



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPFOSURU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPFOSURU  
REGIUNEA NORD-EST

Proiect co-finanțat din Fondul  
Social European prin  
Programul Operațional  
Sectorial Dezvoltarea  
Resurselor Umane 2007-2013

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în  
**OAMENI**

# work FLEX NORD-EST

REȚEA PILOT DE FORMARE A ȘOMERILOR  
ȘI PERSOANELOR INACTIVE DIN  
REGIUNEA NORD – EST



[www.workflex.ro](http://www.workflex.ro)

## CAPITOLUL I.

### ROMÂNIA DUPĂ 1990

După 1990, România a implementat o serie de reforme politice și economice în vederea transformării economiei de la „plan la piață”<sup>1</sup>. Transformările postcomuniste, în România ca și în celelalte țări din Centrul și Estul Europei, au dus inițial la un declin sever al PIB.

Șocul căderii economice a fost acompaniat de alte șocuri care au dus la schimbări profunde la nivelul pieței muncii: distrugerea unui număr masiv de locuri de muncă, dezechilibre între sectoarele economiei naționale etc. Pe de altă parte, după 1990 au apărut și noi oportunități cu efecte semnificative asupra pieței muncii, cum sunt șansa de a urma cursuri universitare pentru tineri sau posibilitatea de a migra temporar pentru muncă în străinătate.

După revoluția din 1989, România a fost captivă următorului cerc vicios: productivitate scăzută - venituri reduse (atât pentru salariați, cât și pentru angajatori) - rata scăzută de economisire și acumulare - venituri diminuate la bugetul de stat - investiții de nivel redus atât în tehnologii, cât și în dezvoltarea capitalului uman - declin al productivității muncii și creșterea muncii neînregistrate, deci dezvoltarea sectorului informal al economiei. Astfel, în 1999, conform estimărilor INS, 1,5-2 milioane persoane munceau „la negru” (în activități neagricole). În total, dacă adunăm salariații nedeclarați (care nu se regăsesc în întreprinderile înregistrate oficial) cu micii agricultori de vârstă activă care fac agricultură de subzistență ajungem la aproximativ 4 milioane persoane, care reprezintă peste 40% din totalul populației ocupate din România. Toate aceste persoane sunt în afara pieței formale a muncii, nu sunt protejate de contracte de muncă și pierd zi din fiecare zi din șansele de a intra sau reentra pe piața formală a muncii pe poziții care să le asigure „muncă decentă” sau un venit decent. Au un risc de sărăcie disproporționat de ridicat atât în prezent, cât și pentru viitor, căci la bătrânețe nu au cum să beneficieze decât de pensii de nivel extrem de redus (cum sunt pensiile de fermieri sau pensiile sociale).

Declinul economic a afectat advers întreaga forță de muncă. Totuși, în medie, populația rurală a pierdut mai puțin în perioadele de recesiune economică, dar, în același timp, a câștigat mai puțin în perioadele de creștere economică, prin comparație cu populația urbană. După 2000, persoanele calificate ocupate în industrie și servicii au beneficiat mult mai mult de creșterea economică decât persoanele necalificate sau slab calificate, cu precădere cele ocupate în agricultura de subzistență.

În 1990, exista un număr de 8.156 mii salariați și 3.577 mii pensionari, numărul șomerilor fiind foarte aproape de zero din moment ce pe vremea lui Ceaușescu, termenul de șomaj nu exista decât în teorie.

Între 1990 și 1994, pe fondul mediului economic extrem de ostil, numărul salariaților a scăzut cu 1.7 milioane, ajungând la 6.44 milioane, numărul șomerilor a ajuns la 1.22 milioane, iar numărul pensionarilor a crescut cu 1.34 milioane, ajungând la 4.9 milioane.

În același timp, populația activă a crescut de la 10.8 la 11.2 milioane, iar PIB-ul aferent anului 1994 nu reprezenta decât 79.1% din cel înregistrat în 1989.

Începând cu anul 2001, oportunitățile de muncă în străinătate au crescut considerabil, însă și de această oportunitate au putut beneficia cu precădere persoanele calificate.

<sup>1</sup> www.sfin.ro

Șomajul nu a înregistrat niciodată niveluri ridicate în România (niveluri mai ridicate au fost înregistrate doar în 1994 și 1998/1999, ca urmare a perioadelor de restructurări masive din industrie). După anul 2000, șomajul a rămas constant la un nivel de 7-8%, mai mic decât media țărilor UE-25. Două grupuri au dificultăți în a intra sau reintra pe piața muncii: tinerii de 15-24 ani și, din ce în ce mai mult, persoanele de 45 ani sau peste.

Datorită oportunităților de ocupare în agricultură, șomajul a fost, de-a lungul întregii perioade, mult mai ridicat în mediul urban decât în mediul rural. Totuși ratele de ocupare mai mari și ratele de șomaj foarte reduse din mediul rural sunt mai degrabă artefacte statistice, care în fapt maschează un volum semnificativ de șomaj ascuns.

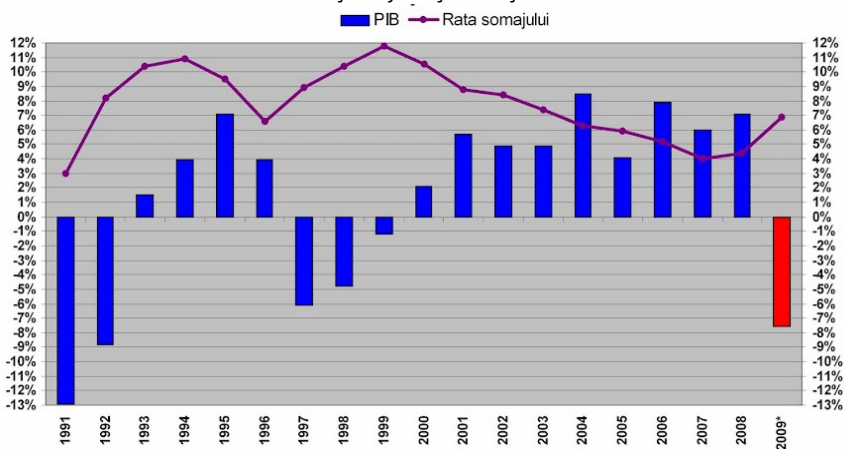
### Ce observăm?

În primii 5 ani de după Revoluție, economia a generat: +1.2 milioane șomeri, – 1.7 milioane angajați, + 1.3 milioane pensionari.

### Ce rezultă de aici?

Multi angajați au fost pensionați pentru a nu intra în șomaj, iar creșterea economică din 1993 și 1994 nu a reușit să determine scăderea ratei șomajului, ci poate doar să îi încetinească ritmul de creștere. Evoluția ratei șomajului și a PIB-ului - în graficul de mai jos.

**Grafic nr. 1.**  
Rata șomajului și evoluția PIB



\*PIB: S1; rata șomajului: septembrie

www.khris.ro

### 1995-1999

După scăderea economică semnificativă din perioada 90-92, dl Văcăroiu a reușit să aducă din nou economia pe creștere, astfel că în 1996, numărul șomerilor a ajuns la 657.000, iar rata șomajului era de 6.6%, numărul șomerilor scăzând la jumătate în doar doi ani (-570.000 de persoane), respectiv 1995 și 1996.

Tot între 1995 și 1996, numărul pensionarilor a crescut cu 435.000, iar numărul salariaților a scăzut cu 500.000, ceea ce înseamnă că politica de pensionare a celor care nu mai aveau un loc de muncă, a funcționat de minune.

Pe fondul creșterii economice negative de pe vremea CDR-ului, în 1999 numărul șomerilor a ajuns la 1.1 milioane, numărul angajaților a continuat să scadă, ajungând la 4.76 milioane, numărul pensionarilor a ajuns la 5.9 milioane, iar PIB-ul reprezenta doar 75.8% din cel aferent anului 1989.

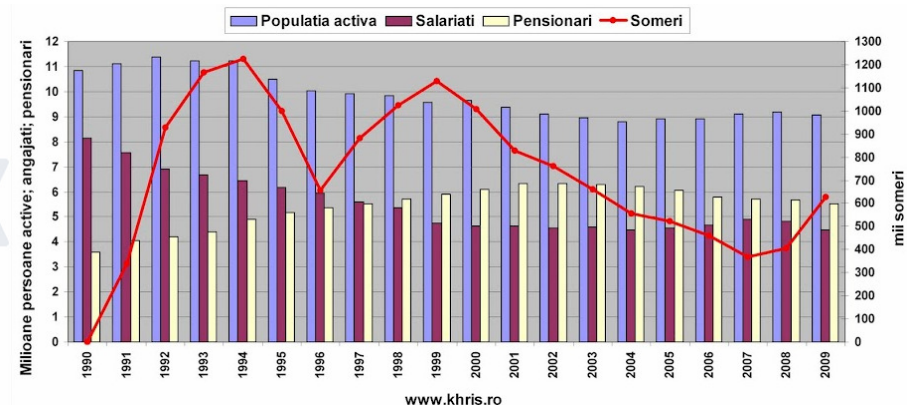
Mai mult, în 1998 numărul pensionarilor l-a depășit pe cel al salariaților, consecințele fiind suportate acum, când sustenabilitatea sistemului național de pensii este pusă sub semnul întrebării.

### 2000-2008

Din punct de vedere al creșterii PIB, acești ani au reprezentat una dintre cele mai faste perioade prin care a trecut economia românească în toată istoria ei. Numărul șomerilor a scăzut de la 1.1 milioane în 1999, la 368.000 în 2007, rata șomajului ajungând astfel la 4%. În aceeași perioadă însă, numărul salariaților a crescut cu doar 262.000, ceea ce înseamnă că cel puțin câteva sute de mii de șomeri s-au pierdut pe drum, mai ales în condițiile în care numărul pensionarilor a scăzut cu 168.000, deci nu putem spune că șomerii s-au pensionat. Cea mai probabilă destinație a șomerilor “lipsă”<sup>2</sup> a fost străinătatea. Pe de altă parte, creșterea economică înregistrată timp de 9 ani consecutiv ar fi trebuit să ducă la o creștere semnificativă a numărului angajaților, lucru care nu s-a întâmplat. Mai mult, rata brută de activitate, respectiv raportul dintre populația activă civilă și totalul populației țării, a scăzut continuu, ajungând de la 50% în 1992 la 43% în 2000 și 42.2% în 2007. Evoluția populației active, a numărului salariaților, pensionarilor și al șomerilor în graficul de mai jos.

Grafic nr. 2.

*Evoluția populației active, a numărului salariaților, pensionarilor și al șomerilor*

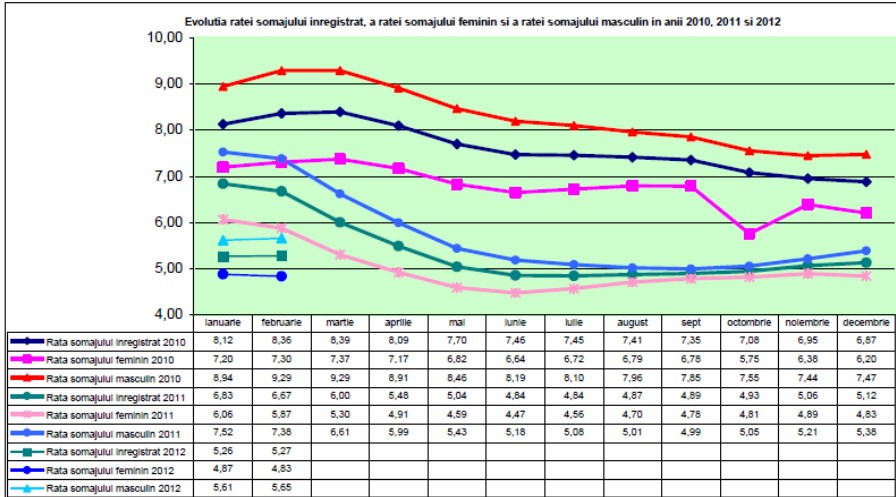


Evoluția ratei șomajului înregistrat și a ratelor șomajului pe sexe, în anii **2010**, **2011** și primele doua luni ale anului **2012** este prezentată sugestiv în graficul de mai jos:

<sup>2</sup> www.birouldeconsiliere.ro

Grafic nr. 3

Evoluția ratei șomajului înregistrat și a ratelor șomajului pe sexe



Structura șomajului pe grupe de vârstă la începutul anului 2012 se prezintă astfel :

- 71.722 șomeri au sub 25 de ani,
- 37.623 șomeri au între 25 și 29 de ani,
- 115.714 șomeri au între 30 și 39 de ani;
- 127.130 șomeri au între 40 și 49 de ani;
- 61.534 șomeri au între 50 și 55 de ani ;
- 60.143 șomeri au depășit 55 de ani.

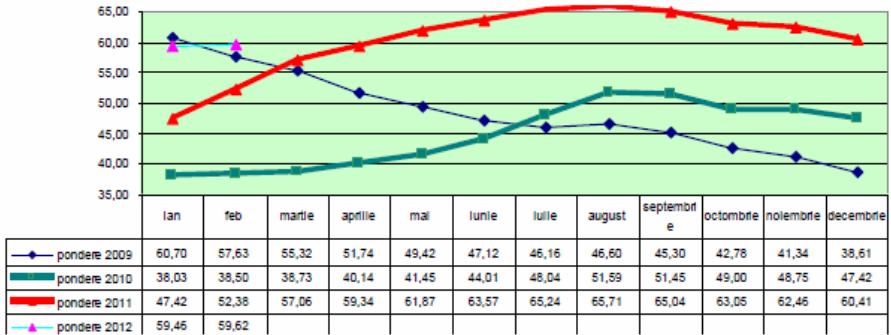
Structura<sup>3</sup> numărului șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și-a păstrat evoluția de-a lungul ultimilor trei ani cu amplitudinile periodice, perioada de criză neinfluențând această structură. Majoritatea șomerilor, respectiv 285.590 persoane (60,29% din persoanele înregistrate) provin din mediul rural. La nivel teritorial, numărul de șomeri a scăzut în 22 de județe, cele mai mari scăderi înregistrându-se în județele: **Bacău** (cu 734 persoane), Bistrița Năsăud (cu 622 persoane), Mureș (cu 364 persoane), Bihor (cu 328 persoane), Prahova (cu 282 persoane) și Mehedinți (cu 233 persoane).

Cele mai mari creșteri ale numărului de șomeri se înregistrează în municipiul București (cu 451 persoane) și în județele: Covasna (909 persoane), Hunedoara (472 persoane), Buzău (447 persoane), Constanța (376 persoane), **Vaslui** (323 persoane), Satu-Mare (219 persoane), Brașov (191 persoane) și Galați (176 persoane). Județele cu cea mai mare pondere a șomerilor neindemnizați în numărul total al șomerilor sunt: Teleorman (78,16%), Buzău (73,94%), Dolj (73,45%), Covasna (72,42%), Vrancea (70,51%), Iași (69,61%) și Mureș (69,38%). În graficul următor este prezentată evoluția ponderii șomerilor neindemnizați în totalul șomerilor înregistrați, în perioada 2009- 2012:

<sup>3</sup> www.cabinetexpert.ro

Grafic nr.4

*Evoluția ponderii șomerilor neindemnizați în totalul șomerilor înregistrați, în perioada 2009- 2012*



Rata șomajului a scăzut în 20 de județe, astfel: Sălaj cu 1,69 pp, Bistrița Năsăud cu 0,47 pp, Bacău cu 0,32 pp, Ialomița cu 0,20 pp și Mehedinți cu 0,20 pp. Creșteri ale ratei șomajului se înregistrează în 20 județe și în Municipiul București, cele mai mari creșteri înregistrându-se în județele: Covasna cu 1,01 pp, Hunedoara cu 0,24pp, Buzău, cu 0,23pp, **Vaslui**, cu 0,21 pp și Constanța cu 0,13 pp. În Municipiul București rata șomajului a crescut cu 0,04 pp. În județele Cluj și Olt rata șomajului a rămas constantă comparativ cu luna precedentă. Cele mai ridicate niveluri ale ratei șomajului au fost atinse în județele Vaslui (10,06%), Mehedinți (9,74%), Teleorman (8,87%), urmate de județele: Dolj (8,80%), Covasna (8,50%), Buzău (8,22%), Alba (7,96%), Galați (7,85%), Gorj (7,78%) și Ialomița (7,68%). Nivelul minim al ratei șomajului în luna februarie, de 1,71%, se înregistrează în județul Ilfov. Amplitudinea dintre nivelul de maxim și cel de minim al șomajului (8,25 pp) este mai mare cu 0,10 pp decât cea din luna precedentă (8,15 pp).

Pentru această lună (aprilie 2012) este semnificativ că rata șomajului a depășit pragul de 10% (în județul Vaslui), ultima lună în care acest prag a fost depășit fiind aprilie 2011( tot în județul Vaslui-10,52%).



## CAPITOLUL II

### IMPLICAREA AGENȚIEI NAȚIONALE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN INSERȚIA PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR INACTIVE ȘI ȘOMERE

În conformitate cu Comunicatul Bruges<sup>4</sup>, pentru ca Europa să poată concura pe piața mondială, trebuie promovată dezvoltarea ramurilor industriale sustenabile și adaptabile la schimburi. Pentru a putea face acest lucru, Europa are nevoie ca sistemele de educație și formare să răspundă cererilor pieței muncii și ale celor care doresc să se formeze.

Pe o piață aflată în continuă mișcare, formarea profesională continuă trebuie să fie o prioritate, ea fiind cheia ocupării și a succesului economic.

Printre obiectivele privind formarea profesională până în 2020, stabilite prin Comunicatul Bruges se numără îmbunătățirea calității formării și a atractivității formării profesionale, creșterea cooperării între actorii relevanți de pe piață.

Printre obiectivele strategice pentru perioada 2011-2020, urmate de livrările pe termen scurt 2011-2014, în domeniul educației și formării profesionale se enumeră:

#### 1. Îmbunătățirea calității și a eficienței formării, consolidarea atractivității și relevanței formării astfel ca învățământul inițial să devină o opțiune de învățare atractivă, iar formarea continuă să fie încurajată prin:

- îmbunătățirea competențelor formatorilor și a consilierilor de orientare în carieră;
- corelarea nevoilor de formare cu cele ale angajatorilor pentru a asigura relevanța educației și formării față de piața muncii;
- promovarea parteneriatelor între agenții economici, furnizori de formare, parteneri sociali, autorități publice etc, pentru a asigura un transfer optim de informații dinspre furnizorii de formare profesională spre piața muncii;
- facilitarea învățării la locul de muncă.

#### 2. Asigurarea accesului la formare și calificare prin:

- creșterea participării la formare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special a șomerilor și a angajaților supuși riscului de a deveni șomeri;
- flexibilizarea traseelor de formare profesională (e-Learning, formarea la locul de muncă etc)
- dezvoltarea parteneriatelor interinstituționale în domeniul formării profesionale, pentru a veni în sprijinul persoanelor fără studii sau al persoanelor necalificate, aflate în căutarea unui loc de muncă;
- dezvoltarea procedurilor de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale
- creșterea ratei de participare la formarea profesională a grupurilor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

Obiectivele Programului de Guvernare 2009-2012 au în vedere echilibrarea pieței muncii și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, creșterea gradului de flexibilizare a pieței

<sup>4</sup> [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)

muncii, întărirea dialogului social la toate nivelurile în scopul creșterii aportului acestuia la dezvoltarea economică și socială.

Pentru realizarea acestor obiective, s-au identificat următoarele direcții de acțiune în domeniul formării profesionale:

- creșterea participării la formare profesională la cel puțin 7% din populația în vârstă de muncă cuprinsă între 25-64 de ani;
- absorbția eficientă a resurselor financiare europene destinate dezvoltării resurselor umane astfel încât să se asigure suportul de formare profesională și ocupațională;
- restructurarea centrelor de formare profesională și plasarea lor într-un sistem de competitivitate pentru ocupare și formare profesională;
- asigurarea serviciilor de formare profesională pentru persoanele din mediul rural și pentru cele aparținând grupurilor vulnerabile.

În acest context, obiectivul general al Planului Național de Formare Profesională<sup>5</sup> pentru anul 2012 îl constituie creșterea competențelor profesionale ale persoanelor aflate în dificultate pe piața muncii, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane aparținând unor grupuri vulnerabile, etc.

Pentru anul 2012, Planul de formare profesională se va realiza conform obiectivelor specifice care să conducă la creșterea gradului de ocupare, respectiv:

- cuprinderea în cursuri de calificare a persoanelor cu nivel scăzut de pregătire, cu dificultăți de integrare pe piața muncii;
- calificarea, recalificarea persoanelor pentru a corespunde cerințelor impuse de situația socio-economică;
- stimularea participării la reconversie profesională a persoanelor dezavantajate și a celor din mediul rural;
- reinserția în viața profesională a grupurilor țintă defavorizate (persoane din mediul rural, persoane aflate în detenție, persoane supuse riscului marginalizării sociale, etc.) prin cursuri de calificare - recalificare - reconversie;
- facilitarea recunoașterii competențelor dobândite în sistemul formal, informal, nonformal;
- facilitarea accesului la cursuri specifice programului “A doua șansă” a persoanelor care nu au absolvit ciclul primar, secundar inferior, indiferent de vârstă.

În vederea realizării acestor obiective, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, a elaborat Planul Național de Formare Profesională pentru anul 2012, structurat astfel:

- cuprinde nivelurile de calificare diferite, prin:
  - organizarea de programe de formare de calificare/recalificare;
  - organizarea de programe de formare care să asigure, pentru persoanele cu studii medii și superioare, dobândirea de competențe comune mai multor ocupații, în vederea creșterii șanselor de ocupare (operator introducere, validare și prelucrare date; contabilitate asistată de calculator; inspector resurse umane);
  - organizarea de programe de formare de specializare sau
  - perfecționare într-o meserie deja cunoscută;
- cuprinde *ocupațiile* care se pliază pe nevoile locale de formare profesională, identificate de consilierii de orientare profesională prin consultarea directă a potențialilor beneficiari ai formării, ținând seama și de aptitudinile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- ține cont de *nivelul de studii* al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, din evidența agenției, pentru a asigura accesul tuturor categoriilor de persoane la cursuri.

<sup>5</sup> www.anofm.ro



Pentru fundamentarea nevoii de formare profesională la nivelul fiecărui județ, s-a aplicat procedura standardizării elaborată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și s-a ținut cont de:

- perspectivele de dezvoltare în anumite ramuri economice sau meserii;
- posibilitatea de absorbție a forței de muncă calificată;
- posibilele disponibilizări colective;
- numărul de șomeri prognozați a se înregistra în evidența agenției;
- locurile de muncă vacante declarate de agenții economici;
- interesul în anumite meserii/ocupații al persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

Planul național de formare profesională are un caracter *flexibil*, în funcție de modificările apărute pe piața locală a muncii, putându-se opera modificări în structura pe meserii. Prin urmare, se vor putea organiza cursuri în meserii solicitate, altele decât cele cuprinse în plan, prin suplimentare sau înlocuire, inclusiv cu programe de pregătire în meserii noi apărute pe piață.

În anul 2012 se vor organiza 2072 programe de formare profesională pentru persoanele care beneficiază de servicii gratuite de formare profesională prin inițiere, (re)calificare, perfecționare, specializare.

Programele de formare profesională se vor organiza atât prin rețeaua de centre aflate în subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Centrele Regionale de formare profesională și 23 centre de formare profesională* proprii agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă), cât și prin *funizori autorizați de formare profesională* (din sectorul public și privat), autorizați în condițiile legii.

Ponderea cea mai mare o vor avea programele de formare profesională organizate prin rețeaua proprie de centre (cca 65%).

Prin Planul Național de Formare Profesională 2012, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și-a propus cuprinderea în programe de formare profesională a un număr de 41.130 persoane, din care:

- 39.927 șomeri aflați în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- 1.203 persoane care beneficiază de formare profesională gratuită, altele decât șomerii, din care menționăm:
- 900 persoane aflate în detenție;
- 303 alte categorii (persoane revenite în activitate după creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, persoane care și-au reluat activitatea după perioada de pensionare pentru invaliditate, persoane din mediul rural).

Accesul la programele de formare profesională ale agenției se va face nediscriminatoriu, femeile urmând a participa în proporție de 51 % din total participanți.

De asemenea, o atenție sporită se va acorda grupurilor cu dificultăți de integrare pe piața muncii:

- șomeri de lungă durată (7.652 persoane),
- persoane cu dizabilități (132 persoane),
- romi (1.136 persoane),
- persoane aflate în detenție (900 persoane).

Rata de participare la cursurile de formare diferă de la un județ la altul, funcție de structura șomajului și numărul de șomeri înregistrați în baza de date a agenției.

Structura cursanților, din rândul șomerilor, pe grupe de vârstă și nivel de studii, a fost stabilită în funcție de structura pe grupe de vârstă și de studii a șomerilor înregistrați la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă.

Analizând repartizarea participanților la cursuri pe meserii/ocupații se constată că pentru anul 2012 cele mai solicitate sectoare de activitate sunt:

- Informații și comunicații:
  - Operator Introducere, prelucrare și validare date (2.993 persoane)
  - Operator calculator electronic și rețele (787 persoane)
  - Grafician (14 persoane)
  - Utilizator calculator (84 persoane)
  - Administrator rețea de calculatoare (48 persoane).
- Comerț:
  - Lucrător comercial (3.022 persoane)
  - Vânzător (20 persoane).
- Alte activități de servicii:
  - Contabil (1.270 persoane)
  - Coafor (952 persoane)
  - Manichiură-pedichiură (549 persoane)
  - Asistent de gestiune (153 persoane)
  - Auditor (42 persoane).
- Sănătate și asistență socială
  - Îngrijitoare la domiciliu (643)
  - Baby sitter (185 persoane)
  - Îngrijitoare la domiciliu (643 persoane)
  - Infirmieră (10 persoane)
  - Lucrător social (14 persoane).
- Turism, hoteluri, restaurante:
  - Bucătar (2.289 persoane)
  - Ospatar (1.856 persoane)
  - Administrator pensiuni turistice (425 persoane)
  - Lucrător în agroturism (174 persoane)
  - Cameristă (574 persoane).
- Construcții:
  - Instalator (1.305 persoane)
  - Zidar-pietrar tencuitor (1.161 persoane)
  - Dulgher tâmplar parchetar (615 persoane)
  - Sudor (608 persoane)
  - Electrician de întreținere și reparații în industria mică (477 persoane).
- Agricultură, piscicultură, pescuit, economia vânatului:
  - Lucrător în cultura plantelor (1.099 persoane)
  - Lucrător în creșterea animalelor (623 persoane)
  - Agricultor culturi vegetale și crescător animale (56 persoane)
  - Apicultor (54 persoane)
  - Legumicultor (63 persoane).

În anul 2012, ANOFM va continua implementarea proiectelor finanțate din Fondul Social European, în care componenta de formare profesională are un rol important. O parte din programele de formare vor fi finanțate din Bugetul Asigurărilor pentru șomaj și o parte din Fondul Social European.

În structura ANOFM funcționează opt centre regionale de formare profesională a adulților: Brașov, Călărași, Cluj, Dolj, Mehedinți, Mureș, Teleorman, Vâlcea.

În baza propunerilor acestor instituții, a fost elaborat Planul de formare profesională al centrelor regionale de formare profesională a adulților pentru anul 2012, care este parte integrantă a Planului Național de formare profesională pentru anul 2012 al Agenției Naționale

pentru Ocuparea Forței de Muncă și au fost repartizate sumele pentru finanțarea acestor instituții.

Numărul total de beneficiari de servicii de formare profesională, prevăzut a fi realizat pentru anul 2012, este de 16.732 persoane, astfel:

- 14.531 persoane beneficiare de servicii gratuite de formare profesională, reprezentând 87% din numărul total prevăzut în planul de formare profesională (anexa 2)
- 2201 persoane care vor suporta contravaloarea serviciilor de formare profesională (anexa 3).
- La nivelul centrelor regionale de formare profesională a adulților vor fi cuprinse la cursuri 16.732 persoane, din care 13.711 șomeri (șomeri indemnizați și șomeri neindemnizați), din care 7.244 femei (anexa 2).

Programele de formare profesională pentru anul 2012 organizate prin centrele regionale de formare profesională a adulților se adresează și unor categorii defavorizate pe piața forței de muncă (anexa 2):

- șomeri de lungă durată (2.984 persoane).
- persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural (183 persoane).
- persoane cu dizabilități (68 persoane).
- persoane de etnie romă (500 persoane).
- persoane aflate în detenție (635 persoane).

De asemenea, intervenția Fondului Social European în România va sprijini atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea Strategiei Europene de Ocupare și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune (POS DRU 2007 – 2013).

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) stabilește axele prioritare și domeniile majore de intervenție ale României în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007 – 2013.

**Obiectivul general al POS DRU<sup>6</sup>** este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane.

Obiectivele specifice identificate sunt următoarele:

- promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
- promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii;
- facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
- promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;
- îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
- facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

<sup>6</sup> www.fseromania.ro

## CAPITOLUL III

### POLITICA STATULUI PRIVIND STUMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Îmbunătățirea politicii privind ocuparea forței de muncă și soluționarea problemei șomajului reprezintă unul dintre principalele obiective ale Strategiei de la Lisabona. Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, împreună cu orientările și programele privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi Progress și EURES, sunt menite să contribuie la creștere economică și crearea de locuri de muncă.

#### III.1. Facilități la angajarea absolvenților



Intrarea în vigoare a Legii nr. 76/2002<sup>7</sup> privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, la 1 martie 2002, a constituit un moment de referință în construirea cadrului juridic pentru piața muncii din România întrucât, pentru prima dată, problemele șomajului au fost tratate într-o optică nouă, în spirit modern, punându-se accentul pe măsurile active de stimulare a forței de muncă. Modificarea și completarea legii, pentru a o pune în deplină concordanță cu legislația europeană, este necesară deoarece cadrul legislativ care reglementează piața muncii s-a îmbogățit, în primul rând prin intrarea în vigoare a Codului Muncii, ca și prin noile exigențe care decurg din obligațiile asumate în procesul de aderare a României la Uniunea Europeană, prin documente adoptate de Guvernul României, așa cum este Planul Național de Acțiune în domeniul Ocupării sau prin documente comune, cum este Documentul comun de evaluare privind prioritățile politicii de ocupare.

Modificări și completări aduse Legii nr. 76/2002<sup>8</sup> :

- Stimularea mai puternică a angajatorilor în vederea încadrării absolvenților. Măsurile de stimulare a încadrării în muncă a absolvenților constau în acordarea unor subvenții în cuantum de 1 – 1,5 salarii de bază minime brute pe economie, timp de 12 luni, angajatorilor care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ și îi mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 3 ani.  
Astfel angajatorii vor primi:
  - a) 1 salariu de bază minim brut pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții școlilor profesionale sau ai școlilor de arte și meserii
  - b) 1,2 salarii de bază minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ liceal sau învățământ postliceal

<sup>7</sup> www.scritube.com

<sup>8</sup> www.avocatnet.ro

- c) 1,5 salarii de bază minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior
- Dezvoltarea inițiativei private în rândul studenților. Acordarea de credite cu dobândă subvenționată, respectiv 25% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României, persoanelor în vârstă de până la 30 de ani, care au statutul de student pentru prima dată și urmează studiile la cursuri de zi la o instituție de învățământ superior de stat sau particular, autorizată sau acreditată, în condițiile legii. Creditele se acordă studenților care înființează și dezvoltă individual sau împreună cu alți studenți întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale sau care desfășoară în mod independent o activitate economică în calitate de persoană fizică autorizată. Totodată se acordă în regim de gratuitate, servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri studenților care solicită credite cu dobândă avantajoasă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. În acest fel, studenții vor putea beneficia de consultanță gratuită sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță.
  - Extinderea gamei de beneficiari ai cursurilor de formare profesională gratuite. Modificarea adusă de lege este subvenționarea, din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor efectuate în vederea formării profesionale și pentru următoarele categorii de persoane:
    - persoane încadrate în muncă, la revenirea din concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap
    - persoanele care și-au reluat activitatea după satisfacerea stagiului militar
    - persoanele care au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate
    - persoanele care își desfășoară activitatea în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât indemnizația de șomaj și care sunt înregistrate la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă
    - persoanele care execută o pedeapsă privativă de libertate, în locuri de detenție și care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei. Aceste persoane trebuie să formuleze în acest scop o cerere în termen de 12 luni de la data reluării activității, o singură dată pentru fiecare situație. Prin adoptarea acestei măsuri, se are în vedere, pe de o parte, perfecționarea profesională continuă a persoanelor care și-au întrerupt activitatea, astfel încât, la reluarea acesteia, să-și poată îndeplini atribuțiile de serviciu, iar pe de altă parte, diversificarea competențelor profesionale în scopul facilitării integrării acestora pe piața muncii.
  - Stimularea angajatorilor în vederea calificării personalului propriu. Noua lege prevede acordarea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, a unei sume reprezentând 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională organizate pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat, pentru derularea unui program de formare profesională, în cursul unui an. Această subvenționare se realizează în scopul prevenirii șomajului și consolidării locurilor de muncă prin creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanelor încadrate în muncă, angajatorilor care organizează în baza planului anual de formare profesională, programe de formare profesională pentru proprii angajați, derulate de furnizori de servicii de pregătire profesională, autorizați în condițiile legii.
  - Stimularea încadrării persoanelor care mai au 3 ani până la vârsta de pensionare. Sunt stimulați angajatorii care încadrează în muncă șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă. Astfel, din bugetul

asigurărilor pentru șomaj va fi acordată o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară, pe perioada încadrării, până la îndeplinirea condițiilor de pensionare. Se realizează, în acest mod, prelungirea vieții active a persoanelor care mai au 3 ani până la îndeplinirea condițiilor pentru acordarea pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate sau a pensiei pentru limita de vârstă.

Alte modificări:

- încetarea contractului de muncă în condițiile art. 55 lit. b din Codul muncii<sup>9</sup> (acordul părților) nu mai stă la baza deschiderii dreptului la indemnizația de șomaj
- modificarea vârstei, în conformitate cu reglementările Codului Muncii, de la care absolvenții pot beneficia de indemnizația de șomaj. Astfel sunt asimilați șomerilor absolvenții instituțiilor de învățământ (sau cei ai școlilor speciale pentru persoane cu handicap), în vârstă de minim 16 ani, care într-o perioadă de 60 de zile de la absolvire nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale. Dovada că nu au reușit să se încadreze în muncă se face prin înscrierea în termenul de 60 de zile de la data absolvirii, la Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă sau la alți furnizori de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, acreditați în condițiile legii. Dovada înregistrării la furnizorii de servicii specializate, se face cu adeverință eliberată de furnizori, prin care se certifică data înregistrării persoanei în evidențele proprii. În concluzie pentru a beneficia de indemnizație de șomaj *un absolvent trebuie să parcurgă două etape obligatorii*<sup>10</sup> și anume:
  - în termen de 60 de zile de la absolvire să se înregistreze la Agențiile județene de Ocupare a Forței de Muncă sau la alți furnizori de servicii specializate
  - în termen de 12 luni de la expirarea celor 60 de zile să solicite acordarea indemnizației de șomaj
  - modificarea cuantumului contribuției datorate de angajatori la bugetul asigurărilor pentru șomaj, la cota de 3 %, aplicată asupra fondului total de salarii brute lunare realizate de persoanele asigurate obligatoriu, prin efectul legii
- modificarea cuantumului contribuției datorate de persoanele asigurate în baza contractului de asigurare pentru șomaj la bugetul asigurărilor pentru șomaj, la cota de 4 %, aplicată asupra venitului lunar declarat în contractul de asigurare pentru șomaj.

Angajatorii care angajează absolvenți pot beneficia de facilitățile pe care statul le acordă pentru protecția absolvenților unor instituții de învățământ. Prin absolvent se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii în condițiile legii, într-una din instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat sau particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii. Absolvenții pot fi încadrați o singură dată pentru fiecare formă de învățământ, în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor.

Angajatorii trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- încadrează absolvenți pe durată nedeterminată;
- angajarea se face în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor;
- nu au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;
- mențin raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților cel puțin 3 ani de la data încheierii acestora.

### Restituirea sumelor încasate

Dacă angajatorii încetează raporturile de muncă ale absolvenților în mai puțin de 3 ani de la angajare, din următoarele motive:

- art. 55 lit. b) - acordul părților;

<sup>9</sup> [www.codulmuncii.ro](http://www.codulmuncii.ro)

<sup>10</sup> [www.birouldeconsiliere.ro](http://www.birouldeconsiliere.ro)

- art. 56 lit. e) - nulitatea contractului;
- art. 56 lit. f) - ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- art. 65 - concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### **Obligațiile beneficiarilor de subvenții :**

- angajatorii care încadrează pe durată nedeterminată absolvenți au obligația să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 3 ani de la data încadrării în muncă a absolvenților.
- angajatorii vor depune lunar până în data de 25 a fiecărei luni, la AJOFM, o dată cu declarația lunară privind obligațiile de plată către bugetul asigurărilor de șomaj, un tabel nominal întocmit conform modelului prevăzut în anexa 6 în Normele Metodologice de aplicare a Legii 76/2002, împreună cu o copie după statele de plată și foaia lunară de prezență.
- angajatorii care încetează din motive imputabile lor raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților, anterior termenului de 3 ani prevăzut în art. 83 din Legea 76/2002, sunt obligați să restituie, în totalitate către AJOFM sumele încasate pentru fiecare absolvent, plus dobânzile aferente.

Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap.

Poate beneficia de orientare profesională, după caz, persoana cu handicap care este școlarizată și are vârsta corespunzătoare în vederea integrării profesionale, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, dorește reconversie profesională.

Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

Legea 448/2006<sup>11</sup> prevede câteva articole în care sunt detaliate drepturile persoanelor cu handicap în ceea ce privește încadrarea lor pe piața muncii:

#### **Art. 78.**

(1) **Persoanele cu handicap** pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la lit. a).

(4) Fac excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

(5) Monitorizarea și controlul respectării prevederilor alin. (2) și (3) se fac de către Inspekția Muncii.

<sup>11</sup> www.cdep.ro

## **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

### **Art. 82.**

- d) o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;
- e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;
- g) scutirea de plata impozitului pe salariu.

### **Art. 83.**

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru munca la domiciliu;
- c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, Codul Muncii, prin Art. 142, prevede că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătoare, nevăzătoare, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

## **III.2. Facilități pentru angajarea șomerilor**



Noua Ordonanță de Urgență aduce reglementări în ceea ce privește facilitățile<sup>12</sup> acordate angajatorilor pentru încadrarea unor categorii de șomeri:

- cei în vârstă de peste 45 de ani
- cei care sunt susținători unici ai familiei monoparentale
- cei care mai au trei ani până la pensionare
- cei care locuiesc la mai mult de 50 de km de locul de muncă.

Comaniile care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă persoanelor încadrate din aceste categorii.

<sup>12</sup> [www.constanta.anofm.ro](http://www.constanta.anofm.ro)



De asemenea, acești angajatori primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință, respectiv 500 de lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani.

Angajatorii care încadrează în muncă șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțial, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data împlinirii condițiilor respective, de o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință.

Tot în funcție de indicatorul social de referință se va calcula prima de încadrare de care beneficiază persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj se încadrează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 de kilometri de localitatea în care își au domiciliul. Această primă de încadrare este egală cu de două ori valoarea indicatorului social de referință.

Potrivit Legii nr. 76/2002, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a somerilor se realizează prin:

- a) subvenționarea locurilor de muncă;
- b) acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă;
- c) acordarea unor facilități.

Din bugetul asigurărilor pentru șomaj și din alte surse alocate conform prevederilor legale se pot subvenționa cheltuielile cu forța de muncă efectuate în cadrul unor programe care au ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor, pentru dezvoltarea comunităților locale. Subvențiile se acordă, la solicitarea autorităților publice locale, angajatorilor cărora li s-au atribuit contracte cu respectarea reglementărilor în vigoare privind achizițiile publice, pe o perioadă de cel mult 12 luni pentru fiecare persoană încadrată, din rândul șomerilor, cu contract individual de muncă pe perioadă determinată de cel mult 12 luni.

Cuantumul lunar al subvenției acordate pentru fiecare persoană încadrată cu contract individual de muncă din rândul somerilor este:

- a) în perioada 1 aprilie-31 octombrie, 70% din indicatorul social de referință
- b) în perioada 1 noiembrie-31 martie, o sumă echivalentă cu indicatorul social de referință la care se adaugă contribuțiile de asigurări sociale datorate de angajatori, aferente acestuia.

De asemenea, pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate se pot acorda, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite în condiții avantajoase. Creditele se acordă în baza unor proiecte de fezabilitate, proporțional cu numărul de locuri de muncă ce vor fi create, pentru o perioadă de cel mult 3 ani, pentru investiții, inclusiv perioada de grație de maximum 6 luni și, respectiv, un an pentru asigurarea producției, cu o dobândă de 50% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României.

Angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, beneficiază de reducerea sumei reprezentând contribuția de 2,5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj.

Reducerea contribuției se acordă începând din anul fiscal următor, pentru o perioadă de 6 luni, și constă în diminuarea sumei datorate lunar cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat din numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv. Angajatorii care primesc credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj beneficiază de reducere la plata contribuției numai pentru șomerii încadrați peste nivelul de 50% din locurile de muncă nou-create. Angajatorii care primesc fonduri nerambursabile din bugetul asigurărilor pentru șomaj beneficiază de reducere la plata contribuției numai pentru șomerii încadrați pe alte locuri de muncă decât cele nou-create ca urmare a acordării fondurilor nerambursabile.

### III.3. Facilități pentru angajarea persoanelor peste 45 de ani



Angajatorii<sup>13</sup> care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri întreținători unici de familie primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu un salariu de baza minim brut pe țară în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani. De facilitățile prevăzute mai sus beneficiază și angajatorii care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani. Subvenționarea locurilor de muncă vacante pentru încadrarea în muncă, a persoanelor cu handicap nu poate depăși 60% din costurile salariale ale angajatorului, pe o perioadă de un an de la angajare, aferente persoanelor cu handicap încadrate în muncă.

Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu anterior termenului de 2 ani, sunt obligați să restituie, în totalitate, Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din următoarele motive:

- a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 lit. c), e) și f) și art. 65 din Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;
- b) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 90 alin. (1) lit. b), alin. (2) lit. e) și alin. (4) lit. c) din Legea nr. 188/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limita de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țara în vigoare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Nu beneficiază de facilitățile prevăzute mai sus angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele angajate din categoriile menționate anterior.

Angajatorii care beneficiază de subvenționarea locurilor de muncă pentru categoriile menționate și care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate pe aceste locuri de muncă, din motivele prevăzute mai sus, anterior termenelor prevăzute de lege, nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru șomaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu.

### III.4. Angajatorii caută din nou facilitățile oferite de stat

După creșterea economică semnificativă din 2008, când cererea de locuri de muncă era de două sau de trei ori mai mare decât oferta, anii recesiunii au redus drastic atât numărul locurilor de muncă și, implicit, al angajărilor, dar și pe cel al firmelor care au apelat la facilități oferite de stat. 2011 a fost primul an când Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) au înregistrat, din nou, un număr mare de solicitări pentru diferite astfel de bonificații.

<sup>13</sup> [www.juridice.ro](http://www.juridice.ro)

Privit statisticilor AJOFM, în 2008, 130 de angajatori au încheiat convenții pentru aproape 170 de absolvenți, comparativ cu anul 2010, când cifrele au fost de patru ori mai mici, tendința ascendentă revenind în 2011, când mai bine de 100 de patroni au angajat peste 120 de tineri absolvenți. Aceeași revenire este observată și în cazul persoanelor care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj s-au angajat într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 de kilometri de aceea în care își au domiciliul, primind o primă de încadrare egală cu de două ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data acordării, dar și în cazul persoanelor care în perioada în care au beneficiat de indemnizație de șomaj s-au angajat într-o altă localitate și, ca urmare, și-au schimbat domiciliul, beneficiind de o primă de instalare, egală cu de șapte ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare. Dacă în 2009 niciun angajat din categoriile amintite nu a beneficiat de facilitățile acordate de la bugetul de stat prin AJOFM, în 2011 numărul acestora a ajuns la câteva zeci.

### III.5. Facilități pentru mamele care se întorc la serviciu după concediul de creștere a copilului



Cu toate că legea e de partea lor, multe mămici se tem să nu aibă surprize neplăcute odată cu întoarcerea la serviciu după concediul de creștere a copilului. Mamele care revin din C.I.C. nu pot fi concediate în primele 6 luni. Noile prevederi în vigoare din OUG nr. 111/2011<sup>14</sup> stipulează că angajatorul nu poate să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, sau salariatei care se află în plata stimulentului de 500 ron, timp de 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în firmă.

Practic, statul garantează un loc de muncă timp de 6 luni după terminarea C.I.C. mamicilor “curajoase” care revin la serviciu după un an de îngrijire a copilului, mamicilor care se află în plata stimulentului de inserție de 500 ron (reamintim că mamele care optează pentru C.I.C. de 1 an și se întorc mai devreme de 1 an la serviciu primesc din partea statului un stimulent de 500 ron lunar până când copilul împlinște 2 ani) dar și mamicilor care stau 3 ani acasă pentru a îngriji un copil cu handicap.

De menționat că garantarea locului de muncă timp de 6 luni are loc în anumite condiții: prevederile OUG nr. 111/2011 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

#### **Ce se întâmplă, însă, cu mamicile care aleg să stea în C.I.C. timp de doi ani?**

Mamicile care stau în C.I.C. 2 ani nu sunt protejate de OUG nr. 111/2011 – printr-o omisiune voită, se pare, pentru că statul își dorește astfel să încurajeze revenirea mamicilor în câmpul muncii – dar sunt apărate, totuși, de Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național și de Codul Muncii. Acesta precizează clar că angajatorul nu poate desface contractul individual de muncă timp de 6 luni de la reluarea activității, salarițiilor care au beneficiat de C.I.C. până la 2 ani:

“Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează, pe motiv de necorespondere profesională, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității,

<sup>14</sup> [www.gandul.info](http://www.gandul.info)

considerată perioadă de readaptare, în cazul salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.” CCMUNN - articolul 76 alineatul (3).

Este evident, însă, că singurul motiv pentru care mamicile care revin la muncă din C.I.C. nu pot fi concediate în primele 6 luni este cel de necorespondere profesională – se consideră că în cele 6 luni de la revenirea în câmpul muncii, mamei i se acordă o “perioadă de grație” în care se readaptează la serviciu.

Cum poate fi concediată legal o mamă care s-a întors la serviciu după concediul de creștere a copilului

Conform Codului Muncii, concedierea unui angajat se poate face din motive care țin de persoana salariatului sau din motive care nu țin de persoana salariatului. Astfel, dacă un angajator dorește să concedieze o mamă care tocmai a revenit la serviciu după C.I.C. o poate face legal, invocând motive care nu țin de persoana salariatului – de exemplu, dificultățile economice prin care trece firma, transformările tehnologice, reorganizarea activității în firmă sau desființarea postului respectiv.

O altă situație în care angajatorul nu este obligat să îi asigure mamei care revine din C.I.C. un loc de muncă este cea în care firma dă faliment.

Dacă firma întâmpină dificultăți economice și trebuie să desființeze postul pe care mama trebuie să revină, concedierea este cât se poate de legală, cu condiția ca angajatorul să îi dea salariatului un preaviz de 20 de zile lucrătoare și un salariu compensatoriu.

#### **Ce se întâmplă după revenirea mamei la serviciu din C.I.C.?<sup>15</sup>**

Pe timpul concediului pentru creșterea copilului, contractul de muncă al mamei se suspendă până la revenirea acesteia la serviciu. Pe perioada suspendării, angajatorul are voie să angajeze o persoană cu contract de muncă în locul mamei care se află în C.I.C., dar pe perioadă determinată.

La data când mama revine din concediu, angajatorul trebuie să îi pună la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul firmei și același salariu. Contractul de muncă se reia în condiții similare, în mod normal, dar se poate face și încadrarea pe un alt post sau modificarea salariului - numai cu acordul mamei.

Dacă postul pe care mama era angajată înainte să plece în C.I.C. s-a desființat, angajatorul e obligat să îi ofere un alt post în cadrul firmei, dar, dacă nu există această posibilitate sau ea nu acceptă ofertele sale (mai ales dacă e vorba de oferte submediocre), mamei i se poate da un preaviz de concediere de 20 de zile lucrătoare (timp în care își poate căuta un alt serviciu) și un salariu compensatoriu. Dacă nu își găsește alt loc de muncă, are dreptul să primească șomaj.

Dacă o mămică se întoarce din C.I.C., iar angajatorul îi spune ca nu o poate primi din cauza că a angajat pe altcineva în locul său, trebuie să știe că acesta este un abuz și o ilegalitate. Pe postul său, firma nu are dreptul să angajeze pe altcineva decât cu durată determinată, iar atunci când se întoarce din concediu, în mod normal ar trebui să îi pună la dispoziție vechiul loc de muncă.

În cazul în care mămică se întoarce din C.I.C. și, cu multe false regrete, angajatorul o informează că s-au făcut reorganizări în firmă, iar postul său nu mai există, dar la scurt timp află că au angajat pe altcineva fix pe aceeași poziție “desființată”, nu e vorba de o ilegalitate. În cazul unei concedieri individuale, angajatorul poate reangaja oricând pe postul desființat, doar în cazul concedierilor colective el având interdicția de a mai face încadrări timp de 9 luni pe locurile de muncă ale salariaților concediați. (Codul muncii, articolul 72). Pentru o mămică, cel mai important este să i se acorde preavizul de 20 de zile și un salariu compensatoriu, la care are dreptul după o concediere pe motive ce nu țin de persoana salariatului.

<sup>15</sup> [www.portalcodulmuncii.ro](http://www.portalcodulmuncii.ro)

Indiferent de situația de la locul de muncă, important este ca înainte să I se termine C.I.C. să depună o cerere de revenire la serviciu și reluare a activității de dinainte de concediu. Chiar dacă nu este așteptată cu brațele deschise la firmă, angajatorul va fi nevoit să ia act de dorința proaspetei mămică și să se supună prevederilor legale în vigoare. Dacă vă ține să vă concedieze, o poate face, însă are și ea anumite drepturi la care nu trebuie să renunțe atât de ușor.

### **Ce poți face dacă simți că ai fost concediată pe nedrept?**

Consultă un avocat sau un consilier juridic căruia să îi explici în detaliu situația ta în cadrul firmei după revenirea din concediul de îngrijire a copilului. Dacă specialistul te îndrumă astfel, poți da firma în judecată pentru nerespectarea prevederilor legale, în termen de 30 de zile de la primirea deciziei de concediere, conform OUG 96/2003. În acest caz, angajatorului îi revine sarcina probei, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa (cum că a făcut în mod legal concedierea respectivă).

Poți lua legătura cu cei de la ITM din orașul/sectorul tău și să depui o reclamație, care va fi apoi verificată de către inspecții.

Și, cel mai important lucru – începe încă de a doua zi după concediere să-ți cauți un alt loc de muncă!

Sfaturi<sup>16</sup> pentru mămicile care vor să se întoarcă la serviciu după concediul de creștere a copilului

- Ține legătura cu angajatorul și informează-l din timp în legătură cu intențiile tale de a te întoarce la serviciu. Așa vei ști și tu dacă ești dorită și așteptată la serviciu, iar angajatorul poate face pregătirile necesare pentru revenirea ta (diverse formalități, anunțarea colegului care a lucrat pe locul tău)
- Dacă ai posibilitatea și dorința să îți reiei activitatea profesională înainte de expirarea C.I.C., nu ezita să o faci. Neoficial, primești o bilă albă din partea angajatorului, care va percepe gestul tău ca pe un semn că vrei să muncești și să contribui la dezvoltarea firmei.
- După revenirea la serviciu, fă tot posibilul să separi viața familială de cea profesională, să îți pasul cu colegii tăi și să-ți dovedești, astfel, utilitatea în cadrul firmei. Menține o relație pozitivă cu colegii și mai ales cu șefii.
- Informează-te în legătură cu drepturile tale și, dacă e nevoie, mergi la departamentul Resurse Umane cu o foaie pe care ai scris articolele din lege care îți îndreptățesc cererile.

---

<sup>16</sup> <http://depici.ro>

## CAPITOLUL IV.

### CADRUL REGIONAL

#### IV.1. Aspecte geografice ale Regiunii Nord – Est

Regiunea Nord-Est este alcătuită din șase județe: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui și se suprapune în cea mai mare parte provinciilor istorice Moldova și Bucovina. În regiunea Nord-Est locuiesc aproximativ 17% din totalul populației (3.703.283 persoane la 1 ianuarie 2011 cf. *Populația româniei pe localități la 01.01.2012*). Regiunea are o suprafață de 15,46% (36.850 kmp<sup>17</sup>) din suprafața totală a țării (cifrele absolute sunt prezentate în tabelul 1). Cu aceasta structură, *regiunea Nord-Est este cea mai mare dintre cele opt regiuni de dezvoltare ale României*. Aceasta aparține Macroregiunii 2 România alături de regiunea Sud-est. Teritoriul regiunii dispune de importante resurse minerale și substanțe utile (cărbune, turbă, țiței, gaze naturale, mangan, sulf, săruri de potasiu, roci de construcție etc.). De asemenea se remarcă existența a numeroase izvoare cu ape minerale, precum și ape carbogazoase. Regiunea se caracterizează printr-un potențial hidroenergetic însemnat. Munții adăpostesc o floră și o faună bogată.



#### IV.2. Județul Bacău

are o suprafață de 6621 kmp. Și ocupă 2,8% din teritoriul României. Județul avea în 2007 un număr de 85 comune și 491 sate, 8 orașe din care 3 municipii. Din punct de vedere geografic este situat în jumătatea estică a țării în bazinul mijlociu al Siretului și Trotușului. Amplasarea sa a contribuit la dezvoltarea zonei beneficiind de avantajele drumului european ce-l traversează. Stațiunea turistică Slănic Moldova este renumită datorită apelor curative bogate în săruri. În orașul de reședință, Bacău, se concentrează o gamă diversificată de întreprinderi din sectorul industrial, infrastructura afacerilor, servicii bancare, precum și instituții de învățământ de stat și particulare. Din punct de vedere al numărului de locuitori, județul Bacău ocupă locul șase și tot pe locul șase se situează ca putere economică, realizând 4,2% din producția industrială națională.



<sup>17</sup> [http://www.asistenta-juridica.eu/regiunea\\_de\\_dezvoltare.php?id=Nord-Est](http://www.asistenta-juridica.eu/regiunea_de_dezvoltare.php?id=Nord-Est)



### IV.3. Județul Botoșani

are o suprafață de 4986 kmp și ocupă 2,1% din suprafața României. Este situat în extremitatea de nord est a României la granița cu Ucraina și Moldova, între cursurile superioare ale râurilor Siret la vest și Prut la est. Județul are un număr de 71 comune și 333 sate, 7 orașe din care două (Botoșani și Dorohoi) au statutul de municipiu. Sub aspect cultural județul este recunoscut mai ales prin geniile pe care le-a dat culturii Românești: Mihai Eminescu, George Enescu și Nicolae Iorga.



### IV.4. Județul Iași

are o suprafață totală de 5476 kmp și reprezintă 2,3% din suprafața României. Cu o populație de 825.100 locuitori județul Iași se situa pe locul doi în România în 2008. Județul este situat în partea central-estică a Moldovei, în bazinele mijlocii ale râurilor Prut și Siret și cuprinde 4 orașe, respectiv 95 comune și 429 sate. Orașul Iași, denumit și capitala Moldovei istorice, este cel mai mare oraș din regiune (cu cca. 9% din populația acesteia – 315.2145) și este cunoscut în țară ca un important centru universitar. Tot aici, este dezvoltat un important nucleu de cercetare-dezvoltare, orientat spre sectorul industrial, reprezentat în majoritatea ramurilor sale. În Iași se află cel mai mare lăcaș de cult ortodox din România – Mitropolia Moldovei și Bucovinei recunoscută în principal pentru Pelerinajul anual la Moaștele Sfintei Parascheva din 14 Octombrie.



### IV.5. Județul Neamț

este situat în partea central nordică a Moldovei, în bazinele râurilor Bistrița, Siret și Moldova. Cu o suprafață de 5896 kmp acesta deține 2,5% din suprafața României având în structura sa 5 orașe, 78 comune și 347 sate. Orașul de reședință de județ, Piatra-Neamț, este atestat istoric din anul 1392 sub numele de Piatra lui Crăciun. Acesta e situat în apropierea masivului Ceahlău și reprezintă nu doar o răscruce de drumuri turistice ci și un important obiectiv industrial și turistic, el deținând importante monumente istorice și de arhitectură.



#### IV.6. Județul Suceava

este situat în partea de nord a Moldovei, în bazinele superioare ale râurilor Siret și Bistrița. Cu o suprafață de 8553 kmp Suceava deține 3,6% din suprafața României ocupând locul doi în țară la acest capitol. Pe teritoriul Sucevei se găsesc 16 orașe (5 municipii) și 98 comune cu 379 sate. Pe teritoriul acestuia sunt situate bisericile și mănăstirile din Bucovina, incluse pe Lista Patrimoniului Mondial UNESCO. Orașul Suceava a fost avantajat de faptul ca aici a funcționat principala vamă a țării ce deținea rolul de depozit. Prin acesta orașul avea privilegiul de a fi un mijlocitor pentru comerțul cu produse orientale atât către Polonia cât și Ungaria.



#### IV.7. Județul Vaslui

are o suprafață de 5318 kmp și reprezintă 2,2% din suprafața României. În structura județului sunt incluse 5 orașe, din care 3 municipii, 81 comune și 449 sate. Acesta este situat în partea de est a României, pe cursul mijlociu al râului Bârlad. Județul are un important potențial agricol. Bogăția naturală care face faima acestor locuri o reprezintă viile (în principal podgoriile de la Huși). Din cele șase județe ale regiunii, cei mai mulți locuitorii sunt concentrați în Iași (cca. 22% din populația regiunii), iar cei mai puțini în Vaslui (cca. 12%). Populația regiunii este concentrată în **45 centre urbane, 497 comune și 2413 sate**. În 2011 43% din populația regiunii locuia în mediul urban și 57% în rural. La nivel regional, județele cu cea mai mare pondere a populației rurale sunt Neamț (61.8%) și Vaslui (58.8%) iar cu cea mai mică pondere Iași (52.3%) și Bacău (54.3%). Evoluția ponderii populației între cele două medii de rezidență (urban-rural) pune în lumină două tendințe înregistrate în regiune: o tendință de descreștere a ponderii populației urbane până în 2003 (de la 44,13 în 1998 la 40,77%) explicată în principal ca fiind datorată migrației ce a avut loc spre zona rurală în anii '90, efect al procesului de restructurare industrială din aceasta perioadă urmată de o ușoară creștere în 2004 (la 43,58%) datorată în cea mai mare parte faptului că în 2003 un număr relativ ridicat de comune (în special în Județul Suceava) au fost declarate orașe.

Structura pe vârste a populației din regiune indică riscul demografic de îmbătrânire a populației și de creare a unei presiuni asupra bugetului de pensii datorat decalajului între numărul pensionarilor și al contribuabililor.

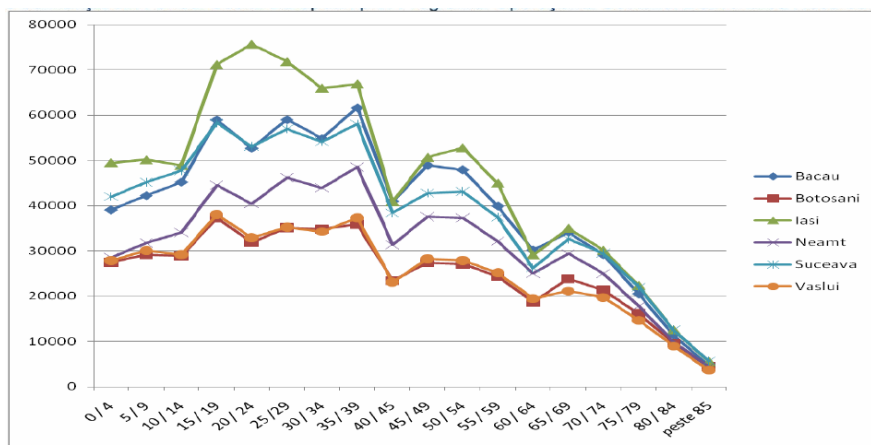
Rata de substituție este un indicator care se calculează prin împărțirea populației din grupa de vârstă de 15-24 ani cu populația din grupa de vârstă de 50-59 ani și indică presiunea demografică care va fi exercitată pe piața muncii de tinerii care vor intra în rândul populației.

Pentru Regiunea Nord-Est la nivelul anului 2009, aceasta rata este supraunitară (1.22), aceasta însemnând că populația care va intra pe piața muncii este mai numeroasă decât cea cu vârstă de pensionare. Aceasta presiune este mai pronunțată în județele Neamț și Bacău unde ratele de substituție sunt de 1.12 respectiv 1,14 și mai puțin pronunțată în județul Iași (1,29).





**Grafic nr. 5**  
**Structura pe categorii de vârste și evoluția demografică în funcție de județe 2009**



Structura pe sexe a populației la nivel global, pe regiune, evidențiază o repartizare echilibrată a acesteia în Regiunea Nord-Est. Astfel la 1 Ianuarie 2011 49.3% din populația totală a regiunii erau bărbați, iar 50.7% femei.

Din perspectivă regională identificarea cifrelor exacte ale grupurilor supuse riscurilor sociale este necesară mai ales pentru conceperea politicilor de incluziune socială. Un alt aspect și cel mai important am putea spune al dezvoltării regionale este ocuparea sau structura populației ocupate din regiune. Proiecțiile demografice ale regiunii Nord – est arată clar că populația acesteia urmează trendul numeric descrescător de la nivel național.

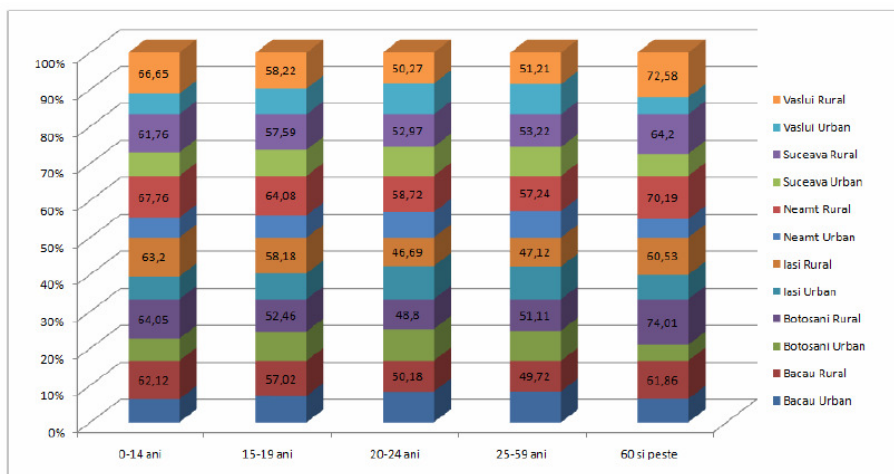
Prognozele oferite de INCSMPSS (Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale) arată că în perioada următoare cererea de locuri de muncă va fi tot mai accentuată.

Un fenomen colateral acestuia este migrația externă temporară a tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă. Putem considera caracteristic pentru Regiunea NE aspecte de tipul celor ce urmează: proporție ridicată a populației care trăiește în mediul rural și rata de substituire supraunitară, ceea ce indică pentru perioada următoare, o presiune crescută pe piața muncii a tinerilor absolvenți.

În 2009, această criză este accentuată de criza economică globală care a diminuat numărul de locuri de muncă și de „întoarcerea în țară” a multor persoane care lucrau anterior în țările occidentale afectate și ele de criza globală.

**Grafic nr. 6**

*Structura pe vârste în funcție de mediile rural și rural în județele regiunii Nord – Est  
(cifrele din grafic se referă doar la mediul rural)*



Graficul nr. 6 indică o natalitate mai crescută în mediul rural dacă luăm în considerare că în oricare dintre județele regiunii populația de 0 – 14 ani din rural are o proporție de cel puțin 61,76%. Dacă vom corela aceste cifre cu rata scăzută a persoanelor salariate din mediul rural, cu accesul scăzut la educație al acestora sau cu accesul scăzut al persoanelor din mediul rural la instituțiile de învățământ liceal și universitar ne dăm seama că un element care la prima vedere pare un avantaj al regiunii Nord – est (proporția mare de tineri în structura populației) poate deveni, pe termen lung, un risc. Tocmai de aceea evoluția ulterioară a regiunii trebuie să ia în considerare aceste aspecte, posibile riscuri.



Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

## CAPITUL V

### ECONOMIA REGIUNII NORD – EST

O analiză economică privind dinamica celor șase județe din regiunea de nord-est a țării arată că singurul județ în care produsul intern brut a înregistrat o creștere, fiind, de altfel, și unul dintre cele zece din țară, este Suceava, cu o creștere de un milion de lei. Scăderea cea mai drastică a PIB-ului ar fi înregistrată în județul Iași, cu 978 de milioane de lei, deși Iașul este un centru economic important al României. Industriile principale sunt metalurgia (SC Arcelor Mittal Tubular Products, SC Tehno Steel), medicamentele (SC Antibiotice SA), textilele (SC IasiConf SA, SC Iasitex SA) și industria alimentară. Sectorul bancar și cel al informației au luat avânt în ultimii ani, numeroase bănci și companii de software fiind prezente în oraș.

Orașul Iași<sup>18</sup> este de asemenea un centru comercial regional important, aici existând numeroase centre comerciale (Iulius Mall, Moldova Mall, Hala Centrala, Axa Niciman, Felicia Shopping Center, Era Shopping Center etc.) și mai multe hyper și supermarket-uri (Metro, Selgros, Carrefour, Kaufland, Billa, Lidl, Praktiker, Dedeman, Arabesque, Baumax, Mobexpert, Mr. Bricolage). Alte proiecte sunt în curs de realizare (Palas Shopping Mall, Maximall, Green Plaza Iași etc.).

Alte scăderi importante s-au înregistrat în Botoșani – 442 milioane de lei, Neamț – 336 milioane de lei, Vaslui – 511 milioane, Bacău – 266 de milioane, județul Bacău fiind unul dintre centrele cele mai industrializate din Moldova, având două mari rafinării de petrol situate lângă orașele Onești și Dărmănești. După căderea comunismului, activitățile industriale principale cuprind: industria petrochimică, industria nutrițională, industria prelucrării lemnului și a hârtiei, industria textilă, industria chimică, industria mecanică, industria aeronautică.

O analiză a produsului intern brut al fiecărui județ efectuată de publicația „Adevărul” la nivel național, arată că scăderea cea mai drastică din întreaga țară a PIB-ului în cursul anului 2011 a fost înregistrată la Iași. Pentru județele din Moldova calculele au fost făcute de Gheorghe Pleșu, președintele Confederației Patronale din Regiunea Nord Est: „Economia s-a diminuat cu 978 de milioane de lei. Astfel, valoarea județului Iași a fost estimată la 14,87 miliarde de lei”, a explicat Gheorghe Pleșu<sup>19</sup>, președintele Confederației Patronale amintite.

Conform calculelor făcute publice economia județului Neamț a scăzut cu 336 de milioane, a Bacăului cu 266 de milioane de lei și economia județului Vaslui cu 511 de milioane de lei. Economia județului Botoșani a înregistrat unele dintre cele mai mari creșteri din ultimii 10 ani în 2011. Deputatul PDL Cătălin Buhăianu a declarat că rezultatele bune de la nivel național se regăsesc și în economia județului. „PIB a crescut cu 2,5% în 2011 și perspectivele sunt foarte optimiste pentru 2012. Producția industrială a județului în 2011 a crescut cu 11,6%, iar cifra de afaceri cu 21,4%.”<sup>20</sup>

Dacă din punct de vedere structural ponderea industriei în PIBR are o valoare apropiată de cea înregistrată în Statele Membre UE, în cazul agriculturii ponderea este încă mare în detrimentul serviciilor unde nivelul ar trebui să fie în jurul a 65% din PIBR.

Totodată, deși agricultura are o contribuție redusă în formarea PIBR, în acest sector activează peste jumătate din populația ocupată regională, ceea ce indică gradul scăzut de productivitate în domeniu precum și practicarea unei forme de agricultură de subsistență.

<sup>18</sup> <http://ro.wikipedia.org>

<sup>19</sup> <http://www.obiectivdesuceava.ro>

<sup>20</sup> <http://www.evenimentul.ro>

În domeniul serviciilor, se constată o creștere în domeniile construcții și tranzacții imobiliare, în timp ce în sectorul comercial are loc o scădere continuă.

Toate aceste cifre sunt debalansate de criza economică ce s-a resimțit începând cu partea a doua a anului 2008. Impactul real al acestui fenomen va putea fi estimat abia în 2010 când vor fi disponibile date actualizate pentru 2009.

**Tabel. nr.1 – Contribuții din sectoarele de activitate ale României**

	România	Nord - est	Contribuția PIBR la PIB-ul României
Agricultura, vânătoare și silvicultură	23966,3	4208,7	17,56
Pescuit și piscicultura	25,9	4,0	15,44
Industrie	101148,0	9377,3	9,27
Construcții	37923,8	4029,3	10,62
Comerț	43026,0	4599,6	10,69
Hoteluri și restaurante	7817,3	825,3	10,56
Transport, depozitare și comunicații	43532,5	4043,3	9,29
Intermedieri financiare	7923,1	553,3	6,98
Tranzacții imobiliare și alte servicii prestate în principal în întreprinderilor	61043,2	6914,3	11,33
Administrație publică și apărare	19567,1	2377,9	12,15
Învățământ	12079,1	2172,4	17,98
Sănătate și asistență socială	10304,0	1587,1	15,40
Valoare adăugată brută regională (VABR)	368356,3	40692,5	11,05
Impozite pe produs	48028,1	5305,7	11,05
Taxe vamale	1210,2	133,7	11,05
Subvenții pe produs	-1587,8	-141,8	8,93
Produs intern brut total	416006,8	45990,1	11,06
Produs intern brut pe locuitor (RON)	19315,4	12340,9	63,89

Sursă: Anuarul Statistic al României 2010

(Repere economice și sociale regionale: Statistică regională)

Dacă preluăm estimările realizate de Comisia Națională de Prognoză conform căroră pentru perioada în 2012 contribuțiile la structura PIB-ului regiunii NE pentru cele patru sectoare mari ale economiei vor avea ponderi în jurul valorilor de 16% pentru industrie, 11% pentru agricultură, 14 pentru construcții și 59% pentru servicii, putem configura anumite acțiuni pe care regiunea în ansamblul ei ar trebui să le realizeze din perspectiva dezvoltării capitalului uman și a resurselor umane. În termeni reali se estimează ca pentru perioada 2007-2012 ritmul mediu anual de creștere în agricultură este mai scăzut, în jurul valorii de 2%, în industrie 3% și în

servicii mai ridicat la aproximativ 6%. În interiorul sectorului servicii, se estimează ca în cazul construcțiilor acestea vor crește cu 15%, comerțul cu 1% iar în ramura hoteluri-restaurante cu 2%. În cifre absolute avem următoarele evoluții estimate:

- Industrie – 8863,3 mil. lei estimare pentru 2009 și 10514,5 în 2012, creștere estimată de 18,6%.
- Agricultură – 5900,1 mil. lei estimare pentru 2009 și 6980 în 2012, creștere estimată de 18,3%.
- Construcții – 6497,5 mil. lei estimare pentru 2009 și 8980,6 în 2012, creștere estimată de 38,2%.
- Servicii – 29944,8 mil. lei estimare pentru 2009 și 34809,6 în 2012, creștere estimată de 26%.

Menționăm că aceste prognoze sunt deja debalansate de criza economică globală, suferind anumite transformări față de estimările făcute de Comisia Națională de Prognoză.

**Tabel nr.2 - Repartizarea numărului de unități locale active pe sectoare de activitate în 2010 și ponderi unități pe total sector.**

<b>Număr unități /</b>	<b>56.199<sup>8</sup></b>
<b>Activități (secțiuni CAEN) regiune NE</b>	
<b>Industrie extractivă</b>	108
<b>Industrie prelucrătoare</b>	7735
<b>Energie electrica si termica, gaze si apa</b>	88
<b>Construcții</b>	4796
<b>Comerț, reparații auto si bunuri</b>	26610
<b>Hoteluri si restaurante</b>	2626
<b>Transport, depozitare si comunicații</b>	4036
<b>Tranzacții imobiliare, închirieri, servicii</b>	7608
<b>Învățământ</b>	266
<b>Sănătate si asistenta sociala</b>	1005
<b>Servicii colective, sociale si personale</b>	1321

*Sursă: Anuarul Național de Statistică al României*

Conform estimărilor Comisiei Naționale de Statistică, începând cu anul 2011, atât la nivel național cât și regional se vor înregistra creșteri ale numărului de persoane ocupate. La nivelul regiunii de nord est, cele mai mari creșteri ale populației ocupate civile față de anul precedent sunt prognozate în județul Bacău, în 2014.

**Tabel nr. 3 - Populația ocupată civilă prognozată la sfârșitul anului 2009 în Regiunea Nord - Est**

(mii persoane)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total economie	8410,7	8411,0	8578,0	8708,0	8845,0	8995,0
NORD EST	1208,2	1197,3	1208,1	1220,0	1229,7	1240,8
Bacău	213,9	211,3	213,2	217,4	216,2	217,6
Botoșani	145,7	144,1	145,3	146,3	147,3	148,6
Iași	286,3	284,9	287,7	291,2	293,4	296,4
Neamț	188,3	186,8	188,5	190,4	191,8	193,3
Suceava	234,0	232,3	234,1	236,1	238,2	240,6
Vaslui	140,0	137,9	139,3	141,2	142,8	144,4

Sursă: Comisia Națională de Prognoză (iunie 2011)

Comparativ cu celelalte regiuni ale țării, în regiunea de nord est se vor înregistra cele mai mari creșteri ale populației ocupate civile între anii 2011 și 2012. În general, se remarcă un trend crescător în toate regiunile țării începând cu anul 2011.

**Tabel nr. 4 - Populația ocupată civilă prognozată la sfârșitul anului 2009 pe regiuni**

(mii persoane)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total economie	8410,7	8411	8578	85208	8845	8995
Nord - Est	1208,2	1197	1208	1220	1230	1241
Sud-Est	1011,1	1006	1018	1030	1039	1049
Sud	1159,9	1151	1162	1173	1184	1197
Sud- Vest	836,1	828	835	844	854	866
Vest	816,8	810	822	832	844	857
Nord - Vest	1156,5	1152	1169	1182	1197	1215
Centru	1001,8	999	1012	1022	1033	1045
București - Ilfov	1220,3	1268	1351	11406	1464	1525

Sursă: Comisia Națională de Prognoză (iunie 2011)

Întreprinderile mici și mijlocii constituie un segment important al economiei regiunii, absorbind, la nivelul anului 2009, o mare parte din numărul total al salariaților care activează în firme (49%). Dacă se ține cont și de cei ce activează în microîntreprinderi, se obține o pondere totală de 72,4%. Așadar în 2009, 14% dintre firme activau în domeniul industrial și energetic, 8,5% în construcții, 47% în comerț și reparații auto, 7% în transporturi și depozitare, 3,6% în domeniul hoteluri și restaurante și 13,5% în domeniul imobiliar.

Tabel nr. 5 – Numărul mediu al salariaților

Regiunea Nord – Est	Total salariați	din care: muncitori
2001	635,9	407,4
2002	599,4	374,7
2003	594,0	358,9
2004	563,0	340,4
2006	564,4	327,6
2007	579,1	305,7
2008	592,4	...
2009	556,6	...

Sursa: Cercetarea statistică privind costul forței de muncă  
... Începând cu anul 2008, nu se mai urmărește.

Tabel nr. 6 – Veniturile totale ale principalelor categorii de gospodării

Regiunea Nord – Est	Total gospodării	Gospodării de:			
		Salariați	Agricultori	Șomeri	Pensionari
		lei, lunar pe o persoană			
Venituri totale	706,62	888,43	466,14	515,78	738,19
		procente			
Venituri bănești din care:	77,7	87,7	52,9	79,4	74,1
Salarii brute și alte drepturi salariale	38,7	76,8	6,8	33,8	12,8
Venituri din agricultură	3,3	0,7	18,8	0,7	1,9
Venituri din activități neagricole independente	4,8	0,9	4,7	3,2	1,9
Venituri din prestații sociale	24,5	6,5	12,6	22,3	53,9
Venituri din proprietate	0,2	0,1	**)	0,1	**)
Contravaloarea veniturilor în natură obținute de salariații și beneficiarii de prestații sociale	2,5	2,6	1,3	2,1	2,8
Contravaloarea consumului de produse agricole din resurse proprii	19,8	9,7	45,8	18,5	23,1

Sursa: Cercetarea statistică a bugetelor de familie

Tabel nr. 7 – Structura populației, după participarea la activitatea economică, pe grupe de vârstă, sexe și medii în anul 2009

Regiunea Nord - Est Grupe de vârstă	Total populație	Persoane active			Persoane inactice
		Total	Occupate	Șomeri BIM <sup>1)</sup>	
Total	100,0	47,6	44,7	2,9	52,4
Sub 15 ani	100,0	-	-	-	100,0
15 – 64 ani din care:	100,0	64,8	60,6	4,2	35,2
15 - 24 ani	100,0	33,1	27,7	5,4	66,9
25 - 34 ani	100,0	74,2	69,6	4,6	25,8
35 - 44 ani	100,0	83,8	79,3	4,5	16,2
45 - 54 ani	100,0	76,6	72,2	4,4	23,4
55 - 64 ani	100,0	56,7	55,5	1,2	43,3
65 ani și peste	100,0	25,1	25,1	-	74,9
			Masculin		
Total	100,0	51,8	48,2	3,6	48,2
Sub 15 ani	100,0	-	-	-	100,0
15 – 64 ani din care:	100,0	69,6	64,5	5,1	30,4
15 - 24 ani	100,0	37,0	31,1	5,9	63,0
25 - 34 ani	100,0	76,7	71,2	5,5	23,3
35 - 44 ani	100,0	87,5	82,0	5,5	12,5
45 - 54 ani	100,0	84,6	79,1	5,5	15,4
55 - 64 ani	100,0	64,1	61,7	2,4	35,9
65 ani și peste	100,0	28,7	28,7	-	71,3

**Tabel nr. 8 – câștigul salarial nominal mediu net lunar,  
pe activități ale economiei naționale – CAEN Rev. 2**

Regiunea Nord - Est	lei/salarial								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total economie	263	341	432	542	663	785	938	1155	1207
Agricultură, silvicultură și pescuit								934	1010
Industria								1022	1093
din care									
Industria extractivă								1961	2036
Industria prelucrătoare								889	956
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat								2331	2227
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare								1120	1207
Construcții								938	1008
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor								769	830
Transport și depozitare								1272	1270
Hoteluri și restaurante								638	656
Informații și comunicații								1714	1890
Intermedieri financiare și asigurări								2427	2293
Tranzacții imobiliare								1011	1070
Activități profesionale, științifice și tehnice								1391	1429
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport								797	829
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public								2235	1971
Învățământ								1702	1696
Sănătate și asistență socială								1239	1338
Activități de spectacole, culturale și recreative								1055	1277
Alte activități ale economiei naționale								652	751

*Sursa: Cercetarea statistică privind costul forței de muncă*





## OAMENI

Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

### CAPITOLUL VI

#### PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNEA NORD – EST.

Șomajul<sup>21</sup> a devenit o problemă, odată cu dezvoltarea industrială, începând cu a doua jumătate a secolului al XVIII-lea, în perioadele de recesiune, când întreprinderile industriale își micșorau producția și, ca urmare, eliberau un număr important de muncitori, care deveneau șomeri. Șomajul apare ca rezultat exclusiv al ofertei de muncă sau de forță de muncă, cererea nefiind luată în considerare. Numai în corelarea cererii cu oferta de locuri de muncă permite aprecierea mai corectă asupra situației de pe piața muncii, dacă există sau nu șomaj. O creștere a ofertei concomitentă cu scăderea cererii determină o deteriorare a situației ocupării forței de muncă.

Șomajul, dacă nu a existat până la acest moment, apare, iar dacă exista, crește. Dimpotrivă, creșterea cererii și scăderea ofertei de muncă se traduc printr-o diminuare a șomajului.

Piața muncii nu funcționează, ca o piață obișnuită atât din cauza restricționărilor legislative (patronat, sindicate) cât și a raportului de forțe dintre aceștia. Piața contemporană a muncii se poate afla fie în situația de echilibru, adică de subocupare sau supraocupare. Prin politicile sociale promovate de guvernele tuturor țărilor, se tind spre realizarea unui grad de ocupare (deplină) a populației active cât mai apropiat de ocuparea deplină. Potrivit opiniilor diferiților economiști români și străini, realizarea unui grad de ocupare deplină este considerată aproape imposibilă, declarând că este satisfactor un grad de ocupare 97-98%, respectiv de neocupare de 2-3%. Conform "Biroului Internațional al Muncii" este șomer orice persoană care are mai mult de 15 ani și îndeplinește concomitent următoarele condiții:

- este apt de muncă;
- nu are loc de muncă;
- este disponibil pentru o muncă salariată;
- caută un loc de muncă.

În România, Legea nr 1/1991 republicată cu modificări în Legea 86/1992, precizează că sunt considerați șomeri persoanele apte de muncă, ce nu pot fi încadrate din lipsă de locuri disponibile corespunzătoare pregătirii lor, deși nu se fac precizări în lege reiese că, vârsta este de peste 16 ani.

Șomajul afectă, în martie 1994 tinerii în vârstă de mai puțin de 24 de ani, femeile, absolvenții de învățământ profesional, tehnic de maeștri și liceal, locuitorii din mediul urban (cu excepția municipiului București) și pe cei care nu au lucrat niciodată sau care au fost concediați dintr-o întreprindere a industriei prelucrătoare (textile, construcții de mașini etc).

O persoană care, fără să se țină seama de efectele structurale, cumulează aceste caracteristici este denumită în genere "șomer-tip".

În ce privește structura pe sectoare, după toate aparențele, populația ocupată este supraestimată în mediul rural prin îndrumarea acestor ajutoi familiari. Dimpotrivă, industria, localizată în zonele urbane, a concediat 10% din angajați, în condițiile creșterii producției cu 1,3%. Aceste concedieri corespund mai mult surplusului de forță de muncă decât unor reale transformări structurale.

<sup>21</sup> www.mmuncii.ro

La ora actuală se remarcă că o rată de activitate feminină ridicată în comparație cu multe țări vestice 57,2% față de 71,2%, pentru bărbați. Totuși, femeile și bărbații nu au comportamente similare pe piața forței de muncă, femeile au statutul de ajutoari familiali în proporție de 24% față de 7,4% la bărbați. Șomerii, în proporție de 52% iau contact cu prietenii, rudele, colegii, sindicatele pentru a găsi o slujbă sau iau direct legătura cu patronii (45%). Abordarea directă este deci preferată de către solicitanții de locuri de muncă, lăsând la urmă oficiile de forță de muncă sau anunțurile la ziare.

Bucureștenii sunt mult mai înclinați (în raport cu provincia) să înceapă o astfel de activitate (pe cont propriu, urmare a instituționalizării proprietății private) 9,3% dintre ei se gândesc să se așeze pe propriile picioare. Mai mult, este nevoie de un capital pentru a putea începe o afacere, și, se pare că bucureștenii au mai des acest capital.

Șomajul se caracterizează prin:

1. Nivelul la care a ajuns, ceea ce se poate exprima:
  - a) absolut, ca număr al șomerilor;
  - b) relativ, ca rata a șomajului, calculată sub forma raportului procentual dintre numărul șomerilor și populația ocupată, iar alteleori ca raport între numărul șomerilor și populația activă sau disponibilă. În S.U.A rata naturală a șomajului este de 5% față de 4% cât era la începutul anilor 1970 și 3% după cel de-al doilea război mondial.
- 2) Intensitatea cu care se manifestă, dacă presupune pierderea locului de muncă și încetarea totală a activității (șomaj total) sau numai diminuarea activității depuse cu scăderea duratei săptămânii de lucru și scăderea corespunzătoare a salariului (șomaj parțial).
- 3) Durata, perioada de la momentul pierderii locului de muncă sau diminuarea activității depuse până la reluarea normală a muncii.
- 4) Structura sau componenta pe categorii de vârstă, nivel de calificare, sex, rasă etc:

*Criterii de caracterizare:*

După nivel: - absolut - număr  
- relativ - rată

După durată

Structura: - rasă  
- sex  
- vârstă  
- calificare  
- domeniu de activitate  
- grad de pregătire

**Șomajul se formează pe baza a două mari procese :**

- pierderea locurilor de muncă de către o parte a populației ocupate
- creșterea ofertei de muncă prin realizarea de către noile generații a vârstei legale pentru a se putea angaja și afirmarea nevoii de a lucra a unor persoane apte de muncă, dar inactive, în condițiile unei cereri de muncă inferioare, acestei creșteri.

În cadrul primului proces, în funcție de cauzele directe care îl determină, se disting mai multe forme sau genuri de șomaj, dintre care se menționează :

- a) **șomajul ciclic sau conjunctural**, cauzat de crize și conjuncturi defavorabile, trecătoare dar care se repetă la intervale de timp mai lungi, sau mai scurte.
- b) **șomajul structural**, derminat de modificarea structurii economiei pe activități, ramuri și subramuri sub incidența evoluției nevoilor, crizei energetice, revoluției tehnico-științifice ;

- c) **șomajul tehnic**<sup>22</sup>, format ca urmare a locuirii vechilor tehnici și tehnologii cu altele noi și restrângerea locurilor de muncă prin reorganizarea unor activități sau firme ;
- d) **șomaj de “fiecțiune”**. Există întotdeauna persoane care își schimbă locul de muncă și sunt înregistrate temporar ca șomeri. Numărul lor poate fi redus prin fluxuri mai bune de informații ( punând la un loc posturile vacante și pe șomeri) și prin instruire.
- e) **șomajul sezonier**. Agricultură construcțiile și turismul sunt în mod special vulnerabile la variațiile sezoniere.
- f) **șomajul rezidual**. Acesta este nucleul format din oameni care în mod virtual sunt de neangajat, poate din cauza incapacității lor de a se integra în lumea modernă.

Cel de-al doilea proces generează șomajul datorită stării economiei care prin nivelul dezvoltării dinamice, strunțurale și alte caracteristici, nu poate asigura creerea de locuri de muncă în pas cu creșterea ofertei de muncă. Există o evoluție ciclică evidentă a șomajului. Pe măsura ce crește, cererea companiile angajează mai mulți lucrători și șomajul descrește. Când nu mai există forță de muncă disponibilă când se atinge rata normală a șomajului) cererea devine generatoare de inflație sau de importuri.

Șomajul în țările industrializate a început din nou să crească la începutul anilor 1990, atingând o medie de 8% din forță de muncă în 1995 (mai mult decât dublul ratei medii din anii 1960). Rata era mai mare în Europa (11%) și semnificativ mai mică în Japonia (3%) unde locurile de muncă pe viață fac parte din cultură.

Structura șomajului ajută la identificarea domeniilor care ridică probleme economice .Șomajul pe termen lung (persoanele aflate în șomaj de peste 6 luni) reprezintă aproape jumătate din șomajul total până la începutul anilor 1990 deși era mai scăzut în Japonia (36% în 1994) și Statele Unite (20%), unde exista o mobilitate mai mare a forței de muncă. În 1990, un șomer așteaptă în medie de 10 săptămâni, în Statele Unite pentru a-și găsi un loc de muncă, în comparație cu un an în Franța.

Fluctuația lunară a șomajului este un bun ghid al evoluțiilor economice. Alte cifre, cum ar fi cererile săptămânale de ajutor de șomaj și anunțurile publicitare pentru posturile vacante oferă un sprijin util pentru datele asupra șomajului.

Cifrele privitoare la șomajul regional oferă un ghid al șomajului structural, deoarece, pune în evidență relațiile dintre pierderile de locuri de muncă și unele ramuri de activitate de muncă despre care se știe că se află în declin.

În România, șomajul a început să fie urmărit din februarie 1991 și în 1999 număra 1148000 persoane cu o rată a șomajului de aproximativ de 12%.

#### Politica de diminuare a șomajului și de utilizare a forței de muncă<sup>23</sup>

1. Reducerea duratei (săptămânale) a muncii	1. Indemnizații (ajutoare) pentru protecția socială a ponderilor
2. Repatrierea imigranților	2. Orientarea indemnizațiilor pentru inserția șomerilor în viața activă
3. Programe de muncă cu timp redus și atipice	
4. Scăderea vârstei de pensionare	
Raționalizarea muncii	Politica de diminuare a șomajului și de utilizare a forței de muncă
Adaptarea la mediul economic	Dezvoltarea economico-socială
1. Adaptarea pregătirii (calificării) forței de muncă	1. Progrese în domeniul muncii: managementul resurselor umane,

<sup>22</sup> www.wall-street.ro

<sup>23</sup> www.scribube.com

2. Creșterea productivității și competitivității, recucerirea piețelor interne și externe	<p>creșterea gradului de tehnicitate, ameliorarea condițiilor de muncă</p> <p>2. Dezvoltarea economiei și crearea de locuri de muncă prin: cheltuieli publice mai mari, crearea de noi locuri de muncă în administrație, dezvoltarea prestațiilor de servicii care solicită puțin capital și multă muncă.</p> <p>3. Creșterea exporturilor și asistenței tehnice externe</p>
---	--

### Politici antișomaj.

Politicile adoptate vizează diminuarea șomajului prin măsuri ce se referă la:

I. șomeri

II. populația ocupată

Măsurile care se referă direct la șomeri sunt cele ce vizează organizarea pregătirii și calificării lor, trecerea la noi forme de ocupare, reglementări juridice privind înscrierea, radierea sau plasarea șomerilor. Programele de instruire reprezintă cea mai răspândită categorie de măsuri pentru șomeri.

Măsurile care privesc populația ocupată au ca scop atât prevenirea șomajului cât și reducerea acestuia prin crearea unor posibilități de angajare.

Măsura cea mai semnificativă, care se poate lua pe timp limitat se referă la “împărțirea muncii” între cei angajați și crearea unor noi locuri de muncă.

O altă măsură o reprezintă “programele speciale” de creare de locuri de muncă care cuprind o gamă vastă de acțiuni (de exemplu: înființarea de întreprinderi în “zonele defavorizate” unde rata șomajului este peste media pe țară, acestor întreprinzători acordându-li-se o serie de facilități dacă angajează șomeri: credite cu dobândă mică de aproximativ 17.5% se acordă întreprinzătorilor care creează locuri de muncă pentru șomeri etc).

La nivel regional, în intervalul de timp analizat, se constată o scădere a ratei ocupării de la 61,5 în 2005 la 60,6 în 2009. În același timp însă, observăm că rata ocupării la nivel regional este mai crescută decât cea de la nivel național pe parcursul întregii perioade analizate (2,5 pp în 2007). Cel mai mare decalaj procentual între cele două sexe, la nivelul regiunii de nord est, este de 7,9 puncte procentual în 2009 (64,5% pentru bărbați, față de 56,6% pentru femei ).

**Tabel nr. 8. Rata de ocupare pe sexe și vârstă la nivel regional și național**

Anul \ Vârsta		2005		2006		2007		2008		2009	
		National	NE	National	NE	National	NE	National	NE	National	NE
15-64	total	57,7	61,5	58,8	60,1	58,8	61,3	59,0	60,5	58,6	60,6
	M	63,9	64,0	64,7	62,0	64,8	63,3	65,7	63,7	65,2	64,5
	F	51,5	59,0	53,0	58,0	52,8	59,1	52,5	57,1	52,0	56,6

Datele prezentate în tabelul de mai jos evidențiază următorul aspect: cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât și valorile ratei ocupării sunt mai crescute. În regiunea de nord est cea mai mare rată a ocupării se înregistrează în rândul bărbaților cu studii superioare (86,8% în 2007).

**Tabel nr. 9 Rata de ocupare după nivelul de educație  
- Regiunea Nord Est 2006 - 2008 (%).**

	2006				2007				2008			
	Total	Scăzut	Mediu	Superior	Total	Superior	Mediu	Scăzut	Total	Superior	Mediu	Scăzut
<b>TOTAL</b>	60.1	49.4	63.5	84.1	61.3	85.5	62.9	52.8	60.5	66.8	62.1	52.0
Masculin	62.0	50.9	65.4	83.4	63.3	86.8	65.0	54.4	63.7	82.3	65.6	55.4
Feminin	58.2	48.1	61.4	84.7	59.1	84.3	60.5	51.3	57.1	82.2	58.1	48.9
Urban	53.7	16.8	57.6	83.9	53.5	85.7	55.4	18.5	53.5	82.8	54.5	19.7
Rural	66.1	60.5	71.4	85.2	68.4	83.8	72.7	63.8	66.8	78.2	71.8	61.6

Sursa: INS (AMIGO) – „Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj”, ed. 2007-2009

Dar, din păcate, șomajul este astăzi unul din fenomenele cele mai puțin acceptate care afectează economiile tuturor țărilor.

Dacă ar fi să ne luăm după statisticile efectuate la nivelul Regiunii Nord – Est, șomerii din  **județul Bacău** sunt slab instruiți, sunt în majoritate din mediul rural și în general sunt delăsători când vine vorba de participarea la cursuri de formare profesională. Acesta este profilul celor care încearcă să își găsească un loc de muncă, potrivit datelor provenite de la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) Bacău.

Rata șomajului în 2011 a fost într-un trend descrescător, după cum arată centralizarea pe anul trecut provenită de la AJOFM Bacău. Dacă la începutul anului a avut loc o ușoară creștere a ratei șomajului până la 8,26% în luna martie, pe parcursul anului, de la lună la lună, rata a scăzut, în luna noiembrie ajungând la 6,01% și în decembrie la 6,1 %, fiind în evidența AJOFM Bacău, la 31 decembrie, 13.828 de șomeri, din care 6.500 indemnizați.

Potrivit datelor statistice, cei mai mulți șomeri provin din mediul rural, ceea ce este o problemă în special pentru că agenția întâmpină probleme în implementarea măsurilor active de reintegrare a acestora pe piața muncii. Directorul AJOFM Bacău a specificat faptul că fiind la distanțe mari de Bacău, de centrul de formare, de multe ori agenția nu poate fi alături de ei și de situația în care, dacă șomerii sunt cuprinși în măsuri active, se găsesc mai greu locuri de munca în zona lor<sup>24</sup>.

Totodată, cea mai mare parte a celor care nu au o slujbă stabilă este formată din tineri și persoane trecute de 40 de ani. Un procent de 20 % sunt șomeri până în 25 de ani, 19,6 % sunt cu vârstă cuprinse între 30 și 39 de ani, iar 26,4 % sunt șomeri între 40 și 49 de ani.

Directorul AJOFM Bacău a explicat că după nivelul de instruire șomerii cu un nivel de instruire scăzut au avut ponderea cea mai mare din totalul șomerilor înregistrați în bazele agenției. 71 % din șomeri au un nivel de instruire scăzut. Vorbim de șomeri care nu au finalizat cursuri primare sau le-au încheiat doar pe cele de gimnaziu. O mică parte au cel mult cursuri profesionale. 21 % din cei care nu au un loc de muncă au studii medii și doar 8 % sunt cu studii superioare. Din cei peste 13.000 de șomeri din județ, aproape 14 % sunt de lungă durată. Vorbim tot de persoane care din cauza slabei pregătiri, a zonei în care locuiesc (provenind în special din mediul rural) nu pot fi încadrați ușor pe piața muncii. În plus, nu sunt interesate nici de cursurile de recalificare, dovadă faptul că refuză formarea, renunță la șomaj sau abandonează pe parcurs.

<sup>24</sup> www.ziare.com

Populația activă din județ, la finele anului 2011, era de 226.400 de persoane, într-o continuă scădere din 2001 încoace. Dacă înainte de venirea crizei, în 2008, populația activă număra 235.600 de persoane, în fiecare an a scăzut cu 1000 de persoane, iar din 2010 în 2011 scăderea este de 9000 de angajați.

### NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei – BACAU

	persoane												
	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	19414	18701	17470	14983	13578	14308	13680	14010	13787	13680	13828	13974	13240
Bărbați	12369	11882	10997	9251	8210	8450	7772	7818	7577	7502	7808	8086	7724
Femei	7045	6819	6473	5732	5368	5858	5908	6192	6210	6178	6020	5888	5516

*Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*

### RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei– BACAU

	%												
	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	8,6	8,3	7,7	6,6	6,0	6,3	6,0	6,2	6,1	6,0	6,1	6,2	5,8
Bărbați	9,9	9,5	8,8	7,4	6,5	6,7	6,2	6,2	6,0	6,0	6,2	6,4	6,2
Femei	7,0	6,8	6,4	5,7	5,3	5,8	5,8	6,1	6,1	6,1	6,0	5,8	5,5

<sup>1)</sup> Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

*Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*

**Rata șomajului în județul Iași** a crescut de la 5,28% la 5,34%, potrivit ultimelor date centralizate de **Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM)**. Modificarea procentuală a fost determinată de creșterea cifrei de șomeri cu 166 de persoane, pe fondul păstrării elementului de raportare, numărul de persoane active, la aproximativ 307.000. Adriana Sirghie, purtătorul de cuvânt al AJOFM Iași a explicat ca este vorba de mărirea a ceea ce se numește stoc de șomeri cu 166 de persoane. În principal, sunt persoane care au terminat perioada în care primeau indemnizație și au preferat sa ramana in evidențele noastre ca șomeri neindemnizați<sup>25</sup>.

Astfel, dacă în luna octombrie erau înregistrate 16.233 persoane fără un loc de muncă, numărul șomerilor a ajuns acum la 16.399. Cifra șomerilor indemnizați a variat foarte puțin, ceea ce confirmă informațiile cu privire la faptul că se înregistrează lunar puține concedieri. În luna octombrie primeau indemnizație pentru șomaj 4.518 persoane, iar numărul lor a crescut la 4.570 în noiembrie. În același timp, numărul contractelor de muncă încheiate în acest an a depășit 11.000, multe dintre ele fiind, însă, încheiate pe o perioadă determinată de timp. Ca structură, șomerii ieșeni au peste 40 de ani, studii cel mult liceale sau profesionale, sunt bărbați și provin din mediul rural. Datele înregistrate de AJOFM vizează doar persoanele care se deplasează la sediul instituției pentru a fi luate în evidență, iar rata șomajului se obține prin raportarea persoanelor înregistrate la totalul populației active.



<sup>25</sup> www.bzi.ro

## NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei JUDEȚUL IASI

persoane

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	19333	19060	18640	18337	18254	17514	17272	16233	16399	16024	16312	16257	16192
Bărbați	11995	11709	11352	11075	10804	10172	9993	9387	9490	9277	9584	9651	9676
Femei	7338	7351	7288	7262	7450	7342	7279	6846	6909	6747	6728	6606	6516

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

## RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei

(%)

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	6,3	6,2	6,1	6,0	5,9	5,7	5,6	5,3	5,3	5,2	5,3	5,3	5,3
Bărbați	7,2	7,0	6,8	6,6	6,5	6,1	6,0	5,6	5,7	5,6	5,7	5,8	5,8
Femei	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,2	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7	4,6

<sup>1)</sup> Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Numărul salariaților din **județul Botoșani**, la sfârșitul lunii iunie 2011, a fost de 49.485 persoane, în creștere cu 331 persoane față de mai 2011 și în scădere cu 875 persoane față de iunie 2010, potrivit datelor Direcției Județene de Statistică<sup>26</sup>.

Câștigul salarial mediu brut în iunie 2011 a fost de 1.432 lei/salariat, în scădere cu 25 lei față de mai 2011 și în scădere cu 102 lei comparativ cu iunie 2010.

Câștigul salarial mediu net în iunie 2011 a fost de 1.046 lei/salariat, în scădere cu 17 lei față de mai 2011 și în scădere cu 85 lei comparativ cu iunie 2010. Câștigul salarial mediu brut realizat în iunie 2011 la nivelul județului Botoșani este mai mic cu 594 lei/salariat față de media pe țară, iar câștigul salarial mediu net mai mic cu 426 lei/salariat.

La sfârșitul lunii iunie 2011, conform datelor comunicate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, în județul Botoșani au fost înregistrați 5.426 șomeri, din care 3.189 bărbați și 2.237 femei. Față de luna precedentă, numărul șomerilor înregistrați a scăzut cu 629 persoane (451 bărbați și – 178 femei). În raport cu iunie 2010, numărul șomerilor înregistrați la sfârșitul lunii iunie 2011 este mai mic cu 4.798 persoane (-3.356 bărbați și -1.442 femei).

Din totalul șomerilor înregistrați la sfârșitul lunii iunie 2011, 272 sunt cu studii superioare, 1.092 cu studii medii și 4.062 muncitori. De remarcat că doar 38,1 % din total sunt indemnizați conform legii (date comunicate de A.J.O.F.M. Botoșani).

Rata șomajului la finele lunii iunie 2011 a fost de 3,5%, mai mică cu 0,4% față de mai 2011 și mai mică cu 3,0% față de iunie 2010.

## NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei - BOTOȘANI

persoane

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	9516	7974	6808	6055	5426	5523	5783	5809	5900	6019	6125	6316	6361
Bărbați	5961	5023	4204	3640	3189	3092	3116	3040	3080	3223	3420	3713	3796
Femei	3555	2951	2604	2415	2237	2431	2667	2769	2820	2796	2705	2603	2565

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

<sup>26</sup> www.botosaninews.ro.

## RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei - BOTOȘANI

%

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	6,1	5,2	4,4	3,9	3,5	3,6	3,7	3,8	3,8	3,9	4,0	4,1	4,1
Bărbați	7,8	6,6	5,5	4,8	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0	4,2	4,5	4,9	5,0
Femei	4,5	3,8	3,3	3,1	2,8	3,1	3,4	3,5	3,6	3,6	3,4	3,3	3,3

<sup>1)</sup>Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Decembrie 2011 nu a adus modificări importante pe piața forței de muncă în **județul Neamț**<sup>27</sup>, astfel încât încheiem anul cu mai bine de 10.000 de persoane în căutarea unui loc de muncă. În scriptele oficiale sînt înscrși 10.525 de șomeri, aproape la fel ca luna trecută. Se pare că cel mai greu de integrat pe piața muncii sunt bărbații, pentru că din totalul celor fără slujbă numai 4.863 sunt femei.

În aceste condiții rata șomajului la nivel de județ a fost stabilită la 5,09%, în timp de ponderea șomerilor în populația stabilă, persoane între 18 și 62 de ani, a ajuns la valoarea de 2,96%. Mulți dintre cei în căutarea unei slujbe și-au pierdut locul de muncă de ceva vreme, așa că între timp a expirat și perioada în care au fost susținuți financiar de către stat. Numai 4.417 de nemțeni mai încasează ajutorul de șomaj. În zona Piatra Neamț, care include și comunele limitrofe sunt înregistrați 3.252 de șomeri, cu o pondere sub cea pe județ, de 2,19%, în scădere. În municipiul reședință de județ sunt 1.399 de persoane în căutarea unui serviciu, ceva mai puțini decît luna trecută. Pe zone, cea mai grea situație este în Dragomirești, singura localitate unde ponderea șomerilor trece de pragul de 10%. Din populația stabilă de 1.281 de persoane, 151 de suflete nu au un loc de muncă stabil, ponderea celor fără serviciu în populația stabilă fiind de 11,79%. Zona Roman numără mai mulți șomeri decît Piatra, în total 3.486. 935 sunt în oraș, ponderea fiind sub cea la nivel de județ, 1,94%. Aici sunt 4 localități unde indicatorul urmărit trece de 10%, Boghicea cu 11,04%, Valea Ursului unde ponderea este de 10,87%, Văleni, cu 11,24% și Oniceni cu 10,74%. În Tîrgu Neamț sunt 390 de persoane în căutarea unui loc de muncă, iar în zonă sunt 2.414 de șomeri, cei mai mulți fiind în Răucești și Pipirig. Și la Bicaz gradul de ocupare este destul de mic, deoarece în zonă sunt 934 șomeri, cu o pondere de 5,65%, în creștere față de luna trecută. În oraș sunt 315 de persoane fără loc de muncă. Cam aceeași situație este în Poiana Teiului, unde 101 de persoane fără serviciu fac ca ponderea să fie de 3,4%. La nivelul zonei sunt 439 de șomeri cu un indicator mai mic, de 3,21%.

## NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei - NEAMȚ

persoane

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	14571	12909	12380	11208	10774	10739	10808	10884	10568	10525	10324	10525	10447
Bărbați	8401	7371	6961	6008	5706	5671	5667	5688	5544	5662	5767	6005	6052
Femei	6170	5538	5419	5200	5068	5068	5141	5196	5024	4863	4557	4520	4395

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

<sup>27</sup> www.monitorulneamt.ro



## 11. RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei

%

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	7,0	6,2	6,0	5,4	5,2	5,2	5,2	5,3	5,1	5,1	5,0	5,1	5,0
Bărbați	7,8	6,8	6,4	5,5	5,3	5,2	5,2	5,2	5,1	5,2	5,3	5,5	5,6
Femei	6,3	5,6	5,5	5,3	5,1	5,1	5,2	5,3	5,1	4,9	4,6	4,6	4,5

<sup>1)</sup>Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

**Vasluiul** rămâne în continuare frunțaș în ce privește numărul de persoane fără locuri de muncă. Potrivit datelor Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM), rata șomajului la nivelul județului, în ultima lună decembrie a anului trecut a fost de 9.61%. În evidențele AJOFM sunt înregistrați 15.081 șomeri. Din totalul de șomeri înregistrați, 4.696 sunt șomeri indemnizați și 10.385 sunt șomeri neindemnizați. Cei mai mulți vasluieni fără locuri de muncă sunt bărbații. Se pare că aceștia reușesc cu greu să-și găsească un job, mai ales pe vreme de iarnă. Rata șomajului în rândul femeilor este de 7.13%, iar în rândul bărbaților este de 12.11%, județul Vaslui fiind pe locul doi la nivel național ca număr de șomeri, pe primul loc fiind județul Mehedinți<sup>28</sup>.

### NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei - VASLUI

persoane

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	18964	17985	16509	15474	15317	14546	14359	14311	14341	14782	15081	15458	15781
Bărbați	12348	11762	10665	9952	9814	9077	8767	8628	8706	9063	9467	9800	10029
Femei	6616	6223	5844	5522	5503	5469	5592	5683	5635	5719	5614	5658	5752

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

### RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei

%

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total județ</b>	12,1	11,5	10,5	9,9	9,8	9,3	9,2	9,1	9,1	9,4	9,6	9,9	10,1
Bărbați	15,8	15,0	13,6	12,7	12,5	11,6	11,2	11,0	11,1	11,6	12,1	12,5	12,8
Femei	8,4	7,9	7,4	7,0	7,0	6,9	7,1	7,2	7,2	7,3	7,1	7,2	7,3

<sup>1)</sup>Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

**Rata șomajului în județul Suceava**, la finele lunii ianuarie 2012, a fost de 4,89%. Potrivit declarațiilor oferite de conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava, valoarea înregistrată depășește cu aproape 0,3 procente cifra înregistrată în luna precedentă.

Îmbucurător totuși este că valoarea lunii ianuarie 2012 este tot cu aproape 0,3% mai mică decât rata șomajului înregistrată pe parcursul anului 2011 când era de 5,26%, continuându-se plasarea județului nostru sub rata medie a șomajului pe țară. În baza de date a AJOFM Suceava figurează aproape 12.600 de persoane, cifra bărbaților șomeri depășind cu circa 1.600 cifra femeilor șomere înregistrate în evidențele agenției. Totodată, în ceea ce privește absolvenții înregistrați în evidențele agenției, aceștia sunt cu aproximativ 300 de persoane mai puține decât

<sup>28</sup> www.bzi.ro

în aceeași perioadă a anului trecut, ponderea deținând-o cele cu nivel de studii primar și gimnazial, de aproape 70%”<sup>29</sup>.

### NUMĂRUL ȘOMERILOR ÎNREGISTRAȚI - la sfârșitul perioadei - SUCEAVA

persoane

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total judet</b>	17734	14663	12633	11189	10635	10514	10588	11085	11154	11242	11908	12590	12644
Bărbați	10567	8725	7378	6315	5946	5755	5647	5910	5912	5947	6466	7089	7245
Femei	7167	5938	5255	4874	4689	4759	4941	5175	5242	5295	5442	5501	5399

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

### RATA ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT - la sfârșitul perioadei

%

	2011											2012	
	feb.	mar.	apr.	mai	iun.	iul.	aug.	sep.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.
<b>Total judet</b>	6,9	5,7	4,9	4,3	4,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,4	4,6	4,9	4,9
Bărbați	7,6	6,3	5,3	4,5	4,3	4,1	4,1	4,2	4,2	4,3	4,6	5,1	5,2
Femei	6,1	5,0	4,5	4,1	4,0	4,0	4,2	4,4	4,4	4,5	4,6	4,7	4,6

<sup>1)</sup> Rata șomajului înregistrat, recalculată cu populația activă civilă la 1 ianuarie 2011.

Sursa de date: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

### Situația locurilor de muncă vacante în județele regiunii de nord est în perioada 2009-2010

Din datele furnizate de AJOFM-le din regiunea de nord est (**tabel nr. 10**), se constată o scădere alarmantă a numărului de locuri de muncă vacante începând cu anul 2009 (excepție județul Bacău).

Domeniile în care au fost comunicate cele mai multe locuri de muncă vacante de către angajatori în perioada 2009-2010 au fost :

- în județul Bacău - construcții (zidar, dulgher, zugrav, fierar betonist, instalator), comerț (vanzator, gestionar), industria confecțiilor din textile, blănuri și pielărie (operator confecționar îmbrăcăminte), hoteluri și restaurante (ospătar, barman, bucatar), prelucrări mecanice (lăcătuș mecanic, electrician, mecanic);
- în județul Botoșani, pentru anul 2009: construcții (1710 de locuri de muncă din care 1232 pentru muncitori necalificați), confecții textile și pielărie (1006 de locuri de muncă din care 315 pentru confecționeri îmbrăcăminte) iar pentru anul 2010 (sem. I): construcții (1735 de locuri de muncă din care 862 pentru muncitori necalificați), confecții textile și pielărie (511 de locuri de muncă din care 227 au fost pentru confecționeri îmbrăcăminte);
- în județul Iași – construcții, servicii și mecanic;
- în județul Neamț, pentru anul 2009: servicii (45 % din totalul locurilor de muncă anunțate), construcții și fabricarea diverselor produse necesare în acest domeniu (18 % din totalul locurilor de muncă anunțate) , fabricarea de produse textile, alimentare, mobilă, fire textile, mase plastice, energie electrică, extracție gaze (30 % din totalul locurilor de muncă), cultivarea plantelor și creșterii animalelor (restul locurilor de muncă). Pentru persoanele cu studii superioare au fost solicitări de directori societăți

<sup>29</sup> <http://www.newsbucoovina.ro>

comerciale, ingineri în domeniul de producție, cercetare și manageri resurse umane sau achiziții. În anul 2010, au fost locuri de muncă pentru personalul cu școală profesională și studii medii în domeniul serviciilor de orice fel, inclusiv servicii medicale (50 % din totalul locurilor de muncă), construcții și fabricarea diverselor produse necesare în acest domeniu (15 % din totalul locurilor de muncă), fabricarea de produse textile, alimentare, telecomunicații (30 % din totalul locurilor de muncă);

- În județul Suceava pentru anul 2010: construcții (2326 de locuri de muncă dintre care 1662 pentru muncitori necalificați); tăierea și rindeluirea lemnului (1142 de locuri de muncă dintre care 607 pentru muncitori necalificați); comerț cu amănuntul (1072 de locuri de muncă dintre care 576 pentru vânzători); servicii de administrație publică (659 locuri de muncă); transporturi rutiere de marfuri (591 de locuri de muncă) și fabricarea încălțămintei (469 locuri de muncă);
- în județul Vaslui – construcții, agricultură, poduri și drumuri (muncitori necalificați), servicii (vânzători), industria textilă (confeccioneri).

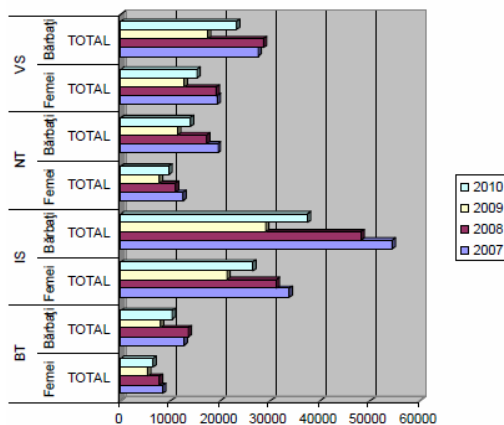
**Tabel nr. 10 – Număr de locuri de muncă**

	BC		BT		IS		NT		SV		VS	
	vacante	Ocupate	vacante	ocupate	Vacante	ocupate	vacante	ocupate	vacante	ocupate	vacante	ocupate
2007	12379	10563	12880	10171	20592	16075	38047	32455	34786	32253	10671	10473
2008	11662	10147	9009	7752	17349	13850	31377	27042	32905	29582	9245	8890
2009	11998	11540	7009	5517	12589	8239	17989	14958	20281	18859	5773	5243
2010	13594	11008	8131	6503	13256	11106	16183	13594	24835	21955	6766	6605

Sursa: [www.stpne.ro](http://www.stpne.ro)

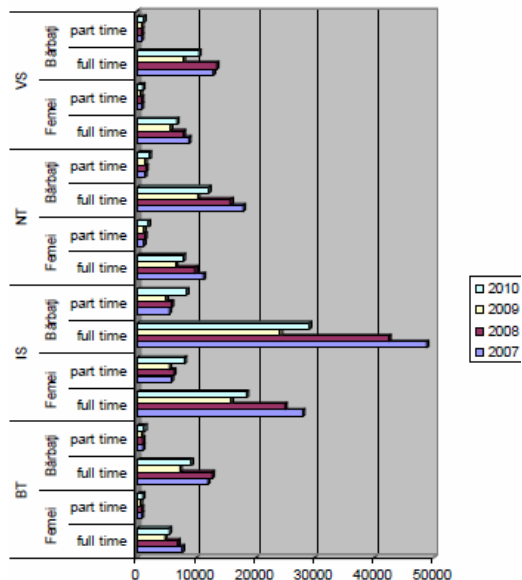
Din datele furnizate de Inspectoratele Teritoriale de Muncă din județele Botoșani, Iași, Neamț și Vaslui se observă faptul că cele mai puține contracte individuale de muncă au fost încheiate în anul 2009. În toate județele menționate mai sus, pe întreaga perioadă analizată, numărul persoanelor cu contracte individuale de muncă de gen feminin este mai mic decât al persoanelor de gen masculin. Așadar, în ultimii ani, se pare că femeile au fost mai slab integrate pe piața muncii decât bărbații (grafic nr. 7). Cele mai multe contracte individuale de muncă au fost încheiate pe perioadă nederminată (grafic nr. 8) și cu program full-time (grafic nr. 9). Doar începând cu anul 2010 (comparativ cu anii precedenți) se remarcă o ușoară tendință de creștere a numărului de contracte încheiate pe perioadă determinată și a celor cu program part-time.

**Grafic nr. 7 – Distribuția persoanelor cu contracte individuale de muncă înregistrate în decursul anului, după gen**



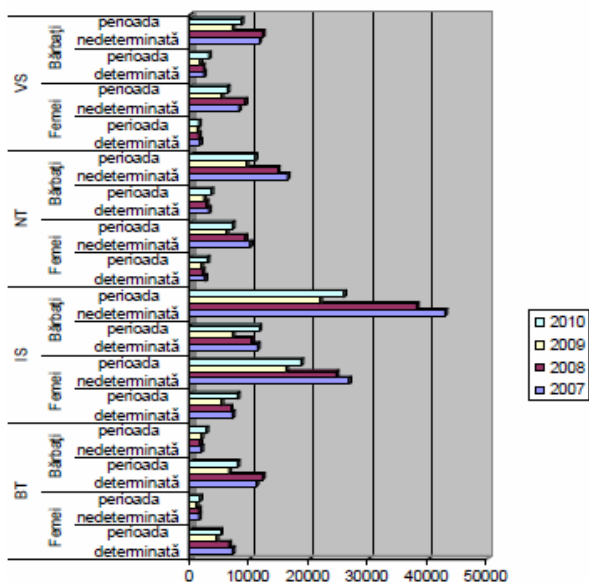
Sursa: [www.stpne.ro](http://www.stpne.ro)

**Grafic nr. 9 – Numărul de persoane cu contracte individuale de muncă înregistrate în decursul anului (ful time – part time)**



Sursa: [www.stpne.ro](http://www.stpne.ro)

**Grafic nr. 10 – Numărul de persoane cu contracte individuale de muncă înregistrate în decursul anului (perioadă determinată - nedeterminată)**



Sursa: [www.stpne.ro](http://www.stpne.ro)

## CAPITOLUL VII

### PROTECȚIA SOCIALĂ A ȘOMERILOR

Primele forme de protecție socială au apărut la începutul secolului 19 și s-au referit la măsuri de asigurare socială; la acestea s-au adăugat cu timpul și elemente de asistență socială, ambele forme căpătând denumirea de „securitate socială”. Acest termen a fost utilizat pentru prima oară de instituțiile create în SUA, odată cu adoptarea legii securității sociale din 1935, care cuprindea reglementări cu privire la prevenirea riscului pentru bătrânețe, moarte, handicap și șomaj.

În prezent acțiunile de protecție socială vizează mai multe domenii în care sunt necesare eforturi colective, respectiv: sănătatea, instruirea și educația, cultura, condițiile de odihnă și recreere, mediul social – politic, într-un cuvânt, condițiile sociale de trai.

Obiectivul principal al protecției sociale îl constituie diminuarea sau chiar înlăturarea consecințelor unor riscuri asupra mediului și nivelului de trai ale unor segmente ale populației.

În fundamentarea și promovarea politicii sociale sunt considerate următoarele principii:

- protecția demnității umane;
- eliminarea oricărei forme de discriminare în întreaga politică de protecție socială
- promovarea parteneriatului social ca mijloc de control și eficientizare a tuturor măsurilor de politică și de protecție socială;
- flexibilitatea, respectiv adaptarea măsurilor de protecție socială la necesitățile reale ale grupurilor și persoanelor;
- orientarea obiectivelor și măsurilor de politică și protecție socială în direcția capacitării, mobilizării și participării tuturor forțelor sociale la relansarea creșterii economice, munca fiind prima sursă a bunăstării și libertății individului, sursa cea mai stabilă a sănătății economiei;
- descentralizarea treptată a protecției sociale.

Cheltuielile cu protecția socială a șomerilor au fost grupate pe următoarele categorii<sup>30</sup>:

- Ajutorul de șomaj și ajutorul de integrare profesională reprezintă sumele acordate, la cererea persoanelor îndreptățite, potrivit Legii nr. 1/1991, republicată în anul 1994 și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 47/1997, pe o perioadă de cel mult 270 de zile calendaristice.
- Indemnizația de șomaj (conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă intrată în vigoare la data de 1 martie 2002) reprezintă o compensare parțială a veniturilor care se acordă persoanelor aflate în șomaj, ca urmare a pierderii locului de muncă sau absolvenților instituțiilor de învățământ și militarilor care au efectuat stagiul militar și care nu s-au putut încadra în muncă și venituri de completare (conform O.U.G. nr. 170/2001 privind atenuarea impactului social ca urmare a procesului de reorganizare a sectorului producției de apărare și O.U.G. nr. 8/2003 privind stimularea procesului de restructurare, reorganizare și privatizare a unor societăți naționale, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat).

<sup>30</sup> LEGE nr.1 din 7 ianuarie 1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională

- Alocația de sprijin reprezintă suma ce s-a acordat persoanelor care au beneficiat de ajutorul de șomaj, sau ajutorul de integrare profesională și care nu au putut să se încadreze în muncă. Alocația de sprijin se acordă pe o perioadă de cel mult 18 luni (conform Legii nr. 1/1991, republicată în anul 1994 și completată prin O.U.G. nr. 47/1997).
- Cheltuieli pentru formarea profesională reprezintă cheltuielile efectuate pentru calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; formarea profesională se realizează prin cursuri, stagii de practică și specializare, organizate pe niveluri de pregătire, pe baza planului național de formare profesională.
- Plata absolvenților reprezintă suma acordată angajatorilor care au încadrat în muncă, absolvenți ai unor instituții de învățământ, pe durata nedeterminată. Suma lunară acordată este echivalentă salariului minim brut pe țară, pentru o perioadă de 12 luni (conform Legii nr. 76/2002 - art. 80, alin. 1). Plățile pentru stimularea șomerilor care se angajează înainte de expirarea perioadei de formare reprezintă sumele plătite în completarea veniturilor salariale, șomerilor care se încadrează în muncă înainte de expirarea perioadei în care beneficiau de indemnizație de șomaj; se acordă ca sumă lunară neimpozabilă, din bugetul asigurărilor sociale, în cuantum de 30% din indemnizația de șomaj primită în luna anterioară angajării (conform Legii nr. 76/2002 - art 72). Nu beneficiază de această sumă persoanele care se angajează la angajatorii cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani (conform Legii nr. 107/2004 - art. 1, pet. 31).
- Plățile pentru stimularea mobilității forței de muncă reprezintă sumele acordate ca prime de încadrare neimpozabile persoanelor (șomere) care se încadrează în muncă înainte de expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizație de șomaj, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își au domiciliul stabil. Prima de încadrare reprezintă echivalentul a două salarii minime brute pe țară.
- Plățile pentru stimularea angajatorilor care încadrează șomeri din categoria defavorizați reprezintă sumele acordate angajatorilor care au încadrat în muncă pe durată nedeterminată, absolvenți din rândul persoanelor cu handicap. Suma lunară acordată este echivalentă cu 1,5 salarii minime brute pe țară, pentru o perioadă de 18 luni (conform Legii nr. 76/2002 - art. 80, alin. 2).
- Plățile compensatorii efectuate în cadrul programelor de restructurare, privatizare și lichidare reprezintă sumele acordate persoanelor cărora li s-au desfășurat contractele individuale de muncă ca urmare a concedierilor colective (O.G. nr. 7/1998 și O.U.G. nr. 98/1999 cu modificările și completările ulterioare).
- Alte cheltuieli cuprind sumele acordate sub formă de credite întreprinderilor mici și mijlocii pentru înființarea de noi locuri de muncă, precum și cele necesare administrării fondului pentru plata ajutorului de șomaj.

## CHELTUIELI CU PROTECȚIA SOCIALĂ A ȘOMERILOR 2001 – 2009 IAȘI<sup>31</sup> [mii lei]

Regiunea Nord - Est	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Total</b>	<b>131154</b>	<b>161706</b>	<b>181141</b>	<b>200128</b>	<b>203266</b>	<b>216917</b>	<b>199067</b>	<b>215968</b>	<b>404418</b>
Indemnizație de șomaj <sup>1)</sup> (șomeri cu experiență în muncă)	45508	59268	82253	101042	101862	106327	94556	90786	247808
Indemnizație de șomaj <sup>2)</sup> (șomeri fără experiență în muncă)	10158	9568	7207	11080	11124	7864	6780	7024	13262
Alocație de sprijin	23541	20214	4463	41	-	-	-	-	-
Cheltuieli pentru formarea profesională	-	820	1077	1387	2214	2837	2628	2775	2401
Plata absolvenților	1445	2638	5281	7698	11058	9750	10474	9355	9307
Calificarea, recalificarea șomerilor	440	-	-	-	-	-	-	-	-
Plăți compensatorii	16945	-	-	-	-	-	-	-	-
Plăți pentru stimularea șomerilor care se angajează înainte de expirarea perioadei de șomaj	-	1916	4052	5041	1768	1886	1706	1608	1736
Plăți pentru stimularea mobilității forței de muncă	-	282	439	749	738	572	666	716	564
Plăți pentru stimularea angajatorilor care încadrează șomeri din categoria defavorizați	-	705	6928	11401	11861	14286	17472	20023	15511
Plăți compensatorii efectuate în cadrul programelor de restructurare, privatizare și lichidare	-	22153	9477	2825	3481	2899	1471	2187	3340
Plăți pentru stimularea absolvenților	-	-	-	-	-	330	612	731	424
Combaterea marginalizării sociale <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	1718	3170	4112	3512
Alte cheltuieli	33119	44143	59965	58865	59160	68446	59532	76651	106553

## CHELTUIELI CU PROTECȚIA SOCIALĂ A ȘOMERILOR 2003 – 2010 IAȘI<sup>32</sup> [mii lei]

- mii lei -

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Total</b>	<b>36146</b>	<b>41622</b>	<b>43409</b>	<b>46871</b>	<b>40852</b>	<b>39112</b>	<b>69067</b>	<b>99396</b>
Indemnizație de șomaj (șomeri cu experiență în muncă) <sup>1)</sup>	18096 <sup>2)</sup>	22873 <sup>2)</sup>	22729	23526	20361	13835	40021	56002
Indemnizație de șomaj (șomeri fără experiență în muncă) <sup>3)</sup>	2268 <sup>4)</sup>	2787 <sup>4)</sup>	3077	1744	1151	1269	2249	4371
Alocație de sprijin	837	-	-	-	-	-	-	-
Cheltuieli pentru formarea profesională	170	233	328	609	544	802	803	791
Plata absolvenților	1598	2820	3525	3820	4088	3947	4515	2924
Plăți pentru stimularea șomerilor care se angajează înainte de expirarea perioadei de șomaj <sup>5)</sup>	371	489	176	238	204	235	270	525
Plăți pentru stimularea mobilității forței de muncă <sup>5)</sup>	60	76	57	42	63	36	30	68
Plăți pentru stimularea angajatorilor care încadrează șomeri din categoria defavorizați <sup>5)</sup>	739	2147	1134	3279	3505	4965	3274	1838
Plăți compensatorii efectuate în cadrul programelor de restructurare, privatizare și lichidare	913	23	517	344	500	799	180	-
Plăți pentru stimularea absolvenților	-	-	-	56	108	86	71	53
Combaterea marginalizării sociale <sup>6)</sup>	-	-	-	323	234	279	378	336
Alte cheltuieli	11094	10174	11866	12890	10094	12859	17276	32488

<sup>31</sup> <http://www.iasi.insse.ro>

<sup>32</sup> <http://www.iasi.insse.ro>

## Topul județelor din România după cheltuielile cu protecția șomerilor<sup>33</sup>

SOMAJ				
CHELTUIELILE ANUALE CU PROTECȚIA SOCIALĂ A SOMERILOR				
POZITIE	JUDEȚE	AN 2008 (lei)	AN 2010 (lei)	VARIATIE
1	Timis	22.586.152	113.651.838	403%
2	Galati	23.166.723	97.995.437	323%
3	Bihor	22.476.195	90.110.604	301%
4	Braila	12.885.565	51.348.319	299%
5	Ilfov	8.696.660	32.769.841	277%
6	Calarasi	10.375.241	38.394.852	270%
7	Vrancea	12.751.313	45.588.655	258%
8	Satu Mare	14.101.805	49.912.084	254%
9	Dambovită	25.087.265	88.609.423	253%
10	Giurgiu	10.869.626	37.316.456	243%
11	Olt	21.258.626	72.658.980	242%
12	Constanța	38.116.804	129.345.722	239%
13	Dolj	37.473.887	125.475.546	235%
14	Cluj	37.299.482	125.049.369	235%
15	Buzău	23.542.146	76.706.236	226%
16	Sibiu	27.064.443	87.696.779	224%
17	Prahova	60.119.699	193.352.638	222%
18	Arad	25.961.100	82.670.983	218%
19	Bistrița-Nasăud	24.179.922	75.585.216	213%
20	Mehedinți	21.792.613	66.865.937	208%
21	Mureș	31.257.352	95.949.202	207%
22	Argeș	45.192.734	138.437.890	206%
23	Salaj	17.927.543	54.563.146	204%
24	Teleorman	25.273.797	72.296.286	186%
25	Tulcea	14.356.746	40.641.567	183%
26	Hunedoara	53.453.240	148.417.158	178%
27	Ialomița	18.441.708	51.224.760	178%
28	București	109.431.364	293.956.285	169%
29	Harghita	33.024.680	86.413.979	162%
30	Suceava	39.091.225	99.797.889	155%
31	Iasi	39.112.274	99.395.756	154%
32	Valcea	32.562.577	82.114.598	152%
33	Bacău	47.985.618	119.619.704	150%
34	Neamț	31.113.628	76.509.552	146%
35	Vaslui	36.198.708	87.658.696	142%
36	Botoșani	22.466.489	51.899.208	131%
37	Alba	65.103.529	136.300.568	109%
38	Covasna	19.204.921	40.087.198	109%
39	Gorj	50.838.402	101.511.512	100%
40	Caras-Severin	36.952.701	66.119.243	79%
41	Maramureș	44.462.701	71.486.294	61%
42	Brasov	92.967.483	126.551.449	36%
	<b>TOTAL</b>	<b>1.386.224.687</b>	<b>3.822.056.855</b>	<b>176%</b>

<sup>33</sup> <http://www.econtext.ro>



**CAPITOLUL VIII****MĂSURI<sup>34</sup> ACTIVE DE OCUPARE****Persoana în cautarea unui loc de muncă**

- Servicii de preconcediere

În cazul unor restructurări ale activității care pot conduce la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale a personalului, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea somajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile. Astfel, angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului Muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților ce urmează să fie disponibilizați. În perioada preavizului, angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Pentru a veni în sprijinul persoanelor afectate de restructurările care au loc în economie, angajatorii au obligația de a înștiința agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile înainte acordării preavizelor prevăzute de lege.

Agențiile județene, prin personalul propriu, pot derula următoarele activități:

- informarea privind prevederile legale referitoare la protecția somerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională
- plasarea pe locurile de muncă vacante, existente pe plan local
- instruirea în modalități de cautare a unui loc de muncă
- reorientarea profesională în cadrul unei unități sau prin cursuri de formare de scurtă durată
- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a somajului

De serviciile de preconcediere pot beneficia, la cerere, și alte persoane amenințate de riscul de a deveni someri.

- Informare și consiliere în cariera

- informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii oferite persoanelor în cautarea unui loc de muncă, în mod gratuit. Acestea sunt:
- furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- dezvoltarea abilității și a încrederii în sine a persoanelor aflate în cautarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria carieră;
- instruirea în metode și tehnici de cautare a unui loc de muncă (prezentarea la interviu, întocmirea unui CV).
- Informarea și consilierea profesională se realizează de către centre specializate organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. Informarea privind piața muncii, stabilirea traseului profesional, evaluarea și autoevaluarea se realizează prin autoinformare, prin acordarea de servicii de consiliere individuală sau de grup oferite persoanelor în cautarea unui loc de muncă sau în cadrul job-club-urilor organizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

<sup>34</sup> <http://www.scribube.com>

- Consilierea profesionala si instruirea în metode si tehnici de cautare a unui loc de munca si de prezentare la interviuri în vederea ocuparii se realizeaza de catre consilieri de orientare a carierei, în cadrul centrelor de informare si consiliere privind cariera sau, la cerere, în cadrul altor forme organizate de instruire.

➤ **Medierea muncii**<sup>35</sup>

Serviciile de mediere a muncii reprezinta punerea în legatura a angajatorilor cu persoanele aflate în cautarea unui loc de munca, în vederea stabilirii de raporturi de munca sau de serviciu. Agențiile judetene pentru ocuparea fortei de munca au obligatia de a identifica locurile de munca vacante și de a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Participarea la serviciile de mediere este obligatorie pentru somerii care beneficiaza de indemnizatie de somaj. Serviciile de mediere constau în oferirea de informatii privind locurile de munca vacante si conditiile de ocupare a acestora, prin publicarea, afisarea acestora si organizarea de burse ale locurilor de munca, medierea electronica având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul, preselecia candidatilor corespunzator cerintelor locurilor de munca oferite și în concordanta cu pregatirea, aptitudinile, experienta și interesele acestora. În vederea realizării măsurilor pentru stimularea ocupării fortei de muncă, agențiile pentru ocuparea fortei de muncă au obligatia de a întocmi, pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, planul individual de mediere. Somerii care nu beneficiaza de indemnizații de somaj trebuie sa depuna o cerere la agențiile judetene pentru ocuparea fortei de muncă pentru a fi luati în evidenta în vederea medierii și, în cazul neincadrării în muncă, să reinnoiască cererea la 6 luni.

- De servicii de mediere gratuite beneficiază, la cerere, și:
  - ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia;
  - au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii;
  - cetățenii străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii;
  - nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Medierea muncii se poate realiza și contracost de către furnizori de servicii specializate, din sectorul public sau privat, acreditați de ANOFM.

ANOFM organizeaza în fiecare an o bursa generala a locurilor de munca si alte burse pentru grupuri tinta cum ar fi pentru absolventi, pentru persoanele de etnie romă, pentru tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului.

➤ **Cursuri de calificare si recalificare**

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca organizeaza, gratuit, cursuri de calificare/recalificare pentru someri. Persoanelor aflate în cautarea unui loc de munca li se ofera astfel posibilitatea dobândirii cunostintelor teoretice si practice specifice unei noi meserii care sa mareasca sansele ocuparii unui loc de munca. Formele prin care se realizează formarea profesională sunt: cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme, în condițiile legii.

Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca prevede ca serviciile de formare profesionala se acorda, gratuit, urmatoarelor categorii de persoane:

- șomerii;
- persoane care nu au putut ocupa loc de munca dupa absolvirea unei institutii de invatamant ;

<sup>35</sup> www.ajofmiasi.ro

- persoane care au obținut statutul de refugiat sau alta forma de protecție internațională, conform legii;
- cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii;
- persoane care nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție;
- persoane care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Serviciile de formare profesională se asigură, gratuit, la cererea persoanelor angajate, cu acordul angajatorului, sau la cererea angajatorului, și pentru persoanele aflate în următoarele situații:

- au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- au reluat activitatea după satisfacerea stagiului militar;
- au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate;
- persoanele care execută o pedeapsă privativă de libertate, care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

Persoanele înscrise la cursurile gratuite de formare profesională au următoarele drepturi:

- Să beneficieze de pregătire teoretică și practică pe toată durata cursului
  - Să beneficieze de rechizite și materiale de instruire și să primească în folosință manuale
  - Să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecție pe timpul instruirii practice
  - Să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se poate deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deplasării în alta localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu
  - să beneficieze de consultații medicale, analize medicale și teste necesare frecvenței cursului
  - Persoanele care nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire sau locuiesc la o distanță mai mare de 50 km de aceasta, au dreptul, pe perioada cât participă la pregătirea profesională, să beneficieze de cazare și de o sumă de bani pentru acoperirea mesei la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deplasării în alta localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu
- Persoanele care beneficiază de aceste drepturi nu pot beneficia de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire.

### ► **Consultanță pentru începerea unei afaceri**

- Pentru șomeri

Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se acordă, la cerere, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, sub forma de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță. Aceste servicii pot fi realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau, după caz, de firme private, organizații profesionale, fundații și asociații specializate

în aceste domenii, cu care agențiile încheie contracte. Serviciile se acordă, gratuit, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoanele beneficiază de indemnizații de șomaj.

#### ▪ **Pentru studenți**

Se acordă, în regim de gratuitate, servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri studenților care solicită credite cu dobândă avantajoasă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. În acest fel, studenții beneficiază de consultanță gratuită sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță.

#### ➤ **Completarea veniturilor salariale**

Persoanele care se angajează pentru program normal de lucru în perioada în care primesc indemnizația de șomaj beneficiază, din momentul angajării și până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să fie indemnizate, de o sumă lunară, neimpozabilă, reprezentând 30% din indemnizația de șomaj.

Persoanele menționate beneficiază de această sumă și în situația în care, în perioada pentru care au dreptul la indemnizația de șomaj, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează la un alt angajator.

#### ➤ **Încadrarea absolvenților de învățământ**

#### ➤ **Stimularea mobilității forței de muncă**

Persoanele care, în perioada în care primesc indemnizația de șomaj, se încadrează în muncă într-o localitate aflată la peste 50 km de domiciliu, beneficiază de o primă de încadrare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj egală cu de două ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data acordării.

Persoanele care, în perioada în care primesc indemnizația de șomaj, se încadrează într-o altă localitate și, astfel, își schimbă domiciliul, primesc o primă de instalare, egală cu șapte ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data instalării.

**Medierea muncii** este măsură cu ponderea cea mai mare (79,68 %) în totalul persoanelor încadrate până la 30 septembrie 2010, regiunile cu ponderea cea mai mare în total măsură au fost Nord-Vest – 17,56%, Vest – 15,41%, iar ponderea cea mai mică o deținea regiunea București-Ilfov – 4,52 %.

Până la 30 septembrie 2010, din totalul persoanelor încadrate prin activitatea de mediere (232.065 persoane) 67,10 % au fost încadrate pe locuri de muncă pe perioadă nedeterminată, iar 32,90 % pe perioadă determinată, față de aceeași perioadă a anului trecut când din totalul persoanelor ocupate prin activitatea de mediere (185.912 persoane) 72,05 % au fost încadrate pe locuri de muncă pe perioadă nedeterminată și 27,95 % pe perioadă determinată.

La 30 septembrie 2010 măsura de **informarea și consilierea profesională** deținea o pondere de 18,28 % din total persoane încadrate, față de 17,71 % cât a fost în aceeași perioadă a anului trecut.

Regiunile cu ponderea cea mai mare în total măsură sunt: Nord-Est (19,30 %), Nord-Vest (18,00%), Sud Vest Oltenia (16,81 %), iar regiunea București-Ilfov cu cea mai mică valoare, respectiv 0,91 %

**Ocuparea prin cursuri de formare profesională** este o măsură activă ce deținea în primele 9 luni ale anului 2010, la nivel național, un procent de 4,30 % din totalul realizărilor (291.237 persoane), față de 4,88 % cât a fost în aceeași perioadă a anului trecut.

În total măsură, ponderea cea mai mare în ceea ce privește numărul persoanelor încadrate prin organizarea de cursuri de formare profesională, o are regiunea Nord-Est – 19,94 %, urmată de regiunea Sud Muntenia – 17,97 % și regiunea Sud Vest Oltenia – 16,11 %.

Din totalul de 291.237 persoane încadrate în primele 9 luni ale acestui an 7,64 % au beneficiat de alocații acordate persoanelor care se încadrează în muncă înainte de expirarea perioadei de indemnizare pentru șomaj, față de 6,08 % cât a fost în aceeași perioadă a anului trecut.

Implementarea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a anumitor categorii de persoane defavorizate pe piața muncii, s-a concretizat în primele 9 luni ale anului 2010, prin:

- **subvenționarea locurilor de muncă prin încadrarea șomerilor de peste 45 ani** sau șomeri unici susținători ai familiilor monoparentale: la nivel național, ponderea acestei măsuri în total program de ocupare este de 4,13 %, față de 1,43 % în perioada corespunzătoare a anului 2009;
- **subvenționarea locurilor de muncă prin încadrarea șomerilor** care mai au 3 ani până la îndeplinirea condițiilor legale de pensionare: au fost încadrate 197 persoane, ceea ce reprezintă din program 0,07 %, față de 0,02% în perioada corespunzătoare a anului 2009;
- **subvenționarea locurilor de muncă prin încadrarea absolvenților** instituțiilor de învățământ: 1,64 % din program au fost încadrați prin acordarea acestui tip de subvenție, față de 1,00 %, în perioada corespunzătoare a anului 2009. Din totalul absolvenților încadrați prin această măsură, în primele 9 luni ale anului 2010, 5,6 % au fost absolvenți ai școlilor de arte și meserii, 37,76 % absolvenți de învățământ secundar superior sau postliceal, iar 56,63 % au fost absolvenți de învățământ superior.

Ca regiune, cel mai bine în totalul realizărilor la această măsură se situează regiunea Nord – Est (20,70 %), urmată de Centru (20,15%).

- **subvenționarea locurilor de muncă prin încadrarea persoanelor cu handicap**: 0,06 % (184 persoane) reprezintă implementarea acestui tip de măsură activă, în total program, față de 0,03 % (71 persoane) în perioada corespunzătoare a anului 2009;
- **stimularea mobilității forței de muncă** este o altă măsură activă care vine în sprijinul persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Din totalul celor 2.802 persoane încadrate prin acordarea de prime de mobilitate, un procent de 48,72 % persoane au fost angajate într-o localitate situată la distanță mai mare de 50 km de localitatea unde își au domiciliul stabil, iar 51,28 % persoane și-au schimbat domiciliul ca urmare a angajării lor.
- **acordarea de servicii de consultanță și asistență** pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, 423 persoane.

Serviciile acordate s-au concretizat în furnizarea de informații juridice, metode și tehnici eficiente de management, consultanță acordată de persoane specializate din cadrul agențiilor județene, respectiv a municipiului București sau de către furnizorii de servicii contractați în condițiile legii.

- subvenționarea cheltuielilor cu forța de muncă în cadrul unor programe de ocupare temporară pentru dezvoltarea comunităților locale (lucrări publice de interes comunitar).

Această măsură poate interveni direct și operativ pentru a oferi locuri de muncă în zonele și localitățile cele mai afectate de șomaj. Din total program, acest tip de subvenție reprezintă 4,74 %, comparativ cu 6,24 % la nivelul anului 2009 (aceeași perioadă de raportare).

Ponderea cea mai mare a realizărilor în total măsură, în primele 9 luni ale acestui an, au avut-o regiunile Sud-Est (17,81 %), Sud-Vest Oltenia (17,71 %) și Nord-Est (16,38 %), iar regiunea cu cea mai mică pondere este București - Ilfov, unde nu s-a încadrat în muncă prin această măsură activă nici o persoană.

- încadrarea prin încheierea de contracte de solidaritate în baza Legii nr.116/2002.

Prevenirea și combaterea marginalizării sociale vine în sprijinul tinerilor cu acces mai dificil pe piața forței de muncă, și anume:

- tineri proveniți din centrele de plasament și centrele de primire a copilului din cadrul serviciilor publice specializate și al organismelor private autorizate în domeniul protecției copiilor;

- tineri singuri cu copii în întreținere;
- tineri familiști cu copii în întreținere;
- tineri familiști fără copii în întreținere;
- tineri familiști care au executat pedepse privative de libertate;
- alte categorii de tineri aflați în dificultate.

În primele 9 luni ale anului 2010, această măsură deține o pondere de 0,20 % (593 persoane) din totalul realizărilor programului de ocupare, față de 0,16% (398 persoane) în aceeași perioadă de timp a anului 2009.

Ponderea cea mai mare a realizărilor în totalul acestei măsuri active, în primele 9 luni ale acestui an, au avut-o regiunile Nord-Est (36,42 %), Sud-Vest Oltenia (22,76 %) și Nord-Vest (15,00 %). Cele 291.237 persoane încadrate în primele 9 luni ale anului 2010, aparțin următoarelor grupuri țintă:

- 14.683 adulți șomeri de lungă durată, din care femei: 6.057;
- 5.074 tineri șomeri de lungă durată, din care femei: 2.315;
- 5.185 persoane de etnie romă;
- 553 persoane cu handicap;
- 60 tineri care au părăsit sistemul de protecție a copilului;
- 27 cetățeni străini;
- 5 persoane refugiate;
- 8 persoane eliberate din detenție;

Din cele **291.237 persoane** încadrate:

- 168.548 persoane provin din mediul urban,
- 122.689 persoane din mediul rural.

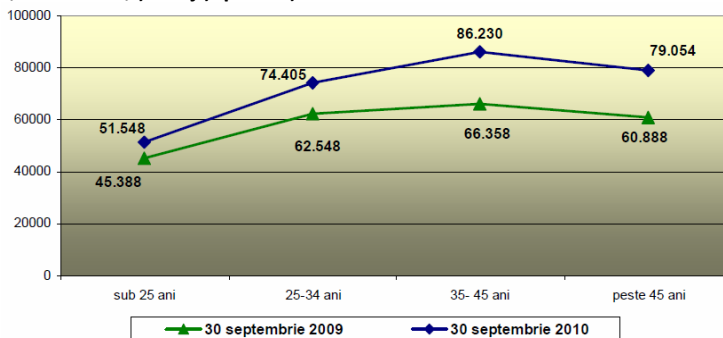
Ponderea persoanelor încadrate pe mediu de proveniență este următoarea: 57,87 % dintre persoanele încadrate provin din mediul urban, iar 42,13 % provin din mediul rural.

Numărul femeilor încadrate este de 118.019, iar al bărbaților de 173.218, ponderea fiind de 40,53 %, respectiv 59,47 %.

Structura pe grupe de vârstă a persoanelor încadrate este următoarea:

- 51.548 persoane cu vârsta sub 25 de ani;
- 74.405 persoane cu vârsta 25-34 de ani;
- 86.230 persoane cu vârsta 35-45 de ani;
- 79.054 persoane cu vârsta peste 45 de ani.

### Ocupare, mobilitate, șomaj și protecție socială



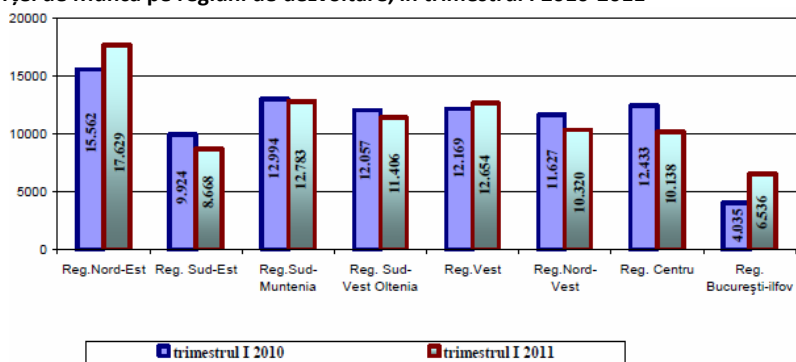
Numărul persoanelor încadrate prin implementarea **Programului de Ocupare a Forței de Muncă** al ANOFM în primele trei luni ale anului 2011 a fost de **90.134 persoane**, față de **90.801 persoane** cât s-a înregistrat în aceeași perioadă a anului anterior.

Din punct de vedere al mediului de proveniență, în trimestrul I 2011, **regiunile** care au înregistrat **cel mai mare număr de persoane încadrate** au fost: Nord-Est (17.629) și Sud-Muntenia (12.783), în perioada corespunzătoare a anului trecut aceleași regiuni au înregistrat **cel mai mare număr de persoane încadrate**: Nord-Est (15.562) și Sud-Muntenia (12.994).

Regiunile care au înregistrat **cel mai mic număr de persoane ocupate** în trimestrul I 2011 sunt: **București-Ilfov (6.536)** și **Sud-Est (8.668)**, iar în trimestrul I 2010, regiunile care au înregistrat cel mai mic număr de persoane ocupate au fost: **București-Ilfov (4.035)** și **Sud-Est (9.924)**.

În structura pe grupe de vârste, în trimestrul I 2011, categoria 35-45 de ani deține la nivel național cea mai mare pondere în realizarea programului (29,20 %), urmată de grupa de vârstă peste 45 de ani (27,84 %), iar în trimestrul I 2010, grupele de vârstă care dețin cea mai mare pondere în realizarea programului sunt: 35-45 de ani (28,42%) și 25-35 de ani (26,53 %).

### Numărul persoanelor încadrate prin realizarea Programului Ocupare a Forței de Muncă pe regiuni de dezvoltare, în trimestrul I 2010-2011



Din cele 90.134 persoane încadrate în trimestrul I 2011, 40,68 % sunt femeii și 59,32 față de aceeași perioadă a anului 2010, când s-au înregistrat următoarele procente: femeii – 42,40 % și bărbați - 57,60 %, din totalul persoanelor încadrate.

Cele mai multe femei au fost încadrate în: municipiul București - 2.821, în județele Timiș - 2.558, Suceava - 1.928, Neamț - 1.894, Hunedoara - 1.637, Mureș - 1.464, iar regiunile cu cele mai multe femei încadrate sunt: Nord Est – 6.623, Vest – 5.376, Sud Muntenia – 5.227, urmate de regiunea Sud Est – 3.242 și regiunea București Ilfov – 3.103 cu cele mai puține femei încadrate .

În trimestrul 2011, numărul persoanelor încadrate din rândul grupurilor țintă au fost: 1.237 romi, 160 persoane cu handicap, 9 tineri care au părăsit sistemul de protecție a copilului, 5.148 șomeri de lungă, 1 persoană eliberată din detenție și 6 cetățeni străini.

În cadrul workshop-ului cu tema „**Flexicuritatea și mobilitatea ocupațională și geografică – soluție pentru reducerea șomajului**”, aferent proiectului „**WORKFLEX NORD – EST – Rețea pilot de formare a șomerilor și persoanelor inactive din Regiunea Nord – Est pentru asigurarea mobilității ocupaționale și geografice**” (**Contract POSDRU/99/5.1/G/77201**), s-au curtat 5 propuneri de măsuri active de ocupare , vizând corelarea potențialului de ocupare cu forța de muncă, și anume:

1. Stimularea, prin oferirea diverselor facilități (de ex. scutirea, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă persoanelor

încadrate din aceste categorii; primirea unei sume de bani egală cu valoarea indicatorului social de referință, respectiv 500 de lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani, etc.) angajatorilor în vederea angajării șomerilor;

2. Stimularea antreprenariatului în rândul șomerilor pentru a lucra pe cont propriu;
3. Crearea unui program de asistență a șomerilor în obținerea unui loc de muncă (participarea la interviuri alături de șomeri)
4. Oferirea de recomandări din partea furnizorilor de programe profesionale sau din partea AJOFM-urilor pentru șomerii sau persoanele inactice care au participat la cursuri.
5. Stimularea voluntariatului pentru a dobândi experiența prin intermediul AJOFM-urilor sau ONG-urilor.

## ANALIZA SWOT SECTORIALĂ

Analiza SWOT pe domeniul educației și formării profesionale a fost realizată pe baza unei selecții a categoriilor de indicatori considerați relevanți din perspectiva corelației

**educație/formare profesională – piața muncii/incluziune socială.** Selecția indicatorilor s-a realizat pe baza consultării și expertizei actorilor sociali implicați în colectarea și analiza datelor și a instituțiilor de resort (Inspectorate Școlare Județene; Universități), avându-se în vedere, în principal, accesibilitatea datelor. Cu această ocazie, s-a constatat lipsa unor indicatori rafinați, care să permită analize mai nuanțate și s-a evidențiat necesitatea includerii lor, în viitor, în bazele de date existente la nivel regional. De asemenea, pe domeniul educație-formare profesională, existând un alt document de planificare strategică la nivel regional – PRAI NE – am încercat să evităm suprapunerea informațiilor. PRAI și PRAO Nord-Est sunt instrumente complementare în planificarea strategică regională și fundamentarea proiectelor cu finanțare europeană. Astfel, analiza a avut în atenție următoarele categorii de indicatori, în cadrul cărora au fost urmăriți doar indicatorii incluși, la momentul actual, în bazele de date existente:



1. *Acesul și participarea la educația obligatorie:* populația școlară pe medii de rezidență și pe sexe (participarea la educație); rata de tranziție în învățământul secundar/post-secundar/terțiar; participarea la educație a grupurilor vulnerabile;
2. *Calitatea și eficiența educației și formării profesionale* (eficiența internă și gradul de performanță în sistem): rata abandonului școlar pe medii de rezidență și niveluri de învățământ; rata de succes (rezultatele elevilor la evaluările naționale și internaționale (PISA ș.a.) și la examene de absolvire);
3. *Rezultatele sistemului de educație:* rata de absolvire pe nivele de învățământ; rata de părăsire timpurie a sistemului educațional a tinerilor în vârstă de 18-24 ani;
4. *Rezultatele educației și formării profesionale pe piața muncii (eficiență externă) și calitatea forței de muncă:*
  - ponderea populației active (15-64 ani), pe niveluri de educație; rata de ocupare a populației în vârstă de muncă 15-64 ani; rata șomajului la tinerii în vârstă de 15-24 ani; adaptarea ofertei educaționale TVET la piața muncii din regiune (Inspectoratul Școlar Județean - ISJ); parteneriate școală-întreprindere;
5. *Participarea și investițiile la formarea profesională continuă (FPC) / educație permanentă:* rata de participare a adulților (25-64 ani) la educație și formare profesională; rata de participare a șomerilor înregistrați la cursuri de formare profesională; numărul programelor/instituțiilor de formare acreditate.



Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ponderea ridicată a populației tinere în totalul populației regionale;</li> <li>- singura regiune din România cu spor natural pozitiv (0,052% adică 1965 persoane în 2007);</li> <li>- deși în scădere față de anii anteriori, se menține un număr ridicat al unităților de învățământ (1334 unități), cât și al elevilor, în raport cu media națională (747 608 totalul populației școlare, din care 664.090 în învățământul preuniversitar și 83.518 în învățământul superior, în 2007-2008);</li> <li>- nivelul de participare la educație este ridicat pe Regiune – 98,63% (2007);</li> <li>- <b>rata de absolvire la nivel regional</b> a crescut în 2007 la 79,93% față de 75,2% în 2002; Rata de absolvire la nivel regional în mediul rural este de 79,8% în 2007;</li> <li>- <b>rata de tranziție</b> la nivel 2/3 ISCED este în creștere:</li> <li>- la nivel 2 ISCED de la 74,18 % (2001) la 94,93 % (2007);</li> <li>- la nivel 3 ISCED de la 51,35 % (2001) la 65,21 % (2007);</li> <li>- <b>rata de părăsire timpurie a școlii</b> este în scădere la nivelul liceului, de la 7,11% în 2000 la <b>2,42 %</b> în 2007;</li> <li>- instrumentele de asigurare a calității s-au generalizat la nivelul IPT – învățământul profesional și tehnic (dotare cu echipamente didactice și de birotică specifice; formarea personalului didactic și managerial pe problematica schimbărilor din curriculum –ul TVET);</li> <li>- existența centrelor universitare Iași (9 universități), Bacău (2 universități) și Suceava (o universitate), cu <b>83.518 studenți</b> în 2007-2008, în care funcționează nuclee de cercetare (un sfert din numărul total la nivel național);</li> <li>- <b>învățământul universitar</b> la nivel licență, tinde să dobândească un <b>caracter de masă</b>, aspect corelat cu nevoile societății moderne, care presupune nivele ridicate de calificare;</li> <li>- <b>dezvoltarea învățământului superior privat</b> care acoperă un segment important al cererii de formare existente în regiune;</li> <li>- existența unei infrastructuri de bază de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proporție ridicată a populației care trăiește în mediul rural (56,61% din totalul populației în 2008);</li> <li>- proporția crescută a emigrației temporare sau permanente în rândul populației tinere (scopul emigrării este munca în străinătate);</li> <li>- populația din categoria de vârstă 0-14 ani trăiește predominant în mediul rural (minim 61,7% pentru fiecare dintre cele șase județe ale regiunii);</li> <li>- se constată o reducere a populației școlare atât în mediul urban cât și în mediul rural, începând din 2005 până în 2007, după care se menține relativ constantă;</li> <li>- <b>rata abandonului școlar</b> (1,61% pe regiune în 2007) continuă să constituie <b>motiv de îngrijorare</b> în special la SAM, în mediul rural și în cazul categoriilor dezavantajate;</li> <li>- rata de părăsire timpurie a școlii este în creștere:</li> <li>- pe regiune de la 8,08% în 2000 la <b>13,82 %</b> în 2006 (dar totuși sub media națională de 19%);</li> <li>- la școala de arte și meserii (SAM) de la 9,05% în 2000 la <b>23,06 %</b> în 2007;</li> <li>- <b>rata de succes</b> în regiune la examenul de bacalaureat este <b>în scădere</b> de la 93,3 % în 2004 la <b>88,61 % în 2007</b>;</li> <li>- <b>numărul redus de studenți</b> în domeniul științelor exacte;</li> <li>- ponderea populației rurale în mediul educațional universitar este foarte redusă;</li> <li>- insuficiența ofertei de formare continuă, în special în mediul rural.</li> <li>- doar 30% din unitățile școlare IPT sunt acreditate în a furniza programe pentru <b>formarea adulților</b> (aceasta oportunitate nu este însă valorificată pe deplin, înregistrându-se un număr redus de cursanți în majoritatea județelor regiunii);</li> <li>- identificarea precară a nevoilor de <b>formare continuă a cadrelor didactice</b>;</li> <li>- <b>nivel de calificare scăzut</b> al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (peste 80% dintre șomerii înregistrați în regiune au nivel scăzut de educație/formare fiind maxim absolvenți de gimnaziu);</li> <li>- <b>ponderea șomerilor tineri (15-24 ani)</b>. La</li> </ul>

<sup>36</sup> <http://www.fsenordest.ro>

cercetare, dezvoltare și inovare;

- **existența documentelor de planificare strategică** la nivel regional și local: PRAO, PRAI, PLAO, PLAI; PAS;
- **existența structurilor parteneriale active** (Pact Regional; Parteneriate județene; Consorțiu regional etc.).

- finele lunii martie 2011 erau înregistrați în evidențele ANOFM 18.804 tineri sub 25 de ani aflați în șomaj de peste 6 luni, cu aproape 22% mai mulți decât în decembrie 2010 (15.428)
- **nivel de calificare necorelat cu cerințele pieței:** existența unor cerințe pe piața muncii pentru care nu există ofertă educațională și invers;
  - lipsa unor **centre de instruire diferențiată** pentru cei care au parosit de timpuriu școala (persoane din medii defavorizate, persoane cu dizabilități, etc);
  - **eficiența scăzută** a procesului de predare/învățare/evaluare, cu precădere în învățământul din mediul rural (lipsa personal calificat);
  - **nivel scăzut al competențelor cheie** la toate nivelurile de educație; precaritatea sistemului de formare și evaluare a competențelor cheie;
  - **inegalitatea de șanse în privința accesului la educație** și formare profesională a categoriilor vulnerabile și defavorizate social (femei, romi, persoane peste 45 de ani, unici întreținători ai familiei, persoane cu dizabilități etc.);
  - existența unui segment semnificativ de populație școlară dezavantajată, incluzând **1,22 % populație de etnie romă;**
  - **număr insuficient de cabinete de orientare școlară și profesională** și de consilieri școlari – lipsa abilităților de management al carierei și de orientare a absolvenților pe piața muncii;
  - **lipsa unor studii periodice și previzionale privind cererea și oferta de pe piața forței de muncă** (efectuate de autorități publice cu atribuții în domeniu); lipsa unor baze de date în acest sens;
  - **lipsa unor indicatori rafinați** în bazele de date existente, care să permită monitorizarea și evaluarea procesului de educație în perspectivă europeană și corelată cu piața muncii/incluziunea socială;
  - lipsa de colaborare sau **parteneriate formale** între instituțiile și organizațiile responsabile cu ocuparea și incluziunea socială;
  - **parteneriate insuficiente** între mediul de afaceri/angajatori și instituțiile de învățământ;
  - **documentele strategice de planificare** – insuficient promovate/cunoscute și insuficient aplicate/operationalizate;
  - lipsa implementării și a monitorizării PRAO

Oportunități	Amenințări
<p>- <b>existența fondurilor europene</b> reprezintă o reală oportunitate pentru dezvoltarea socio-economică a regiunii;</p> <p>- posibilitatea derulării unor <b>programe de dezvoltare a resurselor umane</b>, conform cererii pieței muncii, cu susținere din Fondul Social European (în principal POS DRU).</p> <p>- posibilitatea accesării fondurilor europene pe baza <b>parteneriatelor existente în cadrul Pactului regional</b>;</p> <p>- <b>existența resurselor pentru dezvoltarea programelor de formare continuă</b> a adulților (calificare, recalificare și reconversie profesională, formare profesională continuă, dezvoltarea abilităților antreprenoriale/manageriale, etc.);</p>	<p>- se previzionează <b>scăderea populației din grupele de vârstă: 15-19 ani</b> (categorie care prezintă interes din punct de vedere al sistemului de învățământ TVET) cu 22,73% până în anul 2013; <b>15-24 ani</b>, în intervalul de timp 2005-2025, cu aproximativ 33%.</p> <p>- <b>accentuarea migrației</b> în afara regiunii, având ca efect reducerea populației școlare.</p> <p>- <b>migrația externă ridicată</b>, în special a forței de muncă înalt calificate;</p> <p>- <b>schimbări rapide și imprevizibile în economie</b>, în urma aderării la UE, cu implicații negative pentru piața forței de muncă și pentru oferta educațională;</p> <p>- insuficiența <b>programelor de formare (inițială și continuă)</b> pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de management;</p> <p>- slabă motivare a personalului didactic, în special din mediul rural, referitor la accesarea de programe și fonduri europene;</p> <p>- lipsa surselor financiare necesare implementării proiectelor finanțate prin fonduri structurale.</p>

## CONCLUZII

La nivelul regiunii de nord est s-au evidențiat următoarele aspecte:

- tendința de scădere a populației ocupate civile (posibile explicații ar putea fi migrația externă sau problemele economice din zonă);
- rata mare a șomajului în rândul populației din mediul rural;
- numărul mare de persoane neindemnizate și/sau care beneficiază de prevederile Legii veniturii minim garantat 416/2002;
- numărul redus de persoane defavorizate care accesează serviciile oferite de AJOFM. O mai bună colaborare interinstituțională și eventual modificarea legislației (foștii deținuți să fie obligați să acceseze serviciile AJOFM, diferența între ajutorul acordat persoanelor cu handicap și salariul minim pe economie sa fie mai mare etc.) ar putea îmbunătăți situația integrării categoriilor vulnerabile pe piața muncii;
- numărul mare de șomeri cu nivel de studii scăzut care se regăsesc în evidențele AJOFM;
- femeile se regăsesc mai puțin în evidențele AJOFM-lor decât bărbații;
- cele mai multe contracte individuale de muncă au fost încheiate pe perioadă nederminată și cu program full-time. Numărul contractelor de muncă încheiate a scăzut în ultimii doi ani, cele mai puține înregistrându-se în anul 2009. În perioada 2007-2010, femeile au încheiat mai puține contracte de muncă decât bărbații.

## Din cuprins

<b>CAPITOLUL I</b> .....	<b>1</b>
ROMÂNIA DUPĂ 1990	
<b>CAPITOLUL II</b> .....	<b>6</b>
IMPLICAREA AGENȚIEI NAȚIONALE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN INSERȚIA PE PIAȚA MUNCII A PERSOANELOR INACTIVE ȘI ȘOMERE	
<b>CAPITOLUL III</b> .....	<b>11</b>
POLITICA STATULUI PRIVIND STIMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ	
<i>III.1. Facilități la angajarea absolvenților</i> .....	<i>11</i>
<i>III.2. Facilități pentru angajarea șomerilor</i> .....	<i>15</i>
<i>III.3. Facilități pentru angajarea persoanelor peste 45 de ani</i> .....	<i>17</i>
<i>III.4. Angajatorii caută din nou facilitățile oferite de stat</i> .....	<i>17</i>
<i>III.5. Facilități pentru mamele care se întorc la serviciu         după concediul de creștere a copilului</i> .....	<i>18</i>
<b>CAPITOLUL IV</b> .....	<b>21</b>
CADRUL REGIONAL	
<i>IV.1. Aspecte geografice ale Regiunii Nord – Est</i> .....	<i>21</i>
<i>IV.2. Județul Bacău</i> .....	<i>21</i>
<i>IV.3. Județul Botoșani</i> .....	<i>22</i>
<i>IV.4. Județul Iași</i> .....	<i>22</i>
<i>IV.5. Județul Neamț</i> .....	<i>22</i>
<i>IV.6. Județul Suceava</i> .....	<i>23</i>
<i>IV.7. Județul Vaslui</i> .....	<i>23</i>
<b>CAPITUL V</b> .....	<b>26</b>
ECONOMIA REGIUNII NORD – EST	
<b>CAPITOLUL VI</b> .....	<b>32</b>
PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNEA NORD – EST.	
<b>CAPITOLUL VII</b> .....	<b>44</b>
PROTECȚIA SOCIALĂ A ȘOMERILOR	
<b>CAPITOLUL VIII</b> .....	<b>48</b>
MĂSURI ACTIVE DE OCUPARE	



Investește în

**OAMENI**

Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

**Titlul proiectului:**

**WORKFLEX NORD-EST – REȚEA PILOT DE FORMARE A  
ȘOMERILOR ȘI PERSOANELOR INACTIVE DIN REGIUNEA NORD-EST  
PENTRU ASIGURAREA MOBILITĂȚII OCUPAȚIONALE ȘI GEOGRAFICE**

Editorul manualului: SC FGM TOUR SRL

Data publicării: 19 iul. 2012

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu  
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.



**Workflex** are drept obiectiv principal dezvoltarea și furnizarea în perioada 2011 – 2012, a unui program complex de servicii de **formare profesională, consiliere și asistență directă pentru ocupare**, corelat cu potențialul real de ocupare pentru 500 de șomeri sau persoane inactice, inclusiv femei, tineri și șomeri de lungă durată din regiunea Nord – Est.

În cadrul Workflex vor fi dezvoltate câte un centru în fiecare din județele **Iași, Bacău, Botoșani, Vaslui, Neamț, Suceava** unde vor fi organizate cursuri gratuite de formare profesională în următoarele ocupații / meserii: **Instalator, Lucrător în comerț, Agent pază și protecție, Ospătar (chelner) – vânzător în unitățile de alimentație, Dispecer, Receptor, Competențe antreprenoriale, Competențe sociale și civice.**

[www.workflex.ro](http://www.workflex.ro)

## BENEFICIAR:

**SC. FGM TOUR SRL**

[www.workflex.ro](http://www.workflex.ro), 0232-278208

Perioada de implementare : **Noiembrie 2010 –Aprilie 2012**

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în  
**OAMENI**

## PARTENERI:



AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU  
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ IAȘI  
[www.ajofmiasi.ro](http://www.ajofmiasi.ro)



SC. EUROFIN PROIECT S.R.L.  
[www.eurofinproiect.ro](http://www.eurofinproiect.ro)



AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU  
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ VASLUI  
[www.anofm.vaslui.ro](http://www.anofm.vaslui.ro)



SC POIENI – IAȘI S.R.L.  
[www.goldenstone.ro](http://www.goldenstone.ro)



SC FGM SECURITY S.R.L.  
[www.fgm.ro](http://www.fgm.ro)