

**Sorin CACE**

---

**POLITICI DE OCUPARE ÎN EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST**



București, România

Editor: **Valeriu IOAN-FRANC**

Redactor: **Paula NEACȘU**

Concepția grafică, machetarea și tehnoredactarea: **Luminița LOGIN**

---

Toate drepturile asupra acestei ediții aparțin Editurii Expert. Reproducerea, fie și parțială și pe orice suport, este interzisă fără acordul prealabil al editorului, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor.

---

ISBN 973-618-083-2

Depozit legal trim. I, 2006

Sorin CACE

---

**POLITICI DE OCUPARE  
ÎN EUROPA CENTRALĂ  
ȘI DE EST**

---

EDITURA  
*Expert* 



# SUMAR

CUVÂNT ÎNAINTE.....	9
INTRODUCERE .....	11
CAPITOLUL 1. STATUL BUNĂSTĂRII ȘI PIAȚA MUNCII LA ÎNCEPUTUL ANILOR '90 .....	13
1.1. Interfața dintre politica socială și cea a muncii.....	16
1.2. Relații de interdependență .....	18
1.3. Trei lumi ale regimurilor statului bunăstării revizuite.....	19
1.4. Sisteme industriale comparate .....	26
1.5. Statul bunăstării și relațiile pe piața muncii.....	31
CAPITOLUL 2. TRANZIȚIA LA UN NOU REGIM AL BUNĂSTĂRII ÎN EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST .....	39
2.1. Dezvoltarea statului bunăstării în perioada comunistă.....	39
2.2. Reformarea sistemelor de protecție socială în anii 1990 .....	45
2.3. Modelul bunăstării european sau rezidual pentru Europa Centrală și de Est.....	54
2.4. Opțiunea celei de-a treia căi în Europa Centrală și de Est.....	71
CAPITOLUL 3. POLITICI ACTIVE ALE PIEȚEI MUNCII.....	77
3.1. Precizări conceptuale asupra măsurilor active pentru combaterea șomajului.....	77
3.2. Măsuri de prevenire a șomajului.....	82
3.2.1. <i>Serviciile de preconcediere</i> .....	82

3.3. Măsuri care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă .....	83
3.3.1. Serviciile de informare și documentare profesională .....	83
3.3.2. Serviciile de consiliere și îndrumare profesională .....	85
3.3.3. Îndrumarea (orientarea) carierei .....	86
3.3.4. Serviciile de mediere a muncii .....	87
3.3.5. Servicii de calificare/recalificare .....	88
3.3.6. Serviciile de stimulare a mobilității forței de muncă .....	89
3.3.7. Job Club-urile .....	90
3.4. Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor .....	90
3.4.1. Subvenționarea locurilor de muncă .....	91
3.4.2. Serviciul de creditare .....	92
3.4.3. Facilități acordate angajatorilor .....	95
3.5. Măsuri care vizează crearea directă de noi locuri de muncă .....	96
3.5.1. Serviciile de asistență pentru incubatoare de afaceri .....	96
3.5.2. Zonele de dezvoltare industrială .....	98
3.5.3. Serviciile de consultanță pentru inițierea și dezvoltarea de afaceri .....	99
<b>CAPITOLUL 4. EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST. POLITICI SOCIALE ÎN DOMENIUL ȘOMAJULUI .....</b>	<b>101</b>
4. 1. Șomajul ca problemă socioeconomică .....	102
4.2. Piața muncii, principal producător al bunăstării sociale .....	103
4.2.1. Caracteristici ale vechiului sistem în planul pieței muncii .....	103
4.2.2. Factorii favorizanți în apariția și creșterea nivelului șomajului .....	105
4.2.3. Reflexe ale economiei centralizate .....	107

---

4.3. Organisme și instituții internaționale și rolul lor în influențarea reformelor economice și sociale.....	110
4.4. Aspecte economice ale tranziției .....	118
4.4.1. <i>Explozia prețurilor</i> .....	118
4.4.2. <i>Efecte economico-sociale negative ale tranziției</i> .....	120
4.4.3. <i>Colapsul investițiilor</i> .....	121
4.4.4. <i>Costurile sociale ale declinului economic</i> .....	122
4.5. Politici de ocupare în Europa Centrală și de Est.....	123
4.5.1. <i>Măsuri care privesc populația activă</i> .....	123
4.5.2. <i>Măsuri care îi privesc direct pe șomeri</i> .....	124
4.5.3. <i>Politici active în domeniul șomajului</i> .....	124
4.5.4. <i>Politici pasive în domeniul șomajului</i> .....	138
4.6. Tipologii ale politicilor în domeniul șomajului.....	143
CAPITOLUL 5. STUDIU DE CAZ: ZONA 3 RICOP .....	149
5.1. Programul de Restructurare Industrială și Reconvertire Profesională (RICOP) .....	149
5.1.1. <i>Contextul dezvoltării Programului</i> .....	149
5.1.2. <i>Cadrul instituțional pentru implementarea Programului RICOP</i> .....	153
5.2. Analiza grupului-țintă – persoane disponibilizate în cadrul programului RICOP .....	155
5.2.1. <i>Analiza grupului-țintă pe județe și medii de rezidență</i> .....	155
5.2.2. <i>Analiza persoanelor disponibilizate pe grupe de vârstă</i> .....	157
5.3. Analiza implicării grupului-țintă în proiectele în zona 3 RICOP .....	161
5.3.1. <i>Implicarea grupului-țintă în proiectele de Măsuri Active de Ocupare</i> .....	161
5.3.2. <i>Implicarea grupului-țintă în proiectele de Măsuri de Răspuns Social</i> .....	165

---

5.4. Evaluarea rezultatelor și a impactului a două programe derulate în zona 3 RICOP .....	166
5.4.1. <i>Măsuri Active de Ocupare</i> .....	166
5.4.2. <i>Măsuri de Răspuns Social</i> .....	172
5.5. Situația grupului-țintă față de ajutorul de șomaj și plățile compensatorii.....	175
5.6. Situația grupului-țintă pe județe la doi ani după disponibilizări .....	177
5.7. Problemele grupului-țintă identificate în urma interviurilor cu șomerii RICOP .....	188
CONCLUZII .....	190
ANEXE .....	196
BIBLIOGRAFIE .....	228



## CUVÂNT ÎNAINTE

*Până la începutul anilor `90 sistemele de protecție socială din țările Europei Centrale și de Est au avut o structură puternic centralizată, beneficiile și serviciile sociale fiind furnizate în exclusivitate de la buget.*

*După 1990 în majoritatea țărilor din regiune ponderea cheltuielilor sociale publice în produsul intern brut s-a diminuat progresiv, în termeni reali, iar oamenii au fost mai puțin acoperiți din punct de vedere social datorită restrângerii rolului mecanismelor protective universale ale statului.*

*Beneficiile sociale care au fost acordate de stat, începând cu pensiile, incluzând apoi cele familiale și de îngrijire a sănătății tind să devină din ce în ce mai restrictive și, datorită lipsei investițiilor în sectorul de stat, să fie furnizate de instituții private.*

*Chiar dacă în țările central și est-europene reformele în domeniul protecției sociale continuă problemele majore cu care se confruntă țin, în principal, de volumul resurselor disponibile care adesea fac ca nivelul prestațiilor să nu se ridice nici măcar la nivelul minim al așteptărilor populației.*

*În acest sens considerăm că sistemele de **protecție socială devin eficiente** doar dacă, prin beneficiile furnizate, se constată ameliorarea efectivă a nivelului de trai al oamenilor și dacă se realizează un control riguros al costurilor sistemului pentru ca prestațiile să ajungă numai la cei îndreptățiți.*

*Tipurile de intervenții trebuie să se schimbe și să trecem de la “statul pasiv-providență” la “statul activ-providență” în care integrarea pe piața muncii prin măsuri active să fie elementul de bază ( Rosanvallon, 1998).*

*Procesul de tranziție de la economia centralizată la economia bazată pe legile pieței a determinat modificări profunde în toate planurile: politic, economic și social. Țările Europei Centrale și de Est se mai confruntă cu probleme de restructurare economică dintre cele mai dificile. În acest context, creșterea șomajului este o consecință firească a procesului de tranziție.*

*Apariția și dezvoltarea fenomenului de șomaj, ca efect al aplicării reformei economice în perioada complexă de tranziție de la economia excesiv centralizată*

*la economia de piață, a impus adoptarea de către guvern a unor politici de diminuare a fenomenului de șomaj și limitarea acestuia.*

*Politicile de ocupare au fost promovate diferit de la o țară la alta. Politicile pasive care au caracter de suport rămân încă foarte bine dezvoltate. Cu toate acestea, ele favorizează șomajul de lungă durată având caracter demotivator asupra muncii. De altfel, durata medie a șomajului tinde să treacă de 10 luni în țările din zonă.*

*Dezvoltarea unor sisteme coerente de măsuri active atât la nivel național cât și la nivel local reprezintă soluția menținerii șomajului la niveluri acceptabile. O caracteristică importantă este descentralizarea activităților, măsură care poate duce la o mai bună gestionare și focalizare a fondurilor existente.*

*Lucrarea de față descrie și analizează modul în care țările Europei Centrale și de Est și-au dezvoltat politicile de ocupare în perioada de tranziție la economia de piață.*

*Demersul de tip comparativ permite o înțelegere mai bună a abordărilor pe care țările din zonă le-au avut în ultimii 16 ani.*

## INTRODUCERE

În fiecare perioadă istorică, omenirea se confruntă cu o serie de fenomene negative, cărora trebuie să li se facă față. Creșterea alarmantă a nivelului șomajului, asociată cu o diminuare a ocupării forței de muncă, constituie probleme de interes deosebit, care au nevoie de rezolvare.

Ultimele trei decenii, văzute prin prisma evoluției șomajului, au determinat statele să acorde o importanță deosebită acestui fenomen care devine din ce în ce mai spinos. Reuniunile pe tema șomajului, organizate destul de des, vin să confirme interesul acordat acestuia. Plecând de la discuțiile și problematizările realizate la nivel internațional fiecare stat își concepe o politică proprie în domeniul pieței muncii. Promovarea diferitelor tipuri de politici se realizează, de cele mai multe ori, în conformitate cu situațiile concrete existente într-o țară sau alta.

Țările Europei Centrale și de Est, care au început procesul de tranziție la economia bazată pe legile pieței, la începutul anilor '90, se văd puse în fața unui obstacol dificil - șomajul. Găsirea celor mai bune căi pentru stoparea creșterii șomajului sau cel puțin pentru menținerea lui la cote acceptabile devine o prioritate a politicilor economice și sociale.

În lucrarea de față ne propunem să descriem o parte din politicile sociale în domeniul șomajului promovate de țările Europei Centrale și de Est. De asemenea, ne propunem să explicăm câteva dintre resorturile ce au stat în spatele unui gen sau altul de politici. Vom avea în vedere, în special, statele Europei Centrale și de Est devenite membre ale Uniunii Europene: Cehia, Polonia, Ungaria, Slovacia precum și Bulgaria și România. Alături de acest aspect intervin și o serie de similarități care facilitează într-o bună măsură demersul comparativ.

În primul capitol descriem și analizăm relațiile dintre piața muncii și dezvoltarea statelor bunăstării. În contexte diferite intervențiile pe piața muncii au căpătat abordări diferite. Plecând de la modelele statelor

bunăstării, am realizat o trecere în revistă a principiilor care guvernează intervențiile prin politicile sociale asupra șomajului.

Capitolul 2 se concentrează pe o analiză de tip comparativ a evoluției statelor bunăstării în Europa Centrală și de Est. Implementarea politicilor sociale în țările din zonă pune în evidență faptul că trecerea de la un stat socialist al bunăstării la unul de tip capitalist, fie el universalist sau rezidual, presupune o serie de adaptări la situațiile noi apărute.

În capitolul 3 analizăm modul în care au apărut și s-au dezvoltat politicile active în domeniul șomajului. Inițial au fost introduse în Suedia considerată țara cu măsurile active cele mai comprehensive. Ulterior au fost instituționalizate de către OCDE și internalizate de aproape toate țările. Descrierea celor mai importante măsuri active de ocupare completează capitolul 3. Aceste măsuri pot fi promovate la nivel local, dar și de către organizațiile neguvernamentale cu interes în acest domeniu.

Capitolul 4 își focalizează interesul pe șomajul în țările Europei Centrale și de Est. Acesta cuprinde: caracteristicile vechilor sisteme înainte de intrarea în procesul de tranziție, factorii favorizanți în apariția și creșterea nivelului șomajului, reflexe ale economiei centralizate precum și organismele și instituțiile internaționale care influențează politicile sociale de ansamblu și politicile în domeniul șomajului, în particular. Sunt descrise și analizate politicile antișomaj promovate de țările din zonă.

În capitolul 5 prezentăm un studiu de caz privind Programul de Restructurare Industrială și Reconversie Profesională (RICOP). Sunt evidențiate elementele evaluării unui astfel de program punând accent pe rezultatele acestuia.

În elaborarea acestei lucrări am beneficiat de sugestiile unor profesori, cercetători și ale unor experți din domeniul economic și social și vreau să le aduc mulțumiri. În mod special doresc să mulțumesc domnului profesor universitar doctor Ioan Mărginean, conducătorul științific al acestei teze de doctorat, pentru sprijinul acordat și sugestiile de îmbunătățire pentru realizarea lucrării.

## **Capitolul 1. STATUL BUNĂSTĂRII ȘI PIAȚA MUNCII LA ÎNCEPUTUL ANILOR '90**

Scopul principal al acestui capitol este de a pune în evidență legăturile dintre tipurile de state ale bunăstării și relațiile care se stabilesc pe piața muncii în cadrul acestora. Vor fi luate în considerare patru regimuri ale statului bunăstării (liberal anglo-saxon, universalism social-democrat, corporatism continental și latin) și relațiile pe piața muncii corespunzătoare pe teritoriul Europei pentru a analiza interdependențele dintre ele.

Analiza va fi explorativă, sugerând legături potențiale și interdependențe între cele două domenii. Făcând o punte între aceste două direcții de cercetare (statele bunăstării și relațiile pe piața muncii) deseori diferite, o asemenea abordare ajută la construcția teoretică și a cercetării empirice. În timp ce în trecut această divizare disciplinară putea permite o specializare adițională a cercetării, se simte nevoia de a reflecta asupra legăturilor dintre cele două. Un număr de orientări programatice au survenit din studiul acestor legături: impactul politicii sociale a statului cu referire la relațiile pe piața muncii cât și contribuția tranzacțiilor colective asupra regimurilor politicii sociale (Esping-Andersen, 1992; Jefferys, 1995; Teague și Grahl, 1992).

O asemenea perspectivă interdisciplinară nu este doar o simplă strădanie teoretică, dar reflectă faptul că realitatea socială devine clară când privim politica de zi cu zi. În cadrul dezbaterii curente cu referire la reforma statului bunăstării, tensiunile inerente și interdependențele dintre politicile sociale și relațiile pe piața muncii sunt evidente.

Cu referire la tranzacțiile salariale, angajatorii și uniunile sindicale au un cuvânt important de spus în dezbaterile cu referire la politica socială și într-adevăr au un rol crucial în implementarea sau blocarea reformei. Mulți politicieni și experți susțin că această criză a statelor

bunăstării europene rezidă în avantajul lor competitiv pierdut și lipsa de flexibilitate propunând o revizuire substanțială a instituțiilor postbelice.

În cele din urmă rezultatele relativ slabe ale dimensiunii sociale a Uniunii Europene arată limitarea politicii sociale supranaționale în timp ce sistemele naționale ale pieței muncii concurează pe o singură piață europeană (Streek, 1995; Scharpf, 1996).

Noua strategie a Uniunii Europene de a pune accent pe „Dialogul social” între partenerii sociali europeni, presupune o rută reglementatoare proprie care nu există în multe state-națiuni și va da roade cu greu la un nivel european (Ebbinghaus, 1996).

În ultimi ani metoda coordonării deschise ghidează politicile sociale la nivel european. „Metoda coordonării deschise a fost acceptată (termenul utilizat într-un raport al grupului EXPRESO, din 2000, este cel de binecuvântată) la Consiliile UE care au avut loc la Lisabona, Feira și Nisa în anul 2000, la care adăugăm Conferința din Leuven, 2001” (Ioan Mărginean, 2003).

Un moment important l-a constituit Consiliul Uniunii Europene de la Stockholm din 22-23 martie 2001 când s-a subliniat în mod deosebit rolul politicilor de ocupare în creșterea bunăstării printr-o rată crescută a ocupării la femei și la persoanele în vârstă.

În trecutul apropiat ambele domenii de cercetare - studiile naționale intersectate ale regimurilor statului bunăstării și a relațiilor industriale comparative - au avansat în a ne face să înțelegem diversitatea europeană într-un mod paralel dar fără legături. Studii comparative prezintă o schemă mult mai variată decât teoriile funcționaliste primare ale modernizării care și-au asumat o convergență a statelor bunăstării moderne (Wilensky și Lebeaux, 1958) și a relațiilor industriale pluraliste (Kerr și alții, 1960) drept consecință a dezvoltării economice și a industrializării. În timp ce studiile istorice din diferite țări au documentat pentru mult timp drumul izolat al statelor bunăstării și a relațiilor pe piața muncii, a luat ceva timp cercetătorilor sociali să perceapă diversitatea instituțională.

Richard M. Titmuss a fost unul dintre primii autori care au dezvoltat o tipologie distingând statele bunăstării reziduale, industrial-de realizare a performanței și redistributive (Titmuss 1958; Titmuss

---

1974). Chiar mai devreme Adolf Sturmthal subliniaze diferențele în relațiile pe piața muncii între abordările anglo-saxone și europene continentale (Sturmthal, 1953).

Două studii comparative au subliniat diversitatea sistematică a statelor bunăstării Europene (Esping-Andersen, 1990) și a relațiilor pe piața muncii (Crouch, 1993). În timpul construirii și îmbunătățirii acestor tipologii, analizele se concentrează asupra legăturilor dintre politica regimurilor sociale și a sistemelor relațiilor industriale pentru care nu sunt valabile nici unul dintre studiile sistematice.

Cu siguranță, într-un număr de studii empirice s-au abordat câteva aspecte ale interacțiunii dintre politica socială și relațiile pe piața muncii. În particular, unele studii comparative s-au concentrat asupra rolului angajatorilor și a intereselor economice în promovarea sau blocarea dezvoltării statului bunăstării (Stephens, 1979; Pierson, 1995; Mares, 1996). Oricum, aceste studii privesc interesele organizaționale (forța de muncă sau capitalul) ca o variabilă care explică expansiunea statului bunăstării. Alte studii sunt asemănătoare și deseori pe aceeași linie cu argumentele referitoare la puterea și impactul partidelor social-democrate sau creștin-democrate (Korpi, 1983; Huber, Ragin și Stephens, 1993). Și totuși „marea parte a cercetării s-a concentrat asupra impactului mișcărilor muncitorești asupra politicii bunăstării; doar câteva au examinat problema invers” (Esping - Andersen, 1992:140).

Studiile au scos la iveală faptul că statele bunăstării scandinave au extins angajarea publică și astfel s-a creat un impact asupra pieței muncii (Kolberg și Esping – Andersen, 1992), cu consecințe importante, de asemenea, asupra negocierilor salariale private/publice (Swenson, 1992) și asupra rolului statului ca angajator în cadrul relațiilor pe piața muncii (Kolberg, 1991). În cazul unor țări scandinave s-a remarcat că impactul schemelor asigurării controlate a șomajului dezvoltă mobilizarea membrilor de sindicat, în timp ce astfel de aranjamente lipsesc în alte țări. Într-adevăr, trebuie să privim mult mai sistematic asupra interconexiunii și a subordonării mutuale între politica socială și relațiile muncii fiind o perspectivă comparativ mai largă.

### **1.1. Interfața dintre politica socială și cea a muncii**

După cum a observat T.H. Marshall, statele bunăstării moderne au extins protecția socială către grupuri din ce în ce mai mari ale populației, dacă nu chiar asupra tuturor cetățenilor, de exemplu reformele Beveridge ale statului bunăstării britanic (Marshall, 1950). Aceste drepturi sociale ale cetățeniei circumscriu oportunitățile egale într-o societate, produc diferite grade de inegalitate și au astfel consecințe asupra stratificării sociale și a pieței muncii. În cadrul lucrării sale, Marshall aduce în actualitate, de asemenea, rolul negocierilor colective și a relațiilor muncii pentru drepturile cetățenești pe piața muncii. Mai precis aceasta reprezintă interacțiunea dintre drepturile cetățenești sociale oferite de politica socială a statului și drepturile cetățenești pe piața muncii extinse de angajatori și/sau de sindicate prin negocierile colective sau aranjamentele voluntare care se află la baza acesteia.

Unii cercetători percep statul bunăstării drept „politică împotriva piețelor” (Esping-Andersen, 1985), punând accent pe reglementările de pe piață ale acestuia și funcția redistributivă. Ca urmare, statul bunăstării diferă prin tipul de protecție socială - bazându-se mai mult sau mai puțin pe serviciile sociale voluntare sau oferite de stat și ghidând transferul de plăți prin instituții de stat, reglementate public sau prin scheme private. Dar statul bunăstării poate cuprinde funcții de „conservare a pieței” și „alimentare a pieței”. Aceasta este ceea ce contribuie la menținerea economiilor de piață compensând pentru eșecurile pieței și/sau oferind recompense. În special statul bunăstării cu orientare industrială revigorează segmentarea pieței muncii și diferențierile statutului muncii cu consecințe importante pentru relațiile pe piața muncii. Și totuși considerente subsidiare pot îngreuna intervenția statului, astfel împiedicând sau lăsând un spațiu amplu pentru inițiativa voluntară sau pentru asigurarea privată.

Datorită caracterului lui intervenționist sau subsidiar, statul bunăstării are un impact considerabil, dar este, de asemenea, dependent de economia politică din cadrul căreia face parte (Crouch și Streek, 1997). Vom lua în considerare acele domenii ale protecției sociale care joacă o funcție importantă pentru condițiile muncii și relațiile angajării. Sunt și alte aspecte importante ale politicii sociale (de exemplu, politicile familiale) care nu sunt detaliate aici - scopul nu este de a oferi o teorie



---

generală a statului bunăstării ci de a studia statul bunăstării versus relațiile pe piața muncii. De interes deosebit pentru abordarea noastră sunt acele politici sociale și ale muncii care se referă la relațiile de muncă și angajare. Politicile sociale oferă siguranța venitului în cazul unui risc social, în timp ce politica muncii (incluzând legislația muncii și negocierile colective) reglementează relațiile angajării și condițiile de muncă.

Putem conceptualiza politicile sociale ca măsuri sociale „înainte”, „după” și „în jurul”: politici sociale prin care se pregătesc condițiile pentru „intrarea” pe piața muncii (exemplu, educația generală), „ieșire”, măsuri care asistă la tranziția dintre angajare și pensionare și măsuri de susținere corespunzătoare pentru „ieșirile” temporare din cadrul muncii și pentru cei incapabili să muncească cu normă întreagă. De asemenea, o atenție deosebită acordăm acelor politici sociale „din jurul” muncii care au un impact important pe piața muncii și în relațiile pe piața muncii, îndeosebi asigurarea pentru șomaj, regulamentele accidentelor industriale, regulile plății pe caz de boală. De asemenea, o parte din măsurile „ieșirii”, în special pensionarea timpurie și pensia pentru persoane cu handicap, au un impact direct pe piața muncii. În cele din urmă, esența o constituie reglementările muncii care sunt create de negocierile colective și/sau legislația socială. Aceste măsuri sunt îndreptate către problemele referitoare la „muncă”: cum ar fi condițiile de muncă/angajare, salarii/beneficii minime, pregătirea vocațională și politicile active ale pieței muncii.

Cu scopul de a clarifica diversitatea instituțională și traiectoriile adaptării de-a lungul timpului, abordarea va fi istorică și comparativă.

Prezentarea reduce comparația la țările europene dezvoltate cu scopul de a „limita diversitatea” (Ragin 1987; Flora 1986). Toate țările au moștenit „modelul social european” postbelic al statului bunăstării și al relațiilor industriale și au devenit integrate în mod crescând în cadrul unei economii de piață europene. În timp ce aceste economii politice au înfruntat aceleași provocări economice începând cu mijlocul anilor 1970 și sunt politic legate de corporația europeană, instituțiile lor particulare naționale socioeconomice și politice au un rol crucial în explicarea ajustărilor traiectoriilor divergente (Garrett și Lange, 1996).

Într-o analiză la nivel macro comparăm implicațiile orientărilor politice atât în ceea ce privește statul bunăstării cât și în cazul relațiilor pe piața muncii. Scopul este de a defini tipologiile regimului și de a se testa empiric grupurile de țări prezentând configurații similare pe parcursul acestor variații. Într-o perspectivă comparativă, punem accent pe anumiți indicatori care arată cum configurațiile diferite ale politicii sociale postbelice și relațiile pe piața muncii se suprapun. Punem în evidență implicațiile orientărilor politice ale acestor arene politice parțial autonome și diferențiate funcțional dar interdependente. Această aprofundare permite dezvoltarea unor ipoteze cu referire la problemele potențiale ale adaptării la schimbare conform regimurilor curente ale politicilor sociale și ale relațiilor pe piața muncii.

## **1.2. Relații de interdependență**

Văzută prin prisma nivelului macro, analiza pune în evidență implicațiile politice dintre regimurile statului bunăstării și sistemele relațiilor industriale. Studii comparative, din perioada de început a tranziției în țările fost socialiste, indică faptul că regimurile politicilor sociale și sistemele relațiilor industriale variază substanțial pe teritoriul Europei. Și totuși putem identifica anumite grupuri de regimuri ale unor țări (sau „familie de națiuni”) care au trăsături instituționale similare (Castles, 1993). Oricum, aceste tipologii au fost elaborate pentru a prezenta sistemele asigurării sociale sau să explice tipul de intermediere dintre stat și alți furnizori ai bunăstării. Două astfel de tipologii vor fi puncte de referință: Gosta Esping-Andersen cu lucrarea „Trei lumi ale capitalismului bunăstării”(1990) și Colin Crouch cu „Relații industriale și tradiții statale europene”(1993). Aceste lucrări vor fi prezentate permițând astfel o comparație a implicațiilor politice între regimurile politicilor sociale particulare și relațiile corespunzătoare pe piața muncii. Scopul unei astfel de macro-analiză este de a dezvolta o „comparație circulară”(Tilly, 1984) a configurațiilor care contribuie la variațiile sistematice în cadrul Europei vestice și interdependențele în cadrul zonei economice europene.

---

### 1.3. Trei lumi ale regimurilor statului bunăstării revizuite

În cadrul studiului despre statul bunăstării modern, Gosta Esping – Andersen (1990) distinge trei „lumi” ale regimurilor statului bunăstării: cea liberală, corporativ/conservatoare și cea social-democrată. Anterior apăruse distincția lui Titmuss (1958; 1974) între statul rezidual, industrial-de realizare a performanței și instituțional al bunăstării. Cele trei lumi ale regimului statului bunăstării descriu nu numai diferențe pe plan social ci, de asemenea, variațiile naționale combinate în cadrul beneficiilor și în cadrul scopului și înțelegerii drepturilor sociale.

Urmându-l pe T. H. Marshall (1950), Esping-Andersen subliniază funcția redistributivă a politicilor sociale în sensul că drepturile cetățenești universale corectează inegalitățile pieței. Referindu-se la teza lui Polany legată de comodificarea muncii în cadrul economiei de piață individual reglementată (Polany, 1994), Esping-Andersen măsoară protecția socială în prisma gradului acesteia de „de comodificare” (Esping-Andersen, 1990). Aceasta servește la clasificarea redistribuirii statului bunăstării pornind de la „lumea liberală către cea conservatoare și social-democrată (tabelul 3). Însă în studiul său se adoptă un model simplu linear pentru a explica nivelele cheltuielilor sau scopul drepturilor sociale. Mai mult, urmărește trei moșteniri istorice diferite și forțe sociopolitice specifice (și ideologii) care își pun amprenta pe regimurile statului bunăstării.

După cum indică însușirile regimurilor statului bunăstării, Esping-Andersen descrie și analizează trei tradiții politice ca surse importante ale dezvoltării statului bunăstării:

- (1) concepții liberale ale unui stat al bunăstării rezidual care nu ar trebui să intervină în cadrul piețelor libere stimulând alegerea individuală;
- (2) concepțiile corporative creștin-sociale ale tradițiilor statale „subsidiare” (propagate de partidele creștin – democrate) și conservativ paternaliste;
- (3) concepțiile social-democrate ale unei bunăstări redistributive și universale.

Statul bunăstării liberale oferă beneficii relativ scăzute tuturor cetățenilor în nevoie cu scopul de a nu interveni în cadrul veniturilor de piață și al ajutorului propriu individual, reprezentând astfel un nivel înalt al comodificării.

Statul bunăstării corporative (sau conservative) are un nivel mediu de decomodificare și oferă grupurilor ocupaționale sau sociale transfer al plăților extensiv social care sunt larg utilizate și corelate contribuției.

În cele din urmă, mișcările muncitorești social-democratice (în alianță cu alte grupuri sociale, în mod deosebit fermieri) au extins statul bunăstării universal decomodificat al Scandinaviei pentru a oferi beneficii sociale universale și să extindă serviciile publice către toți cetățenii.

**Tabel 1: Cele trei lumi ale capitalismului bunăstării ale lui Esping-Andersen**

<b>Regimuri și caracteristici</b>	<b>Liberal SUA, Marea Britanie</b>	<b>Corporativ Germania, Italia</b>	<b>Social- democrat Suedia, Danemarca</b>
decomodificare	scăzut	mediu	înalt
drepturi sociale	cetățenie	dependent de ocupare	universal
furnizarea bunăstării	servicii mixte	transfer plăți	servicii publice
beneficii	beneficii slabe	dependente de contribuții	redistribuire

O serie de critici ale modelelor lui Esping-Andersen (Ferrera, 1996; Rhodes, 1996) conduc la al patrulea grup al statului bunăstării rezidual „latin”. Acest grup „al patrulea” derivă dintr-o diferențiere a grupului

---

„conservator”<sup>1</sup>. Alte abordări au arătat că noile democrații iberice dar, de asemenea, și alte societăți latine diferă de punctul de vedere al statului bunăstării continental (Ferrera, 1996; Rhodes, 1996). Acestea se bazează pe instituțiile intermediare tradiționale, biserica și familia, drept rezultat al importanței „subsidiarității” în cadrul societății. Pe de altă parte, statutul bunăstării Bismarckian „corporativ” este pionier în implementarea asigurării sociale drept răspuns la cerințele muncitorilor cu scopul de „a integra” clasa muncitoare într-un „stat social” paternalist. Administrarea proprie a acestor scheme s-a bazat în mod deosebit pe organizațiile corporative prin aceasta integrând munca organizată (și capitalul) în cadrul asigurării sociale (Manow, 1997).

În opoziție cu Germania, statul bunăstării latin al Franței, Italiei, Spaniei și Portugaliei nu a introdus asigurarea socială obligatorie până la sfârșitul primului război mondial, și în unele cazuri chiar mai târziu (uneori prin intermediul înțelegerilor colective, exemplu, schemele italiene ale situațiilor de boală și asigurarea șomajului francez)<sup>2</sup>. Mai mult de atât, Maurizio Ferrera (1996) consideră statutul bunăstării actual latin prin comparație cu modelul Bismarckian, ca fiind mult mai fragmentat și corporativ în cadrul sistemului social de securitate bazându-se mai mult pe instituțiile non-statale cum ar fi familia și biserica. Astfel în cadrul acestei scheme revizuite, o tipologie a patru regimuri ale statului bunăstării este de ajutor în analiza relațiilor dintre politicile sociale și relațiile pe piața muncii.

Preocupările statelor au crescut în a răspunde mai adecvat noilor provocări de pe piața muncii (aparitia șomajului de lungă durată și subocuparea), crizei financiare a statului bunăstării și situațiilor de marginalizare și excludere socială a unor importante grupuri de populație (Esping-Andersen, Gosta și alții, 2002).

---

<sup>1</sup> În afara lumii europene (vestice) a statutului bunăstării, un alt model, „patru”, a fost sugerat: statul radical al bunăstării din Australia și Noua Zeelandă (Castles și Mitchell, 1993).

<sup>2</sup> Cazuri-limită sunt Franța și Belgia. Ele dețin multe caracteristici ale modelului latin, și totuși, de asemenea, unele dintre tradițiile bismarckiene.

**Tabelul 2: Tipologia regimurilor statului bunăstării**

Politicile statului bunăstării	Scopul statului bunăstării	
	rudimentar	expansiv
clasele politice versus cetățenie	(A) liberal rezidualist	(B) social-democrat universalism
susținerea statutului și subsidiaritatea	(D) particular latin subsidiarism	(C) continental corporatism

Am clasificat Franța ca fiind latină și Belgia ca fiind corporativă, având în vedere relațiile stabilite pe piața mucii.

A Rezidualismul liberal” reprezintă modelul statului bunăstării care combină principiile pieței libere și drepturile cetățenești de bază susținute de Anglia, și se conformează moștenirii politicilor sociale britanice, de asemenea, în parte, caracteristic Irlandei. Urmând tradițiile liberale „legea săracilor”, asistența socială bazată pe testarea mijloacelor se limitează la cei nevoiași și oferă numai beneficii cu rate-mici care ar trebui să motiveze suficient pentru a intra pe piața muncii în vederea obținerii de salariu. În urma perioadelor de guvernare scurte, Partidul Laburist nu ar putea schimba interesul liberal al reformelor statului bunăstării din Anglia (Partidul Laburist nu a câștigat niciodată o poziție dominantă în Irlanda). Asigurarea socială națională a fost introdusă ca beneficiu universal în Anglia postbelică și urma să fie suplimentată de schemele voluntare. Chiar dacă guvernul a naționalizat o parte a serviciilor sociale și a industriilor, astfel extinzând sectorul mixt (Dunleavy, 1989) reforma neoliberalilor a condus la o privatizare considerabilă a serviciilor sociale din timpul guvernului Thatcher din 1979. Chiar dacă Anglia și Irlanda s-au despărțit de extrema americană a rezidualismului, amândouă statele bunăstării sunt mai puțin redistributive decât statele bunăstării continentale sau nordice.

B. Universalismul social democrat a constituit succesul statelor bunăstării scandinave pentru o lungă perioadă de timp, în mod particular Suedia urmată de Danemarca, Norvegia și oarecum tardiv de Finlanda. Datorită societăților relativ omogene și a dominanței social-

---

democrațiilor (în parte în coaliție cu interesele agrare), aceste state ale bunăstării s-au extins rapid. Tradiționala rată scăzută și schemele „testarea mijloacelor” au fost transformate într-o cetățenie universală a drepturilor sociale cu o redistribuire a veniturilor considerabilă și efecte de decomodificare. Ca adăugire la transferurile sociale, statul bunăstării scandinav s-a bazat în mod extensiv pe rolul serviciilor sociale, astfel extinzând sectorul public (și astfel au oferit ocazii de angajare pentru femei) mai mult decât în alte părți. Mai mult decât atât managementul macro-economic keynesian și politicile pieței muncii active au prevenit, cel puțin în trecut, șomajul la scară înaltă în cadrul acestor economii orientate către export. Modelul scandinav, oricum, a fost mult mai vizibil pentru Suedia decât pentru vecinii săi și pentru perioada trecută decât pentru decadele recente întrucât puterea partidului social-democrat și influența politicilor keynesiene au fost mai slabe.

C. Corporatismul continental se bazează pe un model al asigurării sociale, introdus prima dată în Germania Bismarckiană, și a fost urmată de vecinii săi: Austria, Belgia, Olanda și Elveția. În cadrul acestor societăți segmentate cultural, doctrina conservatoare social-creștină și principiile subsidiare au devenit o forță politică secundară și o moștenire. Ca o adăugire la o mișcare muncitorească social-democrată mai slabă, această moștenire socio-politică a influențat dezvoltarea statelor bunăstării corporative. O asigurare socială care a oferit solidaritate în cadrul - dar nu neapărat între - grupurile sociale a fost extinsă treptat la din ce în ce la mai multe grupuri ale populației. Scheme ocupaționale diferite cât și beneficii crescânde (și de, asemenea, contribuții) au servit la menținerea standardelor de trai anterioare în caz de risc social. Asigurarea socială este mai puțin decomodificată decât sistemele scandinave universale, dar mult mai redistributivă decât sistemele reziduale. Statul bunăstării sociale se bazează, oricum, în mod deosebit pe transferul plăților sociale și mai puțin pe serviciile sociale oferite de stat. Și totuși conform principiului subsidiarității lasă anumite servicii în seama altor furnizori ai bunăstării legați de biserică sau de mișcările muncitorești. În timp ce acest tipar este dominant în toate cele cinci țări, în particular statul bunăstării din Austria și Olanda a adaptat parțial unele trăsături ale modelului scandinav în timp ce Elveția combină principii subsidiare liberale cât și federaliste în cadrul sistemului său modest de securitate socială.

D. Subsidiarismul latin reprezintă o variantă a statului bunăstării conservator, parțial întârziat, parțial rezidual prin scopul său. Franța și Italia sunt un caz limită în timp ce Portugalia și Spania sunt slab organizate datorită dezvoltării lor democratice târzii. Diferența față de celelalte state ale bunăstării continentale rezultă dintr-o multitudine de factori: un impact mai puternic al principiilor subsidiare și „familiste”, un conflict istoric al modernizării elitei statale și a bisericii catolice conservative, politicilor mai conflictuale de stânga-dreapta, o mai largă diferențiere regională în dezvoltarea industrială și o tendință către politica clientelistă (Ferrera 1996). Statul bunăstării latin a copiat mai întâi tipul de asigurare, bismarckian care oferă o menținere de statut pentru diferite grupuri sociale. Datorită politicilor clienteliste și a rolului crucial al elitei statului în cadrul modernizării, sectorul public a fost folosit ca instrument de angajare și pentru a oferi beneficii favorabile. Acolo unde statul a folosit servicii publice centralizate (servicii naționale ale sănătății) sau scheme structurale (șomajul) ca de exemplu în Italia, diferențierile regionale încă mai persistă și se hrănesc din patronajul relațiilor clienteliste. Datorită tradiției sale familiste, politica socială se bazează pe funcțiile subsidiare de ajutor propriu al familiei, al comunității și bisericii care ar trebui să aibă grijă de cei tineri, bătrâni și femei. De fapt, ei suferă mai mult datorită excluderii sociale.

O primă privire aruncată asupra unor indicatori generali ai regimurilor statului bunăstării indică anumite grupări chiar dacă sunt unele deviații semnificative. Măsura lui Esping-Andersen de decomodificare (1990) cuprinde generozitatea și comprehensiunea asigurării sociale pentru trei riscuri sociale (vârsta înaintată, boala și șomajul), și servește ca bază pentru gruparea țărilor (Preda, 2002). Cu excepția Finlandei toate statele bunăstării universaliste nordice prezintă, după cum se așteptă, cele mai înalte scoruri. Ele sunt urmate la o anumită distanță de statele creștin-democrate ale Austriei, Belgiei și Olandei în timp ce Finlanda, Suedia și Germania cît și Franța figurează ca fiind în al treilea grup. Statul bunăstării anglo-saxon liberal (Anglia și Irlanda) și statutul bunăstării rezidual latin din Italia și probabil Portugalia și Spania sunt în partea marginală a indexului după cum susțin analizele regimului. Așadar doar Finlanda și Franța sunt cazuri critice: cea dintâi fiind ultimul



---

stat sosit în această grupare în comparație cu celelalte state ale bunăstării nordice, iar cea din urmă fiind o formă mixtă a statului securității sociale bismarckiene care a stagnat datorită unor influențe creștin-democrate și a statului bunăstării latin mai familist.

Comparând datele prezente de Organizația pentru Dezvoltare și Cooperare Economică cu referire la cheltuielile sociale (% din produsul intern brut, 1993), găsim o grupare similară: statul bunăstării nordic (Suedia-38% și Finlanda-35,4%) a cheltuit considerabil mai mult decât statul bunăstării sociale continental, deși Olanda (30,2%) și Germania (28,3%), cheltuiesc la fel de mult ca țările codășe scandinave (Norvegia-29,3% și Danemarca-31%).

Austria (25,8%), Belgia (27%), Franța (27,3 %) și Italia (25%) vin pe locul trei, în timp ce țările anglo-saxone (Marea Britanie-23,4% și Irlanda-20,1%) dar, de asemenea, și Spania (22,5%) și Portugalia (16,3 %) sunt pe ultimele locuri.

Datele mai recente furnizate tot de Organizația pentru Dezvoltare și Cooperare Economică nu arată schimbări semnificative. Suedia (32,2% în 2000), și Finlanda ( 27,2% în 1998) rămân pe primele locuri. Germania (29,5%, 2002), Danemarca( 28,8% în 2001), Olanda ( 28,5% în 1998) și Norvegia (27,9% în 1998) sunt în al doilea grup.

În cel de-al treilea grup rămân celelalte state care se află puțin deasupra sau sub media europeană care a fost în 2000 de 27,3%.

Diferențe semnificative există, dar nu pentru nivelul cheltuielilor bunăstării. Variațiile naționale pot fi găsite în ceea ce privește sursa finanțării și a tipului cheltuielilor.

Statul bunăstării extensiv nordic este finanțat în mare parte bugetul statului cu unele contribuții la securitatea socială din partea angajaților și, în mod deosebit, din partea angajatorilor.

Statul bunăstării anglo-saxon mai moderat are, de asemenea, pentru o parte de cheltuieli sociale, relativ mici, finanțare din partea angajatorilor.

În opoziție statele bunăstării sociale continentale urmează modelul bismarckian mult mai îndeaproape, mai mult de jumătate din cheltuielile

curente sunt finanțate din bugetul statului. Obligațiile contribuitorii sunt împărțite în mod egal de ambele părți (angajatori și angajați) (muncitorii danezi și angajații belgieni contribuie mai mult decât cealaltă parte).

În cele din urmă, în cadrul statului bunăstării latin contribuțiile pentru asigurarea socială sunt importante, îndeosebi în Franța. Ca și în Belgia contribuțiile obligatorii ale angajatorului depășesc pe cele ale angajaților.

Prin prisma caracteristicilor cheltuielilor celor mai ridicate, măsurate aici de piața muncii ca „ieșire” (pensia și handicapul) și de taxele de pe piața muncii (activ și pasiv), variațiile naționale încrucișate sunt mai puțin clar însumate în cadrul acestor regimuri. Statele bunăstării țării continentale și sudice au cheltuit o sumă mai mare pentru pensii permițând ieșirea de pe piața muncii în caz de vârstă înaintată sau handicap în timp ce statele bunăstării anglo-saxone și scandinave au contribuții mai mici (cu excepția Finlandei și Suediei), în concluzie cheltuind mai puțin. Palierul referitor la politicile pieței muncii active sau pasive este mult mai variat, deși țările nordice cheltuiesc mai mult pe politicile active, în timp ce economiile continentale, și latine (cu un șomaj mai ridicat) cheltuiesc relativ mai mult pentru asigurările de șomaj. Austria și Suedia sunt cheltuitoari mai mici datorită șomajului scăzut.

Prezentarea informațiilor oferă nu numai o dovadă ilustrativă a diferențierii grupurilor, ci oferă, de asemenea, diferențe calitative evidente care nu pot fi prezentate prin intermediul unui grup de date referitoare la buget și cheltuieli sau prin indexul mixt al decomodificării al lui Esping Andersen.

#### **1.4. Sisteme industriale comparate**

În ceea ce privește sistemele relațiilor industriale, Colin Crouch distinge trei moduri de mediere a intereselor (Crouch, 1993): relații de contestare, negocieri pluraliste și neocorporatism (conform tabelului 3). Pornind de la studiile neocorporatiste bazate pe interese organizate dezvoltă un model de schimbare a relațiilor între munca organizată și capital.

**Tabelul 3: Relațiile industriale ale lui Colin Crouch și tradițiile statelor europene**

<b>Moduri / exemple principale</b>	<b>„conflictual” Franța, Italia</b>	<b>„negociator” Marea Britanie, Irlanda</b>	<b>„corporatism” Suedia, Germania</b>
interesul organizațiilor perspectiva	fragmentat  conflicte antagoniste de clasă	particularist  interese de grup pe termen scurt	încercuitor  interese comune pe termen lung
rolul statului	intervenția statului	absenteism	cooperare
modalitățile de schimbare	valuri de proteste	hopuri economice	inerție instituțională

Relațiile de contestare sunt caracterizate prin conflicte de interese, absența cooperării mutuale fiind dată situația de deficit în organizarea proprie și recunoașterea mutuală slabă. Când apar în cadrul unui conflict valuri de mobilizare socială este necesară intervenția statului pentru a media și restaura ordinea.

Negocieri pluraliste apar atunci când angajatorii susținuți de schimbările politice și a cadrului legal, schimbă strategia lor de conflict fățiș cu dezvoltarea procedurilor de combatere a conflictelor muncii într-un asemenea mod încât acțiunea mutuală de distrugere este evitată (Crouch, 1993). Cu toate acestea, un astfel de sistem încă suferă datorită finalităților de scurtă durată și reprezentarea intereselor particulare, în timp ce statul refuză să intervină. Și totuși managementul macroeconomic ezitant ar putea fi necesar când costurile externe, în mod deosebit presiunile inflaționiste ale salariilor negociate colectiv afectează negativ economia.

În cele din urmă un al treilea mod de mediere a intereselor se bazează pe un consens pe termen lung. Presupune o organizare relativ centralizată cât și o susținere din partea statului și o politică de cooperare cu acesta. Totuși, asemenea relații corporatiste au fost criticate datorită inerției lor instituționale și adaptării încete la schimbare simțindu-se nevoia unui consens al negocierilor.

Tabelul 4: Tipologia relațiilor muncii

Scindări esențiale ale muncii	Tip de conflict pe piața muncii	
	Conflict	Cooperare
Scindări de clasă dominante	(a) anglo-saxon voluntarism	(b) scandinav corporatism
Scindările de clasă încrucșate	(d) latin polarizare	(c) continental parteneriat social

Ca adăugare la cele trei modalități de mediere a intereselor realizate de Crouch, avem din nou nevoie de un al patrulea tip - care este o divizare a grupului neocorporatist în cadrul neocorporatismului scandinav și al „parteneriatului social” continental - unde observăm impactul statului bunăstării în cadrul relațiilor muncii. Când privim la relațiile între statul bunăstării și piața muncii, putem observa că corporatismul nordic se dezvoltă în cadrul unui stat al bunăstării social-democrat mult mai favorabil, în timp ce „parteneriatul social” continental de realizare a consensului depindea de aceasta și a reprodus statul bunăstării corporativ. Crouch prezintă două posibile variante de neocorporatism care coincid în mare parte cu această separare prin distincția dintre neocorporatism cu munca organizată „puternic” sau „slab” (Crouch, 1993) ceea ce înseamnă corporatismul nordic versus cel continental. Vom prezenta pe scurt caracteristicile de mediere a intereselor (tabelul 4), discutând despre fiecare sistem.

„*Pluralismul anglo-saxon*” a fost dominant în Marea Britanie, și datorită moștenirii sale istorice, de asemenea și în Irlanda. Conform unei concepții liberal-voluntară, angajatorii și munca ar trebui să promoveze interesele lor speciale prin negocierii colective „libere” fără intervenția statului. Conflictul dintre capital și muncă sunt reglementate de sisteme larg informale și reguli sociale acceptate de „fair-play”; ele facilitează înțelegerile voluntare „onorabile” între management și munca cu referire la problemele substanțiale sau procedurale, totuși neavând nici un statut legal de corelare. Organizarea intereselor muncitorești este, mai degrabă, fragmentată, ducând lipsă de organizații centrale puternice pentru coordonare. Principala sursă de putere a intereselor organizate se

---

bazează pe parteneriat și susține mobilizarea, în mod deosebit la nivel de firmă. Aceasta oferă impulsul de a forța cealaltă parte la negocieri colective și în cele din urmă către o înțelegere. Numai parțial sau ocazional se poate ca munca organizată – prin lobby-ul afilierii cu partidul muncii – să influențeze politicile guvernamentale care rămân pe larg la distanță de relațiile industriale.

*„Corporatismul nordic”* este forma dominantă de armonizare în cadrul statului bunăstării scandinav din Suedia, Danemarca și Norvegia cât și din Finlanda. Statul bunăstării a menținut în mod tradițional politica macro-economică keynesiană a angajării cu norma întregă și și-a asumat un rol de mediator în relațiile muncii. Negocierile organizate sunt relativ centralizate; este un grad înalt al organizării parteneriatului și al conformității. Partenerii sociali se recunosc unul pe altul la toate nivelurile și sunt, de asemenea, consultați de stat în luare deciziilor politice. Cu susținerea statului, sistemul negocierilor colective este puternic instituționalizat și îndeplinește funcții reglementatorii proprii prin înțelegerii centrale bipartite sau prin schimb politic cu statul în schimbul legislației politicii sociale.

*„Parteneriatul social continental”* este o variantă avansată a reglementărilor proprii corporative, este prezent în Austria, Olanda, Belgia, Germania și Suedia - toate societățile care sunt în mod tradițional mult mai segmentate decât societățile nordice larg omogenizate. Contrar părții nordice conflictul muncii-capitalizate a fost transversalizat de scindări religioase și/sau lingvistice, tinzând spre fragmentare și chiar pilonizare a vieții asociaționale, deși mișcările sindicale au câștigat prin importanța lor. Asociațiile au căpătat un rol important în construirea consensului sociopolitic. Chiar dacă statul intervine parțial în relațiile muncii și definește, de asemenea, drepturile generale ale negocierii colective, lasă funcții reglementatorii proprii „partenerilor sociali”.

*„Polarizarea latină”* reprezintă însușirea dominantă în Franța și Europa sudică (Italia, Spania, Portugalia)- țări cu tradiții „etatiste” puternice scindări ale muncii transversale și politizate și o instituționalizare slabă a relațiilor dintre societate-stat.

Sindicatele și uniunile angajatorilor nu se recunosc întotdeauna în mod corespunzător ca parteneri legitimi ai negocierilor colective; relațiile lor bipartite cât și cele cu statul sunt mai degrabă conflictuale și

provoacă în schimb o intervenție statală anticipativă. Datorită sistemelor polarizate și fragmentate, angajatorii și organizațiile muncii cer drepturi de reprezentare și recunoaștere din partea statului. Datorită legăturilor lor parteneriale slabe, sindicatele se bazează pe mobilizare socială și politică pentru a cere intervenția statului, putând determina angajatorii să recunoască și să negocieze cu mișcările sindicale și/sau să elimine conflictele cu suportul statului.

O comparație a relațiilor industriale din țările vest-europene, ca sisteme în conformitate cu indicatorii calitativi și cantitativi, dezvăluie unele asemănări în cadrul celor patru regimuri. În primul rând, cu referire la organizarea muncii, găsim diferențe sistematice legate la scindarea structurilor și a mobilizării partenerilor.

Când privim la numărul confederațiilor principale și natura relațiilor în cadrul mișcărilor muncitorești, găsim diferențe importante. Țările nordice au toate o confederație a muncii social-democrată care organizează muncitorii („blue-collar”) „gulerele albastre”( pe larg în cadrul sindicatelor industriale), în mod deosebit, în timp ce muncitorii („white-collar”) „gulerele albe”, au fondat unele organizații rivale. Confederațiile sindicatelor britanice și irlandeze, pe de altă parte, sunt singurele asociații de vârf, și totuși un paravan relativ slab pentru o varietate de domenii economice. Unele dintre aceste sindicate sunt afiliate Partidului Laburist. Divizările politice și religioase sunt în mod deosebit pronunțate în cadrul mișcărilor muncitorești latine. Dar aceste scindări au o importanță reziduală în țările din Benelux și Suedia, în timp ce Austria și Germania au utilizat aceste scindări de la sfârșitul fascismului prin confederații unitare non-partizane.

Referitor la nivelul sindicalizării, măsurat de densitatea sindicatelor, țările scandinave conduc grupurile prin nivelurile de sindicalizare în timp ce mișcarea muncitorească din zona latină s-a bazat mai mult pe ciclurile de mobilizare politică.

Mișcările muncitorești continentale au nivel mediu în mobilizarea parteneriatului - Belgia și Austria se situează pe o scară mai înaltă decât Germania și Olanda, Suedia. Anglia și Irlanda au avut întrucâtva nivele mai ridicate în trecut, dar în mod deosebit Anglia a suferit un declin dramatic de când guvernul Thatcher a introdus o nouă legislație a muncii. Parțial, drept consecință a concentrării sau fragmentării și

---

puterii sau slăbiciunii sindicatelor, există diferențe importante cu privire la tendința spre grevă și la intensitatea conflictelor industriale: relațiile polarizate latine și anglo-saxone muncitorești, dar, de asemenea, mult mai recent țările scandinave, prezintă un nivel mult mai înalt al grevelor și blocajelor în comparație cu țările partenieriale social continentale.

În ceea ce privește conducerea găsim diferențe considerabile în cadrul organizării. Unele țări, îndeosebi Germania și Suedia au asociații de conducere pentru angajatori specializați care sunt relativ centralizate și bine organizate, deși în alte țări asociațiile generale de afaceri combină piața muncii și interesele producătorului în cadrul sistemelor lor. Un nivel scăzut partenerial, centralizarea slabă și uneori opoziția sindicală paternalistă, constituie în mod deosebit o problemă în cadrul sistemelor relațiilor industriale anglo-saxone, latine. Drept consecință, negocierile colective susțin mai puțini muncitorii, acesta fiind îndeosebi cazul Angliei. În timp ce în țările scandinave atât angajatorii cât și sindicatele sunt bine organizate și astfel pot îndeplini înțelegerile colective voluntare din cadrul economiei, neavând nevoie de intervenții ale statului.

În mod deosebit în relațiile industriale latine o asemenea intervenție a statului poate fi crucială în extinderea înțelegerilor colective care au fost negociate de parteneri reprezentativi și relativ mai slab organizați până la secțiuni mai largi ale economiei. În Anglia, oricum, nici un mecanism legal de extensie nu este pus la dispoziție - aspect care este îndeosebi dăunător dată fiind descentralizarea crescândă a negocierilor colective și reducerea recunoașterii sindicatelor la locul de muncă.

### **1.5. Statul bunăstării și relațiile pe piața muncii**

Deși sunt variații interregim și suprapuneri interregim, încă mai putem distinge patru regimuri ale statului bunăstării și patru sisteme ale relațiilor industriale care coincid.

Conceptualizarea celor patru macroconfigurații diferite care cuprind grupări empirice ale statului bunăstării și a relațiilor muncii nu servește atât de mult scopul explicării și luării în considerare în cadrul diferențelor inter- sau intra regim, dar permite o analiză a afinităților

politice între tipuri speciale de regimuri ale bunăstării și relațiilor muncii.

Astfel cele două configurații instituționale macro sunt mai mult sau mai puțin „slab cuplate”, și ele reflectă la fel de mult un compromis social și politic cât și interdependență funcțională dintre cele două sfere. „Slab cuplate” înseamnă, de asemenea, că există o anumită autonomie și un anumit grad de inconsistență, care permite o adaptare graduală a acestor sisteme.

Aceste regimuri de bunăstare postbelice speciale și de relații muncitorești reprezintă rezultatul unui compromis politic și social care a reafirmat moștenirile istorice, dar au modernizat sistemele actuale. Cu excepția Spaniei târziu democratizată și a Portugaliei societățile europene vestice au creat principiile de organizare și instituțiile statului bunăstării și ale relațiilor muncitorești pe parcursul începutului perioadei postbelice.

Reformele liberal-universaliste Beveridge au stabilit „statul bunăstării” modern englez la scurt timp după război, respectând o promisiune din timpul războiului, născută în timpul luptei împotriva „statului conflictual” nazist.

În timp ce țări precum Franța și Suedia au legiferat scheme ale pensiilor cuprinzătoare pentru prima dată în 1946, multe state ale bunăstării postbelice au extins scopul schemelor lor tradiționale și au îmbunătățit de asemenea pensiile în timpul anilor 1950 și la fel de bine în anii 1960. În timpul anilor 1970 „limitele creșterii” (Flora, 1986) o reformă a bunăstării a fost pusă în funcțiune, iar managementul cheltuielilor crescânde precum și finanțele publice mai restrânse au devenit problema dominantă pentru politicieni.

Instituționalizarea relațiilor muncitorești și a structurilor organizaționale au fost restabilite în perioada postbelică, practici ale negocierilor colective „libere” au înlocuit regulamentul din timpul războiului și mișcări sindicale s-au reconstituit. Mișcările muncitorești continentale și latine tindeau spre o structură mult mai unificată drept consecință a eșecurilor mișcărilor muncitorești fragmentate în momentul înfruntării fascismului. Sindicate unificate și închise s-au dezvoltat numai în Germania și Austria.



---

Prin întoarcerea la munca cu norma întreagă și a succesului economic conform planului Marshall, instituțiile de negociere a salariului au devenit un pilon major al economiilor politice postbelice. Nu numai în țările în care pactul social postbelic a fost lovit, dar, de asemenea, acolo unde un consens social mult mai implicit există între politicieni și reprezentanții statului bunăstării și a dezvoltării relațiilor muncitorești.

Aceasta „cuplare slabă” a doua sfere autonome, dar interdependente, oricum, a suferit constrângeri considerabile în timpul mobilizării politice și sociale de la sfârșitul anilor 1960. Aceasta a dus la un anumit progres în cadrul relațiilor la locul de muncă și al participării industriale.

Adevărata problemă dintre cele două regimuri slab cuplate a apărut în timpul speculațiilor inflaționale din anii 1970 când compromisul postbelic și instituțiile sociale erau văzute ca „rigidități sociale” și drept cauză a problemelor economice (Olson, 1982). De la cele două șocuri ale petrolului care au fost urmate de șomaj în masă și dezvoltare economică scăzută, atât statul bunăstării cât și relațiile de muncă au fost foarte îngrădite.

Înclinațiile către restrângeri ale bunăstării și flexibilizarea relațiilor muncii domină acum dezbaterile politice. Și totuși dezbaterile asupra presiunilor globale pe care statul bunăstării naționale și relațiile muncitorești le înfruntă, nu ia considerare diversitatea națională distinctă și afinitățile politice cruciale dintre cele două părți.

Fiecare configurație națională care se intersectează cu schimbările globale produce un set de probleme specifice, problemele constituționale contingente apărând cu referire la legătura particulară dintre aranjamentele statului bunăstării și relațiile muncii. Aceste configurații naționale pot fi mai mult sau mai puțin apte pentru a coopera cu schimbările globale. Răspunsul național la aceste probleme necesită o adaptare specifică. Cu greu se poate găsi o „cea mai bună soluție” pentru toate sistemele, și chiar de ar fi așa, fiecare stat, națiune va trebui să urmeze o anumită cale ca să poată ajunge acolo, luând în considerare pozițiile de pornire diferite.

În timp ce sistemele slab cuplate permit un grad considerabil de adaptare sistemică, acestea pot fi necoordonate și contradictorii, ducând astfel la incompatibilități și limitări între ele. De fapt, ceea ce observăm astăzi este că schimbările se produc la nivele diferite și în sfere relativ diferite. Descentralizarea negocierilor colective se produce pe de o parte, iar intervenția centralizată în cadrul sistemelor asigurării sociale pe de altă parte.

Privind interacțiunea dintre politica socială și relațiile muncitorești, găsim patru situații care se completează una pe alta și duc la probleme speciale ale adaptării instituționale, parțial drept consecințe indirecte și parțial ca rezultat al alegerilor strategice conștiente.

**Tabelul 5: Statul bunăstării și relațiile muncitorești**

Politicele statului bunăstării scindarea muncii	Statul bunăstării / relațiile muncitorești	
	rudimentar / conflict	expansiv / cooperativ
muncitor-cetățean	(I) putere organizată a muncii completează politicile sociale	(II) suport pentru politicile sociale intermediere corporatistă
diferențierea de statut	(IV) politicile sociale sunt promovate prin grupurile sociale	(III) politicile sociale reafirmă diferențierile de statut

*„Statele bunăstării anglo-saxone și relațiile  
muncitorești voluntare”*

Legătura dintre cele două, deși ele derivă dintr-o concepție liberală a economiei de piață și a drepturilor cetățenești (Marshall 1950; Cochran și Clarke, 1993) ar putea fi mai puțin evidentă decât în alte cazuri, deși amândouă sunt interdependente. Din moment ce statul bunăstării oferă rate insignifiante pentru pensia de bază și serviciile publice (sănătatea, educația) tuturor cetățenilor, lasă un spațiu amplu pentru asigurarea voluntară sau privată cum ar fi pensiile ocupaționale. Această implicare relativ modestă a statului în cadrul producerii bunăstării evită

---

interferența cu mecanismul pieței independent. Locurile de muncă cu normă întreagă și salariile corespunzătoare ar trebui să ofere îndeajuns protecție individului în față de riscurile sociale. O creștere a șomajului ar trebui să ducă la presiuni și salarii scăzute și chiar să readucă oamenii la muncă fără a li se plăti salariile corespunzătoare. Pe de altă parte, beneficiile asistenței sociale vor fi insuficiente din moment ce conform principiilor pieței liberale acestea ar trebui ținute la un nivel scăzut. Oricum, aceste grupuri sociale care sunt într-o piață a muncii avantajoasă ca poziție ar putea să reușească să contribuie la asigurările private. Dat fiind faptul că sistemul negocierilor este foarte descentralizat, necoordonat și fragmentat, presiunile inflaționale sunt obișnuite în Anglia (și Irlanda). Mai mult de atât o inegalitate considerabilă rezultă din structura salarială și din diferențele dintre locurile de muncă cu sindicate și cele fără sindicate.

Proiectele conservatoare din privatizare cât și limitele fondurilor publice au păstrat această tendință și noul guvern al muncii nu a schimbat aceste politici.

*„Statul bunăstării universal nordic și relațiile muncitorești neo-corporativiste”*

În țările nordice interdependența statului bunăstării universalist și relațiile muncitorești neo-corporativiste au fost mult mai evidente și bine descrise (Esping - Andersen, 1985; Kolberg și Esping - Andersen, 1992; Stephens 1996).

Statele bunăstării nordice au devenit comprehensive și redistributive deomodificând astfel inegalitățile pieței într-un grad mai mare decât oriunde altundeva. Oricum întrucât pensiile de bază au fost extinse, nevoia de pensii suplimentare care să permită diferențierile și să dezvolte noi ocupații a crescut în anii 1950. Aceasta a devenit un interes politic major pentru partidele social-democrate și a muncii organizate care au dorit să mulțumească atât, reprezentanții gulereilor-albe („white-collar”) cât și, pe cei ai gulereilor albastre („blue-collar”). Dominanta serviciilor bunăstării finanțate prin impozite a oferit o cale de extindere - în mod deosebit pentru femei - angajarea în sectorul public care a fortificat puterea muncii organizate.

Opus Angliei sistemul de negociere coordonat și profund centralizat a putut ține în frâu presiunile inflaționale cât și să limiteze inegalitățile salariale prin intermediul politicilor de solidaritate salarială ale sindicatelor. Istoric vorbind, înțelegerea centrală între munca organizată și capital care a echilibrat consecințele marii depresiuni din perioada interbelică a devenit baza negocierilor neo-corporative în perioada postbelică. Acest stat al bunăstării este mult mai strâns cuplat deși aria negocierilor a fost redusă odată cu schimbările globale care au determinat ne fezabilitatea managementului macroeconomic neo-keynesian în anii 1980. Mulți cercetători au susținut „sfârșitul corporatismului” (Lash și Urry, 1987) și drept consecință o criză profundă a modelului scandinav. Angajatorii și sindicatele în cadrul sectorului privat cu orientare către export s-au retras parțial din cadrul consensului stabilit de coordonare și împreună cu guvernul au impus limite pentru cheltuielile publice.

#### *„Statul bunăstării conservativ și parteneriatul social”*

Din punct de vedere istoric legătura dintre statul asigurării sociale și parteneriatul social a fost dintotdeauna evidentă. Schemele asigurării sociale au fost legate de relațiile de angajare și atât angajatorii cât și muncitorii joacă un rol important în administrarea lor (Flora 1986; Manow 1997). Mai mult de atât urmând orientarea corporativă, schemele asigurării sociale sunt adaptate unor grupuri sociale specifice și fragmentate organizațional în multe scheme ocupaționale. Datorită beneficiilor în urma plății impozitelor și a schemelor ocupaționale specifice, aceste sisteme reafirmă menținerea statului și diferențierea socială între grupuri în timp ce se bazează pe solidaritatea socială în cadrul grupurilor sociale. Sindicatele au avut tendința de a opta pentru asigurarea angajării, pentru salarii mai mari și pentru munca cu normă întreagă cu participarea forței de muncă feminină, a extinderii activităților cu jumătate de normă și a managementului muncii și a includerii intereselor celor din exterior (Esping-Andersen, 1996).

De la sfârșitul anilor 1970 șomajul a crescut considerabil deși partenerii sociali și guvernul au preferat transferul pasiv în cadrul politicilor de pe piața muncii, au menținut un nivel înalt al salariilor și au redus numărul angajaților mergând pe ideea pensionării timpurii.

---

Drept consecință a șomajului la cote înalte și a ratelor de dependență salarială nefavorabilă pensionării, contribuțiile pentru asigurările sociale au crescut semnificativ, făcând munca mult mai scumpă. În timp ce aceste probleme ale angajării și costului muncii presează în mod deosebit aceste economii orientate către export, o reformă a statului bunăstării și a pieței muncii este posibilă numai când guvernele și partenerii sociali își asumă responsabilitatea și își coordonează acțiunile.

*„Statul bunăstării subsidiar latin și relațiile  
muncitorești polarizate”*

În timp ce statul bunăstării latin deține unele din trăsăturile instituționale ale statului continental conservativ al asigurării sociale (Esping Andersen, 1996) apar diferențieri datorită importanței mai mari a sectorului public, familialismului și a clientelismului (Ferrera, 1996; Rhodes, 1996). Mai mult de atât relațiile muncitorești mult mai polarizate au dus la o intervenție a statului mai puternică, cât și la o politizare a relațiilor muncitorești care accentuează clientelismul. Cu suportul sindicatelor, sistemul de pensii și sectorul public au fost supraextinse cu scopul de a finanța pensionarea timpurie. Întrucât asigurările sociale și impozitele cât și pensionarea timpurie au crescut, au apărut, de asemenea, problemele pieței negre. În timp ce sindicatele au avut un anume rol în administrarea asigurării sociale - cum ar fi schemele șomajului francez - nu au fost capabili să facă față problemelor fără intervenție guvernamentală. Extinderea bunăstării și-a găsit limitele financiare și a urmat reformarea statului bunăstării. Ajustările bunăstării propuse de guvern au provocat valuri de mobilizare socială în anii 1990, ducând la negocieri între guverne și partenerii sociali. Mai mult de atât unele reforme ale sistemului colectiv de negociere și piețele muncii rigide au fost induse în inițiativele statului.

Comparația națională încrucișată a configurațiilor macro a regimurilor statului bunăstării și a relațiilor muncitorești au evidențiat variații semnificative în cadrul Europei. Cu siguranță sunt multe excepții și inconsistențe, dar putem nu în ultimul rând să observăm anumite asemănări în cadrul celor patru modele ale statului bunăstării și ale relațiile muncitorești. Mai mult de atât, aceste forme specifice ale statului bunăstării/ramurii relațiilor muncitorești au un impact asupra economiei

politice structurează mediul instituțional pe piață muncii și a regimurilor de producție prin politicile sociale și negocierile colective.

Grupările de regim sunt doar un dispozitiv conceptual care furnizează o mai bună înțelegere a variațiilor principale ale societății europene, și în particular permit compararea și studierea interdependențelor între forme speciale ale statului bunăstării și relațiile muncitorești. O asemenea macroanaliză oferă contextul general pe baza căruia se poate dezvolta o analiză de tip comparativ

## **Capitolul 2. TRANZIȚIA LA UN NOU REGIM AL BUNĂSTĂRII ÎN EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST**

### **2.1. Dezvoltarea statului bunăstării în perioada comunistă**

Sistemele de protecție socială au început să fie dezvoltate în regiune în ultima parte a secolului 19 și primele decenii ale secolului 20, odată cu primele legi referitoare la munca copilului.

Formarea târzie a statelor independente după prăbușirea marilor imperii - austro-ungar, otoman și țarist - a avut ca rezultat, în majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est, o dezvoltare simultană a națiunii stat și a statului bunăstării. În afara sistemelor de protecție socială de stat, a apărut treptat și o întreagă rețea de scheme private de asistență socială. Acestea erau în concordanță cu activitățile numeroaselor organizații caritabile, dintre care cele mai numeroase erau orfelinatele, a căror creștere rapidă se datora cererii crescute generată de războaiele numeroase din regiune.

Înainte de al Doilea Război, forma dominantă de bunăstare în regiune era modelul Bismarck cu principiul său de bază-asigurarea individuală a fiecărei persoane angajate în muncă. Sub presiunea clasei muncitoare, contribuțiile angajatorilor la schemele asigurărilor sociale au crescut, la fel și gama riscurilor pentru care se oferea protecție. Treptat, în întreaga regiune s-a dezvoltat un sistem complex de protecție socială al cărui scop era să ofere protecție grupurilor vulnerabile. Erau îndreptățiți la protecție, în mod individual, oameni aflați în nevoie precum refugiații de război, invalizii sau văduvele de război.

Noile regimuri comuniste apărute în Europa Centrală și de Est în a doua jumătate a anilor 1940 proclamau sfârșitul protecției sociale, văzută ca un act de filantropie burgheză. Se aștepta ca, rupând legăturile cu trecutul capitalist, puterea muncitorilor să elimine însăși posibilitatea

existenței unor grupuri „slabe din punct de vedere social” sau care „să aibă nevoie de sprijin”. Noua elită de partid susținea că toate politicile statului socialist vor fi politici sociale și că toate problemele sociale vor fi rezolvate automat.

În decadele de după al Doilea Război, țările din regiune au experimentat o fuziune a politicilor sociale și economice în cadrul unui proiect mamut prin care se dorea schimbarea profilului societății prin alterarea deliberată a relațiilor fundamentale umane (Ferge, 1979). Politica socială era văzută nu ca oferind protecție împotriva riscurilor și sprijin pentru cei aflați în situații dificile, ci ca o reglementare a relațiilor de clasă, o restructurare a societății (Rajkevich, 1977).

Totuși, în ciuda proclamațiilor cum că binele poporului era principalul obiectiv al noului regim, majoritatea resurselor au fost alocate unei industrializări rapide de tip sovietic iar problemelor sociale le-a fost acordat un statut secundar, subsidiar. Statul insista pe concentrarea tuturor serviciilor de bunăstare în mâinile sale iar instituțiile pre-comuniste tradiționale care se ocupau de activități caritabile au fost private de funcțiile lor, de proprietăți sau chiar eliminate.

Statul comunist era hotărât să întoarcă politica inegală a regimului anterior care favoriza grupurile bogate declarându-și obiectivul de a duce o politică de bunăstare bazată pe clasă, oferind privilegii muncitorilor din industrie și agricultorilor. Ministrul Sănătății polonez a scris: „Serviciile de sănătate, care slujeau în trecut claselor celor mai avute, au acum sarcina de a schimba obiectivele principale și de a furniza asistență medicală claselor muncitoare care construiesc cel mai bine viitorul socialist al țării noastre și mai presus de toate, clasei muncitoare conducătoare” (Sztachelski, 1950; citat în Sokolowska și Richard, 1990:79).

Este dificil să analizăm sistemele de protecție socială ale țărilor socialiste din pricina amestecului de ideologii, politici și practici care se suprapun atât de tare și care se substituie una alteia. În afară de aceasta, sistemul s-a schimbat în timp, abandonând abordarea revoluționară și concentrându-se mai mult asupra problemelor sociale.

Potrivit lui Ksiezopolski (1990), putem identifica sistemul bunăstării ca funcționând sub tutela economiei planificate la centru și ca fiind o combinație între:



- 
- modelul instituțional care este caracterizat de principiul potrivit căruia statul este furnizorul tuturor beneficiilor și serviciilor. Sistemul socialist a fost universal în sensul că oferea educație, îngrijire medicală și garanta un loc de muncă tuturor;
  - modelul realizare-performanță era de asemenea prezent în aceste țări, datorită importanței pe care o aveau măsurile selective și datorită legăturii dintre performanța muncii și bunăstarea individuală. Pentru cei care nu erau în câmpul muncii, din motive de vârstă, handicap sau altele, sistemul se axa în majoritate pe legăturile de familie și cele între vecini și nu avea o structură bine dezvoltată pentru serviciile sociale;
  - așa numita „a doua rețea” (Raychev, 1985) - un sistem de bunăstare ascuns în care accesul la bunuri și servicii de proastă sau înaltă calitate, la privilegii și la limita legii era acordat pe baza schimburilor de servicii personale în vederea obținerii statutului social, mai precis celor care făceau parte din nomenclatura partidului-stat;
  - al patrulea tip de furnizare a bunăstării, care a cunoscut grade diferite de dezvoltare în anii '70 și '80 în anumite țări și care se baza pe accesul privat la bunăstare. Această privatizare timidă a unora dintre serviciile sociale a condus la achiziționarea unor servicii în situația în care toate costurile erau acoperite de către clienți fără ca ele să fie asigurate de stat sau privat, deoarece statul interzicea indivizilor dreptul de a se îngriji individual de propria bunăstare.

Cea mai importantă trăsătură a sistemelor de protecție socială din țările din blocul sovietic era centralizarea lor excesivă; evident, din dorința de a aloca toate bunurile și serviciile de bază printr-un sistem birocratic de control. Partidul-stat reușea să concentreze în mâinile sale resurse enorme prin monopolul proprietății de stat asupra mijloacelor de producție și prin plata unor salarii mici către practic toți angajații. Această situație a permis statului să folosească astfel de mecanisme pentru a controla prețurile și a subvenționa anumite prețuri, putând totodată să ofere acces gratuit la o gamă de servicii și asigurând tuturor un minim standard de viață. Această formă de protecție socială le răpea

oamenilor orice drept la inițiativa personală și îi făcea total dependenți de stat în ceea ce privește bunăstarea. Aceasta este o moștenire de care reformele actuale se lovesc ca de o barieră. Atunci când analizăm socialismul extrem aplicat bunăstării în perioada comunistă nu trebuie să ignorăm existența unor rețele private și de ajutor reciproc. Cercetătorii sociali din acea perioadă au subliniat importanța critică a acestor rețele în multe domenii, spre ex., în construcția de case în zonele rurale, sau în furnizarea cărnii congelate, a fructelor și legumelor provenite de către rudele de la sat și destinate celor de la oraș, ceea ce se numea „o economie la borcan” (Smollet, 1986).

Toate transferurile de plăți, aparent universale ale statului bunăstării comunist erau legate de locurile de muncă trecute sau prezente, lăsându-i pe cei care nu erau pe piața muncii în voia unei rețele de securitate inadecvată. Din această cauză, așa cum susține și McAuley (1993), statul socialist al bunăstării a rămas blocat într-un tip de protecție socială bismarckian până la sfârșitul regimului. Din moment ce, din punct de vedere ideologic, autoritățile nu puteau recunoaște existența sărăciei, asigurările sociale erau ne semnificative. Relaționarea dreptului la servicii de bunăstare cum sunt cele de sănătate, locuință, de existența unui loc de muncă a sporit enorm rolul întreprinderii în bunăstare. Aceasta este una din problemele economiilor în tranziție odată cu închiderea în masă a întreprinderilor.

Politica socială a regimurilor comuniste s-a bucurat de succes în societățile cele mai puțin moderne din regiune. În primele decade ale comunismului, sistemul central de distribuție a reușit să elimine analfabetismul și sărăcia în masă, să ofere o educație de masă satisfăcătoare, protecție în domeniul sănătății și să asigure locuri de muncă pentru toți. Cu toate acestea el nu a adus cu sine o protecție socială pentru toți, și nici proclamata justiție și egalitate socială. Începând cu anii 1970 sistemul a trecut printr-o criză internă caracterizată de lipsa cronică a bunurilor, de scăderea calității serviciilor și de creșterea inegalităților în ceea ce privește accesul la servicii.

Regimul comunist al bunăstării reprezenta o ultra încadrare a ideii bismarckiene referitoare la asigurarea socială bazată pe principiile de angajare, corporatismul de stat și ierarhie cât și pe valorile germane ale conservatorismului german de la sfârșitul secolului 19. Comunismul a

---

făcut tot ce i-a stat în putință să combine acest model conservator statist cu universalismul stilului bunăstării suedez fără să copieze caracteristicile liberale și cele democratice ale celei din urmă.

Așa numitul „stat al bunăstării comunist” a fost un regim intervenționist excesiv, monolitic și egalitarist și excludea prin definiție orice competiție din cadrul sectoarelor private sau voluntare. Deși atât standardele cantitative cât și cele calitative ale ofertelor bunăstării publice din timpul perioadei comuniste erau sub standardele statelor industriale avansate, drepturile erau de obicei mai mari. Statele comuniste s-au dovedit a fi mult mai generoase atât, în ceea ce privește drepturile la bunăstare cât și, a celor mai multe standarde de performanță. Sub influența sovietică, politica socială a fost împărțită și parcelată în cadrul unui contract social tacit. A fost și un preț pe care *nomenclatura* a trebuit să-l plătească pentru a liniștii cetățenii care au suferit din cauza problemei duble a iraționalității economice (inclusiv destrămarea bunăstării) și a opresiunii politice.

În lumea reală a comunismului principiul ofertei de servicii și beneficii exclusiv de la stat și a ofertei bunăstării tot de la stat a fost încălcat în permanență de piețele informale (negocierile salariale) și de corupție (în ceea ce privește asistența medicală) cât și de sprijinirea pe familie și vecini, muncă socială voluntară și activitate gospodărească. Așadar, ingredientele viitoarei bunăstări ca amestec erau în acel loc într-un număr foarte mare.

Retorica egalitară a liderilor comuniști a servit la mascarea (și nu la eliminarea) diferențele în cadrul veniturilor, bunăstării și puterii, caracteristice societăților oligarhice. Oferta bunăstării, în general, și asistența socială îndeosebi au fost privite ca fiind o favoare specială făcută de administrația de stat într-o modalitate paternalistă și discretă. Programele bunăstării au fost formulate în cadrul grupurilor partidelor stat fără vreun consens major din partea sindicatelor cvasi-independente și a instituțiilor semicivice.

Problemele sociale majore cum ar fi sărăcia, sinuciderea sau dependența de droguri au fost eliminate din considerente ideologice. Șomajul era real, dar ascuns. Munca socială era considerată ca fiind nesemnificativă, iar drepturile umane ale clienților sistemului bunăstării

erau ignorate (stigmatizarea celor handicapați) sau de care s-a profitat fără milă (utilizarea psihiatriei pentru excluderea politică).

O birocrație enormă, neordonată și centralizată a bunăstării a fost înființată, lăsând autoritățile locale fără nici un ajutor în a satisface cererea individuală. Politica socială comunistă nu a fost prea atractivă chiar dacă putea oferi o parte din bunurile promise cât și din servicii.

Pe de altă parte, „statul bunăstării comunist” a fost opresiv și pseudo-uman deoarece primele din măsurile de liberalizare au îmbunătățit statutul bunăstării cetățenilor mai degrabă decât de a provoca democrația. În opoziție cu punctul de vedere universal conform căruia noua libertate a erei post-comuniste a adus nesiguranță socială cauzată de forțele pieței impersonale, liberalizarea a contribuit la bunăstarea socială din multe puncte de vedere. Altfel spus, „costurile sociale” erau îmbinate cu un număr de „beneficii sociale”.

În cazul României (Zamfir E. și Zamfir C., 1999, p. 22) sunt identificate patru mecanisme de suport, care social au stat la baza politicii sociale a regimului socialist:

1. transferuri universale;
2. transferuri diferențiate în raport cu contribuția prin muncă - sistemul de asigurări sociale;
3. transferuri sociale determinate de nevoi, dar condiționate de încadrarea în muncă;
4. transferuri necondiționate pentru cei în nevoie.

În România întâlnim o bunăstare bazată pe muncă (p. 24). „În concluzie, statul socialist al bunăstării în România a avut un profil particular: legarea bunăstării de muncă, prin diferite mecanisme; foarte importante componente universale/categoriale de transfer; posturi de muncă pentru toți, având nu neapărat o rațiune economică, ci mai degrabă socială; o acoperire ce tindea să fie universală a sistemului de asigurări sociale, pentru toate riscurile importante: bătrânețe, boală, accident, pierderea aducătorilor principali de venituri din familie; o importanță deosebită acordată educației și sănătății: educație gratuită și obligatorie, servicii de asistență medicală înalt accesibile, practic universale; locuințe relativ ieftine și ușor accesibile, mai ales pe rațiuni

---

sociale; prețuri înalt subvenționate pentru bunurile și serviciile de bază; o mulțime de beneficii focalizate, pe baza estimării mijloacelor (alocații pentru copii, burse, locuințe); lipsa unor componente importante ca asigurări de șomaj și suport al unui venit minim pe baza testării mijloacelor (pp. 32-33).”

## **2.2. Reformarea sistemelor de protecție socială în anii 1990**

Mulți cercetători și politicieni au fost de acord că problemele sociale ale șomajului și sărăciei nu pot fi rezolvate fără o reformă majoră a politicii sociale, inclusiv controlul și intervenția statului. Susținătorii au afirmat că rolul puternic al statului și munca organizată creează un obstacol pentru viitorul politicii sociale din țările Europei Centrale și de Est. În orice caz, este necesar să se aloce timp pentru a dezvolta acești agenți care să sprijine dezvoltarea politicii statului, iar traseul caracteristic al statului bunăstării intervenționist nu este în mod necesar dezirabil.

Însumând aceste considerații asupra politicii sociale se poate spune, citându-l pe Miroslaw Ksiezopolski (1990) că nu este un acord în privința regimului bunăstării sociale care a apărut în Europa Centrală și de Est. Mulți autori consideră că reformele politicii sociale sunt încă în faza foarte inițială, ceea ce ne arată că este prea devreme pentru orice concluzie.

Totuși, în toate țările Europei Centrale și de Est reformele politicii sociale au câteva caracteristici comune:

1. sunt mult mai lente decât reformele din sistemele economice sau politice;
2. sunt dominate de acțiuni de urgență, pe termen scurt în locul unor politici pe termen lung;
3. implementarea limitată este însoțită de slogane privind înlocuirea beneficiilor universale cu unele selective (de exemplu testarea mijloacelor pentru grupuri de risc);
4. reformele politicii sociale din Europa Centrală și de Est sunt de obicei o mixtură de strategii.

Pe de o parte, politicienii doresc să-și protejeze privilegiile sociale ale socialismului pentru a-și păstra popularitatea. Pe de altă parte, există o tendință clară de a introduce un sistem liberal, care înseamnă privatizarea multor servicii de îngrijire socială (de ex. centre rezidențiale pentru cei în vârstă). Pentru a-l parafraza pe Miroslaw Ksiezopolski (1990), există prea mult haos și sunt prea puține încercări pentru a face ordine în acest domeniu. Într-o asemenea situație, o tendință către privatizare pare să fie inevitabilă, dar aceasta are o frânare semnificativă prin:

1. deteriorarea accesibilității și calității serviciilor sociale;
2. o selectivitate prea mare și beneficii prea puține în politica socială.

Principala tendință a reformei politicii sociale în țările dezvoltate este descentralizarea al cărei scop este creșterea implicării guvernelor locale, comunităților și agențiilor neguvernamentale în elaborarea, oferirea și evaluarea programelor de bunăstare socială. Elementele cheie ale descentralizării sunt:

1. parteneriatul local ale agențiilor publice și private, membrilor comunității și utilizatorilor de servicii pentru a combate problemele sociale;
2. eficiența și eficacitatea serviciilor sociale dobândite prin procesul mecanismelor de piață (contractarea).

Odată cu începerea reformelor în regiune, la sfârșitul anilor 1980 și începutul anilor 1990, sistemele de protecție socială au fost supuse unei alte transformări, similară cu cea din a doua jumătate a anilor 40 când s-a produs ruperea radicală cu tradiția trecută. Guvernele post comuniste, din țările Europei Centrale și de Est au introdus măsuri de înlocuire a politicilor sociale gestionate de la centru cu politici controlate democratic și sisteme pluraliste. Schimbările fundamentale de ordin economic și politic cereau soluții de politici sociale rapide în răspuns la noile probleme apărute și care se amplificau continuu. Reformele sociale se inspirau din nevoia de a facilita implementarea reformelor economice.

Transformarea postcomunistă a statului bunăstării trebuia să facă față provocărilor din partea a două elemente controversate:

- scăderea resurselor financiare din cauza creșterii deficitelor bugetare și numărul crescut de oameni aflați în nevoie odată cu creșterea sărăciei și a șomajului și cu îmbătrânirea populației;
- ideologia antistat, dominantă, a noilor elite și așteptările înalte ale populației în legătură cu funcțiile de bunăstare ale statului.

Teoria clasică declară creșterea economică ca fiind o condiție sine qua non pentru îmbunătățirea bunăstării. Țările din Europa Centrală și de Est din anii 1990 au cunoscut o scădere a PIB de cel puțin trei în comparație cu anul 1989. Acest lucru a avut drept rezultat o scădere semnificativă în ceea ce privește folosirea oportunităților de către populație și o sărăcire a maselor din ce în ce mai mare în fostele republici ale Uniunii Sovietice, Moldova, Ucraina, Rusia, dar și în țările din sud-estul Europei, Albania, Bulgaria, Macedonia și România. Problemele sociale ale tranziției trebuiau rezolvate având o bază financiară foarte limitată și nevoia de a mări producția.

**Tabelul veniturilor și cheltuielilor guvernamentale, 1994  
(procent din PIB)**

Țara	Venituri	Cheltuieli
Bulgaria	37,4	43,1
Croația	42,8	41,1
Cehia	41,0	42,5
Polonia	41,7	44,1
România	29,9	31,9
Yugoslavia*	39,3	43,9
Estonia	35,0	31,9
Letonia	25,5	27,6
Lituania	25,3	27,2
Belarus	31,4	37,8
Rusia	20,2	27,0
Ucraina**	40,5	49,0

Notă: \* 1995 \*\*1996.

Sursa: UNDP, 1999, p. 34.

Datele prezentate în tabel arată că în toate țările, cu excepția Croației și Estoniei, guvernul funcționează cu un deficit care este foarte

mare în special în țările fostei Uniuni Sovietice. Cheltuielile sunt scăzute în cele trei țări Baltice, cumulând aproximativ 30% din PIB, sunt mari în țările Europei Centrale și de Est unde cumulează aproximativ 40% și prezintă o mare variație în cel de al treilea grup, de la aproape un sfert în Rusia, la jumătate în Ucraina. Pentru comparație, cheltuielile guvernamentale în țările Scandinave sunt de 40% din PIB (UNDP, 1999), ceea ce este comparabil cu țările din Europa Centrală și de Est și mai mult decât în țările Baltice și Rusia.

Ideologia care stă la baza reformelor din politicile economice și sociale din țările din Europa Centrală și de Est este modelul liberal al unei economii de piață în care intervenția statului pentru a rezolva problemele cetățenilor săi este limitată. Cetățenii trebuie să își asume responsabilitatea individuală pentru propria bunăstare. Uriașul dar prea puțin eficientul sistem birocratic al protecției de stat moștenit din comunism a oferit motive puternice pentru respingerea amestecului extensiv al statului în furnizarea bunăstării. Totuși această respingere este adesea însoțită de o încredere naivă în eficacitatea pieței considerată ca un mecanism de alocare și ca fiind înclinată să elimine acele elemente ale sistemului de securitate socială care ar putea să ofere protecție împotriva consecințelor unui colaps al pieței (McAuley, 1993). La rândul lor, oamenii care au fost dezamăgiți de statul bunăstării centralizat, se așteaptă ca tranziția să le aducă servicii mai variate și de o calitate mai bună, și nicidecum să le piardă și pe acelea la care se consideră îndreptățiți. Șocul saltului de la situația în care aproape toți aveau un loc de muncă la o rată a șomajului de 10% în doar doi ani nu poate fi amortizat doar prin propagandă. Este nevoie de noi forme de protecție socială.

Noile sisteme de protecție socială din Europa Centrală și de Est sunt puternic dependente de strategia generală de transformare socială. Mai mulți factori acționează ca determinanți ai modelelor dezvoltate:

- reforme politice îndreptate către o mai mare libertate și pluralism politic și către dezvoltarea societății civile;
- reforme economice și modelul concret al unei economii de piață;
- reforme în politicile sociale, urmărirea priorităților și a tiparelor stabilite în vedere unei dezvoltări sociale durabile;



- 
- politici în vederea integrării europene și presiuni care vin din partea organizațiilor internaționale.

Noile guverne post comuniste au avut realizări semnificative în introducerea reformelor funcționale, instituționale fiscale și legislative în cadrul politicilor lor sociale. Legislația pentru sistemele de protecție socială a fost dezvoltată începând cu primii ani ai tranziției.

Multe țări au acceptat legislația care definește principiile și normele de acordare a ajutorului financiar pentru grupurile cele mai dezavantajate. Instituții speciale de ajutor social au fost create peste tot în cadrul autorităților locale. Au fost adoptate programe publice de combatere a șomajului și de acordare a ajutoarelor de șomaj. S-au căutat surse noi și alternative de finanțare a protecției sociale din veniturile provenite din privatizare și din programele externe de finanțare oferite de organisme internaționale precum Consiliul European, Banca Mondială și Organizația Internațională a Muncii.

În prezent, sistemele de protecție socială sunt un amestec între cele moștenite din comunism și noi elemente importate din modelele occidentale dar care au fost dezvoltate pe o bază socioeconomică radical diferită. Toate țările din regiune încearcă să își reformeze sistemele de protecție socială și de obicei fac acest lucru în două direcții: pe termen scurt pentru a rezolva problemele curente, și pe termen lung pentru a instituționaliza programe permanente.

Țările post comuniste din Europa Centrală și de Est au încă o mare parte din formele universale ale drepturilor sociale care sunt caracteristice unui regim social democrat dar toate încep să se desprindă de el, mai repede sau mai încet.

În multe țări, se pot discerne elemente corporatiste în sistemele lor de bunăstare, dar majoritatea se mișcă în direcție unui stat liberal al bunăstării. Chiar dacă țările din regiune au început cu beneficii și servicii generoase pentru a compensa creșterea bruscă a șomajului și sărăciei, pe parcursul reformelor, din cauza dificultăților economice de durată și a creșterii economice negative, toate au sfârșit prin a accepta măsuri care să reducă sumele acordate și să înăsprească criteriile de eligibilitate. Astfel, în timp ce pachetul de legi de protecție socială din 1991 din Republica Cehă declara 70 de forme de beneficii, până la a doua

jumătate a anilor 1990, acestea au fost reduse la 9 iar criteriile de eligibilitate au fost considerabil restrânse odată cu noua lege cu privire la ajutorul financiar de stat. Aceeași tendință s-a manifestat și în dezvoltarea legislației sociale din Polonia, Ungaria și Bulgaria. În țările din regiune, sursa principală pentru acordarea ajutoarelor sociale este încă bugetul de stat, cu toate că rolul autorităților locale este în creștere. Fondurile de stat sunt de obicei cheltuite pe beneficii sociale temporare sau permanente, în timp ce cele provenind de la bugetele locale sunt destinate unui ajutor direcționat acordat fie în bani, fie în natură. ONG-urile încă joacă un rol infim în oferirea de asistență socială. În Polonia, acolo unde asociațiile societății civile au o tradiție, doar 10% din cei care primesc ajutor social au primit asistență de la organizații private, de caritate sau religioase.

La sfârșitul anilor 1990 reformele din majoritatea țărilor au reușit să creeze o economie mixtă a bunăstării în care serviciile sunt furnizate de o serie de instituții de stat și private. Pe lângă nivelul de stat, central și local, și în sectorul non-guvernamental voluntar, există o activitate din ce în ce mai mare în producerea serviciilor de bunăstare. Transformările economice și politice au șters cu buretele multe dintre limitele anterioare impuse comportamentului cetățenilor și le-au dat libertatea de a-și mobiliza propriile resurse. Au apărut noi forme de activități și noi surse de venit, permițându-le oamenilor să se bazeze pe propriile resurse. Nu este mai puțin adevărat, că acest sistem dual de alocare a serviciilor gratuite și plătite a creat servicii, fie de înaltă calitate, fie de slabă calitate în educație, sănătate și alte domenii de servicii.

Deficiențele din sistemele de protecție socială ale țărilor din regiune nu se datorează procentului mic alocat protecției sociale de la buget. Cheltuielile sociale din Polonia, Ungaria și Cehia variaau de la 25% la 30% din PIB (1994) și aveau același nivel ca în Austria de exemplu. Problema este mai degrabă legată de nivelele scăzute ale PIB din majoritatea țărilor Europa Centrală și de Est din pricina scăderii semnificative a rezultatelor economice. Dacă luăm în considerare datele OCDE comparative referitoare la proporția impozitelor plătite din salariul mediu, constatăm că în statele membre UE nu există un model dominant și la fel se întâmplă și în cazul țărilor din Europa Centrală și de Est.

---

Cea mai mare fiscalitate o suportă populația activă din Danemarca (41,5%), Belgia (37,2%), și Finlanda (35,7%), iar cele mai mici nivele sunt în Portugalia (17,4%), Grecia (17,5%) și Spania (18,4%). Cele mai mari plăți obligatorii de securitate socială sunt în Olanda, Franța, Germania, Austria iar cele mai mici în Suedia și Danemarca (Delcheva și Bogdanova, 1998).

Cehia, Ungaria și Slovacia se potrivesc profilului țărilor cu cele mai scăzute nivele ale impozitelor pentru securitate socială din UE. Asigurările lor obligatorii de sănătate sunt asemenea celor din UE deși din pricina nivelului scăzut al salariilor din aceste țări, venitul este insuficient pentru a asigura funcționarea eficientă a sistemului de protecție a sănătății. Ca urmare, în majoritatea țărilor se alocă și fonduri de la stat.

Eforturile de reformă ale guvernelor din regiune se concentrează în două mari zone: înlocuirea sistemului anterior al asigurărilor sociale universale cu o alternativă selectivă pe baza testării mijloacelor și dezvoltarea unei piețe private de servicii. În Ungaria toate fondurile de asigurări au fost deja separate de stat, În Polonia, Cehia și Slovacia, majoritatea acestora au fost separate iar în Bulgaria și România doar câteva (Andreev, 1996).

Reformele din sistemul protecției sociale din epoca post comunistă și succesul sau eșecul lor depind nu doar de schimbările din politicile economice ci și de reformele politice. Așa cum subliniază Rose (1991), situația din domeniul bunăstării în Europa Centrală și de Est nu poate fi înțeleasă fără a readuce în discuție ideea de libertate. Absența drepturilor politice și civile din timpul comunismului a corupt sistemul de bunăstare socială în domenii ca sănătatea și educația astfel că funcționarii publici responsabili cu furnizarea serviciilor erau cei care hotărau cine și ce primea.

O sursă de tensiune în majoritatea țărilor este dată de faptul că diversele grupări politice nu reușesc să ajungă la un consens cu privire la principiile și conceptele de bază care ar trebui să susțină dezvoltarea pe termen lung a sistemelor de protecție socială. Adesea măsurile pe termen scurt sunt doar reacții la unele probleme dureroase și nu sunt implementate într-un mod coordonat. Printre problemele sistemului se numără apariția unor diferențe între instituțiile de bunăstare care au ca rezultat o proastă coordonare între programe. Adesea, diverse agenții și

organizații lucrează fără să coopereze între ele și chiar se concurează una pe alta.

O altă barieră în calea funcționării eficiente a sistemului de protecție socială era experiența insuficientă și lipsa de calificare a personalului care realizează reforma, combinate cu faptul că nu există o dispoziție de accepta nevoia de educare și instruire. Autoritățile locale încă au un rol limitat în ciuda strategiei de descentralizare a sistemului de protecție socială.

O altă limită serioasă în dezvoltarea unor sisteme de protecție sociale eficiente în țările din regiune este lipsa cercetărilor care fundamentează planificarea pe termen lung. Ringen and Wallace (1993) au subliniat, de asemenea, nevoia de a aduna date și de a efectua studii-în special în perioada de tulburări-care ar putea oferi informații detaliate cu privire la situația reală, astfel încât răspunsul politicilor sociale să fie eficient. Deși există câteva realizări în ceea ce privește legătura dintre cercetare și politici în Slovacia, Polonia și Ungaria, în majoritatea țărilor programele sunt elaborate și introduse fără a folosi datele empirice verificabile atât în procesul de pregătire a programelor cât și în implementarea și evaluarea lor.

Să luăm ca exemplu Polonia. Sistemul socialist al bunăstării în Polonia a fost complet schimbat de-a lungul anilor 1990. Politica angajării depline a forței de muncă era o garanție pentru securitatea socială în perioadele comuniste. Întreprinderile de stat dețineau înainte de 1989 anumite funcții sociale. Resursele necesare proveneau din subvențiile statului și din fondurile obligatorii: fonduri de locuință și sociale, în funcție de nivelul salariului. Acesta este motivul pentru care prețurile multor bunuri de consum (cum ar fi hrana și locuințele) erau fixate la un nivel relativ scăzut. Eliminarea subvențiilor a condus la falimentul multor întreprinderi ale statului și a determinat reducerea importanței funcției de securitate socială îndeplinită de întreprinderi. După 1990 sistemul bunăstării sociale a fost asigurat de centrele de bunăstare socială prin intermediul cărora asistența era distribuită celor care aveau nevoie.

Schimbările economice cunoscute ca: "Terapia de șoc Balcerowicz" au distrămat economia centrală planificată a șomajului ascuns, etica muncii distrusă și sistemul de prețuri deformat. Obiectivul strategic al

---

transformării Poloniei, acceptat de toate forțele politice a fost integrarea cu drepturi depline în instituțiile economice și politice ale Europei Vestice, ceea ce a determinat o perioadă grea de ajustare ce a fost corelată cu șomajul ridicat și creșterea costurilor de trai. Rezultatele sociale adverse au continuat să fie o provocare pentru sistemul social al bunăstării, care el însuși a întreprins reforme diferite.

În toate disputele politice din Polonia, după ce primele rezultate ale terapiei de șoc, a apărut următoarea întrebare: cât de mult liberalism în economie și cât de multă dezvoltare a bunăstării sociale ar trebui implementate pentru a securiza stabilitatea și creșterea economică?”

Reforma administrației din 1999 în Polonia a fost consecventă în această politică de restrângere a programelor politicii sociale, care au fost larg răspândite în țările industrializate. Primele evaluări ale reformele administrației au revelat multe întârzieri în implementare. În teorie, ipotezele reformei, specificarea sarcinilor pentru noile unități administrative, creează noi oportunități pentru organizarea asistenței pentru oamenii aflați în situație prin:

1. descentralizarea sistemului
2. eliberarea entităților de asistență socială de sub subordonarea ministerială;
3. introducerea principiului subsidiarității, în conformitate cu sistemul public ar sprijini sursele naturale de asistență și nu le-ar înlocui, dacă nu este necesar.

Totuși, implementarea practică a reformelor întâmpină anumite dificultăți și se referă la anumite aspecte:

1. resurse financiare insuficiente;
2. absența dispozițiilor executive care însoțesc noile sarcini;
3. nivelul scăzut al cunoașterii despre asistența socială printre elitele politice locale, care pot frâna formarea unei politici sociale locale;
4. absența acceptării de către comunitățile locale a activităților de asistență socială;

5. absența condițiilor care permite înființarea unui sistem uniform sunt întâmpinate de toți partenerii programului de asistență socială;
6. politizarea pozițiilor de angajare în asistența socială.

Sarcini ambițioase au fost subliniate de către unitățile locale de asistență socială. Totuși, diagnoza nevoilor sociale și crearea unor programe sociale adecvate, în special, rămân în sfera declarațiilor datorită limitărilor de resurse și personal. Din acest motiv, există o nevoie urgentă de a determina scala problemelor și condițiile de a le rezolva la nivelul comunităților locale.

Revizuirea anumite probleme ale politicii sociale în Polonia, este nevoie pentru o evaluare generală a dezvoltărilor recente din acest domeniu. Fără îndoială, politica socială din Polonia, ca și în alte țări ale Europei Centrale și de Est, a fost sub o presiune puternică în efectuarea unor schimbări socioeconomice dramatice. Totuși, liberalismul economic și ideologic și nivelul relativ scăzut al stabilității politice au avut o influență negativă asupra planificării politicii sociale și implementării serviciilor sociale. În același timp, s-au înregistrat anumite succese în domeniul politicii sociale, inclusiv mișcarea către profesionalizarea serviciilor sociale. Legea bunăstării sociale din 1990 a accentuat profesionalizarea activităților de asistență socială. În acord cu această lege, pentru a fi un practician în asistența socială, este necesar să se impună calificări formale bazate pe completarea unui curs de asistență socială. Suplimentar, noua lege din 1996 impune noi condiții managerilor bunăstării sociale în sectorul de stat: managerii unităților organizaționale sunt obligați să răspundă provocărilor create de transformare socială și economică.

### **2.3. Modelul bunăstării european sau rezidual pentru Europa Centrală și de Est**

Statele bunăstării din Europa Centrală și de Est sunt restructurate într-un context internațional caracterizat de creșterea globală a competiției economice și identificarea unor răspunsuri supranaționale, europene la problemele puse de aceste procese. O imagine de ansamblu se referă la relevanța problemelor sociale în pregătirile de aderare la

---

Uniunea Europeană și de reformele politicilor sociale ale statelor din zonă.

De asemenea, apar anumite implicații politice ale Uniunii Europene în reforma statului bunăstării din Europa Centrală și de Est. Reformele instituționale care se derulează în prezent în Europa Centrală și de Est vor decide natura statelor bunăstării din regiune (europeană sau reziduală), UE fiind în poziția de a influența traseul dezvoltării și de a administra resursele de promovare a modelului european în țările din Europa Centrală și de Est.

Optând pentru un tip vestic de democrație liberală, principiul supremației legii și economia de piață, țările din Europa Centrală și de Est se confruntă cu sarcina de a-și reforma politica socială în conformitate cu necesitățile cerute de instituțiile cheie. Aceasta implică crearea instrumentelor care organizează noile piețe ale muncii, liberalizarea și reconstruirea sistemelor de salarizare și relațiilor industriale, schimbarea protecției rudimentare pre-existente a sărăciei, dezvoltarea unei administrații publice responsabile, transformarea anumitor standarde sociale în drepturi cetățenești aplicabile, adaptarea sistemelor de pensii și sănătate la mediul economiei de piață și instituționalizarea unei bunăstări mixte a serviciilor sociale publice, private, non-profit și familiale. Logica inerentă a relațiilor dintre stat, piață și societate trebuie să fie schimbată, sub condițiile unor constrângeri fiscale impuse de transformarea economică și de schimbarea rapidă către o structură socială egalitară aflată în creștere (Elster, Offe, Preuss, 1998; Deacon, 1992; Barr, 1994).

Aceste sarcini și presiuni au determinat guvernele țărilor din Europa Centrală și de Est să întreprindă reforme comprehensive ale sistemelor bunăstării – reforme care nu sunt străine de revizuirile statului bunăstării după al Doilea Război Mondial în Europa Vestică.

În primul rând, pentru că statelor din Europa Centrală și de Est le lipsește un model privind modul de restructurare a sistemelor bunăstării lor, ele încearcă să implementeze cu succes practicile și modelele vestice. Politicile împrumutate din Vest au mai degrabă diferite ramificații în contextul lor național, iar instituțiile importate și-au schimbat totuși de-a lungul timpului natura și modul de elaborare a politicii interne în țările din Europa Centrală și de Est.

Guvernele, agențiile internaționale și consilierii vestici au evaluat, după o construcție instituțională la scară mare și experiențele câștigate din acest proces de proiectare sunt difuzate de la dezbaterile politicii sociale internaționale la practica domestică a statelor vestice. Un exemplu elocvent este instituția fondurilor private de pensii care au fost implementate de guvernele ungar și ceh cu sprijinul Băncii Mondiale și alți experți internaționali. Dacă aceste experimente se dovedesc a fi de succes ele vor proba că acest mecanism al vechilor economii pentru vârsta a treia nu numai că funcționează în condițiile specifice al statului Chile (lege autoritară, tradiția limitată a statului bunăstării, populație relativ tânără), dar și în societățile cu trăsături similare din țările europene vestice. Aceasta i-ar putea sprijini pe acei actori politici și experți care doresc să desemneze un rol mai important protecției sociale bazate pe piața de capital.

În al doilea rând, această difuzare a celor mai bune practici și cunoștințe are loc într-o situație de creștere a insecurității cu care modelul statului bunăstării este cel mai probabil să se înregistreze în societățile vestice.

În al treilea rând, în timp ce își reconstruiesc sistemele de bunăstare, țările din Europa Centrală și de Est se confruntă cu problemele statelor bunăstării mature din vestul Europei. Ca o consecință a liberalizării globale a comerțului și fluxului de capital, economiile țărilor vestice sunt expuse competiției cu Statele Unite și Japonia, pe de o parte și, cu țările din Europa Centrală și de Est și noile state industrializate din Asia, pe de altă parte.

Datorită costului scăzut al muncii țările din urmă beneficiază de avantajele comparative în producerea unor bunuri ce necesită tehnologii de nivel scăzut. Aceasta cauzează o deplasare a tehnologiilor de acest tip și a slujbelor necalificate către aceste țări, forțând economiile și statele vestice să dezvolte soluții pentru a compensa pierderile de angajare a forței de muncă și să mențină avantajele comparative ale segmentelor tehnologiilor avansate de pe piața mondială.

Creșterea flexibilității piețelor de muncă și reducerea costurilor relative ale pieței muncii sunt parte ale strategiei vestice care fac să crească necesitatea de decuplare a sistemelor de securitate socială de la piața forței de muncă (Vobruba, 1997). Pentru că modelul angajării pe tot



---

parcursul vieții și al bărbatului unic salariat nu mai este dominant în țările vestice, prevederile securității sociale bazate pe asemenea ipoteze de normalitate au devenit din ce în ce mai inadecvate. Pentru a evita costurile șomajului și adaptărilor structurale izvorâte din diminuarea numărului de patroni și angajați (și în acest fel diminuarea costurilor pieței muncii), povara finanțării securității sociale s-ar putea și ar trebui deplasată de la contribuții la impozite (Scharpf, 1997; Vobruba, 1997). Aceste ajustări nu au ca scop realizarea unor costuri ale muncii care ar putea concura cu noile țări industrializate.

Uniunea Europeană furnizează mecanismele de adoptare a unei competiții benefice mutuale între economiile ce au costuri similare. Dincolo de presiunile competiției externe, societățile vestice sunt subiectul schimbărilor endogene ce necesită reforme pentru sistemele bunăstării lor. Îmbătrânirea populațiilor amenință contractul social dintre generații și existența sistemelor de pensii dominante.

Cu toate că țările din Europa Centrală și de Est au experimentat sisteme sociale diferite, studiile de țară pentru integrarea în Uniunea Europeană arată că ele derulează în prezent procese asemănătoare de schimbare socială. Economiiile din Europa Centrală și de Est sunt astfel expuse competiției pieței globale, dar rolul lor în contextul internațional al muncii este încă mic. Pe de o parte, costurile muncii lor sunt considerabil mai scăzute decât cele din țările Europei Vestice, ceea ce indică faptul că vor concura cu noile țări industrializate atunci când vor deține o infrastructură adecvată. Astfel se poate dezvolta o diviziune inter-industrială a muncii cu Europa Vestică, modelul tipic de comerț între țări cu diferite relații privind costurile (Baldwin, 1994). Pe de altă parte, țările din Europa Centrală și de Est au un capital uman care este mult mai bun decât al țărilor ce au niveluri similare de bogăție (Inotai, 1997). În acest fel, odată reînnoit stocul de capital, ele pot produce servicii și bunuri ale tehnologiei avansate, aflându-se în competiție cu economiile vestice și stabilind un model intra-industrial al cooperării economice cu Europa Vestică.

Experiențele proceselor de dezvoltare sugerează că odată ce s-au stabilit pentru o anumită perioadă rolul în cadrul diviziunii internaționale a muncii și specializarea unei economii, modelele ce apar devin prizonierele propriei aplicări, ceea ce restricționează șansele de

schimbare. Rolul prospectiv în diviziunea internațională a muncii și traseul implicat de dezvoltare depinde de mediul economic și politic internațional, de înzestrarea inițială a țării cu resurse economice, umane și sociale, precum și de cultura civică și calitatea politicii economice și sociale alese în acești ani de pregătire. Țările Europei Centrale au precondiții mai bune decât ale țărilor din Europa de Sud-Est și fostele republici sovietice. Problema reformei statului bunăstării cu care se confruntă țările din Europa Centrală și de Est este de a reorganiza statul bunăstării în scopul sprijinirii apariției unei economii bazate pe tehnologii avansate și cunoștințe de vârf, cu alte cuvinte : cum să se mențină și îmbunătățească resursele umane disponibile în țările din Europa Centrală și de Est.

În al patrulea rând, prin lărgirea estică a Uniunii Europene, reforma politicii sociale în țările din Europa Centrală și de Est este legată de rolul politicii sociale în procesul european de integrare. Directivele privind protecția sănătății și securității la locul de muncă (art. 118a, Tratatul UE), tratamentul egal al femeilor și bărbaților angajați (art. 119, Tratatul UE), drepturile angajaților ce migrează în UE, dialogul social și consiliul european al muncii (art. 118 b, Tratatul UE), Carta socială și protocolul social al Tratatului de la Maastricht sunt părți ale acquis-ului și au fost adoptate de țările din Europa Centrală și de Est înainte de a accede la UE. Politica agricolă comună și fondurile structurale, ce aparțin politicii sociale pentru a distribui fonduri la scară largă printre grupurile dezavantajate, sectoare și regiuni, se vor extinde la țările candidate și noile state membre. Mai mult, directivele Curții Europene de Justiție au specificații privind libertatea de mișcare și serviciile, modelând un mediu organizațional pe care noile state membre vor trebui să-l adopte.

Șovăiala guvernelor statelor membre, dar și dificultățile structurale de construcție a majorităților sub condiții de unanimitate trebuie de acum să fie stipulate de UE pentru armonizarea legislației privind sistemele de securitate socială (Scharpf, 1996). Totuși, integrare politică va crește presiunea statelor membre de a organiza competiția printre statele membre referitoare la impozitele asupra veniturilor și contribuțiile la asigurările de sănătate pentru a atinge și menține un „nivel optim de desfășurare a jocului”. Suplimentar, continuarea diferențelor structurale printre participanți pot necesita înființarea unor

---

mecanisme suplimentare de transfer pentru a facilita o aliniere structurală care sprijină politica de convergență monetară și fiscală. Deși propunerea Comisiei de a menține coeziunea eligibilității fondului pentru țări cu mai puțin de 90% din nivelul mediu al PIB per capita al UE, și după aderare, mecanismele de acest tip apar a fi necesare din punct de vedere al tensiunilor macroeconomice generate de disparitățile structurale.

În timp ce cadrul actual de lucru al Comisiei Europene și-a restrâns rolul său de proiectant de politici către domenii înguste definite ale politicii sociale, s-a imprimat o abordare mult mai proactivă în relațiile sale cu țările Uniunii Europene. Acordurile europene au conchis faptul că cele 10 țări ale Europei Centrale și de Est au nevoie nu numai de cooperare în domeniile legislației sociale ale UE ci și în cadrul politicilor pieței muncii și modernizarea sistemelor de asigurare socială. În Cartea verde a politicii sociale europene, Directoratul General al Comisiei Europene, însărcinat cu afaceri sociale, a încercat să ceară o comprehensivă responsabilitate politică prin afirmarea faptului că „Cooperarea dintre Uniune și țările din Europa Centrală și de Est pe dimensiunea socială a tranziției este esențială în reducerea riscului populației de a respinge democrația și economia de piață datorită costurilor umane și sociale prea mari” (Comisia Europeană, 1993: 70). Directoratul General al Comisiei Europene a încercat să stabilească o echipă europeană de securitate socială care ar putea aplica programe PHARE în vederea implementării unui sprijin mult mai consistent asupra politicii sociale, dar această încercare a eșuat datorită rezistenței Marii Britanii (Deacon și Hulse, 1997). În 1995 Cartea albă asupra pregătirii țărilor din Europa Centrală și de Est pentru piața internă accentua importanța standardelor sociale minimale, obiectivul UE al unui grad sporit de protecție socială (art. 2, Tratatul Comisiei Europene) și atenționa țările asociate să nu neglijeze evaluarea prevederilor politicilor sociale care constituie o parte substanțială a pregătirii de aderare (Comisia Europeană, 1995).

În Agenda 2000, Comisia a evaluat reformele politicii sociale ale fiecărei țări din Europa Centrală și de Est și a identificat impactul lărgirii estice asupra politicii sociale în UE (Comisia Europeană, 1997). Evaluările individuale de țară întăreau responsabilitate comprehensivă

mai mare a politicii sociale a Comisiei pe care a pretins-o în procesul de aderare. Pentru toate țările analizate Comisia critică insuficientul progres al reformelor de îngrijire a sănătății. Totuși, critica nu specifică nici reformele ce trebuie realizate și nici modul dorit al unor reforme de succes. În timp ce instituțiile tripartite par să lucreze bine în Ungaria și Polonia, Comisia a observat un dialog social neconsolidat în Republica Cehă și a sfătuit statul slovac să respecte caracterul autonom al asociațiilor de angajați și sindicate în viața politică. Comisia pare să fie sceptică față de indicatori mici de șomaj ai Republicii Cehe și se îngrijorează de ratele înalte ale șomajului de lungă durată din Ungaria și Republica Slovacia. Toate țările și-au îmbunătățit politicile de ocupare și prevederile protecției sociale.

În conformitate cu evaluarea Comisiei asupra asigurărilor sociale, contribuțiile angajaților unguri sunt prea mari, sistemul slovac de colectare a contribuțiilor sociale cauzează dificultăți administrative și indexarea pensiilor poloneze trebuie să se schimbe. Încă o dată, măsurile de reformă solicitate și direcția reformei nu sunt specificate în recomandare. În timp ce legislațiile țărilor asupra egalității de gen par să respecte prevederile Comisiei (cu excepția Poloniei care nu respectă principiul egalitatea muncii-egalitatea plății și nu are prevederi egale asupra abandonului parental) prevederile privind legislația muncii au deficiențe mai multe. Acestea se referă la protecția angajaților în cazul falimentului companiei, șomajului în masă, relațiilor industriale și concediului anual minim. Din punct de vedere al Comisiei, implementarea standardelor UE asupra libertății de mișcare și securității sociale a muncitorilor migranți nu reflectă dificultăți serioase.

Agenda 2000 conține o evaluare a impactului lărgirii printr-o piață unică în care se interpretează problemele sociale ale țărilor candidate în domenii cum ar fi sănătatea și piața muncii. În acord cu Comisia, o ajustare la standardele UE ar putea impune costuri enorme asupra statelor candidate și pot încetini dezvoltarea politicilor comunitare. Dar ajustarea este considerată ca o strategie de creștere a productivității economiilor țărilor din Europa Centrală și de Est și de întărire a relevanței coeziunii sociale și politicii sociale în cadrul UE. Dar ceea ce au permis este încercarea de a modela reformele politicii sociale în țările din Europa Centrală și de Est dincolo de zonele de competență

---

comunitară din cadrul UE. Înainte de a discuta modul în care politica UE s-a încadrat în reformele bunăstării din țările din Europa Centrală și de Est, o privire atentă este necesară asupra progreselor și problemelor reformelor bunăstării din regiune.

Datorită informației insuficiente asupra programelor concrete de reformă și rezultatelor lor în toate țările din Europa Centrală și de Est, următoarea secțiune este consacrată Poloniei, Ungariei, Cehiei și Republicii Slovacia care sunt cazuri exemplare dar reprezintă țările ce au progresele cele mai mari din regiune.

Cu toate că țările analizate au avut în aplicare din 1989 un număr uriaș de legi, ordonanțe și măsuri simple de combatere a consecințelor negative ale transformărilor economice și sociale, reformele instituționale sunt încă un proces de experimentare și deliberare, înregistrându-s progrese într-o măsură diferită în diferite țări și subsectoare ale politicii sociale. Cei mai importanți factori ce au determinat implementarea reformelor instituționale au fost o situație macroeconomică bună și o guvernare solidă întărită de stabilitate politică. Acești factori asigură o explicație a faptului că reformele statului bunăstării sunt foarte avansate în Republica Cehia, în timp ce Polonia este în urmă. Reformele din Ungaria și Slovacia au atins un stadiu intermediar localizat între gradul schimbărilor dintre Cehia și Polonia, cu mențiunea că Ungaria a înregistrat pași de reformă consistenți în domeniul pensiilor, sănătății și serviciilor sociale locale. Ceea ce trebuie reținut este faptul că, totuși, această tentativă de ierarhie poate oferi o analiză primară a stadiului curent al reformelor, pentru că variate subsectoare ale politicilor sociale transmit diferite imagini care sunt dificil de subsumat și, chiar mai important, datorită faptului că nu există un stadiu final al statului bunăstării care să orienteze reformele către el.

În Republica Cehă, actorii politici post-comuniști au moștenit un sistem al statului bunăstării de tip socialist, centralizat și „ortodox”, precum și o economie cu o inflație modestă și câteva datorii externe. Astfel guvernul Klaus, conectându-se la conceptul neoliberal atent elaborat și consistent, până la înfrângerea sa electorală din 1996 a avut capacitatea politică, administrativă și fiscală de a implementa schimbări de anvergură în timp ce a fost mai puțin forțat de lupta pentru costurile sociale ale transformărilor date de măsurile de nivelare a decalajelor. La

celălalt palier al scalei, partidele apărute din mișcarea Solidarității din Polonia în 1989 au aplicat o terapie de șoc pentru a combate crizele economice grave, dar le-a lipsit un plan comprehensiv de a reforma statul bunăstării moștenit și defectuos (Orenstein, 1995). Constelația puterii fragmentate din Polonia (numeroase și eterogene partide, sindicate combatante, structuri administrative centrale, regionale și locale aflate în conflict, relații contestate între organe constituționale) au asigurat o schimbare rapidă a guvernelor și a blocat încercările de a implementa reforme instituționale de anvergură.

Până la despărțirea de Cehia, guvernele slovace au înregistrat un ritm similar de reformă cu cel al Republicii Cehe, dar după 1993 guvernul Meciar a urmat o abordare mult mai prudentă, lipsită de subsidiile oferite de bugetul federal și confruntându-se cu mari costuri de ajustare datorită unei structuri industriale mai puțin competitive dominate de întreprinderile gigant ale statului socialist. Reformatorii slovaci au încercat să includă sindicatele și asociațiile de angajați în elaborarea politicilor într-o măsură mai mare decât Republica Cehă.

În economia ungară, reforma statului bunăstării a fost considerată o componentă importantă a tranziției către democrație și economia de piață, iar conceptele de elaborare a reformelor existau de la o etapă timpurie a transformării. Totuși, guvernului Antall i-a lipsit sprijinul politic și legitimitatea de a implementa reforme de anvergură urmate de consecințe redistributive și nu ar fi putut compensa pierderile unor asemenea reforme datorită unor constrângeri fiscale severe (deficit bugetar, datorie externă mare). Numai guvernarea Horn (din 1994) s-a concentrat pe reforme instituționale fundamentale cum ar fi introducerea unor beneficii familiale schematizate și o schemă obligatorie a unui fond de pensii privat.

Rezultatele reformelor întreprinse în cele patru țări reprezintă aranjamente instituționale hibride care reflectă un compromis între conceptele regimului bunăstării liberal-rezidual și conservator-corporatist și coalițiile de advocacy ce sprijină fiecare abordare. În timp ce guvernările au introdus legături puternice între venituri, contribuții și beneficii în ceea ce privește șomajul, pensia, asigurarea de sănătate și boală, pentru a îmbunătăți principiul echivalenței și perpetuează diferențele de statut economic din cadrul sistemelor bunăstării,

---

beneficiile limitate, inflația, insuficienta ajustare a beneficiilor la salariu, creșterea prețurilor și diferențele mici de venit moștenite au condus la o creștere a rezidualizării în prevederile privind securitatea socială.

Distribuția cheltuielilor sociale în comparație cu PIB nu s-a schimbat fundamental după 1989, dar a implicat reducerea cheltuielilor sociale în termeni absoluți pentru că toate țările au experimentat un declin al PIB în cursul transformării economice.

În acord cu estimările ILO media cheltuielilor sociale în cele patru țări s-a cifrat în 1994/95 la 25,4% din PIB-ul lor ceea ce reprezintă o valoare apropiată de media europeană de 26%. Din 1990 în 1995 distribuția cheltuielilor de sănătate din totalul cheltuielilor sociale a scăzut, în timp ce distribuția cheltuielilor de pensii a crescut cu aproximativ 10% din PIB. Această distribuție este comparabilă cu sistemele de pensii din Germania, Franța și Italia care se situează între 11% și 13% din PIB. Cheltuielile Poloniei în ceea ce privește pensiile sunt de departe la cel mai înalt nivel, fiind estimate a fi 13% din PIB.

În timp ce ratele contribuției din cele patru state par a fi relativ mari în comparație cu ratele din statele UE, trebuie să se ia în calcul că salariile sunt relativ mici. ILO a estimat că în Europa Centrală și de Est salariile reprezintă 30-40% din PIB. În comparație, salariile reprezintă 55% din PIB în Germania și Marea Britanie. Totuși, ratele mari de contribuție împreună cu insuficiente capacități de aplicare a mecanismelor de administrarea a asigurărilor sociale furnizează puternice stimulente pentru a evita contribuțiile prin stabilirea unor relații ilegale de muncă sau prin refuzul de a plăti contribuții. Ultima practică este aplicată pe scară largă de întreprinderile deținute de stat cărora le lipsesc lichiditățile sau se confruntă cu proceduri de insolvabilitate.

### Ratele contribuțiilor la securitatea socială

	Total	Patroni	Angajați
Cehia	47,5	35	12,5
Ungaria	55	43,5	11,5
Slovacia	50	38	12
Polonia	48	48	0

Sursa: Götting, 1998.

Ne vom referi în continuare la politicile de ocupare și sărăciei și la schimbările în sistemele de sănătate și pensii. În comparație cu stadiul reformelor din aceste sectoare, se poate spune că cele mai comprehensive măsuri de reformă au fost implementate în politica pieței muncii și în prevenirea sărăciei, două sectoare în care transformarea economică a creat o presiune particulară în construirea noilor instituții.

Transformarea economică a sistemelor statului socialist arată faptul că cei doi piloni ai statului bunăstării lor – de exemplu angajarea întregii forțe de muncă și prețuri fixe pentru bunurile de bază, au trebuit să fie ignorați. Ca o consecință, nu numai șomajul a reapărut ca un risc social dar și securitatea garantată prin relațiile de muncă și puterea de cumpărare reduse a fost abandonată, apărând mult mai vizibilă și la o scară mult mai mare sărăcia. Guvernele țărilor din Europa Centrală și de Est au trebuit să proiecteze noi instrumente și instituții pentru a combate șomajul și sărăcia.

Schemele de pensionare timpurie au fost într-o mare măsură aplicate în scopul reducerii ratei de ocupare a forței de muncă. Politicile de pensionare, perioadele prelungite alocate educației, stimulentele pentru femei de a se retrage de pe piața muncii și tendințele informatizării din economie au condus la un declin total al angajării care s-a situat între 7,2% și 27,4% în perioada 1989-1995 (Cichon, Hagemeyer, Ruck, 1997).

În toate statele, cu excepția Ungariei, femeile au fost afectate de reducerea forței de muncă, cu toate că majoritatea nu a adoptat noul concept al gospodinei tradiționale promovat de anumite forțe politice conservatoare. Toate cele patru țări au adoptat rapid declararea venitului, beneficii de tip asigurare pentru șomaj ale căror criterii de



---

eligibilitate și condiții de îndeplinit au fost ulterior limitate (Standing, 1996). Totuși, numai guvernul polonez a decis să înlocuiască venitul relativ generos referitor la șomaj (și deficient) cu un sistem ce avea beneficii uniforme în 1992.

Toate cele patru țări au înființat oficii pentru piața muncii și instrumente pentru politica activă a pieței muncii care să fie administrate în cooperare cu sindicatele și asociațiile de angajați. Beneficiile șomajului și măsurile active ale politicii pieței muncii au fost de obicei finanțate dintr-un singur fond extra-bugetar, bazat pe contribuții. Numai Republica Cehia a menținut fondul de angajare ca parte a bugetului de stat și numai Ungaria (până în 1996) a separat fondul pentru politica activă a pieței muncii de ajutoarele de șomaj. Creșterea cheltuielilor pentru ajutoarele de șomaj au cauzat o tensionare a cheltuielilor de pe piața activă a muncii din toate țările cu excepția Republicii Cehia care a putut menține cheltuiala sa uriașă în piața activă a forței de muncă datorită ratelor reduse ale șomajului.

Eficacitatea politicii pieței active a muncii este contestată, în special datorită instrumentelor care sunt cel mai adesea modelate în conformitate cu exemplele vestice și nu se focalizează asupra profilului specific al șomajului din țările Europei Centrale și de Est. Această stare a fost descrisă ca un „eșantion stagnant”, care în ciuda schimbărilor considerabile în structura de angajare conduc la apariția celor fără locuri de muncă, iar cei care se declară șomeri și beneficiază de ajutoarele corespunzătoare stării lor întâmpină dificultăți reale în a-și găsi o nouă slujbă (Boeri, 1994). În consecință, proporția șomajului pe termen lung a crescut în mod constant în țările Europei Centrale și de Est. Pentru că șomajul pe termen lung secătuieste ajutoarele de șomaj, șomerii trebuie să se conecteze la asistența de șomaj sau la asistența socială, ceea ce erodează veniturile care alimentează structura de bază a șomajului. Forța de muncă fără angajamente constituie o provocare gravă pentru decidenții politici pentru că acest tip de șomaj în Europa Centrală și de Est asistă strategii integrate pentru piața muncii, dezvoltarea unor politici sociale și regionale dacă se dorește evitarea proceselor de pauperizare și marginalizare ce derivă din șomajul pe termen lung.

Sărăcia relativă a fost în special extinsă în Polonia, combinată fiind cu diferențieri foarte mari de venituri. În acord cu o anchetă asupra

gospodăriilor realizată de Ferge și colaboratorii în 1995, media venitului per capita pentru cea mai înaltă categorie a fost de 24,76 ori mai mare decât cea mai joasă categorie. În alte țări proporția se situează la 6,72 în Ungaria), respectiv 5,11 (Cehia, Slovacia) (Ferge și alții, 1995).

Politicile dezvoltate pentru a combate sărăcia au reliefat prioritățile politice și concepțiile regimurilor bunăstării conflictuale în țările Europei Centrale și de Est. Numai în Cehia s-a stipulat un prag oficial al sărăciei ca o bază de calcul a plăților asistenței sociale, acoperind lipsa unui criteriu suficient de eligibil al nivelului venitului și obligând furnizorii de asistență socială să compenseze decalajul dintre venitul solicitantului și pragul de sărăcie. Aceasta ilustrează angajamentul guvernului ceh în dezvoltarea unor trăsături universale ale regimului bunăstării în conformitate cu conceptul liberal.

În timp ce Polonia nu a impus autorităților locale să compenseze decalajul, Ungaria nici măcar nu a stabilit un nivel național de sărăcie ca un criteriu relevant pentru determinarea plăților de asistență socială. Totuși, Ungaria a evitat ratele extreme ale sărăciei înregistrate în Polonia. În ambele țări schemele de asistență socială sunt subfinanțate în timp ce dezbaterea publică se concentrează pe sărăcia persoanelor în vârstă și ajutoarele de pensii. Această concentrare a atenției publice și politice se situează pe poziții contrare rezultatelor cercetărilor, care arată că în țările Europei Centrale și de Est sărăcia nu afectează în mod deosebit persoanele în vârstă, ci populația tânără ce este neangajată sau înregistrează venituri scăzute (Cichon, Hagemeyer, Ruck, 1997; Ferge și alții, 1996). Aparenta orientare greșită a nevoilor și priorităților politicii sociale poate fi explicată de faptul că pensionarii au avut poziții puternice în grupurile de lobby ale procesului politic, că publicul a acordat o importanță mai mare principiului justiției sociale decât principiului participării și că guvernele au accentuat mai mult menținerea statutului decât aplicarea unei politici sociale. Mai mult, guvernele au putut opta pentru o politică orientată către clasa de mijloc în schimbul realizării obiectivelor datorită faptului că guvernarea au considerat că clasele de mijloc reprezintă elemente mult mai importante pentru consolidarea democrației (Standing, 1996).

**Ratele sărăciei (% populație)**

	1989/90	1992/93
Cehia	0,2	1,4
Ungaria	1,1	4,0
Slovacia	0,1	5,1
Polonia	5,8	10,9

*Sursa: UNICEF, Regional Monitoring Report No. 3.*

Șovăiala față de atingerea obiectivelor poate fi observată în politica familială ce a fost marcată de dezbateri politice privind introducerea unor beneficii familiale standard. În propunerea sa, Banca Mondială argumentează faptul că ajutoarele familiale nu necesită un standard pentru testare pentru că, datorită puternicei corelații a mărimii familiei și sărăcia familiei, ajutoarele sunt autodeterminate și o testarea a mijloacelor ar putea crea costuri administrative suplimentare (Worldbank, 1996; Sipos, 1994).

Toate cele patru guverne au decis în cele din urmă să introducă beneficii familiale standardizate. În acest domeniu numai Cehia și-a îmbunătățit protecția socială prin extinderea plătirii ajutorului familial la patru ani, o măsură care dorea reducerea participării femeii pe piața muncii.

Reformele sistemelor de pensii și de sănătate nu au fost privite ca mijloace care să influențeze transformarea economică ci mai degrabă consecințe ale schimbării modelului. Deteriorarea parametrilor demografici, declinul ratelor de participare la piața muncii, stimulente economice adverse cauzate de ratele ridicate de contribuții, inflația, presiunile bugetare și creșterea diferențierii veniturilor au pus probleme sistemului. Suplimentar, reformatorii liberali au fost sceptici față de efectele modelului moștenit de economii bazate pe principiul „plătești atât timp cât poți”.

În activitățile lor de consultanță, agențiile internaționale au recomandat creșterea rolului schemelor de finanțare pentru a rezolva aceste probleme. Banca Mondială a sugerat sistemul de pensii alcătuit din trei elemente: componenta statală, bazată pe vechiul principiu, configurată de structura sărăciei; componenta finanțată privat, sprijinită

de redistribuirea intragenerațională a venitului; componenta finanțată voluntar în funcție de preferințele individuale (Banca Mondială, 1996). Totuși, caracteristicile specifice ale acestor componente, de exemplu în ce măsură componenta statală ar trebui să fie standardizată, uniformizată și în corelație cu nivelul de subzistență, aspecte ce sunt controversate printre economiștii de la Banca Mondială (Deacon, Hulse, 1997). Un consultant, de exemplu avertiza asupra faptului că „pensiile private nu sunt substituate pe termen scurt pentru a rezolva în mod direct cheltuielile excesive ale schemei statele” (Barr, 1994).

Toate cele patru țări analizate au abordat planuri de departajare a finanțării pensiilor în scheme finanțate și să introducă fonduri de pensii ocupaționale și voluntar private care au evoluat prin asigurarea unui mecanism de venituri suplimentare și prin agențiile importante ale pieței de capital. Proporțiile pensionarilor la contribuții (sistemul ratelor de dependență) se plasau la 0,51 în 1993 în Cehia, 0,53 în Polonia și Slovacia și 0,66 în Ungaria (Cichon, Hagemeyer, Ruck, 1997). Aceasta înseamnă că un contribuitor trebuie să finanțeze în medie 0,56 pensionari ceea ce este considerabil mai mare decât media OECD (0,38 în 1990). Totuși, sistemul ratelor de dependență s-a deteriorat nu numai din cauza îmbătrânirii demografice ci și datorită utilizării unor scheme de pensionare timpurie ca un instrument de politică a pieței muncii. Astfel creșterea cheltuielilor de pensii servește la acoperirea costurilor șomajului. Acest transfer între consolidarea sistemului de pensii și politica pieței muncii a restricționat încercările guvernelor de a crește vârsta la pensionare.

Ratele medii de înlocuire a salarii nete cu pensiilor au fost în 1994 de 45 în Slovacia, 46,8 în Cehia, 56,9 în Ungaria și 74,8 în Polonia. Ratele de înlocuire ar trebui să fie menținute constante de-a lungul perioadei de transformare economică. Pentru că ajutoarele de pensii au un plafon și în mod automat lipsesc mecanismele austere, ratele de înlocuire ale Cehiei și Slovaciei sunt scăzute în ciuda schemelor de pensii formal generoase. Rata ridicată de înlocuire din Polonia reflectă generozitatea relativă a schemei poloneze de pensii (Cichon, Hagemeyer, Ruck, 1997).

Reformele sistemului de sănătate au fost cauzate de trei factori. Cu toate că sistemul de sănătate socialist asigura accesul universal al tuturor cetățenilor și standarde înalte de îngrijire, totuși îi lipsea eficiența și

---

eficacitatea (Preker, Feachem, 1994). În al doilea, rând reformatorii doreau să implementeze modelele vestice de finanțare, organizare și asigurare a serviciilor și, în al treilea rând, furnizorii de servicii (medici, proprietarii și administratorii spitalelor, personalul medical) doreau să-și îmbunătățească statutul lor prin adoptarea practicilor vestice.

Finanțarea sănătății s-a deplasat de la bugetul de stat la organizații de asigurare publică și ocupaționale, bazate pe contribuții private. În timp ce în Slovacia și Cehia a apărut o competiție între instituția publică de asigurare și noile companii private și ocupaționale, Ungaria a reținut în sistemul obligatoriu al asigurării publice de sănătate și companiilor private și ocupaționale furnizarea unei asigurări voluntare de sănătate. În Slovacia, guvernul și-a constrâns grupurile de risc ale selecției adverse printr-o schemă comprehensivă de redistribuire a veniturilor. Polonia intenționează să implementeze o competiție între companiile de asigurări. Noile fonduri de asigurare de sănătate acoperă numai costurile operative ale tratamentului medical, în timp ce cheltuielile de investiții continuă să fie finanțate de la administrațiile locale, regionale și centrale. Presiunile fiscale au determinat guvernele să-și reducă cheltuielile și contribuția la asigurarea de sănătate. În ciuda noilor moduri de finanțare, mecanismele de plată semif oficiale moștenite prevalau și noile schimbări organizaționale încurajau mai mult pentru a căuta surse suplimentare de venit. Furnizarea de servicii a fost descentralizată, reorganizată pentru a îmbunătăți performanța și eficiența costurilor, iar construcțiile medicale au fost privatizate. Interesul organizațiilor de medici a câștigat o influență mai puternică în elaborarea și implementarea politicilor de reformă. Rezultatul acestor reforme sunt mixte și ambivalente. Primele încercări și experimente de reformă a sistemelor de sănătate au promovat „explozii ale costurilor” în toate cele patru țări. Cheltuielile pentru medicamente au crescut. Competițiile și sarcinile administrațiilor locale și altor conducători de instituții în relația cu spitalele și alte componente ale sistemului medical nu au fost suficient clarificate. Până acum reformatorii nu au reușit în a reduce dominația îngrijirii „în grabă” și să dezvolte un sistem gradual al tratamentului ambulatoriu. Înlocuirea tratamentelor ambulatorii de stat cu practici private și adoptarea principiului alegerii libere a medicului a presupus crearea unei competiții printre medici și îmbunătățirea îndeplinirii tratamentului, dar a condus, de asemenea, la îmbunătățirea poziției lor de negociere față de organizațiile de asigurare

socială, în special după ce s-a introdus o remunerare în funcție de performanță. Acele țări care au implementat o marketizare a serviciilor de sănătate se confruntă în prezent cu optimizarea problemei foarte cunoscute în Vest, respectiv modul de combinare a autonomiei crescute a furnizorilor de servicii de sănătate cu obiectivul sistemic al oferirii unor servicii la standarde înalte și cu raporturi mici cost-eficiență. Decidenții politici au trebuit să aleagă între două obiective conflictuale: dezvoltarea unei structuri instituționale care garantează că resursele cheltuite pe sistemele de îngrijire a sănătății îmbunătățesc statutul sănătății cetățenilor la un nivel maxim sau elaborarea unor sisteme de sănătate pentru a reduce cheltuiala publică în timp ce se așteaptă îmbunătățirea serviciului medical ca urmare a performanței economice.

Imaginea de ansamblu a reformelor politicii sociale din cele patru țări a arătat că țările Europei Centrale și de Est se află într-o perioadă crucială de construire a statului bunăstării. În primii ani ai transformării economice construcția economică a inhibat nevoia de creare și implementare a măsurilor de urgență. Odată cu îmbunătățirea situației economice există mai mult interes din partea decidenților să elaboreze instituții. Constelația actorilor naționali este împărțită de conflictul dintre cele două concepte ale statului bunăstării și coalițiile ce le sprijină: regimul conservator-corporatist versus regimul liberal-rezidual al bunăstării (Ferge, 1992).

În ciuda dificultăților fiscale grave și contrar sfatului anumitor consultanți internaționali, țările Europei Centrale și de Est au fost moderate în fixarea unor prevederi sociale, de exemplu desemnarea ajutoarelor de șomaj, schemelor de pensii, sistemelor de îngrijire a sănătății, ajutoare familiale și de boală în conformitate cu abordarea reziduală. Printre motivele adoptării acestei strategii sunt acelea că guvernele au dorit să evite fricțiunile dintre componentele securității sociale și nesiguranța suplimentară ce s-ar fi putut înregistra de-a lungul transformării economice, să prevină conflictele cu grupurile de interes bine organizate într-o clasă de mijloc orientată către politica socială care se dorea a fi mult mai direcționată în crearea și păstrarea bazei sociale pentru democrație.

Această politică a fost construită pe câteva moșteniri pozitive ale vechiului regim socialist bazat pe stat ce diferențiază țările Europei Centrale

și de Est de America Latină și constituia rareori o condiție premergătoare ale transformării economice și politice de succes: structura socială egalitară cu micile sale categorii, tensiunile socioeconomice și conflicte sociale reduse și nivelul ridicat de educație. Aceste trăsături ale structurii sociale constituie bunuri care, în combinație cu cheltuiala socială mare a permis o flexibilitate socială considerabilă. Datorită flexibilității sociale țările Europei Centrale și de Est au organizat atingerea unui ritm înalt al schimbării sociale și economice precum și o reorientare comprehensivă a comerțului lor exterior.

Dacă aceste țări își pot menține flexibilitatea lor socială, ele îndeplinesc o precondiție importantă în dezvoltarea unui model intra-industrial al comerțului și o diviziune corespunzătoare a muncii în cadrul țărilor UE. Comerțul intraindustrial se bazează pe piețe flexibile de muncă, procese de producție intensiv-productive și forță de muncă înalt calificată.

#### **2.4. Opțiunea celei de-a treia căi în Europa Centrală și de Est**

În Europa Centrală și de Est întrebările referitoare la echilibrele instituționale stabilite au apărut mai rapid și mai intens decât s-a întâmplat în țările vestice. Statul era sau se presupunea că este atotputernic în cadrul sferelor economice și sociale, dar în perioada anilor nouăzeci a fost inclus brusc în cadrul economiei globale și și-a pierdut toată puterea de intervenție. Se poate observa „înlocuirea regimurilor puternice protecții sociale și economice (...) cu regimuri cu protecție socială mult mai scăzută decât cele ale UE și cu un aspect instituțional „globalizat” spre lumea exterioară, altfel spus o formă extremă de ofertă pentru produse și capital” (Gowan, 1997, p. 156).

În câteva țări centrale și vestice europene partidele guvernante<sup>1</sup> sunt constituite și arată o înclinație exterioară pentru cea de a treia cale. Aceste partide reproduc regulile stabilite de reprezentanții vestici ai celei de a treia căi. Ele menționează că nu caută să realizeze un compromis între curentul liberal și cel socialist ci mai degrabă formarea unui pro-

---

<sup>1</sup> Sunt de luat în considerare Partidul Democrat al Muncii din Lituania, Partidul Socialist Bulgar, Partidul Social Democrat din România, Alianța Democrată de Stânga din Polonia și Mișcarea pentru o Slovacie Democrată.

gram original și de neînlocuit. Aspiră la dinamismul economiei americane dar refuză să producă inegalitățile sociale care reprezintă replica acestora. Aceste partide pun accent pe virtuțile sistemelor redistributive europene dar doresc să evite dezvoltarea corolară a șomajului și se declară în favoarea echității mai degrabă decât în favoarea egalitarismului. Doresc să asigure minimul de standarde și de egalitate a oportunităților mai degrabă decât redistribuirea și nivelarea veniturilor.

În est, votul clasei sociale încă se mai poate observa. Numai în cadrul unei piețe bine organizate ca economie influența conflictelor claselor în ceea ce privește comportamentul electoral se poate diminua. Se observă pur și simplu o reformare a atitudinii care este ajutată și de câțiva factori cunoscuți: privatizarea industriei și agriculturii permite unor proprietari să se îmbogățească și să creeze noi cerințe. Încă importantă din punct de vedere numeric, clasa muncitoare este expusă la o puternică presiune economică; fiecare grup social și ocupațional deține o conștientizare a intereselor proprii făcând și mai clar faptul că diferența dintre cei bogați și cei săraci se lărgeste pe zi ce trece. La început, liderii politici nu iau în considerare aceste noi linii de forță; sunt obsedați de ideile culturale și morale; se luptă între ei prin intermediul simbolurilor. Cu scopul de a-și consolida bazele electorale, se hotărăsc cu ușurință să renunțe la acest comportament și încep să-și apere interesele proprii. Departe de a dispărea în totalitate, bazele sociale ale partidelor politice se consolidează (Evans, 1995; Evans și Mills, 1999).

Răspunsurile date de cea mai mare parte dintre critici la abordarea celei de-a treia căi se bazează pe aceeași ipoteză generică: partidele politice care se referă la cea de a treia cale în cadrul țărilor estice și centrale europene caută doar să se mândrească și sunt adeptele oportunismului. Argumentul furnizat pentru a susține această ipoteză este că partidele aflate la guvernare sunt partide *successorale*: membrii lor fac parte din primele partide comuniste.

Acest argument reunește două elemente contrare. Un prim element constă în dezvoltarea unei *strategii de disimulare*: susține că referirile la cea de a treia cale nu are nici o altă funcție decât să disimuleze o orientare învederată pentru economia planificată. Deoarece nu erau încadrați într-un mediu adecvat, liderii partidelor successorale nu se pot orienta cu sinceritate către o cale vestică în ceea ce privește cea de a treia cale (Ishiyama, 1995; 1997; 1998; 1999). Un al doilea element constă în evidențierea unei *strategii a imitării*. Din acest punct de vedere, referințele la cea de a treia cale permit partidelor successorale să se încadreze în cadrul unei familii politice mari europene și să se ridice la



---

același nivel de legitimitate ca și partenerii lor vestic. Pentru a fi recunoscuți ca interlocutori credibili de către puterile străine și de organizațiile internaționale, liderii partidelor succesoriale nu au de ales în afara faptului de a accepta „normele, standardele și punctele de vedere” ale partidelor vestice (Timmermann, 1996).

Este mai mult decât evident că partidele succesoriale nu sunt capabile să elaboreze o platformă politică originală. Referințele la cea de a treia cale ar putea fi mult mai sincere și mai substanțiale pentru ei decât arată la o primă privire: alinierea la cerințe nu este de ajuns pentru a se ajunge la concluzii pripite conform cărora programele politice construite în cadrul noului context al democrației sunt de un tip vag artificial și instrumental.

Pentru a explica de ce o proximitate este observată între caracteristicile unor anume partide vestice și în cadrul corespondențelor lor estice și centrali europeni, pare a fi mult mai potrivit de reținut contextul deosebit economic al societăților post comuniste. Așadar, atenția poate să cadă pe un fenomen de *modernizare dependentă* și să o identifice ca un factor intermediar – un factor care intervine între bazele istorice și sociale luate în considerare anterior și asupra referințelor externe ale celei de a treia lumi. După cum susțin Bruno Coppieters și Michael Waller: „Factorii instituționali externi au jucat un rol important în determinarea priorităților în Europa estică (...); instituțiile fondatoare sunt capabile să-și creeze garanțiile și împrumuturile numai dacă anumite condiții pot fi îndeplinite. Politicile economice aplicate în Europa de est și centrală constituie o parte a unui proces de modernizare dependent în cadrul căruia structurile inverse sociale, politice și economice ale Europei de est sunt dominate de modelul vestic al referinței” (Coppieters și Waller, 1994: 191).

Uniunea Europeană și creditorii internaționali (Fondul Internațional Monetar și Banca Mondială) susțin financiar țările Centrale și Est Europene dar sunt doar dispuși să negocieze cu ele atâta timp cât se conformează standardelor vestice ale dezvoltării. Așadar, pentru a putea răspunde acestei constrângeri externe, partidele succesoriale care se referă la cea de a treia cale definesc unele *principii de acțiune* și propun unele *modalități specifice de acțiune*.

În Europa Estică și Centrală, fondatorii celei de a treia căi nu se pot concentra asupra principiilor interne de acționare; trebuie să se opună ei înșiși în fața constrângerilor externe. UE și creditorii internaționali cer țărilor post comuniste să „curețe” structurile economice, aceasta însemnând că reformelor structurale trebuie duse la îndeplinire până la

capăt astfel încât să poată fi stabilită o economie de piață eficientă. O primă cerință este necesitatea respectării unei discipline bugetare stricte: subvențiile publice din cadrul economiei ar trebui să fie excluse. Companiile în cadrul cărora statul rămâne principalul acționar ar trebui să fie privatizate în totalitate: închiderea companiilor mari care prezintă un deficit este o prioritate; se așteaptă ca o industrie mică privată se va dezvolta în cadrul substituției și va lua în cadrul ei muncitorii excluși. Fermele colective ar trebui să fie desființate în același fel și să fie înlocuite de ferme mari individuale direcționate de agricultura intensivă. Odată respectate aceste principii, numărul fermierilor va fi redus considerabil. Încă odată se așteaptă ca industria privată să ofere noi locuri de muncă. Prin intermediul unui proces virtuos dinamic, firmele mici și firmele mari se vor susține unele pe altele și își vor vinde produsele una alteia.

Partidele celei de a treia căi pretind că sunt cea mai bună soluție pentru țările din zonă. Electoratul partidelor celei de a treia căi ocupă o poziție intermediară. Strict vorbind, acesta nu este lăsat pe din afară și nici amenințat de a fi lăsat pe din afară în scurt timp, dar nu poate din cauza tuturor acestor lucruri să beneficieze imediat de pe urma noului sistem economic. Este format în mare parte de mici fermieri cu micile lor afaceri sau prinși în structuri de cooperativă. Toți își doresc o agricultură industrializată și să se angajeze în dinamicile acumulării. Așadar nici unul dintre ei nu are capital suficient în momentul de față. Micii fermieri trebuie să se descurce cu proprietăți mici și slabe. Se tem de viteza liberalizării care este benefică doar marilor fermieri care sunt deja infiltrați în cadrul dinamicii acumulării (Mateju, 1996).

Se poate observa că programul celei de a treia căi se trage dintr-un context foarte special în Europa Centrală și de Est. Datorită constrângerilor externe, nu se poate baza pe principii interne de acționare asemănătoare celor care formează cea de a treia cale originală (*„Nici un drept fără responsabilități” ca principiu; principiul bunăstării în cadrul muncii*). Principiile acțiunilor elaborate în locul lor constau într-o legătură între presiunea internă și cerințele interne. La acest nivel, constrângerea externă menține o distanță față de modelul vestic al celei de a treia căi. Trebuie evidențiat nu în ultimul rând faptul că acesta duce la pregătirea unei alte relații la un alt nivel în modul în care definește un domeniu foarte exact de intervenție: în conformitate cu concurenții lor vestici, susținătorii celei de a treia căi din Europa Centrală și Estică susțin că se află deasupra partidelor care se plâng de o economie

---

controlată de stat și în colaps, precum și partidelor care pledează pentru o acceptare totală a regulilor pieței.

Partidele succesoriale care se referă la cea de a treia cale încearcă să definească noi modalități de acționare în afara politicilor pensiilor. Se încearcă introducerea reformelor necesare pentru o dereglementare economică însă se ține cont de faptul că statul ar trebui să aibă un rol de protecție. Se lărgeste organizația liberă a reprezentanților economici și se refuză subordonarea lor la directivele centralizate însă se poate observa că statul poate păstra un control indirect asupra marilor orientări naționale. Astfel încât să se poată face observate implicațiile concrete ale unor astfel modalități de acțiune, ne putem concentra atenția asupra unor fapte certe. Modalitățile de acționare definite de reprezentanții celei de a treia căi din Europa Estică și Centrală sunt încă evidente în comparație cu cele care sunt folosite în țările vestice: sunt justificate de necesitatea de a lega constrângerile externe și presiunile interne. Însă, atâta timp cât constrângerile externe duc la liberalism iar presiunile interne duc la asigurări pasive de pensii, compromisul obținut se apropie în cele din urmă de formula dezvoltată a Europei de Vest.

În cadrul țărilor Europene Centrale și Estice, cea de a treia cale nu este doar o simplă reproducere a modelului vestic din moment ce nu se bazează nici pe versiunea simplificată sau pe cea consolidată a acestui model dar se orientează pe baze caracteristice. Această caracteristică nu este atât de puternică oricum încât să împiedice vreo comparație. Sunt de făcut câteva observații din acest punct de vedere.

1. Dacă se caută o definiție a celei de a treia căi aplicabilă pe întreg continentul, ar trebui să ne mulțumim cu una negativă: mai degrabă decât să numărăm însușirile intrinsece, trebuind să se specifice din ce punct de vedere cea de a treia cale diferă de celelalte propuneri politice. O echivalență structurală poate fi găsită în acest fel: în orice caz, se poate observa un refuz din partea atât a pieței libere cât și a politicii pensiilor pasive.
2. Versiunea Europei Centrale și de Est a celei de a treia căi nu are aceleași origini ideologice ca cea vestică din moment ce este elaborată în contextul unei modernizări dependente. Impunând o traiectorie specială pentru țările europene estice și centrale, constrângerile externe le conectează la soluții apropiate de cele experimentate în țările vestice. Această asemănare nu este discernibilă în principiile de acționare dar se

clarifică în momentul în care se parcurg modalitățile de acționare.

3. Cea de a treia cale aplicată în Europa Centrală și Estică nu are o logică instrumentală. Își are originile în cadrul factorilor social-demografici și în cadrul variabilelor structurale mult mai precis delimitate decât în Europa de Vest. Partidele care se referă la aceasta nu caută nici măcar tehnici pentru a raționaliza incapacitățile acestora și să o explice prin finețuri politice, însă, dimpotrivă, pentru un remediu concret și eficient referitor la contradicția dintre constrângerea externă și presiunile interne.
4. Modalitățile politice ale celei de a treia căi după cum pot fi concepute în Europa de Est și Centrală, sunt mai puțin extensive decât în Europa de Vest: ele nu se ramifică în toate sectoarele vieții economice și sociale că doar în sfera angajării și producției. Se bazează pe mecanisme exacte în cadrul industriei cât și în agricultură și urmăresc doar privatizarea fără a opri statul de a limita balanțele economice.
5. Legătura dintre partidele celei de a treia căi din Europa de Vest și cea Centrală și de Est este de o importanță capitală în cadrul procesului de extindere al UE. Conducătorii care se referă la cea de a treia cale în cadrul societăților post comuniste ca fiind posibil de acomodat, la standardele economice ale UE în cadrul realității locale se conformează la cerințele exterioare, însă nu refuză nici dialogul. Propun o adaptare moderată și progresivă care nu ar trebui să trateze necorespunzător populațiile și ar trebui să evite să provoace reacții defensive. Așadar, din moment ce acest rol poate fi jucat în mod eficient oricum, este necesar să se remedieze o problemă referitoare la percepția externă. Conducătorii care se referă la cea de a treia cale ar trebui să fie luați în serios și ar trebui să se creadă în sinceritatea lor și să se aprecieze originalitatea proiectului lor politic mai degrabă decât să le descrii ca fiind manipolatoare și ca fiind „neocomuniști” cinici.

## Capitolul 3. POLITICI ACTIVE ALE PIETEI MUNCII

### 3.1. Precizări conceptuale asupra măsurilor active pentru combaterea șomajului

Politica activă a pieței muncii a fost creată în Suedia. Aceasta este încadrată într-un context socio-istoric, diferit de alte piețe ale muncii. Aflându-se în discuție începând cu anii 30, politica activă a pieței muncii a fost de fapt implementată începând cu anii 50. În cadrul Congresului Uniunii Federației Angajaților din 1951, un grup de economiști suedezi erau convinși că guvernul lor ar trebui să implementeze o politică selectivă referitoare la angajarea cu normă întreagă (Roehn, 1985). Aceasta a implicat un amestec de politici macroeconomice, politici salariale și variate intervenții selective care au conferit politicii suedeze originalitatea actuală.

În Suedia au fost adoptate asemenea măsuri selective care s-au bazat pe un echilibru între drepturile individului și alegerea în mod liber a propriilor slujbe cât și obligația societății să îndeplinească așteptările cetățenilor. În ciuda transformării considerabile a politicilor suedeze, cât și transmiterea lor în alte țări scandinave, toate aceste rădăcini istorice trebuie să fie văzute ca o informație pentru tipul distinctiv nordic al politicilor active pe piața muncii.

Experții Organizației Economice pentru Cooperare și Dezvoltare au diseminat mai târziu conceptul care a fost adoptat oficial de către consiliul organizațional în 1964. În cadrul acestui proces, noțiunea originală suedeză a fost transformată și influențată în mod deosebit pentru orientările programelor din Statele Unite ale Americii concentrate asupra „investițiilor resurselor umane” (OECD, 1990). Această noțiune reluată a oferit organizației o bază pentru o caracterizare tipic universală și promovarea unui amestec de programe de susținere a pieței muncii, incluzând instruirea profesională, serviciul de angajare, crearea de locuri de muncă pentru „grupurile dezavantajate”.

Politicile active ale pieței muncii au fost astfel separate de circumstanțele lor istorice originale, care au menținut o relație strânsă cu politicile macroeconomice și cu cele salariale. Noțiunea a devenit în mod sistematic asociată cu un țel general diminuat al pieței muncii presupus a-și avea originea în ceea ce a fost implementat în mod inadecvat și excesiv ca „protecția locului de muncă”, măsură pentru care OECD a produs mai târziu indexuri statistice (OECD, 1999). În ceea ce privește organizația, aceste măsuri simultane erau presupuse să se adreseze în mod simultan eficienței și Țelurilor echității și au permis structurarea programelor în trei sectoare principale: intensificarea calității ofertelor locurilor de muncă, flexibilitatea pieței muncii și ajustarea structurală (OECD, 1990). Aceasta a dus la clasificarea standard foarte des utilizată în literatura internațională (OECD, 1993):

- cheltuielile „*active*” (serviciul angajării publice și al administrației; instruirea pentru accesul pe piața muncii; măsurile pentru tineret; angajarea subsidiară; măsuri pentru cei cu handicap);
- cheltuielile „*pasive*” (compensarea șomajului și pensionarea timpurie).

În ciuda scepticismului larg extins cu referire la limitele sale intrinsece, această structură metodologică a fost utilizată la nivel internațional și a oferit baza pentru realizări majore ale gradului comparativ al politicilor active pe piața muncii între diferite țări. Din 1994 de la summitul de la Essen, Comisia Europeană a utilizat noțiunea de „politici active” foarte pe larg pentru a promova Strategia Angajării Europene (EES).

Indicatorii OECD oferă argumente utile pentru comparația internațională bazată pe o reprezentare universală și istorică a piețelor muncii.

În România, pe fondul restructurării și privatizării sectorului industrial, perioada de după 1990 a fost caracterizată prin concedieri masive în sectoare precum cel minier, metalurgic și feroviar. Reducerea numărului locurilor de muncă în sectoarele industriale și în întreprinderile de stat nu a fost contrabalansată de crearea de noi locuri de muncă în sectorul privat. Fenomenul șomajului este cu atât mai

---

puternic resimțit cu cât restructurarea industrială a avut loc pe fondul unor dezechilibre social-economice și a vârstei înaintate a celor ce au rămas fără loc de muncă odată cu închiderea structurilor industriale neproductive.

În acest context, plecând de la problematica internă și de la discuțiile care se poartă la nivel internațional, fiecare țară a încercat conceperea unei politici proprii privitoare la ocuparea forței de muncă și în același timp adaptată practicilor internaționale.

Astfel, s-a ajuns la concluzia că politicile active de ocupare a forței de muncă sunt cu mult mai eficiente decât cele pasive (simpla plată a ajutorului de șomaj) nu numai datorită costului ridicat al celor din urmă, ci mai ales datorită faptului că politicile active de combatere a șomajului se bazează și încurajează dezvoltarea competenței și a competitivității.

Măsurile Active pentru Combaterea Șomajului reprezintă un concept destul de nou în economia muncii. Aplicarea lor a avut un impact deosebit, în sensul stabilizării și chiar scăderii ușoare a ratei șomajului, ceea ce a dus la aplicarea lor pe scară largă atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Conceptul de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului este relativ nou atât în teoria cât și în practica pieței muncii, neavând un suport teoretic îndeajuns de fundamentat. El a apărut ca urmare a înțelegerii necesității retragerii progresive a statului din economie și redarea către individ și comunitate a dreptului de a dezvolta activități economice în concordanță cu necesitățile lor percepute ca atare și asigurarea, astfel, a unei creșteri reale a ocupării.

Măsurile Active pentru Combaterea Șomajului reprezintă inițiative sau acțiuni individuale, de grup sau comunitare, sprijinite, de regulă, de către autoritatea publică centrală și/sau locală, cu scopul declarat al creșterii ocupării la nivelul unei unități teritorial-administrative bine determinate (localitate, regiune, ramură industrială etc. ), prin atragerea la realizarea acestora în principal a celor direct afectați (șomeri), dar și a tuturor factorilor responsabili de la nivelul comunității, luată în sensul cel mai cuprinzător (autorități publice, comunitate de afaceri, sindicate, organizații neguvernamentale, culte etc.) aceasta conferă măsurilor active un caracter preponderent partenerial.

Există, de asemenea, o serie de concepte derivate din cel de bază al Măsurilor Active pentru Combaterea Șomajului. Acestea sunt: Programele de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului, Dispozitivele de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului și Strategiile de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului.

*Programele de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului*

Reprezintă ansamble coerente de măsuri active pentru combaterea șomajului, realizate în parteneriat la nivelul unei comunități, în scopul creșterii ocupării. Aceste programe constituie, la momentul actual, modalitatea cea mai răspândită de aplicare a măsurilor active, ele asigurând cuplarea și coordonarea funcționării mai multor inițiative de acest gen, în scopul eficientizării activității de combatere a șomajului la nivelul comunităților locale.

*Dispozitivele de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului*

Reprezintă un tip specific de programe, realizate, de regulă, cu participarea unor parteneri sociali bine definiți (cel mai adesea sindicate, patronat, stat), programe care sunt direcționate către cerințele unei comunități industriale aflate într-un proces de schimbare structurală, ca urmare a modificărilor de esență survenite la nivel macroeconomic și macrosocial.

*Strategiile de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului*

Reprezintă forma cea mai elaborată a conceptului de măsuri active pentru combaterea șomajului, fiind ansamble de programe, dispozitive și măsuri individuale, interconectate într-un sistem coerent la nivel teritorial, de ramură sau național.

**Tipologia măsurilor active pentru combaterea șomajului**

Deși este dificil de realizat o tipologie a Măsurilor Active pentru Combaterea Șomajului, întrucât marea majoritate a acestora au un caracter complex și adaptat contextului, totuși s-au concretizat, de-a lungul celor aproape două decenii de când sunt aplicate, câteva tipuri majore care au permis și stabilirea câtorva criterii de clasificare:

1. în funcție de *potențialul de creare de noi locuri de muncă* la nivelul unei comunități teritorial-demosocioeconomice;



2. în funcție de *aria teritorială sau economică acoperită*;
3. în funcție de *situarea în timp a acțiunii față de momentul declanșării situației generatoare de șomaj*.

Dintre toate acestea, primul criteriu este și cel mai important, întrucât specifică exact "ce" și "cât" poate face o măsură activă sau un program de măsuri active pentru a asigura creșterea ocupării forței de muncă. Toate celelalte criterii sunt simple combinații ale primului în funcție de diverse situații.

Astfel, conform primului criteriu, măsurile active de combatere a șomajului pot fi:

- **direct generatoare de creșteri ale ocupării** – respectiv acele măsuri care creează, în mod direct și nemijlocit, noi locuri de muncă (ex. Incubatoare de afaceri, zone de dezvoltare industrială, parcuri tehnologice, programe de asistență financiară pentru crearea de IMM-uri etc.);
- **indirect generatoare de creșteri ale ocupării** – măsuri ce nu creează în mod direct și nemijlocit locuri de muncă, dar prin acțiunea lor, contribuie la crearea condițiilor favorizante necesare creării de noi locuri de muncă (ex. cursuri de calificare/recalificare, programe de orientare a carierei, consultanță și asistență antreprenorială etc.);
- **măsuri cu rol de activare a pieței**, respectiv de stimulare a interesului și inițiativei în domeniu, măsuri ce urmăresc, în principal, menținerea unui cadru general cât mai favorabil implementării primelor două categorii de măsuri, prin atragerea în circuitul măsurilor active a unui număr cât mai mare de factori interesați, prin diseminarea informațiilor, cât și prin crearea unei identități comunitare (ex. medierea, informarea, job club-ul etc.).

În funcție de cel de-al doilea criteriu, programele se împart în: **naționale, regionale, locale, de ramură, sectoriale sau la nivel de agent economic**.

În funcție de plasarea în timp față de momentul critic al unei situații generatoare de șomaj, măsurile și programele se împart în:

- **preliminare** (cele care se desfășoară înaintea momentului critic);
- **de fond** (cele desfășurate după momentul critic și care au rolul de a transpune în practică scopurile dispozitivului de măsuri active preconizat pentru situația respectivă).

Potrivit legislației românești în vigoare (Legea nr. 76/2002), măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă vizează:

- a) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.

Totodată, se specifică faptul că aceste măsuri se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor. Ele sunt realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat. Aceștia, pentru a putea presta servicii finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, trebuie să fie acreditați de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și să încheie un contract de prestări servicii cu aceasta.

În continuare prezentăm principale măsuri active pentru ocuparea forței de muncă în România. Ele sunt similare în toate țările din Europa Centrală și de Est chiar dacă în anumite țări se pune accent pe unele măsuri sau pe altele.

## **3.2. Măsuri de prevenire a șomajului**

### *3.2.1. Serviciile 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, cu 30 de zile înaintea acordării preavizelor, în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile.*

În aceste situații angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați. În perioada preavizului angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorul public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.

Conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, constituie servicii de preconcediere, în principal, următoarele activități:

- a) informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
- b) plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
- c) reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;
- d) sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

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

### **3.3. Măsuri care vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutare de locuri de muncă**

#### *3.3.1. Serviciile de informare și documentare profesională*

Informarea și documentarea profesională se realizează în centre specializate, organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, precum și în alte centre și de către alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat, acreditați, care încheie cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă contracte, în condițiile legii.

Centrele pentru informare și documentare oferă informații cu privire la piața muncii și posibilitățile de angajare în funcție de studii, calificări, aptitudini psiho-profesionale și oferte existente sau potențiale.

*Tipuri de informații furnizate*

- Locurile de muncă disponibile în prezent și în perspectiva apropiată.
- Evoluția ocupațiilor.
- Cele mai cerute meserii din zonă.
- Profilurile ocupaționale (adică cerințele pe care aceste meserii le reclamă, posibilitățile de încadrare în acord cu pregătirea și experiența profesională, precum și cu cerințele angajatorului).
- Posibilitățile de calificare/recalificare existente, în vederea creșterii șanselor de încadrare în muncă.
- Agenții economici din județ și zonele apropiate și ofertele lor de muncă, existente sau potențiale.
- Oportunitățile pentru inițierea și dezvoltarea de mici afaceri (prin acordarea de credite de către Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, incubatoarele de afaceri, centrele pentru consultanță în afaceri).
- Facilitățile acordate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
- Alte instituții publice/private care pot contribui/facilita angajarea celor fără loc de muncă pe locurile de muncă vacante.
- Informații despre legislația muncii (încheierea contractelor individuale de muncă - modificarea, suspendarea, încetarea lor – timpul de muncă și concediile, salarizarea, formarea profesională etc.).
- Formatori în diferite profesii (dezvoltarea carierei).

*3.3.2. Serviciile de consiliere și îndrumare profesională*

Consilierea profesională se realizează în centre specializate, organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, precum și în alte centre și de către alți furnizori de servicii din sectorul public sau

---

privat, acreditați, care încheie cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă contracte, în condițiile legii. Este un serviciu gratuit acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, însă vine și în întâmpinarea tuturor celor care au nevoie de un astfel de serviciu.

Consilierea profesională presupune:

- evaluarea și autoevaluarea personalității solicitantului în vederea orientării profesionale;
- dezvoltarea încrederii în sine a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea luării de către aceasta a deciziei cu privire la propria-i carieră;
- instruirea, de regulă, în cadrul unor job club-uri, în vederea însușirii/perfecționării tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (ex. întocmirea unui CV, conceperea scrisorilor de prezentare sau de intenție, pregătirea și participarea la interviul de angajare etc.);
- verificarea aptitudinilor psiho-profesionale ale solicitanților, la cererea persoanelor juridice interesate;
- consiliere în procesul accederii la oportunități de studii.

Consilierea poate fi *individuală sau de grup*.

Activitățile de grup sau workshop-urile sunt destinate dezvoltării capacităților personale necesare selecției și integrării profesionale. Concret, aceste activități au drept obiective următoarele:

- elaborarea corectă a unui curriculum vitae;
- elaborarea corectă a unei scrisori de prezentare (de intenție, sau de motivație);
- însușirea unor tehnici comportamentale utile în abordarea unui interviu de selecție;
- formarea de abilități necesare integrării profesionale având ca scop dezvoltarea capacității de a lucra în echipă, a capacităților de comunicare și de rezolvare a conflictelor.

Un segment important pe care îl vizează serviciile de consiliere profesională îl constituie *absolvenții instituțiilor de învățământ*. Aceștia

reprezintă o categorie de populație defavorizată din punct de vedere al accesului pe piața muncii, din cauza lipsei/insuficienței experiențe într-un domeniu de activitate. Proaspeții absolvenți sunt predispuși, din acest motiv, excluderii de pe piața muncii. Serviciul de consiliere profesională vine în întâmpinarea nevoilor acestora, prin următoarele intervenții:

- evaluare psihologică ca sprijin în autocunoaștere;
- identificarea punctelor tari care pot fi folosite la un interviu de selecție profesională;
- dezvoltarea încrederii în sine a tânărului absolvent în vederea luării de către acesta a deciziei cu privire la propria-i carieră;
- stabilirea de obiective profesionale privind cariera, precum și de alte posibile alternative ale acestora;
- instruirea în vederea însușirii/perfecționării tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (ex. întocmirea unui CV, conceperea scrisorilor de prezentare sau de intenție, pregătirea și participarea la interviul de angajare etc.);
- informare asupra unor profile ocupaționale.

### 3.3.3. *Îndrumarea (orientarea) carierei*

Îndrumarea (orientarea) carierei este o măsură activă de dată recentă și care se situează undeva la granița dintre programele de calificare/recalificare și măsurile de mediere a muncii. Ea presupune realizarea unui sistem informatic coerent și actualizat care să ofere solicitanților, în special tineri, informații complete privitoare la toate aspectele ce privesc dezvoltarea unei cariere în diverse domenii (posibilități de școlarizare inițială și în procesul desfășurării carierei - conjunctura pieței în domeniul profesiei respective, posibilități de promovare, mobilitate, salarizare, corespondență cu alte domenii de activitate).

### 3.3.4. Serviciile de mediere a muncii

Medierea muncii, cunoscută și sub numele de consiliere sau broking, este o măsură activă pe cât de veche, pe atât de recentă. Practic aceasta este cea mai veche măsură activă, deși probabil că agenții economici (persoane fizice sau companii) care o utilizau încă de la primele începuturi ale dezvoltării societății capitaliste liberale din Anglia secolului al XVII-lea și al XVIII-lea nu știau că se numește așa.

De fapt, conținutul acestei măsuri este redat cel mai bine de către denumirea de job-broking (în traducere aproximativă înseamnă tranzacționarea locurilor de muncă). Ceea ce se petrece în cadrul tranzacțiilor la bursa de valori sau de la cea de mărfuri, se petrece și în cazul medierii muncii, numai că aici agenții de bursă (brokerii) nu tranzacționează hârtii de valoare sau mărfuri ci locuri de muncă.

Medierea muncii reprezintă procesul de îndrumare individuală a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, indiferent de statutul lor pe piața muncii - șomeri sau persoane ocupate - astfel încât în cel mai scurt timp aceștia să își poată găsi un loc de muncă conform pregătirii și aptitudinilor lor sau să beneficieze de o măsură activă care să le permită aceasta.

S-au dezvoltat *tehnici specializate* de interviuare a persoanelor ce apelează la aceste servicii, interviuri structurate în părți distincte ca: introducerea, diagnoza, analiza opțiunilor, elaborarea unui plan individual de acțiune pentru persoana interviuată, și obținerea acordului acesteia pentru planul elaborat împreună cu consultantul. Interviurile astfel structurate au fost adaptate nevoilor diferitelor grupuri sociale (femei, tineri, șomeri de lungă durată, minorități etc.).

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum și de a întocmi, pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, planul individual de mediere.

Serviciul de mediere pune accent pe realizarea profilelor ocupaționale *specifice fiecărei meserii solicitate*.

**Profilele ocupaționale** sunt instrumente care furnizează informații despre exigențele, cerințele diverselor meserii. Ele sunt destinate celor interesați în alegerea unei cariere potrivite, în schimbarea locului de muncă sau a profesiei actuale. Profilele ocupaționale cuprind informații sintetice privind diferitele ocupații din România.

### *3.3.5. Servicii de calificare/recalificare*

Cursurile de calificare, recalificare și perfecționare profesională, constituie una dintre principalele măsuri active de combatere a șomajului. Ele răspund atât cerințelor persoanelor aflate în căutarea sau păstrarea actualului loc de muncă, cât și celor ale angajatorilor.

În domeniul politicilor (strategiilor) de suport ale șomerilor de tip activ, pregătirea profesională (calificare/recalificare) reprezintă programul cel mai frecvent utilizat.

Un program de calificare/recalificare este un proces orientat, realizat sub forma unui set coerent de obiective, metode și tehnici de îndeplinire a acestora, ce are în vedere transmiterea și însușirea de către persoana sau grupul de persoane, având o anumită calificare (sau, după caz, nici o calificare), pentru care, de regulă, nu mai este cerere pe piață, a cunoștințelor, deprinderilor și aptitudinilor de specialitate, necesare în vederea exercitării unei meserii/profesii pentru care există cerere pe piață sau se presupune că va exista într-un viitor foarte apropiat.

Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținându-se seama de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor respective.

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

Cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare se organizează pentru ocupații, meserii și profesii definite și cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și furnizorii de servicii de formare profesională autorizați pot organiza cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare și pentru



---

ocupații sau meserii neincluse încă în Clasificarea ocupațiilor din România, numai după ce au obținut avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Programele de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire și specializări, precum și pe categorii și grupuri de persoane.

Formele prin care se realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă sunt: *cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme, în condițiile legii.*

Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza *Planului Național de Formare Profesională* elaborat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

### 3.3.6. *Serviciile de stimulare a mobilității forței de muncă*

Persoanele care, în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj, se angajează, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își au domiciliul stabil, primesc o primă de încadrare neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu nivelul a două salarii minime brute pe țară în vigoare la data acordării.

Persoanele care, în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj, se angajează, potrivit legii, într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul, primesc o primă de instalare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu nivelul a șapte salarii minime brute pe țară în vigoare la data instalării.

În cazul în care raporturile de muncă sau de serviciu încetează din inițiativa sau din motive care țin de angajat, într-o perioadă mai mică de 12 luni de la data încadrării în muncă, angajatul este obligat să *restitue integral sumele acordate drept prime de încadrare sau de instalare* amintite în paragrafele anterioare.

În situația în care angajatul nu respectă această obligație, sumele datorate de către acesta vor fi recuperate pe baza deciziilor de imputare

emise de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care constituie titluri executorii.

### *3.3.7. Job Club-urile*

Job Club-ul (Clubul Șomerilor) este o măsură activă, simplă ca și conținut, dar destul de eficientă, ce se adresează, în principal, șomerilor de lungă durată și tinerilor sau altor persoane fără nici un fel de experiență în muncă.

Concret, această măsură activă constă dintr-o serie de seminarii, în decursul cărora prin tehnici cu un pronunțat caracter interactiv, participanții sunt învățați cum să-și alcătuiască un curriculum vitae, cum să se prezinte la un interviu pentru obținerea unui loc de muncă și cum să caute un loc de muncă pe piața muncii, folosind toate mijloacele pe care le au la îndemână. Pe scurt, participanții sunt învățați cum să-și pună cât mai bine în valoare calitățile profesionale și personale spre a obține un loc de muncă. De asemenea, se urmărește acomodarea sau reacomodarea cu atmosfera și programul unui loc de muncă. Seminariile, care de regulă durează aproximativ două săptămâni, se desfășoară sub conducerea unui Job-Club leader sau moderator, care trebuie să fie o persoană cu bune aptitudini de comunicare, în principal.

Job Club-ul este un loc în care șomerii pot învăța cum să caute un loc de muncă potrivit pregătirii lor profesionale și a aspirațiilor lor.

## **3.4. Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor**

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor 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.

### 3.4.1. Subvenționarea locurilor de muncă

Subvențiile acordate de către stat de la bugetul asigurărilor pentru șomaj sau din alte surse alocate conform legii, vizează stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor proveniți din mai multe categorii de populație: absolvenții unor instituții de învățământ, absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri întreținători unici de familie și persoane cu handicap.

Din bugetul asigurărilor pentru șomaj precum și din alte surse alocate conform prevederilor legale se pot subvenționa, în principal, următoarele categorii de servicii:

- a) *servicii publice de refacere și întreținere a infrastructurii, de ecologizare și de realizare a unor lucrări edilitare, organizate de autoritățile publice locale, de firme private sau organizații neguvernamentale, cu avizul administrației publice locale;*
- b) *servicii sociale care cuprind activități de îngrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, organizate de autoritățile publice locale, organizații neguvernamentale și alte organisme, în condițiile legii.*

Aceste subvenții se acordă angajatorilor pe o *perioadă de cel mult 12 luni* pentru fiecare persoană încadrată cu contract individual de muncă, din rândul șomerilor, pentru servicii de natura celor prevăzute în paragraful anterior.

Quantumul subvenției acordate este de *70%* din salariul de bază minim brut pe țară pentru fiecare persoană încadrată cu contract individual de muncă, din rândul șomerilor.

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, *absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent, o sumă lunară reprezentând un salariu minim brut pe țară în vigoare.* Ei sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin trei ani de la data încheierii contractului. În cazul în care angajatorii încetează, *din inițiativa lor, raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților, anterior termenului de trei ani, ei sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței*

de muncă, sumele încasate pentru fiecare absolvent, plus dobânda aferentă.

În decursul acestor celor trei ani, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, în condițiile legii, caz în care cheltuielile vor fi suportate, la cererea angajatorului, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată *absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc, pe o perioadă de 18 luni, pentru fiecare absolvent, o sumă lunară reprezentând 1,5 salarii minime brute pe țară în vigoare.*

Absolvenții pot fi încadrați în condițiile subvenționării de către stat, a unui salariu minim brut pe țară, *o singură dată* pentru fiecare formă de învățământ, în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor.

Angajatorii 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 minim brut pe țară în vigoare, având obligația de a menține raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin doi ani.*

*De aceleași facilități 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 doi ani.*

În cazul în care angajatorii încetează, *din inițiativa lor*, raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor cu handicap, șomerilor de peste 45 de ani și șomerilor întreținători unici de familie, anterior termenului de doi ani, ei sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânzile aferente.

### 3.4.2. Serviciul de creditare

Bugetul asigurărilor pentru șomaj acordă credite, în condiții avantajoase, pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste,

---

asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate.

Creditele se acordă în baza unor proiecte de fezabilitate, *proporțional cu numărul de locuri de muncă ce vor fi înființate, pentru o perioadă de cel mult trei ani, pentru investiții, inclusiv perioada de grație de maximum 6 luni și, respectiv, un an pentru asigurarea producției, cu o dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României.*

Pentru județele unde se înregistrează o rată medie anuală a șomajului mai mică sau egală cu rata medie anuală a șomajului la nivel național se acordă credite cu o dobândă de 50% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României. Pentru județele cu o rată medie anuală a șomajului mai mare decât rata medie la nivel național creditele se vor acorda cu dobândă de 25% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României.

Creditele cu dobândă subvenționată sunt acordate: *întreprinderilor mici și mijlocii, unităților cooperatiste, asociațiilor familiale și persoanelor fizice autorizate (independente) să desfășoare activități independente și șomerilor care înființează societăți în scopul creării de noi locuri de muncă, din care minimum 50% pentru șomeri.*

Agenții economici beneficiază de credite pentru trei categorii principale de cheltuieli, după cum urmează:

- cheltuieli de capital: dotarea cu utilaje și echipamente, instalații de lucru, amenajări și dotări, mijloace de transport, calculatoare și altele;
- construcții necesare obiectului legal de activitate;
- finanțarea stocurilor de materii prime, materiale, obiecte de inventar.

Creditele pentru cheltuieli de capital pot acoperi până la 75% din valoarea proiectelor prezentate; limita poate urca până la 90% în cazul șomerilor care înființează întreprinderi.

Perioada de acordare a creditelor pentru cheltuieli de capital este de maximum trei ani, iar pentru materii prime și materiale de un an de zile.

Garanțiile bancare constituite au fost limitate doar la valoarea creditului și a dobânzii aferente.

Beneficiarii de credite acordate pe baza proiectelor de fezabilitate trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă cel mult 250 de angajați și/sau membri cooperatori cu raporturi de muncă sau de serviciu;
- activitatea de bază să se realizeze în producție, servicii sau în turism;
- pentru cel puțin 50% din locurile de muncă nou-create să fie încadrat personal provenind din rândul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă. Acesta va trebui să fie menținut în activitate cel puțin trei ani;
- locurile de muncă avute în vedere la acordarea de credite pe baza proiectelor de fezabilitate nu trebuie să fie locurile de muncă vacante, rezultate în urma disponibilizărilor de personal în ultimele 12 luni premergătoare încheierii contractului de creditare.

Au prioritate în obținerea creditelor șomerii care se obligă să înființeze întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și ca persoane fizice autorizate, respectând condițiile de mai sus.

Suma totală care poate fi utilizată pentru acordarea de credite și cuantumul maxim al creditului ce poate fi acordat se stabilesc prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Pe perioada derulării contractului de creditare *angajatorul nu poate reduce numărul de posturi* existent în unitate la data acordării creditului, în caz contrar contractul de creditare urmând a fi reziliat iar agentul economic va suporta o penalitate egală cu creditul acordat plus dobânda aferentă, fără a mai avea posibilitatea să beneficieze de credite în condițiile prezentei legi timp de trei ani.

Angajatorul va putea solicita un nou credit dacă a achitat integral creditul anterior, inclusiv dobânzile aferente.

---

Sumele alocate din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru acordarea de credite în condiții avantajoase se administrează de către bănci sau de agenții autorizate potrivit legii, cu care Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă încheie contracte în condițiile prevăzute de lege, banca sau agenția de credite care administrează fondurile pentru acordarea de credite purtând răspunderea pentru rambursarea sumelor la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Condițiile de acordare și rambursare a creditelor, modul de stabilire a garanțiilor, organizarea și desfășurarea licitațiilor pentru desemnarea băncilor și agențiilor autorizate să acorde credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj se vor stabili prin norme metodologice comune ale Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Băncii Naționale a României.

### *3.4.3. Facilități acordate angajatorilor*

Angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin șase luni de la data angajării, beneficiază de reducerea sumei reprezentând contribuția de 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 în condițiile prevăzute în paragraful anterior din numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv.

Angajatorii care primesc credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate beneficiază de reducere la plata contribuției (contribuția de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj) numai pentru șomerii încadrați peste nivelul de 50% din locurile de muncă nou-create.

### 3.5. Măsuri care vizează crearea directă de noi locuri de muncă

#### 3.5.1. Serviciile de asistență pentru incubatoare de afaceri

Într-o economie de piață, concurența în domeniul afacerilor este ridicată. De aceea, micii întreprinzători care sunt la începutul afacerii proprii, au nevoie de sprijin și protecție pentru a minimiza riscurile.

Incubatoarele de afaceri (Business Incubator) reprezintă măsura activă cea mai direct generatoare de noi locuri de muncă.

Definiția incubatoarelor poate fi împărțită în două: un conceptuală și una fizică. Astfel, din punct de vedere *conceptual*, incubatorul de afaceri este o organizație a cărei menire este de a oferi, în mod gratuit sau, cel mai adesea, la prețuri subvenționate, asistență și sprijin (prin oferirea de spații, utilități și servicii de afaceri), acelor întreprinderi private aflate în faza inițială de formare și dezvoltare.

Din punct de vedere *fizic*, incubatorul reprezintă o clădire sau un complex de clădiri adiacente, subîmpărțite în spații de diverse mărimi și dispunând de toate utilitățile necesare (energie electrică, gaze, apă, servicii de telefonie și fax, rampe de încărcare-descărcare) care sunt închiriate, la chirii subvenționate, micilor întreprinzători aflați la început de drum. Totodată, în cadrul incubatorului, le sunt oferite acestora, tot la prețuri subvenționate, o serie de alte servicii cum ar fi: asistența economico-financiară, juridică, secretariat, contabilitate etc., permițând astfel micilor întreprinzători din incubatoare să își concentreze atenția exclusiv către dezvoltarea afacerii lor.

Incubatoarele au luat forme multiple, de la caz la caz. Astfel, există *incubatoare universale* care găzduiesc afaceri de toate profilurile, de la cele din sfera producției, până la cele din sfera serviciilor specializate (acestea din urma asigurând, în multe cazuri, și administrarea propriu-zisă a incubatoarelor), *incubatoare specializate* pe unul sau două profile de activitate ce sunt considerate de către comunitățile locale ca fiind de viitor pentru dezvoltarea zonei, sau există, de regulă afiliate centrelor universitare (cazul cel mai frecvent de incubator în S.U.A.) așa-



---

numitele «Centre de Tehnologie și Afaceri», ce «incubează» afaceri din domeniile tehnologiilor de vârf.

Filosofia pe baza căreia se desfășoară «viața» unui incubator, este aceea conform căreia incubatorul este de regulă amplasat într-o zonă afectată de șomaj ca urmare a unei restructurări industriale masive, el urmând a asigura facilitățile necesare pentru dezvoltare de către cei cu aptitudini și cunoștințe antreprenoriale (existente sau dobândite, dar în ambele cazuri dovedite prin întocmirea unui plan de afaceri viabil) din rândul șomerilor (dar și al altor persoane), a unor afaceri, de regulă cu caracter productiv sau de prestări servicii (rareori incubatoarele primesc afaceri ce se ocupă exclusiv cu comerțul, mai ales cu cel en-detail). Astfel, pe baza unui plan de afaceri bine întocmit și avizat în prealabil de către administrația incubatorului, proaspătul întreprinzător este primit în cadrul incubatorului, i se repartizează un spațiu potrivit cu obiectul declarat al afacerii ce dorește a o dezvolta și i se asigură acces la toate resursele incubatorului. În majoritatea cazurilor se primesc și o serie de subvenții bănești, menite să îl ajute pe proaspătul întreprinzător să își procure minimul de capital fix și circulant necesar demarării activității.

Durata de incubație a unei firme variază, criteriile pentru admitere în incubator, precum și pentru ieșirea din acesta fiind stabilite de către fiecare administrație de incubator în parte, dar ele de regulă se axează pe o anumită rată a profitului obținut de firmă, uneori corelată și cu volumul vânzărilor sau cu numărul de personal. Pe tot parcursul perioadei de incubație, firmele incubate beneficiază de un important volum de asistență antreprenorială în cele mai diverse domenii, asistență ce poate continua și în perioada post-incubatorie, dar cu tarife mărite.

Administrarea incubatoarelor de afaceri este de regulă făcută în mod partenerial de către reprezentanți ai comunităților locale pe teritoriul cărora funcționează reprezentanți ai patronatului, sindicatelor etc. Conducerea executivă este cel mai adesea încredințată uneia din firmele incubate ce are profil de consultanță economică sau legislativă, firmă ce asigură astfel și serviciile de asistență antreprenorială specializată pentru ceilalți incubati, obținând ea însăși profituri și creându-și o nișă pe piață.

Finanțarea unor astfel de proiecte este extrem de diversă, ea putând proveni de la autoritățile locale, de la companiile care își închid

facilitățile de producție într-o anumită zonă sau de la autoritățile centrale ale statului. Aceste fonduri pot fi atât, sub forma unor alocații nerambursabile (grant-uri), cât și sub forma unor împrumuturi cu dobândă subvenționată. Se așteaptă, de asemenea, ca incubatorul să își asigure și o anumită autofinanțare, provenită din chirii și taxele pentru diverse servicii percepute de la cei incubați.

Anumite incubatoare asigură și anumite grant-uri sau credite cu dobândă subvenționată întreprinzătorilor aflați la început de drum. Sursele acestora pot fi constituite fie la nivel central, fie la nivel local, dar cel mai adesea se recurge la o combinație între acestea.

Ciclul de viață al unui incubator variază în funcție de o mulțime de factori. Marea majoritate a acestora continuă însă să funcționeze și după ce problemele de ocupare generate de restructurare au fost rezolvate, fie menținându-și profilul inițial de incubatoare, dar oferind mai puține facilități la prețuri subvenționate și eliminând orice fel de gratuități, fie transformându-se în centre de afaceri, ce funcționează pe baze exclusiv comerciale.

În ceea ce privește eficiența incubatoarelor ca măsuri active pentru combaterea șomajului, s-au adus o serie de critici. Majoritatea dintre ele a vizat aspectul de protecție excesivă, incompatibil cu regulile jocului concurențial pe care îl oferă incubatoarele, argumentând că foarte adesea acestea s-au transformat în căi de promovare a intereselor unor grupuri particulare, ce au distorsionat astfel funcționarea normală a pieței.

### *3.5.2. Zonele de dezvoltare industrială*

Acest concept se situează la granița dintre măsurile active și proiectele de dezvoltare comunitară.

Definiția zonelor de dezvoltare industrială poate fi împărțită în două componente: una teoretică și una practică.

*Teoretic*, zona de dezvoltare industrială reprezintă un teritoriu pe care autoritățile aplică un regim fiscal, vamal și de reglementare generală preferențial, cu scopul de a stimula dezvoltarea economică generală și ocuparea forței de muncă în regiunea adiacentă acesteia, atât

---

prin atragerea întreprinzătorilor locali cât și a întreprinzătorilor din alte regiuni sau din afara țării.

Practic, zona este o arie bine delimitată, dispunând de infrastructura de bază (construcții civile și industriale, rețele de utilități, lucrări de artă, facilități de transport și comunicații), fie ele moștenite de la foste capacități industriale dezafectate ca urmare a restructurării, fie ele nou construite. Toate acestea urmează a fi folosite de către întreprinzătorii locali sau străini pentru dezvoltarea de activități economice, beneficiind de tipurile de facilități descrise anterior.

Proiectele de acest fel pot fi împărțite în două categorii, după modul în care au receptat mai bine sau mai puțin bine mesajul transmis de piață.

Astfel, sunt *proiecte al căror accent a fost pus în mod concret pe acordarea maximului de facilități fiscale, vamale și de reglementare generale pentru întreprinzătorii particulari, fără a se angaja în proiecte de infrastructură extravagante și care au dat cele mai bune rezultate. Pe de altă parte, sunt proiectele care au creat infrastructuri extravagante, impunând cheltuieli uriase bugetelor publice, dar care tocmai prin necesitatea recuperării acestor costuri, au fost nevoite să reducă celelalte facilități, devenind astfel prea puțin atrăgătoare pentru întreprinzători și, în consecință, diminuându-și din start șansele de succes real.*

De fapt, ideea de bază a unui astfel de proiect este să ajute la refacerea potențialului economic și, implicit, de ocupare al unei zone afectate de o restructurare economică masivă. Trebuie înțeles însă că, rolul principal într-o astfel de acțiune nu poate reveni decât întreprinzătorilor, statul, prin toate instituțiile sale, atât locale cât și centrale, participând, în principal, prin reducerea implicării sale în activitatea economică.

### *3.5.3. Serviciile de consultanță pentru inițierea și dezvoltarea de afaceri*

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 formă 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 în condițiile legii, în cadrul unor Centre de Asistență (Consultanță) în domeniul micilor afaceri. Acestea reprezintă o versiune mai puțin sofisticată a incubatoarelor de afaceri, ele mărginindu-se la oferirea de servicii de consultanță antreprenorială în diverse domenii, inclusiv facilitarea accesului la credite cu dobândă redusă, sau facilitarea accesului la incubatoarele de afaceri (foarte adesea cele două măsuri, de altfel complementare, funcționează împreună sau în orice caz, într-o strânsă conexiune una cu cealaltă).

De regula, Centrele de Asistență furnizează atât servicii la prețuri subvenționate pentru anumite grupuri-țintă de clienți (șomeri, tineri, minorități, persoane cu handicap etc. în funcție de obiectivul precis pentru care au fost înființate), dar și servicii pentru companii ce sunt deja bine implantate pe piață, în acest caz Centrele acționând ca și companii de consultanță, pe baze strict comerciale.

Administrarea și finanțarea acestui tip de măsuri active este asemănătoare cu cea a incubatoarelor, cu singura mențiune că autonomia lor financiară este cu mult mai largă, datorită posibilității de a presta servicii de consultanță pe baze comerciale.

Fiind deci mai flexibile și mai puțin costisitoare, din punct de vedere al angajării unor fonduri publice, ele au proliferat mult mai rapid. În practică însă cea mai eficientă modalitate de organizare a acestora este sub forma unei rețele centrate, de regulă, în jurul unui incubator de afaceri sau al unei zone de dezvoltare industrială.

Furnizorul de servicii poate primi un împrumut nerambursabil (fond revolving) pentru a fi pus la dispoziția clienților asistați sub forma de împrumut cu dobândă pozitivă și/sau cu plata unei taxe pentru gestionarea fondului de împrumut pentru cei care realizează un plan de afaceri aprobat.

## Capitolul 4. EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST. POLITICI SOCIALE ÎN DOMENIUL ȘOMAJULUI

În acest capitol ne propunem, în primul rând, să descriem o parte din politicile sociale în domeniul șomajului promovate de țările Europei Centrale și de Est. În al doilea rând, explicăm câteva dintre resorturile ce au stat în spatele unui gen sau altul de politici. Referirile au în vedere, în special, țările din imediata apropiere a României devenite membre ale UE sau pe cale de aderare odată cu România. Alături de acest aspect intervin și o serie de similarități care facilitează într-o bună măsură demersul comparativ.

De asemenea, vom descrie și analiza o parte a costurilor economice și sociale ale tranziției și vom analiza o serie de cauze care pot fi incriminate în declinul economic și social al țărilor din Europa Centrală și de Est. Propunem comparații legate de costurile și de performanțele programelor de protecție socială a șomerilor în țările din Europa Centrală și de Est, realizarea de comparații fiind o componentă esențială a întregului sistem de evaluare economico-socială.

Delimitarea politicilor active de cele pasive are caracter metodologic. Deși se consideră că trebuie să existe un echilibru între măsurile active și cele pasive separarea lor poate clarifica, într-o mare măsură, impactul pe care l-au avut asupra stopării creșterii șomajului și asupra menținerii lui la "cote acceptabile". La sfârșitul acestei părți sunt realizate trei tipologii plecând de la criteriile măsurii active și pasive.

Tipologiile au o încărcătură mai ales statică pentru că "aranjează" țările din zonă într-o perioadă de timp relativ scurtă. Ele facilitează și schițarea unor direcții de acțiune menite să estompeze creșterea nivelului șomajului.

De asemenea, se descriu câteva măsuri cu caracter activ care ar putea contribui la creșterea nivelului ocupării forței de muncă. Aceste

măsurile pot fi promovate la nivel local, dar și de către organizațiile neguvernamentale cu interes în acest domeniu.

Concluziile elaborate succint mai degrabă problematizează în loc să ofere răspunsuri. Dar și numai simpla lor enumerare poate constitui o sursă pentru descoperirea soluțiilor în problema analizată.

#### **4. 1. Șomajul ca problemă socioeconomică**

Societățile contemporane trebuie să facă față efectelor negative pe care le generează un șomaj ridicat. Șomajul nu este numai un fenomen economic care arată dezechilibrul ce apare și persistă pe piața muncii. El este mai mult decât atât, este un punct de criză care trebuie depășit. Aspectele sociale negative ale acestuia devin tot mai evidente. De aceea, soluțiile pentru diminuarea lor trebuie să constituie un punct de referință.

Abordările șomajului sunt diferite de la o țară la alta, concretizându-se în raport cu situațiile reale existente la un moment dat. Nivelul acceptabil al șomajului a cunoscut o evoluție ascendentă de-a lungul timpului. Astfel, în Anglia anilor 1920-1930 nivelul șomajului pentru situația de ocupare deplină a forței de muncă se ridica, după unii autori (D, Flouzar, 1992), la circa 3% din populația activă. Pentru alte țări europene (Franța, Germania) se apreciază că imediat după cel de-al Doilea Război Mondial acest nivel era ilustrat de o rată a șomajului de 1-2%. Pentru SUA, nivelul respectiv a crescut la 5%, dar s-a diminuat la începutul anilor 1980, coborând sub 4%.

În această perioadă, în Europa Occidentală, acest nivel a crescut destul de mult. Prin raportare la gama diversă de situații posibile se estimează că, în prezent, ocuparea deplină a forței de muncă presupune un șomaj de 1,5-4%.

Fiecare stat are o modalitate specifică de intervenție în problema șomajului. Dar dincolo de acestea există câteva modele prin care apariția, evoluția și consecințele lui sunt explicate. De asemenea, sunt prevăzute și măsurile prin care se poate interveni pentru diminuarea sau păstrarea șomajului la niveluri acceptabile.

---

## 4.2. Piața muncii, principal producător al bunăstării sociale

Trecerea de la economia centralizată la economia bazată pe legile pieței este o perioadă dificilă pentru țările Europei Centrale și de Est. Inevitabil, tranziția are efecte și asupra politicilor sociale și implicit măsurilor în domeniul șomajului.

### 4.2.1. Caracteristici ale vechiului sistem în planul pieței muncii

De-a lungul timpului, țările din fostul bloc socialist au trecut de la piața de muncă tradițională la cea reformată. O parte din trăsăturile pieței tradiționale au fost adaptate într-o primă fază după 1950 și apoi după 1980. Prin prezentarea aspectelor forte și negative ale sistemului socialist vom pune în evidență aceste trăsături.

Garantarea locului de muncă a fost o caracteristică a vechilor sisteme (Perț, 1994). Numai cei care nu doreau să lucreze rămâneau în afara pieței muncii. Dar și aceștia erau forțați să presteze o activitate pentru binele public. Țările din zonă nu beneficiau de un sistem de ajutoare de șomaj tocmai datorită faptului că se considera că este posibilă o ocupare totală a forței de muncă.

Repartizarea obligatorie a absolvenților școlilor tehnice și universităților constituia o modalitate prin care statul își impunea politica sa centralizatoare și cu un puternic control asupra pieței muncii.

De asemenea, alături de aceste două caracteristici se înscrie și controlul strict al migrației din mediul rural în cel urban.

O mare parte din aceste prevederi au fost eliminate după 1980, dar cu ritmuri diferite de la o țară la alta.

Vechiul sistem poate fi analizat punând în evidență punctele forte și slăbiciunile lui.

### Aspectele forte ale vechiului sistem în domeniul ocupării

Sistemele centralizate se bucurau de o serie de elemente forte prin care încercau să creeze o contrapondere la sistemele capitaliste.

În primul rând, în cele mai multe țări din zonă, muncitorii aveau locuri de muncă asigurate (Estrin, 1994), puteau să-și schimbe locurile de muncă și domiciliul dacă considerau că este mai avantajos. Mobilitatea forței de muncă a fost, totuși, mult mai redusă decât în țările occidentale.

În al doilea rând, asigurarea locurilor de muncă a conferit un sentiment de stabilitate și siguranță pentru marea majoritate a cetățenilor. Ei nu se vedeau confrunțați (ca în Vest) cu spectrul șomajului.

În ultimul rând, rata ocupării era destul de mare (Boeri, 1998). Alături de participarea bărbaților, se poate vorbi de o rată înaltă a ocupării, pe ansamblu, a femeilor. Această situație a fost posibilă deoarece exista accesul și pentru femei în ceea ce privește învățământul și pregătirea profesională. Creșterea independenței financiare a femeilor a sprijinit lărgirea statutului social și politic al acestora. Scăderea nivelului de trai, începând cu 1980, a determinat o serie de femei să lucreze chiar dacă ele beneficiau de facilități pentru îngrijirea copiilor.

### **Părțile slabe ale vechiului sistem în domeniul ocupării**

Alături de părțile forte existau și aspecte slabe majore. Dintre acestea cele mai importante au fost productivitatea scăzută a muncii, abordarea deficitară a șomajului, concentrarea excesivă a angajării în muncă asupra industriei și agriculturii, limitarea migrației pe plan internațional.

#### *a. Productivitatea redusă*

Acest aspect negativ se datorează, în principal, dorinței de ocupare totală a forței de muncă. Studiile realizate de OCDE atestă faptul că PIB pe locuitor la mijlocul anilor '80 era mult mai mic decât în țările occidentale, iar productivitatea muncii din Europa Centrală și de Est reprezenta o treime față de cea a țărilor cu venit mediu din OCDE (OCDE, 1992).

#### *b. Abordarea deficitară a șomajului*

Guvernele din zona Europei Centrale și de Est negau existența șomajului ca problemă de tip economico-social și, ca urmare, măsurile de intervenție erau foarte reduse. Au apărut două efecte negative



majore: șomajul ascuns și lipsa de sprijin pentru cei aflați în situația de a nu avea loc de muncă. Șomajul ascuns reprezintă o moștenire negativă majoră. Acesta a crescut după terminarea perioadei de industrializare extensivă când rezervele de forță de muncă fuseseră absorbite și crescuseră cu aproximativ 15% din forța de muncă în Cehoslovacia și peste 25% din forța de muncă în Polonia în anul 1979 (Boni, 1992).

Absența asistenței pentru șomeri era o consecință a securității locurilor de muncă. Neexistând ajutoare de șomaj, persoanele afectate de șomaj nu beneficiau de nici un sprijin.

#### *c. Modele distorsionate de angajare în muncă*

Accentul care s-a pus pe dezvoltarea industriei grele și creșterea ocupării în acest sector a adus și continuă să aducă prejudicii majore în restructurarea economică. Spre deosebire de Occident, unde s-a restrâns simțitor acest sector, în țările Europei Centrale și de Est a atins dimensiuni paradoxale. Concentrarea angajaților în industrie și agricultură a împiedicat dezvoltarea sectorului terțiar (serviciile) care ar fi "aerisit", într-o mare măsură, sistemul economic pe ansamblu.

#### *d. Limitarea migrării internaționale*

Surplusul forței de muncă dintr-o țară poate fi folosit în mod productiv în alte țări în locuri de muncă pe care locuitorii acelor țări au reșineri în a le ocupa. Îngrădirea migrărilor a blocat forța de muncă din Est capabilă să se încadreze în economiile vestice. Până în 1990 restricțiile se făceau în țările Europei Centrale și de Est, dar după 1990 ele au fost înlocuite cu restricțiile introduse de țările potențial gazde.

După aceste scurte considerații să urmărim care au fost factorii favorizanți în creșterea șomajului în țările Europei Centrale și de Est.

#### *4.2.2. Factorii favorizanți în apariția și creșterea nivelului șomajului*

Țările în tranziție din zonă au diferit mult între ele în funcție de distorsiunile provocate de regimul anterior. Un indicator al acestor distorsiuni este proporția exporturilor destinate membrilor CAER (Consiliul de Ajutor Economic Reciproc) între 1987 și 1991.

**Tabelul 1: Exporturile destinate țărilor membre CAER față de exporturile totale în anii 1987-1991 - % -**

	1987	1988	1989	1990	1991
Bulgaria	63	61	62	53	55
Ungaria	50	45	41	31	19
Polonia	47	43	41	33	17
România	28	25	25	24	28
Republica Cehă	40	51	47	37	33

Sursa: Comisia Economică pentru Europa (Geneva, 1994).

Aceste cifre conferă o imagine sugestivă asupra situației în care se aflau țările Europei Centrale și de Est la începutul anilor '90, situație impusă prin sistemul de comerț dirijat. Multe din produsele pe care le exportau țările cu economii centralizate nu erau supuse testelor de calitate și cu greu ar fi putut pătrunde pe piețele occidentale. Țările din zonă se confruntau cu probleme de restructurare dintre cele mai dificile. De aceea, reconstruirea unor sisteme economice viabile necesita timp și foarte multă energie. Pentru România, după cum apreciază Cătălin Zamfir (1995), situația a fost dintre cele mai grele, existând o economie socialistă foarte centralizată. Aceasta era supusă unui puternic control. Prezența unei infrastructuri industriale, depășite în plan tehnic, risipitoare de energie și distructive pentru dezvoltare, constituia un obstacol dificil în reorganizarea economică.

Ungaria se afla într-o situație diferită, fiind deja angajată în economia de piață prin reforma întreprinderilor, liberalizarea prețurilor și salariilor.

Polonia rupsesse o parte din legăturile cu CAER, imediat după 1990 și-a redus substanțial exporturile către țările membre ale acestui sistem economic, reușind într-o mai mare măsură decât alte țări să pătrundă pe piețele occidentale.

Un alt indicator care arată dezechilibrul economic, ca și cel apărut pe piața muncii, este valoarea PIB-ului (produsul intern brut), raportat la anul anterior. Acesta arată, pentru primii ani de tranziție, scăderi substanțiale pentru toate țările analizate.

**Tabelul 2: Variația PIB față de anul precedent în câteva țări în tranziție, în anii 1989-1992 - % -**

	1989	1990	1991	1992
Bulgaria	0	-9	-17	-6
Cehia	5	-1	-14	-7
Polonia	0	-12	-8	2
România	-6	-6	-13	-14
Slovacia	1	-3	-11	-7
Ungaria	0	-4	-11	-5

Sursa: Documentele Conferinței de la Budapesta. Comisia Economică pentru Europa (Geneva, 1994).

Desființarea sistemului comercial al CAER, dificultățile pentru a accede pe o piață nouă, liberalizarea importurilor și alți factori excepționali, cum ar fi: războiul din Golf, embargoul impus Iugoslaviei, au contribuit în mod decisiv la căderea economiilor țărilor respective (cu excepția Poloniei). Declinul economiilor, în ansamblu, a avut și efecte negative multiple asupra pieței muncii în primii ani ai tranziției. Creșterea șomajului, la cote alarmante, este un exemplu în acest sens.

#### 4.2.3. Reflexe ale economiei centralizate

Trecerea la un nou sistem de organizare economică nu se putea realiza imediat și, mai mult decât atât, reziduurile anterioare nu puteau fi eliminate peste noapte. De aceea, statele din Europa Centrală și de Est, puse în fața unei situații inedite, au încercat să realizeze o combinație între stat și piață. Modalitățile prin care se poate ascunde excedentul de forță de muncă sunt numeroase, iar statele supuse analizei le-au folosit din plin.

Prima dintre ele constă în a nu obliga întreprinderile de stat să disponibilizeze muncitorii și să declare faliment.

A doua, în a nu testa piața muncii pentru a răspunde într-o manieră optimă ofertei de forță de muncă, în raport cu gradul de calificare al acesteia, în cele din urmă, neîncurajarea populației active să nu cadă în șomaj (muncitori în vârstă, femei, absolvenți).

**Tabelul 3. Rate ale șomajului în câteva economii în tranziție,  
în anii 1990-2002 - % -**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Bulgaria	-	-	13,2	15,8	14	11,4	11,1	14	12,2	13,8	18,1	17,5	17,7
Cehia	0,3	2,6	3,1	3	3,3	3	3,1	4,3	10,7	8,5	9	8,5	9,2
Polonia	3,4	9,2	12,9	14,9	16,5	15,2	14,3	11,5	10	12	14	16,2	17,8
Slovacia	0,6	6,6	11,4	12,7	14,4	13,8	12,6	12,9	13,7	17,3	18,2	18,2	17,8
România	-	3	8,2	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4	11,8	10,5	8,8	8,1
Ungaria	0,8	8,5	12,3	12,1	10,4	10,4	10,5	10,4	9,1	9,6	8,7	8	-

Sursa: Comisia Economică pentru Europa (Geneva, 1994). Database Transmonee

Multe economii în tranziție au optat pentru strategia de a conserva forța de muncă excedentară în întreprinderile de stat conform tabelului care facilitează comparația procentuală.

**Tabelul 4: Variația procentuală a PIB și a întrebunțării salariaților  
(păstrării lor) în câteva economii în tranziție,  
în intervalul 1989-1992 - % -**

	1989-1992	
	PIB	Salariați
Bulgaria	-29	-29
Cehia	-21	-16
Polonia	-17	-23
România	-29	-19
Slovacia	-19	-19
Ungaria	-18	-22

Sursa: Comisia Economică pentru Europa (Geneva, 1994).

În România, și într-o mai mică măsură în Cehia, s-a preferat păstrarea forței de muncă în activități economice cu productivitate scăzută. Trebuie făcută o distincție între cazurile în care s-a adoptat această strategie în locul pieței și reformelor și acelea care se înscriau în aceste reforme.

România se află în prima categorie: subvențiile au permis întreprinderilor ineficiente să rămână în activitate. În 1991, 33% din fondurile publice de șomaj au fost afectate susținerii "șomerilor tehnici" care au rămas înscrși pe listele de personal ale întreprinderilor.

În Cehia, rata slabă de diminuare a numărului salariaților din sectorul de stat nu se datorează subvențiilor, ci este dată de întârzierea privatizării și a moderării salariului. După 1994 (Vidovici, 2002), Cehia a înregistrat succese importante în reducerea șomajului sau menținerea lui la un nivel acceptabil.

Alte țări prezente în tabel (Polonia și Ungaria), care demaraseră mai de mult reformele, au adoptat o linie radicală prin concedieri și declararea falimentului.

În Bulgaria subvențiile au fost reduse și muncitorii au fost concediați, dar guvernele succesive nu au avut curajul de a închide întreprinderile care au pierdut muncitori și erau falimentare. Frânarea procesului de reformă a dus Bulgaria, în aprilie - mai 1996, la o situație de colaps economic.

O altă manieră de a ascunde șomajul constă în faptul că piața muncii este foarte rigidă și nu se depun eforturi pentru flexibilizarea ei. În aceste condiții ea nu poate răspunde în mod optim forței de muncă. Prin lipsa testării pieței muncii se împiedică o bună ocupare a populației active, menținându-se un șomaj ridicat. O metodă tradițională în contextul menționat, constă în lansarea programelor de munci publice care creează locuri de muncă suplimentare prin următoarele modalități:

- a) direct - în timpul realizării lor;
- b) indirect - printr-un efect de antrenare în muncă;
- c) într-o manieră dinamică prin construirea de școli, drumuri, centre de sănătate, contribuind la creșterea productivității și a câștigurilor în regiunile în care există voință puternică de a investi.

Finanțarea acestor programe se realizează, în general, la nivel local. În mod paradoxal, cele mai multe dintre țările din zonă au neglijat aceste programe. În România au fost lansate câteva programe de acest gen. În alte țări (Ungaria, Cehia, Polonia, Slovacia) au fost integrate în

programele active ale pieței muncii, însă au fost utilizate limitat și chiar eronat.

A treia metodă de a ascunde subutilizarea forței de muncă constă în a nu încuraja excedentul de muncitori din populația activă să devină șomeri. Programele de pensionare anticipată au avut succes în unele țări, ca Ungaria, România, Slovacia, Cehia. Cu toate acestea, au apărut o serie de efecte perverse, scăzând puternic raportul dintre populația activă și cea inactivă.

### **4.3. Organisme și instituții internaționale și rolul lor în influențarea reformelor economice și sociale**

Alături de condițiile inițiale în care se aflau statele Europei Centrale și de Est la începutul anilor '90, o serie de organisme și instituții internaționale au "modelat" politica socială de ansamblu și politicile în domeniul șomajului. Există patru instituții care au influențat în moduri diferite evoluția țărilor Europei Centrale și de Est: *Uniunea Europeană, Banca Mondială, Fondul Monetar Internațional, Organizația Internațională a Muncii*.

#### *a) Uniunea Europeană (UE)*

În perioada decembrie 1991-martie 1993 toate țările din zonă au devenit membri asociați ai Uniunii Europene. În cartea albă elaborată de Comisia Uniunii Europene au fost prevăzute o serie de aspecte referitoare la țările asociate. În domeniul politicilor sociale, țările asociate consideră că, o mare parte, din legislația lor este în acord cu standardele din Uniunea Europeană. Șomajul constituie o problemă prioritară, căreia trebuie să i se acorde o atenție deosebită.

Chiar dacă erau prevăzute principii de aderare a țărilor din fostul sistem socialist, Uniunea Europeană, până în 1999, nu a impus condiționări în măsură să influențeze considerabil politicile sociale în domeniul șomajului. În primii ani după 1990 rolul său a fost unul consultativ și de sprijin la nivelul specialiștilor. În următorii ani, pe măsură ce Uniunea Europeană și-a consolidat poziția, impactul acesteia a fost mai ridicat și asupra politicilor din țările din Europa Centrală și de Est.

Țările din zonă au început în perioade diferite negocierile de aderare cu Uniunea Europeană. Astfel Cehia, Ungaria și Polonia încep negocierile de aderare în 1998 în timp ce România, Slovacia și Bulgaria în 2000. Cehia, Ungaria, Polonia și Slovacia au aderat în mai 2004 iar România și Bulgaria se apreciază că vor adera la 1 ianuarie 2007.

Anul 2000 constituie un moment major în evoluția politicii sociale prin elaborarea Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy), prin care este stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, reprezentat de transformarea economiei comunitare în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere. Tot în acest an a fost adoptată și Agenda politicii sociale, ce preia acele obiective specifice și elemente ale strategiei ce țin de politica socială și le convertește într-un program de acțiune pe cinci ani, care constituie cadrul politicii sociale actuale.

Se are în vedere o strategie globală care să permită Uniunii Europene să realizeze acest obiectiv:

- pregătind tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere;
- promovând reformele economice propice accentuării competitivității și inovației;
- modernizând *modelul social european* prin investiția în resursele umane și în lupta împotriva excluziunii sociale;
- menținând o justă dozare a politicilor macroeconomice în vederea unei creșteri durabile.

Punerea în aplicare a strategiei se va realiza, în principal, prin intermediul așa-numitei "metode deschise de coordonare la toate nivelurile", adică o metodă folosită deja în strategia vizând ocuparea forței de muncă.

*Metoda deschisă de coordonare* va fi completată de o întărire a rolului de ghid și coordonator al Consiliului European, care examinează în cadrul reuniunilor sale probleme de ordin economic social și pentru a garanta o coerență globală și o urmărire fidelă a progreselor înregistrate. S-a subliniat necesitatea unei interconexiuni între politicile economice, sociale și de ocupare a forței de muncă (Mărginean, 2003).

Concluziile summit-ului subliniază necesitatea de a întreprinde măsuri în zece domenii specifice, plecând de la societatea informației, mediul de afaceri, reformele economice, educația și formarea profesională, ocuparea forței de muncă - cu accent pe sporirea locurilor de muncă de calitate superioară -, modernizarea protecției sociale și promovarea integrării sociale.

În concluziile summit-ului de la Lisabona se insistă pe modernizarea *modelului social european* și pe edificarea unui *stat european de bunăstare activă*. Un loc prioritar este acordat în Concluziile pe marginea summitului integrării sociale și necesității unei intervenții comunitare în acest domeniu. S-au întreprins acțiuni pentru eradicarea sărăciei la nivel comunitar.

Strategia trebuie concepută pentru a permite Uniunii Europene să creeze condițiile de ocupare deplină a forței de muncă și de a întări coeziunea regională în UE.

Concluziile summit-ului se referă la o comunicare a Comisiei Europene vizând prezentarea unui nou program de politică socială.

Consiliul European de la Nisa (decembrie 2000) a aprobat Agenda Socială Europeană care definește, în conformitate cu concluziile Consiliului European de la Lisabona, prioritățile de acțiune concrete până în anul 2005, în domeniul politicii sociale.

Politica socială europeană a jucat un rol deosebit de important în afirmarea puterii economice a Europei datorită elaborării unui model social unic în felul său. Modelul are calitățile de suplețe și dinamism în ceea ce privește răspunsul la schimbările rapide înregistrate în economia și în societatea europeană.

În Concluziile la summit-ul de la Laeken (13-15 decembrie 2001) se subliniază că economia UE traversează o perioadă de creștere încetinită și de incertitudine, ca urmare a unui proces general de încetinire și a scăderii cererii.

După analiza situației economice în UE, se precizează că, la summit-ul de la Barcelona (15-16 martie 2002) au fost analizate progresele realizate în sensul atingerii obiectivului strategic fixat la Lisabona, acela de a deveni până în 2010 o economie bazată pe cunoaștere, cea mai competitivă și dinamică din lume, cu un nivel ridicat



---

de ocupare a forței de muncă și de coeziune socială. Se subliniază necesitatea reformelor structurale hotărâte la Lisabona și la Stockholm. Vor trebui utilizați indicatorii structurali pentru evaluarea progreselor și pentru concertarea acțiunilor de întreprins.

După Consiliul European de la Stockholm s-au obținut progrese referitoare la diferite puncte ale strategiei de la Lisabona. După 30 de ani de dezbateri s-a ajuns la un acord privind societatea europeană. Adoptarea unei serii de indicatori structurali economici și sociali, inclusiv în domeniul calității locurilor de muncă, de luptă împotriva sărăciei și excluziunii sociale, ca și a unor indicatori-cheie pentru dezvoltarea durabilă, va furniza o viziune mai clară asupra performanțelor fiecărui stat membru al UE.

Primul obiectiv al strategiei europene privind ocuparea forței de muncă este atingerea - până în 2010 - a nivelului de 70% de ocupare a forței de muncă, convenit la Lisabona.

Consiliul a aprobat acordul la care s-a ajuns privitor la liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă pentru 2002 și recomandările individuale adresate statelor membre.

În privința concretizării modelului social european, al legislației sociale, Consiliul European a remarcat acordul politic între Consiliu și Parlamentul European privitor la directivele "informare-consultare a lucrătorilor" și "protecția lucrătorilor în caz de insolvabilitate a angajatorului". S-a insistat asupra prevenirii și rezolvării conflictelor sociale, ca și a conflictelor sociale transnaționale.

Consiliul a încurajat Comisia să stabilească un cadru de orientare pentru ajutoare de stat acordate întreprinderilor însărcinate cu servicii de interes general. S-a subliniat importanța luării în considerare a principiului egalității sexelor în orientările de politică economică și în parteneriatul euro-mediteranean și s-a pus accentul pe definirea unui ansamblu de indicatori comuni privind integrarea socială.

Consiliul European de la Laeken a luat act de acordul politic privind extinderea coordonării sistemelor de securitate socială la cetățenii unor țări și a invitat Consiliul să ia, cât mai repede, măsurile necesare. Corelarea pensiilor, durabilitatea sistemelor de pensii, ca și modernizarea lor au stat în atenția summit-ului. S-a solicitat

o abordare similară pentru pregătirea raportului privind asistența acordată vârstnicilor. O atenție deosebită va trebui să fie acordată impactului integrării europene asupra sistemelor de îngrijire a sănătății în statele membre.

La summit-ul de la Gand (19 octombrie 2001) s-a reafirmat angajamentul UE de a accelera punerea în aplicare a măsurilor cuprinse în "strategia de la Lisabona".

Raportul pentru anul 2001 privitor la situația socială în statele membre ale UE se axează pe patru mari domenii:

- populația;
- condițiile de viață;
- repartizarea veniturilor;
- încrederea în societate și participarea la viața socială.

Analiza este însoțită de un ansamblu de indicatori sociali acoperind practic toate domeniile politicii sociale: economie, demografie, ocuparea forței de muncă, protecție socială, venituri și sărăcie, egalitate între sexe, sănătate și securitate socială.

Summit-ul social, desfășurat pe 13 decembrie 2001, a fost axat pe declarația comună prezentată de partenerii sociali, în vederea Consiliului European de la Laeken. La 15 ani după lansarea dialogului social la nivel european, summitul a tras concluzii privitoare la dialogul social și a identificat metodele vizând managementul schimbării, întărirea dialogului social.

Obiectivul declarat al partenerilor sociali, așa cum este el formulat în declarația lor comună, este de a elabora un program de lucru în ceea ce privește dialogul social. Acest program vizează perioada până în anul 2002.

Declarația comună a partenerilor sociali pentru summitul de la Laeken cuprinde:

- rolul specific al partenerilor sociali în guvernarea europeană;
- îmbunătățirea integrării concertării tripartite în strategia de la Lisabona;

- 
- gestionare mai autonomă a dialogului social;
  - necesitatea pentru partenerii sociali din țările candidate de a se pregăti de pe acum pentru aderare.

În ianuarie 2002 a fost lansat un nou program de acțiune comunitară, vizând încurajarea cooperării între statele membre pentru lupta împotriva excluziunii sociale, plan adoptat deopotrivă de Comisia, Consiliul și Parlamentul European. Acest plan va permite o înțelegere și o analiză aprofundate, ca și o cooperare politică, schimburi de experiență și lucru “în rețea” în domeniul sărăciei și excluziunii sociale.

Trei sunt principiile fundamentale care ghidează concepția asupra unei “mondializări mai sociale”:

- promovarea unor parteneriate și a unei “bune guvernări democratice”;
- sublinierea provocării reprezentată de ocuparea deplină a forței de muncă;
- solidaritatea și coeziunea socială.

Europa se definește prin valori ale drepturilor fundamentale. Așa cum s-a subliniat la Nisa, UE are drept obiectiv promovarea și integrarea plenară a drepturilor fundamentale în ansamblul politicilor și acțiunilor sale.

*Modelul social european* este unul din pilonii unei strategii integrate mai vaste, ale cărei baze s-au pus încă de la Lisabona, s-a subliniat la Bruxelles, cu ocazia summitului social.

În ultimii cinci ani, de când a fost lansată marea strategie europeană pentru ocuparea forței de muncă s-au creat 10 milioane de noi locuri de muncă, în special în noi sectoare, de tehnologie avansată. Șomajul a scăzut sub 8%, iar inflația s-a redus.

Sistemele sociale europene sunt considerate astăzi competitive, cu costuri reale nete comparabile cu cele din SUA, cu o repartizare mai echitabilă a beneficiilor și cu un nivel asemănător de productivitate. Toate aceste rezultate sunt datorate, în principal, angajamentului politic al Europei pentru reforme economice și sociale.

Modernizarea și reforma piețelor la nivel național și a sistemelor pieței muncii, protecției sociale, sistemului de pensii, măsurile de combatere a sărăciei reflectă sporirea capacității de a gestiona schimbarea.

Un alt factor favorizant a fost îmbunătățirea relațiilor industriale. Mai buna guvernare este un deziderat exprimat pe scară largă.

Comisia Europeană încurajează cooperarea între partenerii sociali în probleme legate de pregătirea profesională la nivel european, ca și inițiativa de schițare a unui program multianual pentru dialogul social.

În ciuda progreselor înregistrate, se apreciază că relațiile industriale sunt încă veriga slabă. Companiile care investesc în capitalul lor uman, au rezultate mai bune. Se apreciază totuși că managementul resurselor umane nu este încă la nivelul dorit. Cooperarea eficientă la locul de muncă trebuie îmbunătățită. S-a apreciat la Bruxelles că unele din întreprinderile și companiile-simbol ar fi putut fi salvate prin măsuri active luate din timp.

Comisia Europeană a hotărât lansarea unui Document consultativ privind anticiparea și managementul schimbării, pentru întărirea unei abordări dinamice a aspectelor sociale ale restructurării.

Comisia Europeană își propune să respecte integral autonomia partenerilor sociali, ca și responsabilitățile statelor membre în aplicarea metodei deschise de coordonare în privința ocupării forței de muncă și a reformelor de politică socială.

La orizontul anului 2010, așa cum prevede ca obiectiv strategia de la Lisabona, nivelul de ocupare a forței de muncă trebuie să atingă 70%.

Întrebarea care s-a ridicat cu ocazia summit-ului social a fost referitoare la armonizarea obiectivelor pe termen scurt cu cele pe termen lung, astfel încât să continue investiția în calitate, în oameni, în locuri și servicii, în condițiile schimbării. S-a subliniat că procesul de restructurare este complex, transnațional, în manieră crescândă, cu proceduri adesea foarte diferite.

La nivel european se apreciază că trebuie creat un climat pozitiv de sprijin, stabilite principii sănătoase și folosit la maxim bagajul de experiență pozitivă, trebuie puse în practică idei ale partenerilor sociali.

În 2003 a avut loc evaluarea intermediară a *Agendei Sociale*, ce are ca rezultat ajustarea priorităților *Agendei* în funcție de progresul înregistrat până în acest moment și de schimbările politice, economice și sociale înregistrate la nivel comunitar.

Evaluarea intermediară a *Agendei Politicii Sociale*, realizată în 2003, a arătat o schimbare vizibilă a situației economice și politice la nivel comunitar, comparativ cu anul 2000 (când a fost lansată *Agenda*). Astfel, Europa anului 2003 este caracterizată de o încetinire de durată a progresului economic, ce rezultă în încetinirea ritmului creării de noi locuri de muncă și creșterea ratei șomajului- ceea ce ridică noi provocări pentru politica socială a perioadei imediat următoare (2003-2005) și pentru realizarea obiectivelor stabilite în 2000. Aspectele problematice identificate în cursul acestei evaluări evoluează în jurul *tendințelor demografice* (îmbătrânirea populației și a forței de muncă în spațiul comunitar), *inegalităților de gen* încă existente, *schimbării naturii familiei* (creșterea numărului familiilor monoparentale, ceea ce duce la ajustarea corespunzătoare a protecției sociale în această direcție), *schimbărilor tehnologice, disparităților sociale și sărăciei*. Acestea li se adaugă provocarea adusă de *extinderea Uniunii* cu încă 10 state realizată în anul 2004.

Pe de altă parte însă, în timp ce economia comunitară este în regres, aceste noi state membre înregistrează o creștere economică constantă ceea ce poate impulsiona progresul economic la nivel comunitar.

Acestea sunt numai câteva din elementele în jurul cărora va evolua politica socială în următorii ani, la care se adaugă preocuparea continuă pentru îmbunătățirea calității relațiilor industriale (prin dezvoltarea de indicatori de calitate și promovarea înțelegerii relațiilor industriale). De asemenea, se continuă dezvoltarea obiectivelor stabilite în 2000, adică: creșterea numărului și calității locurilor de muncă, dezvoltarea flexibilității și securității în contextual unui mediu de lucru în schimbare, modernizarea protecției sociale, promovarea egalității de gen, combaterea sărăciei, discriminării și excluziunii sociale.

În tot acest interval al procesului de aderare la Uniunea Europeană țările din zonă și-au adaptat politica socială în funcție de directivele europene în domeniu.

b) *Banca Mondială* și-a concentrat atenția pe dezvoltarea unui sistem de protecție socială menit să contribuie la scăderea sărăciei în așa

fel încât asistența socială bazată pe testarea mijloacelor să se afle în centrul sistemului. Influența Băncii Mondiale a fost și rămâne considerabilă, deoarece aceasta are un rol foarte activ în furnizarea de resurse financiare pentru țările aflate în procesul de tranziție, pentru restructurarea sistemului de protecție socială.

c) *Fondul Monetar Internațional* (FMI) rămâne organismul internațional cu cel mai mare impact asupra politicilor sociale promovate de țările din zonă. Dintre restricțiile impuse de FMI, trei sunt mai importante pentru domeniul analizat:

- 1) creșterea șomajului pentru a se realiza scăderea inflației la niveluri acceptabile. Ajutorul de șomaj urma să fie foarte redus;
- 2) pentru reducerea deficitului bugetar s-a impus puternica diminuare a cheltuielilor publice sociale prin renunțarea la formele de sprijin universal;
- 3) clădirea unui sistem rezidualist de protecție socială în care să fie ajutați doar cei mai săraci.

d) *Organizația Internațională a Muncii* (OIM) vine în contradicție cu FMI. OIM susține promovarea unui sistem de protecție socială universală. Ca urmare a dificultăților financiare cu care se confruntă acest organism internațional și mai ales datorită faptului că rolul său la nivel mondial este din ce în ce mai redus, influența asupra țărilor din Europa Centrală și de Est a fost nesemnificativă în ultimii ani.

#### **4.4. Aspecte economice ale tranziției**

Dincolo de evoluțiile pe piața muncii există o serie de factori care au influențat dezvoltarea măsurilor de combatere a șomajului

##### *4.4.1. Explozia prețurilor*

La începutul anilor '90 multe economii în tranziție liberalizează parțial prețurile și apar primele semne ale inflației. Prețurile nu au mai fost controlate iar rezultatul l-a constituit explozia acestora. În primii ani după 1990 doar trei țări (Cehia, Ungaria și Slovacia) au menținut o rată a inflației sub 100%. Din 1995 Cehia și Slovacia mențin cu succes o rată de zece procente pe an.

---

Guvernele din zonă au pierdut controlul asupra nivelului prețurilor iar intenția de îmbunătățire a eficienței în utilizarea resurselor economice respectiv, creșterea economică, a avut efecte contrare. Investițiile scad ca valoare, iar rata de creștere economică este negativă.

Au existat o serie de factori care au contribuit la cele de mai sus. În primul rând decizia de liberalizare a prețurilor simultan și neselectiv s-a dovedit a fi o eroare. Ar fi fost de preferat o liberalizare graduală și selectivă.

În al doilea rând, multe economii în tranziție se implică într-un conflict violent: o economie în restructurare, multe bunuri devenite rare iar prețurile ridicate exercită o presiune mare asupra populației. Dezmembrarea “catifelată” a fostei Cehoslovacia se caracterizează printr-o stabilitate relativă a prețurilor în cele două țări Cehia și Slovacia.

În al treilea rând, poate fi invocată moștenirea din trecut. Controlul prețurilor, raționalizările adesea au condus la o formă de “salvare forțată” a populației de cheltui pentru consum și de acumula economii sub forme diverse (chiar bancare). Acest echilibru instabil a reprezentat de fapt o cerere nesatisfăcută pentru ca, apoi, ca urmare a liberalizării prețurilor rezervele populației să fie aproape distruse. A rezultat o explozie a prețurilor, iar Polonia, prima țară care a adoptat liberalizarea tuturor vânzărilor, înregistrează în 1990 o rată a inflației de 586%.

În al patrulea rând liberalizarea prețurilor s-a făcut într-un mediu neconcurențial. Întreprinderile industriale și comerciale în majoritate de stat sau recent privatizate au fost singurul furnizor de bunuri și servicii. Ele au deținut monopolul, bucurându-se de putere și ne luând în seamă disciplina impusă pe o piață concurențială, ne reducând costurile pentru a împiedica ascensiunea prețurilor. Dimpotrivă, scăpate de controlul administrativ, întreprinderile, beneficiind de noile libertăți au crescut prețurile și au exploatat la maximum poziția dominantă pe care o aveau pe piață. Acest fapt a dus la exacerbarea tendințelor inflaționiste deja existente. La fel de important, în absența concurenței nu există încrederea asupra mecanismului prețurilor ca rezultat al alocării optime a resurselor.

În final, putem spune că inflația a fost întreținută de deficitele (imense și permanente) ale sectorului public. Deficitele din sectorul public, fără îndoială, au drept cauză, pe de o parte scăderea veniturilor bugetare, iar pe de altă parte, decizia majorității guvernelor de a acoperi pierderile întreprinderilor de stat care se confruntă cu dificultăți financiare după liberalizarea prețurilor. Astfel a existat o presiune atât

asupra veniturilor cât și asupra cheltuielilor publice ceea ce a contribuit la accentuarea inflației dar și la o reconsiderare a reformelor sectoriale care ar fi condus la succesul reformei în fiecare țară.

#### 4.4.2. Efecte economico-sociale negative ale tranziției

Inițial s-a crezut că trecerea de la un sistem centralizat la un sistem bazat pe regulile pieței ar duce la o creștere economică rapidă dar mai ales la o îmbunătățire a standardului de viață a celei mai mari părți a populației. După puțin timp, însă, se vorbește atât de “adâncimea” cât și de durata declinului veniturilor populației și s-a extins ideea creșterii inegalităților ca urmare a distribuției inegale a veniturilor. Milioane de oameni au sărăcit, iar transferurile financiare și serviciile sociale s-au dovedit a fi incapabile în a-i sprijini.

Creșterea economică reflectată prin valoarea Produsul Intern Brut este vizibilă doar în puține țări. Și aceasta datorită faptului că productivitatea și producția scad (în Polonia se înregistrează cea mai rapidă scădere a producției 11,6% anual iar Cehoslovacia înregistrează cele mai mici rate ale declinului 1,5% pe an). În multe țări nu se înregistrează creșteri economice înainte de 1993-1994, cu excepția Poloniei unde primele semne de creștere constantă a productivității apar în 1992.

**Tabelul 5: Schimbări cumulate în PIB-ul real, 1990-1997**  
(Index: 1990=100)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<i>Europa Centrală și de Est</i>	100.0	88.7	80.3	75.7	78.7	82.6	85.8	88.4
<i>Bulgaria</i>	100.0	88.2	81.8	80.6	82.1	83.8	74.7	70.6
<i>Fosta Cehoslovacia</i>	100.0	85.7	80.0					
<i>Cehia</i>				80.4	82.6	86.6	90.1	91.4
<i>Slovacia</i>				76.8	80.7	86.1	92.1	97.4
<i>Ungaria</i>	100.0	88.3	85.6	85.0	87.5	88.8	90.0	93.2
<i>Polonia</i>	100.0	93.0	95.5	99.1	104.4	111.6	118.3	125.2
<i>România</i>	100.0	87.1	79.6	80.7	83.9	89.8	93.5	91.4

**Sursa:** United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *The World Economy at the Beginning of 1998*, document E/1998/INF/1, Table A.5, p.31.



**Tabelul 6: Schimbări cumulate în PIB-ul real, 1998-2003  
(Index: 1990=100)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Bulgaria	68,3	69,9	73,6	76,6	80,3	83,9
Cehia	96,4	96,9	100	103,2	105,3	108,4
Polonia	116,9	121,7	127	127,9	129,6	133,5
Slovacia	95,9	97,2	99,3	102,6	109	111,2
România	78,7	77,8	79,2	83,4	87,5	91,2
Ungaria	95,1	99,1	104	108,1	111,6	115

Sursa: Database Transmonee.

Se constată că țările care au aderat la Uniunea Europeană în 2004 au atins mai repede nivelul înregistrat în 1990 pe când România și Bulgaria se aflau în 2003 încă sub acest nivel.

#### 4.4.3. Colapsul investițiilor

Este important să subliniem că scăderea considerabilă a producției și a veniturilor, ce caracterizează fiecare țară din regiune, a dus la scăderea cererii agregate și, respectiv la scăderea bruscă a investițiilor. În tabelul 2 este prezentată rata investițiilor în anii 1990 respectiv 1995 pentru țări ale căror situații sunt comparabile. Rata investițiilor scade, în unele țări diminuându-se la aproape 1/3 în 1995 față de anul 1990. Scăderea ratei investițiilor, simultan cu scăderea PIB, se reflectă în nivelul absolut al investițiilor.

**Tabelul 7: Rata brută a investițiilor, 1990 - 1995 (% din PIB)**

	1990	1995
Bulgaria	25,6	21,0
Cehia	28,6	25,0
Slovacia	33,5	28,0
Ungaria	25,4	23,0
Polonia	25,6	17,0
România	30,2	26,0

Surse: World Bank, *World Development Report 1996*, New York, Oxford University Press, 1996, Table A.2,p.173; World Bank, *World Development Indicators 1997*, Washington, D.C.: World Bank, Table 4.12, pp.174-6.

Deseori a fost argumentată ineficiența investițiilor într-o economie centralizată. Chiar dacă s-au înregistrat rate înalte ale investițiilor iar nivelul consumului inutil de mic, creșterea economică nu a fost atât de rapidă pe cât de mari au fost așteptările. Problema nu este, însă, cum contribuie rata investițiilor la scăderea PIB-ului ci scăderea dramatică a investițiilor brute și atingerea unui raport venituri-cheltuieli de neacceptat, iar în unele cazuri incapacitatea de a menține rezervele de active productive fixe.

#### 4.4.4. Costurile sociale ale declinului economic

Politicile sociale de ansamblu au cunoscut evoluții diferite în țările din zonă. Un indicator relevant în acest sens este reprezentat de cheltuielile publice sociale ca procent din PIB. În România ele se aflau la nivelul a 16% din PIB (1995). În celelalte țări situația este următoarea: Cehia 25,5% (1994), Ungaria 31,3% (1993), Polonia 29,4% (1993), Bulgaria 21% (1994), Slovacia 40,7% (1994).

Pentru anul 2000 cheltuielile nu au suferit modificări semnificative. Astfel, în România reprezentau 16,8%, în Cehia 27,4%, în Ungaria 32,6%, în Polonia 30,1%, în Bulgaria 21,7% iar în Slovacia 41,5% (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Socio-Economică, 2002).

Aceste cifre conferă o imagine asupra gradului de intervenție-nonintervenție a statului în problemele cu caracter social.

Un alt element care poate fi luat în calculul costului social al tranziției (care se reflectă în nivelul de trai al populației) în țările Central și Est Europene îl reprezintă nivelul salariilor reale aflat într-o scădere permanentă.

**Tabelul 8: Dinamica salariului real 1990-2002 în unele țări central și est-europene, an de referință 1989 = 100**

	1989	1990	1991	1995	2000	2001	2002
Cehia	100	94,5	71,7	96,1	114,5	118,5	118,7
Slovacia	100	94,2	67,2	75,9	81,3	82,0	91,2
Polonia	100	75,6	75,4	73,7	110,8	114,3	109,0
Ungaria	100	94,3	87,7	73,7	83,9	90,6	103,2
România	100	107,8	91,6	79,3	72,1	77,1	76,6
Bulgaria	100	109,2	67,5	50,6	49,1	50,3	59,5

Sursa: Transmonee Database.

---

După o creștere ușoară în 1990 pentru România și Bulgaria se constată scăderi semnificative, în toate țările analizate, până în 2000. Din acest an în Cehia și Polonia nivelul salariului real este mai ridicat decât cel din 1989.

#### **4.5. Politici de ocupare în Europa Centrală și de Est**

După ce am trecut în revistă o parte dintre condițiile inițiale în care se aflau statele din zonă la începutul anilor '90 și organismele internaționale cu influență asupra politicilor sociale, este interesant să urmărim ce politici au fost promovate în domeniul șomajului.

Statele cu economii în tranziție, aflate într-un declin economic după 1990, au fost obligate să ia o serie de măsuri care vizau atât populația activă cât și șomerii. Politicile antișomaj îmbracă trei forme principale:

- măsuri care privesc populația activă;
- măsuri care îi privesc direct pe șomerii;
- alte măsuri (contracte de scurtă durată, program redus de lucru).

##### *4.5.1. Măsuri care privesc populația activă*

Scopul acestora este dublu, pe de o parte să prevină creșterea șomajului prin pregătire, calificare și flexibilizare a pieței de muncă, iar pe de altă parte să reducă șomajul prin crearea unor posibilități suplimentare de angajare. Acest din urmă scop se poate realiza prin reducerea timpului de muncă și a duratei vieții active. Proiectele pentru împărțirea muncii pot da rezultate pe termen scurt. Însă pe termen mediu și lung, soluția optimă este aceea de a crește investițiile și implicit numărul de locuri de muncă. Astfel, garantarea locurilor de muncă poate fi obținută de către angajați prin stipularea unor clauze precise în contractele colective sau individuale de muncă. Pentru țările Europei Centrale și de Est aceste măsuri au fost de foarte mică amploare. De fapt, obiectivul principal a vizat în mod direct șomerii și mai puțin populația activă.

#### 4.5.2. Măsuri care îi privesc direct pe șomerii

Toate țările supuse analizei au promovat atât politici active cât și pasive în domeniul șomajului. Dacă în ceea ce privește măsurile pasive se poate constata o unitate pentru cele mai multe țări, nu același lucru se poate spune despre măsurile active. Diferențele sunt semnificative și explică într-o mare măsură succesul obținut în țările unde s-a pus accent deosebit pe măsurile active (*exemplu, Cehia*).

#### 4.5.3. Politici active în domeniul șomajului

Recomandările specialiștilor Fondului Monetar Internațional sunt destul de clare. Se apreciază că trebuie să existe un echilibru între politicile active și cele pasive. Cu toate acestea, pentru țările aflate în tranziție la economia bazată pe legile pieței, cel puțin pe termen scurt, sunt de preferat măsurile active.

În țările OCDE au fost promovate o serie de politici active ale forței de muncă. Prezentăm în continuare evaluarea realizată de N. Barr (1994) asupra politicilor active de ocupare.

**Tabelul 9: Descrierea și evaluarea politicilor active ale forței de muncă**

Măsura	Descriere	Evaluarea în țările OCDE
Servicii de plasare	Plasarea, consultanța și orientarea profesională; cursuri de găsimă a locurilor de muncă și consultanță intensivă pentru cei dezavantajați; asistență în legătură cu mobilitatea profesională și geografică.	S-a constatat a fi eficace în creșterea plasamentelor în Marea Britanie, Statele Unite și Olanda.
Calificarea și recalificarea profesională	Programe de pregătire orientate către șomerii adulți sau către cei aflați sub amenințarea pierderii locurilor de muncă; pregătirea are loc, de obicei, în centre speciale de pregătire și întreprinderi.	Programele generale au îmbunătățit șansele de ocupare a locurilor de muncă în Norvegia, Suedia și Marea Britanie, dar au fost ineficiente în fosta RFG și S.U.A.

Măsura	Descriere	Evaluarea în țările OCDE
Crearea directă de locuri de muncă	Subvenții salariale pentru recrutarea sau păstrarea anumitor lucrări	Efecte destul de slabe asupra angajării forței de muncă.
Subvenții pentru angajarea regulată	(exemplu: șomerii cu stadiu îndelungat)	
Alocații ale întreprinderilor	Alocații sau achitarea în avans a ajutoarelor pentru a permite temporar șomerilor să inițieze afaceri pe cont propriu.	Cele mai multe studii constată o rată înaltă de supraviețuire a întreprinderilor, dar și un balast de circa 50%.
Locuri de muncă temporare în sectorul public (lucrări publice)	Locuri temporare de muncă în sectorul public pentru șomeri.	În țările OCDE sunt foarte puține studii în legătură cu această practică.

Sursa: N. Barr, 1994.

Această evaluare ne poate ajuta să înțelegem dacă țările în tranziție au ținut cont de părerile specialiștilor din Vest.

**Bulgaria** - Au fost folosite trei măsuri active cu caracter general. Prima se referă la tranzacția locurilor de muncă. Următoarele două sunt: politici care vizează mobilitatea pe piața muncii și măsuri de creare a locurilor de muncă (OECD, 1993).

*a) Tranzacționarea locurilor de muncă (job brokering)*

Există un sistem cu oficii locale de muncă conduse de către Serviciul Național de Muncă. Acestea administrează părțile beneficiilor de șomaj și în paralel funcționează ca servicii de plasare a forței de muncă. Pentru fiecare angajat al acestor oficii corespund peste 270 de șomeri, cărora trebuie să li se acorde servicii. În țările occidentale raportul este mult mai mic. De exemplu, în Suedia este de 1:9, în Austria este de 1:33, în Franța de 1:78 (datele sunt pentru 1988). Din cauza numărului mic de angajați, oficiile nu sunt capabile să răspundă tuturor cerințelor șomerilor. Rezultatele acestui tip de politică activă au fost modeste și nu au adus o contribuție însemnată în reducerea șomajului.

*b) Politici de creștere a mobilității pe piața muncii*

Au fost introduse o serie de măsuri pentru încurajarea migrației interne. Șomerii care au dorit să se mute în alte localități au primit din fondul de șomaj sumele necesare deplasărilor. Dar aceste posibilități nu au fost foarte bine folosite; cheltuielile pentru stabilirea sau deplasarea în alte localități reprezentau 0,1% din bugetul pentru șomaj (1993). Oamenii au refuzat să se mute pentru că piața locuințelor a fost nedezvoltată în toate regiunile țării. Numărul șomerilor în cursuri de pregătire (calificare și recalificare) este foarte mic comparativ cu numărul total al șomerilor. Raportarea șomerilor cuprinsă în cursuri de recalificare este de 2%, iar fondurile alocate nu depășesc 1,5% din totalul cheltuielilor pentru șomaj.

*c) Măsuri de creare a locurilor de muncă*

Multe firme au fost încurajate să angajeze șomeri prin subvențiile acordate din fondul de șomaj. Numai un număr mic de șomeri a căpătat locuri de muncă prin această măsură datorită, în primul rând, recesiunii economice. Mai puțin de 1% din fondul de șomaj a fost folosit în acest scop.

Schemele temporare de ocupare și muncile publice au scopul de a combate efectele negative ale declinului industrial. Numai două programe de acest tip au fost inițiate, dar ele sunt foarte reduse în raport cu cerințele. Au fost incluși 7.000-8.000 de șomeri în prima fază, iar intenția era de a crește numărul de locuri de muncă la 25.000, dar rezultatele nu au fost cele așteptate. Aceste programe au promovat și muncile publice în construcții și infrastructură.

Ambele scheme au țintit sectoarele economice unde șomajul este foarte ridicat, dar scara operațiunilor a fost foarte mică și acestea nu au jucat un rol important în reducerea șomajului.

**Cehia și Slovacia** - Încă din iunie 1991 a fost adoptată legislația cu privire la politicile active pe piața muncii (OECD, 1993). Aceste politici includ:

- a) crearea locurilor de muncă cu scopuri sociale (afaceri pe cont propriu și locuri de muncă pe termen lung);
- b) folosirea muncilor publice (locuri de muncă pe termen scurt);
- c) subvenții pentru noii absolvenți;
- d) recalificarea șomerilor;

- e) subvenții pentru firmele care introduc tehnologii moderne și reduc numărul de ore lucrătoare.

Descrierea acestor scheme permite și înțelegerea impactului pe care l-au avut asupra șomajului politicile active.

*a) Crearea locurilor de muncă cu scopuri sociale*

Acest tip de program conține două modalități pentru sprijinirea șomerilor: asistență pentru afacerile pe cont propriu și crearea de locuri de muncă de către cei care angajează. În acord cu legislația se pune accent pe acele locuri de muncă care au șanse să fie viabile pe termen lung. O caracteristică importantă a programului a fost descentralizarea sistemului. De aceea, s-au constatat diferențe importante între regiuni diverse. Oficiile de ocupare locală exercită control asupra tipurilor de afaceri care au fost create în zona lor. Testarea prealabilă conferă un avantaj acestei scheme de politică activă. Fondurile necesare demarării activităților pot fi obținute pe trei căi: subvenții, împrumuturi cu dobândă mică, plata împrumutului cu dobândă mică de către angajator (patron). Șomerii aleg una din cele trei posibilități, iar directorul local al oficiului de muncă hotărăște ce sprijin va primi. Cele mai multe fonduri au fost primite sub formă de subvenții.

Sumele maxime primite sunt diferite în cele două republici. În Slovacia reprezintă 12 salarii minime, iar în Cehia 12 ajutoare de șomaj medii.

*b) Folosirea muncilor publice*

Aceste programe oferă locuri de muncă pentru o perioadă de maximum 6 luni. Ocuparea se așteaptă să fie valorizată de comunitate. Oficiile locale realizează medierea între patron și șomer după care se semnează un contract care conține tipul de muncă ce trebuie prestată. Cele mai multe locuri de muncă au fost ocupate de muncitori necalificați care au participat la curățirea străzilor și la activități ecologice. Impactul acestei măsuri nu este prea mare dar exercită un efect de antrenare în muncă cu efecte psiho-sociale pozitive.

*c) Locuri de muncă pentru noii absolvenți*

Absolvenții școlilor și universităților care nu găsesc loc de muncă sunt sprijiniți din *Fondul Special de Șomaj*. Acest program funcționează exact ca și cel de creare a locurilor de muncă cu scopuri sociale, dar este focalizat pe absolvenți.

Măsura are un rol important deoarece nu se "îngroașă" rândurile șomajului, și previne cronicizarea acestuia.

*d) Recalificarea șomerilor*

Oficiile de muncă organizează cursuri de pregătire, atât în meserii specifice, cât și pregătire generală. În Cehia, calificările pentru construcții au fost cele mai frecvente. Cursurile de recalificare au fost mult mai bine sistematizate și promovate în Cehia decât în Slovacia. O mare parte dintre oamenii incluși în aceste cursuri și-au găsit locuri de muncă și se poate spune că aceste măsuri au dat rezultate destul de bune.

*e) Subvenții pentru firmele care introduc tehnologii moderne și reduc numărul de ore lucrătoare*

Au fost alocate subvenții care au acoperit diferențele între salariile cu programe integrale și cele cu programe reduse.

Resursele alocate și impactul politicilor active constituie un aspect important în cele două țări.

**Tabelul 10: Alocările bugetare pentru măsurile active în Cehia și Slovacia (1991 - 1993) - %**

Anul	Total	Locuri de muncă cu scopuri sociale	Angajați pe cont propriu	Muncă publică	Recalificări	Locuri de muncă pentru absolvenți	Altele
<i>Cehia</i>							
1991	100	42,7	21,6	10,1	5,2	6,2	14,2
1992	100	42,9	13,5	13,0	5,5	18,9	6,2
1993	100	22,8	6,3	21,3	9,8	32,7	7,1
<i>Slovacia</i>							
1991	100	68,4	-	21,0	10,6	-	-
1992	100	74,9	0,4	10,6	7,7	2,6	3,9
1993	100	67,6	0,2	14,8	10,7	4,9	1,8

Sursa: Ministerele Muncii și Afacerilor Sociale din Cehia și Slovacia. După Commander S., Coricelli F., 1995.

După cum se poate observa din tabelul prezentat, gama măsurilor active în domeniul șomajului a fost mult mai bine orientată nevoilor la un moment dat. Pentru anul 1993, în Cehia accentul s-a mutat pe



încadrarea absolvenților, fapt ce a contribuit la menținerea unui șomaj scăzut (aproximativ 3,5%). O diferență semnificativă între cele două țări apare și în ceea ce privește munca publică, ce a crescut ca intensitate (și ca atenție acordată) în Cehia și a scăzut în Slovacia.

Raportul dintre cheltuielile pentru măsuri active și pasive constituie un alt punct de interes în cele două țări.

**Tabelul 11: Alocările bugetare pentru politici active și pasive în domeniul șomajului în Cehia și Slovacia, ca procent din PIB (1991 - 1993) - % -**

Anul	Cehia		Slovacia	
	Politici active	Politici pasive	Politici active	Politici pasive
1991	0,1	0,2	0,2	1,0
1992	0,2	0,2	1,3	0,6
1993	0,1	0,2	0,3	0,6

Sursa: *Ministerele Muncii și Afacerilor Sociale din Cehia și Slovacia.*

Datele sunt contradictorii. Pe de o parte se susține că în Cehia cheltuielile pentru măsuri active au depășit 50% din totalul cheltuielilor pentru șomaj (specialiștii Băncii Mondiale), iar pe de altă parte cifrele oferite de Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale nu confirmă acest lucru.

Cu toate că au fost promovate aproximativ același gen de măsuri, diferențele între Cehia și Slovacia, în ceea ce privește piața muncii, constituie o enigmă. După separarea din 1993, declinul PIB și al producției industriale, au fost similare în cele două republici. Declinul ocupării a fost mult mai rapid în Slovacia, dar acesta nu explică creșterea mare a ratei șomajului în această țară. Resursele alocate pentru măsuri active și pasive au fost mai mari în Slovacia, în perioada 1991-1993.

Posibilele explicații ar putea include următoarele:

1. datele privind ocuparea și productivitatea au fost subestimate în Cehia;

2. resursele alocate pentru ocuparea populației active nu au fost folosite eficient în Slovacia, și ,din contră, au fost folosite mai eficient în Cehia;
3. evaluarea continuă a programelor active și pasive s-a realizat mult mai bine în Cehia, unde resursele au fost alocate pentru nevoile principale;
4. în Slovacia a fost ignorat șomajul de lungă durată și consecințele acestuia în plan psiho-social;
5. mobilitatea forței de muncă a fost mai evidentă în Cehia, la omogenizarea situației la nivel național.

**Ungaria** a promovat un sistem cuprinzător de politici active în domeniul șomajului. De asemenea, s-a realizat o evaluare sistematică a măsurilor, care au fost regândite astfel încât să devină mai eficiente. Cheltuielile publice pentru șomaj, ca procent din PIB, s-au situat constant peste 4%, Ungaria fiind singura țară din zonă care a alocat resurse mari pentru reducerea șomajului (OECD, 1993).

Sistemul de măsuri active cuprinde o gamă foarte largă de acțiuni. Principala măsură a fost recalificarea șomerilor pentru care au fost alocate în 1992 39,1% din totalul fondurilor pentru politici active. Schemele de recalificare au cuprins peste 40% din totalul șomerilor incluși în programele active. Recalificările au vizat șomerii din domeniile recunoscute în formarea capitalului uman și în creșterea productivității.

Tranzacționarea locurilor de muncă din oficiile specializate a dat rezultate bune atât la nivel național cât mai ales la nivel local. Demararea procesului de tranziție înainte de 1990 a permis dezvoltarea unor structuri administrative specializate și bine focalizate în domeniul șomajului. De altfel, în Ungaria numărul de angajați care se ocupă de șomeri a crescut considerabil. În 1993 raportul era de 1 la 162. Buna circulație a informațiilor referitoare la locurile de muncă disponibile prin intermediul oficiilor și agențiilor specializate a contribuit la creșterea posibilităților de ocupare.

Măsurile de încurajare a migrației interne în scopul flexibilizării pieței muncii au fost promovate cu o oarecare rețineră și din această cauză ele nu au avut un impact prea mare asupra ocupării și reducerii șomajului.

Schemele de ocupare temporară și muncile publice au fost dezvoltate la nivel local. În anumite regiuni ale țării rezultatele au fost satisfăcătoare. Din acest punct de vedere Ungaria este țara cu cele mai elaborate scheme de ocupare a șomerilor prin muncile publice.

Pentru comparație prezentăm câteva date care arată procentul șomerilor implicați în schemele de ocupare temporară și munci publice, în 1992.

- % -

Bulgaria	2,9
Cehia	1,9
Ungaria	9,8
Polonia	1,3
România	6,6
Slovacia	0,4

Sursa: Transmonee Database.

Toate aceste politici inițiate în Ungaria au avut drept rezultat "aerisirea" pieței muncii, dar mai puțin reducerea șomajului, care se menține la cote ridicate. Pe termen mediu și lung aceste măsuri, dacă își vor păstra caracterul focalizat, vor ameliora situația ocupării și a șomajului.

**Polonia** are un cadru cuprinzător de politică activă în sfera forței de muncă, dar capacitățile instituționale de administrare a acesteia sunt limitate. Procentul șomerilor cuprinși în schemele de măsuri active rămâne sub 10% din total, iar raportul dintre persoanele angajate în domeniul forței de muncă și șomeri era de 1 la 235 (1993).

Cea mai importantă măsură cu caracter activ a vizat tinerii. În 1992 peste 50% din cheltuielile pentru politici active erau destinate încadrării tinerilor și în special a absolvenților. Această prioritate a fost determinată de evoluția demografică care a adus pe piața muncii un număr mare de tineri după 1990. Cea mai mare parte a șomerilor din Polonia este reprezentată de tineri între 25 și 30 de ani. Schemele de angajare a tinerilor cuprind:

1. angajarea subvenționată în sectoarele de stat;
2. crearea de noi locuri de muncă;
3. sprijin pentru ucenici.

Dezvoltarea întreprinderilor mici (antreprenoriatul) a permis scoaterea din șomaj a aproximativ 2% din totalul șomerilor. Prin capitalizarea ajutoarelor de șomaj au fost create o serie de întreprinderi mici în care lucrează, în general, persoanele care au o anumită pregătire tehnică și profesională. Chiar dacă aceste firme mici nu rezistă decât o perioadă scurtă de timp, ele dezvoltă libera inițiativă și spiritul întreprinzător, având un puternic efect motivant asupra muncii.

Activitățile de calificare și recalificare au fost folosite foarte puțin. Ele acoperă numai 0,3-0,4% din totalul forței de muncă.

Crearea de locuri de muncă temporare în sectorul public a fost începută abia în 1992, și a cuprins 1% din totalul șomerilor în medie pe an. Din această cauză, efectul acestei măsuri asupra scăderii șomajului este foarte mic.

Măsurile promovate în Polonia, începând cu 1990, au limitat într-o bună măsură creșterea șomajului (care ar fi putut atinge niveluri alarmante), dar nu au contribuit prea mult la reducerea acestuia.

**România** a introdus încă din 1991 un sistem cuprinzător de sprijin pentru persoanele care "cădeau" în șomaj. Acesta viza atât măsuri active cât și pasive. În condițiile în care piața nu funcționează destul de bine, măsurile active trebuie să joace un rol deosebit în problema șomajului.

Gama de măsuri active folosite la nivel național este foarte restrânsă, cuprinzând:

1. calificarea și recalificarea;
2. plata absolvenților și ajutor de integrare profesională.

Cheltuielile publice pentru măsuri active nu au depășit 3% din totalul alocat domeniului.

**Tabelul 12: Cheltuielile publice pentru măsuri active și pasive în România (1991-1994) - %-**

	1991	1992	1993	1994
Total cheltuieli șomaj	100	100	100	100
Cheltuieli pentru plata ajutorului de șomaj și a alocației de sprijin	61,8	78,8	88,7	82,88
Cheltuieli pentru măsuri active	2,7	1,46	1,14	2,42
Alte cheltuieli	35,5	19,74	10,16	14,7

*Cifre obținute în urma prelucrării datelor din Anuarul statistic al României, 1995.*

Direcțiile de muncă și protecție socială au inițiat cursuri de calificare și recalificare a șomerilor. Pe lângă această activitate ele au contribuit și la tranzacționarea locurilor de muncă. Numărul șomerilor cuprinși în cursurile de calificare și recalificare a crescut progresiv până în 1993. În 1994 s-a constatat o scădere vizibilă a intensității acestei activități, ca urmare a diminuării fondurilor alocate. Peste 10% dintre șomerii care au încheiat cursurile s-au angajat. După cum se observă, această măsură a dat rezultate promițătoare.

Angajarea în muncă a absolvenților învățământului superior, liceal și postliceal constituia o preocupare deosebită mai ales începând cu 1994, când cheltuielile au fost cele mai ridicate.

Schemele de muncă publică au fost foarte puțin promovate. În 1992 numai 5,5% din totalul șomerilor au fost incluși în muncile temporare.

Sporadic, și numai cu titlu de experimentare au fost folosite și alte măsuri, în zonele unde rata șomajului depășește media pe țară (în special în Moldova). Dintre acestea pot fi amintite: incubatoarele de afaceri, medierea muncii, orientarea carierei. O descriere mai amănunțită a acestor măsuri va fi realizată în următoarea parte a studiului.

Politicile active de reducere a șomajului nu au jucat în România un rol prea important. De aceea, șomajul a continuat să rămână la niveluri ridicate.

După 1990 sistemul de protecție socială a șomerilor a fost creat prin Legea nr. 1/1991 (privind protecția socială a șomerilor și

reintegrarea lor profesională), chiar înainte de apariția unui șomaj semnificativ și a fost îmbunătățit succesiv prin Legea 57/1994 (modificarea și completarea Legii nr. 1/1991), Legea nr. 65/1997 (pentru modificarea și completarea Legii nr. 1/1991) și respectiv Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Sistemul destinat protecției șomerilor a necesitat o orientare care să corespundă contextului economic și social impus de modificările structurale din anii '90. Până la sfârșitul anului 1991 s-a creat cadrul instituțional și normativ pentru asigurarea funcționării mecanismelor de protecție a șomerilor. "Actorul principal" a fost, o bună perioadă de timp (până în 1998), Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care, prin verigile specifice, înregistra persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, efectua plăți, consultantă, orientarea profesională a șomerilor. Ulterior sistemul a fost dezvoltat și au fost create o serie de instituții (Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională - cu structură tripartită care înlocuiește vechile oficii ale forței de muncă, actualmente Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă) și noi organisme guvernamentale (ministerele și organe de specialitate ale administrației publice centrale, Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă, prefecturile ) și neguvernamentale (sindicate și asociații patronale) care promovează măsuri ce vizează obiectivele specifice pieței muncii:

1. prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;
2. încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
3. sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației;
4. asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
5. stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
6. stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

7. îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și pe zone geografice;
8. creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în societatea actuală;
9. protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Bugetul asigurărilor pentru șomaj cuprinde veniturile și cheltuielile sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Veniturile bugetului asigurărilor pentru șomaj se constituie din:

1. contribuțiile angajatorilor și ale persoanelor juridice la care își desfășoară activitatea asigurații;
2. contribuțiile individuale ale persoanelor angajaților;
3. contribuțiile datorate de persoanele care încheie contract de asigurare pentru șomaj;
4. venituri din alte surse (inclusiv din finanțare externă și subvenții de la bugetul de stat).

Angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție la bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cotă de 5%, aplicată asupra fondului total de salarii brute lunare realizate de asigurați. Angajații plătesc o cotă de 1%, aplicată asupra salariului de bază lunar brut realizat. Persoanele asigurate, în baza contractului de asigurare pentru șomaj, au obligația de a plăti lunar o contribuție la bugetul asigurărilor pentru șomaj o cotă de 6%, aplicată asupra venitului lunar declarat în contractul de asigurare pentru șomaj.

În principal din bugetul asigurărilor de șomaj sunt suportate cheltuieli cu:

1. plata indemnizațiilor de șomaj;
2. plata contribuțiilor pentru asigurări sociale de stat și a contribuțiilor pentru asigurări sociale de sănătate pentru beneficiarii indemnizațiilor de șomaj;
3. plățile compensatorii acordate potrivit legii;
4. taxe, comisioane și alte cheltuieli ocazionate de efectuarea plăților menționate;

5. finanțarea măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă și a măsurilor pentru prevenirea șomajului;
6. organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, inclusiv realizarea de obiective de investiții, dotări și alte cheltuieli de natura cheltuielilor de capital.

Această denumire "fond al asigurărilor de șomaj" este considerată neadecvată propunându-se o terminologie cu o semnificație mult mai profundă "bugetul pieței muncii" (având în vedere atât funcțiile pe care le îndeplinește ca instrument important de gestiune a pieței muncii cât și ca semnificație pentru întreaga sferă a actorilor sociali - guvern, angajatori, angajați, șomeri, sindicate).

În primii ani de la crearea bugetului pieței muncii (perioada 1991-1996) au predominat cheltuielile de suport a șomerilor prin plata ajutorului de șomaj și a alocației de sprijin. În anul 1996 un număr aproape egal de șomeri români au beneficiat de aceste două tipuri de măsuri de protecție socială.

**Tabelul 13: Structura cheltuielilor bugetului pieței muncii (perioada 1991 -1996) - în procente**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total cheltuieli din care	100	100	100	100	100	100
Cheltuieli pasive din care:	61,8	78,8	88,7	87,2	62,7	50,9
– ajutor de șomaj	61,8	78,8	62,1	60,7	28,5	24,4
– alocație de sprijin	-	-	26,6	22,2	32,0	26,5
– alte cheltuieli	-	-	-	4,3	2,2	-
Cheltuieli active din care:	35,3	18,3	7,7	9,4	33,5	44,6
– calificare, recalificare	1,9	0,8	0,6	0,3	0,2	0,4
– subsidii ocupare	32,5	16,8	6,6	7,0	10,5	25,7
– credite pentru întreprinderi mici și mijlocii	-	-	-	-	13,9	10,1
– plata absolvenților	0,9	0,7	0,5	1,1	0,6	0,6
– ajutor de integrare				1,0	8,3	7,8
Servicii de ocupare și administrație	2,9	2,9	3,5	3,4	3,8	4,5

Sursa: date calculate după Anuarele statistice din perioada 1991-1997.



Această "strategie" de a implementa măsuri pasive, cu toată atractivitatea și popularitatea politică ar fi putut duce la reacții nocive. Pe de o parte continuarea furnizării beneficiului de asistență socială timp de 18 luni (alocația de sprijin) ar fi descurajat pe mulți în a căuta activ un loc de muncă și pentru a mai relua activitatea iar, pe de altă parte, ar fi putut accentua dependența de ajutorul statului. În plus plățile compensatorii, tot ca măsură de protecție socială furnizate într-o singură tranșă, au dezechilibrat veniturile deoarece cei mai mulți dintre beneficiari au primit sume care depășeau cu mult veniturile salariale anterioare disponibilizării. Suportul financiar a fost înțeles greșit (doar ca oportunitate financiară) și nu a avut un caracter stimulator care să determine un comportament activ al șomerilor centrat pe a unui loc de muncă. Chiar dacă anul 1995 a fost marcat printr-o creștere semnificativă a ponderii cheltuielilor pentru măsuri active - (35,5%) din totalul cheltuielilor din fondul de șomaj (față de 9,4% în anul 1994) iar în 1996 reprezintă aproape jumătate din totalul acestora (44,6%), procentul participării la programele de reconversie profesională este situat în jurul a cinci puncte procentuale din totalul șomerilor iar numai 21% dintre cei care căutau un loc de muncă după concediere erau conștienți că Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferea astfel de servicii.

Cea de a treia grupă de cheltuieli care se referă la "serviciile de ocupare și administrație", după cum reiese din datele din tabel, are ponderea cea mai scăzută în totalul cheltuielilor acestui buget chiar dacă valorile absolute cresc de la an la an (de la 2,9% în 1991 la 4,5% în 1996). Acest aspect este însă în contradicție atât cu rolul pe care îl joacă serviciile de ocupare și administrare în gestionarea măsurilor pasive și a celor active care contribuie la flexibilizarea pieței muncii cât și cu importanța socială a muncii desfășurată de personalul acestor servicii.

În anul 1997 capitolul de cheltuieli "plăți compensatorii" a înregistrat cea mai mare valoare - depășind jumătate din totalul fondului de șomaj, după care, treptat, valoarea sa scade și ajunge la 10,59% în anul 2001. Cuantumulurile destinate calificării și recalificării șomerilor se mențin la valori foarte mici, acestea au avut, în intervalul de timp 1997-2001, valori sub 0,5% din totalul cheltuielilor în timp ce linia destinată altor cheltuieli, în continuă creștere, a atins în 2001 aproape 50%. Ajutoarele de integrare profesională, cumulate cu plata absolvenților, se situează în jurul a 5%.

În anul 2002, conform datelor ANOFM, peste jumătate de milion de persoane (540. 416 persoane) a beneficiat de programele de măsuri active iar în 2001 numărul acestora a fost de 470.644. Aceasta reprezintă, în 2002 față de 2001, o creștere cu 0,7 puncte procentuale din totalul forței de muncă. Cheltuielile cu măsurile active, din totalul fondului de șomaj, au crescut de la 12,9% în 2001 la 16,95% în 2002 (ceea ce a reprezentat o creștere, reflectată în PIB, de la 0,12 la 0,16% ) (Anuarul statistic, 2002).

Teoretic măsurile active de combatere a șomajului, susținute financiar din fondul de șomaj ar trebui să crească nivelul ocupării. Însă reabsorbția șomerilor pe piața muncii din România, cu toate inițiativele legislative plus sprijinul și finanțarea internațională, nu a dat rezultatele așteptate. Faptul că în anul 2000, de exemplu, mai puțin de 20% dintre beneficiari au fost plasați efectiv într-un loc de muncă, iar dintre cei asistați de Agenția Națională pentru Ocupare în intervalul 2001-2002 14%, pune în evidență acest aspect.

#### *4.5.4. Politici pasive în domeniul șomajului*

Șomajul a devenit problema prioritară începând cu 1990, când a fost recunoscut surplusul forței de muncă, iar inițiativele în domeniul restructurării economice, în special în ramurile industriale, au avut ca efect eliberarea unui număr important de locuri de muncă. Alături de aceasta, criza economică și scăderea severă a investițiilor a făcut ca șomajul să ajungă doar după primii doi ani la rate ce atingeau 10-20% din totalul populației active.

În toate țările central și est-europene s-au inițiat programe de protecție socială a șomerilor dar doar pentru o parte dintre acestea (Cehia, Ungaria, Polonia, Bulgaria) putem spune că se caracterizează printr-o anumită coerență:

- a) crearea cadrului instituțional și normativ în baza cărora șomerii să fie protejați;
- b) elementul comun îl reprezintă constituirea, în baza legii, a fondului de șomaj, fond de asigurări sociale obligatorii care se bazează pe principiul repartției; veniturile acestor fonduri provin în cea mai mare parte din contribuții ale angajatorilor,

respectiv ale angajaților, iar finanțarea deficitelor este realizată din bugetul public;

- c) diferențierile sunt legate de condițiile de criteriile de eligibilitate, de formula de calcul și de durata de acordare;

În ceea ce privește elementele de susținere a populației șomere din țările în tranziție se poate spune că acestea au respectat, încă de la introducerea, cadrul definit de măsurile de protecție aplicate în țările industrializate.

### Principalele reglementări ale politicilor de suport pasiv al șomerilor

	Bulgaria	Rep. Cehă	Ungaria	Polonia	România
Condiții de acordare a ajutorului	Angajat cel puțin 6 luni în ultimul an și pierderea locului de muncă (a)	Angajat 12 luni în ultimii 3 ani (neeligibil pentru vârstă, boală, maternitate fără loc de muncă)	Angajat 12 luni în ultimii 4 ani (neeligibil pentru pensii de vârstă, sau boală)	Angajat minimum 6 luni în ultimul an (neeligibil pentru pensie de vârstă, deținerea suprafețelor agricole peste o anumită cotă)	Angajat cel puțin 1 an (sau cel puțin 6 luni în ultimul an), neeligibil pentru pensie de vârstă, deținerea de suprafețe agricole peste o anumită cotă
Perioada de așteptare	7 zile	7 zile	180 zile (când părăsește voluntar locul de muncă)	90 zile (când părăsește voluntar locul de muncă fără înștiințare prealabilă)	0-30 zile
Pierderea dreptului la ajutor	Refuzul unui loc de muncă sau renunțarea fără un motiv întemeiat	Refuzul unui loc de muncă corespunzător (exceptând cazurile de boală, motive personale sau familiale întemeiate).	Refuzul unui loc de muncă corespunzător; pensionare, angajare în domeniul public	3 refuzuri de locuri de muncă, instruire, implicarea sau angajarea în serviciul public în timp de 6 luni	Refuzul unui loc de muncă corespunzător (exceptând probleme de sănătate, motive familiale sau personale

	<b>Bulgaria</b>	<b>Rep. Cehă</b>	<b>Ungaria</b>	<b>Polonia</b>	<b>România</b>
Durata	6-12 luni în funcție de vârstă și de durata angajării anterioare	Până la 6 luni în funcție de câștigurile nete anterioare și durata angajării	3-12 luni în funcție de durata angajării în ultimii 4 ani	12 luni (18 pentru un salariat de 25-30 ani sau situații de criză)	9 luni din fondul de șomaj după care se completează cu o prestație de asistență socială
Nivelul prestației	60% din media salariilor brute din ultimile 6 luni; 75% în cazul recalificării	60% din salariul net anterior (primele 3 luni) apoi 50%; 70% în cazul recalificării	75% din câștigurile medii brute ale anului anterior- prima treime a perioadei, 60%	36% din salariul mediu pe economie al ultimului trimestru (crește cu 15% în cazul recalificării)	50, 55, 60% din salariul net lunar al ultimelor 3 luni în funcție de durata angajării
Surse de finanțare	Angajator: 7% din fondul de salarii, guvern: rambursează fondului de șomaj costul prestațiilor șomerilor din sectorul public și al absolvenților și preia deficitul fondului de șomaj	Angajator 3% din fondul de salarii, salariat 1% din sal. brut	FS și FA(b), FS se constituie prin contribuțiile de 5% ale angajatorilor și 1,5% angajați. Servește plății asigurării de șomaj	Contribuția patronilor și transfer bugetar (2/3 din compensația de șomaj)	Angajator: 5% din fondul de salarii, angajat: 1% din sal tarifar de încadrare

Notă: (a) asigurați împotriva șomajului erau doar cei care contribuiseră la fondul de calificare și șomaj. Absolvenții de învățământ superior, dar și cei de liceu, dacă nu se angajau după prima lună de la absolvire aveau dreptul la un sprijin, prestație de asistență socială, (6 luni, respectiv 3 luni), echivalent cu 80% din salariul minim pe economie, finanțat din bugetul de stat.

(b) Finanțarea politicilor de suport a șomerilor se face din două fonduri distincte: fondul de angajare FA opțional finanțat de stat, ca o cheltuială distinctă și fondul de solidaritate FS, obligatoriu.

Sursa: după Employment Observatory, Central and Eastern Europe, nr. 7, mai 1995.

În multe țări din Europa Centrală și de Est accesul la beneficiile de șomaj are o condiționare multiplă, durata de acordare și nivelul acestora se diminuează, în timp ce perioada de ne ocupare crește. Dacă în unele țări lucrurile sunt relativ "așezate" în altele fenomenul este chiar îngrijorător. În Slovacia 26% din șomerii înregistrați beneficiau de ajutor în 2003.

Nivelul alocațiilor de șomaj, atunci când el există, fie că vorbim de valori absolute fie de cele relative este într-o continuă scădere.

**Tabelul 14: Raportul ajutor de șomaj mediu - salariu mediu**

	1993	1994	1995	1999	2001
Cehia	30,3	27,7	27,8	26,8	26,4
Slovacia	33,0	25,8	24,9	24,4	24,1

Sursa: Ministerele Muncii și Afacerilor Sociale din Cehia și Slovacia.

În 1997 în Ungaria rata de înlocuire a salariului cu ajutorul de șomaj era de 39%.

Se spune că o acțiune reprezintă ceva mai mult decât un gest. De aceea putem asimila gestului beneficiile (cuanțumul ajutorului) de șomaj ca măsuri pasive de suport, iar "acțiunile" pot fi considerate ca parte a unui comportament activ pe piața muncii.

Toate țările supuse analizei au promovat atât politici active cât și pasive în domeniul șomajului. Dacă în ceea ce privește măsurile pasive se poate constata o unitate pentru cele mai multe țări, nu același lucru se poate spune despre măsurile active. Diferențele sunt semnificative și explică într-o mare măsură succesul obținut în țările unde s-a pus accent deosebit pe măsurile active (*exemplu*, Cehia).

În perioada 1990-1995 s-au produs o serie de schimbări în politicile pasive în domeniul șomajului.

**Bulgaria.** Sistemul a fost supus unor schimbări majore datorită, pe de o parte declinului economic, și pe de altă parte schimbărilor frecvente de guvern (7 guverne în 4 ani). În 1993 și 1994 durata pentru plata ajutorului de șomaj a fost extinsă și a fost introdusă o nouă schemă pentru șomajul de lungă durată.

Pentru absolvenții școlilor sau universităților se plătește 80% din salariul minim pe o perioadă de 9 luni.

**Cehia și Slovacia.** Sistemul de ajutor pentru șomaj a fost introdus în fosta Cehoslovacie în 1990. Condițiile calificării au fost lejere și s-a plătit ajutorul timp de 12 luni cu o rată de 60% sub salariul net anterior. În situația în care s-a pierdut locul de muncă din cauza restructurării, în primele 6 luni rata ajutorului a fost de 90% din salariul net anterior.

După separare, în 1993, au fost introduse o serie de modificări. În Slovacia creșterea șomajului a determinat introducerea unor restricții care vizau în special șomerii care refuzau diferite slujbe.

Absolvenții primesc ajutoare în ambele republici, dar ele sunt diferite: în Cehia 60% din salariul minim pentru primele 3 luni și 50% pentru următoarele 3 luni, iar în Slovacia numai 45% din salariul minim.

**Ungaria** a fost prima țară care a introdus un sistem de beneficii pentru șomaj (1989).

Ca și în celelalte țări, sistemul a fost cuprinzător și nu a impus condiționări foarte stricte. Calificarea era relativ lejeră, iar descalificarea se făcea foarte rar. De asemenea, ajutorul era destul de mare. În 1990 au fost introduse două schimbări majore: perioada de plată a ajutorului a crescut de la un an la doi ani, dar a scăzut foarte mult nivelul acestuia pentru al doilea an.

În 1992 și 1993 perioada de plată a scăzut, în acest fel reducându-se numărul beneficiarilor de ajutor de șomaj.

În ceea ce privește absolvenții, aceștia primesc ajutor de șomaj pe o perioadă de 12 luni cu o rată de 75% din salariul minim pe economie.

**Polonia.** Sistemul a fost supus unor numeroase schimbări deoarece a fost foarte generos și a contribuit într-o oarecare măsură la creșterea cheltuielilor și șomajului. Mulți șomeri care refuză calificarea și diferitele locuri de muncă sunt excluși din sistem.

Absolvenții se califică ușor pentru ajutorul de șomaj, dar compensația se plătește pentru o perioadă scurtă (9 luni), nivelul ei fiind scăzut (12-28% din salariul mediu, în funcție de vârstă).

**România.** Sistemul a fost introdus în 1991. Ca urmare a creșterii duratei de șomaj (aparitia șomajului cronic) perioada de primire a ajutorului a crescut de la 6 la 9 luni. A fost introdusă și alocația de sprijin pe o perioadă de 18 luni de la expirarea celor 9 luni.

Absolvenții învățământului superior primesc 70% din salariul de bază minim pe țară, iar absolvenții școlilor din învățământul preuniversitar, profesional sau de ucenici primesc 60% din salariul de bază minim pe țară.

#### **4.6. Tipologii ale politicilor în domeniul șomajului**

Analiza politicilor promovate în domeniul șomajului permite tipologizarea acestora.

**Tipologia va fi realizată pe dimensiunile: politici active și politici pasive.**

##### **A) Dimensiunea: politici active**

Țările din zonă formează trei tipuri distincte de-a lungul dimensiunii politicii active.

*Primul grup* cuprinde Bulgaria și România, care au cheltuieli reduse pentru acest tip de măsuri.

Chiar dacă ele au crescut în ultimii ani, impactul lor rămâne scăzut. În Bulgaria în 1994 reprezentau numai 1,8% din totalul cheltuielilor pentru piața muncii (aproximativ 0,2% din PIB).

În România, cheltuielile pentru măsuri active erau de aproximativ 2,4% din total (1994). Cheltuielile cu măsurile active, din totalul fondului de șomaj, au crescut de la 12,9% în 2001 la 16,9% în 2002 (în PIB o creștere de la 0,12 la 0,16%) (Anuarul Statistic, 2002).

În Bulgaria cheltuielile publice pentru politicile active reprezentau în 2001 0,35% din PIB. Același procent s-a realizat și în 2002. Cheltuielile pentru măsuri active din totalul cheltuielilor pentru șomaj au crescut progresiv de la 7% în 1991 la 31,2% în 1998 dar apoi au scăzut la 23,6% în 2001.

*Al doilea grup* include Cehia și Slovacia.

**Tabelul 15: Cheltuieli pentru șomaj  
ca procent din PIB**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Cehia	1,34	2,0	1,1	1,2	0,9	0,9
Slovacia	1,17	1,83	0,88	0,9	1,07	1,17

Sursa: SOCO Project Paper no. 50, Vienna, 1997.

**Tabelul 16: Cheltuieli cu politicile active ca procent din totalul  
politicilor pentru șomaj**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Cehia	31	55	35	28	26	21
Slovacia	16	69	37	52	64	56

Sursa: SOCO Project Paper no. 50, Vienna, 1997.

Țintele au fost și rămân tinerii, muncitorii necalificați și absolvenții. S-au creat locuri de muncă și au fost promovate muncile publice administrate de autoritățile locale. În 1992, în Cehia, au fost create peste 100.000 de noi locuri de muncă. Prevenirea șomajului de lungă durată a fost prima prioritate. Și în Slovacia au fost create în 1992 peste 100.000 de locuri de muncă. Recalificarea șomerilor a fost semnificativă în ambele republici (2,1% în Cehia din totalul cheltuielilor și 1,8% în Slovacia).

Succesul din Cehia și Slovacia se baza pe un echilibru la nivel macroeconomic. Astfel, înalta rată de ocupare crește veniturile și scade cheltuielile pentru politici pasive. Acest ciclu este completat de calificarea tinerilor care se atașează de forța de muncă fără a cunoaște situația de șomeri. Tendințele recente (Jacoby, 2001) arată o inegalitate a intensităților măsurilor active în cele două țări. Principala cauză se referă la capacitățile instituționale care sunt mai eficiente în Cehia decât în Slovacia. Astfel se explică rezultatele diferite din cele două țări. În Cehia, consultanța, intermedierea și asistența șomerilor sunt mult mai bine focalizate decât în Slovacia.



**Tabelul 17: Cheltuieli pentru politici pe piața muncii în Slovacia și Cehia, în perioada 1997-2001 - % -**

<b>Slovacia</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Cheltuieli în total (% din PIB)	1,0	1,01	0,92	0,85	0,61
măsuri active	0,44	0,30	0,05	0,17	0,23
măsuri pasive	0,56	0,71	0,87	0,68	0,48
<b>Cehia</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Cheltuieli în total (% din PIB)	1,3	1,5	2,1	2,1	2,2

Sursa: Ministerele Muncii și Afacerilor Sociale din Cehia și Slovacia.

Al treilea grup cuprinde Ungaria și Polonia (Funk, 2002). În Ungaria, cheltuielile pentru măsuri active reprezentau 15,4% din totalul sumelor alocate pentru șomaj. Cheltuielile au fost concentrate spre persoanele ocupate din întreprinderi, acordându-se subvenții pentru firmele care și-au redus numărul de ore lucrătoare. Polonia a crescut cheltuielile cu 32% în 1990, 7% în 1991, 5% în 1992 și 10% în 1993. În 1994 și 1995 s-a menținut aceeași tendință de creștere a cheltuielilor pentru politici active. Creșteri semnificative au fost înregistrate pentru recalificare și muncile publice coordonate la nivel local. Sprijinirea absolvenților nu a constituit o preocupare deosebită (de la 13,6% în 1990 la aproximativ 3% în 1994 și 1995).

În Ungaria cheltuielile pentru șomaj au scăzut de la 2,8% din PIB în 1992 la 0,8 % în 2001. Cheltuielile pentru măsuri active s-au dublat ajungând la 55% din totalul cheltuielilor în 2001 (OECD Employment Outlook, 2004).

**Tabelul 18: Cheltuieli pentru politici pe piața muncii\* în Polonia, în perioada 1997-2003 - % -**

<b>Anul</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Cheltuieli în total (% din PIB)	2,41	1,76	1,17	0,93	1,01	1,14	1,29	1,46
măsuri active	10,71	17,18	23,81	19,21	11,05	7,03	5,41	8,25
măsuri pasive	85,23	77,62	58,68	69,22	82,78	84,84	89,04	85,65

Sursa: Ministerul Economiei și Muncii din Polonia.

\* Diferența până la o sută este dată de cheltuielile pentru administrare.

Pentru Polonia se poate observa că în intervalul 1996-2003 după o tendință de creștere până în 1998 cheltuielile au scăzut progresiv până în 2003.

### B) Dimensiunea: *politici pasive*

Pentru a realiza o tipologie plecând de la politicile pasive promovate, am ales criterii foarte clare, care ne ajută în demersul de față.

Vom prezenta numai două combinații ale acestora care sunt în măsură să contureze tipuri de politici sociale pasive în domeniul șomajului. Celelalte combinații (cu mici diferențe) conduc la aceeași grupare a țărilor analizate.

#### a. Criteriul: *calificare-descalificare*

Vom considera atât pentru calificare cât și pentru descalificare o plajă de la *ușor* la *greu*, trecând prin *mediu*. Rezultă următoarea configurație:

	CALIFICARE			
		Ușoară	Medie	Grea
DESCALIFICARE	Ușoară	Cehia Ungaria <sup>1</sup> Slovacia		
	Medie		Bulgaria Polonia <sup>2</sup>	
	Grea		România <sup>3</sup>	

Se obțin tipurile:

1. Flexibil
2. Echilibrat
3. Echilibrat-rigid

Tipul *flexibil*, care cuprinde Cehia, Slovacia și Ungaria, presupune atât o calificare ușoară cât și o descalificare ușoară. Apare astfel o mare mobilitate pe piața muncii care favorizează o bună ocupare. În acest context, programele de recalificare joacă un rol deosebit de important, contribuind la reîntoarcerea șomerilor în câmpul muncii. Un alt avantaj al flexibilității îl constituie prevenirea șomajului de lungă durată, mai ales la tinerii absolvenți.

Tipul *echilibrat* cuprinde Bulgaria și Polonia. Calificarea și descalificarea se situează la nivel mediu. Mobilitatea pe piața muncii este relativ redusă, iar ocuparea tinde să scadă substanțial. Chiar dacă sunt folosite programele de recalificare, șomerii care primesc ajutorul nu sunt tentați să le urmeze. Se constată o creștere evidentă a șomajului pe termen lung cu accent pe tineret. Această confruntare cu șomajul încă de la terminarea școlilor, are un efect negativ pe termen scurt, dar mai ales pe termen mediu și lung. Tinerii tind să devină o categorie marginalizată care are cel mai mult de suferit de pe urma șomajului, din punct de vedere social și psihic

Tipul *echilibrat-rigid*, care cuprinde România, este cel mai dezavantajos. Cronicizarea șomajului reprezintă principalul efect al politicilor de acest gen. Necorelarea măsurilor de recalificare cu cerințele pieței și promovarea destul de redusă a muncilor cu caracter public agravează situația șomerilor. Efectul cel mai nedorit (cu aspecte negative puternice) se răsfrânge tot asupra tinerilor care își văd limitate foarte mult posibilitățile de angajare. Apare sentimentul inutilității care pe termen mediu și lung poate avea consecințe dintre cele mai dezastruoase.

*b. Criteriul: calificare/durata primirii ajutorului*

Pentru calificare, scala de evaluare este aceeași - *ușoară, medie, grea*, iar pentru durata primirii ajutorului - *scurtă, medie și lungă*.

Obținem configurația de mai jos.

		CALIFICARE		
		Ușoară	Medie	Grea
DURATA PRIMIRII AJUTORULUI	Scurtă	Cehia Slovacia <sup>1</sup>		
	Medie	Bulgaria Ungaria <sup>2</sup>		
	Lungă		România Polonia <sup>3</sup>	

Se obțin tipurile:

1. Motivator
2. Relativ motivator
3. Relativ demotivator

Tipul *motivator* include Cehia și Slovacia, țări în care întâlnim o calificare ușoară și o durată scurtă a primirii ajutorului. Remarcabil pentru aceste țări este faptul că limita de demarcație dintre șomaj și ocupare este ușor de trecut. Ajutorul de șomaj, destul de scăzut, obligă șomerii să participe la cursurile de recalificare și să depună eforturi pentru găsirea locurilor de muncă.

Tipul *relativ motivator* cuprinde Bulgaria și Ungaria. Politicile din țările care se încadrează în acest tip nu impun condiții prea severe pentru persoanele aflate în șomaj și de aceea se pune accent pe interesul individului de a-și găsi loc de muncă.

Tipul *demotivator* care cuprinde Polonia și România este cel în cadrul căruia șomerii sunt foarte îndepărtați de piața muncii. Nu sunt asigurate condițiile necesare sporirii dorinței de a căuta locuri de muncă. În acest mod se ajunge la agravarea situației șomerilor și mai ales la cronicizarea unor situații existente.

## Capitolul 5. STUDIU DE CAZ: ZONA 3 RICOP

În acest capitol prezentăm o evaluare a programului RICOP implementat în zona 3 RICOP (Argeș, Dâmbovița și Teleorman). Evaluarea vizează grupul-țintă al programului RICOP (disponibilizați RICOP) cât și beneficiarii din proiectele RICOP din zona 3.

### 5.1. Programul de Restructurare Industrială și Reconversie Profesională (RICOP)

#### 5.1.1. Contextul dezvoltării Programului

Situat în contextul Parteneriatului pentru Aderare și al Programului Național de Aderare la Uniunea Europeană, Programul de Restructurare Industrială și Reconversie Profesională (**RICOP**) a avut ca obiectiv general sprijinirea Guvernului României în îndeplinirea criteriilor de aderare în domeniul politicilor economice. Programul RICOP a fost finanțat de către Comisia Europeană cu un buget total de 100 de milioane de euro. Au fost sprijinite financiar măsurile de atenuare a impactului social al restructurării industriale.

Documentul care a stat la baza implementării Programului RICOP este Memorandumul de finanțare semnat între Guvernul României și Comisia Europeană și ratificat prin OUG nr. 62/2000. Cadrul legal al Programului este constituit de Hotărârea de Guvern nr. 978/1999 cu modificările ulterioare, Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 327 din 5.03.2001 și Planul de restructurare RICOP (anexă a Memorandumului de finanțare), aprobat de Guvernul României la 21 decembrie 1999.

*Obiectivele pe termen scurt* ale Programului RICOP au fost:

- sprijinirea Guvernului în implementarea politicilor și strategiilor privind restructurarea, privatizarea sau închiderea întreprinderilor care înregistrează pierderi;

- atenuarea efectelor sociale negative provocate de restructurarea/lichidarea întreprinderilor prin promovarea inițiativelor de ocupare a forței de muncă și prin implementarea unor componente de asistență socială;
- încurajarea activităților economice ce conduc la crearea de locuri de muncă durabile prin furnizarea de asistență și sprijin financiar microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii;
- crearea de locuri de muncă pe termen scurt prin realizarea de proiecte de lucrări publice care să contribuie la îmbunătățirea condițiilor de viață ale comunităților afectate de restructurare și la creșterea atractivității zonelor respective pentru investiții.

Ca o condiționalitate pentru semnarea Memorandumului de finanțare, Guvernul României a aprobat în decembrie 1999 Planul de restructurare RICOP, care a inclus 69 de întreprinderi mari producătoare de pierderi ce urmau să fie privatizate/ restructurate/divizate/lichidate. De asemenea, a stabilit numărul maxim al persoanelor ce urmau să fie disponibilizate ca urmare a aplicării programelor de restructurare precum și calendarul efectuării acestor disponibilizări.

Pentru îndeplinirea obiectivelor sale, programul a cuprins cinci componente principale care au constituit, împreună, o abordare integrată a reconversiei forței de muncă. Aceste componente au fost:

1. intervenții în caz de concedieri colective:
  - servicii de pre-concediere;
  - plăți compensatorii;
2. lucrări publice;
3. măsuri active de ocupare a forței de muncă;
4. finanțarea întreprinderilor mici și mijlocii;
5. măsuri de răspuns social.

Componenta	Obiectivul	Buget (milioane euro)	Rezultatele estimate
Servicii de preconcediere	Aceste servicii vor asigura intervenția rapidă în procesul de disponibilizare colectivă – prin acordarea de îndrumare, sprijin și asistență persoanelor care urmează a fi disponibilizate. Serviciile de preconcediere se furnizează printr-un contract de asistență atât în Centrele de Resurse, înființate în toate zonele RICOP, cât și în sediul întreprinderilor care implementează Programe de restructurare	1 Phare	Minimum 5.000 persoane vor fi consiliate și îndrumate profesional prin intermediul acestei componente
Plăți compensatorii	Sprijin bugetar direct acordat pentru asigurarea plăților compensatorii către muncitorii disponibilizați. Resursele Phare vor susține o parte din cheltuielile bugetare cauzate de restructurarea întreprinderilor industriale neprofitabile producătoare de pierderi majore.	28 Phare	Sprijinirea finanțării de către Guvern a plăților compensatorii pentru un număr de până la 60.000 persoane disponibilizate din întreprinderile incluse în Planul de restructurare RICOP.
Lucrări publice	Crearea de noi locuri de muncă pe termen scurt în construcții prin realizarea de proiecte de lucrări publice destinate îmbunătățirii calității vieții comunităților afectate de restructurarea industrială și îmbunătățirii imaginii zonelor afectate în vederea atragerii de investiții	14 Phare	140 proiecte de lucrări publice finanțate 4.600 noi locuri de muncă (din care 50% ocupate de disponibilizați RICOP)

Componenta	Obiectivul	Buget (milioane euro)	Rezultatele estimate
Măsuri active de ocupare a forței de muncă	Oferirea de oportunități de pregătire profesională, de instruire antreprenorială, consiliere și îndrumare în carieră și / sau orientare către locurile de muncă vacante în întreprinderi deja existente sau nou create prin punerea în practică a unor soluții identificate la nivel local în vederea diversificării economiei locale și a pieței forței de muncă.	9 Phare	8.000 locuri de muncă 6.000 persoane vor urma cursuri de pregătire profesională (pentru ambele tipuri de rezultate, se estimează ca 80% din beneficiari vor fi persoane disponibilizate din întreprinderile RICOP)
Finanțarea întreprinderilor mici și mijlocii	Crearea unui fond care să asigure acces la capital pentru întreprinderile mici și mijlocii și microafaceri, în vederea sprijinirii și dezvoltării acestui sector. Relevanța acestei componente este generată de importanța sectorului IMM pentru crearea de locuri de muncă viabile.	30 Phare	10.000 locuri de muncă create în sectorul întreprinderilor mici și mijlocii și al microafacerilor
Măsuri de Răspuns Social	Furnizarea de servicii de asistență socială și oferirea de oportunități de angajare în zonele cele mai afectate de restructurarea industrială, prin crearea de centre specializate destinate atenuării dificultăților cu care se confruntă cei afectați de șomaj și familiile acestora, în scopul menținerii stabilității sociale necesare pentru implementarea programului de tranziție economică	10 Phare	50 centre sociale 20 centre de reintegrare și de urgență 17.500 beneficiari de servicii sociale, 1.300 noi locuri de muncă din care 900 ocupate de persoane disponibilizate sau de membrii familiilor acestora



---

Fondurile disponibile pentru aceste componente (cu excepția plăților compensatorii și a serviciilor de preconcediere) au cofinanțat, în cele 5 zone RICOP, proiecte realizate la nivel regional care și-au propus să contribuie, prin activități și rezultate specifice, la îndeplinirea obiectivelor programului. Acordarea de finanțări nerambursabile s-a făcut pe bază de competiție, pentru fiecare componentă fiind stabilite mecanisme și criterii specifice pentru elaborarea și selecția proiectelor.

#### *5.1.2. Cadrul instituțional pentru implementarea Programului RICOP*

Prin Hotărârea Guvernului României nr. 978 / 24 noiembrie 1999 (modificată și completată prin H.G. nr. 1017 / 26 octombrie 2000) au fost create, la nivel național și regional, structurile necesare punerii în aplicare a Memorandumului de finanțare semnat între Comisia Europeană și Guvernului României și implementării programului RICOP. Totodată au fost stabilite zonele geografice în care pot fi finanțate activități și proiecte din bugetul programului.

Regiunile de implementare a programului RICOP sunt cele pentru care s-a anticipat că vor fi profund afectate de restructurarea industrială. Cele cinci zone grupează următoarele județe:

Zona 1: Bacău, Iași, Neamț, Vaslui;

Zona 2: Galați, Buzău, Brăila;

Zona 3: Argeș, Dâmbovița, Teleorman;

Zona 4: Dolj, Gorj, Olt, Vâlcea, Hunedoara;

Zona 5: Brașov, Covasna.

La nivel național a fost constituit Comitetul de Coordonare a Programului (CCP) care a inclus reprezentanți ai instituțiilor publice (Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Industriei și Resurselor, Ministerul Dezvoltării și Prognozei, APAPS - Autoritatea pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului, ANOFM. - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Lucrărilor

Publice, Transporturilor și Locuinței etc.). Președintele acestui comitet și coordonator al programului RICOP a fost Ministrul Finanțelor Publice.

Pentru coordonarea programului RICOP a fost înființată Unitatea de Management a Programului (UMP), localizată în cadrul Ministerului Finanțelor Publice.

Pentru toate componentele programului, cu excepția plăților compensatorii, Autoritatea Contractantă a fost Oficiul de Plăți și Contractare Phare (OPCP), aflat sub autoritatea Ministerului Finanțelor Publice. În conformitate cu procedurile Comisiei Europene, Oficiul de Plăți și Contractare Phare a încheiat contracte cu solicitanții ale căror proiecte au fost selectate spre finanțare din fondurile RICOP.

La nivelul fiecărei regiuni RICOP s-a constituit câte un Comitet de Coordonare Zonală (CCZ) format din reprezentanții locali ai organismelor guvernamentale și non-guvernamentale implicate în implementarea programului RICOP și care acționează în zonele respective. Comitetele de Coordonare Zonală au fost responsabile cu analiza cerințelor și oportunităților zonale și înaintarea spre aprobarea CCP-ului, prin intermediul UMP RICOP, a strategiilor și programelor de dezvoltare.

Instituțiile și structurile implicate în derularea programului au beneficiat de sprijinul echipelor de asistență tehnică. Pentru implementarea componentelor Măsuri active de ocupare, Măsuri de răspuns social și Lucrări publice asistența tehnică a fost asigurată de un consorțiu condus de firma Ramboll, Danemarca.

La nivel regional, asistența tehnică a fost implicată în:

- asistență în implementarea programului și în desfășurarea campaniei de publicitate;
- informarea potențialilor solicitanți despre aspectele specifice legate de lansarea licitațiilor deschise pe diverse componente, în vederea selectării celor mai relevante propuneri;
- evaluarea cererilor de finanțare pe baza procedurii de evaluare aprobată de Delegația Comisiei Europene;
- urmărirea și monitorizarea implementării proiectelor finanțate.

## 5.2. Analiza grupului-țintă – persoane disponibilizate în cadrul programului RICOP

În baza memorandumului RICOP semnat la 31.05.1999 între Guvernul României și Comisia Europeană, au fost incluse pe lista pentru disponibilizări o serie de întreprinderi și personalul aferent.

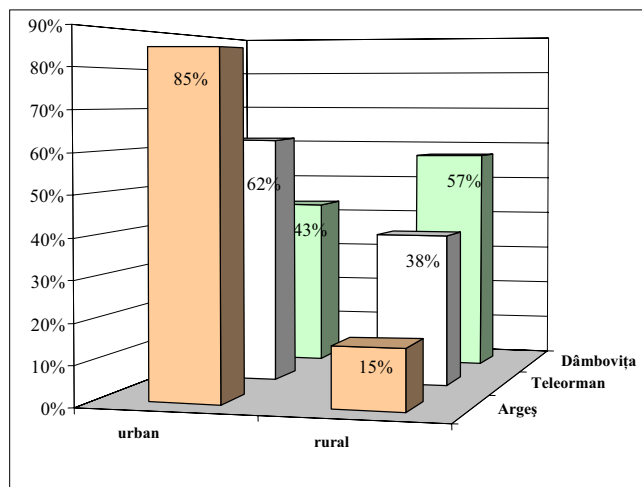
### 5.2.1. Analiza grupului-țintă pe județe și medii de rezidență

**Tabelul 1: Persoane disponibilizate în Regiunea 3**

Județ	Întreprindere	Plan restructurare	Realizat la data de 30.09.2001	Realizat la data de 31.03.2003
AG	Argeșana-Pitești	400	163	163
AG	ARO Câmpulung	1230	0	0
	Total AG	1.630	163	163
DB	UPET Târgoviște	500	116	116
DB	COST Târgoviște	792	900	900
DB	SARO Târgoviște	350	220	220
DB	SN Romarm Moreni	516	776	776
DB	SN Romarm Mija	971	1513	1513
DB	Altele	0	0	1124
DB	ELSID Titu	44	0	0
	Total DB	3.173	3.526	4.649
TR	Turnu-Turnu Măgurele	300	0	0
TR	SC Rova Roșiorii	800	400	400
TR	SC Electroturis-Turnu Măgurele	115	120	120
	Total TR	1.215	520	520
	Total Zona 3	6.018	4.209	5.332

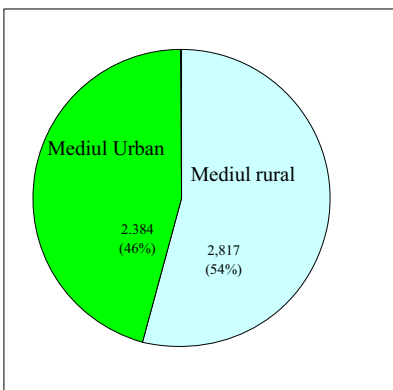
Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Se constată o mare diferență a numărului de persoane disponibilizate între cele trei județe. Majoritatea șomerilor RICOP au fost disponibilizați în județul Dâmbovița (4.649 șomeri), față de cei din județul Teleorman (520 șomeri) și din județul Argeș (163 șomeri).



Graficul 1. Distribuția șomerilor RICOP pe județe

Din totalul disponibilizațiilor RICOP din zona 3 RICOP, 2.817 șomeri provin din mediul rural iar 2.384 șomeri din mediul urban. În total un număr de 5.201 șomeri. Diferența de 131 de șomeri o reprezintă șomeri cu domiciliul în alte județe dar disponibilizați în Regiunea 3 și care au ridicat ajutorul de șomaj și plățile compensatorii de la alte Agenții Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă.

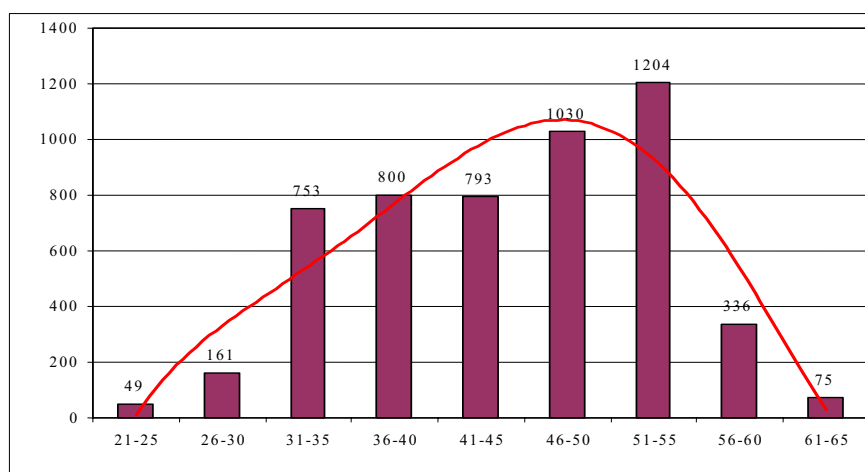


Graficul 2. Distribuția șomerilor RICOP pe medii de rezidență

### 5.2.2. Analiza persoanelor disponibilizate pe grupe de vârstă

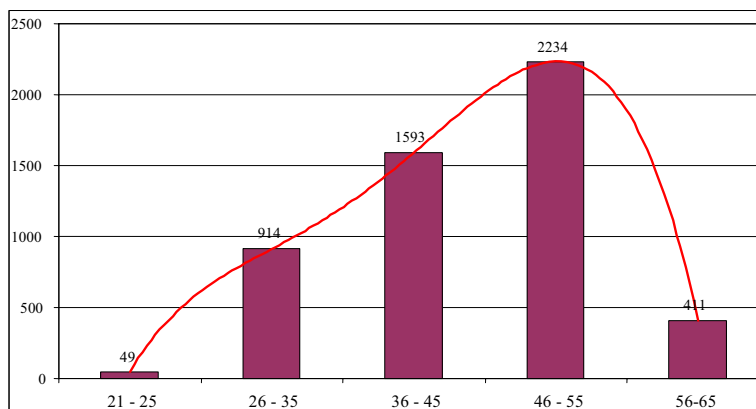
Datele la nivel de regiune, reliefează situația din graficul 3.

În ceea ce privește distribuția pe grupe de vârstă (interval de cinci ani) se observă un palier cu distribuție aproximativ egală (câte 800 persoane) pe grupele 31-45 ani, dar cu o creștere de 28% la grupa 46-50 ani și de 50% la grupa 51-55 ani. Grupele de vârstă sub 30 ani și peste 55 ani sunt puțin reprezentate, totalizând 621 de persoane.



Graficul 3. Distribuția șomerilor RICOP pe grupe de vârstă (intervale de 5 ani)

Dacă analizăm distribuția disponibilizațiilor RICOP pe grupe de vârstă de 10 ani, cu separarea la vârsta de 45 ani, vârstă considerată dificilă pentru reconversie, observăm că persoanele peste 45 de ani reprezintă 51% din total disponibilizațiilor RICOP.



Graficul 4. Distribuția șomerilor RICOP pe grupe de vârstă (intervale de 10 ani)

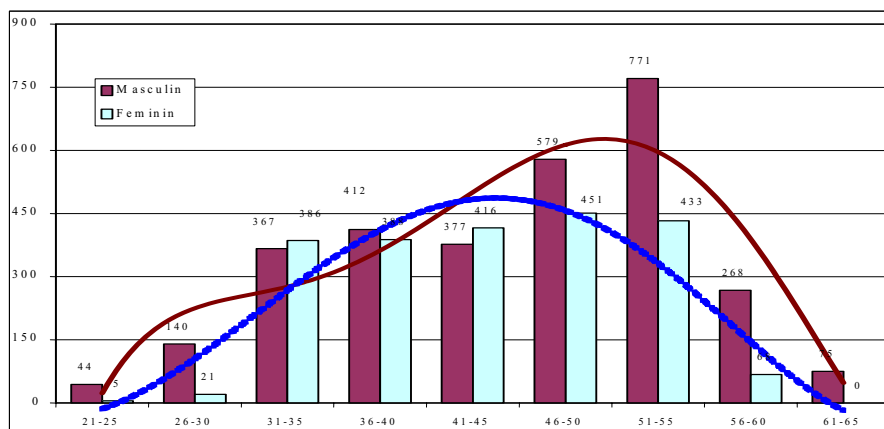
Media de vârstă a disponibilizaților RICOP este de 44 de ani iar **cea mai des întâlnită vârstă este de 52 de ani**, ceea ce arată că marea parte a disponibilizaților RICOP o reprezintă persoanele cu potențial de lucru în declin și în același timp mai rezistenți la schimbări privind meseria și cursurile de recalificare. Aceștia au fost cei *sacrificați*, uneori chiar voluntar datorită conștientizării dificultății procesului de reconversie.

Grupa de vârstă 26-45 ani (aproximativ 47%) reprezintă un segment cu potențial de muncă ridicat și mai deschis schimbărilor fiind apt de a fi integrat în cursuri de recalificare.

Dificultățile apar la grupa de vârstă de 46-65 ani (reprezentând aproximativ 51%) unde potențialul de muncă se află în descreștere și posibilitatea de reconversie este mult diminuată.

Altfel spus, aproape jumătate dintre disponibilizați pot intra mai ușor în programe de recalificare și reconversie, iar cealaltă jumătate dintre disponibilizații RICOP trebuie analizată din punct de vedere al posibilităților de reorientare profesională astfel încât aceștia să poată fi păstrați în continuare în câmpul muncii. În acest sens trebuie concepute programe speciale pentru persoanele cu vârsta de peste 45 de ani.

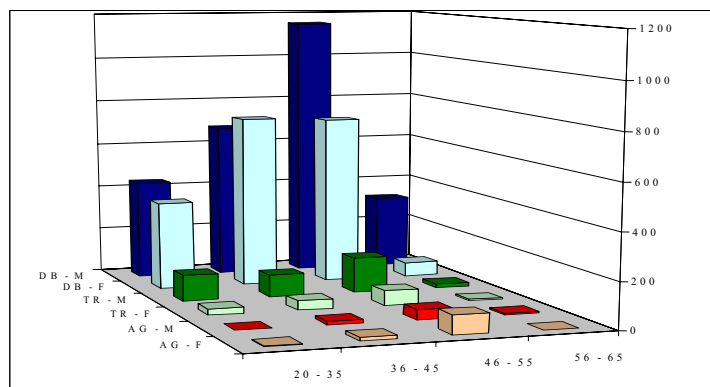
Grupele de vârstă 61-65 la bărbați și 56-60 la femei sunt mai puțin atractive pentru acțiuni de reconversie deoarece acestea așteaptă pensioanarea. Curbele din cele două grafice reprezintă media grupului-țintă.



Graficul 5. Distribuția șomerilor RICOP în regiune pe grupe de vârstă și sexe

Privind repartitia pe sexe se observă că femeile sunt distribuite aproximativ egal numeric pe grupele de vârstă 31 la 55 ani pe când bărbații se concentrează cu aproximativ 60% în grupa de vârstă 46-55 ani. Motivele acestei repartiții nu sunt pe deplin cunoscute, putând fi explicate doar parțial de componenta RICOP de măsuri de concediere. O explicație o reprezintă specificul industriei care a disponibilizat - mecanica - unde forța de muncă este predominant masculină.

Repartiția persoanelor disponibilizate RICOP, pe grupe de vârstă și pe sexe, în cele trei județe este arătată în graficul de mai jos:



Graficul 6. Distribuția șomerilor RICOP în județe pe grupe de vârstă și sexe

*Câteva remarci cu privire la grupul-țintă*

1. În județele Argeș și Teleorman majoritatea șomerilor sunt din mediul urban față de județul Dâmbovița unde repartizarea șomerilor pe mediile rural și urban este în procente aproximativ egale.

**Tabelul 2: Distribuția șomerilor RICOP pe județe și medii rezidențiale**

Județ	Mediu urban		Mediu rural		Total
	număr persoane	%	număr persoane	%	
Argeș	138	85%	25	15%	163
Teleorman	324	62%	195	38%	519
Dâmbovița	1922	43%	2597	57%	4519
Total	2384	46%	2817	54%	5201

2. În toate județele grupa de vârstă cea mai numeroasă (și defavorizată) este cea cuprinsă între 51 și 55 de ani (aproximativ 25%).
3. În toate județele grupa de vârstă între 22-25 ani ori nu este reprezentată (județul Argeș), ori este foarte slab reprezentată (județul Dâmbovița și județul Teleorman).
4. Grupa de vârstă 61-65 ani ori nu este reprezentată (județul Argeș), ori este foarte slab reprezentată (județul Dâmbovița și județul Teleorman).
5. Vârsta minimă în județele Dâmbovița și Teleorman este de 22 de ani pe când în județul Argeș este de 28 de ani.
6. Vârsta maximă este în județul Argeș 59 de ani iar în județul Dâmbovița 64 ani.
7. Vârsta medie cea mai mică este în județul Teleorman (43,2), iar cea mai mare în județul Argeș (48,5).
8. În județul Argeș grupele de vârstă 28-30, 31-35 și 36-40 ani sunt foarte slab reprezentate, față de județele Dâmbovița și Teleorman unde aceste grupe de vârstă au o pondere semnificativă.

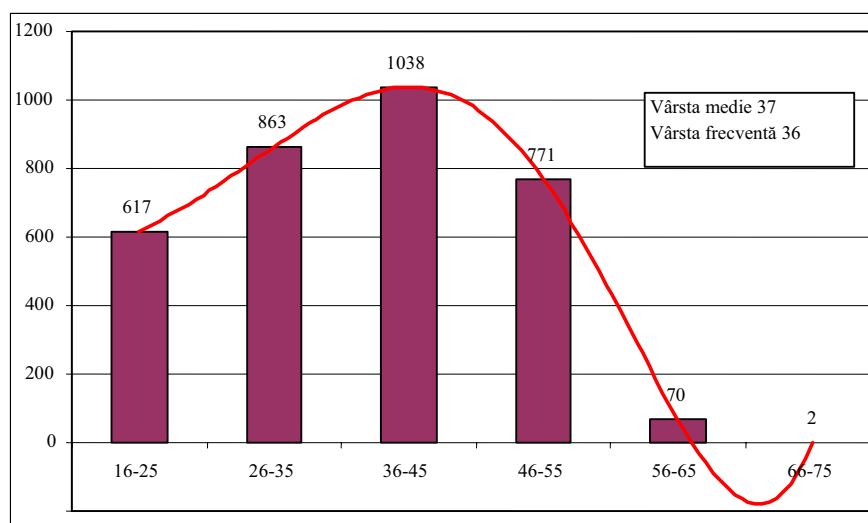


### 5.3. Analiza implicării grupului-țintă în proiectele în zona 3 RICOP

#### 5.3.1. Implicarea grupului-țintă în proiectele de Măsuri Active de Ocupare

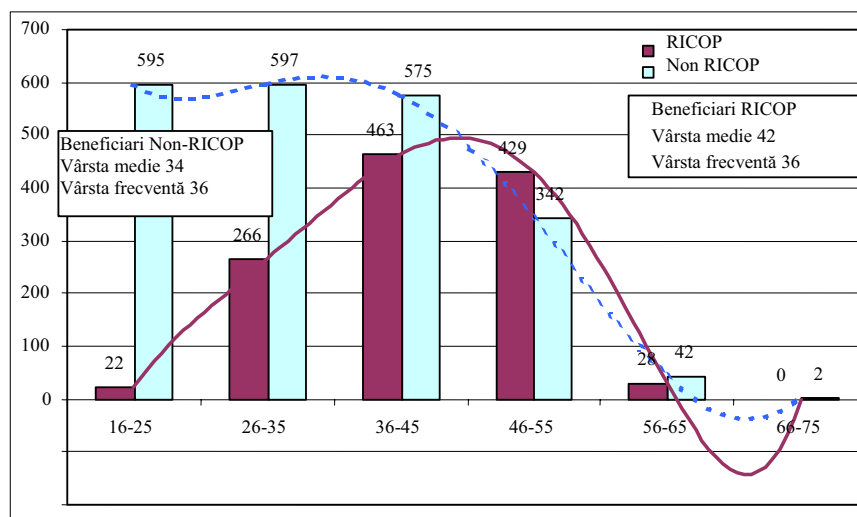
Prima analiză se referă la beneficiarii din proiectele de Măsuri Active de Ocupare care au participat la sesiuni de instruire și de consiliere. Aceasta componentă a programului RICOP a vizat în mod direct grupul-țintă format din disponibilizații RICOP.

Beneficiarii activităților de instruire și de consiliere (3361 persoane) sunt distribuiți conform graficului de mai jos:



Graficul 7. Distribuția beneficiarilor de instruire și consiliere pe grupe de vârstă

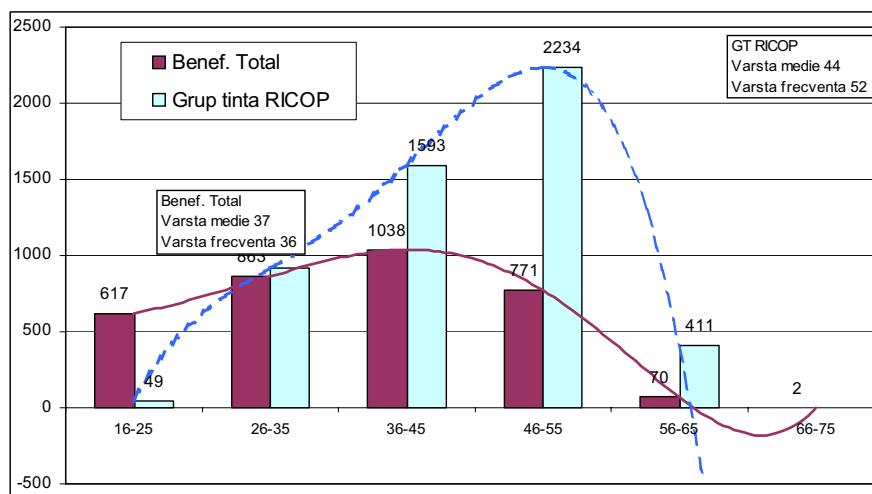
Vârsta medie a beneficiarilor este de 37 de ani, iar cea mai frecvent întâlnită vârstă este de 36 de ani. Se constată că segmentul de persoane sub 45 de ani este cel mai numeros, ceea ce era de fapt de așteptat. Analizând în continuare structura pe tip de disponibilizat rezultă graficul de mai jos:



Graficul 8. Distribuția beneficiarilor de instruire și consiliere (șomeri RICOP ȘI non RICOP) pe grupe de vârstă

Vârsta medie a beneficiarilor RICOP este de 42 ani iar cea mai frecvent întâlnită vârstă este de 36 ani. Vârsta medie a beneficiarilor non-RICOP este de doar 34 ani iar cea mai frecvent întâlnită vârstă este tot de 36 ani. Se constată faptul că majoritatea beneficiarilor non-RICOP sunt cei cu vârsta medie de 34 ani (cu 11 ani mai tineri decât vârsta critică de 45 ani), dispuși să accepte o nouă meserie și/sau slujbă. În schimb, disponibilizații RICOP sunt prezenți masiv la vârstele de peste 36 de ani, printre beneficiarii proiectelor de măsuri active, tocmai datorită faptului că participarea lor constituia o condiție obligatorie pentru proiectele RICOP.

O analiză comparativă a beneficiarilor de măsuri active față de grupul-țintă al programului RICOP pune în evidență următoarele:



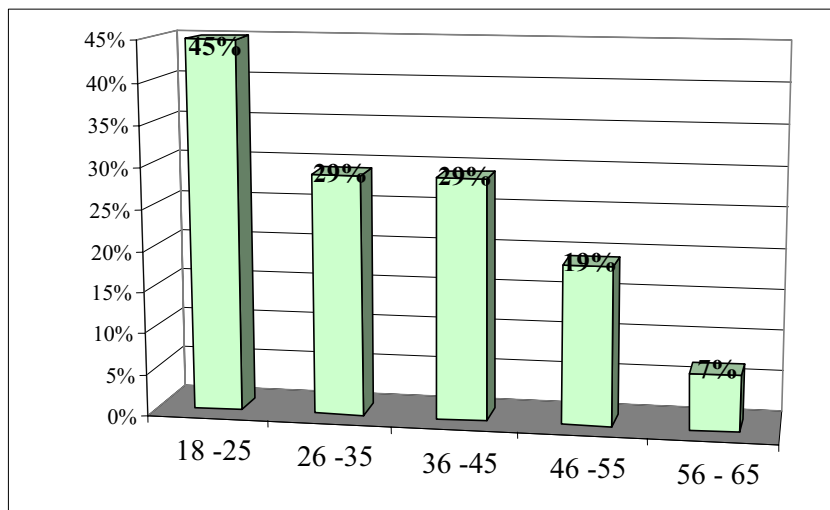
*Graficul 9. Distribuția beneficiarilor de instruire și consiliere (șomeri RICOP și non RICOP) pe grupe de vârstă în raport cu grupul-țintă inițial*

Se constată că față de grupul-țintă al programului RICOP, de 5201 persoane din zona 3 (Argeș, Dâmbovița și Teleorman), care inițial era condiționat a fi inclus obligatoriu ca beneficiar în proiectele RICOP, în proporție de 80%, beneficiarii efectivi ai proiectelor de măsuri active au fost persoane cu o medie de vârstă cu 7 ani mai mică, iar cea mai frecvent întâlnită vârstă la beneficiarii efectivi fiind cu 16 ani mai mică decât cea a grupului-țintă inițial (disponibilizații RICOP).

Analiza comparativă a **beneficiarilor RICOP din proiecte** față de grupul-țintă RICOP (inițial) din care provin aceștia arată și mai clar cât de mult a fost atins, prin proiectele RICOP, grupul-țintă inițial:

Din cei 5201 disponibilizați RICOP, doar un număr de 1208 persoane a participat ca beneficiar în proiectele RICOP (23%).

Graficul de mai jos prezintă participarea disponibilizaților RICOP la proiecte pe grupe de vârstă.



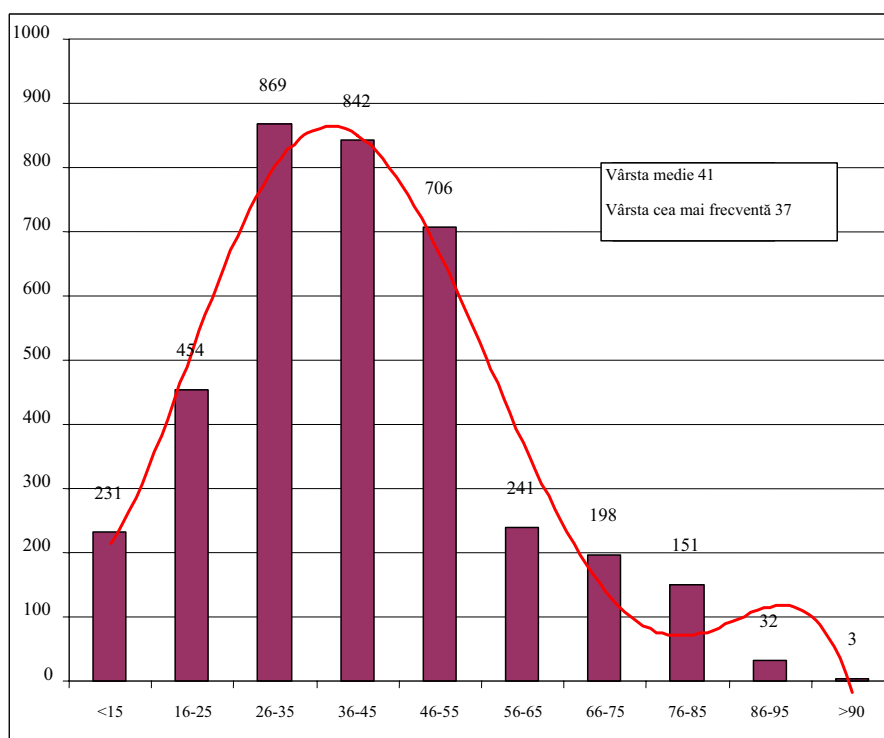
Graficul 10. Distribuția beneficiarilor de instruire și consiliere (șomeri RICOP) pe grupe de vârstă

Se constată un grad scăzut de participare a grupului-țintă (disponibilizați RICOP) la proiectele de măsuri active de ocupare, în proporție de nici 30% în grupa de vârstă 26-45 de ani, iar peste aceasta vârstă proporția este și mai mică, de mai puțin de 20%. Pe lângă motivele de pensionare sau îndreptarea spre gospodăria proprie (semi-agricolă), o explicație o reprezintă și posibilitățile mici de reangajare după o anumită vârstă precum și scăderea posibilităților psiho-fiziologice de a mai participa la cursuri de reconversie profesională.

Se poate constata că disponibilizații cu vârsta peste 45 ani necesită o atenție deosebită, în viitor, în ceea ce privește reorientarea lor profesională, având în vedere și creșterea vârstei de pensionare, ceea ce înseamnă că acești disponibilizați mai trebuie să rămână în câmpul muncii aproximativ 10-15 de ani.

### 5.3.2 Implicarea grupului-țintă în proiectele de Măsuri de Răspuns Social

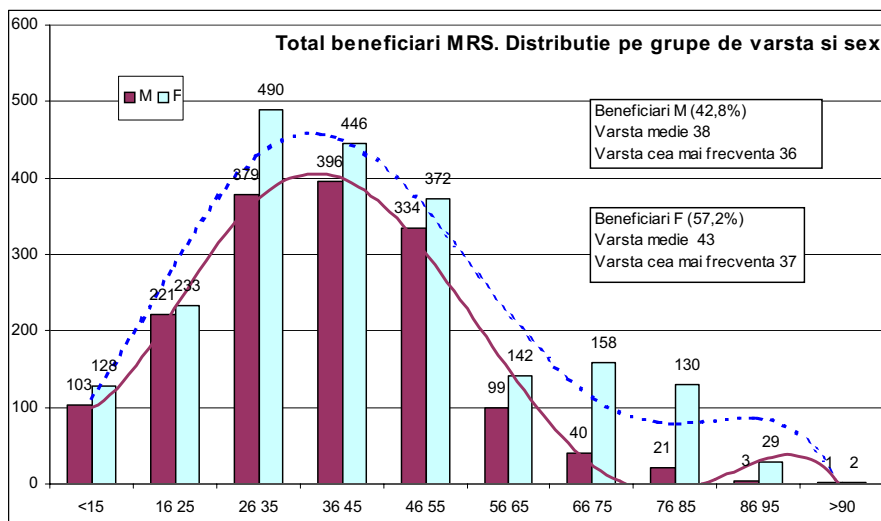
În ceea ce privește beneficiarii din proiectele de Măsuri de Răspuns Social, aceștia au fost 3.727 de persoane din care 134 disponibilizați RICOP. Ei au participat la 4.603 sesiuni de consiliere și instruire.



Graficul 11. Distribuția beneficiarilor în proiectele de Măsuri de Răspuns Social pe grupe de vârstă

Trebuie să menționăm că în această componentă nu a fost obligatorie atragerea de disponibilizați RICOP, iar beneficiarii puteau fi și membrii familiei unui șomer, de la copii până la pensionari. Astfel în graficul beneficiarilor apar și grupe de vârstă sub 15 ani și peste 65 de

ani (servicii de cantină pentru copii, precum și servicii speciale pentru bătrâni).



Graficul 12. Distribuția beneficiarilor în proiectele de Măsură de Răspuns Social pe grupe de vârstă și sexe

Din punct de vedere al repartiției pe sexe, se constată că femeile predomină în rândul beneficiarilor de măsuri sociale (57%) la toate grupele de vârstă. În grupele de vârstă 25-65 femeile sunt mai receptive privind participarea la servicii de asistență socială oferite de diverse organizații, în comparație cu bărbații care găsesc mai ușor un loc de muncă (sezonier și/sau la negru).

#### 5.4. Evaluarea rezultatelor și a impactului a două programe derulate în zona 3 RICOP

##### 5.4.1. Măsură Active de Ocupare

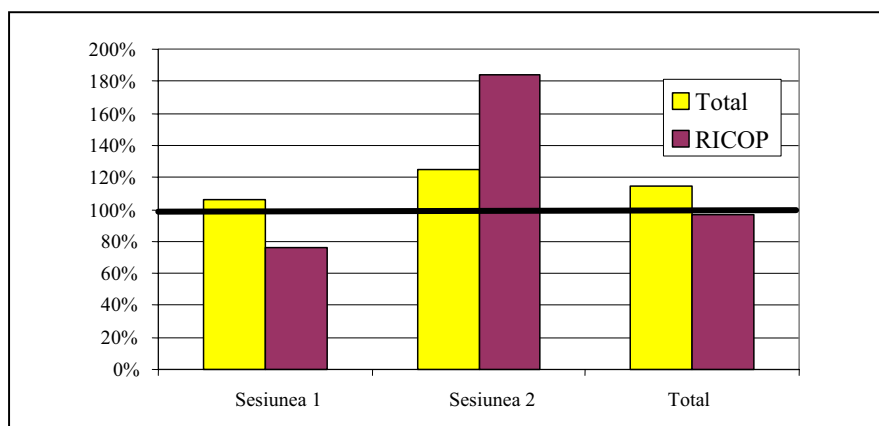
Prima sesiune de finanțare a inclus patru proiecte, iar a doua sesiune zece proiecte.

### Realizarea indicatorilor

Referitor la indicatorii de rezultat, la sfârșitul luni februarie 2004, când s-a finalizat ultimul proiect de Măsuri Active, trebuie să remarcăm faptul ca numărul de servicii de instruire oferite a fost îndeplinit în cadrul ambele sesiuni de proiecte, realizându-se o valoare medie de 114%. Trebuie menționat faptul că au existat și persoane care au participat la mai multe sesiuni de instruire, în același proiect sau în proiecte diferite.

**Tabelul 3: Persoane instruite în cadrul măsurilor active**

Februarie 2004 (Final)	Total realizat	Plan	%	Din care disponibilizați RICOP	Plan	%
Sesiunea 1	901	851	106%	552	711	78%
Sesiunea 2	843	673	125%	324	176	184%
Total	1.744	1524	114%	876	887	99%



*Graficul 13. Persoane instruite în cadrul celor două sesiuni de finanțare și pe total*

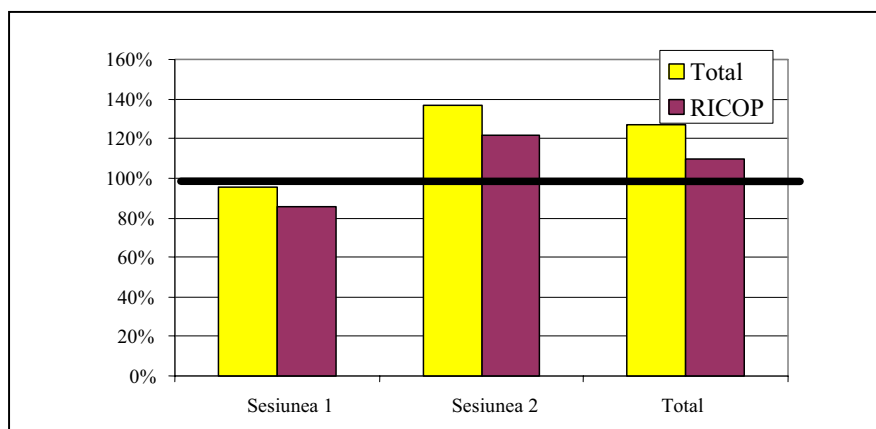
Graficul de mai sus ilustrează diferența între cele două sesiuni de derulare a proiectelor în ceea ce privește implicarea șomerilor RICOP. În timp ce în prima sesiune (2000) au fost atrași numai 78% din șomerii

RICOP planificați, a doua sesiune de oferte (2002) a atras 184% din șomerii RICOP planificați. Astfel indicatorul de instruire general realizat pe cele două sesiuni de oferte a fost de 99%.

Prin proiectele din prima sesiune de ofertă au fost instruiți 552 șomeri RICOP comparativ cu 324 de șomeri instruiți prin proiectele din sesiunea a doua de oferte, valoarea finanțării nerambursabile fiind mai mare pentru sesiunea 2 cu aproximativ 25%. Totuși media primei sesiuni de oferte arată faptul că aceasta a fost mai eficientă în ceea ce privește activitățile de instruire; ea a realizat un cost de 300 euro/instruit comparativ cu 400 euro/instruit din a doua sesiune de oferte.

**Tabelul 4: Persoane consiliate în cadrul măsurilor active**

Februarie 2004 (Final)	Total realizat	Plan	%	Din care disponibili RICOP	Plan	%
Sesiunea 1	626	655	96%	461	540	85%
Sesiunea 2	2.809	2.055	137%	1311	1.080	121%
Total	3.435	2.710	127%	1772	1.620	109%



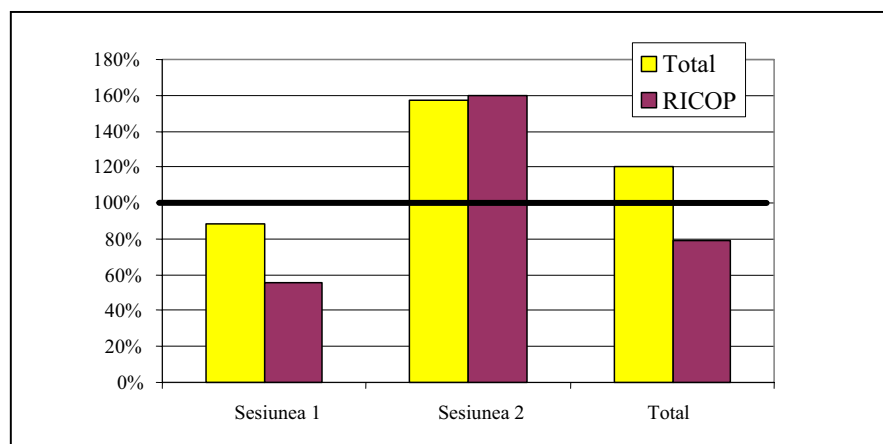
*Graficul 14. Persoane consiliate în cadrul celor două sesiuni de finanțare și pe total*



Activitățile de consiliere au fost acordate sub diverse forme, de la oferirea de informații până la consiliere antreprenorială și de grup. Acest indicator este pe deplin realizat pe total, de asemenea, și pentru disponibilizații RICOP, dar nu a fost pe deplin realizat la prima sesiune de proiecte. Au fost realizate 3.435 sesiuni de instruire, din care 1.772 pentru disponibilizații RICOP, reprezentând 127%/109 % din numărul planificat.

**Tabelul 5: Locuri de muncă create/opportunități de noi locuri (inclusiv echipele de proiecte)**

Februarie 2004 (Final)	Total realizat	Plan	%	Din care disponibilizații RICOP	Plan	%
Sesiunea 1	385	436	88%	184	333	55%
Sesiunea 2	587	371	157%	155	97	160%
Total	972	807	120%	339	430	79%



*Graficul nr. 15 Locuri de muncă create în cadrul celor două sesiuni de finanțare și pe total*

Numărul beneficiarilor re-angajați ilustrat în tabelul 5 cuantifică rezultatul/impactul general al măsurilor active de ocupare. În prima sesiune de oferte procentul RICOP în totalul angajărilor planificate a fost de 79% în timp ce în sesiunea a doua a fost de 160%. Acest fapt arată lipsa de interes a șomerilor RICOP pentru un loc de muncă datorită

plăților compensatorii și a vârstei ceea ce a condus la o rată scăzută a locurilor create în prima sesiune.

Rata de realizare a plasării pe un loc de muncă de obicei crește după o perioadă de 3-4 luni după ce măsura respectivă a fost finalizată. Indicatorul arată o realizare de doar 88% în sesiune 1 și o realizare de 157% în sesiunea 2, în timp ce media este de 120%. Șomerii RICOP nu au fost ușor de găsit și de plasat pe noi locuri de muncă, astfel numai 79% din valoarea planificată a fost realizată.

Costurilor plasării pe un loc de muncă în cadrul componentei Măsurii Active de Ocupare, pe fiecare proiect și pe cereri de oferte, sunt prezentate în tabelul 6.

**Tabelul 6: Costurile plasării/creării un loc de muncă<sup>1</sup> prin MAO în ambele sesiuni**

Beneficiar de grant	Grant PHARE contractat	Locuri de muncă create	Euro/loc de muncă creat
S.C. PROSM S.R.L. Alexandria	43.456	47	925
VALAHIA - Târgoviște	62.675	116	540
CNIPMMR București	72.946	124	588
A. R.D.E.L.I.E. Câmpulung Muscel	88.662	98	905
Sesiunea 1	267.739	385	695
Asociația CATALACTICA Alexandria	44.180	5	8.836
SVASTA Consult București	16.340	5	3.268
Interconsult 2001 S.R.L Mioveni	25.122	63	399
S. C. Cricov S.R.L. Moreni	14.580	17	858
FPDL Moreni	60.736	59	1.029
RAGC Târgoviște	56.886	115	495
ASSD Târgoviște	31.065	98	317
ATE Târgoviște	25.280	69	366
Anghel Saligny Roșiorii de Vede	39.088	29	1.348
FGDL Fieni	21.536	126	171
Sesiunea 2	334.813	586	571
Total	602.552	969	621

<sup>1</sup> Direct + indirect

Costul plasării pe un loc de muncă în sesiunea 2 este de 82% din costul unitar din prima sesiune (695 euro/persoană plasată).

Există diferențe între proiecte. Trei proiecte din sesiunea 2 (Catalactica, SVASTA și FPDL) nu au avut planificat să realizeze angajări. Ele au creat unele locuri de muncă în timpul implementării proiectului fapt ce a generat costuri unitare ridicate pe loc de muncă creat.

Compararea rezultatelor regionale finale în cadrul componentei MAO cu datele de referință din Memorandumul de finanțare (MF) este ilustrată în tabelul 7. Memorandumul de finanțare precizează realizarea cu 9 milioane euro a 6.000 de instruiți și a 8.000 persoane plasate pe locuri de muncă, astfel că aprecierea rezultatelor în raport cu suma alocată pentru Regiunea 3 (602.552 euro) a fost obligatorie.

În privința beneficiarilor de instruire și a celor plasați pe locuri de muncă (RICOP și non-RICOP), eficiența la nivel regional a fost peste nivelul referinței: 1.744 instruiți > 401,7 în MF și 972 persoane angajate > 535,6 în MF.

**Tabelul 7: Indicatori de rezultat. Rezultate regionale MAO comparativ cu datele de referință din Memorandumul de Finanțare**

Tip de rezultat MAO	MEMORANDUM DE FINANȚARE		Regiunea 3	
	Număr persoane raportat la grantul pe regiune	Număr persoane RICOP raportat la grantul pe regiune	Număr total de persoane	Șomeri RICOP
Persoane instruite	401,7	321,4	1.744	876
Persoane angajate	535,6	428,5	972	339

În ceea ce privește șomerii RICOP, numărul acestora este mult mai mare doar în cazul instruirii: 876 > 321,4 în MF, dar numărul locurilor de muncă oferite șomerilor RICOP a fost sub limita de referință (339 < 428,5 în MF) întrucât plățile compensatorii și alocațiile de șomaj suplimentare au constituit obstacolul cel mai mare întâmpinat de fiecare proiect MAO.

#### 5.4.2. Măsurile de Răspuns Social

Indicatorii de realizare au atins până la sfârșitul lunii aprilie 2004, nivelul celor planificați pentru ambele sesiuni de oferte, conform tabelului următor.

**Tabelul 8: Persoane asistate în cadrul măsurilor de răspuns social**

Aprilie 2004	Total realizat	Plan	%	Din care disponibilizați RICOP	Plan	%
Sesiunea 1	288	275	105%	152	0	-
Sesiunea 2	4088	3879	105%	23	0	-
Total	4376	4154	105%	175	0	-

Procentul de realizare atins a fost de 105 %.

Costul asistenței, care de asemenea ar trebui să fie promovat în timpul monitorizării situației la nivel de regiune a proiectelor, este foarte bun comparativ cu indicatorul de eficiență a costurilor din Memorandumul de finanțare. Costul mediu pe regiune pe persoană asistată este de 313 euro în prima sesiune și de 117 euro în sesiunea 2, generând un cost mediu pe regiune de 129 euro/persoană asistată (566.338 euro grant contractat/4.376 persoane asistate).

Serviciile sociale pe termen lung precum: îngrijire la domiciliu (Solidaritatea Umană), cantina socială (FCDL Mioveni, CL Roșiorii de Vede) sau adăpost de noapte (CL Pitești) sunt mai costisitoare decât activitățile pe durată scurtă cum ar fi consilierea în proiectele de la Câmpulung Muscel și Pucioasa. În tabelul de mai jos numărul total de beneficiari (4376) este împărțit pe șase tipuri de servicii sociale.

**Tabelul 9: Servicii sociale**

<b>Cantina socială</b>	<b>Număr beneficiari</b>	<b>Consiliere juridică/psihologică</b>	<b>Număr beneficiari</b>
FCDL Mioveni	200 <sup>1</sup>	CDES	196
Primăria Roșiorii de Vede	343	Primăria Târgoviște	517
Primăria Târgoviște	331	Primăria Câmpulung	1567
	<b>874</b>		<b>2280</b>
<b>Adăpost</b>	<b>Număr beneficiari</b>	<b>Asistență medicală</b>	<b>Număr beneficiari</b>
Primăria Târgoviște	12	Primăria Târgoviște	382
Primăria Roșiorii de Vede	56	Primăria Pucioasa	211
Primăria Pitești	111		
	<b>179</b>		<b>593</b>
<b>Îngrijire la domiciliu</b>	<b>Număr beneficiari</b>	<b>Altele</b>	<b>Număr beneficiari</b>
Solidaritatea Umană	92	Centrul de îngrijire de zi Pitești (pentru persoane vârstnice)	66
Primăria Târgoviște	235		
Primăria Roșiorii de Vede	37		
Primăria Pucioasa	20		
	<b>384</b>		<b>66</b>
<b>TOTAL</b>			<b>4376</b>

**Locuri de muncă create**

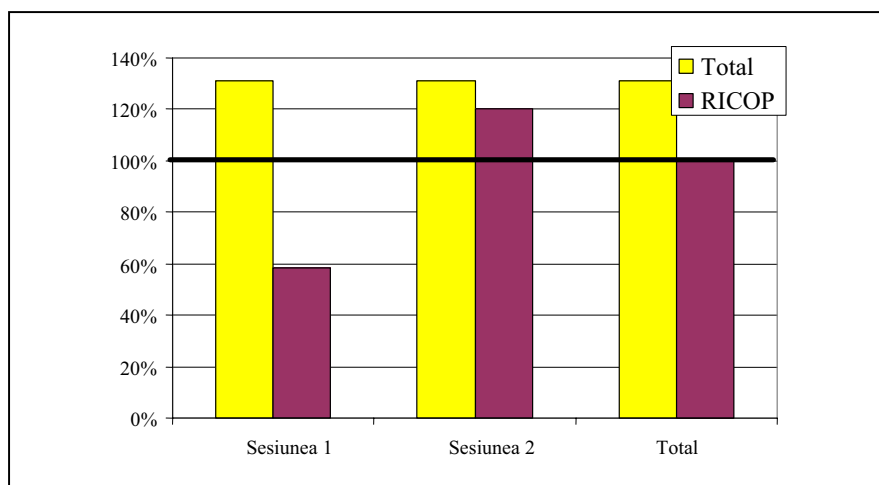
Indicatorul general (pentru ambele sesiuni) al locurilor de muncă create (inclusiv cele directe) este realizat în *procent de 131*. Crearea de

<sup>1</sup> Alte 100 persoane au fost asistate în primul semestru din 2004 (totalizând 300).

locuri de muncă este sub valoarea contractată pentru prima sesiune de oferte dar sesiunea a doua a depășit numărul de locuri de muncă RICOP create și a echilibrat rezultatul din prima sesiune.

**Tabelul 10: Locuri de muncă create în cadrul MRS**

Decembrie (Final) 2003	Total realizat	Plan	%	Din care disponibilizați RICOP	Plan	%
Sesiunea 1	59	45	131%	7	12	58%
Sesiunea 2	122	93	131%	30	25	120%
Total	181	138	131%	37	37	100%



*Graficul nr. 16 Locuri de muncă create în cadrul celor două sesiuni de finanțare și pe total*

Compararea rezultatelor regionale finale la componenta MRS cu datele de referință din Memorandumul de finanțare este ilustrată în tabelul 11. Memorandumul de finanțare precizează realizarea cu 10 milioane euro a 6.000 de asistați și a 1.300 persoane plasate pe locuri de muncă, astfel că aprecierea rezultatelor în raport cu suma alocată pentru Regiunea 3 ( 566.338 euro - 5,66%) este necesară.

În privința numărului de beneficiari (RICOP și non RICOP) asistați și angajați, realizarea la nivel regional a fost mai mare decât referința: 4376 asistați față de 424,7 în MF și de 181 locuri de muncă create față de 73,6 în MF.

Similar situației de la măsura MAO, singurul obstacol a fost legat de șomerii RICOP care au obținut noi locuri de muncă: referința curentă este de 51 dar nu a fost atinsă.

**Tabelul 11: Indicatori de rezultat/impact MRS. Rezultate regionale comparativ cu Memorandumul de Finanțare**

Tip de rezultat	MEMORANDUM DE FINANȚARE		Regiunea 3	
	Număr persoane raportat la grantul pe regiune	Număr persoane RICOP raportat la grantul pe regiune	Număr total de persoane	Șomeri RICOP
Asistați	424,75	-	4,376	175
Locuri de muncă create	73,6	51,5	181	37

În termeni de eficiență a costurilor, valoarea medie a locurilor de muncă create în prima sesiune este de euro 1.527 iar în a doua sesiune este de euro 3.904, care reprezintă o medie regională de 3.129 euro (566.338 euro / 181 locuri de muncă), **reprezentând numai 40% din indicatorul din MF** (10 Meuro / 1.300 locuri de muncă = 7.692 euro).

### **5.5. Situația grupului-țintă față de ajutorul de șomaj și plățile compensatorii**

Din interviurile realizate cu reprezentanții celor trei AJOFM-uri a rezultat faptul că șomerii RICOP, după terminarea ajutorului de șomaj (unde este necesară viza compartimentului de muncă), nu au mai trecut pe la birourile lor, nearătând interes pentru (alte) măsuri de ocupare.

Disponibilizații din 1999 au ridicat timp de 9 luni ajutorul de șomaj (55 - 60 - 70%) din media ultimelor trei salarii în funcție de salariu, dar nu mai mult de 55% din salariul mediu net pe economie (2.555.000 lei). Bani i-au primit acasă, prin cupon transmis de AJOFM. De asemenea, au primit 6-12 plăți compensatorii în valoare de un salariu mediu net pe economie la data șomajului și în funcție de vechime. Plățile compensatorii le-au primit la CEC. Salariul mediu net pe țară în ianuarie 2001 a fost de 2.738.029 lei, în ianuarie 2002 de 3.671.588 lei, iar în ianuarie 2003 era de 4.730.761 lei.

Disponibilizații din 15.02.2002, în baza Ordonanței nr. 170/2001, au primit ajutor de șomaj în funcție de salariu și vechime, plus un venit de completare până la un salariu mediu net pe economie. Acești șomeri nu au mai primit plăți compensatorii, ci au fost plătiți doar 14 luni. Ei au ridicat un salariu net de 3.671.588 lei. Această sumă este compusă din ajutorul de șomaj de 1.312.500 lei iar diferența o reprezintă venitul de completare 2.350.000 lei. Dacă se angajează primesc doar venitul de completare. Pe perioada de la 6 la 12 luni ei primesc ștampila pe carnetul de șomer, fiind în aceasta perioadă în legătură cu AJOFM-urile.

Disponibilizații din februarie 2003 (247 persoane) în baza Ordonanței nr. 95/2002 modificată cu Ordonanța nr. 175/2002, au primit 24 de plăți combinate (ajutor de șomaj plus venit de completare). Din acești bani 44% au provenit din fonduri PHARE (dar nu mai mult de 465 euro/persoană), iar restul din partea Guvernului. Ei au primit lunar timp de 24 de luni suma de 4.730.761 lei. Această sumă este compusă din ajutorul de șomaj - 1.875.000 lei, iar diferența de 2.855.761 lei o reprezintă venitul de completare. Dacă se angajează primesc doar 2.855.761 lei. Plata combinată o primesc prin mandat poștal. Pe perioada de 6 - 12 luni în funcție de vechime șomerii merg și ștampilează carnetul de șomer, având astfel o legătură directă cu AJOFM-urile.

Situațiile prezentate sunt defavorabile bunei desfășurări a programului RICOP. Șomerii nu se angajează în servicii remunerate cu salariul minim pe economie. Salariul mediu net pe economie pentru luna ianuarie 2002 a fost de 3.671.588 lei, iar pe luna ianuarie 2003 a fost de 4.730.761 lei. Ei consideră că sunt îndreptățiți la salarii de 4-5 milioane lei.



## 5.6. Situația grupului-țintă pe județe la 2 ani după disponibilizări

În luna iunie 2002 au început activitățile proiectelor din prima rundă, astfel încât echipele de proiect au început demersurile pentru identificarea și atragerea persoanelor disponibilizate în activitățile proiectelor. În acest sens prezentăm mai jos câteva de problemele întâlnite de coordonatorii proiectelor în procesul de identificare a disponibilizaților RICOP.

Prin adresa numărul 209292/24.06.2002, AJOFM Argeș comunică următoarea situație a grupului-țintă (163 persoane):

- 22 persoane pensionate (din care 16 femei);
- 3 persoane nu au depus dosar de șomaj;
- 5 persoane s-au angajat între timp;
- 1 persoană a pornit propria afacere.

Celelalte persoane aveau următoarea situație:

- La 73 le expira indemnizația de șomaj;
- 1 nu a beneficiat de plăți compensatorii;
- 58 erau șomeri în plată.

Doar 132 de șomeri RICOP (81%) din grupul inițial puteau fi eventual atrași în proiectele RICOP la data începerii proiectelor (1 iunie 2002).

**Asociația « Solidaritatea Umană » Pitești** a făcut demersurile necesare pentru identificarea șomerilor RICOP pentru proiect, luând legătura cu AJOFM Argeș și SC Argeșana SA, care au pus la dispoziție datele persoanelor disponibilizate și a familiilor acestora. Astfel, Asociația a realizat următoarele:

- trimiterea de 86 de scrisori recomandate, dintre care un număr de două persoane au fost înștiințate a doua oară, iar 4 erau pensionari, aspect identificat ulterior pe baza informațiilor trimise de către AJOFM;

- anunțarea telefonică a 8 persoane iar 17 persoane au fost anunțate și telefonic și în scris;
- restul persoanelor nu au fost contactate din cauza ca erau bărbați (neadecvat pentru proiectul în cauză) sau aveau situația de pensionar sau angajat.

Șomerilor li s-a comunicat că și membrii familiilor lor sunt eligibili pentru participare la proiect. Cu toate acestea dintre cei contactați au răspuns doar patru persoane iar după prezentarea ofertei au renunțat două. La selecția organizată s-au prezentat două persoane. În final doar o singură persoană a acceptat propunerea Asociației, fiind încadrată ca îngrijitor la domiciliu în cadrul proiectului.

Majoritatea persoanelor contactate și-au justificat refuzul prin faptul că a trecut o perioadă foarte mare de timp de la data disponibilizării lor, timp în care unele persoane și-au rezolvat situația într-un fel sau altul (reangajare, pensionare pe caz de boală, retragerea în mediul rural etc.). Un alt motiv a fost legat de remunerația foarte mică pe care proiectul o putea asigura, aceasta fiind aproximativ la nivelul ajutorului de șomaj de care unii dintre ei mai beneficiau încă. În ceea ce îi privește pe membrii familiilor persoanelor disponibilizate, fiind vorba în majoritate de bărbați, (pentru ca cele mai multe persoane disponibilizate de la SC Argeșana SA au fost femei), aceștia au refuzat din principiu, deoarece era vorba despre o activitate prestată predominant de către persoanele de sex feminin.

**A.R.D.E.L.I.E „PRO MUSCELUL”** (Agenția de Dezvoltare Economică Locală și Integrare Europeană) constituită cu ocazia dezvoltării unui Incubator de Afaceri local în Câmpulung Muscel și care cuprinde reprezentanți ai Autorităților Locale, ai Patronatului, ONG-uri și ai sectorului privat, a desfășurat activitățile principale de instruire în Moreni (Dâmbovița), deoarece disponibilizați de la ARO SA nu erau recunoscuți ca șomeri RICOP, disponibilizările realizându-se în afara perioadei planului de restructurare RICOP.

ARDELIE a analizat în același timp datele referitoare la situația șomajului în municipiu, rezultând următoarele:

---

În perioada 1999-2003 a avut loc o creștere continuă a numărului șomerilor, crescând în același timp și numărul șomerilor care nu mai beneficiază de asistență financiară.

Categoria cea mai defavorizată a șomerilor o reprezintă persoanele sub 35 de ani, aceștia reprezentând 80% din totalul persoanelor care primesc ajutor de șomaj, iar dintre aceștia ponderea cea mai mare o au tinerii până în 25 de ani (55%) urmând: persoanele între 25-35 ani (25%), persoanele între 35-45 ani (10%), persoanele între 45-55 ani (5%), persoanele între 55-60 ani (4%), persoanele peste 60 ani (1%). Din acest grup 65 % sunt femei.

Din punct de vedere al nivelului de calificare, categoria cea mai defavorizată este cea a muncitorilor necalificați, aceștia reprezentând 60% din totalul șomerilor aflați în evidență și plăta la A.J.O.F.P., la care se adaugă 30% cei cu studii medii, 8% cei calificați și 2% cei cu studii superioare.

Pe lângă absolvenții din promoția anului 2002 un număr important de potențiali șomeri este reprezentat de absolvenții promoției 2002-2003. Aproximativ 850 absolvenți ai acestei promoții își vor căuta un loc de muncă în localitate.

În ceea ce privește societățile care au disponibilizat și au angajat personal, în ultimii ani cele mai importante modificări au avut loc la următoarele societăți: S.C. ARO S.A. Câmpulung Muscel; S.C. FORESTA Stâlpeni; S.C. CARPATI S.A. Câmpulung Muscel; S.C. EDILUL S.A. Câmpulung Muscel; E.M.C. Câmpulung. Au fost disponibilizate, prin Ordonanță, un număr de 2.000 persoane (SC ARO SA Câmpulung, EMC Câmpulung). Alte 400 persoane au fost disponibilizate temporar (octombrie 2002-martie 2003) de la societatea HOLCIM și diferite societăți de construcții.

Una din principalele probleme întâmpinate în derularea acestui proiect a reprezentat-o complexitatea inițierii unei afaceri (probleme de natură financiară, lipsa informațiilor privind piața muncii și evoluția acesteia, accesul dificil la creditele bancare sau alte tipuri de finanțări) precum și rezistența celor ce au lucrat mulți ani în întreprinderi de stat și care au un interes scăzut față de începerea unei afaceri.

În cadrul proiectului **CNIPMMR** (Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România) grupul-țintă inițial a fost constituit în proporție de 80% din șomerii RICOP și membrii familiilor acestora din județele Teleorman și Dâmbovița (restul de 20% reprezentau alți șomeri din aceleași județe). Pentru furnizarea de servicii la nivelul planificat, grupul-țintă inițial a fost extins, pentru a include șomeri și din județul Argeș.

Pentru atragerea grupului-țintă în activitățile proiectului s-au trimis 2.922 scrisori-chestionare (519 în Teleorman și 2.403 în Dâmbovița) față de totalul de șomeri vizat la acea dată (3.290). Din acestea s-au primit înapoi prin poștă, de la 540 chestionare (18,48% din total), iar 80 de chestionare au fost returnate pentru motivul "destinatari necunoscuți" la adresa din baza de date a AJOFM (2,74% din trimiteri). La sediul din Moreni s-au completat alte 39 de chestionare. Rata de răspuns efectivă realizată pentru șomerii care au primit chestionare (2.842) este de 20 %.

Deoarece pe parcursul anului 2002-2003 s-a observat un interes mai redus din partea șomerilor RICOP pentru serviciile proiectului, s-a realizat un studiu al impactului proiectului asupra acestora. Studiul a urmărit evidențierea principalelor caracteristici ale grupului-țintă, problemele concrete cu care aceștia se confruntă, în vederea identificării modalităților concrete de a-i sprijini. S-au transmis **621 de chestionare** tuturor șomerilor înregistrați în baza de date a proiectului. S-au primit **107 răspunsuri** (rata de răspuns 17%).

Din analiza datelor disponibile de la respondenți, principalele concluzii referitoare la grupul-țintă au în vedere:

- Proveniența/localizarea grupului-țintă:
  - **84 șomeri RICOP** din județul **Dâmbovița (78,5%)**; de-a lungul întregii perioade de derulare a proiectului, șomerii din județul Dâmbovița s-au arătat mai interesați de serviciile proiectului, fapt demonstrat și de indicatorii de rezultat;
  - **23 șomeri RICOP** din județul **Teleorman (21,5%)**.

Dintre respondenți 44 sunt femei (40,7%), iar 63 bărbați (59,3%).

Nivelul de educație:

- 51% au urmat cursurile unei *școli profesionale*, în special în domeniul tehnic;
- 41% *licee industriale*;
- 8% au urmat o *facultate*.

Structura grupului-țintă este reprezentată de persoane cu pregătire preponderent tehnică, fără studii superioare, având în principal următoarele **calificări**:

- lăcătuș mecanic (12,1%);
- operator calculator (5,6%);
- strungar (5,6%);
- tehnician (3,7%);
- tâmplar (3,7%).

Un procent semnificativ (33%) dintre respondenți **nu au o a doua calificare**, ceea ce i-a determinat să arate un interes relativ mai mare față de cursurile de formare profesională organizate în ultima parte a proiectului CNIPMMR, sperând într-un ajutor concret (o diplomă recunoscută de angajatori).

Din analiza informațiilor trimise de șomerii RICOP care au răspuns la chestionar se observă:

- lipsa de orientare a acestora pe piața forței de muncă;
- lipsa informației privind slujbele spre care să se îndrepte;
- dezinteresul pentru acțiuni preventive, care să le permită abordări adecvate ale schimbărilor pieței forței de muncă;
- neconsiderarea necesităților de pregătire, perfecționare și reorientare profesională.

Astfel, dintre șomerii RICOP respondenți la chestionar, principalele intenții de viitor ale acestora sunt:

- căutarea unui loc de muncă (**orice slujbă**, fără nici un fel de exigențe-23,4%);

- 1,8% dintre șomeri **nu mai doresc să lucreze**, considerând că vârsta înaintată îi împiedică să se recalifice;
- 3,7% dintre șomeri doresc **un loc de muncă în străinătate**, considerând că nu mai au șansa unei reorientări profesionale în România;
- 36,6% dintre șomerii chestionați nu știu cum să facă față presiunilor de pe piața forței de muncă, nedeclarând dacă doresc sau nu un loc de muncă;
- doar 34,5% declară că și-ar dori un anumit loc de muncă (ambalatori, asistenți sociali, secretare, instalatori, iar un procent de 3,7% dintre aceștia ar dori un post de lăcătuș mecanic).

Șomerii RICOP, beneficiari ai proiectului CNIPMMR, se află, după cum o demonstrează analiza, într-o situație materială precară, dar sunt și dezorientați față de evoluția pieței forței de muncă în regiunea din care provin. Ei se află în căutarea unui loc de muncă, dar nu își dau seama că nu pot obține ceea ce caută, fără o pregătire adecvată care să răspundă cererii angajatorilor. Serviciile proiectului nu au oferit neapărat șansa unei recalificări sau a unei a doua vieți profesionale, ci mai degrabă oportunitatea de conștientizare a faptului că obținerea/ păstrarea unui loc de muncă și a unui venit constant pentru ziua de mâine reprezintă un efort permanent fără de care persoanele din grupul-țintă nu se pot reintegra pe piața muncii.

Cursurile de tip *tehnici de căutare de loc de muncă* au oferit acestora instrumente concrete pentru a face față presiunilor și concurenței de pe piața forței de muncă. Pe de altă parte, cursurile de tip antreprenorial nu și-au putut demonstra utilitatea, întrucât accesul la banii care să sprijine inițiativa antreprenorială ale șomerilor nu este atât de simplu pe cât ar dori acest tip de beneficiari.

Beneficiarii proiectului (respondenți ai chestionarului) au apreciat ca principale **avantaje** ale serviciilor de care au beneficiat:

- îmbogățirea cunoștințelor;
- găsirea unui loc de muncă;

- cunoașterea unor lucruri noi și de actualitate;
- înlăturarea timidității;
- o mai mare încredere în forțele proprii;
- o cunoaștere mai bună a pieței muncii;
- îndrumare pentru înființarea unei asociații familiale.

Pe ansamblu, principalele **probleme** în oferirea serviciilor din proiect în regiunile Teleorman și Dâmbovița au fost:

- *lipsa de interes sau de disponibilitate* a șomerilor pentru recalificare sau cursuri, datorită vârstei înaintate sau a șomajului de lungă durată;
- *structura profesională* a șomerilor, preponderent tehnică, și lipsa locurilor de muncă de acest profil în zonă (sau a inițiativelor antreprenoriale în acest domeniu);
- *lipsa resurselor financiare*, respectiv a inițiativelor de sprijin financiar a șomerilor în vederea inițierii unei afaceri proprii; proiectul CNIPMMR este prezent în regiune la un interval mare de timp față de disponibilizările colective, astfel că sumele primite ca plăți compensatorii de șomerii RICOP au fost fie cheltuite, fie investite în alte afaceri sau agricultură;
- șomerii așteaptă de la astfel de proiecte o *rezolvare rapidă* a problemelor lor, prin măsuri concrete și oferirea de resurse financiare.

Principalele soluții propuse de respondenții la chestionar în ceea ce privește proiectul CNIPMMR au în vedere:

- organizarea de cursuri mai diversificate, corelate cu cererea de pe piața muncii (cursuri de operator calculator, cursuri de limbi străine, instalator, electrician, zugrav, bucătar etc.), în urma cărora să li se acorde o diplomă sau să li se faciliteze obținerea unui loc de muncă;
- în procesul de organizare și de alegere a tipurilor de cursuri ce urmează a fi susținute să se țină mai mult cont de profilul regiunii;

- șomerii apreciază că au fost cheltuite sume importante pentru noțiuni teoretice, bani ce puteau fi folosiți în sprijinirea cu bani a unor IMM-uri;
- se recomandă o mai largă informare în legătură cu locurile de muncă disponibile, multe oferte de muncă neajungând până la domiciliul celor interesați;
- o mai mare mediatizare în presă a activităților de sprijin a șomerilor;
- șomerii apreciază că serviciile oferite sunt mulțumitoare, personalul din cadrul proiectului fiind conștiincios, amabil și eficient.

Proiectul „Trei măsuri active de ocupare a forței de muncă în județul Teleorman” și-a propus să ofere servicii gratuite șomerilor, orientându-se către serviciile cerute direct de șomeri : cursuri profesionale, organizarea de Târguri de job-uri (Bursa Locurilor de Muncă), medierea ofertei și cererii pe piața forței de muncă în regiune. Totuși, se mențin solicitările grupului-țintă de a li se oferi *un loc de muncă sigur* (și *corespunzător calificării de bază* a șomerului), sau, în cazul inițierii unei afaceri proprii - *sprijin financiar în inițierea afacerii*. Pentru a răspunde acestor solicitări este necesară folosirea unor instrumente conjugate de sprijin a șomerilor, instrumente corelate cu politica de dezvoltare regională a zonei respective.

Problemele majore identificate pe parcursul derulării proiectului sunt:

- reticența majorității membrilor grupului-țintă de a participa la un stagiul de pregătire de scurtă durată, care nu asigură o (re)calificare și nu determină obținerea sigură a unui loc de muncă;
- orientarea membrilor grupului-țintă către servicii cu puternic conținut pragmatic și suport financiar;
- vârsta înaintată a grupului-țintă (vârsta a doua), ceea ce reduce disponibilitatea acestora pentru stagiile de pregătire ale proiectului preferând pensionarea sau desfășurarea de activități în gospodăria proprie;



- nesincronizarea unor inițiative de sprijinire a (potențialilor) șomeri (care să ofere acele servicii utile pentru încurajarea reinsertiei pe piața muncii) cu situațiile de criză pe plan local; exista diferențe în caracteristicile grupului-țintă dintre momentul disponibilizării (elaborarea proiectului) și momentul acordării serviciilor (implementare efectivă a proiectului) în ceea ce privește structura pe vârste, evoluția așteptărilor șomerilor și a disponibilității acestora de pregătire și recalificare etc.;
- nu au existat elemente motivatoare/favorizante din partea mediului ambiant pentru promovarea acestor măsuri: locuri de muncă adecvate, suport financiar pentru dezvoltarea micilor afaceri etc.;
- dinamica pieței forței de muncă locale; locurile de muncă disponibile pe plan local au un specific diferit față de calificarea inițială a membrilor grupului-țintă (disponibilizați din întreprinderi cu specific industrial), ceea ce face dificilă reinsertia pe piața muncii a persoanelor care nu sunt dispuse să ia parte la un stagiu de formare profesională sau de recalificare;
- interesul scăzut al părților interesate și al beneficiarilor (atât angajatori, cât și șomeri) față de implicarea în derularea proiectului; atitudinea membrilor grupului-țintă față de serviciile de tipul măsurilor active pentru (re)insertia pe piața muncii nu este entuziastă;
- atracția „pieței negre a forței de muncă”, cu oportunități de angajare mai atractive din punct de vedere material, dar cu termen scurt și nesigure;
- orientarea șomerilor către muncă în agricultură/ în gospodăria proprie sau către oferte din afara județului/localității;

**RAGC Târgoviște** a transmis, din baza de date preluată de la AJOFM Dâmbovița, în total 1.051 scrisori către disponibilizații RICOP (persoanelor din listele de la AJOFM), din care 551 de scrisori cu confirmare de primire și 500 la primăriile partenere. Au fost returnate un număr de 103 scrisori din care 77 numai din orașul Târgoviște.

Un motiv al returnărilor îl reprezintă mobilitatea foarte mare a persoanelor înregistrate la AJOFM ca șomeri RICOP, peste 20% din persoanele cărora li s-au adresat scrisori recomandate prin care sunt invitați să participe la program și-au schimbat domiciliul sau au plecat în străinătate la lucru.

Un alt motiv îl constituie faptul ca disponibilizările în cadrul planului de restructurare RICOP s-au făcut în perioada 1999-2000, iar până în ianuarie 2003, data de lansare a acestui proiect, o bună parte din cei 4.444 disponibilizați RICOP, respectiv 1.446, s-au pensionat sau sunt în prag de pensionare iar alții, mai tineri, sunt deja angajați în alte activități.

Analizând modul în care șomerii disponibilizați în cadrul Programului RICOP, din județul Dâmbovița, au răspuns la apelurile pentru înscrierea la cursurile de calificare/recalificare, la intenția de a fi sprijiniți în începerea unei activități independente în domeniul serviciilor de apă-canal, se poate menționa gradul scăzut de interes manifestat față de aceste acțiuni. Explicația constă în faptul că 33% din persoanele disponibilizate în cadrul programului RICOP sunt deja pensionate sau în prag de pensie, 12% au deja o calificare superioară celei pe care o oferea proiectul (58 maiștrii, 28 contabili, 168 tehnicieni, 28 subingineri și 53 ingineri).

Principalele probleme cu care se confruntă persoanele membre ale grupului-țintă sunt:

- numărul redus de oferte de locuri de muncă în zona în care locuiesc, mai ales în domeniul în care sunt deja calificați (zonele de proveniență ale celei mai mari părți din disponibilizați, sunt zone monoindustriale, iar în urma desființării locurilor de muncă din unitățile prevăzute în planul de restructurare RICOP nu au fost create decât foarte puține locuri de muncă în alte sectoare);
- perioada lungă în care s-au aflat în șomaj;
- vârsta înaintată (mai mult de jumătate din disponibilizații RICOP, existenți în baza de date a AJOFM Dâmbovița sunt persoane de peste 50 de ani, fapt care le diminuează și mai mult șansele de a-și găsi un alt loc de muncă).

---

De asemenea alte probleme întâmpinate în relația cu grupul-țintă au fost:

- absența de la domiciliu a unui număr important de disponibilizați (aceștia fie s-au mutat de la adresa la care figurează în baza de date AJOFM, fie au plecat la muncă în străinătate);
- perioada de școlarizare destul de lungă, 3 luni de zile cu prezența zilnică obligatorie, a determinat destul de multe refuzuri din partea posibililor cursanți;

Toate aceste probleme au fost identificate ca urmare a:

- analizei bazei de date a AJOFM Dâmbovița, referitoare la disponibilizații RICOP;
- analizei bazei de date a AJOFM Dâmbovița, referitoare la oferta de locuri de muncă în județul Dâmbovița;
- interviurilor realizate cu persoane cuprinse în lista de disponibilizați RICOP;
- interviurilor realizate cu primarii localităților cuprinse în proiect;
- corespondenței purtate cu persoanele din baza de date cu disponibilizații RICOP preluată de la AJOFM Dâmbovița.

**CDES Argeș** (Centrul pentru Dezvoltare Economică și Socială) a identificat printre problemele implementării proiectului, următoarele:

- problema principală, în ceea ce privește grupul-țintă, a fost contactarea beneficiarilor, întrucât datele obținute de la AJOFM Argeș, ITM și DMPS Argeș nu mai erau de actualitate, un procent de 40% dintre aceștia și-au schimbat între timp domiciliul. Echipa de proiect a reușit să ia legătura cu cei aflați în plata ajutorului de șomaj prin intermediul Agenției Locale Pitești, iar ceilalți au fost contactați la domiciliu;
- o altă problemă a fost efectuarea selecției pentru înscrierea lor la tipurile de cursuri oferite prin programul RICOP, deoarece foarte mulți dintre beneficiari au optat pentru cursurile de lucrători în turism-agroturism, agenți vamali și operatori PC,

secretariat, meserii cerute pe piața muncii locale. A fost necesară o evaluare a aptitudinilor și abilităților pentru a putea fi îndrumați către cursul față de care aveau compatibilități;

- întârzierea implementării componentei RICOP IMM a condus la decalarea realizării indicatorului de reangajare planificat, acesta fiind luat în calcul în momentul elaborării proiectului.

### **5.7. Problemele grupului-țintă identificate în urma interviurilor cu șomerii RICOP**

În timpul evaluării proiectelor au fost realizate o serie de interviuri cu disponibilizații RICOP. Din interviuri rezultă o serie de probleme întâmpinate de aceștia în timpul proiectelor.

Principala problemă a acestora o constituia **deplasarea** (costul și timpul) la locul desfășurării cursurilor (de exemplu: șomerii din Moreni care au participat la cursurile de la Universitatea Valahia, șomerii din Valea Lungă și celelalte localități care au participat la cursurile de la Moreni). Legat de participarea la cursuri se poate menționa și imposibilitatea unei prezențe zilnice pe o durată lungă de timp, din cauza unor probleme personale necesare a fi rezolvate pentru familie. Acest aspect este mai pregnant la femei.

O altă problemă a șomerilor după terminarea cursurilor a reprezentat-o **găsirea** unui loc de muncă decent. Ei așteptau o implicare mai mare a beneficiarilor de granturi în aceasta problemă. În rest majoritatea erau foarte mulțumiți de calitatea cursurilor (de exemplu șomerii din proiectele de la Universitatea Valahia, CNIPMMR, ARDELIE, Câmpulung Muscel, CDES Argeș).

**Salariul** rămâne unul din principalii factori de atracție sau respingere a unui loc de muncă. Nivelul acestuia trebuie să fie mai mare decât ultimele ajutoare financiare primite de către șomer și trebuie să acopere substanțial costul unei eventuale navete până la locul de muncă (de exemplu problema navetei: comuna /oraș (Dărmănești - Moreni) sau oraș /oraș (Moreni - Târgoviște): costul unui bilet dus-întors Dărmănești – Moreni este de 40.000 lei reprezentând 880.000 lei lunar de 2,5 milioane lei salariu minim oferit în general șomerilor).

---

**Programul de lucru** constituie un element foarte important pentru femeile șomer, deoarece un program prelungit sau neadecvat împiedică realizarea normală a responsabilităților casnice/ gospodărești și de familie (de exemplu programul de lucru la confecții este de la 7.00 la 19.00 și este puțin acceptabil pentru femei).

### **Posibile recomandări**

Efectuarea unor anchete socio-profesionale și psihologice care să includă toate persoanele disponibilizate sau în curs de disponibilizare pentru a determina capacitatea și motivația de a urma cursuri de recalificare sau alte forme de asistență în cadrul unor măsuri active. În condițiile în care o parte dintre disponibilizați au cerut singuri să fie incluși pe listele de disponibilizare, pe de-o parte atrași de sumele acordate, pe de altă parte cu dorința de a se retrage în mediul rural pentru gospodărirea proprietății (agricole) este inoportun a încerca/forța atragerea acestor persoane în cursuri și alte măsuri (RICOP) lucru ce duce la risipa de resurse semnificative. Rezultatele acestor anchete ar trebui să fie disponibile pentru organizațiile care propun proiecte în domeniul forței de muncă/șomerilor.

Plățile compensatorii și alte contribuții bănești pentru susținerea șomerilor trebuie legate direct de participarea șomerilor la cursuri de calificare/recalificare și la măsuri active de ocupare. Considerăm că plata unor șomeri în condițiile în care aceștia nu depun efort pentru găsirea unui alt loc de muncă compromite spiritul instituției AJOFM și anume acela de a ajuta forța de muncă disponibilă să reintre în câmpul muncii. Astfel, plățile să fie efectuate numai în măsura în care șomerul participă la măsuri organizate sau susținute de către AJOFM.

## CONCLUZII

Până la începutul anilor '90 sistemul protecției sociale din țările Europei Centrale și de Est a avut o structură puternic centralizată, beneficiile și serviciile sociale fiind furnizate în exclusivitate de la buget.

După 1990 în majoritatea țărilor din regiune ponderea cheltuielilor sociale publice în PIB s-a diminuat progresiv în termeni reali, iar oamenii au fost tot mai rar compensați datorită restrângerii rolului mecanismelor protective universale ale statului.

Una din sursele “deprivării sociale” respectiv a diminuării funcțiilor de protecție ale statului, în acești ani o reprezintă ritmul încetinit cu care s-au făcut ajustările cuanturilor beneficiilor sociale (pensii, șomaj, sănătate) a căror valoare reală a fost permanent erodată de inflație.

Beneficiile de asigurări sociale au fost restrânse iar accesul la acestea condiționat de ocupare, acestea devenind chiar un factor de polarizare a societății (cu o minoritate, în aproape toate țările, care are acces la o sferă vastă de beneficii și de servicii sociale iar o majoritate care pierde aproape toate șansele de a mai fi sprijinită). În condițiile în care costurile tranziției sunt foarte severe pentru individ o asemenea tendință ar fi de neacceptat și puțin plauzibilă în reforma protecției sociale.

Beneficiile sociale care au fost acordate de stat, începând cu pensiile, incluzând apoi cele familiale și de îngrijire a sănătății tind să devină din ce în ce mai restrictive și, datorită lipsei investițiilor în sectorul de stat, să fie furnizate de instituții private.

Chiar dacă în țările central și est-europene reformele în domeniul protecției sociale continuă, considerăm că problemele majore cu care se confruntă țin, în principal, de volumul resurselor disponibile care adesea fac ca nivelul prestațiilor să nu se ridice nici măcar la nivelul minim al așteptărilor populației. Ar fi illogic ca la momentul actual să se pretindă o eficiență ridicată a acestor sisteme în condițiile în care insecuritatea materială tinde să afecteze noi categorii de populație.

În acest sens considerăm că sistemele de **protecție socială devin eficiente** doar dacă, prin beneficiile furnizate, se constată ameliorarea efectivă a nivelului de trai al oamenilor și dacă se realizează un control riguros al costurilor sistemului pentru ca prestațiile să ajungă numai la cei îndreptățiți.

Tipurile de intervenții trebuie să se schimbe și să trecem de la “statul pasiv-providență” la “statul activ-providență” în care integrarea pe piața muncii prin măsuri active să fie elementul de bază (Rosanvallon, 1998).

Procesul de tranziție de la economia centralizată la economia bazată pe legile pieței a determinat modificări profunde în toate planurile: politic, economic și social. Țările Europei Centrale și de Est se confruntă cu probleme de restructurare economică dintre cele mai dificile. În acest context, creșterea șomajului este o consecință firească a procesului de tranziție.

Diferențele dintre țările analizate (Republica Cehă, Bulgaria, Polonia, România, Ungaria, Slovacia) par a fi la prima vedere neesențiale. Dar demersul comparativ sugerează o altă configurație. Astfel, condițiile inițiale au fost diferite în țările menționate.

La începutul anilor ‘90, Polonia și Ungaria erau deja angajate în reforma economică. Celelalte țări scăpate din “chingile” economiei planificate se aflau, în aceeași perioadă, într-o situație alarmantă. Schimburile economice orientate spre CAER au împiedicat accesul pe piețele occidentale.

Poziția geografică influențează evoluția țărilor respective. Din acest punct de vedere sunt mai avantajate Cehia, Polonia și Ungaria, care beneficiază de vecinătatea unor țări foarte dezvoltate.

Gradul de centralizare economică, relativ scăzut, conferă Cehiei o poziție privilegiată. Procesul de restructurare a dat rezultate foarte bune în Cehia, țară în care se menționează din ce în ce mai des faptul că tranziția a luat sfârșit. România și Bulgaria se situează la polul opus Cehiei. Ele nu au realizat progrese semnificative în restructurarea economică.

Politicile antișomaj au fost promovate diferit de la o țară la alta. Politicile pasive care au caracter de suport rămân încă foarte bine dezvoltate. Cu toate acestea, ele favorizează șomajul de lungă durată

având caracter demotivator asupra muncii. De altfel, durata medie a șomajului tinde să treacă de 10 luni în țările analizate. Reducerea perioadei de acordare a ajutorului de șomaj a contribuit la flexibilizarea pieței muncii în Cehia și a dat rezultate bune în Slovacia.

Politicile active care, după părerea specialiștilor Băncii Mondiale, precum și a celor din țările Europei Centrale și de Est, sunt cele mai adecvate, au căpătat amploare mai ales după 1994. Cel puțin pe termen scurt, impactul lor e relativ redus.

Dezvoltarea unor sisteme coerente de măsuri active atât la nivel național cât și la nivel local pare să fie soluția menținerii șomajului la niveluri acceptabile. O caracteristică importantă este descentralizarea activităților contra șomajului, măsură care poate conduce la o mai bună gestionare și focalizare a fondurilor existente. Rolul organizațiilor neguvernamentale poate fi decisiv în această situație.

România se confruntă cu probleme de restructurare economică dintre cele mai dificile. În acest context, creșterea șomajului este o consecință firească a procesului de tranziție. Șomajul a cunoscut o evoluție ascendentă în perioada 1990-2004.

Tinerii reprezintă categoria de vârstă cu ponderea cea mai ridicată în totalul șomerilor.

Politicile active de prevenire și combatere a șomajului dezvoltate în ultimii ani au dat rezultate parțiale, ele contribuind doar în mică măsură la temporizarea creșterii nivelului șomajului.

Dezvoltarea unor sisteme coerente de măsuri active atât la nivel național cât și la nivel local pare să fie soluția menținerii șomajului la niveluri acceptabile.

O caracteristică importantă este descentralizarea activităților contra șomajului, măsură care poate duce la o mai bună gestionare și focalizare a fondurilor existente.

Apariția și dezvoltarea fenomenului de șomaj, ca efect al aplicării reformei economice în perioada complexă de tranziție de la economia excesiv centralizată la economia de piață, a impus adoptarea de către guvern a unor politici de diminuare a fenomenului de șomaj și limitarea acestuia.



---

După anul 1990, anul care a marcat începutul tranziției la economia de piață, Guvernul României a fost obligat să adopte măsuri politice de bază pentru asigurarea protecției sociale a șomerilor, integrarea profesională a absolvenților diverselor instituții de învățământ preuniversitar (post-liceal, liceal, profesional, complementar sau de ucenici) și învățământ superior, încadrarea în producție a handicapaților etc.

Adoptarea măsurilor politice de combaterea și limitarea șomajului se referă la:

a. *politici pasive* care reprezintă, în principal, plata în numerar a unor indemnizații indexații lunare (ajutorul de șomaj și alocația de sprijin) care sunt limitate în timp (ajutorul de șomaj se plătește pe o perioadă de 9 luni iar alocația de sprijin pe o perioadă de 18 luni de la termenul de expirare a ajutorului de șomaj diferite ca valoare (ajutorul de șomaj se stabilește în funcție de vechimea în muncă și de nivelul salariului net din ultimele 3 luni iar alocația de sprijin reprezintă 60% din salariul de bază minim net pe economie).

b. *politici active* care sunt orientate către sprijinirea șomerilor să se reîntoarcă la locul de muncă avut și respectiv încadrarea în producție a absolvenților diverselor forme de învățământ.

Politici active în combaterea și limitarea șomajului reprezintă, în general, inițiativă și acțiuni individuale, de grup sau comunitare, sprijinite de regulă de autoritatea publică la nivel local, sau național. În cadrul acestor măsuri menționăm:

- ajutor pentru integrare profesională;
- subvenții pentru integrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ;
- cheltuieli pentru cursuri de calificare, recalificare și perfecționare pregătire profesională a șomerilor;
- credite avantajoase acordate din fondul de șomaj, întreprinderile mici și mijlocii care încadrează șomeri;
- compensații bănești pentru încălzirea locuințelor șomerilor;

- compensații bănești pentru șomajul tehnic al personalului civil care lucrează în industria destinată apărării naționale și ordinii publice;
- subvenții pentru ocuparea forței de muncă;
- alte cheltuieli ocazionate de organizarea și desfășurarea activității în rândul șomerilor.

Conceperea unor politici adecvate în domeniul șomajului trebuie să urmărească evoluția acestuia atât pe termen scurt cât și pe termen mediu și lung.

Politicile pe termen scurt urmăresc atingerea următoarelor obiective:

- a) monitorizarea șomajului pentru a anticipa zonele critice ale economiei care ar putea genera șomaj, astfel încât să se creeze noi locuri de muncă. S-ar reuși astfel atenuarea șocurilor produse de un șomaj rapid;
- b) crearea de instituții pe piața muncii (oficii, agenții) care să ușureze mobilitatea forței de muncă;
- c) corelarea politicilor pasive cu cele active pentru prevenirea șomajului de lungă durată;
- d) descentralizarea sistemelor de gestionare a șomajului pentru a realiza supervizarea la nivel local;
- e) dezvoltarea angajării forței de muncă în lucrări și servicii publice.

Politicile pe termen mediu au două obiective principale:

1. crearea de instituții, începând cu îmbunătățirea burselor de forță de muncă și ajungând până la scheme de recalificare dintre cele mai complexe care vor fluidiza mobilitatea muncitorilor. Acest cadru instituțional va contribui la creșterea capacității de adaptare a muncitorilor la cererea de forță de muncă.
2. atenuarea șocurilor provocate de concedierile masive prin:
  - implicarea tuturor partenerilor sociali (patroni, reprezentanții lucrătorilor și guvernul);

- corelarea măsurilor cu programele de privatizare din diferite sectoare economice și zone geografice;
- alocarea resurselor la nivel local, astfel încât acesta să poarte răspunderi majore în administrarea lor.

Politicile pe termen lung urmăresc ameliorarea flexibilizării forței de muncă în condițiile unor schimbări profunde și repetate. Promovarea acestor măsuri active și mai ales creșterea ariei lor de impact ar putea contribui la menținerea șomajului la niveluri acceptabile și la flexibilizarea pieței muncii.

ANEXE

Anexa 4.1. Asigurările de șomaj și protecția socială a șomerilor în Europa Centrală și de Est

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Bazele statutare de aplica- bilitate	<p>Codul de asigurare publică obligatorie din 1999</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea de promovare a ocupării forței de muncă din 2002</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 1/1991 privind ocuparea forței de muncă (ultimul amendament 155/2000)</li> <li>• Legea nr. 9/1991 privind ocuparea și activitatea organismelor naționale cehe în domeniul ocupării (ultimul amendament 271/2001)</li> <li>• Legea nr. 100/1988 privind securitatea socială (ultimul amendament 258/2000)</li> <li>• Legea nr. 482/1991 cu privire la nevoia socială</li> </ul>	<p>Legea nr. IV din 1991 cu privire la promovarea ocupării și susținerea șomerilor</p>	<p>Legea din 14.12.1994 cu privire la ocupare și prevenirea șomajului, modificată</p>	<p>Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea de muncă</p>	<p>Legislația de bază: Legea nr. 387/1996 cu privire la ocuparea forței de muncă</p>

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Principii de bază		<p>(ultimul amendament 133/1997)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 463/1991 cu privire la standardul minim de viață (ultimul amendament 333/2001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficii ale asigurării obligatorii</li> <li>• Solidaritate</li> <li>• Subvenția de stat</li> <li>• Managementul de stat</li> </ul>	Modelul bazat pe principiul solidarității asigură un beneficiu sub forma unui preț global plătit din Fondul de Muncă al Statului, care este finanțat din contribuțiile angajaților.	Asigurarea socială.	Sistemul de asigurare obligatorie. Dreptul la autoare pe o perioadă determinată de timp. După aceasta perioadă statul acordă sprijin/subvenții din sistemul de asistență socială.
Aplicabilitate	Toate persoanele angajate cu un	Toți cetățenii cu domiciliu permanent.	Toți salariații. (toți salariații unguri care	– populația angajată cu contract de	Populația activă (peste 16 ani și până	Angajații, lucrătorii pe cont propriu

	<b>Bulgaria</b>	<b>Republica Cehă</b>	<b>Ungaria</b>	<b>Polonia</b>	<b>România</b>	<b>Slovacia</b>
	contract de muncă, managerii și supervizorii de întreprinderi.		lucrează cu un contract de muncă. Sistemul nu acoperă cazurile liberilor profesioniști, a celor care lucrează sub auspiciile unui contract de cod civil, etc.)	muncă – lucrători pe cont propriu care desfășoară activități non-agricole și care au venituri lunare egale sau care depășesc salariul minim pe economie.	la vârsta legală de pensionare )	și șomerii care au rezidență permanentă.
Șomajul total 1. Condiții principalele condiții	<ul style="list-style-type: none"> <li>● vârstă peste 16 ani</li> <li>● șomer voluntar sau involuntar</li> <li>● înregistrat ca șomer la Agenția Locală de Ocupare a Forței de Muncă</li> <li>● să nu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● să nu lucreze</li> <li>● să nu urmeze cursuri de învățământ</li> <li>● să fie înregistrat la un serviciu de ocupare ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.</li> <li>Deși acest lucru nu se specifică, ajutorul de șomaj</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● în caz de șomaj involuntar;</li> <li>● să nu fie îndreptățiți la pensie de vârstă, invaliditate sau pensie de incapacitate survenită în urma unui accident;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● rezidenți permanenți sau refugiați;</li> <li>● șomeri involuntari;</li> <li>● persoane care nu lucrează;</li> <li>● înregistrați la agenția de ocupare a forței de muncă;</li> </ul>	<p>Ajutorul de șomaj:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● să fie înregistrat la Oficiul pentru șomaj</li> <li>● să fie apt de muncă</li> <li>● să aibă un venit care să se situeze sub 50% din salariul minim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● să nu lucreze</li> <li>● să fie înregistrat la Oficiul de Muncă</li> <li>● să nu fi îndeplinit condițiile pentru acordarea pensiei de vârstă sau a</li> </ul>

	<b>Bulgaria</b>	<b>Republica Cehă</b>	<b>Ungaria</b>	<b>Polonia</b>	<b>România</b>	<b>Slovacia</b>
	primească pensie de bătrânețe sau pensie de muncă pentru retragerea timpurie din muncă I să nu desfășoare activități care să impună o asigurare obligatorie	nu se acordă în care șomerii au îndeplinit condițiile care le dau dreptul la beneficii de bătrânețe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• să fie în căutarea unui loc de muncă;</li> <li>• să coopereze cu Centrul de Muncă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• să fi îndeplinit condițiile perioadei de cotizație;</li> <li>• să aibă cel puțin 18 ani;</li> <li>• să nu fie îndreptățiți la o pensie de vârstă sau de împartă cu membrii familiei</li> <li>• să nu primească alocații de reabilitare, boală, maternitate sau de îngrijire a copilului.</li> </ul>	<p>net pe țară</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să nu fi îndeplinit condițiile pentru acordarea pensiei de vârstă</li> <li>• să nu dețină sau să nu împartă cu membrii familiei terenuri care să depășească o anumită suprafață.</li> <li>Ajutorul de integrare profesională: <ul style="list-style-type: none"> <li>• se acordă absolvenților în primul an după absolvire.</li> </ul> </li> </ul>	celei de invaliditate
Perioada limită de asigurare	9 luni de asigurare în registrul de	12 luni de activitate lucrativă, de studiu sau de îngrijire a	Plata contribuției pentru cel	Cel puțin 365 de zile calendaristice		<ul style="list-style-type: none"> <li>• cel puțin 24 de luni (6 luni pentru</li> </ul>

	<b>Bulgaria</b>	<b>Republica Cehă</b>	<b>Ungaria</b>	<b>Polonia</b>	<b>România</b>	<b>Slovacia</b>
	asigurări în ultimele 15 luni calendaristice precedente șomajului.	unui copil mai mic de 3 ani în ultimii 3 ani.	puțin 200 de zile în ultimii 4 ani.	în ultimele 18 luni care au precedat datei înregistrării șomajului.		muncitorii sezonieri) de contribuție la asigurările de șomaj în ultimii 3 ani <ul style="list-style-type: none"> <li>• dacă șomajul este întrerupt prin reangajare, contribuitorul trebuie să aibă 6 luni efective lucrate pentru a intra din nou în plată</li> </ul>
Vârsta maximă	_____	Vârsta de pensionare	62 de ani (vârsta de pensionare)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femei: 60 de ani</li> <li>• Bărbați: 65 de ani</li> </ul>	Ajutoarele nu se acordă persoanelor care satisfac condițiile de pensionare.	
Testarea mijloacelor	_____	_____	_____	Venitul lunar maxim: 50% din salariul minim pe țară.	Nu beneficiază de ajutor de șomaj următoarele	_____



	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Perioada de așteptare	Perioadă de așteptare de 3 luni de la data încetării relațiilor de muncă pentru șomerii voluntari și	_____	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Șomaj involuntar: nu este perioadă de așteptare</li> <li>• Șomaj voluntar: 90 de zile calendaristice</li> </ul>	6 zile	<p>categorii de persoane:</p> <p>a) persoanele care, împreună cu familiile lor, dețin cel puțin 20 000 m<sup>2</sup> de pământ arabil la câmpie sau deal și 40 000 m<sup>2</sup> în regiuni montane;</p> <p>b) persoanele al căror venit se ridică la minim 20% din salariul lunar net pe economie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pentru prima perioadă de șomaj: nu există</li> <li>• Pentru perioada de așteptare</li> <li>• Următoarea</li> </ul>

	<b>Bulgaria</b>	<b>Republica Cehă</b>	<b>Ungaria</b>	<b>Polonia</b>	<b>România</b>	<b>Slovacia</b>
	<p>pentru cei concediați pe motive disciplinare.</p>		<p>după înregistrarea la Centrul de Muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concediere: 90 de zile calendaristice după înregistrarea la Centrul de Muncă</li> </ul>		<p>integreare profesională: absolvenți: 60 de zile de la momentul terminării studiilor</p>	<p>perioadă de șomaj: 6 luni după mutarea din regiunea persoanelor fără loc de muncă timp în care trebuie plătite contribuțiile pentru asigurarea de șomaj.</p>
<b>2. Beneficii Factori determinanți</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veniturile anterioare;</li> <li>• Salariul minim lunar standard la nivel național;</li> <li>• Perioada de lucru anterioară;</li> <li>• Motivele pentru părăsirea ultimului loc de muncă.</li> </ul>	<p>Veniturile anterioare și durata perioadei inactice în muncă.</p>	<p>Salariul mediu brut din anul calendaristic precedent.</p>	<p>Beneficiu în rată fixă</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ajutorul de șomaj</li> <li>• ajutorul de integreare profesională.</li> <li>• zilele calendaristice.</li> </ul>	<p>Veniturile brute și durata contribuțiilor</p>

Veniturile de referință și plafonul	<b>Bulgaria</b> Venituri în funcție de care au fost percepute cotizațiile cu 9 luni înainte de momentul șomajului. Veniturile de referință se limitează la de 10 ori salariul minim standard lunar la nivel național.	<b>Republica Cehă</b> Veniturile lunare medii nete din perioada de lucru precedentă. Pentru o persoană care nu a fost angajată, se ia ca referință Media Nevoilor Personale.	<b>Ungaria</b> Salariul mediu brut din anul calendaristic precedent. Plafonul: nu există	<b>Polonia</b> Beneficiu în rată fixă	<b>România</b> Salariul mediu net din ultimele 3 luni. În alte privințe, salariul minim net la nivel național. Nu există plafon.	<b>Slovacia</b> ● După 6 luni de plată a contribuțiilor: veniturile brute din ultimele 6 luni ● Pentru cei care au cotizat mai puțin de 6 luni, terminând-și stațiul militar, care au avut de în grijă un copil sau o persoană invalidă sau care au primit ajutoare de boală sau de invaliditate, venitul de referință s-a stabilit la 3000 SKK pe lună.
-------------------------------------	---	---	--	--	--	--

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Rata/va- loarea beneficiilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>60% din veniturile medii lunare brute din ultimele 9 luni de lucru.</li> <li>Ajutorul minim este de 80% din salariul lunar minim standard la nivel național iar ajutorul maxim este de 150% din salariul minim.</li> <li>Valoarea ajutorului pentru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primele 3 luni: 50% din venituri</li> <li>Următoarele 3 luni: 40% din venituri</li> <li>Pe perioada recalificării: 60% din venituri</li> <li>Maximum: de 2,5 ori minimul lunar de subzistență a unui adult (10 250 CZK) și crescut până la de 2,8 ori pe timpul recalificării (11 480 CZK), lunar.</li> <li>Pentru cei care nu au realizat anterior venituri (ex.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>65% salariul mediu</li> <li>Minimum: 90% din pensia minimă de vârstă</li> <li>Maximum: de 2 ori ajutorul minim de șomaj</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajutorul de șomaj se plătește lunar ca procent din «alocația de bază» («Basic Allowance» - BA; PLN 476,70 lunar de la 01.09.2001 la 28.02.2002).</li> <li>Proporția depinde de mărimea perioadei active înainte de momentul șomajului :</li> <li>De la 1 la 5 ani de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuantumul indemnizației de șomaj este o sumă fixă, neimpozabilă, lunară, reprezentând 75% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acestuia.</li> <li>Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ sau pentru persoanele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plafon: de 1,5 ori minimul lunar de subzistență pentru adult de 5685 SKK.</li> <li>Primele 3 luni: 50% din baza de evaluare</li> <li>Perioada rămasă: 45% din baza de evaluare</li> </ul>

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
	<p>lucrătorii în regim part-time este proporțional cu timpul de lucru stabilit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Șomerii voluntari (în afara celor forțați să-și părăsească locul de muncă prin amenajamente drastice la contract) și cei concediați din motive disciplinare primesc 80% din salariul minim pe o perioadă de 4 luni.</li> <li>• A cei care se înscriu pentru un nou ajutor de șomaj în decurs de 3</li> </ul>	<p>studenții):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primele 3 luni: 50% din standardul minim de viață (2050 CZK)</li> <li>- Următoarele 3 luni: 40% din standardul minim de viață (1640 CZK)</li> <li>- Pe perioada recalificării: 60% din standardul minim de viață (2460 CZK)</li> </ul>		<p>activitate în muncă: 80% din BA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De la 5 la 20 ani de activitate în muncă: 100% BA</li> <li>• Peste 20 ani de activitate în muncă: 120%</li> </ul>	<p>care, înainte de efectuarea stagiului militar, nu au fost încadrate în muncă și care, după 30 de zile de la încetarea serviciului militar nu s-au angajat, indemnizația de șomaj este o sumă fixă, neimpozabilă, lunară, reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acestuia.</p>	

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Durata plății	<p>ani de la expirarea ultimului ajutor primesc 80% din salariul minim standard la nivel național pe o perioadă de 4 luni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Până la 3 ani: 4 luni</li> <li>• Între 3 și 5 ani: 6 luni</li> <li>• Între 5 – 10 ani: 8 luni</li> <li>• Între 15– 20 ani: 10 luni</li> <li>• Între 20 – 25 ani: 11 luni</li> <li>• Peste 25 ani: 12 luni</li> </ul>	<p>6 luni</p> <p>În cazul în care sunt urmate cursuri de recalificare, atunci ajutorul de șomaj se acordă până la finalizarea acestor cursuri.</p>	<p>Pentru fiecare 5 zile de contribuție la sistemul asigurărilor pentru șomaj se acordă o zi de plată a ajutorului de șomaj, până la maximum 270 de zile de ajutor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 luni în zonele în care rata de ocupare este egală sau mai mică decât rata medie de ocupare la nivel național</li> <li>• 12 luni în zonele în care rata de ocupare este mai mare decât media de ocupare la nivel național</li> </ul>	<p>Indemnizația de șomaj se acordă șomerilor în funcție de stagiul de cotizare, astfel:</p> <p>a) 6 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de până la 5 ani, dar nu mai puțin de 1 an</p> <p>b) 9 luni, pentru persoanele cu un stagiu</p>	<p>Zile calendaristice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• până la 15 ani de cotizății: 6 luni plătite</li> <li>• peste 15 ani de cotizății: 9 luni plătite</li> </ul>

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
				<ul style="list-style-type: none"> <li>18 luni în zonele în care rata de ocupare este de două ori mai mare decât rata medie de ocupare la nivel național, dacă petentul are o perioadă de cotizare de 20 de ani sau dacă soțul/soția este șomer/ă și nu are dreptul la o alocație de șomaj iar soții au în întreținere cel puțin un copil cu vârsta până în 15 ani.</li> </ul>	de cotizare cuprins între 5 și 10 ani c) 12 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare mai mare de 10 ani	
<b>Sancțiuni</b>	Nu există sancțiuni. Au existat în legea	Încetarea acordării ajutorului de șomaj sau penalizarea cu până la 10 000 CZK	Ajutorul de șomaj se suspendă în cazul în care	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligația de a înapoia ajutorul acordat necuvenit;</li> </ul>	Obligația de a înapoia orice sumă necuvenită +	În cazul în care șomerul a încetat relațiile de

	<p><b>Bulgaria</b> precedentă cu privire la Protecția contra șomajului și promovarea ocupării din 1998, însă ele nu mai sunt prevăzute în noul act normativ.</p>	<p><b>Republica Cehă</b> în caz de abateri grave (ex. furnizarea de informații false sau necooperarea)</p>	<p><b>Ungaria</b> șomerul: - refuză un loc de muncă ce i s-a oferit, - refuză consilierea profesională, - îndeplinește condițiile care îi dau drept de pensie (de vârstă, de invaliditate, de invaliditate în urma unui accident), - prestează o activitate remunerată (cu excepția activităților publice și a contractelor pe termen scurt (max. 90 de zile), dacă persoana respectivă le</p>	<p><b>Polonia</b> ? Dreptul la ajutor de șomaj încetează în caz de: - refuzul, din motive nejustificate, din partea șomerului de a accepta un loc de muncă, un curs de recalificare sau o activitate în domeniul public; - încetarea contractului de muncă din inițiativa salariatului sau concedierea salariatului, fără avertisment, din cauze care țin de acesta, pe</p>	<p><b>România</b> penalizare.</p>	<p><b>Slovacia</b> muncă sau activitatea pe cont propriu din motive neîntemeiate (pentru liberii profesioniști un venit impozabil mai mic de 9000 de SKK reprezintă un motiv serios), durata plății ajutorului de șomaj va fi redusă la jumătate.</p>
--	--	--	--	---	---------------------------------------	---



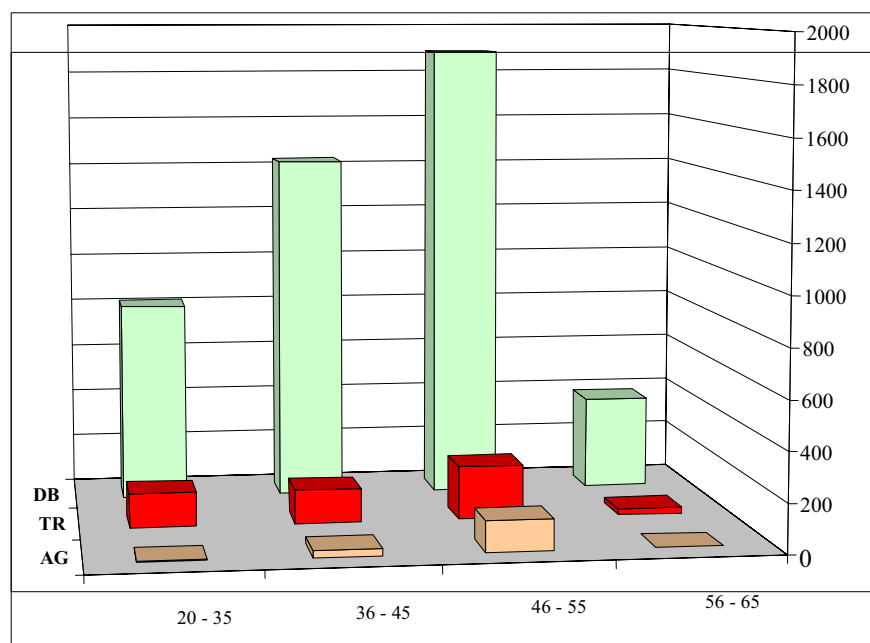
	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
			raportează la oficiul de muncă).	durata a 6 luni precedente datei de înregistrare a șomajului la Oficiul de Muncă		
<b>Cumularea cu alte beneficii sociale</b>	_____	Ajutorul de șomaj poate fi cumulat cu alocația de asistență socială – nivelul de suport depinde de standardul minim de viață, de venituri și cheltuieli.	Șomerul este considerat a fi o persoană asigurată, drept pentru care el/ea are dreptul la orice tip de ajutor.	Este posibilă cumularea cu alocația familială.	Alocația de stat pentru copil, asistența medicală gratuită, pensia de invaliditate, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, ajutorul de înmormântare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● nu este posibilă cumularea cu ajutoarele în bani pentru boală, invaliditate, maternitate sau bătrânețe;</li> <li>● este posibilă cumularea cu alocația pentru creșterea copilului, însă nu și cu alocația pentru părinți;</li> <li>● este posibilă cumularea cu ajutorul social.</li> </ul>

	Bulgaria	Republica Cehă	Ungaria	Polonia	România	Slovacia
Cumularea cu veniturile din muncă	_____	Nu este permisă cumularea veniturilor și a compensațiilor pentru șomaj.	În principiu nu se permite nici un fel de cumulare. (excepție: activitățile publice și contractele de muncă pe termen scurt (max. 90 de zile), în cazul în care el/ea raportează la Oficiul de Muncă).	Nu este permisă cumularea.	Cumularea este posibilă în cazul în care aceste venituri nu depășesc jumătate din salariul minim net pe țară.	Nu este permisă cumularea.

Sursa: MISSOC INFO, 2002.

### Anexa 5.1. Analiza grupului-țintă pe județe

Următorul grafic prezintă repartizarea disponibilizaților RICOP în cele trei județe ale zonei 3.

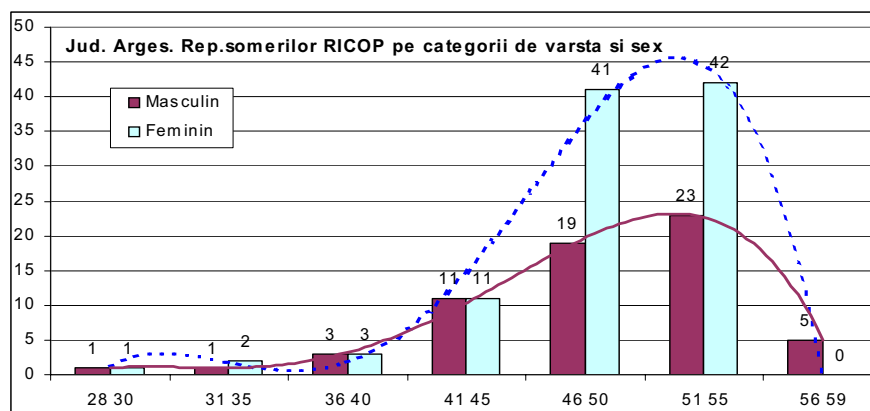


Din interpretarea datelor (repartizarea șomerilor RICOP pe categorii de vârstă și sexe) pe județe, menționăm câteva concluzii.

**Județul Argeș** – are un total de 163 șomeri din care 138 în mediul urban (85%) și 25 din mediul rural (15%). Se constată o distribuție neuniformă a șomerilor, numărul celor din mediul urban fiind mult mai mare decât cei din mediul rural. Vârsta minimă 28, vârsta maximă 59 ani, *vârsta medie 48,5 ani*. Vârsta medie este foarte mare.

În grupul-țintă din județul Argeș se constată o preponderență a femeilor, în special, la grupele de vârstă de 46-50 de ani și 51-55 ani. Acest fapt se explică prin profilul textil al fabricii care a efectuat disponibilizările și anume S.C. Argeșana SA. De asemenea, observăm o constanță în repartitia șomerilor bărbați din grupele de vârstă 46-55 ani. La acești șomeri din grupele de vârstă 46-55 de ani este necesară o recalificare în raport cu fostele locuri de muncă. În județul Argeș în anul 2003 (lunile ianuarie, februarie, martie 2003) s-au creat un număr de 4200 de locuri de muncă, deci oportunitatea de a găsi un loc de muncă este relativ ridicată, problema rămânând vârsta înaintată a celor disponibilizați.

<b>Distribuția șomerilor RICOP din județul Argeș pe categorii de vârstă și sexe</b>			
<i>Grupa de vârstă</i>	<i>Masculin</i>	<i>Feminin</i>	<i>Total</i>
28-30	1	1	2
31-35	1	2	3
36-40	3	3	6
41-45	11	11	22
46-50	19	41	60
51-55	23	42	65
56-59	5	0	5
Total	63	100	163
Procent	39%	61%	

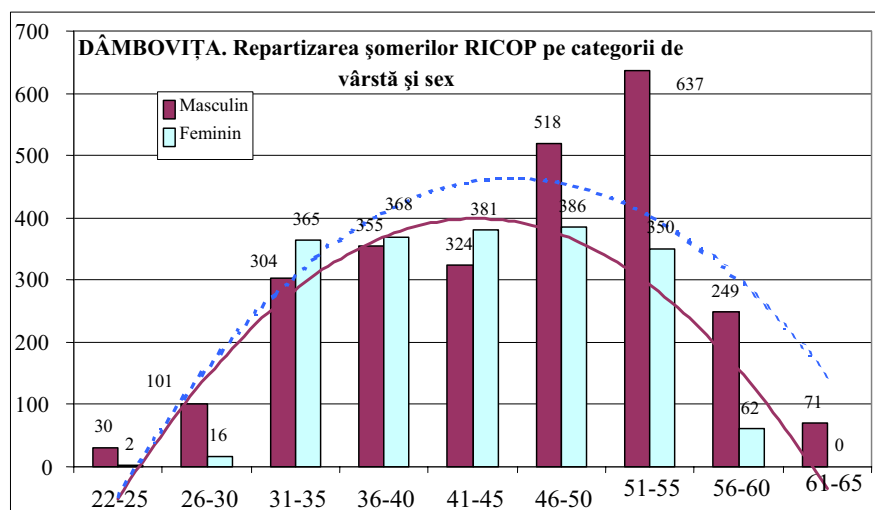


**Județul Dâmbovița** - total **4.519** șomeri (4.444 disponibilizați domiciliați în județul Dâmbovița) din care 1.922 în mediul urban (43%) și 2.597 din mediul rural (57%). Se constată un echilibru între cele două grupe, șomerii din mediul rural fiind în ușor avans numeric față de cei din mediul urban (Târgoviște, Moreni). Vârsta minimă 22 ani, vârsta maximă 64 ani, *vârsta medie 44,7 ani*.

În grupul-țintă din județul Dâmbovița se constată o preponderență a bărbaților, în special, la grupele de vârstă 46-50 de ani și 51-55 ani care sunt aproape duble față de grupele mai tinere. Această situație se datorează faptului că șomerii provin din unități cu profil mecanic și metalurgic (UPET Târgoviște, COST Târgoviște și SARO Târgoviște) și din unități ale armatei (Romarm Mija și Romarm Moreni).

De asemenea, observăm un număr constant la femeile șomere (RICOP) din județul Dâmbovița, în grupele de vârstă 31-55 ani (365-386 persoane), aproape jumătate din acestea având peste 46 de ani, și deci mai greu de recalificat.

<b>Distribuția șomerilor RICOP din județul Dâmbovița pe categorii de vârstă și sexe</b>			
<i>Grupe de vârstă</i>	<i>Masculin</i>	<i>Feminin</i>	<i>Total</i>
22-25	30	2	32
26-30	101	16	117
31-35	304	365	669
36-40	355	368	723
41-45	324	381	705
46-50	518	386	904
51-55	637	350	987
56-60	249	62	311
61-65	71	0	71
Total	2589	1930	4519
Procent	57%	43%	

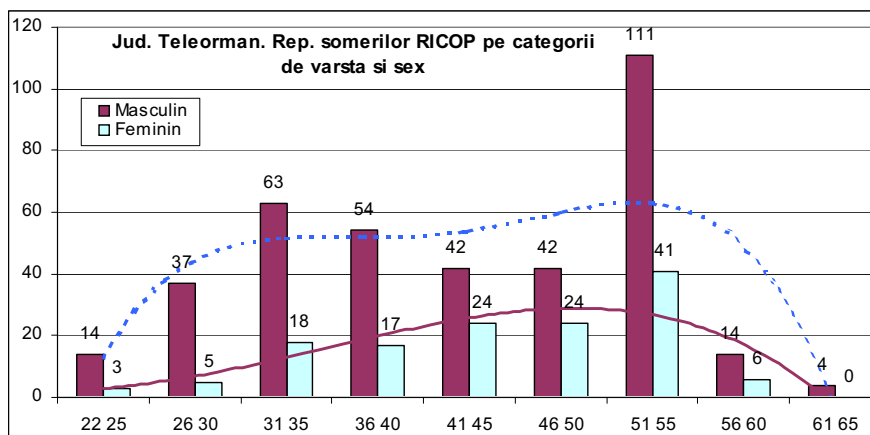


**Județul Teleorman** - total 519 șomeri RICOP din care 324 din mediul urban (62 %) și 195 din mediul rural (38 %). Vârsta minimă 22 ani, vârsta maximă 62 ani, *vârsta medie 43,2 ani*.

În grupul-țintă din județul Teleorman se constată o preponderență a bărbaților, în special, la grupele de vârstă 31-35 ani, 36-40 ani și 51-55 ani. Șomerii din acest județ provin de la SC Rova SA Roșiorii de Vede și SC Electroturris SA Turnu Măgurele, unități cu profil mecanic.

La grupele de vârstă 22-40 ani și 51-65 ani ponderea femeilor reprezintă doar 25% din numărul bărbaților. La grupele de vârstă 41-50 ani numărul femeilor reprezintă 50% din numărul bărbaților. Cele două curbe reprezintă media grupului-țintă. Jumătate din numărul de bărbați au vârsta până în 45 de ani situație ce avantajează posibilitatea reintegrării prin recalificare.

Distribuția șomerilor RICOP din județul Teleorman pe categorii de vârstă și sex			
Grupe de vârstă	Masculin	Feminin	Total
22-25	14	3	17
26-30	37	5	42
31-35	63	18	81
36-40	54	17	71
41-45	42	24	66
46-50	42	24	66
51-55	111	41	152
56-60	14	6	20
61-65	4	0	4
Total	381	138	519
Procent	73%	27%	



## Anexa 5.2. Descrierea sumară a proiectelor MAO și MRS

### *Descrierea proiectelor MAO*

<p>Titlul proiectului: O nouă șansă prin recalificare Beneficiar: S.C. PRO SM SRL -Alexandria Localizare: Alexandria, Roșiorii de Vede, Turnu Măgurele – județul Teleorman Grant Phare: 43.456 euro Co-finanțare: 5.480 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Organizarea și desfășurarea de cursuri de formare profesională (inițiere în informatică, recalificarea la locul de muncă și pregătirea în noi specializări impuse de cerințele actuale pe piața muncii) precum și furnizarea de servicii de mediere a locurilor de muncă, prin înființarea a trei puncte de orientare. Grupul-țintă îl constituie disponibilizații din zona orașelor Turnu Măgurele și Roșiorii de Vede.</p> <p>Indicatori și rezultate: La cursuri s-au înscris 61 de participanți (din care 52 disponibilizați RICOP). Repartizarea acestora pe cursuri a fost: instruire în informatică: 10 (3), instruire în confecții: 21 (20), instruire în construcții: 30 (27); 45 de participanți au obținut certificate de calificare (36 constructori și confecționeri textile), respectiv 9 diplome operatori calculatoare. Au beneficiat gratuit de informații privind piața forței de muncă un număr de 596 de persoane prin intermediul celor trei centre deschise la Turnu Măgurele, Alexandria și Roșiorii de Vede. Au fost angajați 31 de beneficiari ai proiectului din care 28 persoane disponibilizate în cadrul Planului de restructurare RICOP.</p>
<p>Titlul proiectului: Reconvertie profesională în inginerie asistată de calculator și tehnici multimedia Beneficiar: Universitatea VALAHIA - Târgoviște Localizare: Târgoviște, județul Dâmbovița Grant Phare: 62.675 euro Cofinanțare: 13.292 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Crearea, prin reconversie profesională, de oportunități de formare profesională și de angajare a personalului tehnic disponibilizat din întreprinderile prevăzute în programul RICOP, printr-un program privind utilizarea pachetelor software destinate urmării produsului de la concept până la fabricația propriu-zisă, a tehnicilor CAD-CAM-CAE.</p>



Indicatori și rezultate: Un număr de 168 persoane se înscriu la cursurile de CAD/CAM și inițiere PC (cu o durată de 3 luni fiecare) 124 absolvind cu succes. Astfel la modulul de utilizare calculator absolvă 74 de persoane, iar modulul de CAD absolvă 50 de persoane. Din totalul de 168 participanți la cursuri un număr de 102 persoane găsesc un loc de muncă până la finele proiectului.

Titlul proiectului: Trei Măsuri active de ocupare a forței de muncă din județul Teleorman

Beneficiar: CNIPMMR - București

Localizare: Regiunea 3 RICOP (județele Argeș, Dâmbovița, Teleorman)

Grant Phare: 72.946 euro

Cofinanțare: 16.233 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Crearea de oportunități de formare profesională și de angajare a personalului disponibilizat colectiv prin implementarea a trei măsuri active de ocupare a forței de muncă, și anume: 1) SIMM – Sistem Informațional de Mediere a Muncii: identificarea de beneficiari pentru măsurile 2 și 3 precum și crearea unei baze de date cu persoane și locuri de muncă; 2) JOB CLUB - Derulare stagii de pregătire în domeniul 'Căutare, obținere și păstrarea unui loc de muncă'; 3) CAMI - Centru de Asistență pentru Micii Întreprinzători - Furnizare servicii de asistență și instruire antreprenorială;

Indicatori și rezultate: De măsura 1 au beneficiat direct 1139 (839 RICOP) de persoane. La măsura 2 au fost organizate 24 de stagii de pregătire (4 în Teleorman, 17 în Dâmbovița și 3 în Argeș) la care au participat 295 (153) persoane. La măsura 3 au fost organizate 11 stagii de pregătire (4 în Teleorman, 4 în Dâmbovița și 3 în Argeș) și 2 stagii de asistență directă, la care au existat 174 participanți (166/67 de cursanți CAMI și 8/4 participanți la stagii de asistență directă). S-au organizat 4 stagii de pregătire în cursuri de vânzător, de contabilitate și de inspector resurse umane, la care au participat 100/70 de disponibilizați. Un număr de 112 de angajări/reangajări au fost raportate, din care 94 RICOP.

Titlul proiectului: Incubator de afaceri pachet integrat și complex de măsuri active

Beneficiar: Agenția Regională de Dezvoltare Economică și Integrare Europeană – Câmpulung

Localizare: Câmpulung – județul Argeș, Moreni - județul Dâmbovița

Grant Phare: 88.662 euro

Cofinanțare: 24.950 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Creșterea economică durabilă și

crearea de noi locuri de muncă permanente prin dezvoltarea și susținerea sectorului privat. Aceasta se realizează prin înființarea unui incubator de afaceri.

Indicatori și rezultate: Incubatorul de afaceri s-a înființat într-o clădire pusă la dispoziție de către Primăria Câmpulung Muscel. Este parte a imobilului aflată pe strada Nicu Leonard (Olga Bancic) nr.2 din Câmpulung, și are o suprafață desfășurată de 250 mp. Clădirea a fost complet renovată, astfel încât la 12 iunie 2003 incubatorul de afaceri a fost oficial inaugurat. Până la finele lunii august 2003 au fost instruiți 100 de șomeri (din care 84 RICOP) în 5 serii de cursuri de antreprenariat, organizate la Moreni și unul în Târgoviște. Media lunară de ore de curs a fost de 75, iar 4 din cele 5 serii au ținut 2 luni fiecare. Simultan cu derularea cursurilor s-au organizat și sesiuni de consiliere antreprenorială individuală pentru cursanți.

Titlul proiectului: Centrul de informare, consiliere, mediere și cercetare pe piața muncii –Teleorman

Beneficiar: Asociația Catalactica – Alexandria

Localizare: Alexandria, Roșiorii de Vede, Turnu Măgurele - Județul Teleorman

Grant Phare: 44.180 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Oferirea de oportunități de consiliere și îndrumare în carieră, precum și furnizarea de servicii de orientare și plasare pe locurile de muncă vacante, deja existente în întreprinderi sau pe locurile de muncă nou create; creșterea nivelului de informare a disponibilizaților RICOP și non RICOP cu privire la locurile de muncă disponibile; îmbunătățirea capacității de adaptare la condițiile pieței muncii a persoanelor disponibilizate RICOP. Proiectul a avut ca grup-țintă 610 persoane șomere, dintre care 290 persoane RICOP.

Indicatori și rezultate: Toate aceste persoane urmau să beneficieze de diferite tipuri de servicii în proiect, astfel: 500 de persoane (dintre care 200 RICOP) urmau să primească informații cu privire la piața muncii din județul Teleorman prin intermediul a 4 tipuri diferite de broșuri, 50 (40 RICOP) urmau să participe la activități de tip job club, iar 60 de persoane (50 RICOP) urmau să fie consiliate astfel încât să-și îmbunătățească abilitățile de a-și găsi un loc de muncă. La finalul proiectului 736 de persoane au beneficiat de serviciile efectuate în cadrul acestuia, și anume: 514 beneficiari informare (232 RICOP); 61 beneficiari job club (18 RICOP); 161 beneficiari consiliere (57 RICOP). Proiectul a generat 5 de locuri de muncă directe (echipa de management a proiectului).

Titlul proiectului: Program de instruire antreprenorială pentru persoanele disponibilizate prin programul RICOP.

Beneficiar: SVASTA Consult SRL – București

Localizare: Târgoviște, județul Dâmbovița

Grant Phare: 16.340 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Scopul acestui proiect îl reprezintă încurajarea activităților economice ce conduc la crearea de locuri de muncă durabile prin dezvoltarea spiritului antreprenorial la o categorie de disponibilizați din aria județului Dâmbovița.

Indicatori și rezultate: Indicatorii de realizare proiectului au fost: instruirea unui număr de 60 de șomeri în domeniul managementului firmei și sprijinirea în realizarea unor planuri de afaceri pentru obținerea de credite din fondurile AJOFM (Ministerul Muncii) sau alte surse de finanțare. Rezultatele au fost atinse în totalitate. Au fost instruiți 73 șomeri, din care 31 șomeri RICOP. Fiecare participant la seminar a întocmit un Plan de afaceri, real sau imaginar. În momentul realizării seminariilor schema de finanțare din fondurile AJOFM nu era disponibilă, celelalte fonduri de finanțare sau credite disponibile existente pe piață nefiind accesibile pentru un întreprinzător la început de drum.

Titlul proiectului: Un job pentru fiecare

Beneficiar: Interconsult 2001 SRL – Mioveni

Localizare: Mioveni, Câmpulung – județul Argeș

Grant Phare: 25.122 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Dezvoltarea unui sistem integrat de măsuri active destinat creării și dezvoltării de noi competențe ale forței de muncă disponibilizate, compus din: evaluare în scopul obținerii unui bilanț individualizat al competențelor; organizarea de "job-club-uri" pentru orientare și consiliere; organizarea de cursuri de calificare / recalificare; servicii de ocupare a forței de muncă disponibilizate.

Indicatori și rezultate: La activitatea de Job Club și consultanță ocupațională au participat un număr de 122 persoane, 80 fiind inițial planificați. În total au fost 43 de instruiți: cursul de calificare în meseria de instalator gaze a cuprins un număr de 22 persoane, iar cursul de calificare în meseria de croitor a cuprins 21 persoane (din care 16 au fost angajate). În total au fost angajate indirect 52 de persoane. Pentru ambele cursuri au fost încheiate convenții cu AJOFM – Argeș, astfel încât la absolvire cursanții au putut beneficia de un atestat oficial.

<p>Titlul proiectului: Centru de pregătire profesională  Beneficiar: Cricov SRL – Moreni  Localizare: Moreni, județul Dâmbovița  Grant Phare: 14.580 euro  Cofinanțare: 3.700 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Acest proiect a avut ca obiect instruirea unui număr de 28 de șomeri în utilizarea calculatoarelor și deprinderea de către aceștia a unor cunoștințe minimale de comunicare în limbile engleză, franceză, italiană și spaniolă, în scopul creșterii șanselor de angajare, în țară sau străinătate.</p> <p>Indicatori și rezultate: Până la startul sesiunilor de instruire (aprilie 2003) au fost primite 55 (din care 20 RICOP) de cereri/dosare (chiar dacă indicatorul de instruire a fost de numai 28 /22). Au fost acceptate toate cererile. Din aceștia doar 34 de persoane au dobândit certificat AJOFM pentru cursul de informatică. Au fost angajate direct 7 persoane și indirect 12 persoane (2 RICOP) prin implementarea proiectului.</p>
<p>Titlul proiectului: Centru de servicii pentru reintegrarea profesională a șomerilor din zona Moreni  Beneficiar: Fundația pentru Progres și Dezvoltare Locală - Moreni  Localizare: Moreni, județul Dâmbovița  Grant Phare: 60.736 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Crearea în orașul Moreni a unui Centru de servicii pentru sprijinirea reintegrării profesionale a șomerilor proveniți din Regiunea 3 RICOP; furnizare de servicii de orientare și plasare prin informare și instruire pe baza tehnicilor de job-club.</p> <p>Indicatori și rezultate: 152 persoane din care 42 disponibilizați RICOP au început modulele obligatorii de inițiere în utilizarea calculatoarelor și de management personal (orientare în carieră și tehnici de căutare pe piața muncii). Dintre aceștia, 134 s-au prezentat la evaluarea finală. 143 (din care 27 disponibilizați RICOP) au participat la activitățile de consiliere, prin care au fost inițiați în tehnici pentru căutarea unui loc de muncă și li s-au pus la dispoziție listele cu posturile vacante de la AJOFM Dâmbovița. Deși nu a fost prevăzut un indicator de angajări, în urma derulării proiectului 42 persoane (2 RICOP) au găsit de lucru până la data de 15.12.2003. În plus, 16 persoane au fost încadrate în echipa proiectului.</p>
<p>Titlul proiectului: Program de formare și orientare profesională, de consultanță pentru începerea unei activități independente – în domeniul serviciilor de apă –canal.</p>

<p>Beneficiar: Regia Autonomă de Gospodărie Comunală -Târgoviște  Localizare: Târgoviște, județul Dâmbovița  Grant Phare: 56.886 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: S-a vizat crearea de centre zonale de mediere a muncii în cadrul primăriilor partenere în proiect (din 6 localități: Târgoviște, Moreni, I.L.Caragiale, Bucșani, Gura Ocnitei, Râzvad); organizarea de cursuri de calificare/recalificare pentru meseriile din domeniul alimentării cu apă și canalizare pentru 125 de persoane.</p> <p>Indicatori și rezultate: În scopul atingerii obiectivelor proiectului, s-au creat 6 centre de mediere a muncii în cadrul compartimentelor de relații cu publicul la primăriile din cele 6 localități, la data încheierii proiectului fiind cooptati pentru activitatea de consiliere 341 disponibilizați (59 RICOP) (200 preconizat ca indicator în proiect), dintre aceștia 66 șomeri obținând autorizație pentru a începe o activitate independentă în domeniul serviciilor de alimentare cu apă. Organizarea de cursuri s-a desfășurat în trei module, cu scopul de a califica 125 de șomeri în meserii de instalatori apă-canal, drenori-canalști și electromecanici pentru stațiile de alimentare cu apă, dintre care 29 persoane au fost plasate pe un loc de muncă.</p>
<p>Titlul proiectului: Servicii integrate pentru disponibilizații RICOP din zona Moreni</p> <p>Beneficiar: Asociația de Sprijin a Șomerilor Dâmbovița - Târgoviște  Localizare: Moreni, Târgoviște - județul Dâmbovița  Grant Phare: 31.065 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Crearea unui sistem integrat de servicii care să satisfacă necesitățile grupului-țintă al proiectului (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, din care minim 80% vor fi disponibilizați RICOP).</p> <p>Indicatori și rezultate: Chestionarea a 250 agenți economici care au fost introduși în baza de date, actualizată periodic; consilierea a 391 persoane disponibilizate colectiv (din care 374 RICOP); 4 cursuri de formare profesională (a câte 20 persoane fiecare) în meseriile de lăcătuș, confecționar îmbrăcăminte, tâmplar universal și strungar, din care au fost plasați 44 persoane; servicii de mediere a muncii și job-club pentru 160 persoane, în urma acestei activități angajându-se 32 disponibilizați RICOP; 2 cursuri de formare anteprenorială pentru 20 persoane, în urma absolvirii, 3 persoane începând o activitate pe cont propriu; au fost raportate și 10 locuri de muncă prin echipa proiectului.</p>

<p>Titlul proiectului: Centrul pentru re/insertie profesională Dărmănești  Beneficiar: Asociația Târgoviște spre Europa -Târgoviște  Localizare: Dărmănești, județul Dâmbovița  Grant Phare: 25.280 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Dezvoltarea un serviciu integrat de mediere în muncă în comuna Dărmănești, pe o perioadă de 9 luni, destinat unui număr de 200 persoane (80% disponibilizați RICOP) și contactarea a minimum 100 potențiali angajatori; instruirea în utilizarea tehnicilor de căutare a unui loc de muncă a 100 persoane din rândul grupului-țintă; realizarea ocupării a 30 persoane în urma oferirii acestor servicii; dezvoltarea unui instrument de mediere /plasare ușor accesibil și adaptabil schimbărilor/nevoilor permanente ale pieței muncii.</p> <p>Indicatori și rezultate: Au fost consiliate și mediate 279 de persoane din care 150 disponibilizați RICOP; au fost identificate și contactate 103 de firme; a fost realizat un număr de 33 sesiuni de instruire de grup de 2 zile cu câte 3-8 persoane/sesiune; a fost instruit un număr de 160 de beneficiari din care 91 disponibilizați RICOP; s-au reangajat 48 de persoane din care 26 disponibilizați RICOP; a fost redactat Ghidul șomerului, ce a fost tipărit și distribuit, în cursul lunii septembrie 2003, în 1.000 exemplare.</p>
<p>Titlul proiectului: Help pentru grupurile disponibilizate  Beneficiar: Colegiul Tehnic Anghel Saligny - Roșiorii de Vede  Localizare: Roșiorii de Vede, județul Teleorman  Grant Phare: 39.088 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Ca urmare a înființării în Roșiorii de Vede a 3 întreprinderi mici cu profil textil a crescut cererea de forță de muncă în domeniul textil iar Colegiul Tehnic Anghel Saligny și-a propus să formeze 100 de persoane în meseria de confecționeri textili și să plaseze 50 dintre cei instruiți. Astfel, activitățile principale sunt elaborarea de programe de instruire în meseria de confecționar textil și furnizarea de servicii de orientare profesională și plasare.</p> <p>Indicatori și rezultate: Au fost instruite în meseria de confecționar 124 persoane (3 RICOP), aceleași persoane beneficiind și de activități de instruire și consiliere profesională, dintre aceste fiind angajate 17 persoane în domeniul textil.</p>
<p>Titlul proiectului: Centru de informare și consiliere pentru șomeri  Beneficiar: Fundația Grupul pentru Dezvoltare Locală Mileniul III - Fieni  Localizare: Pucioasa, Targoviște - județul Dâmbovița</p>

Grant Phare: 21.536 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Proiectul are ca scop reintegrarea profesională a persoanelor disponibilizate din județul Dâmbovița, într-un timp cât mai scurt, prin creșterea șanselor de găsire a unui loc de muncă. În acest scop s-a creat Centrul de Informare și Consiliere pentru Șomeri, cu două birouri: unul în municipiul Târgoviște (în cadrul Liceului "Voievodul Mircea"), și unul în orașul Pucioasa (localizat în interiorul Casei de Cultură). Grupul-țintă pentru activități de consiliere prin acest program este de: 350 de șomeri din Târgoviște și din alte 14 localități din nordul județului Dâmbovița, 75 de șomeri din orașul Pucioasa.

Indicatori și rezultate: S-a desfășurat o serie de instruire (în aprilie 2003) cu 12 de participanți din care au fost selectați 8 care au fost și angajați. Ulterior acești consilieri au început activitatea de consiliere în cele două centre din Pucioasa și Târgoviște, 670 persoane (384 disponibilizați RICOP) beneficiind de serviciile proiectului. Au fost create 10 noi locuri de muncă și alți 109 de consiliați (15 RICOP) au fost angajați în urma măsurilor de consiliere ale proiectului.

#### *Descrierea proiectelor MRS*

Titlul proiectului: Nimeni nu e singur

Beneficiar: Asociația "Solidaritatea Umană" - Pitești

Localizare: Pitești, județul Argeș

Grant Phare: 45.388 euro

Cofinanțare: 17.160 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Organizarea și dezvoltarea unei rețele de servicii integrate socio-medicale de îngrijire la domiciliu a persoanelor puternic defavorizate în municipiul Pitești; asigurarea accesului persoanelor defavorizate la serviciile de îngrijire la domiciliu în vederea refacerii stării de sănătate în mediul familial; asigurarea de asistență medicală și socială pentru persoanele ce nu mai beneficiază de asigurări de sănătate ca urmare a pierderii locului de muncă; favorizarea recuperării psihomotorii în vederea reintegrării în muncă; recalificarea și crearea de locuri de muncă (îngrijitori la domiciliu).

Indicatori și rezultate: Prin prezentul proiect, până la finele lunii august 2003, un număr de 92 de persoane defavorizate au primit asistența la domiciliu. Dintre acestea au abandonat din motive diverse 9 persoane (3 decese și 6 retrageri). Un număr de 19 de îngrijitori la domiciliu au fost angajați (față de 16 locuri prevăzute prin proiect), din care un disponibilizat

RICOP. Asociația continuă proiectul după finalizarea finanțării RICOP, susținând financiar un număr de 6 îngrijitori la domiciliu, iar 12 dintre îngrijitori (din cei 19) precum și echipa de implementare vor presta în continuare activitate în mod voluntar.

Titlul proiectului: Centru de reintegrare durabilă socio-profesională

Beneficiar: Centru pentru Dezvoltarea IMM Argeș- Pitești

Localizare: Pitești, județul Argeș

Grant Phare: 44.685 euro

Cofinanțare: 15.980 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Estimarea nevoilor reale de asistență socială pentru persoanele disponibilizate provenind de la S.C. Argeșana S.A., pentru familiile lor și pentru alte persoane care își caută loc de muncă; crearea unei baze de date privind beneficiarii serviciilor oferite; reconversia profesională, orientarea și plasarea la un nou loc de muncă a beneficiarilor proiectului.

Indicatori și rezultate: Activitățile desfășurate în acest proiect au fost următoarele: 20 (20 RICOP) persoane au participat la cursurile de calificare lucrători în turism și agroturism; 15 (10 R) persoane au participat la cursurile de calificare agenți vamali; 100 (82 R) persoane au participat la cursurile de calificare în administrarea afacerilor; 45 (29 R) persoane au participat la cursul de operator PC – secretariat; 15 (10) persoane au participat la cursul de bucătări. Odată cu cursurile de instruire s-au derulat și servicii de consiliere socio-profesională. Persoane angajate în timpul proiectului: 9.

Titlul proiectului: Cantina socială

Beneficiar: Fundația Consorțiu pentru Dezvoltare Locală –Mioveni

Localizare: Mioveni, județul Argeș

Grant Phare: 60.986 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Atenuarea impactului social cauzat de restructurarea industrială care a lăsat fără loc de muncă foarte multe persoane în zonă. Grupul-țintă este format din 100 de persoane disponibilizate și membri ai familiilor acestora.

Indicatori și rezultate: Crearea unei cantine sociale de 100 de locuri în orașul Mioveni. La finele proiectului indicatorii de realizare a proiectului au fost îndepliniți astfel: 200 de persoane au beneficiat de masă gratuită la Cantina socială (100 de persoane planificate); 6 disponibilizați angajați pentru a asigura funcționarea cantinei (6 persoane prevăzute prin proiect).



<p>Titlul proiectului: Centrul social integrat „Sf. Maria” Târgoviște  Beneficiar: Primăria municipiul Târgoviște  Localizare: Târgoviște, județul Dâmbovița  Grant Phare: 212.255 euro  Cofinanțare: 74.165 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Acordarea de sprijin social pentru persoanele care au fost cel mai mult afectate de restructurarea industrială prin: asigurarea de servicii de consiliere medicală și juridică; asigurarea de servicii de asistență psihologică și terapie familială; furnizarea de servicii de tip cantină socială; asigurarea de servicii de ajutor la domiciliu; asigurarea de servicii de ajutor de urgență și adăpost de noapte; construirea Centrului Social Integrat “Sf. Maria”.</p> <p>Indicatori și rezultate: La finele proiectului indicatorii de realizare ai proiectului au fost îndepliniți după cum urmează: 382 de beneficiari de asistență medicală (115 planificați); 21 beneficiari ai serviciilor de consiliere psihologică din 43 planificați; 496 beneficiari ai serviciilor de consiliere juridică (143 planificați); 235 de beneficiari asistați la domiciliu (76 planificați). Serviciile de cantină socială au fost înlocuite prin asigurarea de pachete cu alimente de bază pentru 331 de beneficiari (50 planificați). 12 persoane beneficiază în prezent de serviciile de adăpost de noapte (48 planificate). În afara persoanelor asistate, prin proiect au fost instruite 13 persoane (13 R) și au fost angajate 31 persoane în cadrul centrului social „Sf. Maria” Târgoviște inaugurat la data de 05.04.2004.</p>
<p>Titlul proiectului: Centrul Social Roșiorii de Vede-Help  Beneficiar: Consiliul Local Roșiorii de Vede  Localizare: Roșiorii de Vede, județul Teleorman  Grant Phare: 97.582 euro  Cofinanțare: 0 euro</p> <p>Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Scopul proiectului îl reprezintă îmbunătățirea serviciilor sociale oferite în Centrul Social prin extinderea Cantinei de Ajutor Social, crearea Adăpostului Temporar pentru acordarea de sprijin social persoanelor care sunt afectate cel mai mult de restructurarea industrială și constituirea unui Serviciu de Ajutor la Domiciliu. Grupul-țintă al proiectului este format din persoane disponibilizate și membrii familiilor acestora care sunt puternic defavorizate din cauza sărăciei și a condițiilor improprie de locuit.</p> <p>Indicatori și rezultate: La data depunerii proiectului spațiul avea un singur nivel în care se desfășoară activitățile Cantinei sociale. Din fondurile proiectului s-a realizat o extindere cu încă un nivel pentru Adăpostul de urgență (două dormitoare 4mx4m), două grupuri sanitare și un duș. La finele lunii aprilie</p>

2004 indicatorii de progres ai proiectului au fost îndepliniți după cum urmează: servicii de îngrijire la domiciliu – 37 de persoane (plan 25); servicii de Cantină socială – 343 de persoane (300 planificate); servicii de Adăpost de urgență – 757 înnoptări (56 persoane) din 1.000 înnoptări planificate.

Titlul proiectului: Centru Social Speranța

Beneficiar: Primăria municipiului Pitești

Localizare: Pitești, județul Argeș

Grant Phare: 43.858 euro

Cofinanțare: 11.940 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Crearea unui Centru social de zi pentru persoane vârstnice, în scopul prevenirii instituționalizării; crearea unui Centru de Urgență în vederea asigurării unui adăpost temporar persoanelor fără locuință, consilierea acestora în vederea găsirii unei soluții care să conducă, în final, la rezolvarea chiar și temporară a problemei locative; reintegrarea socială a persoanelor disponibilizate sau a membrilor familiilor acestora, prin asigurarea unui loc de muncă.

Indicatori și rezultate: La finele proiectului indicatorii de realizare a proiectului au fost îndepliniți după cum urmează ; 66 de persoane vârstnice asistate în Centrul de Zi, dintr-un total de 60 propus ; 3.132 de înnoptări la Centrul de Urgență, dintr-un total de 2.160 propus pentru realizare; ca număr de beneficiari, au fost asistați în Centrul de Urgență 111 persoane; din cele 12 angajări propuse și realizate prin proiect, doar 5 au fost ocupate de persoane disponibilizate.

Titlul proiectului: Centrul social Câmpulung

Beneficiar: Consiliul Local Câmpulung Muscel

Localizare: Câmpulung, județul Argeș

Grant Phare: 35.671 euro

Cofinanțare: 0 euro

Obiectivul proiectului și grupul-țintă: Scopul proiectului este furnizarea de servicii de asistență socială specializate pentru 1.400 persoane disponibilizate și membrii familiilor acestora (copii, adolescenți, vârstnici fără suport familial) care sunt puternic defavorizate din cauza sărăciei, a comportamentelor antisociale, a condițiilor improprii de locuit, a problemelor de sănătate asociate cu bolile profesionale, cu alimentația necorespunzătoare, cu stresul și alcoolismul. Activitățile principale programate sunt: efectuarea anchetelor sociale pentru grupul-țintă și realizarea unei baze de date specifice; consiliere socială (juridică, psihologică, îndrumare profesională).

Indicatori și rezultate: La finele lunii aprilie 2004 indicatorii de progres ai proiectului au fost îndepliniți după cum urmează; 988 persoane asistate juridic, 579 persoane asistate psihologic și realizarea a 690 anchete sociale (600 planificat).

Titlul proiectului: Centru social pentru persoane defavorizate -Pucioasa

Beneficiar: Primăria oraşului Pucioasa

Localizare: Pucioasa, judeţul Dâmboviţa

Grant Phare: 25.913 euro

Cofinanţare: 0 euro

Obiectivul proiectului şi grupul-ţintă: Scopul proiectului este de a acorda sprijin social şi de a oferi oportunităţi de angajare pentru persoanele defavorizate din oraşul Pucioasa, în special celor care au fost afectate cel mai mult de restructurarea industrială.

Indicatori şi rezultate: Activităţile principale au constat în: asigurarea de servicii de sprijin la domiciliu, asigurare de consiliere psihologică şi de consultaţii medicale, realizarea unei baze de date cu persoanele asistate şi realizarea strategiei de asistenţă socială a oraşului Pucioasa. La data de 30 septembrie 2003 indicatorii de succes ai proiectului au fost realizaţi după cum urmează: 22 de persoane angajate (20 foşti şomeri, angajaţi ca îngrijitori şi 2 asistente medicale); 211 de persoane beneficiare ale serviciilor de consiliere şi asistenţă medicală din 200 planificate; 20 de persoane asistate la domiciliu şi beneficiare ale serviciilor de consiliere şi asistenţă medicală.

## BIBLIOGRAFIE

- Andreev, P., (1996), *The State of the Reform in the System of Social Protection in the countries in Central and Eastern Europe, Problems of Labour*, Vol. 2, pp. 75-80.
- Baldwin, R., (1994), *Towards an Integrated Europe*, London, CEPR.
- Barr, N., (1987), *The Economics of the Welfare State*, London: Butler & Tanner Ltd.
- Barr, N. (ed.) (1994a), *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe*, London, Oxford University Press.
- Barr, N., (1994b), *The Role of Government in a Market Economy*, in: Barr, N. (ed.) *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe*, London, Oxford University Press, pp. 29-53.
- Barr, N. (1994), *Income Transfers: Family Support and Poverty Relief*, in: Barr, N. (ed.) *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe*, London, Oxford University Press, pp. 192-226.
- Barr, N., (1994), *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa Centrală și de Est*, Londra, Banca Mondială și Școala de Științe Economice și Politice.
- Bobeva, D., (1994), *Employment policies and programmes in Bulgaria*.
- Boeri, T., (1994), *Labor Market Flows and the Persistence of Unemployment in Central and Eastern Europe*, Paris, OCDE.
- Boeri T, M Burda, (1998), *Labour Market in Central and Eastern Europe*, London.
- Boni M., (2002), *The Labour Market in Poland*, World Bank.
- Cace, S. (1997), *Politici sociale în domeniul șomajului în țările Europei Centrale și de Est*, Revista calitatea vieții, nr. 3-4, Academia Română.
- Cace, S. (2001), *Șomajul în România între politici sociale și consecințe*, Anale, Institutul Național de Cercetări Economice, nr. 2.
- Cace, S. (2004), *Statul bunăstării: evoluții și tendințe*, București, Editura Expert.

- 
- Castles, F. G., ed. (1993). *Families of Nations: Patterns of Public Policy in Western Democracies*. Aldershot: Dartmouth.
- Castles, F. G. and D. Mitchell, (1993), *Worlds of Welfare and Families of Nations*, in F. G. Castles, ed., *Families of Nations: Patterns of Public Policy in Western Democracies*. Aldershot: Dartmouth, 93-128.
- Commander, S., (1995), *Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*, Economic Development Institute of the World Bank.
- Cornia, G. A., (1991), *Children and the Transition to the Market Economy*, Avebury Academic Publishing Group.
- Cochrane, A. and J. Clarke, eds. (1993). *Comparing Welfare States. Britain in International Context*. London: Sage.
- Crouch, C., (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Crouch, C. and W. Streeck, eds. (1997). *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity*. London: Sage.
- Coppieters B., W. Michael (1994), Conclusion: Social Democracy in Eastern Europe, in W. Michael, Coppieters B. & Deschouwer K., *Social Democracy in a Post-Communist Europe*, Londres, Frank Cass, pp. 188-195
- Cichon M., Samuel L. (eds.) (1994): *Making Social Protection Work: The Challenge of Tripartism in Social Governance for Countries in Transition*, Budapest, ILO.
- Cichon, M., Hagemeyer, K., Ruck, M., (1997), *Social Protection and Pension Systems in Central and Eastern Europe*, Budapest: ILO-CEET Report No.21.
- Deacon, B. (1992a), *East European Welfare: Past, Present and Future in Comparative Context*, in: Deacon, B. et al. (eds.), *The New Eastern Europe. Social Policy Past, Present and Future*, London, Sage, 1-30.
- Deacon, B., (ed.) (1992b), *Social Policy, Social Justice and Citizenship in Eastern Europe*, Aldershot: Avebury.
- Deacon, B., (1993), *Developments in East-European Social Policy*, in Jones, D.C. (ed.), *New Perspectives of the Welfare State in Europe*, London and New York, Routledge.

- Deacon, B., Hulse, M., (1997), *The Making of Post-communist Social Policy: The Role of International Agencies*, *Journal of Social Policy* 26, pp. 43-62.
- Dogan, M., Pelassy, D.(1993), *Cum să comparăm națiunile*, București, Editura Alternative.
- Dogan, M.,(1992) *Economia mixtă. Jumătate capitalistă, jumătate socialistă*, București, Editura Alternative.
- Delcheva, E. and Bogdanova M., (1998), *Tax burden for working people with the introduction of obligatory health insurance*, *Problems of Labour*, Vol. 8, pp. 39-53.
- Dunleavy, P., (1989), *The United Kingdom: Paradoxes of an Ungrounded Statism*, in F. G. Castles, ed., *The Comparative History of Public Policy*. New York: Oxford University Press, 242-91.
- Driscoll, D.(1994), *Le FMI et la Banque Mondiale. En quoi different-ils?* FMI.
- Ebbinghaus, B., (1996), *From Ideology to Organization: The Transformation of Political Unionism in Western Europe*, in Patrick Pasture, Johan Verberckmoes, and Hans De Witte, eds., *The Lost Perspective? Trade Unions between Ideology and Social Action in the New Europe* (2 vols.). vol. 2. Aldershot: Avebury, 28-60.
- Elster, Jon/ Offe, Claus/ Preuß, Ulrich K., (1997), *Institutional Design in Post-Communist Societies. Rebuilding the Ship at Sea*, Cambridge University Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1985). *Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton: Princeton Univ. Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1990), *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1992), *The Emerging Realignment between Labour Movements and Welfare States*, in Marino Regini, ed., *The Future of Labour Movements*. London: Sage, 133-59.
- Esping-Andersen, Gosta et al. (2002), *Why we need a new welfare state*, Oxford University Press.
- Estrin S. în Barr N. (1994), *Piețele forței de muncă și Politica Socială în Europa Centrală și de Est*, Banca Mondială, 1994.

- 
- Evans G., (1995), *Social Classes and Interest Formation in Post-Communist Societies*, in Lee David et Turner Bryan (eds.), *Conflicts about Class*, Londres, Longman, 1995: 225-44
- Evans G. (1997), *Class Inequality and the Formation of Political Interests in Eastern Europe*, *Archives européennes de sociologie*, 38 (2): 207-34
- Evans G. și M. Colin, (1999), *Are There Classes in Post-communist Societies? A New Approach to Identifying Class Structure*, *Sociology*, 33 (1): 23-46
- Ferge Z., (1979) *A Society in the Making*, Penguin.
- Ferge Z./ Sik, Endre/ Róbert, Péter/ Albert, Fruzsina, (1995), *Social Costs of Transition. International Report, prepared for the SOCO project*, Vienna.
- Ferge Z., (1992), *Social Policy Regimes and Social Structure. Hypotheses about the Prospects of Social Policy in Central and Eastern Europe*, in: (Ferge/Kolberg 1992: 201-222)
- Ferge Z., Kolberg, Jon Eivind (ed.), (1992), *Social Policy in a Changing Europe*, Frankfurt/New York: Campus.
- Ferrera M. (1996), *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, *Journal of European Social Policy*, 6(1): 17-37.
- Flora, P.,(1986), *Introduction*, in Peter Flora, ed., *Growth to Limits. The Western European Welfare States Since World War II. Sweden, Norway, Finland, Denmark*. vol.1. Berlin
- Frey, M., (1994) *The role of the state in employment policy an labor market programmes: The Hungarian case in international comparison*.
- Friedman, M. (1995), *Capitalism și libertate*, București, Editura Enciclopedică.
- Funck B., (2002), *Labor Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process*, The World Bank.
- Garrett, G. and Peter Lange (1996), *Internationalization, Institutions, and Political Change*, in Robert O. Keohane and Helen V. Milner, eds., *Internationalization and Domestic Politics*. Cambridge: Cambridge University, 48-75.
- Giddens A., (1998), *The Third Way, The Renewal of Social Democracy*, Polity Press, Cambridge.

- 
- Giddens A., (2000), *The Third Way and Its Critics*, Polity Press, Cambridge.
- Gowan Peter (1997), The post-communist socialists in Central and Eastern Europe, in Sassoon Donald (ed.), *Looking Left. European socialism after the Cold War*, London, I.B. Tauris, pp. 143-76
- Gowan Peter (1998), *Eastwards Enlargement of the EU : Uncertainties Remain* Labour Focus on Eastern Europe, no 59, pp. 21-31
- Gora, M., (1994), *Employment policies and programmes in Poland*.
- Heidenheimer, A., Hecllo, H., Adams, C.T., (1990), *Comparative Public Policy*, New York, St. Martin's Press.
- Huber, Evelyne, Charles Ragin, and John D Stephens (1993), *Social Democracy, Christian Democracy, Constitutional Structure, and the Welfare State. American Journal of Sociology*, 99(3): 711-49.
- Inotai, András, (1997), *Economy*, in: Bertelsmann Foundation/ Research Group on European Affairs (ed.) *Costs, Benefits and Chances of Eastern Enlargement for the European Union*, Gütersloh: Bertelsmann Publishers.
- Ishiyama John T. (1995), *Communist Parties in Transition: Structures, Leaders and Processes of Democratization in Eastern Europe*, *Comparative Politics*, 27(2), pp. 147-66
- Ishiyama John T. (1997), *The Sickle or the Rose? Previous Regime Types and the Evolution of Ex-Communist Parties in Post-Communist Politics*", *Comparative Political Studies*, no 30, pp. 299-330
- Ishiyama John T. (1998), *Strange Bedfellows: Explaining Political Cooperation between Communist Successor Parties and nationalists in Eastern Europe*", *Nations and Nationalism*, 4(1), pp. 61-85
- Ishiyama John T., (1999), *Sickles into Roses: The Successor Parties and Democratic Consolidation in Post-Communist Politics*, *Democratization*, 6(4), pp. 52-73
- Jacoby M., (2001), *Slovakia 2000, A Global Report on the State of Society*, Bratislava.
- Jefferys, Steve (1995), *European Industrial Relations and Welfare States*, *European Journal of Industrial Relations*, 1(3): 317-40.



- 
- Kerr, Clark și alții (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Harvard University.
- Kolberg, Jon Eivind, ed. (1991), *The Welfare State as Employer*. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.
- Kolberg, Jon Eivind and Gosta Esping-Andersen, eds. (1992), *Welfare States and Employment Regimes*, Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Korpi, Walter (1983), *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Ksiezopolski, M. (1990) *Is social policy a problem in a socialist country?*, In: B. Deacon and J Szalai (eds.) *Social Policy in the New Eastern Europe. What Future for Socialist Welfare*. Avebery: Aldershot.
- Lash, Scott and John Urry (1987), *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Manow, Philip (1997), *Social Insurance and the German Political Economy. MPIfG Discussion Paper, (2)*.
- Mares, Isabela (1996), *Firms and the Welfare State: The Emergence of New Forms of Unemployment*, WZB Berlin Discussion Papers, (308).
- Marshall, T. H. (1950), *Citizenship and Social Class. The Marshall Lectures*. Cambridge: Cambridge University.
- Mărginean, I., (1994), *Politica socială și economia de piață în România*, CIDE.
- Mărginean, I., Bălașa A, (2002), *Calitatea vieții în România*, București, Editura Expert.
- Mărginean, I., (2003), *Coordonarea deschisă a politicilor sociale în Uniunea Europeană, Puncte de reper pentru România*, Revista Calitatea Vieții, nr. , 2003.
- Mărginean, I., (2004), *Politica socială. Studii 1990-2004*, București, Editura Expert.
- McAuley, A. (1993), *Economic Justice in Eastern Europe*, In: Ringen, S. and C. Wallace (eds.) *Societies in Transition: East-Central Europe Today. Prague Papers on Social Responses to Transformation*. Vol. I, Prague: CEU, pp. 29-44.
- Mateju P. (1996), *In Search of Explanations for Recent Left -Turns in Post-Communist Countries*, *International Review of Comparative Public Policy*, 7 (1), pp. 43-82

- Maria Molnar, (1999), *Sărăcia și protecția socială*, Editura Fundației "România de Mâine", București.
- Ochotnický, P., (1994), *Employment policies and programmes in the Slovak Republic*.
- Olson, Mancur (1982), *The Rise and Decline of Nations*. New Haven, London: Yale University Press.
- Orenstein, Mitchell, (1995), *Transitional Social Policy in the Czech Republic and Poland*, in: *Czech Sociological Review* 3, 179-196.
- Perț S., (1994), *Flexibilitatea pieței muncii*, Studii și Cercetări Economice, nr. 9-10.
- Pierson, Paul (1995), *The Scope and Nature of Business Power. Employers and the American Welfare State, 1900-1935*
- Pop, M. L., (coordonator), (2002) *Dicționar de politici sociale*, Editura Expert, București.
- Polanyi, Karl (1944), *The Great Transformation. The political and economic origins of our time*, Boston: Beacon Press.
- Preda, M., (2002), *Politica socială românească între sărăcie și globalizare*, Editura Polirom, Iași.
- Preker, Alexander, S.; Feachmen, Richard, G. A. (1994), *Health and Health Care*, in: Barr, Nicolas (ed.) *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe*, London: Oxford University Press, pp. 288-322.
- Ragin, Charles C. (1987), *The Comparative Method. Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Rajkevich, M. (ed.) (1977), *Social Policy* (in Russian) Moscow: Progress.
- Raychev, A. (1985), *The Young Personality and the 'Little Justice'*, Sofia: People's Youth Press.
- Rehnberg B., (1984), *La situation du marché du travail, son évolution ultérieure et ses perspectives d'avenir et les questions que les régimes d'indemnisation du chômage posent aux pouvoirs publics*", in OCDE, *L'extension du chômage, un défi pour la politique de garantie de ressources*, Paris, p. 101-106.
- Rhodes, Martin, ed. (1996). *Southern European Welfare States (special issue, South European Society and Politics, 1)*. London: Frank Cass.

- 
- Ringen, S. and C. Wallace (eds.), *Social Reform in the Czech Republic. Prague Papers on Social Responses to Transformation*. Vol. II, Prague: CEU, pp. 1-20.
- Roehn G., (1985), *Swedish Active Labour Market Policy: Retrospect and Prospect*, *Industrial Relations*, vol. 24 no 1, p. 62-89.
- Rosanvalon P., (1998), *Noua problemă socială*, Iași, Institutul European.
- Rose, R. (1991), *Bringing Freedom Back In: Rethinking Priorities of the Welfare State*, Centre for the Study of Public Policy: Glasgow, *Studies in Public Policy*, no. 193.
- Rose, R. (1992), *Who needs social protection in Eastern Europe? A Constrained Empirical Analysis of Romania*. Centre for the Study of Public Policy: Glasgow, *Studies in Public Policy*, No. 202.
- Standing, Guy, (1996), *Social Protection in Central and Eastern Europe: a Tale of Slipping Anchors and Torn Safety Nets*, in: Esping-Andersen 1996: 225-255.
- Scharpf, Fritz W. (1996), *Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States*, in Gary Marks and et al, eds., *Governance in the European Union*. London: Sage, 15-39.
- Smollet, E. (1986), *Jar Economy. Kinship Relations in Bulgaria*, *Sociological Problems*, Vol. 6, pp. 96-108.
- Sipos, Sándor, (1994), *Income Transfers: Family Support and Poverty Relief*, in: (Barr 1994: 226-259).
- Sokolovska, M. and A. Richard (1990), *Alternative in the Health Area: Poland in Comparative Perspective*, In: Deacon, B. and J. Szalai (eds.) *Social Policy in the New Eastern Europe*. Aldershot: Avebury, pp. 77-90.
- Stephens, John D. (1979), *The Transition from Capitalism to Socialism*. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Streeck, Wolfgang, (1995), *From Market-Making to State-Building? Reflections on the Political Economy of European Social Policy*, 389-431.
- Sturmthal, Adolf, (1953), *Unity and Diversity in European Labor. An Introduction to Contemporary Labor Movements*. Glencoe, Ill.: Free Press.

- 
- Swenson, Peter (1992), *Union Politics, the Welfare State, and Intra-class Conflict in Sweden and Germany*, in Miriam Golden and Jonas Pontusson, eds., *Bargaining for Change. Union Politics in North America and Europe*. Ithaca: Cornell University Press, 45-76.
- Teague, Paul and John Grahl, (1992), *Industrial Relations and European Integration*. London: Lawrence & Wishart.
- Tilly, Charles (1984), *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage.
- Timmermann Heinz (1996), *The Socialist and Social Democratic Parties in east Central and South Eastern Europe. Aspects and Problems of their Integration into European Party Structures, Transitions*, 37(2), pp. 175-89
- Titmuss, Richard M. (1958), *Essays on the Welfare State*. London: Allen and Unwin.
- Titmuss, Richard M. (1974), *Social Policy. An Introduction*. London: Allen & Unwin.
- Uldrichova, V., (1994), *Employment policies and programmes in the Czech Republic*.
- Vidovic H., (2002), *Labour Market Trends in Central and Eastern European Country*, World Bank.
- Vobruba, Georg, 1997: *Social Policy for Europe*, in: Wolfgang Beck/Laurent van der Maesen/ Alan Walker (eds.): *The Social Quality of Europe*, The Hague etc.: Kluwer, 105-120.
- Wilensky, Harold L. and Charles N. Lebeaux, (1958), *Industrial Society and Social Welfare*. New York: Free Press 1965.
- Zamfir Cătălin și Zamfir Elena (coord.), (1995), *Politici sociale: România în context European*, Editura Alternative, București.
- Zamfir, Cătălin (1990), *Aliniamente ale politicilor de protecție socială pentru România anilor 1990*, INCE - CIDE.
- Zamfir, C. (coord.), (1995), *Dimensiuni ale sărăciei*, București, Editura Expert.
- Zamfir, C., Pop M.A., Zamfir, E., (1994), *România '89-'93. Dinamica bunăstării și protecția socială*, București.
- \*\*\* *Probleme ale măsurării șomajului*, INCE-CIDE, 1991.
- \*\*\* *Studii și cercetări economice*, nr. 9-10, INCE-CIDE, 1994.
- \*\*\* *Revista de cercetări sociale*, nr. 1/1995.

- 
- \*\*\* OECD, 1990, *Le marché du travail: quelles politiques pour les années 90?*, Paris.
  - \*\*\* OECD, 1993, *Employment Outlook*, Paris.
  - \*\*\* OECD, 1999, *Employment Outlook*, Paris.
  - \*\*\* *Romania: Human Resources and Transition to a Market Economy*, The World Bank, Washington DC.
  - \*\*\* *World Development Report 1995*, Oxford University Press, New York, World Bank.
  - \*\*\* World Bank (1994), *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*.
  - \*\*\* World Bank (1995a), *Understanding Poverty in Poland*. Washington, D.C.: The World Bank.
  - \*\*\* World Bank (1995b), "Hungary: Structural Reforms for Sustainable Growth", Washington, D.C.
  - \*\*\* World Bank (1996), *Hungary: Poverty and Social Transfers*. Washington, D.C.
  - \*\*\* World Bank (2000), *Making Transition Work for Everyone: Poverty and Inequality in Europe and Central Asia*.
  - \*\*\* Policy Research Report, Oxford, England: Oxford University Press.
  - \*\*\* *Road Maps of the Transition: The Baltics, the Czech Republic, Hungary and Russia*. International Monetary Fund, September, 1995.
  - \*\*\* *Bureaucrats in Business*, A World Bank Policy Research Report, 1995.
  - \*\*\* *Cartea Albă. Pregătirea țărilor asociate din Europa Centrală și de Est pentru integrarea pe piața internă a Uniunii*, Bruxelles, 3 mai 1995.
  - \*\*\* *L'emploi en Europe; Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales 1991, 1992, 1993, 1994, 1995*.
  - \*\*\* *The World Bank Atlas*, Washington DC, 1996.
  - \*\*\* *Annual Report 1995*, International Monetary Fund.
  - \*\*\* *Social and Labour Market Policies in Hungary*, OCDE, 1995.
  - \*\*\* *Review of the Labour Market in Czech Republic*, OCDE, 1995.
  - \*\*\* *Poland, Income Support and the Social Safety Net during the Transition*, The World Bank, Washington DC, 1993.
  - \*\*\* *Employment Observatory, Central and Eastern Europe*, nr. 7, May 1995.



București, România

Licența Ministerului Culturii nr. 1442/1992

Tel.: 021-318.24.38; Fax: 021-318.24.32

Consilier editorial: Valeriu IOAN-FRANC

Aparat critic și editorial: Aida SARCHIZIAN

---

ISBN 973-618-083-2

Depozit legal trim. I, 2006

---