai afectați. Programele de reformă trebuie să consolideze măsurile privind piața forței de muncă, în special în cazul tinerilor neînregistrați și al șomerilor pe termen lung. Totodată, trebuie să se asigure că Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă dispune de personalul adecvat să stabilească, în consultare cu partenerii sociali și în conformitate cu practicile naționale, orientări clare privind stabilirea transparentă a salariului minim și, nu în ultimul rând, să introducă venitul minim de inserție (Comisia Europeană, 2015).

## **2. Intervenții privind diminuarea șomajului și creșterea gradului de ocupare**

În Uniunea Europeană creșterea nivelului ocupării forței de muncă reprezintă un obiectiv prioritar aflat pe agenda politicilor publice. Plecând de la această chestiune, ideea unității și colaborării pe diferite planuri înspre emergența și realizarea obiectivelor propuse contribuie totodată la conturarea unei strategii europene privind ocuparea forței de muncă, a cărui rol este de a ajuta la coordonarea politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre. Acest instrument comunitar principal a fost introdus în 1997, când, în cadrul summit-ului Consiliului Europei de la Luxemburg, statele membre ale UE s-au angajat să stabilească un set de obiective și ținte comune pentru politica ocupării forței de muncă (SEOFM, fără dată).

În timp, au fost elaborate pe baza propunerilor Comisiei Europene o serie de direcții<sup>1</sup> organizate pe patru piloni: angajabilitate, antreprenoriat, adaptabilitate și asigurarea de șanse egale femeilor la angajare sau la locul de muncă. Au urmat o serie de alte întâlniri care au plecat de la obiectivele menționate anterior, dar întrunirea care a deschis noi orientări pe piața muncii a fost cea de la Lisabona din anul 2000, care a stabilit obiectivul strategic pentru următorul deceniu și anume: „mai multe investiții în oameni, activarea politicilor sociale și întărirea acțiunilor de combatere a vechilor și noilor forme de excludere socială” (Constantinescu, 2013, p. 15). Noutatea adusă problematicii ocupării forței de muncă la reuniunea de la Lisabona este că aceasta devine contextualizată din perspectiva principiului subsidiarității, acționând de jos în sus, de la nivel regional, de unde se pot elabora soluții mai eficiente care pot să țină cont de particularitățile locale, la nivel național. În urma implementării strategiilor, s-au conturat o serie de elemente constructive care au condus la reforme în statele membre, materializate în cadrul Planurilor Naționale de Acțiune pentru Ocupare (elaborate anual).

În 2010, se evidențiază noua strategie europeană pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, „Europa 2020”, având trei inițiative majore de dezvoltare: „creșterea inteligentă”, bazată pe cunoaștere și educație, „creșterea durabilă”, ce vizează alocarea eficientă a resurselor, economia ecologică și creșterea competitivă, și „creșterea favorabilă inclusivă”, ce își propune atingerea unor niveluri ridicate de incluziune și coeziune socială (Strategia 2020, Inițiative majore, fără dată). Pentru a realiza acest lucru până la sfârșitul anului 2020, Uniunea Europeană și-a fixat cinci obiective esențiale referitoare la: ocuparea forței de muncă, cercetare și dezvoltare, energie/climă, educație,

---

1 În limba engleză: employment guidelines.

incluziune socială și reducerea sărăciei. Ajutorul pentru implementarea acestora este dat de Fondul Social European, acesta fiind principalul instrument financiar pentru acțiunile structurale de promovare a incluziunii sociale și a combaterii sărăciei în rândul statelor membre.

Politicile privind piața muncii<sup>2</sup> au în vedere totalitatea intervențiilor publice care au ca scop atât realizarea unei funcționări eficiente a pieței muncii, cât și corectarea dezechilibrelor apărute pe piața muncii. Aceste intervenții se disting de celelalte intervenții ale administrației publice prin faptul că sunt destinate unor grupuri particulare de persoane de pe piața muncii (Comisia Europeană și Eurostat, 2006, p. 6). Intervențiile privind politicile pieței muncii (Labour Market Policy, în continuare LMP) sunt clasificate după tipul acțiunii, adică după modul în care intervenția acționează pentru atingerea obiectivelor propuse (INSSE, 2012).

Potrivit metodologiei și clasificării europene LMP, se remarcă trei tipuri de intervenții care se modelează după particularitățile fiecărei țări UE în parte. Astfel, în prima categorie se includ serviciile privind piața muncii, cea de-a doua categorie cuprinde măsuri ce se aplică pieței muncii și în ultima categorie intră suporturile financiare privind piața muncii. Fiecare dintre aceste categorii au în componența lor alte subcategorii (așa cum se poate observa în Tabelul 1).

**Tabelul 1:** Categoriile LMP – clasificarea intervențiilor după tipul acțiunii

Tipul de intervenții	Tipul acțiunii	Subcategorii
<b>Servicii privind piața muncii</b>	1. Servicii pe piața muncii	1.1. Servicii oferite clienților (servicii de informare, servicii orientate către individ); 1.2. Alte activități ale serviciului public de ocupare (Administrarea măsurilor privind piața muncii, Administrarea suporturilor financiare privind piața); 1.3. Alte servicii/activități
<b>Măsuri privind piața muncii</b>	1. Formare profesională	1.1. Formare profesională instituționalizată; 1.2. Formare profesională la locul de muncă; 1.3. Formare profesională alternativă; 1.4. Suportul special pentru ucenicie
	2. Rotire pe post și diviziunea muncii	2.1. Rotire pe post; 2.2. Diviziunea muncii
	3. Subvenții/credite pentru stimularea angajării	3.1. Stimulente pentru recrutare: permanente și temporare; 3.2. Stimulente pentru menținerea ocupării
	4. Sprijin pentru ocupare și reabilitare	4.1. Suport în vederea ocupării; 4.2. Reabilitare
	5. Creare directă de locuri de muncă	-
	6. Stimulente pentru demararea activității pe cont propriu	-
<b>Suporturi financiare privind piața muncii</b>	1. Suport financiar pentru persoanele care nu lucrează	1.1. Beneficii în caz de șomaj; indemnizație de șomaj; asistență socială în caz de șomaj; 1.2. Beneficii „parțiale” în caz de șomaj; 1.3. Beneficii în caz de șomaj „parțial”; 1.4. Plăți compensatorii; 1.5. Plăți compensatorii în caz de faliment
	2. Pensionare timpurie	2.1. Condiționată (completă sau parțială) 2.2. Necondiționată (completă sau parțială)

2 În limba engleză: Labour Market Policy (LMP).

## 2.1. Servicii privind piața muncii

Prima categorie, și anume, cea a serviciilor privind piața muncii se referă la intervențiile pe piața muncii adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, fără însă a modifica statutul lor pe piața muncii, ci doar cu scopul de a mijloci găsirea unui loc de muncă (INSSE, 2012). În concret, acest aspect ne duce cu gândul la faptul că serviciile privind piața muncii reprezintă totalitatea activităților și procedurilor care facilitează integrarea pe piața muncii a șomerilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau care oferă ajutor angajatorilor în recrutarea și selectarea personalului. Un exemplu în acest sens ar fi bursa locurilor de muncă sau așa-numitele târguri de carieră, care reprezintă locul de întâlnire al angajatorilor și al persoanelor în căutarea unui loc de muncă; ipotetic vorbind, punctul de întâlnire al cererii și ofertei de pe piața muncii.

Subcategoria serviciilor pentru clienți acoperă, în principiu, toate serviciile oferite în beneficiul indivizilor și/sau angajatorilor, inclusiv, serviciile auto-administrate cum sunt cele de utilizare a băncilor de date privind oferta locurilor de muncă în sistem on-line. Așa cum le spune numele, serviciile de informare sunt informații oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă cu privire la oportunitățile pentru muncă, formare profesională, iar cele orientate către individ sunt serviciile de asistență individualizată care constau în: consiliere și îndrumare intensă, asistență în căutarea unui loc de muncă, planuri de acțiune (mediere) personalizate și de monitorizare a persoanelor șomere, ca parte a programelor de asigurare a ocupării durabile (INSSE, 2012); în timp ce subcategoria administrării măsurilor privind piața muncii reprezintă activitățile serviciului public de ocupare, întreprinse în vederea implementării măsurilor privind piața muncii, și constau în: conducerea/coordonarea angajatorilor și furnizorilor de servicii care sunt direct implicați în măsurile privind piața muncii; planificarea, monitorizarea, evaluarea modului de implementare a măsurilor privind piața muncii; și organizarea și pregătirea implementării măsurilor privind piața muncii care nu pot fi atribuite unei măsuri specifice, de exemplu: costurile serviciului public de ocupare privind centrele proprii de pregătire/instruire (INSSE, 2012).

În același mod în care se remarcă o interdependență între categoria serviciilor și a măsurilor de pe piața muncii, putem vorbi despre o corelare între serviciile pieței muncii și administrarea suporturilor financiare privind piața muncii. Activitățile privind administrarea suportului financiar se referă la aspecte ce țin de monitorizarea solicitărilor formulate de agenții în vederea beneficierii de suporturi financiare conform legislației în vigoare, validarea cererilor primite, efectuarea plăților beneficiarilor și supervizarea fondurilor financiare destinate intervențiilor publice de către serviciile publice de ocupare.

Furnizorii acestor servicii sunt reprezentați de serviciul public de ocupare și alte agenții publice. În România, acești furnizori sunt reprezentați de Agenția Națională pentru Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) prin unitățile sale teritoriale (agențiile județene) și alte agenții publice contractante din fondurile publice în baza unor contracte individuale încheiate cu ANFOM (Guț, 2009, p. 156). Agenția Națională pen-

tru Ocupare și Formare Profesională a fost înființată prin Legea nr. 145/1998, dar și-a schimbat denumirea, în anul 2000, în Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM (ANOFM, fără dată).

## 2.2. Măsuri privind piața muncii (măsuri active)

Creșterea numărului de șomeri a adus în mod inevitabil în centrul atenției politicile privind piața muncii și a pus accentul pe așa-numitele „strategii de activare” pentru a ajuta șomerii aflați în găsirea unui loc de muncă. Aceste strategii de activare, mai exact politicile active de pe piața muncii sunt un subset al politicilor pieței muncii și au ca scop principal fie să prevină șomajul în rândul persoanelor care se află în această situație de risc, fie să ajute aceste persoane să se recalifice în vederea reintegrării pe piața muncii.

În cea de-a doua categorie se includ măsurile privind piața muncii sau, mai exact, măsurile active. Organizația Internațională a Muncii a definit politicile active de ocupare ca fiind acele intervenții selective ale guvernelor care urmăresc obiectivele de echitate și de eficiență, acționând direct sau indirect pentru a oferi locuri de muncă, sau pentru a crește capacitatea de inserție profesională a persoanelor care prezintă anumite dezavantaje pe piața muncii.

Măsurile active includ acele intervenții ce au la baza lor diferite acțiuni (a se vedea Tabelul 1 – secțiunea „Subcategorii”). Aceste acțiuni privesc, în principal, participanții (șomerii) a căror principală activitate este căutarea unui loc de muncă și care se finalizează prin modificarea statutului lor pe piața muncii, dobândind, astfel, poziția de persoană ocupată.

De data aceasta, se poate observa un lucru important în privința statutului participanților unde survin modificări substanțiale, spre deosebire de prima categorie, aceea a serviciilor privind piața muncii, unde statutul „actorilor principali” (cel de șomer, de persoană inactivă) pe piața muncii rămâne neschimbat.

Un alt element de comparație îl constituie activitatea participanților. Dacă în prima categorie, persoanele se află pur și simplu în căutarea unui loc de muncă, în cea de-a doua categorie, participanții caută în mod activ un loc de muncă. Acest „mod activ” de a căuta un loc de muncă, presupune mai mult decât a se mulțumi cu o anumită situație de fapt, de exemplu, de a-și accepta statutul de șomer, și implică interes din partea persoanei în căutarea unui loc de muncă, ca de pildă: cunoașterea și însușirea tehnicilor de căutare activă a unui loc de muncă, a modului de întocmire a unei scrisori de intenție, a curriculumului vitae (CV) ori pregătirea și prezentarea în vederea unui interviu de angajare.

De asemenea, măsurile privind piața muncii vizează intervențiile guvernamentale care furnizează suport financiar pentru grupurile dezavantajate pe piața muncii. Majoritatea măsurilor se concentrează pe trei direcții de acțiune, și anume: activarea șomerilor, susținerea persoanelor în trecerea de la inactivitate (involuntară) la ocupare sau menținerea locurilor de muncă pentru persoanele amenințate de șomaj.

*Formarea profesională* face referire la măsurile care au ca scop îmbunătățirea gradului de ocupare a grupurilor țintă LMP prin instruire și sunt finanțate din fonduri

ale instituțiilor publice (INSSE, 2012). Sub aspectul modului în care sunt delimitate subcategoriile formării profesionale, remarcăm faptul că, pe de o parte, avem instruirea în sălile de curs (școli/facultate, centre de instruire) și/sau la locul de muncă, pe de altă parte; ambele categorii țin cont de timpul alocat în vederea instruirii. Desigur, formarea profesională alternativă combină instruirea de la locul de muncă cu cea din cadrul instituționalizat. Suportul special pentru ucenicie cuprinde elemente de ordin financiar, care, pe de o parte, se regăsesc sub forma unor stimulente pentru angajatori cu scopul de a recruta ucenici și, pe de altă parte, le regăsim sub forma unor alocații pentru instruire acordate grupurilor dezavantajate pe piața muncii.

*Subvențiile/creditele* pentru stimularea angajării au în vedere măsurile ce facilitează recrutarea șomerilor sau mențin ocuparea persoanelor cu risc involutar de a-și pierde locul de muncă. În timp ce stimulentele pentru ocupare se referă la subvențiile pentru piețele deschise pentru locuri de muncă, stimulentele pentru recrutare sunt măsuri ce oferă subvenții pentru crearea de noi locuri de muncă (permanente – cu contracte pe durată nedeterminată și temporare – cu contracte pe durată determinată) sau pentru menținerea celor existente în scopul îmbunătățirii gradului de ocupare (în special pentru persoanele care riscă să-și piardă locul de muncă din cauza restructurărilor sau a altor dificultăți economice existente pe piața muncii).

*Sprrijinul pentru ocupare* este reprezentat de unele subvenții financiare specifice destinate persoanelor cu capacitate redusă de muncă (sau cu capacitate redusă permanent). Pe de altă parte, scopul acestuia este acela de a susține participanții să se integreze, să se adapteze la propriul handicap, la condițiile de mediu și de muncă și să-și dezvolte competențele necesare pentru intrarea în câmpul muncii. Trebuie reținut faptul că reabilitarea inclusă în cadrul măsurilor active se raportează expres la reabilitarea profesională și accesarea pe piața muncii a persoanelor cu capacitate de muncă redusă.

Potrivit Metodologiei de implementare a politicilor privind piața muncii în România (INSSE, 2012) „reabilitarea socială și medicală sunt excluse din sfera de cuprindere a politicilor privind piața muncii.” Consider că, în mod evident, ne putem ralia teoriei conform căreia reabilitarea profesională nu poate aduce progrese medicale în privința îmbunătățirii și restabilirii capacității funcționale a persoanelor cu dizabilități fizice, dar poate ameliora calitatea vieții acestora și, cu atât mai mult, poate servi la integrare și dezvoltare socială.

O altă acțiune a măsurilor active este crearea directă de locuri de muncă suplimentare. Anumite studii (MMFEȘ, 2007) arată că domeniul în care se poate realiza acest lucru mai ușor și cu mai puține eforturi este, de regulă, cel în serviciul comunității unde, în genere, domeniul social devine sectorul în vederea găsirii unui loc de muncă pentru șomerii pe termen lung sau pentru alte categorii de persoane care sunt dificil de plasat pe piața muncii. Nu în ultimul rând, existența stimulentele pentru demararea activității pe cont propriu, vizează acțiuni care promovează antreprenoriatul prin încurajarea șomerilor și a persoanelor din alte grupuri țintă să-și înceapă propria afacere.

Organizația Internațională a Muncii (de Kooning și Mosley, 2003, p. 1) definește politicile active de ocupare ca fiind acele intervenții selective ale guvernelor care urmăresc

obiectivele de echitate și de eficiență, acționând direct sau indirect pentru a oferi locuri de muncă, sau pentru a crește capacitatea de inserție profesională a persoanelor care prezintă anumite dezavantaje pe piața muncii.

Înainte de a trece la scopul acestui gen de politici, se impune în contextul de față o analiză a termenului „activ”, care, tradus în diferite alte limbi, acoperă diferite situații și măsuri în domeniul pieței muncii. Fiecare expresie folosită pentru a traduce termenul în diferite sisteme legale are o semnificație empirică și legitimă. Astfel, din punct de vedere oficial, termenul „activ” nu poate fi clar definit, dar e posibil ca el să descrie precis metodele și câmpul de acțiune a măsurilor de activare existente în diferite țări europene și nu numai.

De exemplu, în Germania, Franța și Elveția, noțiunea de activare sau de persoană activă nu este definită din punct de vedere legal. Sistemul social olandez, uzitează termenul de „persoană activă” destul de des, dar, din nou, fără o definiție legală consistentă. În Suedia, pe de altă parte, programele statului în domeniul șomajului și a dreptului muncii deseori se referă la „programe active pe piața muncii”<sup>3</sup> sau la „suport activ”, pentru că măsurile au ca și scop activarea șomerilor. În legislația britanică, „activarea” se referă la o serie de măsuri pentru a readuce șomerii înapoi pe piața muncii (Eichhorst *et al.*, 2008, p. 447). În România, termenul de „activ” adeseori este sinonim cu cel de „ocupat”, dar mai exact, din punct de vedere economic, populația activă cuprinde forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii, incluzând populația ocupată și șomerii.

Dintr-un punct de vedere comparativ, termenul de „activare” este în realitate o varietate de concepte și semnificații, determinate în funcție de punctul de vedere al legislativului societății respective. În plus, politicile active nu sunt doar o chestiune de legi care reglementează drepturile individuale, ci, de asemenea, ele reprezintă o suită de norme juridice care reglementează organizația, instituția care are în atribuții aceste politici (de exemplu, așa cum aminteam mai sus, în România este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă). De altfel, aceste instituții care se ocupă de organizarea politicilor active sunt, în mod evident, la rândul lor, supuse legii.

Scopul politicilor active este de a scurta, în principal, perioada de căutare a unui loc de muncă prin corelarea mai bună a numărului de locuri de muncă vacante cu numărul celor aflați în căutarea unui loc de muncă, altfel spus, între cererea și oferta de muncă; instruirea și calificarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă cu scopul de a îmbunătăți calificările lucrătorilor și de a mări totodată șansele acestora pe piața muncii și, nu în ultimul rând, de a crea în mod direct locuri de muncă (Calmfors *apud* Guț, 2009, p. 165).

Măsurile active contribuie atât la îmbunătățirea deprinderilor și calificărilor șomerilor, cât și la încurajarea mobilității forței de muncă, datorită accentului pus pe finanțarea pregătirii profesionale. Conform legii privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr. 76/2002), măsurile active au la

---

3 În engleză: active labour market programs.

bază două obiective majore: (1) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; și (2) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.

Elementul central al politicilor active este eliminarea opțiunii de a intra în șomaj și primirea beneficiului de ajutor de șomaj de către populația aptă de muncă. Prin combinarea teoretică și practică, politicile active privind piața muncii vizează depășirea barierelor persoanelor fizice în privința ocupării forței de muncă, cum ar fi șansele mici de angajare din cauza șomajului pe termen lung, competențe profesionale reduse și diferite probleme sociale induse de inactivitate.

### *2.3. Suporturi financiare privind piața muncii (măsuri pasive)*

Suporturile financiare privind piața muncii sau măsurile pasive se referă la acele intervenții care furnizează indivizilor asistență financiară, direct sau indirect, pentru persoanele dezavantajate pe piața muncii. Cei care beneficiază de acest tip de intervenții sunt persoanele fără loc de muncă și care se află în căutarea activă a unui loc de muncă, dar și persoanele pensionate timpuriu (Guț, 2009, p. 157). Trebuie subliniat faptul că beneficiarii acestui tip de intervenții pot fi, de asemenea, participanți și la măsuri active de căutare a unui loc de muncă.

Beneficiile în caz de șomaj sunt beneficii care compensează pierderea salariului în cazul persoanelor apte de muncă și disponibile să muncească, dar care nu găsesc un loc de muncă potrivit; aceste beneficii se acordă inclusiv persoanelor care nu au mai lucrat înainte. Aici includem indemnizația de șomaj – beneficiu plătit lucrătorilor, care satisfac condiția de a fi contribuit la fondurile de asigurări de șomaj. Indemnizația de șomaj a fost stabilită în baza Legii nr. 76/2002 ca fiind o sumă lunară, fixă și neimpozabilă ce reprezintă 75% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acesteia, la care se adaugă o sumă procentuală, în funcție de vechimea în muncă. Asistența în caz de șomaj se referă la beneficii plătite persoanelor care fie nu au contribuit la fondurile de asigurări de șomaj, fie au depășit perioada pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj. Asistența în caz de șomaj este, în mod obișnuit, condiționată de nivelul veniturilor (INSSE, 2012).

În România, în cazul șomajului, avem de a face cu o formă atipică a beneficiilor, și anume, beneficiile parțiale, regăsite în cazul în care relațiile angajat-angajator nu se opresc de tot, ci doar temporar. Astfel, acestea fac referire la acele momente în care se compensează pierderile de venituri, datorită unui program redus ori datorită unui program de lucru intermitent, ca de exemplu: perioade de recesiune, dificultăți financiare ori economice, accidente, defecțiuni temporare ale mașinilor ori ale utilajelor etc. Plata compensațiilor se acordă persoanelor ale căror contracte individuale de muncă sunt desfăcute în urma unor concedieri colective. Plățile compensatorii în caz de faliment sunt acele sume de bani, plătite din fonduri publice pentru compensarea salariilor neplătite salariaților, având drept cauză falimentul și insolabilitatea întreprinderii (INSSE, 2012).

Pe de-o parte, pensionarea timpurie condiționată implică determinarea angajatorului de a înlocui persoanele pensionate cu persoane șomere sau cu persoane din alt grup țintă cu mențiunea că cea completă reprezintă cazul particular al pensionării timpurii condiționate, unde lucrătorul vârstnic se pensionează definitiv și încetează să mai fie activ pe piața muncii, iar cea parțială reprezintă cazul particular al pensionării timpurii condiționate unde lucrătorul vârstnic se pensionează parțial, respectiv beneficiază de o cotă parte a pensiei, continuând să lucreze cu program parțial de lucru (cu o jumătate de normă); pentru cealaltă jumătate de normă angajatorul are obligația de a recruta o persoană șomeră sau o persoană din alt grup țintă. Pensionarea anticipată necondiționată se referă la suportul financiar care facilitează pensionarea timpurie a lucrătorilor în vârstă și a celor care se retrag din muncă, fără obligația pentru angajatori de a înlocui persoanele retrase.

Este destul de limpede că în privința măsurilor pasive, oferirea de beneficii (fie ele ridicate sau nu) pe o perioadă îndelungată de timp poate avea efecte negative asupra performanței pieței muncii, de exemplu, scăderea interesului persoanelor de a-și mai căuta un loc de muncă. Ca și aspecte pozitive, se poate semnală posibilitatea șomerilor de a-și căuta un loc de muncă care se potrivește cel mai bine calificării și pregătirii lor profesionale, conducând, astfel, la obținerea unor slujbe mai avantajoase, la o mai mare stabilitate a locului de muncă și la productivitate (Guț, 2009, p. 201).

De aceea, mă raliez opiniei autorilor (Niculescu *apud* Guț, 2009, p. 202; Guț, 2009), conform căreia acest venit (ajutorul de șomaj), prin nivelul la care este stabilit, trebuie să asigure atât stimularea fiecărei persoane de a participa la muncă, cât și evitarea constrângerii de a accepta un loc de muncă pentru un salariu situat sub un anumit minim.

În România, ajutorul de șomaj este acordat șomerilor pe perioade stabilite în mod diferențiat, în funcție de perioada de cotizare. Potrivit Legii nr. 76/2002, indemnizația de șomaj reprezintă 75% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acesteia, la care se adaugă, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare mai mare de 3 ani, o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului brut de bază lunar pe ultimele 12 luni, a unei cote procentuale diferențiate de 3%; 5% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani; 7% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 10 ani; 10% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 20 de ani. În conformitate cu recomandările formulate de către Organizația Mondială a Sănătății (Mediafax, 2015) coșul minim zilnic, care ar putea să asigure aportul de nutrienți și obiectivele privind alimentația pentru o familie de patru persoane, ar fi în valoare de aproximativ 19 lei. În acest sens, suporturile financiare amintite mai sus, cuantumul ajutorului de șomaj și perioada de timp alocată acordării acestuia ar trebui stabilite în așa fel încât să asigure persoanei șomere un nivel minim de existență, dar care, în același timp, să îl stimuleze în căutarea unui loc de muncă.

### **3. Analiza categoriilor de măsuri actuale care definesc politica de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului în România**

În ultimii ani, un rol principal și important în cadrul politicilor pieței muncii îl au politicile active de ocupare, împreună cu accentul crescut pe măsurile de combatere și prevenire a dezechilibrului major constituit de șomaj. În acest context, astăzi, în majoritatea statelor comunitare, inclusiv în România, se atribuie un rol central și explicit implementării măsurilor active din cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului.

Odată cu adoptarea Strategiei Europa 2020, se reconfirmă și tendințele de reorientare a politicilor de ocupare, de la măsuri pasive la cele active, prin promovarea de măsuri de prevenire a șomajului, în special în rândul tinerilor, persoanelor cu risc ridicat de excludere de pe piața muncii și a persoanelor expuse riscului de a deveni șomeri de lungă durată (Constantinescu, 2013, p. 16).

Succesul în atingerea obiectivelor Europa 2020 depinde de obligația fiecărui stat național de a implementa Programele Naționale de Reformă (PNR). În acest context, evoluția obiectivelor naționale în perioada 2010-2014 arată că în România s-au înregistrat progrese cu privire la: proiectele destinate stimulării șomerilor pe termen lung, programe de formare profesională destinate persoanelor din mediul rural și programe de formare profesională continuă, programe care, în esența lor, sunt măsuri active (Institutul European din România, 2014).

În mod logic, modelul dezirabil este trecerea de la măsurile pasive la măsurile active în ideea în care la o simplă privire asupra celor două, gândul ne poate duce la faptul că măsurile pasive sunt servicii consumatoare de buget, iar cele active constituie economii bugetare.

Fără a schimba privirea de ansamblu, putem remarca faptul că măsurile active tind să fie mai puțin costisitoare decât beneficiile în numerar (măsurile pasive), și, pe deasupra, contribuie la reducerea duratei șomajului, creșterea gradului de ocupare, îmbunătățirea perspectivelor salariale ale șomerilor și ale persoanelor participante la aceste măsuri și la creșterea productivității. Măsurile pasive au drept scop principal oferirea unui suport financiar șomerilor, fără a încerca să contribuie în mod direct la îmbunătățirea performanței lor. În plus, măsurile pasive reduc stimulentele de a căuta în mod activ un loc de muncă. Pe de altă parte, opiniile cu privire la politicile active evidențiază faptul că acestea sunt mai eficiente decât cele pasive, atât din punctul de vedere al costurilor mai scăzute, cât și datorită faptului că sprijină îmbunătățirea competențelor și a competitivității la nivel individual, național, regional (Șerban, 2013, p. 69).

ANOFM aplică politicile și strategiile în domeniul ocupării și formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice. Din datele obținute de pe site-ul ANOFM, în teorie, aflăm că instituția își concentrează intervențiile pe diferite măsuri active pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, pe care le voi dezbate în cele ce urmează. Astfel, creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de

muncă ca obiectiv al politicilor active se realizează în România prin<sup>4</sup>: servicii de pre-concediere; informare și consiliere profesională; medierea muncii; cursuri de formare profesională; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; completarea veniturilor salariale ale angajaților; încadrarea absolvenților de învățământ; și stimularea mobilității forței de muncă.

Este destul de greu să observăm corelarea intervențiilor privind piața muncii, amintite în prezentul capitol la secțiunea subcapitolului 2.1, cu măsurile implementate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din România, dar, pe măsură ce sunt abordate și analizate, se poate simți o anumită interdependență între serviciile privind piața muncii pe de-o parte și măsurile active, pe de altă parte.

În urma analizei categoriilor de măsuri actuale care definesc politica de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului în România regăsite pe pagina ANOFM, se conturează o serie de particularități, pe care le amintim în continuare. Pe de o parte, când avem în vedere măsuri precum: informarea și consilierea profesională, medierea muncii ori cursurile de formare profesională, remarcăm accentul crescut pe posibilitatea luării deciziilor la nivel local, la un nivel cât mai apropiat de cetățeni, de indivizii care se confruntă cu problemele pieței muncii și capacitatea adaptării acestora la specificul existent în spațiul teritorial corespunzător. Totodată, putem observa atenția îndreptată asupra agențiilor județene de ocupare, care dobândesc un anumit grad de independență față de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Cu toate acestea, vom constata în cele ce urmează că nu există o abordare unitară națională în privința rezolvării problemelor pieței muncii. De aceea, consider că ar fi util dacă soluțiile adoptate la nivel local s-ar adapta constant, iar furnizarea măsurilor ar fi una personalizată în funcție de specificul local, dar ținând cont, totuși, de direcțiile elaborate și propuse la nivel european și național. Aici aș mai adăuga că personalizarea și adaptarea în procesul de furnizare a acestor măsuri ar trebui făcută nu doar în funcție de specificul grupului țintă, a profilului acestuia, dar și în funcție de particularitățile socio-economice prezente la momentul respectiv și de un spațiu teritorial delimitat (de exemplu, pe regiuni de dezvoltare ori specificitățile socio-economice de la nivel județean). Pe de altă parte, fără a blama acest fapt, observ că nu există o delimitare clară între măsurile active și cele pasive, de multe ori acestea se întrepătrund și se completează.

Reținem necesitatea reorientării politicilor pasive spre cele active, reorientare justificată de faptul că măsurile active contribuie la îmbunătățirea calității forței de muncă, la creșterea ofertei de muncă și implică o participare mai activă a șomerilor în procesul de căutare de noi locuri de muncă. În timp ce măsurile pasive se referă la acordarea unui venit de înlocuire pe parcursul perioadelor de șomaj, măsurile active accentuează (re)integrarea pe piața muncii prin training, crearea de noi locuri de muncă, subvenții pentru angajare, sprijin pentru demararea unor afaceri de către șomeri etc. (Șerban, 2013, p. 68). Această trecere, de la măsuri de ordin pasiv la cele de ordin activ, a reprezentat un pilon important al strategiei de ocupare, începând cu Strategia de la Lisabona

---

4 Așa cum sunt ele amintite pe site-ul oficial <http://www.anofm.ro/>.

(Comisia Europeană, 2010). Astfel, se pare că este corect să afirmăm că politicile active au devenit acum o orientare comună în politicile privind piața muncii și sociale, care se răspândesc nu numai între diferite țări membre, dar care acoperă din ce în ce mai multe scheme de intervenții pe piața muncii (Eichhorst *et al.*, 2008, p. 2).

Lăsând la o parte particularitățile ce se pot dezvolta pe plan local, politicile active au un scop dublu: la nivel individual, ele vizează integrarea șomerilor sau a persoanelor inactive pe piața muncii și, într-un mod și mai indirect, facilitează dobândirea de experiență ori de calificări pentru locuri de muncă mai bine plătite și de durată. Prin urmare, obiectivul general al politicilor active este acela de a îmbunătăți încrederea de sine și integrarea socială și economică prin ocuparea forței de muncă în loc de a beneficia de ajutorul de șomaj, care este adesea asociat cu sărăcia și excluziunea socială (Eichhorst *et al.*, 2008, p. 3).

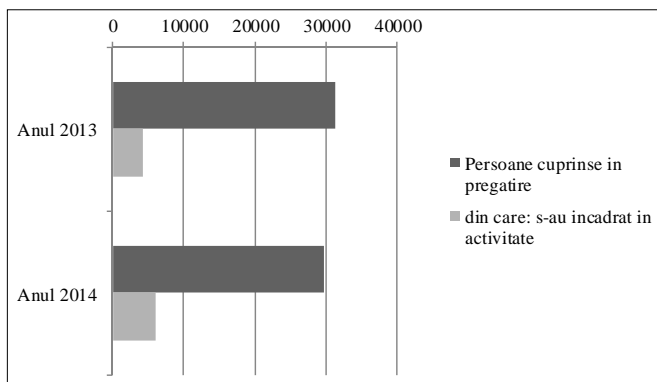
#### **4. Situația actuală la nivel național cu privire la măsurile active de reintegrare pe piața muncii**

Ultimele date care au în vedere statistici complete se referă la anul de referință 2014. Astfel, în 2014, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 de ani) în România a fost de 61,0%, ceea ce ne indică un aspect pozitiv în privința ocupării pieței muncii. Pe de altă parte, rata șomajului a fost de 6,8%, un procentaj care ne califică în balanța pozitivă a trendului la nivel european, unde rata șomajului pe anul 2014, la nivelul celor 28 state, a fost de 10,2% sau în țări precum Grecia a fost de 26,5%, Spania – 24,4%, Ungaria – 7,7% sau Germania 5% (OECD, 2015).

Nivelul ratei de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 65,7%, la o distanță de 4,3 puncte procentuale față de ținta națională de 70%, stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. De asemenea, în anul 2014, populația activă a României era de 9243 mii persoane, din care 8614 mii persoane ocupate și 629 mii șomeri (INSSE, fără dată).

Din datele furnizate pe anul 2014 de către Agenția Națională cu privire la situația politicilor de ocupare, reiese că acestea au fost sintetizate pe baza analizei situației economico-sociale înregistrate la nivel teritorial de către agențiile județene. În consecință, ANOFM pe anul 2014 și-a propus ca un număr de 346.000 de persoane să-și modifice statutul de persoană inactivă pe piața muncii și să ocupe un loc de muncă prin implementarea de măsuri active. Datele oficiale furnizate prin Buletinul informativ al anului 2014, arată că un număr de 371.363 de persoane s-au încadrat, având în vedere faptul că numărul de persoane propuse a fi asistate a fost de 529.132.

Totodată, arătăm în graficul de mai jos, numărul de persoane șomere care au urmat cursuri finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj comparativ (anul 2013 și 2014) și numărul de persoane care s-au încadrat în activitate în urma acestor cursuri. După cum se poate observa, numărul de persoane cuprinse în pregătire a scăzut ușor în anul 2014, pe când numărul persoanelor care s-au încadrat în activitate a crescut semnificativ.



**Figura 1:** Șomeri care au urmat cursuri finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, anul 2013 și 2014

**Sursa:** date INSSE

Așa cum se poate observa mai jos, medierea muncii, informarea și consilierea profesională, ca măsuri active de bază ale politicilor de ocupare au avut o contribuție semnificativă la integrarea persoanelor în câmpul muncii, fiind cele mai des utilizate măsuri în anul 2014, înregistrând, de asemenea, cel mai mare număr de persoane care le-au urmat având în vedere numărul de persoane planificat a le urma.

**Tabel 2:** Realizările programului de ocupare a forței de muncă în anul 2014

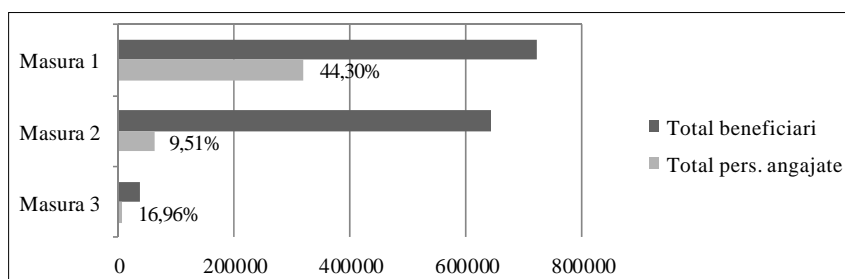
Nr.	Măsură activă	Persoane ocupate		
		Programat	Realizat	%
1.	<b>Medierea muncii</b>	288.145	319.781	110,98
2.	<b>Informare și consiliere profesională</b>	38.965	61.168	156,98
3.	<b>Formare profesională</b>	11.360	16.961	149,30
4.	Completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației de șomaj	15.525	19.213	123,76
5.	Acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea șomerilor în vârstă de peste 45 de ani	13.680	19.035	139,14
6.	Acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea șomerilor părinți unici susținători ai familiilor monoparentale	725	363	50,07
7.	Acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea șomerilor care mai au 5 ani până la pensie	370	403	108,92
8.	<b>Stimularea mobilității geografice a forței de muncă</b>	2.700	1.641	60,78
9.	Subvenționarea angajatorilor care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ	7.085	6.893	97,29
10.	Acordarea de prime de încadrare absolvenților de învățământ	3.260	4.249	130,34
11.	Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă persoane cu handicap	210	212	100,95
12.	<b>Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri</b>	230	135	58,70
13.	Acordarea de subvenții angajatorilor de inserție, pe baza contractelor de solidaritate, conform legii nr. 76/2002	1.400	420	30,00
14.	Alte măsuri active	1.480	1.573	106,28

**Sursa:** ANOFM, Buletin informativ nr. 1/2015

Astfel, din Tabelul 2 deducem faptul că cele mai des utilizate măsuri sunt: 1. Medierea muncii, 2. Informarea și consilierea profesională și 3. Formarea profesională, de

unde înțelegem că ponderea de realizare a celor trei măsuri este de peste 100% (pentru medierea muncii – 110,98%, informarea și consilierea profesională – 156,98% și formarea profesională – 149,30%).

Așa cum se poate observa în Figura 2, de medierea muncii (Măsura 1) au beneficiat 721.824 de persoane dintre care s-au angajat 319.781, ceea ce ne indică un procent de 44,30% ca rată de succes în privința măsurii. Pe parcursul anului 2014, au beneficiat de măsura 2, respectiv de informare și consiliere profesională, un număr de 642.548 de persoane, dintre care s-au angajat 61.168 de persoane. La finele anului 2014, numărul de șomeri participanți la cursuri de formare profesională a fost de 37.438 de șomeri, dintre care au absolvit un număr de 25.090 persoane și s-au încadrat 6.351.



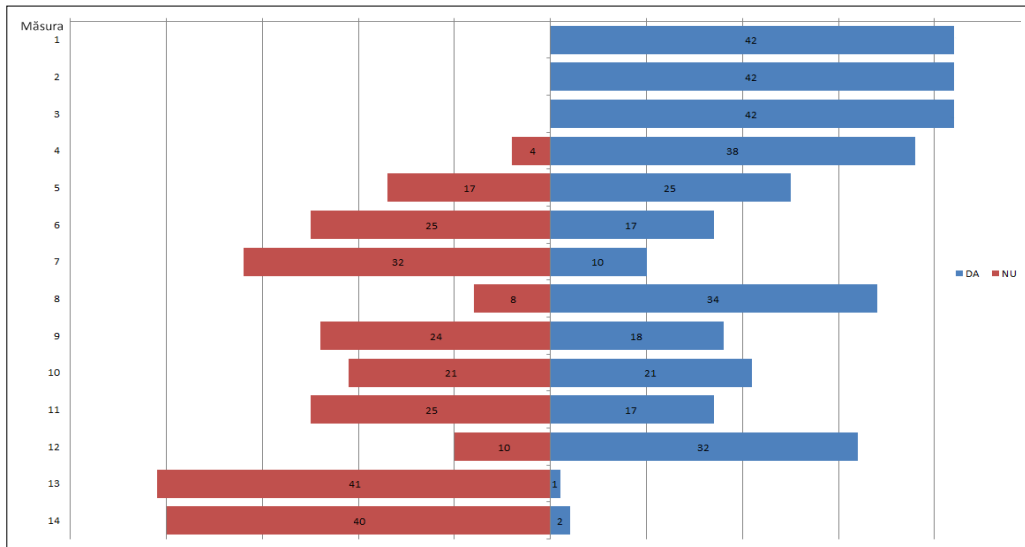
**Figura 2:** Numărul total de șomeri beneficiari ai primelor trei măsuri active comparativ cu numărul total de persoane angajate în urma participării la aceste măsuri

**Sursa:** ANOFM, 2014

Următoarele măsuri, care au o arie de cuprindere în majoritatea județelor, se referă la: 4. Completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației de șomaj (corelat cu ponderea de realizare de 123,76%), 8. Stimularea mobilității geografice a forței de muncă (60,78%) și 12. Servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri (58,70%), ultimele două măsuri nu mai respectă tendința unei ponderi de peste 100%, dimpotrivă, ridică anumite semne de întrebare în privința legăturii cu ponderea de realizare emisă de ANOFM.

Aspectul pozitiv constatat și util de subliniat este interesul crescut venit atât din partea agențiilor județene, dar și din partea șomerilor, pentru măsurile care se remarcă a fi în totalitate măsuri active; le voi denumi în felul acesta, deoarece consider că primele trei măsuri enunțate nu interferează în niciun fel cu cele pasive, în special în privința acordării oricărui fel de subvenții. Fără îndoială, prin aceste măsuri se încearcă să se realizeze legătura directă dintre angajator și angajat prin furnizarea de informații, mediere, consiliere și oferirea de servicii de instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă. Tot în aceeași categorie ar trebui incluse și serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, dar care, din datele prezentate mai sus, observăm că nu este atât de des solicitată agențiilor județene. Am considerat necesară această remarcă, având în vedere că toate celelalte măsuri denumite ca fiind „active” de către ANOFM sunt mai degrabă o combinație

între politicile active și pasive, deoarece, pe de-o parte, încearcă să îmbunătățească abilitățile și calificările persoanelor și să le pună în relație cu oportunitățile de angajare existente pe piața muncii prin formare profesională și pe de altă parte, conțin stimulente financiare – subvenții.



**Figura 3:** Principalele măsuri active întreprinse și oferite de către AJOFM<sup>5</sup>

Din analiza prognozelor regăsite în rapoartele și buletinele informative pe anul 2014, cât și din descrierea serviciilor oferite pe paginile oficiale ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, reprezentate în Figura 3, reiese faptul că, la nivelul celor 41 de județe din România plus municipiul București, se oferă aceleași măsuri active/pasive cu câteva diferențe minore. Având în vedere faptul că în România avem aplicarea unitară a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă ies la iveală îndoieli cu privire la diferențele regăsite în aplicarea măsurilor, referitor la im/posibilitatea in/existenței unor subvenționări în anumite județe ori a faptului că explicațiile trebuie căutate în particularitățile mai profunde a unor posibile probleme cu care se confruntă agențiile județene, ca de exemplu: probleme de diseminare a informațiilor (facilități, avantaje, măsuri pe care le oferă șomerilor), de receptare a acestor informații de către persoanele interesate.

5 M1-M3: toate; M4: BC, BZ, GR, IS; M5: AR, BC, BH, BN, BT, BR, B, CV, DB, HD, MH, NT, OT, TR, TM, VL, VS; M6: BV, CL, CT, DJ, GL, GR, GJ, HR, IS, MM, OT, PH, SJ, SM, SV, TL, VR; M7: CL, CT, DJ, GR, IL, MS, OT, SJ, SV, TL; M8: BC, BN, BR, B, BZ, CT, GR, VS; M9: AB, AG, BT, BV, BZ, CS, CJ, CT, GL, HD, IL, IS, NT, PH, SM, SB, SV, TL, M10: AG, BR, BV, CS, CJ, CV, DB, GR, GJ, HR, HD, IL, IF, MM, MH, MS, PH, SJ, SB, TR, TL; M11: AR, AG, BT, BV, B, CJ, DB, DJ, GL, GR, GJ, MM, MS, OT, PH, SJ, VS; M12: AB, AG, BC, BV, CT, GR, IS, IF, MH, MS; M13: VS; M14: CJ, IF, unde culoarea roșie înseamnă faptul că măsurile nu au fost implementate, respectiv culoarea albastră care semnifică faptul că măsurile au fost implementate.

Un alt aspect care ar putea să fie determinant în privința adoptării anumitor măsuri active în detrimentul altora, îl constituie nivelul de șomaj înregistrat în fiecare județ, aspect important la care consider că e fundamental să ne raportăm.

În imaginea de mai jos (Figura 4), se pot observa județele care înregistrează cele mai ridicate niveluri ale ratei șomajului: Vaslui (11,70%), Teleorman (11,20%), Mehedinți (10,14%), Buzău (9,53%), Dolj (9,45%), urmate de județele Galați (9,35%), Alba (8,42%), Olt (8,37%), Ialomița (8,25%), Călărași (7,93%).

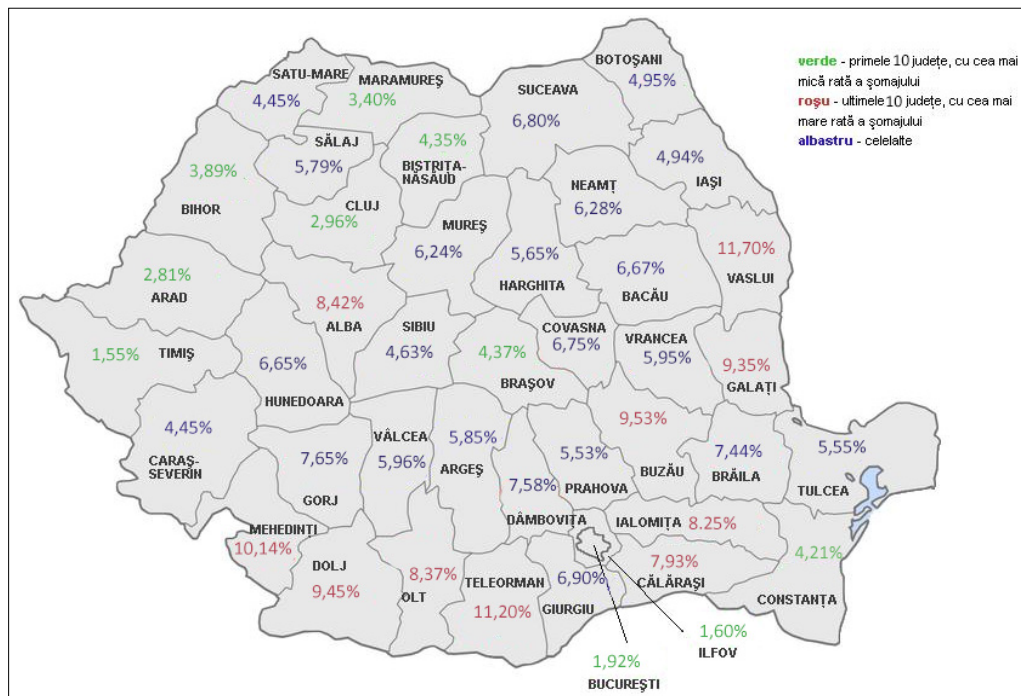


Figura 4: Hartă Rata Șomajului – anul 2014. Rata șomajului la nivel național: 5,46%

Astfel, făcând legătura dintre rata șomajului (așa cum reiese din Figura 4) și măsurile active implementate în anul 2014 pe plan teritorial (Figura 3), remarcăm la nivelul județelor: Vaslui (11,70%), Teleorman (11,20%), Mehedinți (10,14%), județe poziționate pe primele locuri unde rata șomajului înregistrează cele mai mari cote, că măsurile active implementate se referă la următoarele: medierea muncii; informare și consiliere profesională; formare profesională; și completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației de șomaj.

Tot în aceeași notă de similaritate, se încadrează măsura „serviciilor de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri”, care este implementată atât în județul Vaslui cât și în județul Teleorman, dar nu și în județul Mehedinți. De altfel, măsurile privind „stimularea mobilității geografice a forței de muncă și acordarea de prime de încadrare absolvenților de învățământ” le regăsim atât în județul Teleorman cât și în județul Mehedinți. Diferențe în implementarea

măsurilor active se înregistrează în județul Vaslui, unde găsim „acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă persoane cu handicap” și măsura „acordării de subvenții angajatorilor de inserție, pe baza contractelor de solidaritate, conform legii nr. 76/2002”. La o verificare simplă, diferențele semnalate în județul Vaslui privind accentul crescut asupra măsurii acordării de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă persoane cu handicap, confirmă aplicabilitatea, astfel, conform datelor comunicate către Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului județeană Vaslui, se înregistrează un număr de 15.067 de persoane (3,15%) cu dizabilități dintr-un total de 752.931 de persoane (Buletin statistic – dizabilități, 2015).

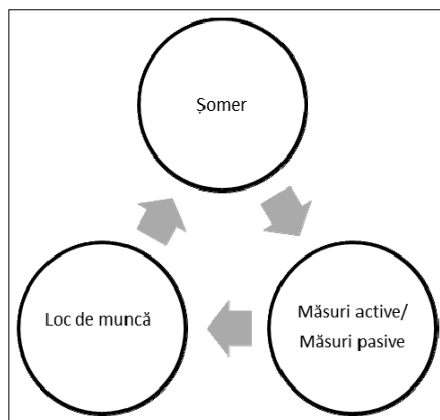
În sfârșit, în privința aplicării măsurilor active în județele unde se înregistrează cele mai mari cote ale șomajului, nu există elemente care să indice o asociere clară între cele două aspecte, măsurile active și șomajul. Se pot observa similitudini, dar acestea se regăsesc în plan general, la nivelul majorității județelor, așa cum le-am prezentat anterior, iar diferențele confirmă potrivirea între necesitățile existente și serviciile oferite.

## 5. Concluzii

Importanța politicilor de reducere a șomajului reiese atât din adaptarea la tendințele pieței muncii, raportat la situația economică, politică și socială a țării noastre, precum și la transpunerea documentelor europene la specificul național. Necesitatea anumitor măsuri rezultă atât din utilizarea acestora, cât și din succesul lor, mai exact a numărului de persoane angajate în urma participării la acestea. Reorientarea politicilor pasive spre cele active subliniază eficacitatea politicilor pe piața muncii, mai ales a factorilor pozitivi a acestora, care contribuie la îmbunătățirea calității forței de muncă, la creșterea ofertei de muncă și implică o participare mai activă a șomerilor în procesul de căutare de noi locuri de muncă.

Așa cum am mai amintit, politicile de reducere a șomajului și de creștere a gradului de ocupare sunt un domeniu distinct în cadrul politicilor sociale, obiectivul lor major fiind menținerea și creșterea gradului de ocupare, prin acțiuni directe sau indirecte, măsuri active/pasive menite să asigure locuri de muncă pentru șomeri/alte persoane care vor să se angajeze. Modul „activ” de a căuta un loc de muncă aduce un plus strategiilor de creștere a ocupării pe piața muncii, aspect regăsit și în practică la nivelul județelor țării, iar potrivirea între calificările persoanelor și pregătirea lor profesională, în corelație cu specificul de la nivel local întărește și mai mult regula conform căreia rezolvarea vine cel mai adesea din referința internă a persoanelor, raportat la referința externă a pieței muncii. Așa cum se poate observa în Figura 5, piața muncii are la bază cel puțin trei elemente care trebuie să fie în strânsă legătură pentru a funcționa optim. Acestea depind una de cealaltă și se determină reciproc.

Ceea ce rezultă este întocmai schemei conexiunii inverse, adică a feedback-ului cu aplicabilitate și în domeniul șomajului, și presupune, astfel, existența unei conexiuni interdependente directe și mediate între particularitățile persoanei în căutarea unui loc de muncă și un loc de muncă existent, mijlocit de măsuri active și/sau pasive pentru



**Figura 5:** Cele trei elemente constitutive ale pieței muncii

transmiterea informațiilor necesare procesului de adaptare și selecție, a definirii și controlării pieței muncii.

Dacă în trecut accentul cădea mai mult pe politicile publice de ocupare, care vizau neutralizarea efectelor mai puțin favorabile ale șomajului apărute pe piața muncii, în ultimii ani, s-a impus tot mai mult necesitatea creșterii adaptabilității persoanelor la locurile de muncă, la condițiile în continuă schimbare a pieței muncii, în scopul diminuării riscului de a deveni șomer.

### **Bibliografie:**

1. ANOFM, „Raport de activitate”, 2014, [Online] disponibil la adresa <http://www.anofm.ro/files/Raport%20de%20activitate%202014.pdf>, accesat în data de 15 aprilie 2016.
2. ANOFM, „Strategie ANOFM 2014-2020”, [Online] disponibil la adresa <http://www.anofm.ro/files/Strategie%20ANOFM%202014-2020.pdf>, accesat în data de 16 decembrie 2015.
3. Buletin statistic – dizabilități. Protecția persoanelor cu dizabilități, 2015, [Online] disponibil la adresa [http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin\\_statistic/dizabilitati\\_sem\\_I\\_2015.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/dizabilitati_sem_I_2015.pdf), accesat în data de 27 martie 2016.
4. Comisia Europeană și Eurostat (European Commission and Eurostat), „Labour Market Policy Database. Methodology. Revision of June 2006”, 2006, [Online] disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5896441/KS-BF-06-003-EN.PDF/51701111-3a9e-4aca-99e7-44c4cfe2f93d?version=1.0>, accesat în data de 25 ianuarie 2016.
5. Comisia Europeană, „Recomandările Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru 2015”, 2015, [Online] disponibil la adresa [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015\\_romania\\_ro.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_romania_ro.pdf), accesat în data de 4 aprilie 2016.
6. Constantinescu, Ș., *Economia socială și ocuparea forței de muncă*, București: Institutul de Economie Socială, 2013.
7. de Koning, J. și Mosley, H., *Labour Market Policy and Unemployment, Impact and Process Evaluations in Selected European Countries*, Cheltenham: Edward Elgar, 2003.
8. Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R. and Reinhard, H.J., *Bringing the Jobless into Work? An Introduction to Activation Policies*, Berlin: Springer, 2008.

9. Europa 2020, „Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă”, 2014, [Online] disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>, accesat în data 27 martie 2016.
10. Guț, M.C., *Șomajul în România. Prezent și perspective*, Cluj-Napoca: Alma Mater, 2009.
11. INSSE, Institutul Național de Statistică, [Online] disponibil la adresa <http://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo2&lang=ro&context=15>, accesat în data de 17 martie 2016.
12. INSSE, Institutul Național de Statistică, „Anuar Statistic. Statistica politicilor privind piața muncii”, 2012, [Online] disponibil la adresa [http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com\\_anuale/piata%20muncii/piata%20muncii\\_12r.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/piata%20muncii/piata%20muncii_12r.pdf), accesat în data de 26 ianuarie 2016.
13. Institutul European din România, „Strategia Europa 2020 și stadiul implementării în România”, București, 2014, [Online] la adresa [http://europedirectbucuresti.ier.ro/wp-content/uploads/brosura\\_europa\\_2020\\_8mb.pdf](http://europedirectbucuresti.ier.ro/wp-content/uploads/brosura_europa_2020_8mb.pdf), accesat în data de 15 aprilie 2016.
14. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002.
15. Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 1 din 8 ianuarie 1991, abrogată și înlocuită de Legea nr. 76/2002.
16. Legea nr. 145/1998 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 261 din 13 iulie 1998, abrogată și înlocuită de Legea nr. 202/2006.
17. Mediafax, „Ce conține coșul zilnic de 19 lei ce asigură necesarul de nutrienți pentru o familie”, 2015, [Online] disponibil la adresa <http://www.mediafax.ro/stiinta-sanata-te/ce-contine-cosul-zilnic-de-19-lei-ce-asigura-necesarul-de-nutrienti-pentru-o-familie-13969002>, accesat în data de 14 aprilie 2016.
18. MMFEȘ, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă, Observatorul național privind ocuparea și formarea profesională, „Evoluția politicii europene în domeniul ocupării forței de muncă”, București, 2007, [Online] disponibil la adresa <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Rapoarte-Studii/290807raport.pdf>, accesat în data de 16 decembrie 2015.
19. OECD, „Unemployment in Europe”, 2014 [Online] disponibil la adresa <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, accesat în data de 15 martie 2016.
20. Osoian, C., *Piața forței de muncă. Restructurare-Șomaj-Ocupare*, Cluj-Napoca: Editura Dacia, 2005.
21. SEOFM, „Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă”, [Online] disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>, accesat în data de 25 ianuarie 2016.
22. Strategia 2020, „Inițiative majore”, [Online] disponibil la adresa [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_ro.htm), accesat în data de 23 ianuarie 2016.
23. Șerban, A.C., *Politici publice care țintesc rigiditățile pieței forței de muncă*, București: Economie teoretică și aplicată, 2013.