

# Raport Național - România

Enterprise restructuring



Comisia Europeană  
Ocuparea forței de muncă,  
afaceri sociale și egalitate de șanse

## 27 seminarii naționale Anticiparea și managementul restructurării

- A.R.E.N.A.S -  
VC/2008/0667

**ITC**   
International Training Centre





Comisia Europeană  
Ocuparea forței de muncă,  
afaceri sociale și egalitate de șanse

---

## Seminar național - România

### Anticiparea și managementul restructurării Raport Național

Iunie 2010

Dr Constantin Ciutacu

Dr Luminița Chivu



International **T**raini**n**g Centre  
Centre international de **f**ormati**o**n  
Centro Internacional de **F**ormaci**ó**n

This document has been produced with financial assistance of the EU. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the EU.



---

Rezumat .....	5
Introducere .....	11
<b>1 Economia și ocuparea în România după două decenii de restructurare.....</b>	<b>13</b>
1.1 Nivelul și structura produsului intern brut.....	13
1.2 Restructurarea ocupării forței de muncă.....	19
1.2.1 Numărul și structura populației ocupate.....	19
1.2.2 Restructurarea numărului de salariați .....	22
1.2.3 Monitorizarea restructurării numărului de salariați .....	25
1.3. Restructurarea și costurile salariale .....	29
1.4 Evoluția numărului de șomeri și a ratei șomajului .....	31
<b>2 Măsuri și instrumente pentru anticiparea și managementul restructurării .....</b>	<b>35</b>
2.1 Repere ale cadrului legal .....	35
2.1.1 Sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă .....	35
2.1.2 Reglementarea concedierilor colective .....	38
2.2. Actorii implicați în anticiparea și managementul restructurării .....	41
2.2.1. Autorități centrale și locale .....	41
2.2.2 Organizațiile sindicale și patronale .....	47
2.3. Măsuri promovate în contextul crizei economico-financiare .....	52
<b>3. Rezultate ale măsurilor/instrumentelor de anticipare și management al restructurării .....</b>	<b>57</b>
3.1 Măsuri și instrumente zonale, regionale și sectoriale promovate de guvern ....	57
3.1.1 Restructurarea zonelor defavorizate.....	57
3.1.2 Programul de restructurare a întreprinderilor și reconversie profesională (RICOP)..	58
3.1.3 Restructurarea sectorului minier .....	60
3.2 Restructurarea la nivel de companie – studii de caz .....	61
3.2.1 Restructurarea companiilor din producția de autovehicule - Cazul Automobile Dacia Pitești-Mioveni .....	61
3.2.2 Cazul IMSAT – restructurare social responsabilă .....	64
3.2.3 Restructurarea obiectului de activitate - Cazul Zoppas Industries Sânnicolau Mare .....	67

3.2.4. Implicare actorilor sociali în anticiparea și managementul sectorial al restructurării - Cazul construcțiilor.....	68
4. Evaluări ale eficienței restructurării .....	71
4.1. Eficiența microeconomică a restructurării .....	72
4.1.1. Câștigul de productivitate pentru companiile din sector .....	72
4.1.2. Evoluția post restructurare a profitului din companiile din industria cimentului ....	72
4.2. Optimumul micro și echilibrurile macroeconomice .....	73
Concluzii .....	77
Bibliografie.....	81

## Rezumat

### 1. CONTEXTUL ECONOMIC

De multe ori în România, laturile economice propriu-zise dar și tehnico-tehnologice ale restructurării au mers înaintea componentelor instituțional juridice, politice și social-culturale și s-au concretizat în primul deceniu (1990-1999) prin scăderea dramatică a volumului produsului intern brut (PIB), schimbarea substanțială a structurii valorii adăugate brute (VAB) și a ocupării forței de muncă, pe fondul unei inflații galopante, persistente și a unui șomaj ridicat.

În primul rând, restructurarea economică poate fi pusă în evidență prin participarea sectorului privat la crearea PIB: acesta contribuind cu 16,4% în 1990 și 71,7% în anul 2008. Deși ponderea sectorului privat a crescut continuu în economie, acesta nu a reușit o lungă perioadă de timp nici să împiedice scăderea VAB și nici să ofere noi oportunități pentru milioane de persoane care și-au pierdut locul de muncă.

În prețuri comparabile, abia în anul 2004 a fost atins nivelul PIB din anul 1989, evident într-o cu totul altă structură.

Exprimat în euro (prin cursul mediu anual de schimb al monedei naționale), PIB a scăzut de la 48,7 miliarde (ECU) în 1989 la 31 mild. în 1990 și la un minim 15 miliarde în 1992; după anul 2000 PIB a început să crească ajungând la 48,4 mild. euro în 2002 și 139,8 mild. euro în 2008.

În anul 2009, în monedă națională, indicele PIB a fost de 92,9% față de anul 2008 iar în euro acesta a reprezentat numai 82,9% din nivelul anului anterior.

Statistic, imaginea agregată a restructurării economice poate fi pusă în evidență pentru început, prin structura de ramură a VAB.

Dacă în 1990, industria contribuia cu 44,1% la VAB iar agricultura cu 23,8%, în anul 2008, acestor ramuri le mai revenea 25,7% și respectiv 7,5%.

O altă componentă semnificativă pentru amploarea proceselor de restructurare o reprezintă dimensiunea întreprinderilor. Numărul companiilor a sporit simțitor iar mărimea medie a acestora (exprimată prin numărul de salariați) s-a diminuat spectaculos.

În anul 1989, în România funcționau aproximativ 5.000 de întreprinderi agricole, 2.100 companii industriale și 190.000 unități prestatoare de servicii, consemnându-se practic un număr total de circa 197.000 întreprinderi.

În industrie, de pildă, din cele 2.100 companii numai 6,7% aveau până la 200 de salariați; 49% din numărul total al companiilor din industrie angajau sub 1.000 de salariați iar 51% aveau mai mult de 1.000 angajați.

Numărul total de companii active a depășit 300.000 în 1995, ajungând la aproximativ 500.000 în anul 2007. În același an, din acestea peste 88% se încadrau în grupa de mărime de 0-9 salariați și numai 0,4% angajau peste 250 salariați.

Până în anul 2005, ocuparea totală a scăzut permanent, populația ocupată diminuându-se cu aproape 2,5 milioane persoane iar după acest an consemnându-se plusuri de ocupare; rata de ocupare a resurselor de muncă a scăzut de la 82% în 1990 la 63,6% în anul 2009, fiind sub cea din țările membre ale Uniunii Europene (UE) și departe de obiectivele strategiei Lisabona.

Populația salariată a scăzut cu circa 3,6 milioane persoane din 1990 până în anul 2005, crescând ulterior, până în anul 2008, cu aproape 500 mii.

Deși numărul de salariați s-a diminuat dramatic și productivitatea muncii a crescut, raportul între câștigurile salariale din România și cele din vechile țări membre este de circa 1: 10.

Numărul maxim de șomeri înregistrați a fost consemnat în anul 1994 (peste 1,2 milioane persoane), reprimările de creștere economică de după anul 2000 au fost însoțite de reducerea numărului de șomeri până la 403,4 mii persoane la sfârșitul anului 2008. În anul 2009, urmare a crizei economice numărul de șomeri a depășit 700 mii și rata șomajului a crescut din nou la 7,8% în 2009 și aproximativ 8,4% în aprilie 2010.

Numărul de șomeri putea fi însă mult mai mare dacă nu s-ar fi recurs la un mare număr de pensionări anticipate, promovate periodic pentru a facilita procesele de restructurare a unor companii de stat.

Numărul de pensionari a evoluat de la 3,7 milioane în anul 1990 la 6,4 milioane în anul 2002 și 5,5 milioane în anul 2008 în timp ce numărul de salariați a fost de 8,1 milioane în 1990, 4,6 milioane în 2002 și 5 milioane în 2008.

Raportul de dependență a evoluat de la 0,45 pensionari la un salariat în anul 1990, la 1,40 pensionari la un salariat în anul 2002 și 1,10 pensionari la un salariat în anul 2008.

Tensionarea bugetului public de pensii a solicitat creșterea contribuțiilor sociale ale angajatorilor și angajaților de la 15% pentru angajator și 2% pentru angajat în 1990, la 23,33% pentru angajator și 11,67% pentru angajat în 2001 și 20,8% pentru angajator și 10,5% pentru angajat în 2009.

Un alt factor important pentru echilibrul pieței interne a muncii l-a reprezentat amploarea emigrării românilor pe alte piețe ale muncii din țările membre ale Uniunii Europene (potrivit statisticilor oficiale numai în Italia și Spania lucrează peste 2 milioane de români, câte un milion în fiecare țară).

## **2. MĂSURI ȘI INSTRUMENTE PENTRU ANTICIPAREA ȘI MANAGEMENTUL RESTRUCTURĂRII**

Crearea cadrului legal-instituțional al pieței muncii a fost un proces care s-a derulat permanent pe parcursul tranziției.

În acest sens, se pot aminti: reglementarea șomajului și a înființării de sindicate și organizații ale angajatorilor; organizarea serviciului public de ocupare și gestionarea măsurilor active și pasive ale pieței muncii; elaborarea unui nou Cod al muncii (după circa 13 ani de la debutul tranziției); noi reglementări pentru contractele individuale de muncă prin pași spre flexibilizare (introducerea contractelor cu durată determinată, cu timp parțial, prin agent temporar de



muncă); reglementarea conflictelor de muncă, a contractelor colective de muncă și a dialogului social; transpunerea acquis-ului comunitar privind informarea și consultarea salariaților, sănătatea și securitatea în muncă, comitetul european de întreprindere, etc.; promovarea cadrului legal privind concedierile colective și plățile compensatorii.

Multe din aceste reglementări au fost amendate pe parcurs, în conformitate cu evoluțiile economico-sociale interne.

După anul 1998, odată cu înființarea serviciului public de ocupare (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANOFM) și a promovării unei noi legi privind protecția șomerilor și ocuparea forței de muncă (2002), cadrul instituțional de anticipare și management, de acompaniere socială a restructurărilor este armonizat cu acquis-ul comunitar.

Funcția de anticipare pentru restructurărilor de personal este operaționalizată încă de la nivel de companie, prin anunțul de către angajator a intenției iar prin comunicare acestuia cu serviciul public de ocupare sunt puse în mișcare componentele privind informarea, instruirea și identificarea posibilităților de calificare și reorientare profesională, sub forma serviciilor de pre și postconcediere.

Serviciul public realizează pe lângă informarea și consilierea profesională și servicii de mediere, formare profesională, consultanță, completarea veniturilor celor care se angajează anticipat în raport cu stagiul legal de indemnizare și stimularea mobilității forței de muncă.

Pe de altă parte, cadrul legal include un set de măsuri care stimulează angajatorii prin subvenționarea locurilor de muncă, sprijin pentru angajarea absolvenților diferitelor forme de învățământ și a persoanelor în vârstă de peste 45 ani, acordarea de credite pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM), care creează locuri de muncă destinate șomerilor, etc.

În intervalul 2005-2007, numărul anual al persoanelor încadrate prin Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă a fost de peste 500 mii persoane, reducându-se la 412 mii persoane în anul 2008 și 304 mii în anul 2009.

În contextul crizei economice actuale au fost promovate noi măsuri privind șomajul temporar, fără disponibilizări și respectiv prin menținerea locurilor de muncă și promovarea unor investiții în lucrări publice generatoare de noi oportunități de ocupare.

Organizațiile sindicale și patronale utilizează instituțiile dialogului social create, inclusiv în vederea diminuării impactului social al restructurării.

### **3. REZULTATE ALE MĂSURILOR/INSTRUMENTELOR DE ANTICIPARE ȘI MANAGEMENT AL RESTRUCTURĂRII**

Între cazurile de bune practici, ca exemple de implicare socială a actorilor (administrație, sindicate, guvern, comunități locale) se prezintă restructurarea companiilor din producția de automobile, transformarea unor companii de textile prin schimbarea obiectului de activitate și asumarea responsabilității sociale în sectorul construcțiilor.

În afara acestora, multe companii de stat privatizate au beneficiat de Regulamentul privind ajutorul de stat pentru salvare și restructurare. Autorizarea acestor ajutoare se făcea în

condițiile existenței unui program de restructurare, care includea anticiparea, managementul și monitorizarea acestuia, inclusiv a componentei de restructurare a personalului.

Împreună cu Comisia Europeană (CE) și Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BIRD), guvernul a derulat "Programul de restructurare a întreprinderilor și reconversie profesională" (RICOP) pentru perioada 1999-2004; au fost elaborate strategii sectoriale, cu funcții de anticipare a restructurării (în special pentru sectorul minier și siderurgie).

#### **4. EVALUĂRI ALE EFICIENȚEI RESTRUCTURĂRII**

Timp de două decenii România a parcurs mai ales o etapă de restructurări cantitative, caracterizate prin reduceri de capacități de producție, disponibilizări masive de personal și desființarea cererii pentru produsele proprii, care nu mai corespundeau noii filozofii de dezvoltare economică.

Tranziția economică a însemnat și schimbarea profundă a unui sistem de valori, prin care cele mai mari salarii le aveau minerii, metalurgiștii și cei ce lucrau în producția de energie, cu un alt sistem și respectiv cu salarii maxime pentru sectorul intermediarilor financiare, cel al tranzacțiilor imobiliare, asigurări și parțial, comunicații.

Locurile de muncă restructurate nu au fost întotdeauna nici consecință și nu au fost nici urmate de introducerea unor noi tehnologii; promovarea de elemente creative, inovative din punct de vedere al produselor și tehnologiilor sau din punct de vedere economic și social s-a amplificat însă după anul 2006.

Pe lângă consecințele economice și sociale negative, actuala criză economică poate reprezenta un nou început pentru intensificarea preocupărilor vizând modernizarea economică, inclusiv prin promovarea economiei bazate pe cunoaștere și pe tehnologii de informare și comunicare.

O bună perioadă de timp, cele mai la îndemână măsuri de acompaniament a proceselor de restructurare și privatizare au fost în primul rând ajutoarele de stat pentru restructurarea companiilor ce urmau a fi privatizate (ștergerea datoriilor restante, acordarea unor facilități fiscale, garanții pentru credite, etc.). Ajutoarele de salvare și restructurare nu se puteau autoriza decât pe baza unui program de restructurare, prin care să se demonstreze viabilizarea companiei la sfârșitul perioadei pentru care se acorda sprijinul financiar.

Programul de restructurare includea componente obligatorii (restructurare tehnologică, de mediu, financiară), între care era înscrisă și restructurarea forței de muncă.

Chiar în aceste condiții, disponibilizările, plățile compensatorii și prepensionările nu au putut contribui sustenabil la progresul economic și social, determinând mai ales tensionarea bugetelor publice și de protecție socială și diminuarea resurselor destinate anticipării, inovării și proiectării de noi locuri de muncă.

Percepția colectivă a termenului de restructurare a fost și este încă una negativă, care semnifica mai ales pierderea locului de muncă și a sursei de venit.

Pe un plan mai general, acordarea de plăți compensatorii pentru circa 1,5 milioane disponibilizați (din care 1 milion numai în intervalul 1997-2002) a avut ca efect, pe lângă cronicizarea deficitelor bugetare și diminuarea dramatică a atitudinii proactive față de muncă, a generat fenomene masive de emigrare, de pierdere de forță de muncă calificată și de competențe, iar în lipsa ofertei și cererii de locuri de muncă, a anulat preocupările și motivația pentru învățarea și perfecționarea profesională continuă.

În intervalul 1997-2005, în contextul privatizării, dar nu numai, plățile compensatorii aveau un quantum care mergea până la 20 salarii medii brute de la nivel național sau de la nivel de ramură sau companie. Acestea se acordau în conformitate cu reglementările guvernului. Ulterior, prin reglementări legale și prin contractele colective de muncă la nivel de ramură sau de companie, numărul de salarii acordate de regulă a scăzut.

Pe fondul riscurilor generate de pierderea locurilor de muncă, acordarea plăților compensatorii părea extrem de avantajoasă pentru salariați, fapt care a condus și la cereri voluntare de disponibilizare.

Studiul de caz realizat pe industria cimentului demonstrează că după restructurare atât companiile cât și statul au obținut câștiguri semnificative, care ar putea implica existența unor resurse pentru extinderea și tratarea prin măsuri active a dimensiunilor sociale ale restructurării.



### Introducere

*“În multe cazuri, reducerile masive de personal s-au dovedit a fi lucrul împotriva căruia chirurgii vorbesc de secole – amputarea înainte de diagnostic. Rezultatul este întotdeauna o victimă.” Peter Drucker*

Prezentul raport încearcă să ofere o imagine a celor două decenii de restructurare antrenată de transformarea de sistem economic, politic și social prin tranziția la economia de piață din România.

În primul deceniu (1990-1999), tranziția la economia de piață a indus un anumit gen de reforme și restructurări economice; este vorba mai ales de privatizare și schimbarea fundamentală a structurilor economice și de ocupare.

Procesul în sine a fost unul deosebit de complex, complicat, dificil și greu de armonizat și sincronizat pe componente – economice, instituțional-juridice, sociale, politice, cultural-educaționale, psihologice, etc.

În prima decadă, de multe ori laturile economice propriu-zise dar și tehnico-tehnologice ale restructurării au mers înaintea componentelor instituțional-juridice, politice și social-culturale și s-au concretizat prin scăderea dramatică a volumului produsului intern brut (PIB), schimbarea substanțială a structurii valorii adăugate brute (VAB) și a ocupării forței de muncă, pe fondul unei inflații galopante, persistente și a unui șomaj ridicat.

Deși reformele economice și instituționale au debutat încă din primii ani ai tranziției, prin reglementarea șomajului și a înființării noilor sindicate, acestea nu au anticipat decât în mică măsură problemele ce urmau să apară prin privatizarea și restructurarea economică.

Este un motiv pentru care reglementarea concedierilor colective și promovarea unor strategii sectoriale și teritoriale de dezvoltare destinate anticipării și managementului restructurării au început să fie prezente pe agenda actorilor implicați mai ales spre finele primei decade.

Până la acel moment a predominat latura pasivă, de indemnizare a persoanelor disponibilizate. Percepția colectivă a termenului de restructurare a fost una negativă, care semnifica numai pierderea locului de muncă și a sursei de venit.

Concedierea colectivă a fost definită pentru prima dată în anul 1997, pentru salariații din sectorul public, ale căror contracte individuale de muncă erau desfăcute ca urmare a pierderilor, arieratelor și fluxurilor financiare negative din societățile comerciale sau regiile autonome.

Au fost emise legi pentru înființarea organizațiilor sindicale și patronale și instituția dialogului social (Consiliul Economic și Social, legea contractelor colective de muncă și legea conflictelor de muncă).

În anul 1998 a fost înființată Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), ca serviciu public de ocupare, responsabilă de aplicarea politicilor și strategiilor privind ocuparea forței de muncă, formarea profesională și protecția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

După 1999, reformele interne s-au suprapus și cu pregătirea integrării în Uniunea Europeană (2000-2007), care a solicitat, pe lângă eforturile necesare transpunerii propriu-zise a acquis-ului comunitar, un alt gen de transformări și restructurări cu impact mai ales în planul capacității administrativ – manageriale și de anticipare, dar și cu consecințe în privința funcționării propriu-zise a pieței muncii.

Începând cu anul 2000, economia a început să crească, uneori chiar spectaculos, iar societatea românească s-a debarasat treptat de gândirea și acțiunea specifică crizei, pe fondul unui aflus de anunțuri de deschideri de noi unități și creare de locuri de muncă ale companiilor private dar și în sectorul public.

Au fost promovate Legea nr. 76/2002 privind protecția socială a șomerilor și ocuparea forței de muncă și noul Cod al muncii (2003).

Noul cadru legal și instituțional a asigurat pârghiile necesare și sprijinul serviciului public de ocupare pentru anticiparea și managementul restructurării și implicarea partenerilor sociali.

Abordările anticipative s-au concretizat începând cu anul 2002 și în elaborarea succesivă a planurilor naționale de acțiune în domeniul ocupării și a strategiilor naționale de ocupare.

Măsurile de anticipare a restructurării au vizat în principal prevenirea șomajului și consolidarea locurilor de muncă prin creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale angajaților și promovarea practică a serviciilor de preconcediere. Managementul restructurării s-a realizat atât prin indemnizarea șomerilor, cât și prin măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă.

La finele anului 2008, pe fondul recesiunii economice globale, s-a observat că românii consumă mai mult decât produc iar pentru echilibrele macroeconomice sunt necesare noi restructurări ale numărului de salariați, în special pentru cei plătiți din fonduri publice.

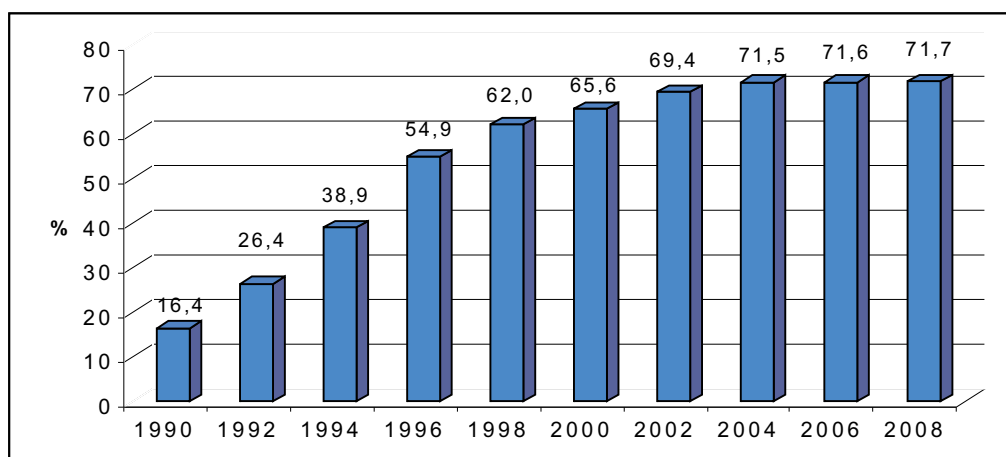
Totodată, creșterea numărului de pensionari, rezultat și al restructurării și disponibilizărilor de după 1995, a devenit treptat nesustenabilă pentru sistemul de protecție socială.

Aceste evoluții sunt argumente care probează că anticiparea și managementul restructurării în România prezintă caracteristici și dificultăți suplimentare față de alte țări membre ale Uniunii Europene.

## 1.1 Nivelul și structura produsului intern brut

În primul rând, restructurarea economică poate fi pusă în evidență prin participarea sectorului privat la crearea PIB: acesta contribuind cu 16,4% în 1990 și 71,7% în anul 2008. Deși ponderea sectorului privat a crescut continuu în economie, acesta nu a reușit o lungă perioadă de timp să împiedice scăderea VAB (Grafic 1)

**Grafic 1 Evoluția ponderii sectorului privat în produsul intern brut (%)**

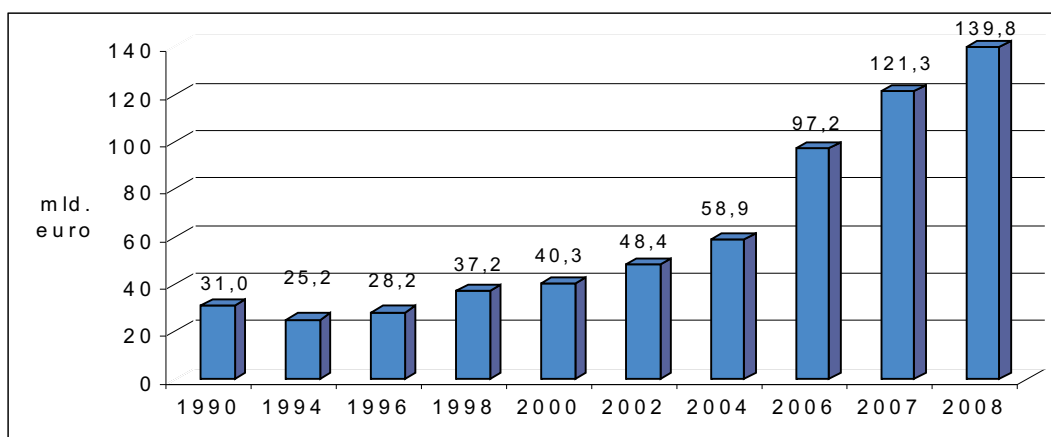


Sursa: Anuarul Statistic al României, Institutul Național de Statistică, diverse ediții

În prețuri comparabile, abia în anul 2004 a fost atins nivelul PIB din anul 1989, evident într-o cu totul altă structură.

Exprimat în euro (prin cursul mediu anual de schimb al monedei naționale), PIB a scăzut de la 48,7 miliarde (ECU) în 1989 la 31 mild. în 1990 și la un minim 15 miliarde în 1992; după anul 2000 PIB a început să crească ajungând la 48,4 mild. euro în 2002 și 139,8 mild. euro în 2008 (Grafic 2)

**Grafic 2 Evoluția produsului intern brut în perioada 1990-2008 (mld. ECU/EUR)**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, INS, diverse ediții și date Banca Națională a României.

În anul 2009, în monedă națională, indicele PIB a fost de 92,9% față de anul 2008 iar în euro acesta a reprezentat numai 82,9% din nivelul anului anterior.

Statistic, imaginea agregată a restructurării economice poate fi pusă în evidență pentru început, prin structura de ramură a VAB (Tabel 1).

Dacă în 1990, industria contribuia cu 44,1% la VAB iar agricultura cu 23,8%, în anul 2008, acestor ramuri le mai revenea 25,7% și respectiv 7,5%.

**Tabel 1: Structura valorii adăugate brute pe ramuri ale economiei în intervalul 1990-2008**

	1990	1991	1997	2000	2005	2006	2007	2008
Agricultură, vânătoare și silvicultură	23,8	20,1	19,6	12,5	9,5	8,8	6,4	7,5
Industrie	44,1	40,4	33,5	30,9	28,1	27,8	27,0	25,7
Construcții	5,8	4,7	5,7	5,5	7,4	8,4	10,1	11,9
Comerț	5,3	12,3	9,8	11,5	11,0	11,5	12,6	11,7
Hoteluri și restaurante	1,5	2,0	2,6	2,7	2,0	2,2	2,3	1,9
Transport, depozitare și comunicații	6,3	7,1	9,7	11,3	11,5	11,4	11,7	11,0
Intermedieri financiare	2,9	2,8	1,8	1,7	2,3	2,0	1,9	2,5
Tranzacții imobiliare, etc	4,8	4,2	11,1	14,7	15,6	16,2	16,4	16,2
Administrație publică și apărare	3,0	3,3	2,9	4,9	5,7	5,3	5,1	4,8
Învățământ	2,8	3,0	2,2	3,3	3,8	3,6	3,6	3,7
Sănătate și asistență socială	2,2	2,4	1,6	2,2	3,0	2,8	2,9	3,0
Ajustare servicii bancare	-2,5	-2,3	-0,5	-1,2	*	*	*	*
Total valoare adăugată brută	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Impozite pe produs	12,9	9,4	8,0	12,4	13,0	12,7	13,1	12,3



	1990	1991	1997	2000	2005	2006	2007	2008
Drepturi asupra importurilor	0,2	1,2	1,6	1,3	1,1	1,1	0,1	0,3
Subvenții pe produs	-4,3	-3,9	-1,0	-0,7	-0,8	-0,5	-0,4	-0,3

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, 2008 și 2009.

A crescut spectaculos și în opinia noastră, nesustenabil contribuția construcțiilor (de la 5,8% la 11,9%), cea a comerțului (de 2,2 ori) și tranzacțiile imobiliare (3,38 ori), creșteri care în anul 2009 au fost sever amendate de criza economică.

În profil teritorial, proporția participării celor 8 regiuni de dezvoltare la crearea valorii adăugate brute (VAB) relevă transformarea București-ului în principalul pol de dezvoltare și de atracție pentru investitori. Cum resursele de investiții au fost mult timp limitate, atragerea acestora de către București a redus posibilitățile de dezvoltare cel puțin pentru zonele mai apropiate (Sud-Est, Sud, Sud-Vest).

Practic, participarea regiunii București la VAB creată în România a crescut din 1993 până în anul 2007 cu peste 9 puncte procentuale. Distribuția acestei creșteri este relativ echilibrată, respectiv 4,8 puncte procentuale din 1993 până în 1999 și 4,3 puncte procentuale din 2000 până în 2007 (Tabel 2).

**Tabel 2: Ponderea regiunilor de dezvoltare în valoarea adăugată brută (%)**

	1993	1999	2007
Total	100,0	100,0	100,0
Nord-Est	13,5	12,3	11,0
Sud-Est	12,9	12,1	10,7
Sud	16,3	12,9	12,6
Sud-Vest	9,0	9,4	8,3
Vest	9,8	10,5	10,4
Nord-Vest	12,3	12,1	12,2
Centru	12,4	12,1	11,9
București	13,8	18,6	22,9

Sursa: Prelucrări pe baza datelor Tempo online , INS.

Pe total perioadă analizată, există 6 regiuni a căror proporție în VAB totală scade și două (București și regiunea Vest) care își sporesc contribuția.

Cea mai mare diminuare a proporției participării la crearea VAB se observă în regiunea Sud, situată în jurul București-ului (-3,7 puncte procentuale), urmată de Nord –Est (-2,5 puncte) și Sud-Est (-2,2 puncte procentuale).

Participarea sectoarelor economice la crearea VAB prezintă diferențe semnificative în profil regional (Tabel 3).

**Tabel 3: Evoluția structurii sectoriale a valorii adăugate brute în profil regional**

Regiunea	Anii	Agricultura, silvicultura, pescuit	Industria și construcții	Servicii
România	1993	22,6	42,1	35,3
	1999	14,4	33,3	52,3
	2007	6,5	37,8	55,7
Nord-Est	1993	32,0	36,6	31,4
	1999	21,2	31,5	47,3
	2007	10,4	32,9	56,7
Sud-Est	1993	29,2	37,8	33,0
	1999	18,6	31,2	50,2
	2007	8,0	39,0	53,0
Sud	1993	25,2	44,9	29,9
	1999	19,8	36,2	44,0
	2007	8,0	44,3	47,7
Sud-Vest	1993	22,0	46,1	31,9
	1999	18,9	35,8	45,3
	2007	7,3	44,0	48,7
Vest	1993	25,0	42,5	32,5
	1999	14,0	36,7	49,3
	2007	7,6	40,5	51,9
Nord-Vest	1993	24,3	38,3	37,4
	1999	15,7	30,2	54,1
	2007	8,7	37,6	53,7
Centru	1993	21,4	46,7	31,9
	1999	13,5	36,6	49,9
	2007	8,4	41,6	50,0
Bucuresti	1993	3,1	44,0	52,9
	1999	1,2	30,3	68,5
	2007	0,3	30,5	69,2

Sursa: Prelucrări pe baza datelor Tempo online, INS.

Pe total economie, contribuția agriculturii s-a diminuat în 2007 față de anul 1993 cu 16,1 puncte procentuale, iar industria și construcțiile și-au redus ponderea cu 4,3 puncte procentuale, în timp ce serviciile au câștigat 20,3 puncte procentuale.

Cea mai mare expansiune a serviciilor este înregistrată în cea mai săracă regiune (Nord-Est), cu un plus de 25,3 puncte procentuale.

În anul 2007, în patru regiuni serviciile dețin o proporție mai redusă comparativ cu cea din regiunea București în anul 1993 (52,9% pentru București în 1993 și 47,7% în Sud, 48,7% în Sud-Vest, 50% în Centru și 51,9% în Vest în anul 2007).

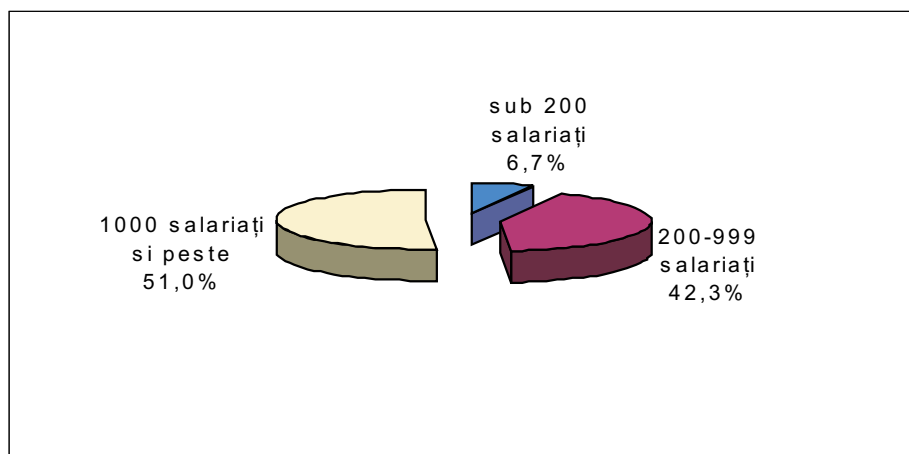
Contribuția industriei și a construcțiilor la crearea VAB scade în șapte regiuni și crește numai în Sud-Est (de la 37,8% în 1993 la 39,0% în anul 2007).

O altă componentă semnificativă pentru amploarea proceselor de restructurare o reprezintă dimensiunea întreprinderilor.

În anul 1989, în România funcționau aproximativ 5.000 de întreprinderi agricole, 2.100 companii industriale și 190.000 unități prestatoare de servicii, consemnându-se practic un număr total de circa 197.000 întreprinderi.

În industrie, de pildă, din cele 2.100 companii numai 6,7% aveau până la 200 de salariați; 49% din numărul total al companiilor din industrie angajau sub 1.000 de salariați iar 51% aveau mai mult de 1.000 angajați. (Grafic 3)

**Grafic 3 Structura companiilor din industrie în anul 1989 (%)**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, Institutul Național de Statistică, 1990.

Numărul total de companii active a depășit 300.000 în 1995, ajungând la aproximativ 500.000 în anul 2007(Tabel 4).

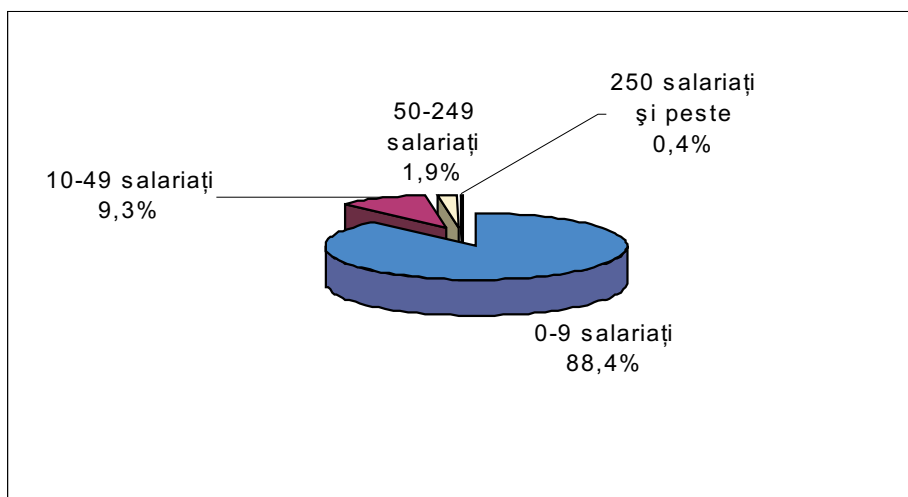
**Tabel 4: Repartizarea întreprinderilor active din industrie, construcții și servicii pe clase de mărime**

	Anii	Număr întreprinderi (mii)	Din care, pe clase de mărime în funcție de numărul de salariați (%)			
			0-9	10-49	50-249	250 și peste
Total România	1995	304,4	93,3	4,4	1,4	0,9
	2007	499,9	88,4	9,3	1,9	0,4
Industrie (inclusiv extractivă și energie)	1995	34,9	79,1	11,6	4,7	4,6
	2007	61,5	71,2	20,0	7,0	1,8
Construcții	1995	7,7	66,3	18,8	9,8	5,1
	2007	46,9	82,6	13,8	3,2	0,4
Servicii	1995	261,9	96,0	3,0	0,8	0,2
	2007	391,5	91,8	7,1	1,0	0,1

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, 1997 și 2009.

În anul 2007, din cele aproximativ 500.000 de întreprinderi active din industrie, construcții și servicii, peste 88% se încadrează în grupa de mărime de 0-9 salariați și numai 0,4% angajau peste 250 salariați (Grafic 4).

**Grafic 4 Structura companiilor din industrie în anul 2007 (%)**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, Institutul Național de Statistică, 2008.

## 1.2 Restructurarea ocupării forței de muncă

Reformarea și restructurarea sistemului economic și a economiei românești a fost însoțită de diminuări însemnate ale numărului populației ocupate și al salariilor, dar și de schimbarea distribuției sectoriale a forței de muncă, pe fondul scăderii ratei de ocupare a resurselor de muncă de la 82,0% în 1990 la 63,0% în 1999 și 63,6% în anul 2009.

Potrivit datelor Institutului Național de Statistică (INS), rata de ocupare a resurselor de muncă de sex feminin este mai mică comparativ cu cea a bărbaților: 79,0% față de 84,8% în 1990; 67,1% și 75,6% în 1995; 58,7% comparativ cu 63,8% în anul 2003 și 60,9% comparativ cu 66,2% în anul 2008.

În teritoriu, evoluția ratei de ocupare a resurselor de muncă prezintă scăderi semnificative în șapte regiuni și o creștere numai în București (Tabel 5).

**Tabel 5: Rata ocupării resurselor de muncă în profil regional (%)**

Regiunea	1990	1991	1992	1993	1995	1999	2006	2007	2008	2009
Total România	82,0	82,5	79,6	76,1	71,5	63,0	60,7	61,4	63,4	63,6
Nord-Est	83,9	82,7	77,8	72,5	68,5	61,9	54,1	53,2	54,0	53,6
Sud-Est	79,3	80,1	77,0	73,5	68,3	60,1	55,8	55,7	57,2	57,5
Sud	82,2	82,6	80,7	77,8	72,4	64,5	57,4	57,5	59,3	58,8
Sud-Vest	84,3	83,0	80,3	74,8	74,3	68,5	60,3	60,3	62,2	61,9
Vest	82,0	80,8	78,3	76,9	76,1	63,3	66,8	67,1	69,3	68,4
Nord-Vest	83,2	84,0	81,0	77,6	73,6	68,4	66,4	66,7	68,5	68,6
Centru	79,5	82,3	78,5	77,5	72,0	65,9	61,0	62,4	64,0	63,9
Bucuresti	81,6	84,0	83,9	78,2	69,2	50,7	71,3	75,3	80,4	84,8

Sursa: Balanța forței de muncă, INS, diverse ediții.

Cea mai mare diminuare a ratei de ocupare a fost înregistrată în regiunea Nord-Est (de la 83,9% la 53,6%), urmată de regiunea Sud (-23,4 puncte procentuale), Sud-Vest (-22,4) și Sud-Est (-21,8).

### 1.2.1 NUMĂRUL ȘI STRUCTURA POPULAȚIEI OCUPATE

O caracteristică specifică economiei românești o reprezintă persistența seculară a suprapopulației agricole.

În anul 1990, agricultura, vânătoarea și silvicultura ofereau locuri de muncă pentru 29% din cele 10,84 milioane persoane ocupate.

Împotriva tendințelor mondiale și europene, în anul 2000, din cele 8,63 milioane persoane ocupate în agricultură erau înregistrate 41,4%.

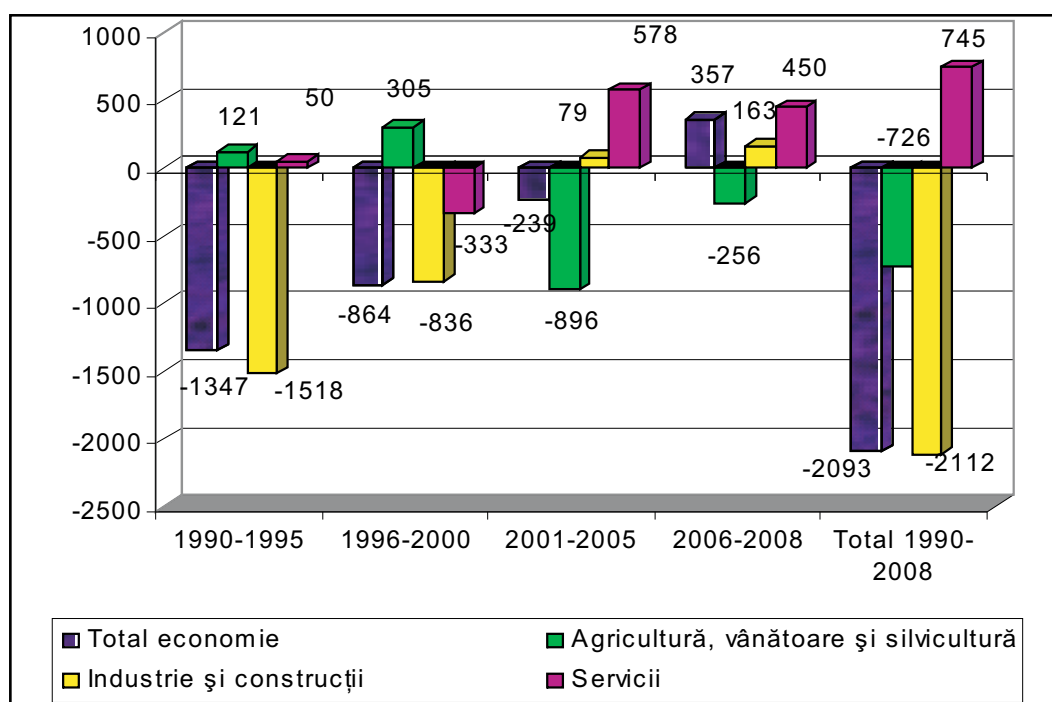
În anul 2008, agricultura românească consemna statistic o pondere de 27,6% în volumul total al ocupării (8,7 milioane persoane), comparativ cu circa 4% media pe ansamblul Uniunii Europene 27.

Procesele de restructurare economică, nesuținute de resurse financiare adecvate, de strategii și politici coerente au transformat agricultura într-un refugiu de subzistență pentru disponibilizările din celelalte sectoare.

Un alt domeniu perdant de locuri de muncă durabile îl reprezintă industria, a cărei pondere în ocupare a scăzut de la 36,9% în 1990 la 21,9% în anul 2008.

Diminuările și câștigurile numerice de populație ocupată pe ramuri ale economiei se prezintă în Graficul 5.

**Grafic 5 Dimensiunea și structura ocupării pe sectoare de activitate, în intervalul 1990-2008 (mii persoane)**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor Tempo online, INS.

Agregate pe sectoare, comparativ cu anul 1993, în anul 2007 datele privind modificarea numărului populației ocupate relevă o diminuare de 1,1 milioane de persoane în agricultură și 1,2 milioane în industrie și construcții și un plus de 660 mii în servicii.

Pe regiuni de dezvoltare, numărul ocupării a scăzut cel mai mult în Sud, Sud-Vest și Nord-Est (Tabel 6)

**Tabel 6: Evoluția populației ocupate în profil regional (1993 =100,0)**

	Total		Agricultura, silvicultura, pescuit		Industria și construcții		Servicii	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
<b>România</b>	83,7	83,9	95,9	68,9	66,4	68,1	90,1	123,2
<b>Nord-Est</b>	89,6	79,9	97,9	73,3	68,7	61,0	100,9	118,6
<b>Sud-Est</b>	83,7	95,7	91,8	75,5	67,0	109,1	90,1	113,4
<b>Sud</b>	82,2	75,3	95,4	72,7	63,4	59,3	88,4	105,0
<b>Sud-Vest</b>	88,8	79,7	95,1	69,3	72,2	71,5	97,6	110,6
<b>Vest</b>	82,8	88,9	94,3	73,8	68,3	82,0	87,7	112,7
<b>Nord-Vest</b>	85,8	100,6	96,6	73,7	69,7	109,5	89,8	136,2
<b>Centru</b>	88,0	84,4	99,7	74,5	73,3	64,0	99,6	130,0
<b>București</b>	65,8	103,0	95,3	97,8	51,8	65,8	76,3	139,4

Sursa: Prelucrări pe baza datelor Tempo online, INS.

În anul 2007 numai regiunea București consemnează o creștere a numărului ocupării cu 3,0% față de anul 1993, creștere realizată exclusiv prin expansiunea sectorului de servicii, în care ocuparea a sporit cu peste 39,4% comparativ cu diminuarea cu 34,1% a ocupării în industrie și construcții.

Diminuarea numerică a locurilor de muncă a fost urmată și de modificarea structurii sectoriale a forței de muncă.

Pe total economie, agricultura și-a diminuat ponderea în ocupare de la 35,9% în 1993 la 29,5% în 2007; industria și construcțiile au pierdut 6,8 puncte procentuale iar proporția serviciilor a crescut cu peste 13 puncte procentuale.

În regiunile cele mai sărace, ocuparea din agricultură se menține la cote înalte și în anul 2007: 42,2% în Nord-Est, 40,3% în Sud-Vest și 39,2% în Sud (Tabel 7).

**Tabel 7: Structura populației ocupate în profil regional**

Regiunea	Anii	Agricultura, silvicultura, pescuit	Industrie și construcții	Servicii	Total
Total România	1993	3614,7	3604,6	2843,6	10062,9
	1999	3466,1	2392,4	2561,1	8419,6
	2007	2490,5	2453,0	3503,7	8447,2
Nord-Est	1993	711,5	476,5	355,7	1543,7
	1999	696,9	327,5	359,0	1383,4
	2007	521,3	290,9	421,7	1233,9
Sud-Est	1993	515,2	392,1	375,8	1283,1
	1999	472,7	262,7	338,5	1073,9
	2007	357,1	286,5	383,8	1027,4
Sud	1993	639,4	572,2	364,6	1576,2
	1999	609,9	362,7	322,3	1294,9
	2007	464,8	339,5	382,9	1187,2
Sud-Vest	1993	498,8	322,8	254,8	1076,4
	1999	474,3	233,0	248,6	955,9
	2007	345,5	230,7	281,9	858,1
Vest	1993	301,9	348,2	292,1	942,2
	1999	286,4	237,8	256,2	780,4
	2007	222,9	285,4	329,3	837,6
Nord-Vest	1993	537,7	446,2	353,3	1337,2
	1999	519,4	311,2	317,1	1147,7
	2007	382,6	340,7	431,8	1155,1
Centru	1993	355,2	535,4	316,2	1206,8
	1999	354,1	392,5	315,0	1061,6
	2007	264,7	342,4	411,2	1018,3
Bucuresti	1993	55,0	511,2	530,2	1096,4
	1999	52,4	265,0	404,4	721,8
	2007	53,8	336,9	738,9	1129,6

Sursa: Prelucrări pe baza datelor Tempo online , INS.

## 1.2.2 RESTRUCTURAREA NUMĂRULUI DE SALARIAȚI

Pe parcursul a 19 ani (1990-2008), restructurarea economică a antrenat desființarea unui număr de peste 3,1 milioane locuri de muncă salariate (de la circa 8,1 milioane în 1990 la 5,0 milioane în 2008).

Cele mai multe persoane afectate provin din industrie (2,3 milioane), agricultură (0,6 milioane), transporturi (0,4 milioane), construcții (0,25 milioane).



Numărul de salariați a crescut în comerț (cu 346 mii), în administrația publică (cu 136 mii), în intermedierea financiară (cu 69 mii), în învățământ și sănătate (cu circa 66 mii) (Tabel 8).

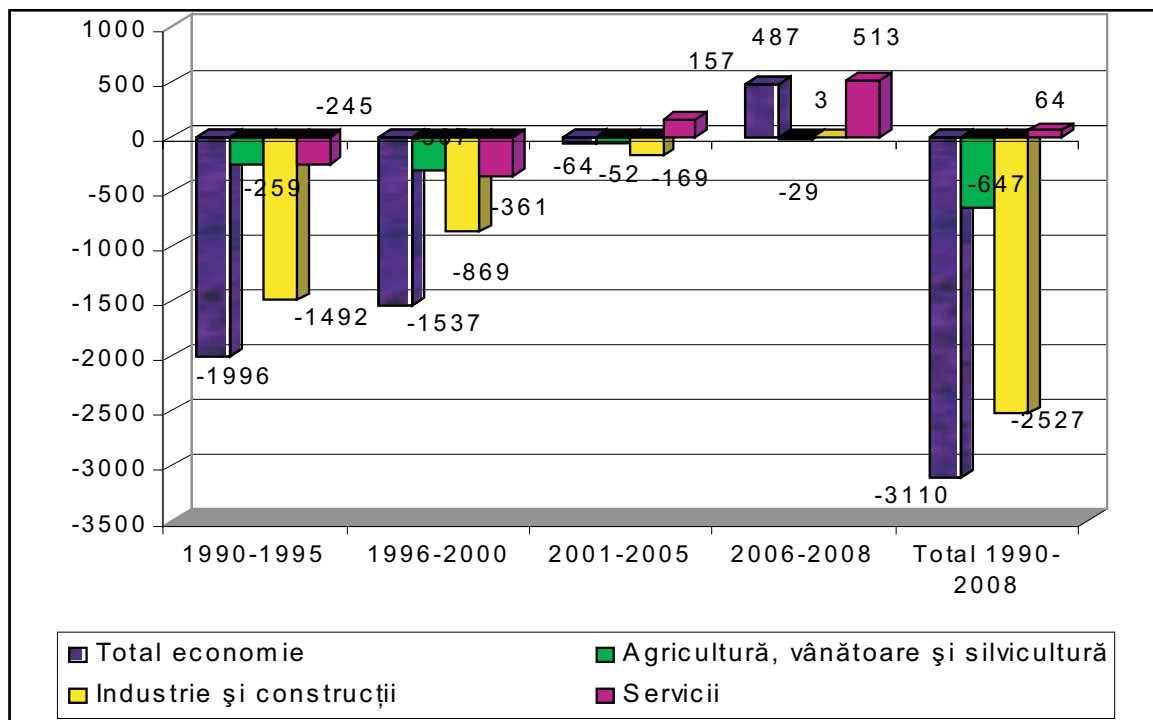
**Tabel 8: Modificarea numărului de salariați pe ramuri (mii persoane)**

	1990 Număr total	Modificări pe intervale				Total 1990-2008
		1990-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2008	
Total salariați	8156	-1996	-1537	-64	487	-3110
Agricultură, vânătoare și silvicultură	762	-259	-307	-52	-29	-647
Industrie	3846	-1231	-742	-201	-102	-2276
Construcții	704	-261	-127	32	105	-251
Comerț	508	152	-92	109	177	346
Hoteluri și restaurante	195	-80	-31	6	28	-77
Transport, depozitare și comunicații	724	-208	-146	-51	23	-382
Intermedieri financiare	38	29	4	6	30	69
Tranzacții imobiliare, etc	391	-196	-18	63	135	-16
Administrație publică și apărare	80	50	18	19	49	136
Învățământ	368	59	-20	-26	13	26
Sănătate și asistență socială	316	12	-23	16	35	40
Celelalte activități	224	-63	-53	15	23	-78

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, diverse ediții.

În intervalul 2006-2008, tendința de evoluție a numărului total de salariați este pozitivă, efectivele crescând cu circa 487 mii persoane; industria și agricultura prezintă și în acești ani evoluții negative (numărul de salariați din agricultură a scăzut cu 29 mii iar din industrie cu 102 mii persoane) (Grafic 6).

**Grafic 6 Evoluția numărului de salariați pe sectoare de activitate, în intervalul 1990-2008 (mii persoane)**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, diverse ediții.

Diminuarea numărului de salariați a determinat scăderea proporției acestora în raport cu populația ocupată de la 65,9% în 1992 la 59,8% în anul 2008 pe total economie și respectiv de la 95,5% la 74,0% în industrie și construcții și de la 18,9% la 4,3% în agricultură.

Regiunile cele mai sărace consemnau în anul 2008 cele mai mici proporții ale salariaților în populația ocupată: 48,8% în regiunea Nord-Est, 50,4% în Sud-Vest și 51,7% în Sud, comparativ cu 84,1% în București și 64,4% în Vest.

Evoluția în profil regional a structurii sectoriale a salariaților în intervalul 1993-2007 este prezentată în Tabel 9.

**Tabel 9: Structura sectorială a salariaților în profil regional**

Regiunea	Agricultura, silvicultura, pescuit			Industria și construcții			Servicii		
	1993	1999	2007	1993	1999	2007	1993	1999	2007
<b>România</b>	9,7	5,0	2,6	53,3	48,3	41,4	37,0	46,7	56,0
<b>Nord-Est</b>	9,9	5,0	3,3	54,5	47,9	39,6	35,6	47,1	57,1
<b>Sud-Est</b>	16,7	7,6	3,7	45,0	42,5	41,9	38,3	49,9	54,4
<b>Sud</b>	12,7	7,1	4,4	55,8	51,5	45,7	31,5	41,4	49,9
<b>Sud-Vest</b>	10,8	5,0	2,2	52,5	48,6	44,8	36,7	46,4	53,0
<b>Vest</b>	10,6	5,7	3,0	52,3	49,4	47,4	37,1	44,9	49,6
<b>Nord-Vest</b>	8,1	3,7	1,6	54,2	50,6	44,2	37,7	45,7	54,2
<b>Centru</b>	8,2	4,9	2,4	60,3	54,6	46,4	31,5	40,5	51,2
<b>București</b>	1,8	1,4	1,2	50,8	41,3	32,2	47,4	57,3	66,6

### 1.2.3 MONITORIZAREA RESTRUCTURĂRII NUMĂRULUI DE SALARIAȚI

Până în anul 1999, anunțul anticipat al disponibilizărilor la care recurgeau companiile nu reprezenta o practică obișnuită.

Disponibilizările trebuiau notificate către serviciul public de ocupare (înființat prin lege în anul 1998) conform prevederilor unei ordonanțe de urgență din anul 1999.

Monitorizarea numărului persoanelor disponibilizate și a numărului de locuri de muncă create nu intră în practica niciunei instituții din România.

Începând din anul 2003, România a fost inclusă în sistemul observatoarelor europene ale Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, iar din anul 2005 Monitorul European al Restructurării oferă date și pentru România.

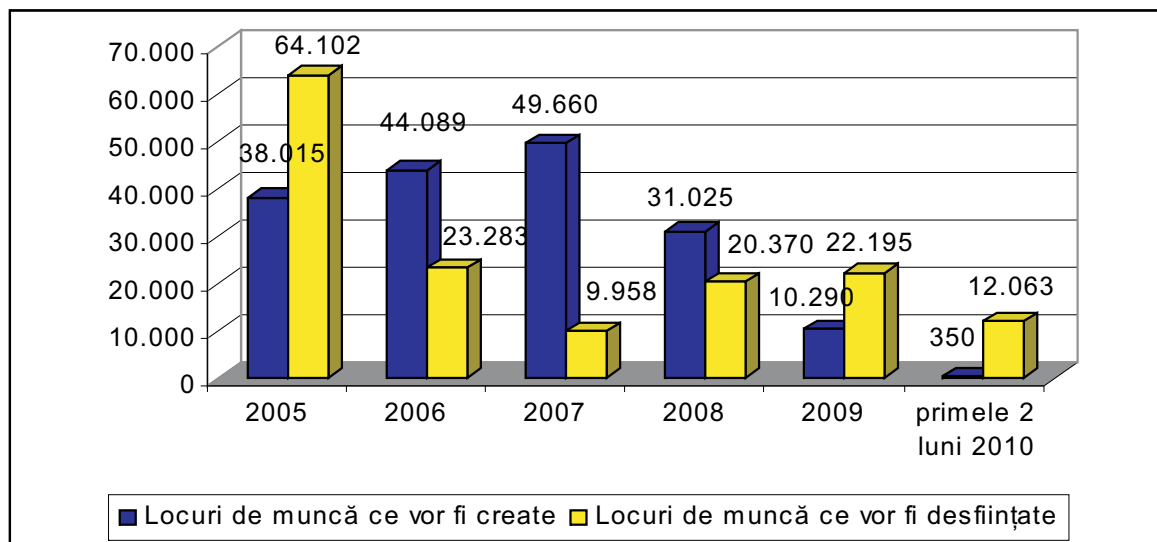
Monitorul European al Restructurării (MER) este un instrument de înregistrare a cazurilor de restructurare anunțate, inventariate din trei cotidiane naționale (Adevărul, Ziarul Financiar, Economistul).

Se colectează și se înregistrează date privind restructurarea pentru următoarele situații: crearea a cel puțin 100 de noi locuri de muncă pe o locație; desființarea a cel puțin 100 de locuri de muncă dintr-o locație sau diminuarea cu cel puțin 10% a numărului de angajați pentru companiile cu mai mult de 250 salariați.

Datele se înregistrează într-un raport standardizat (Factsheet), care conține: denumirea firmei/companiei; localitatea, județul și regiunea în care este amplasată compania; tipul de restructurare; data începerii și finalizării restructurării; numărul de persoane angajate pe locația respectivă și numărul de persoane afectate de restructurare.

Potrivit acestor statistici, numărul de locuri de muncă create și desființate, în intervalul 2005-1 martie 2010 se prezintă în graficul 7 și tabelul 10.

**Grafic 7 Evoluția numărului de locuri de muncă ce vor fi create și desființate din anunțurile companiilor**



**Tabelul 10: Modificarea anunțată a ocupării pe sectoare, în perioada 01-2005-02.2010**

	Reduceri de locuri de muncă		Creare de locuri de muncă	
	Număr	%	Număr	%
<b>Total</b>	151.974	100,00	173.429	100,00
<b>Industrie prelucrătoare</b>	58.998	38,82	92.995	53,62
<b>Industrie extractivă</b>	30.755	20,24	280	0,16
<b>Comerț</b>	1.448	0,95	29.25	16,87
<b>Administrație publică</b>	10	6,58	15.523	8,95
<b>Agricultură</b>	10.9	7,17	2.191	1,26
<b>Transport și comunicații</b>	19.252	12,67	3.398	1,96
<b>Tranzacții imobiliare</b>	0	0	20.752	11,97
<b>Utilități publice</b>	10.344	6,81	1.5	0,86
<b>Construcții</b>	3.98	2,62	2.13	1,23
<b>Sănătate și asistență socială</b>	130	0,09	650	0,37
<b>Servicii financiare</b>	3.9	2,57	2.67	1,54
<b>Învățământ</b>	1.681	1,11	0	0
<b>Hoteluri și restaurante</b>	227	0,15	1.79	1,03
<b>Alte servicii</b>	359	0,22	300	0,18

Sursa: European Restructuring Monitor, Statistics.

Pentru perioada 2005 – 1 martie 2010, numărul total de locuri de muncă create depășește cu circa 21.500 pe cel al locurilor de muncă desființate.

Principala furnizoare de locuri de muncă este industria prelucrătoare (53,6% din total), urmată de comerț (16,9%) și tranzacții imobiliare (12%).

Industria prelucrătoare deține și ponderea principală în desființarea de locuri de muncă (38,8% din total); împreună cu industria extractivă acestea acoperă aproape 2/3 din locurile de muncă desființate.

Distribuția pe ani a noilor locuri de muncă create (Tabel 11), relevă un vârf în anul 2007 (49,7 mii locuri de muncă, din care industriei prelucrătoare îi reveneau peste 76%).

**Tabel 11: Evoluția numărului de locuri de muncă anunțate a fi create în intervalul 2005-02.2010**

	2005	2006	2007	2008	2009	primele 2 luni 2010	cumulat 2005 - 02.2010
<b>Total</b>	<b>38.015</b>	<b>44.089</b>	<b>49.66</b>	<b>31.025</b>	<b>10.29</b>	<b>350</b>	<b>173.429</b>
Industrie prelucrătoare	19.765	17.295	37.94	13.615	4.18	200	92.995
Industrie extractivă	0	0	280	0	0	0	280
Comerț	7.95	7.79	2.94	7.41	3.16	0	29.25
Administrație publică	5.993	9.53	0	0	0	0	15.523
Agricultură	1.38	811	0	0	0	0	2.191
Transport și comunicații	300	1.048	1.25	500	300	0	3.398
Tranzacții imobiliare	2.477	6.545	3.95	7.18	600	0	20.752
Utilități publice			1.5	0	0	0	1.5
Construcții	150	480	1.5	0	0	0	2.13
Sănătate și asistență socială	0	0	0	400	250	0	650
Servicii financiare	0	0	300	420	1.8	150	2.67
Învățământ	0	0	0	0	0	0	0
Hoteluri și restaurante	0	590	0	1.2	0	0	1.79
Alte servicii	0	0	0	300	0	0	300

Sursa: European Restructuring Monitor, Statistics.

Criza din anul 2009 a redus de 4 ori numărul de locuri de muncă create în raport cu anul 2007.

Pe ansamblul intervalului, creșteri importante sunt consemnate în comerț și tranzacții imobiliare, în timp ce numărul salariaților din administrația publică a sporit simțitor numai în anii 2005 și 2006.

Anunțurile pentru desființarea locurilor de muncă (Tabel 12) consemnează un vârf în anul 2005 (64,1 mii); în anul 2007, numărul locurilor de muncă desființate s-a redus la 9,9 mii, comparativ cu 49,7 mii locuri de muncă create.

**Tabel 12: Evoluția numărului de locuri de muncă anunțate a fi desființate în intervalul 2005-02.2010**

	2005	2006	2007	2008	2009	primele 2 luni 2010	cumulat 2005 - 02.2010
<b>Total</b>	<b>64.102</b>	<b>23.283</b>	<b>9.958</b>	<b>20.37</b>	<b>22.195</b>	<b>12.063</b>	<b>151.974</b>
<b>Industrie prelucrătoare</b>	22.134	9.43	3.488	9.257	14.689	0	58.998
<b>Industrie extractivă</b>	16.122	9.663	470	1	1.6	1.9	30.755
<b>Comerț</b>	100	0	0	248	1.1	0	1.448
<b>Administrație publică</b>	10	0	0	0	0	0	10
<b>Agricultură</b>	8.1	0	2.8	0	0	0	10.9
<b>Transport și comunicații</b>	2.96	1.112	0	4.5	4.3	6.38	19.252
<b>Tranzacții imobiliare</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Utilități publice</b>	482	2.45	800	4.66	402	1.55	10.344
<b>Construcții</b>	770	272	0	705	0	2.233	3.98
<b>Sănătate și asistență socială</b>	130	0	0	0	0	0	130
<b>Servicii financiare</b>	1.5	0	2.4	0	0	0	3.9
<b>Învățământ</b>	1.681	0	0	0	0	0	1.681
<b>Hoteluri și restaurante</b>	123	0	0	0	104	0	227
<b>Alte servicii</b>	0	356	0	0	0	0	359

Sursa: *European Restructuring Monitor, Statistics.*

Pentru anul 2008 și 2009 se observă o tendință crescătoare a numărului de locuri de muncă desființate, cea mai afectată fiind industria prelucrătoare.

În primele 2 luni din anul 2010 a fost anunțată desființarea a peste 12 mii locuri de muncă. Această cifră depășește totalul anului 2007 și reprezintă 54% din numărul de locuri de muncă desființate în întreg anul 2009.

Cele mai afectate sunt transporturile și construcțiile.

## 1.3. Restructurarea și costurile salariale

Diminuarea dramatică a numărului populației ocupate și a numărului de salariați erau destinate să genereze creșteri de productivitate și competitivitate economică substanțiale.

Analiza productivității relative a muncii, evaluată ca raport dintre contribuția procentuală a ramurilor la crearea VAB și în numărul total de salariați din economie, relevă că față de media națională, egală cu 1,00 industria realiza 0,94 în 1990, 0,76 în anul 2000 și 0,83 în anul 2008.

Cu alte cuvinte, deși numărul de salariați din această ramură s-a redus cu aproape 60%, productivitatea nu s-a dublat ceea ce probează că poziționarea ramurii în ierarhia valorii adăugate brute medii pe un salariat a fost condiționată de alți factori. Este posibil, de altfel, ca diminuarea numărului de salariați să conducă și la scăderea output-ului.

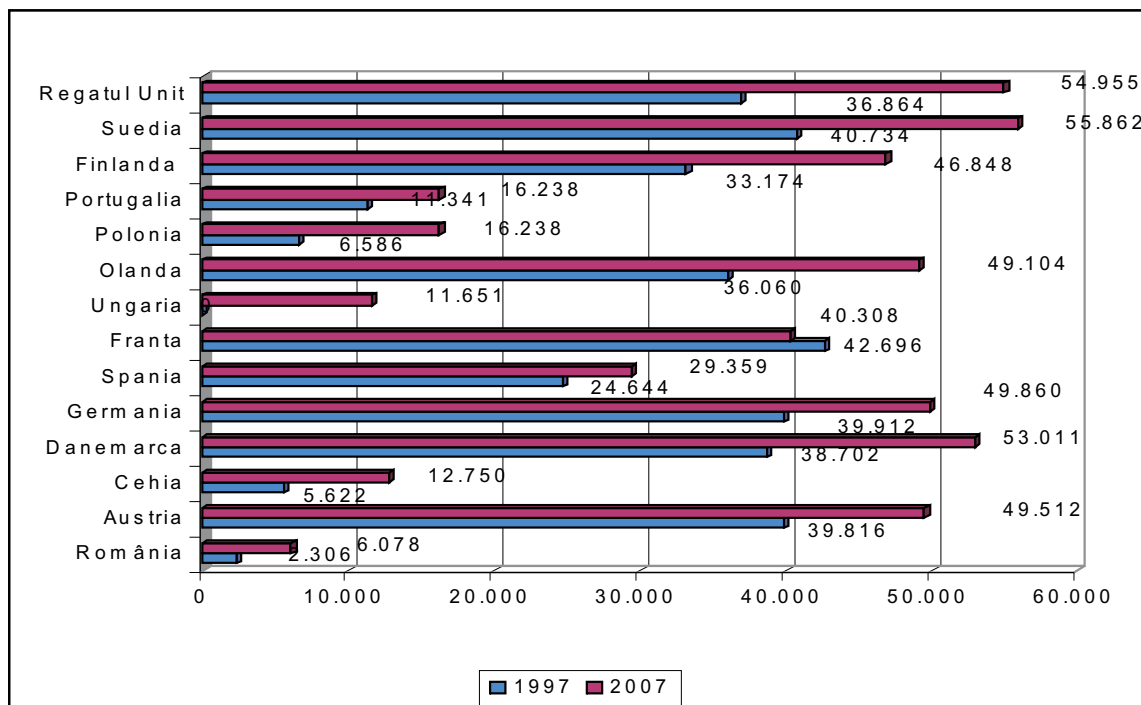
Diminuări ale productivității relative se constată și în comerț, de la 0,85/1,00 în 1990 la 0,69/1,00 în anul 2008, numai că în această ramură numărul de salariați din 2008 a fost mai mare cu circa 69% comparativ cu anul 1990.

Plusuri de productivitate relativă sunt consemnate în construcții (de la 0,67 în 1990 la 1,33 în anul 2008), în transporturi, depozitare și comunicații (de la 0,71 la 1,62), în timp ce în tranzacțiile imobiliare s-a înregistrat cea mai mare creștere (de la 1,00/1,00 în 1990 la 2,18/1,00, în raport cu media națională în anul 2008).

În ce privește ierarhia ramurilor din punct de vedere al câștigului salarial mediu net lunar, datele relevă că, în raport cu media pe economia națională, considerată 1,00, câștigul net lunar din industrie a fost de 0,98 în 1990, 1,09 în 1997 și 0,91 în 2008; construcțiile realizau un câștig de 1,11 în 1990, 0,98 în 1997 și 0,88 în anul 2008, iar intermedierea financiară au evoluat de la 0,94/1,00 în 1990 la 2,35/1,00 în 1997 și 2,45/1,00 în 2008.

Deși în intervalul 1997-2007, costul salarial anual, exprimat în euro/salariat a crescut în industria României de 2,6 ori, nivelul acestuia se situează mult sub cel din alte țări membre UE (Grafic 8)

**Grafic 8 Evoluția costului salarial anual din industrie, în România și alte state membre UE (EUR)**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat.

Din punct de vedere al productivității muncii din industrie, calculată ca VAB medie pentru 1 euro cost salarial, România este bine poziționată în raport cu alte țări membre (Tabel 13).

**Tabel 13: Productivitatea în industrie (euro VAB/euro cost salarial anual)**

	1997	2000	2005	2007
<b>România</b>	1,6	1,7	2,0	2,0
Austria	1,2	1,1	1,2	1,2
Cehia	1,3	1,8	1,9	1,9
Danemarca	1,4	1,6	1,4	1,5
Germania	0,9	1,1	1,2	1,2
Spania	1,1	1,3	1,3	1,2
Franța	1,3	1,0	0,9	1,2
Ungaria	...	...	1,8	1,9
Olanda	1,5	1,4	1,4	1,5
Polonia	1,8	1,4	1,7	1,1
Portugalia	2,0	1,4	1,3	1,4
Finlanda	1,9	1,8	1,6	1,7
Suedia	1,2	1,5	1,5	1,6
Regatul Unit	1,4	1,3	1,2	1,2

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor Eurostat.



Desigur că nivelul acestui indicator este funcție de doi factori, VAB și mărimea salariilor.

Din punct de vedere al salariului minim, de pildă, raportul procentual față de alte țări membre relevă mari diferențe între România și acestea (Tabel 14).

**Tabel 14: Ponderea salariului minim din România în salariul minim din diferite țări membre UE (%)**

	2000	2005	2008
<b>Belgia</b>	3,1	6,0	10,3
<b>Bulgaria</b>	92,1	93,5	122,3
<b>Cehia</b>	28,0	30,6	41,6
<b>Estonia</b>	29,7	41,9	49,3
<b>Grecia</b>	6,6	10,8	20,1
<b>Spania</b>	8,2	12,0	19,6
<b>Franța</b>	3,2	6,0	10,4
<b>Ungaria</b>	35,7	31,0	48,1
<b>Olanda</b>	3,2	5,7	10,1
<b>Polonia</b>	20,8	35,1	41,0
<b>Portugalia</b>	9,4	16,5	27,6
<b>Regatul Unit</b>	3,5	6,0	11,9

Sursa: Prelucrări proprii date Eurostat.

Salariul minim de aproximativ 137 euro/lună în România, în anul 2008, reprezenta numai 10,3% în raport cu cel din Belgia (1336 euro/lună), Franța (1.321 euro), Olanda (1.357 euro), etc.

## 1.4 Evoluția numărului de șomeri și a ratei șomajului

Statutul de șomer și protecția socială a șomerilor au fost reglementate pentru prima dată în România începând cu anul 1991.

Numărul maxim de șomeri înregistrați a fost consemnat în anul 1994 (peste 1,2 milioane persoane), reprizele de creștere economică de după anul 2000 au fost însoțite de reducerea numărului de șomeri până la 403,4 mii persoane la sfârșitul anului 2008. În anul 2009, urmare a crizei economice numărul de șomeri și rata șomajului au crescut din nou (Tabel 15).

**Tabel 15: Distribuția regională a numărului de șomeri înregistrați (mii persoane)**

	1991	1992	1994	1999	2004	2008	sep.09
<b>Total</b>	337,4	929,0	1223,9	1130,3	557,9	403,4	625,1
<b>Nord-Est</b>	80,2	205,9	303,9	242,8	106,1	70,5	103,7
<b>Sud-Est</b>	57,3	155,0	171,2	163,8	75,7	51,7	78,7
<b>Sud</b>	44,4	112,8	167,1	173,0	94,7	65,5	105,6
<b>Sud-Vest</b>	40,8	98,3	136,1	127,0	68,7	64,5	88,3
<b>Vest</b>	26,4	71,0	96,9	112,4	50,7	33,6	58,8
<b>Nord-Vest</b>	46,8	135,0	148,0	126,9	48,7	40,2	72,6
<b>Centru</b>	24,0	90,3	135,2	130,9	85,2	56,9	92,9
<b>București</b>	17,6	60,8	65,7	53,4	28,1	20,4	24,5

Sursa: Date Institutul Național de Statistică (INS) și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS).

Pe total țară rata șomajului a înregistrat un maxim de 11,8% în anul 1999 și un minim de 4,4% în anul 2008, crescând iarăși la 7,8% în 2009 (Tabel 16).

**Tabel 16: Rata șomajului pe regiuni de dezvoltare (%)**

	1991	1992	1994	1999	2004	2008	2009
<b>Total România</b>	3,0	8,2	10,9	11,8	6,3	4,4	7,8
<b>Nord-Est</b>	4,5	11,4	16,4	14,9	7,8	5,3	8,6
<b>Sud-Est</b>	4,0	10,4	11,9	13,2	6,9	4,7	8,4
<b>Sud</b>	2,7	6,6	9,9	11,8	7,4	5,1	9,5
<b>Sud-Vest</b>	3,4	8,0	11,0	11,7	7,5	7,0	10,5
<b>Vest</b>	2,5	6,8	9,2	12,6	5,8	3,7	7,3
<b>Nord-Vest</b>	3,2	8,9	10,1	10,0	4,2	3,3	6,8
<b>Centru</b>	1,8	6,8	10,0	11,0	7,8	5,2	9,6
<b>București</b>	1,4	4,8	5,7	6,9	2,8	1,7	2,3

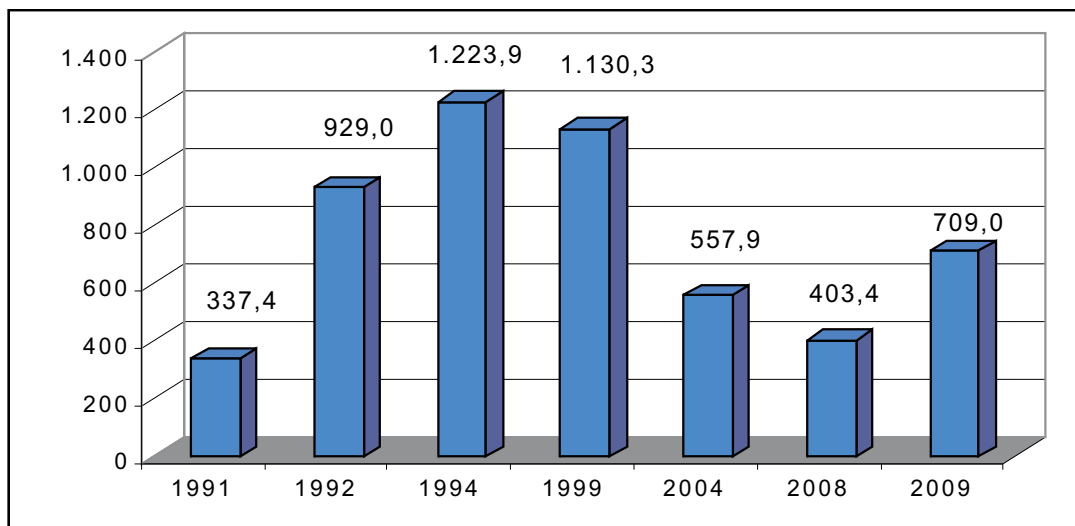
Sursa: Date Institutul Național de Statistică (INS) și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS).

Nivelul maxim al ratei șomajului (16,4% în anul 1994) s-a înregistrat în cea mai săracă regiune, Nord-Est iar nivelul minim a fost consemnat constant în regiunea București.

Diminuarea numărului de șomeri și a ratei șomajului a fost susținută de politicile active ale pieței muncii, gestionate de serviciul public de ocupare, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție tripartită, înființată prin lege în anul 1998.

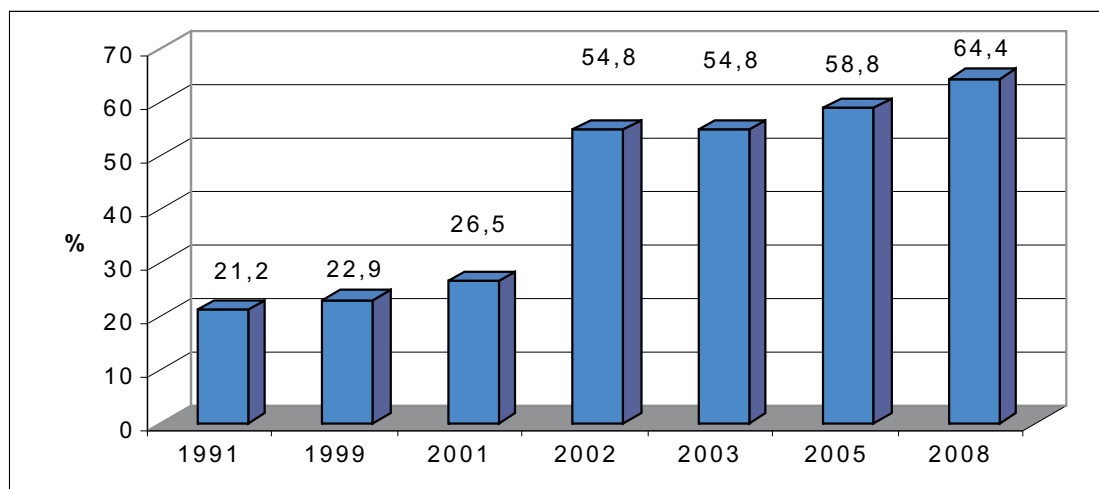
Urmare a noii legi privind protecția socială a șomerilor (nr. 76/2002), prin care durata perioadei de indemnizare s-a redus semnificativ, numărul și ponderea șomerilor neindemnizați a crescut (Grafic 9 și 10).

**Grafic 9 Evoluția numărului de șomeri (mii persoane)**



Sursa: Anuarul Statistic al României, INS și Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale, MMFPS.

**Grafic 10 Evoluția ponderii șomerilor neindemnițați în total șomeri (%)**



Sursa: Anuarul Statistic al României, INS și Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale, MMFPS.

Numărul de șomeri putea fi însă mult mai mare dacă nu s-ar fi recurs la un mare număr de pensionări anticipate, promovate periodic pentru a facilita procesele de restructurare a unor companii de stat. Numărul de pensionari a evoluat de la 3,7 milioane în anul 1990 la 6,4 milioane în anul 2002 și 5,5 milioane în anul 2008 în timp ce numărul mediu anual de salariați a fost de 8,1 milioane în 1990, 4,6 milioane în 2002 și 5,0 milioane în 2008.

Raportul de dependență a evoluat de la 0,45 pensionari la un salariat în anul 1990, la 1,40 pensionari la un salariat în anul 2002 și 1,10 pensionari la un salariat în anul 2008.

Procesele de restructurare a companiilor au fost susținute prin promovarea unor reglementări speciale care diminuau vârsta de pensionare și favorizau pensionarea anticipată.

La nivelul unor companii, una dintre măsurile principale în caz de disponibilizări colective de personal a reprezentat-o identificarea salariaților cu o vârstă apropiată de cea legală de pensionare, cărora li se propune plata unor salarii compensatorii și respectiv pensionarea anticipată voluntară.

O parte dintre cei care nu îndeplineau condițiile minime de pensionare au recurs la pensionare pe motiv de boală/invaliditate.

Numărul pensionarilor cu stagiul incomplet de cotizare și cu pensii de invaliditate a crescut de la 907 mii în anul 1990 (24% din numărul total de pensionari) la 1.403 mii persoane în 1999 și 2.441,8 mii persoane (44,1%) în anul 2008.

Tensionarea bugetului public de pensii a solicitat creșterea contribuțiilor sociale ale angajatorilor și angajaților de la 15% pentru angajator și 2% pentru angajat în 1990, la 23,33% pentru angajator și 11,67% pentru angajat în 2001 și 20,8% pentru angajator și 10,5% pentru angajat în 2009.

O altă categorie afectată de restructurare și de schimbările profunde ale structurilor de ocupare au reprezentat-o tinerii.

Studiul "Accesul tinerilor pe piața muncii", realizat de INS în semestrul II 2009, ca modul complementar la "Ancheta asupra forței de muncă în gospodării", relevă că rata de inserție pe piața forței de muncă a persoanelor în vârstă de 15-34 ani (definită ca raport între numărul persoanelor care și-au găsit un loc de muncă și totalul persoanelor care au ieșit din sistemul de educație) a fost de 24,4% la 6 luni de la părăsirea studiilor și 33,6% la un an.

Nivelul de inserție cel mai ridicat este consemnat pentru cei cu educație terțiară (48,6% la șase luni și 60,9% la un an).

Aproximativ 2.590 mii persoane tinere în vârstă de 15-34 ani (66,4% din total), care au părăsit sistemul de educație nu și-au găsit nici după un an un loc de muncă semnificativ (cu salariu pentru o perioadă mai mare de trei luni). Dintre aceștia, 255 mii erau cu educație terțiară, 1.402 mii persoane aveau educație secundară și post secundară și 933 mii erau incluși în categoria celor cu nivel scăzut de educație.

În acest context, un alt factor important pentru echilibrul pieței interne a muncii l-a reprezentat amploarea emigrării românilor activi pe alte piețe ale muncii din țările membre ale Uniunii Europene (potrivit statisticilor oficiale numai în Italia și Spania lucrează peste 2 milioane de români, câte un milion în fiecare țară).

Toate aceste elemente influențează și au influențat mult atât numărul șomerilor cât și rata șomajului, care s-a menținut chiar în condiții de criză la nivele mult inferioare altor țări membre ale UE.

## 2.1 Repere ale cadrului legal

Tranziția economică de sistem, de la economia centralizată, etatistă spre sistemul economic de piață, fondat pe statul de drept și democrație participativă, derulat pe parcursul a două decenii, a fost susținută de ample procese de reforme politice, economice, instituțional-juridice, administrativ-organizatorice, etc.

Timp de peste 15 ani, motorul restructurării economice l-a reprezentat privatizarea întreprinderilor de stat, reorganizarea acestora pe principii și mecanisme de piață, proces care a fost extrem de complicat și care a necesitat reglementări juridice și instituționale dificil de sincronizat și armonizat, în timp și în spațiu teritorial cu reformele pieței muncii, cu regulile de protecție socială și cu cerințele responsabilității sociale a companiilor.

Deși reformele economice au debutat încă din primii ani ai tranziției, prin reglementarea șomajului și a înființării noilor sindicate, acestea nu au anticipat decât în mică măsură problemele ce urmau să apară prin privatizarea și restructurarea economică.

Este un motiv pentru care reglementarea concedierilor colective și promovarea unor strategii sectoriale și teritoriale de dezvoltare destinate anticipării și managementului restructurării au început să fie prezente pe agenda actorilor implicați mai ales după anul 1998.

Eforturile de reglementare și instituționalizare a pieței muncii au cuprins în principal aspecte distincte, în intervalul 1990-1998 și respectiv 1999-2009.

Între 1990 și 1998, mai întâi a fost reglementat șomajul (1991), fără o conectare cu procesele de restructurare și privatizare economică și prin cuprinderea în special a componentelor pasive ale protecției; au fost emise legi pentru înființarea organizațiilor sindicale și patronale și instituția dialogului social (Consiliul Economic și Social, legea contractelor colective de muncă și legea conflictelor de muncă).

După anul 1998, când a fost înființat serviciul public de ocupare (ANOFM) au fost necesare promovarea unei noi legi privind protecția șomerilor și ocuparea forței de muncă (2002) și modificarea Codului muncii (2003).

O importanță deosebită pentru acompanierea restructurării o are Legea nr. 76/2002 privind protecția socială a șomerilor și ocuparea forței de muncă și reglementarea concedierilor colective.

### **2.1.1 SISTEMUL ASIGURĂRILOR PENTRU ȘOMAJ ȘI STIMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ**

Principalele obiective și măsuri înscrise în Legea nr. 76/2002 (cu modificările și completările ulterioare) vizând prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia, se referă la:

- îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;

- creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională;
- încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate și asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
- protecția persoanelor prin sistemul asigurărilor pentru șomaj.

Măsurile care implică anticiparea restructurării vizează în principal prevenirea șomajului și consolidarea locurilor de muncă prin creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale angajaților și serviciile de preconcediere.

Angajatorii care organizează programe anuale de formare profesională pentru proprii angajați, derulate de furnizorii de servicii de pregătire autorizați primesc, din bugetul asigurărilor pentru șomaj 50% din cheltuielile de formare profesională pentru cel mult 20% din personalul angajat (practic deci, în cinci ani un angajator poate include în cursurile de formare toți angajații) cu condiția menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cu participanții la cursuri pentru cel puțin 3 ani.

Serviciul public de ocupare trebuie să aloce anual cel puțin 15% din cheltuieli pentru formarea profesională a angajaților.

Funcția anticipativă a serviciilor de preconcediere, reglementate prin lege se realizează prin:

- informarea angajaților cu privire la posibilitățile de plasare pe locurile de muncă vacante existente pe plan local cunoașterea opiniei salariaților și consilierea acestora;
- instruirea privind modalitățile de căutare a unui loc de muncă;
- identificarea posibilităților de reorientare profesională în aceeași unitate și/sau furnizarea de cursuri de formare de scurtă durată.

Managementul restructurării se realizează atât prin indemnizarea șomerilor cât și prin măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă.

În afara prevederilor din contractele colective de muncă referitoare la plățile compensatorii în caz de disponibilizări colective de personal, șomerii beneficiază pe timp de 6, 9 sau 12 luni (în funcție de perioada de cotizare), de o indemnizație echivalentă cu 75% din salariul de bază minim brut pe țară, completată cu 3%, 5%, 7% și respectiv 10% din media salariului mediu brut lunar pe ultimele 12 luni, în funcție de stagiul de cotizare (cel puțin 3 ani, 5 ani, 10 ani și respectiv 20 ani).

Absolvenții instituțiilor de învățământ primesc timp de 6 luni o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe țară.

Măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă vizează creșterea șanselor de ocupare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.

Managementul creșterii șanselor de ocupare se realizează de serviciul public de ocupare prin servicii destinate:

**a) celor în căutarea unui loc de muncă prin:**

- informare și consiliere profesională, realizate de centrele specializate proprii ale serviciilor publice teritoriale de ocupare deconcentrate și prin furnizorii de servicii acreditați;
- medierea muncii, prin identificarea locurilor de muncă vacante la diferiți angajatori, publicarea acestora și organizarea de burse ale locurilor de muncă; medierea între cerere și ofertă prin corespondență electronică și preselecția candidaților. Pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă se întocmește un plan individual de mediere iar participarea șomerilor la serviciile de mediere este obligatorie;
- formare profesională. Persoanele care au parcurs fazele de informare, consiliere și mediere au acces la programe de formare profesională ce se organizează în mod distinct pe nivele de pregătire, categorii și grupuri de persoane. Aceste programe sunt înscrise în planul național anual de formare, elaborat de serviciul public de ocupare și aprobat de MMFPS;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, oferite la cerere, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, management, etc.;
- completarea veniturilor salariale ale angajaților. Șomerii care se angajează înainte de expirarea perioadei de indemnizare pot beneficia din momentul angajării până la sfârșitul perioadei de indemnizare de o sumă lunară echivalentă cu 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, cu condiția să nu fi avut raporturi de muncă cu angajatorul în ultimii 2 ani. Absolvenții instituțiilor de învățământ care se angajează pentru o perioadă mai mare de 12 luni beneficiază la angajare de o primă egală cu un salariu minim brut pe țară;
- stimularea mobilității forței de muncă. Beneficiarii indemnizației de șomaj care se angajează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de domiciliu, beneficiază de o primă de încadrare neimpozabilă echivalentă cu 2 salarii minime brute lunare iar în cazul în care își schimbă domiciliul, primesc o primă de instalare echivalentă cu 7 salarii minime brute pe țară.

**b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, realizată prin:**

- subvenționarea locurilor de muncă. Pentru angajarea pe perioadă determinată, de cel mult 12 luni, angajatorii primesc pentru fiecare șomer o subvenție echivalentă cu 70% din salariul minim brut pe țară pentru perioada 1 aprilie - 31 octombrie și cu 1 salariu minim brut pe țară, inclusiv contribuțiile de asigurări sociale aferente acestuia pentru perioada 1 noiembrie -31 martie.

Pentru angajarea pe perioadă nedeterminată a absolvenților unor instituții de învățământ, angajatorii sunt scutiți pe timp de 12 luni de plata contribuțiilor datorate bugetului de șomaj și primesc lunar pentru fiecare absolvent 1, 1,2 sau 1,5 salarii minime brute pe țară în funcție de nivelul școlii absolvite; pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, angajatorii primesc aceste sume timp de 18 luni, cu condiția menținerii raporturilor de muncă pe timp de cel puțin 3 ani.

Dacă absolvenții angajați urmează o formă de pregătire profesională, organizată de angajator cheltuielile necesare sunt suportate din bugetul asigurărilor de șomaj.

Dacă angajatorii mențin raporturile de muncă cu absolvenții angajați mai mult de 3 ani, primesc pe o perioadă de încă 2 ani, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă, un ajutor financiar egal cu suma contribuțiilor sociale datorate.

Pentru șomerii în vârstă de peste 45 ani angajați, angajatorii sunt scutiți pe o perioadă de 12 luni de plata contribuțiilor de șomaj și primesc lunar, pentru fiecare persoană, o sumă egală cu salariul minim brut pe țară, cu condiția menținerii raporturilor de muncă cel puțin 2 ani.

Angajatorii care încadrează în muncă șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau pensie pentru limită de vârstă, beneficiază lunar, de la data angajării până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă egală cu 1 salariu minim brut pe țară pentru fiecare persoană angajată;

- acordarea de credite în condiții avantajoase. Pentru crearea de noi locuri de muncă se acordă credite de investiții, pentru o perioadă de cel mult 3 ani, proporțional cu numărul de locuri de muncă create, cu o dobândă de 50% din dobânda de referință a Băncii Naționale a României (BNR).

În județele cu rata șomajului peste media națională, dobânda este de 25% din cea de referință.

Creditele se acordă angajatorilor care au cel mult 249 angajați, pentru producție, turism și alte servicii, cu condiția ca cel puțin 60% din numărul locurilor de muncă nou create să fie destinate șomerilor înregistrați la serviciul public de ocupare iar raporturile de muncă să fie menținute cel puțin 3 ani.

În plus, pentru crearea de noi locuri de muncă pentru șomeri, din bugetul asigurărilor de șomaj, pe baza unor studii de fezabilitate, se pot acorda fonduri nerambursabile pentru înființarea sau dezvoltarea unor întreprinderi mici și mijlocii în zone sau localități cu nivel ridicat al șomajului sau confruntate cu fenomene de sărăcie sau excluziune socială. Condiția este ca persoanele angajate să fie menținute în activitate cel puțin 4 ani iar contribuția beneficiarului să fie de cel puțin 25% din valoarea proiectului.

### **2.1.2 REGLEMENTAREA CONCEDIERILOR COLECTIVE**

În primii ani ai tranziției economice din România, termenul de restructurare a fost utilizat pentru companiile de stat, în condițiile demarării proceselor de privatizare.

Până în anul 1997, au fost promulgate 3 legi privind privatizarea: Legea nr. 58/1991, Legea nr. 77/1994 și Legea nr. 55/1995.

În Legea nr. 58/1991 referitoare la privatizarea societăților comerciale, la capitolul 2 – Înființarea și organizarea Fondului Proprietății de Stat, articolul 25 (c) prevedea că acesta: “ia măsuri pentru restructurarea și reabilitarea societăților comerciale sau, după caz, pentru lichidarea societăților comerciale nerentabile”.

În cuprinsul acestei legi nici unul din cele 79 de articole nu conține vreo referire la dimensiunea socială a privatizării, la disponibilizări de personal și la eventualele măsuri de protecție a acestora. Nici celelalte două legi ulterioare nu conțin vreo referire la protecția salariaților companiilor ce se privatizează.



Privatizarea a fost privită mai ales ca un act comercial, societățile comerciale trebuiau mai întâi “curățate” de datorii, reorganizate în centre de profit, desființate activitățile cu pierderi, vânzarea la fier vechi a unor utilaje, care, prin export, aducea un câștig imediat și sigur investitorului, scutindu-l de eforturi pentru a asigura menținerea unor locuri de muncă prin investiții și re tehnologizări, pentru inovare de produs și gândirea unei strategii de piață, etc.

Din acest punct de vedere, salariații nu au fost priviți ca o componentă a activelor societăților comerciale, capitalul uman apărea numai ca un element de cost și nu prezenta nici un interes pentru potențialii investitori, fie ei și strategici.

Mai mult, instituțiile abilitate cu sarcini privind privatizarea societăților comerciale – este vorba de Fondul Proprietății de Stat (FPS, înființat prin Legea 58/1991) și urmașa acestuia Autoritatea pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului (APAPS), ulterior Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului (AVAS), aveau, prin lege obligația de a “acționa pentru diminuarea implicării în economie a statului și a autorităților administrației publice locale” (articolul 25/a din Legea 58/1991 și articolul 5/1 din OUG nr. 88/1997); “legalitatea clauzelor din contractele încheiate nu sunt supuse controlului Curții de Conturi” (articolul 10/2 din OUG 88/1997), iar “membrii Consiliului de Administrație și salariații (FPS, APAPS, AVAS) nu răspund pentru operațiunile acestora” (articolul 10/3 din OUG 88/1997). Asemenea prevederi pot să înlăture orice răspundere socială a statului pentru propriile companii dar și parteneriatul și cooperarea cu actorii locali.

Pentru prima dată după 1990, “concedierea colectivă” a fost definită în anul 1997 pentru salariații din sectorul public, ale căror contracte individuale de muncă erau desfăcute ca urmare a pierderilor, arieratelor și fluxurilor financiare negative din societățile comerciale sau regiile autonome.

Codul muncii din 2003, definește concedierea colectivă prin disponibilizarea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de: cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați; cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați; cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, “în timp util” și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele: numărul total și categoriile de salariați; motivele care determină concedierea preconizată; numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere; criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; măsurile avute în

vedere pentru limitarea numărului concedierilor; măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil; data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

De asemenea, angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării și inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Sintagma “timp util” este definită de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru perioada 2007-2010, astfel: la întreprinderile cu un efectiv sub 100 salariați, cu 15 zile înainte de notificarea concedierilor colective; la întreprinderile cu 101-250 salariați, cu 20 de zile înainte; la întreprinderile cu peste 251 salariați, cu 30 de zile înainte de notificarea concedierilor colective.

Sindicatul sau după caz reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului de salariați concediați în termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

Angajatorul are obligația de a răspunde motivat, în scris, la propunerile formulate, în termen de 5 zile de la primirea acestora.

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, angajatorul decide aplicarea măsurilor de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă cu cel puțin 30 zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

La solicitarea motivată a oricăreia din părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate amâna emiterea deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice.

În prezent, prin procesul de restructurare ca urmare a privatizării, plățile compensatorii se acordă sub forma a 6,9,12 salarii, în funcție de vechimea în muncă (până la 5 ani, 5-15 ani și peste 15 ani).

Conform Codului muncii, salariații pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil. Totodată, notificarea de concediere colectivă trebuie să conțină măsurile pentru atenuarea consecințelor și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților, conform prevederilor legale și/sau contractului de muncă aplicabil.

Ca regulă generală, contractele colective de muncă includ prevederi privind dimensiunea plăților compensatorii în cazul concedierilor colective.

De exemplu, în contractul colectiv de muncă din ramura chimie și petrochimie pentru perioada 2007-2010, se prevede ca la momentul concedierii, lucrătorii afectați să primească o sumă compensatorie echivalentă cu trei salarii medii brute la nivel de companie; în industria construcțiilor de mașini, în contractul colectiv de muncă pentru perioada 2008-2010, plata compensatorie înscrisă este de minimum un salariu mediu la nivel de companie; în contractul colectiv de muncă din ramura materialelor de construcții pentru perioada 2008-2010, este înscrisă o plată compensatorie egală cu 6 salarii medii brute la nivel de companie; pentru

industria minieră și geologie, contractul colectiv de muncă pentru perioada 2008-2010, prevede plăți compensatorii egale cu 3 până la 12 salarii medii brute în funcție de vechimea în muncă a salariatului; în industria lemnului, prin contractul colectiv de muncă pentru perioada 2008-2010, suma compensatorie prevăzută este de 1-2 salarii medii brute în funcție de vechimea în muncă a salariatului.

### 2.2. Actorii implicați în anticiparea și managementul restructurării

Anticiparea și managementul restructurării implică participarea următorilor actori:

- partea guvernamentală, reprezentată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) și alte ministere care își elaborează strategii și programe proprii de dezvoltare pe domenii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) prin serviciile teritoriale de ocupare și centrele regionale de formare profesională, Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă, prefecturile și autoritățile administrației publice locale;
- organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național, de ramură, în profil teritorial și la nivel de grup de unități sau companie.

#### 2.2.1. AUTORITĂȚI CENTRALE ȘI LOCALE

MMFPS este principalul actor cu funcții de anticipare a evoluțiilor de pe piața muncii.

Între atribuțiile sale se înscriu: identificarea tendințelor de pe piața muncii, elaborarea de strategii, prognoze și programe naționale de ocupare și formare profesională și egalitate de șanse, elaborarea și promovarea de proiecte de reglementări în domeniu, elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru șomaj și urmărirea execuției acestuia.

Celelalte ministere elaborează strategii și politici specifice domeniului de activitate, tangente ocupării forței de muncă.

Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă, condusă de ministrul muncii, propune strategii și politici pentru creșterea nivelului și a calității ocupării forței de muncă, în corelație cu programele de dezvoltare economică și socială pe domenii; stabilește direcțiile de dezvoltare a resurselor umane la nivel național, în profil sectorial și teritorial; asigură armonizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane finanțate din fonduri publice sau din alte surse; propune reglementări pentru îmbunătățirea legislației în domeniul ocupării și inițiază măsuri practice în conformitate cu tendințele de pe piața muncii.

ANOFM ca serviciu public de ocupare a fost înființată, prin lege în 1998, și este responsabilă de aplicarea politicilor și strategiilor privind ocuparea forței de muncă, formarea profesională și

protecția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, elaborate de MMFPS, în concordanță cu Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă

Agenția este condusă de un consiliu de administrație tripartit, format din 15 membri (5 reprezentanți ai guvernului, 5 reprezentanți numiți prin consens de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, 5 reprezentanți numiți prin consens de organizațiile patronale reprezentative la nivel național), care asigură participarea principalilor actori sociali.

Agenția are în subordine servicii teritoriale (județene) și centre regionale de formare profesională a adulților.

Pe lângă agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă funcționează consilii consultative tripartite, formate de asemenea din 15 membri (5 reprezentanți ai autorităților publice locale și câte 5 numiți prin consens de confederațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național).

Agențiile publice județene de ocupare și serviciile private sunt sprijinite de prefecturile și autoritățile locale, care participă la elaborarea și implementarea măsurilor de îmbunătățire a ocupării și care la rândul lor monitorizează evoluțiile de pe piața muncii din zona respectivă.

Centrele regionale de formare profesională (pentru cele 8 regiuni de dezvoltare) sunt conduse de un director sprijinit de un consiliu consultativ format din câte un membru al fiecărei agenții județene de ocupare din regiune, un reprezentant al agenției de dezvoltare regională și câte un membru stabilit prin negocieri de confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

Între sarcinile specifice ale ANOFM și ale componentelor acesteia sunt înscrise: stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare; implementarea programelor de dezvoltare a resurselor umane, finanțate din fondul de șomaj, Fondul Social European, Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDER) și alte fonduri; prevenirea șomajului; furnizarea de servicii de formare profesională (în colaborare cu Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, și comitetele sectoriale ale acestuia, ca autoritate națională pentru calificări, cu conducere tripartită) și alte servicii de acompaniament a șomerilor; fundamentează, propune și administrează bugetul asigurărilor de șomaj și raportează cu privire la execuția acestuia; asigură protecția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; acreditează furnizorii de servicii specializate pentru ocuparea forței de muncă; elaborează și coordonează studii, rapoarte, analize și bilanțuri de ocupare pentru evaluarea măsurilor și fundamentarea politicilor și programelor în domeniu; calculează, monitorizează și publică (împreună cu INS) indicatorii statistici specifici pieței muncii, inclusiv locurile de muncă vacante pe baza informațiilor de la angajatori și de la furnizorii de servicii de ocupare acreditați; facilitează libera circulație a lucrătorilor între statele membre UE, în Spațiul Economic European și în alte state cu care România are încheiate acorduri; etc.

Rezultatele practice ale activității serviciilor de anticipare și management al restructurării se concretizează prin intrările și ieșirile de șomeri din evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, prin numărul persoanelor încadrate prin Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă și prin suportul financiar atașat acestora.

În ultimii 4 ani (2006-2009), analiza raportului intrări-ieșiri în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă reflectă că spre deosebire de anul 2006 când numărul celor ieșiți

din șomaj era mai mare decât numărul celor intrați (1,06/1), în anul 2009 situația s-a inversat (0,71/1) (Tabel 17).

În aceeași perioadă numărul persoanelor afectate intrate în șomaj prin disponibilizări colective a crescut de la 42,2 mii la 72,2 mii ( de 1,7 ori) iar disponibilizările curente s-au dublat (187,5 mii și respectiv 375,6 mii).

**Tabel 17: Intrările și ieșirile de șomeri din evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă**

	2006	2007	2008	2009
<b>Total intrări, din care:</b>	<b>1.026.803</b>	<b>1.060.578</b>	<b>920.026</b>	<b>1.068.282</b>
Disponibilizări colective	42.192	31.051	20.838	72.191
Disponibilizări curente de personal	187.453	145.375	148.029	375.587
Reactivări de drepturi bănești ale șomerilor indemnizați	39.277	32.621	28.98	52.752
Reînnoiri de cereri de loc de muncă ale șomerilor neindemnizați	301.937	404.961	285.716	212.846
Absolvenți	49.738	39.19	45.01	61.505
Persoane provenite din armată	3.572	929	14	442
Persoane provenite din activități individuale	1.204	677	602	833
Persoane intrate în categoria șomerilor neindemnizați prin solicitarea de venit minim garantat	209.617	170.449	149.02	124.676
Alte categorii	191.813	235.325	241.817	164.75

	2006	2007	2008	2009
<b>Total ieșiri, din care:</b>	<b>1.089.275</b>	<b>1.153.235</b>	<b>884.423</b>	<b>762.34</b>
Încadrări în muncă pe perioadă nedeterminată	334.334	381.139	297.565	203.491
Încadrări în muncă pe perioadă determinată	153.995	138.901	100.009	82.756
Refuz nejustificat de a se încadra sau a urma un curs de calificare profesională	2.622	2.447	1.263	1.616
Neprezentări la viză	18.742	14.871	10.654	18.493
Nereînnoirea cererii de loc de muncă la expirarea perioadei de indemnizare	121.305	93.16	64.096	72.433
Plecare în străinătate	4.818	3.992	2.509	7.484
Încorporare în armată	327	4	14	5
Pensionare	8.933	5.932	4.858	10.257
Deces	422	327	283	608
Intrare în detenție	8	5	3	18
Intrarea în concediu de maternitate	6.621	6.235	5.746	12.229
Nereînnoirea cererii de loc de muncă a șomerilor neindemnizați	433.855	526.098	392.389	343.363
Alte situații	3.293	3.124	5.034	9.587

Sursa: Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale, MMFPS, diverse ediții.

Numărul celor care au ieșit din evidență în urma încadrării în muncă (pe perioadă nedeterminată sau determinată) a fost de 488,3 mii persoane în anul 2006 (44,8% în total ieșiri) și 286,2 mii persoane (37,5% din total ieșiri) în anul 2009.

Rolul serviciului public de ocupare și eficiența acestuia sunt în creștere, dacă avem în vedere că din numărul total al persoanelor încadrate, medierea își sporește ponderea de la 59,0% în anul 2004 la aproximativ 79% în anul 2009 (Tabel 18).

**Tabel 18: Numărul și structura persoanelor încadrate prin Programul de  
 Ocupare a Forței de Muncă**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Total (persoane), din care:</b>	<b>548.932</b>	<b>507.363</b>	<b>509.127</b>	<b>506.804</b>	<b>412.922</b>	<b>304.588</b>
<b>Prin mediere (%):</b>	<b>59,0</b>	<b>74,2</b>	<b>76,5</b>	<b>77,3</b>	<b>77,6</b>	<b>78,8</b>
*În locuri de muncă vacante pe perioadă nedeterminată	45,6	55,4	55,5	58,2	59,3	55,7
*În locuri de muncă vacante pe perioadă determinată	13,4	18,7	20,9	19,2	18,3	23,1
<b>Prin servicii de informare și consiliere profesională (%)</b>	...	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>12,4</b>	<b>16,0</b>	<b>17,6</b>
<b>Prin organizarea cursurilor de formare profesională (%)</b>	<b>2,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,7</b>	<b>4,2</b>	<b>4,7</b>	<b>5,0</b>
<b>Prin acordarea de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului (%)</b>	<b>15,6</b>	<b>5,9</b>	<b>5,5</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>6,9</b>
<b>Persoane din grupe defavorizate încadrate prin subvenționarea locurilor de muncă (%):</b>	<b>8,8</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>	<b>6,8</b>	<b>7,2</b>	<b>2,8</b>
Șomeri peste 45 ani sau întreținători unici ai familiilor monoparentale	4,7	4,1	4,2	4,3	4,4	1,6
Șomeri care mai au 3 ani până la pensie	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Absolvenți	3,9	4,1	3,2	2,4	2,6	1,2
Persoane cu handicap	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
<b>Persoane încadrate prin acordarea de credite (%):</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>	...	...
Prin acordarea de credite pentru IMM pentru crearea de locuri de munca	1,2	0,6	0,4	0,2	...	...
Prin acordarea de credite pentru șomeri	0,0	0,0	0,0	0,0	...	..
Prin acordarea de credite pentru înființarea și dezvoltarea de IMM	0,0	0,6	0,4	0,2	...	..
<b>Prin stimularea mobilității forței de muncă (%)</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>
<b>Prin acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri (%)</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>
<b>Prin ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar (%)</b>	<b>11,3</b>	<b>13,0</b>	<b>11,1</b>	<b>10,5</b>	<b>8,6</b>	<b>7,2</b>
<b>Prin încheierea de contracte de solidaritate (%)</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>
<b>Prin alte măsuri active (inclusiv PHARE, FSE) (%)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>

Sursa: Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale, MMFPS, diverse ediții.



A crescut de asemeni importanța informării și consilierii profesionale (dintre cei încadrați au beneficiat de acest serviciu 3,9% în anul 2005 și 17,6% în anul 2009) dar și organizarea cursurilor de formare profesională (2,1% dintre cei încadrați în anul 2004 și 5% în anul 2009).

Suportul financiar asigurat prin bugetul fondului de șomaj a însumat 397 milioane euro în anul 2007, 409 milioane euro în anul 2004, 438 milioane euro în anul 2006 și 376 milioane euro în anul 2008.

Pe de altă parte, în anul 1997, plățile compensatorii acordate prin programele de restructurare, privatizare și lichidare dețineau peste 54% în totalul cheltuielilor cu protecția socială a șomerilor iar indemnizarea propriu-zisă a șomerilor 29,3%; în anul 2004, plățile compensatorii reprezentau 9,5% din cheltuieli iar indemnizarea șomerilor circa 53% din cheltuieli. În anul 2008, indemnizarea șomerilor a deținut 48,6% din cheltuieli, plăților compensatorii le-a revenit 4,3% iar măsurilor active (calificare și recalificarea, plata absolvenților, stimularea angajării șomerilor înaintea expirării perioadei de șomaj și a celor din categoriile defavorizate, stimularea mobilității forței de muncă) aveau alocate 14,9% din cheltuieli.

Un aport important, din perspectivă financiară poate reveni în viitorul apropiat și fondurilor europene destinate resurselor umane.

Deși România a fost printre primele state ale căror programe operaționale au fost aprobate de către Comisia Europeană, conform "Raportului Strategic Național 2009 privind implementarea fondurilor structurale și de coeziune" (Guvernul României, ianuarie 2010), demararea efectivă a implementării nu a avut viteza estimată.

După primele lansări de cereri de proiecte de la finele anului 2007 și din 2008, anul 2009 poate fi caracterizat ca "anul contractării", având în vedere numărul în creștere rapidă al deciziilor de finanțare și demararea implementării proiectelor.

Din perspectiva pieței muncii, un rol deosebit poate avea Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU), care stabilește axele prioritare și domeniile majore de intervenție ale României în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007 – 2013. Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane.

Prima lansare de cereri de proiecte pe această componentă a avut loc în mai 2008, plățile interne către beneficiari până la data de 30 septembrie 2009 fiind de 0,6 milioane euro, respectiv 0,7% din alocarea pentru perioada 2007-2009, 0,3% din alocarea pentru perioada 2007-2013.



### 2.2.2 ORGANIZAȚIILE SINDICALE ȘI PATRONALE

O primă dimensiune a implicării partenerilor sociali în anticiparea și managementul restructurării este cea conferită de Legea 76/2002, privind protecția socială a șomerilor și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare.

Participarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, prin membri cu drepturi depline, în consiliul de administrație al ANOFM, în Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă și CNFPA, în consiliile consultative ale centrelor regionale de formare profesională și consiliile consultative ale agențiilor teritoriale de ocupare, le creează acestora cadrul implicării în proiectarea/ programarea, gestionarea și evaluarea activităților prestate de serviciul public de ocupare.

O altă componentă a implicării partenerilor sociali decurge din instituția negocierilor colective.

Conform Legii nr. 130/1996, privind contractul colectiv de muncă, în România, negocierea colectivă este obligatorie în toate companiile cu mai mult de 21 salariați și trebuie să aibă ca obiect cel puțin: salariile, programul de lucru și condițiile de muncă.

Potrivit legii, contractele colective se pot încheia la nivel de companie, la nivel de grup de unități și ramură sau la nivel național, de către partenerii sociali reprezentativi pe respectivele paliere; criteriile de reprezentativitate sunt definite în conținutul legii.

Odată semnate și înregistrate, contractele colective au putere de lege iar prevederile acestora privind drepturile salariaților au caracter minimal. Drepturile de la nivel superior primează, în sensul că palierele inferioare nu pot conține clauze prin care drepturile acordate salariaților să fie mai mici decât cele înscrise la nivelul imediat superior.

Contractele colective produc efecte, după cum urmează: pentru toți salariații din unitate, pentru actele negociate la acest nivel; pentru toți salariații din grupul de unități pentru care s-a încheiat contract colectiv de muncă; pentru toți salariații din toate unitățile pentru care s-a încheiat contract colectiv de muncă la nivel de ramură; pentru toți salariații din toate unitățile din economie, conform contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

Contractele colective de muncă conțin informații privind drepturile de informare și consultare a salariaților în caz de restructurare economică și concedieri colective și obligațiile angajatorilor.

Acestea sunt în mare parte cele înscrise în legislația în vigoare. Elementele suplimentare incluse în contracte se referă la:

- definirea sintagmei “timp util”, atunci când se face referire la momentul în care angajatorul are obligația să demareze consultările cu sindicatele/reprezentanții salariaților, pentru evitarea consecințelor sociale negative ale restructurării;
- durata perioadei de tranziție, respectiv timpul liber acordat salariatului din programul de lucru în perioada de preconcediere pentru a-și căuta un loc de muncă;
- dimensiunea plăților compensatorii, care nu este precizată în contractul colectiv de muncă unic la nivel național, dar variază considerabil de la o ramură la alta și de la o companie la alta, prin contractele încheiate la aceste niveluri.

Sistemul negocierilor colective din România asigură funcționarea dialogului social pe 4 paliere:

- la nivel național, prin organismul tripartit de dialog social, Consiliul Economic și Social (CES), care avizează toate reglementările cu caracter economic și social;
- la nivel sectorial, prin comisiile de dialog social tripartite care funcționează în cadrul ministerelor, prin care se realizează consultarea partenerilor sociali cu privire la actele normative elaborate de executiv și discutarea altor probleme de interes;
- în plan teritorial, prin comisiile de dialog social tripartite de la nivelul prefecturilor județene, pentru problemele specifice zonelor respective;
- la nivel de companie sau grup de unități, în sistem bipartit, preponderent pentru negocierea și încheierea contractelor de muncă și soluționarea conflictelor de muncă.

### **Organizațiile sindicale**

Prima lege cu privire la înființarea sindicatelor a fost promulgată în anul 1991.

În ordinea anului de înființare, cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național, active în prezent în România, semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel național, sunt: Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (CNS Cartel Alfa, 1991), Blocul Național Sindical (BNS, 1991), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția (CNSLR Frăția, 1993), Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR, 1994) și Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian, 1995).

Toate cele 5 confederații sindicale și-au obținut reprezentativitatea la nivel național în anul 1997, în contextul promovării noii legi a contractelor colective de muncă.

Rata de sindicalizare rămâne încă o problemă delicată. Dacă în perioada 1990-1996, inerția economiei centralizate s-a făcut simțită, în sensul că în vechiul sistem politic apartenența salariaților la sindicate era obligatorie, fapt ce a determinat un grad de sindicalizare de 80-90%, ulterior, accentuarea proceselor de restructurare economică, dublate de reducerea substanțială a dimensiunii companiilor și a efectivelor de salariați a determinat scăderea sensibilă a ratei de sindicalizare. O ușoară creștere a numărului de membri se poate observa începând cu anul 2003, când funcționarii publici au obținut dreptul de a se organiza în sindicate.

Întrucât statistica oficială nu oferă date și informații cu privire la sindicate, gradul de sindicalizare revendicat prin informațiile de pe site-urile acestora și declarațiile liderilor sindicali permit aprecierea că acesta este de aproximativ 50-60% la nivel național și de 75-80% în sectorul public.

Tot din aceleași surse, evoluția numărului de membri ai celor 5 confederații sindicale în intervalul 2003-2008, este prezentată în tabelul 19.

**Tabel 19: Evoluția numărului de salariați și de membri de sindicat, în intervalul 2003-2008 (mii persoane)**

	2003	2008
<b>Total salariați</b>	4.591	5.046
<b>CNSLR Frăția</b>	800	800
<b>Cartel Alfa</b>	325	1.000
<b>BNS</b>	375	375
<b>CSDR</b>	345	345
<b>CSN Meridian</b>	170	170
<b>Membri ai altor organizații sindicale neafiliate</b>	20	20

Sursa: Informații organizații sindicale.

La aceste confederații sindicale sunt afiliate structuri sindicale la nivel de ramură sau constituite pe criterii profesionale. În plus, confederațiile sindicale naționale au și structuri teritoriale de reprezentare.

Pe lângă membrii organizațiilor sindicale la nivel de companie și de ramură, afiliate la confederațiile reprezentative la nivel național, se poate aprecia că mai sunt aproximativ 20.000 membri ai unor organizații sindicale neafiliate.

Conform prevederilor legale, sindicatele pot avea un rol important în procesul de anticipare și management al restructurării.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național s-au implicat activ în promovarea unor modificări succesive ale Codului muncii, inclusiv prin introducerea prevederilor referitoare la obligațiile angajatorilor în cazul concedierilor colective.

Până în anul 2006, prevederile privind informarea și consultarea salariaților (Directiva 2002/14/CE) se regăseau dispersate în cadrul mai multor legi: Codul Muncii, legea sindicatelor, legea contractelor colective de munca, legea comitetului european de întreprindere. În anul 2006 s-a elaborat legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților care transpune integral în legislația națională directiva europeană, aplicabilă întreprinderilor ce angajează cel puțin 20 salariați.

Legislația privind dreptul de informare și consultare a salariaților stipulează obligativitatea angajatorilor de a iniția consultări cu sindicatele reprezentative în legătură cu orice modificări importante în companie.

De asemenea, în cazul restructurării și concedierilor colective, patronul trebuie să comunice sindicatelor în timp util intențiile sale pentru a permite acestora să își exprime punctul de vedere în legătură cu amplexarea, posibilitățile de evitare a concedierilor colective sau criteriile ce au stat la baza selecției personalului ce urmează a fi afectat.

Forța sindicatului de a-și promova punctul de vedere și capacitatea de a formula soluții alternative viabile își pot pune o amprentă importantă asupra amplexării și impactului social al restructurării.

## **Organizațiile patronale**

Reglementarea înființării organizațiilor patronale datează din anul 2001, până atunci angajatorii își puteau constitui structuri asociative conform unei legi din anul 1924. Practic organizațiile angajatorilor acoperă, în prezent toate ramurile din economia națională.

Șase organizații patronale și-au dobândit reprezentativitatea în 1997 iar în anul 2010 sunt reprezentative 13 confederații patronale (12 dintre acestea fiind și semnatare ale contractului colectiv de muncă unic la nivel național), respectiv:

- Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903);
- Confederația Patronală din Industria României CONPIROM (CONPIROM);
- Patronatul Român (PR);
- Uniunea Națională a Patronatului Român (UNPR);
- Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR);
- Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR);
- Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR);
- Consiliul Național al Patronilor din România (CoNPR);
- Patronatul Național Român (PNR);
- Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții (ARACO);
- Confederația Patronala a Industriei, Serviciilor și a Comerțului (CPISC);
- Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România (UNPCPR);
- Confederația Patronală CONCORDIA (CP CONCORDIA).

Confederațiile patronale au în componența lor federații de ramură și teritoriale, precum și companii. Structura teritorială, de ramură și numărul de salariați din companiile membre, în anul 2007, sunt prezentate în tabelul nr. 20.

**Tabelul 20: Componența organizațiilor patronale reprezentative la nivel național**

	Organizația patronală (anul înființării)	Componența
1	UGIR 1903 (1994)	60 organizații patronale la nivel de ramură, din care 5 reprezentative; 4.151 companii (0,8% din numărul de companii active în anul 2007); 850.800 salariați (17,4% din numărul mediu de salariați din economie în anul 2007);
2	CONPIROM (1992)	11 organizații patronale reprezentative la nivel de ramură; 1.890 companii (0,4% din numărul de companii active în anul 2007); 687.261 salariați (14,1% din numărul mediu de salariați din economie în anul 2007);
3	PR	71 organizații patronale la nivel de ramură și teritoriale; 54.000 companii (10,0% din numărul de companii active în anul 2007);
4	UNPR (1991)	10 organizații patronale la nivel regional și asociații profesionale
5	CNPR (1992)	5 organizații patronale reprezentative la nivel de ramură; 8.650 companii (1,7% din numărul de companii active în anul 2007); 350.000 salariați (7,2% din numărul mediu de salariați din economie în anul 2007);
6	CNIPMMR (1990)	104 organizații teritoriale și 8 structuri regionale
7	UGIR (1992)	Nu dispunem de informații
8	CoNPR (1992)	Nu dispunem de informații
9	PNR (1990)	Nu dispunem de informații
10	ARACO (1990)	5 organizații patronale reprezentative la nivel de ramură, 7 organizații patronale teritoriale și 1.385 companii și lucrători pe cont propriu; 350.000 salariați (7,2% din numărul mediu de salariați din economie în anul 2007);
11	CPISC (2003)	6 organizații patronale reprezentative la nivel de ramură, 8 organizații la nivel regional și 40 de organizații la nivel județean; 370.000 salariați (7,6% din numărul mediu de salariați din economie în anul 2007);
12	UNPCPR (2001)	70 organizații patronale teritoriale și 12 asociații profesionale;
13	CP CONCORDIA (2007)	4 organizații patronale reprezentative la nivel de ramură

Sursa: *European Industrial Relations Observatory*.

În prezent, cea mai importantă structură patronală este Alianța Confederațiilor Patronale din România (ACPR), creată în anul 2004, ca organizație umbrelă ce reunește șapte din cele 13 confederații patronale reprezentative la nivel național.

Din perspectiva inițiativelor patronale de anticipare și management al restructurării, ca o concluzie generală, cu mici excepții, acestea se rezumă la respectarea obligațiilor ce le revin din prevederile reglementărilor în vigoare și cele înscrise în contractele colective de muncă.

Totodată, în nenumărate situații organizațiile sindicale și-au exprimat nemulțumirea pe fondul nerespectării de către patroni a unor prevederi legale sau a clauzelor din contractele colective sau parcurgerea etapelor de consultare de o manieră formală, fără ca opiniile/soluțiile transmise de sindicate să fie negociate și/sau promovate.

Tentația plăților compensatorii, în condițiile unui sentiment de nesiguranță privind locul de muncă în viitor, a determinat plecări importante de personal din companii, de multe ori voluntare, lăsând sindicatele fără susținători pentru abordările strategice, de perspectivă, chiar și în rândul propriilor membri.

### **2.3. Măsuri promovate în contextul crizei economico-financiare**

Demarate încă de la finele anului 2008, dezbaterile tripartite privind programul de măsuri anti criză au fost reluate în luna ianuarie 2009, când guvernul și partenerii sociali au constituit grupuri comune de lucru.

Pentru a veni în sprijinul companiilor confruntate cu dificultăți financiare, în luna martie, guvernul a promovat o ordonanță de urgență, privind reglementarea unor măsuri de protecție socială pe parcursul anului 2009.

Potrivit acesteia, în condițiile întreruperii temporare a activității companiei, dacă angajații beneficiază de o indemnizație de minim 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, atât aceștia cât și angajatorul sunt scutiți de la plata contribuțiilor la asigurările sociale, pentru o perioadă de maxim 3 luni. Tot prin această ordonanță, este prelungită perioada de acordare a indemnizației de șomaj cu trei luni.

Această măsură este promovată și pentru anul 2010.

În contextul măsurilor anti-criză guvernul a emis noi reglementări vizând activarea comitetelor sectoriale.

Comitetele sectoriale au luat ființa în baza „Acordului tripartit privind Cadrul Național al Calificărilor”, semnat între 5 confederații patronale, 5 confederații sindicale și 5 ministere, în data de 23 februarie 2005. Semnarea Acordului a fost precedată de semnarea Memorandum-ului privind transformarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) în Autoritatea Națională a Calificărilor (Legea nr.559/7 decembrie 2004, de modificare și completare a Legii 132/1999 de înființare, organizare și funcționare a Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților).

În conformitate cu prevederile Acordului tripartit, Comitetele sectoriale sunt structuri de dialog social, organizate la nivelul a 23 sectoare de activitate stabilite de CNFPA, instituție care le coordonează activitatea.

În urma semnării Memorandumului de finanțare a Programului Național Phare 2004 pentru România, în cadrul sub-programului Coeziune economică și socială, Prioritatea B – Dezvoltarea resurselor umane, Măsura B – Creșterea adaptabilității forței de muncă, CNFPA a demarat implementarea proiectelor Phare 2004–2006 de „Înființare a Autorității Naționale pentru Calificări”. Membri comitetelor sectoriale și specialiștii desemnați de comitetele

sectoriale pentru dezvoltarea calificărilor au fost principalele grupuri țintă ale proiectelor Phare, alături de personalul CNFPA. Ca urmare, un număr de 160 experți sectoriali, din 19 comitete sectoriale, au fost pregătiți profesional pentru analiza nevoilor de calificare, analizele ocupaționale, elaborarea și validarea standardelor ocupaționale. Bilanțul total al standardelor ocupaționale realizate în timpul implementărilor Phare, ca bază a formărilor profesionale din România, este de 250 standarde.

La sfârșitul celor 3 ani de implementare a proiectelor Phare de „Înființare a Autorității Naționale pentru Calificări” (iulie 2009), implicarea comitetelor sectoriale în definirea și dezvoltarea calificărilor din România a devenit o realitate și o necesitate. Astfel, instrumentele utilizate în formarea profesională continuă (codul de Clasificare a Ocupațiilor din România - COR și metodologiile de realizare a standardelor ocupaționale) au ca elemente obligatorii evaluarea, avizarea și validarea comitetelor sectoriale. În același timp, prin experții sectoriali se poate asigura realizarea standardelor ocupaționale solicitate de piața muncii, respectiv a acelor standarde care nu sunt dezvoltate de alți operatori din piață.

Specialiștii comitetelor sectoriale și organizațiile membre ale comitetelor sectoriale participă anual la validarea a aprox. 160 de standarde de pregătire profesională utilizate în formarea profesională inițială, respectiv în școlile cu profil vocațional.

Cele 23 de comitete sectoriale constituite la nivel de sectoare de activitate, pe bază voluntară (fără personalitate juridică) sau ca persoane juridice non-guvernamentale, acoperind tot spectrul economic, au fost:

- Construcții;
- Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului;
- Turism, hoteluri, restaurante;
- Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură;
- Agricultură, piscicultură, pescuit;
- Protecția mediului;
- Chimie, petrochimie;
- Electrotehnică, automatică, electronică;
- Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie;
- Industrie textilă, confecții, pielărie, încălțăminte;
- Transporturi;
- Tehnologia informației, comunicații, poștă;
- Sănătate, igienă, servicii sociale;
- Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale;
- Materiale de construcții, industria cimentului, industria sticlei și a ceramicii fine;
- Mass-media, edituri și tipografie;
- Comerț;
- Administrație și servicii publice;



- Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport;
- Geologie, industrie extractivă, energetică;
- Activități financiare, bancare, de asigurări ;
- Alte industrii și servicii;
- Metalurgie feroasă și neferoasă, produse refractare.

Noile reglementări urmăresc corectarea unor deficiențe în funcționarea vechilor comitete sectoriale, crearea cadrului necesar conectării formării profesionale continue la cerințele pieței muncii, prin stabilirea clară a structurii, atribuțiilor și surselor de finanțare.

Creșterea rolului comitetelor sectoriale în definirea calificărilor din România a condus la nevoia de revizuire a organizării și funcționării acestora. Ordonanța de urgență 28/2009, aprobată prin Legea 268/2009, privind reglementarea unor măsuri de protecție socială, redefiniște comitetele sectoriale care devin instituții de dialog social de utilitate publică, având ca atribuții:

- participarea la strategiile naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- participarea la dezvoltarea cadrului normativ;
- promovarea sistemului;
- participarea la dezvoltarea și actualizarea calificărilor sub coordonarea CNFPA;
- validarea calificărilor și standardelor asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;
- recomandarea de specialiști pe domenii ocupaționale;
- încurajarea participării la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;
- colaborarea cu ministerele, organele de specialitate, autoritățile, organizațiile naționale și internaționale;
- asigurarea de consultanță partenerilor sociali;
- realizarea de analize ocupaționale și studii;
- acordarea avizului consultativ în vederea actualizării Catalogului Ocupațiilor din România.

Procesul de reorganizare prevede și redimensionarea comitetelor sectoriale la nivelul ramurilor de activitate stabilite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. Astfel, cele 23 de comitete sectoriale definite anterior se vor reorganiza în 32 de ramuri având ca principali fondatori o organizație patronală și una sindicală, de tip federativ și reprezentative la nivelul aceleiași ramuri.

Noul cadru normativ permite și implementarea unui sistem de finanțare a comitetelor sectoriale. Astfel, finanțarea acestora se asigură:

- de la bugetul de stat, din bugetul MMFPS, prin bugetul CNFPA, pentru secretariatele tehnice ale comitetelor (2 persoane pentru fiecare comitet);
- din prestarea de servicii de validare a calificărilor, standardelor ocupaționale SO și de pregătire profesională- SPP, pe bază de tarife stabilite de CNFPA;



- din alte venituri obținute prin prestații;
- din venituri din programe;
- din donații și/sau sponsorizări.

După intrarea în vigoare a prevederilor legii 268/2009, de aprobare a OUG 28/2009, privind reglementarea unor măsuri de protecție socială (13.07.2009), 8 comitete sectoriale au fost reorganizate:

- Textile-confecții-pielărie-încălțăminte;
- Activități financiare, bancare, de asigurări;
- Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, industria mobilei;
- Turism-hoteluri și restaurante;
- Metalurgie feroasă, neferoasă și produse refractare;
- Cultură;
- Construcții de mașini;
- Administrație și servicii publice.

Având în vedere funcțiile anticipative importante pe care aceste comitete le pot îndeplini în materie de concordanță între conținutul formării profesionale și cerințele pieței muncii și ale angajatorilor reorganizarea este necesar să intre mai mult atât în atenția partenerilor sociali cât și în cea a autorităților, inclusiv MMFPS și CNFPA.

Planul anticriză al guvernului mai cuprinde și alte măsuri ce pot avea un impact important în domeniul menținerii locurilor de muncă, respectiv:

- alocarea unui procent de 20% din cheltuielile bugetare (aproximativ 10 miliarde euro) pentru investiții în infrastructură în domeniul transportului, mediului, reabilitării termice a blocurilor, etc.;
- neimpozitarea profitului reinvestit;
- constituirea unui Fond Român de Contragarantare (instituție financiară nebancaară) al cărei scop este să acopere până la 80% din riscurile de garantare a creditelor și a altor instrumente financiare pentru persoane juridice române. Conform estimărilor ministerului întreprinderilor mici și mijlocii, de facilitățile de garantare vor putea beneficia aproximativ 8.000 firme românești.

Aceste măsuri sunt completate de cele privind finanțarea programelor de formare profesională, din Fondul Social European.

Pe parcursul lunii mai 2009 a fost promovată o schemă de ajutor de stat pentru întreprinderile mici și mijlocii. Valoarea maximă a ajutorului de stat pentru o întreprindere este de 200.000 de euro, fonduri nerambursabile. Conform declarațiilor primului ministru "Este un ajutor pe care statul îl dă firmei pentru a putea să mențină locurile de muncă și să desfășoare activități productive cu efect multiplicator în economie".

În ceea ce privește valoarea schemei de ajutor de stat pentru întreprinderile mici și mijlocii, aceasta a fost stabilită la 100 milioane euro pentru perioada 2009-2011, din care 20 milioane euro în anul 2009 (maxim 200.000 euro/firmă).

Companiile au recurs la practici de trimitere în șomaj tehnic sau concedii de odihnă mai frecvent în industria metalurgică, construcții de mașini și producția de componente auto, chimie și petrochimie, construcții etc.

Sub impactul presiunilor bugetare și al încadrării în parametrii negociați cu organismele financiare internaționale (România a primit o asistență financiară de aproximativ 20 mild. euro din partea Fondului Monetar Internațional, Comisiei Europene și Băncii Mondiale), guvernul a demarat negocierile privind sistemul unic de salarizare pentru personalul plătit din fonduri publice. După numeroase runde de negocieri, derulate în primele nouă luni ale anului, legea salarizării unitare a fost adoptată, fără dezbateri parlamentare, prin asumarea răspunderii guvernului la data de 15 septembrie.

Simultan cu această lege a fost promovată și legea privind reorganizarea unor autorități publice. Una din măsurile destinate întăririi disciplinei bugetare la nivelul operatorilor economici proprietate publică, cu impact din perspectiva relațiilor industriale, a reprezentat-o și recurgerea la zece zile de concedii fără plată, în perioada octombrie-decembrie, pentru salariații din sectorul public și obligativitatea negocierii contractelor colective de muncă numai după aprobarea prin legea bugetului de stat a bugetelor de venituri de cheltuieli ale acestora și în limitele și condițiile stabilite prin aceste bugete.

Totodată, au fost anunțate programe de restructurare în sectorul public. Într-o primă fază, prin restructurarea companiilor de căi ferate (CFR Marfă, CFR Călători și CN CFR), începând cu luna iunie 2009 au fost pensionați anticipat 3.000 de angajați. În luna decembrie 2009, sindicatele au fost notificate în legătură cu disponibilizarea a încă 6.380 persoane până la data de 1 martie 2010.

Printre alte măsuri, legea privind reorganizarea unor autorități publice prevede și restructurarea a aproximativ 7.959 posturi prin desființarea sau comasarea unor instituții.

În fine, cu două zile înainte de sfârșitul anului 2009, guvernul a adoptat o ordonanță de urgență care prevede și reducerea numărului de posturi didactice din învățământul preuniversitar, finanțate din fonduri publice cu 33.000, din care 18.000 de la 1 ianuarie 2010 și 15.000 de la 1 septembrie 2010.

Numărul mediu de șomeri a evoluat de la 403.441 persoane în decembrie 2008 la 709.383 persoane în luna decembrie 2009, cursul crescător menținându-se și în primele luni din anul 2010, fapt care necesită măsuri concertate ale partenerilor sociali și pentru anul în curs.

## 3.1 Măsuri și instrumente zonale, regionale și sectoriale promovate de guvern

### 3.1.1 RESTRUCTURAREA ZONELOR DEFAVORIZATE

Unul din sectoarele economice cu cele mai dificile aspecte ale restructurării, cu impact major asupra locurilor de muncă din România, l-a reprezentat și încă îl reprezintă sectorul minier, în general industriile extractive (cărbune, minereuri feroase și neferoase, petrol, gaze naturale, sare, etc.).

În acest sector erau angajați în anul 1991, 278 mii salariați din care în extracția cărbunelui circa 100 mii persoane. În intervalul 1996-1998, numărul salariaților din sectorul carbonifer s-a redus de la 95 mii la 54 mii.

De regulă, exploatarea miniere erau situate în zone mono-industriale.

Pentru a veni în sprijinul zonelor miniere, în septembrie 1998, a fost promovată o ordonanță de urgență a guvernului care reglementa regimul zonelor defavorizate.

Prin aceasta, zonele defavorizate sunt definite ca "arii geografice strict delimitate teritorial, care îndeplinesc cel puțin una din următoarele condiții:

- au structuri productive mono-industriale care dețin mai mult de 50% din populația salariată;
- sunt zone miniere în care personalul a fost disponibilizat prin concedieri colective ca urmare a aplicării unor programe de restructurare în proporție de peste 25%;
- în urma lichidării, restructurării sau privatizării apar concedieri colective care afectează mai mult de 25% din numărul angajaților cu domiciliu stabil în zona respectivă;
- rata șomajului depășește cu 25% media națională;
- sunt lipsite de mijloace de comunicații și infrastructura este slab dezvoltată."

Cadrul legal stimula amplasarea de companii în respectivele zone prin acordarea pentru investițiile nou-create a următoarelor facilități:

a) scutirea de la plata: taxelor vamale și a taxei pe valoarea adăugată pentru mașinile, utilajele, instalațiile, echipamentele, mijloacele de transport, alte bunuri amortizabile, care se importă în vederea efectuării de investiții în zonă; taxei pe valoarea adăugată pentru mașinile, utilajele, instalațiile, echipamentele, mijloacele de transport, alte bunuri amortizabile, produse în țară, în vederea efectuării și derulării de investiții în zonă;

b) restituirea taxelor vamale pentru materiile prime, piesele de schimb și/sau componentele importate necesare realizării producției proprii în zonă;

c) scutirea de la plata impozitului pe profit pe durata de existență a zonei defavorizate;

e) acordarea, cu prioritate, din Fondul special de dezvoltare aflat la dispoziția Guvernului, a unor sume pentru: stimularea activității de export al produselor finite și/sau al serviciilor industriale, după caz; garantarea creditelor externe, în limita unui plafon anual stabilit de Ministerul Finanțelor; finanțarea unor programe speciale, aprobate prin hotărâre a Guvernului; finanțarea proiectelor de investiții ale societăților comerciale prin coparticiparea statului la capitalul social.

Zonele defavorizate au fost stabilite prin hotărâre de guvern și acestea funcționau pe o perioadă minimă de 3 ani și maximă de 10 ani.

Începând din anul 1998, au fost declarate 38 zone defavorizate, respectiv 6 care au funcționat până în anul 2004, câte 3 până în anul 2005, 2008 și 2010 și 22 până în anul 2009; 25 dintre aceste arii erau zone miniere.

În urma aderării României la Uniunea Europeană, pe măsură ce-și încheiau perioada de timp pentru care au fost declarate, agenții economici înființați în aceste zone nu mai beneficiau de facilități (restituirea taxelor vamale pentru mașini, utilaje și instalații din import, scutirea la plata impozitului pe profit, garanții pentru diferite credite, coparticiparea statului la finanțarea unor proiecte, etc.), întrucât acestea intrau sub incidența regimului de reglementare a ajutoarelor de stat.

Din punct de vedere al impactului asupra ocupării, de pildă, în intervalul 1998-2001, în zonele defavorizate au fost create aproximativ 37.140 locuri de muncă, iar numărul de salariați din extracția cărbunelui și a minereurilor s-a diminuat cu 21.000 persoane; până în anul 2006, numărul de locuri de muncă create în aceste zone depășea 51.000, ulterior pe măsură ce facilitățile acordate erau retrase, numărul de locuri de muncă a scăzut de la 51.500 în octombrie 2006 la 34.500 în iunie 2009.

Acest curs a fost generat de faptul că, prin ordonanța de urgență, operatorii economici înființați, puteau lichida voluntar activitatea după un interval de timp mai mare de minimum două ori în raport cu perioada pentru care au beneficiat de facilități fiscale.

Pe ansamblu, se poate spune că regimul zonelor defavorizate, deși a răspuns pe moment la crearea unor facilități de ocupare, acestea nu s-au dovedit durabile și nu au avut efect multiplicator în economie. O analiză mai profundă a efectelor pare să probeze că pe măsură ce se creau locuri de muncă într-o anumită zonă, se desființau locuri de muncă în altele.

### **3.1.2 PROGRAMUL DE RESTRUCTURARE A ÎNTREPRINDERILOR ȘI RECONVERSIE PROFESIONALĂ (RICOP)**

În anul 1999, guvernul împreună cu Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BIRD) a elaborat "Programul de reformă structurală, restructurare și privatizare a băncilor și societăților comerciale cu capital majoritar de stat".

În urma acestuia, România a obținut un împrumut pentru ajustarea structurală a sectorului privat (PSAL) și pentru programul de dezvoltare instituțională a sectorului privat (PIBL).

În vederea utilizării acestor împrumuturi și a atenuării consecințelor sociale ale restructurării, privatizării sau închiderii a 81 de întreprinderi de stat care înregistrau pierderi, a fost lansat

Programul pentru restructurarea întreprinderilor și reconversia profesională a forței de muncă (RICOP).

Acesta era destinat să sprijine guvernul în implementarea politicilor de restructurare și privatizare, pentru diminuarea consecințelor prin consolidarea sistemului de securitate socială și încurajarea activităților economice (întreprinderi mici și mijlocii) în crearea de locuri de muncă în zonele în care erau amplasate cele 81 de întreprinderi.

Programul – cel mai mare din Sud-Estul Europei – sprijinit de Uniunea Europeană, a beneficiat de o finanțare totală de aproximativ 155 milioane euro (din care 86 milioane euro din fonduri UE).

Cele cinci componente ale programului erau:

- intervenții în cazuri de concedieri colective;
- lucrări publice destinate să îmbunătățească mediul local și să creeze locuri de muncă;
- promovarea ocupării forței de muncă;
- finanțarea unor microafaceri și întreprinderi mici și mijlocii;
- întărirea capacității locale de prestare a serviciilor sociale.

Aria geografică a programului a cuprins 17 județe, grupate în cinci zone RICOP, în funcție de numărul persoanelor afectate de restructurare și în raport de rata șomajului.

În zona 1 (situată în regiunea Nord-Est), care includea 4 județe, erau amplasate 21 de întreprinderi; în zona a 2 a (regiunea Sud-Est) se regăseau 3 județe și 6 întreprinderi; zona a 3 a (regiunea Sud) cuprindea 3 județe și 11 întreprinderi; zona a 4 a (regiunile Sud-Vest și Vest) acoperea 5 județe și 24 de întreprinderi și, în fine, zona a 5 a (regiunea Centru) includea 2 județe și 19 întreprinderi.

Potrivit studiului “Analiza contextului socio-economic la nivel regional”, aceste zone dețineau 41,4% din populația totală a României, 41,1% din populația ocupată, 48,2% din numărul de șomeri, 46,1% din valoarea producției industriale și 32,3% din numărul de societăți comerciale.

În intervalul 1990-1998, în aceste zone s-a consemnat 38% din reducerea totală a populației ocupate din România.

După demararea programului, până în iulie 1999, în zonele RICOP au fost disponibilizate 313.600 persoane (reprezentând 8,65% din populația ocupată în aceste zone în anul 1998), beneficiind de plăți compensatorii un număr de 284 mii persoane (52,8% din totalul beneficiarilor de plăți compensatorii din România).

Prin măsurile din cadrul programului, pe toată perioada de funcționare a acestuia, până la sfârșitul anului 2004, au primit plăți compensatorii în sumă medie de circa 965 euro/persoană, un număr de 48.300 foști salariați; 20.031 persoane au fost plasate în noi locuri de muncă; 69.700 persoane au beneficiat de diferite tipuri de consiliere și 12.500 au parcurs cursuri gratuite de recalificare.

<sup>1</sup> Studii de caz pentru programul RICOP, realizat cu sprijinul financiar al European Training Foundation (Torino) în anul 1999, coordonatori Dr. Constantin Ciutacu și Dr. Steliana Peț.

În studiul amintit, se propunea:

- compatibilizarea măsurilor din zonele RICOP cu cele din “Strategia de dezvoltare economică a României pe termen mediu”;
- orientarea spre măsuri vizând ameliorarea durabilă a ocupării;
- gestionarea previzională a resurselor umane;
- depășirea orientării preponderente pe practica plăților compensatorii în favoarea reintegrării în activitate a șomerilor;
- consolidarea parteneriatului local și articularea dintre strategiile regionale și locale de dezvoltare.

### **3.1.3 RESTRUCTURAREA SECTORULUI MINIER**

În zonele miniere, peste 55% din veniturile populației se realizau din activitățile în sectorul industriei extractive. Pe lângă cei aproximativ 270.000 salariați, existenți în industria extractivă în anul 1991, alte 300.000 persoane realizau venituri din activități dependente de minerit.

Până în anul 2003, restructurarea sectorului minier nu s-a derulat în baza unei strategii de perspectivă. În intervalul 1990-2002, statul, ca proprietar al companiilor miniere, a cheltuit peste 5,2 miliarde dolari SUA pentru susținerea sectorului minier prin subvenții, alocații de capital și transferuri sociale (acestea din urmă însumând cumulativ 4,7% din total și respectiv 247 milioane dolari).

Numărul de personal a scăzut cu mai mult de jumătate: 267 mii în 1990 și 136 mii în anul 2002, iar până în anul 2004 au fost închise un număr de 344 mine.

În acest interval, sectorul s-a confruntat cu ample disponibilizări și tensiuni sociale: campaniile minerilor deplasați la București au generat inclusiv demiterea unui prim-ministru și confruntări cu forțele de ordine soldate cu victime.

Personalul disponibilizat după 1997 a primit plăți compensatorii.

În anul 2004, prin hotărâre de guvern, a fost promovată “Strategia industrie miniere pe perioada 2004-2010”.

Prin această strategie a fost înființată Agenția Națională pentru Dezvoltarea și Implementarea Programelor de Reconstrucție a Zonelor Miniere, responsabilă inclusiv pentru măsurile și acțiunile destinate să atenueze impactul social al restructurării.

În intervalul 2004-2007, un număr de alte 206 mine au fost închise, iar numărul de personal din minerit (fără extracția hidrocarburilor) s-a redus în continuare, de la 61 mii la 39 mii salariați.

În contextul integrării României în Uniunea Europeană, în anul 2008 a fost promovată o nouă ediție a strategiei industriei miniere pentru intervalul 2008-2020.

Costurile programate, atașate acesteia însumează peste 1,1 miliarde euro, din care: 534 milioane euro pentru închiderea minelor și refacerea mediului; 418 milioane euro subvenții,

ajutoare de stat și investiții; 78,2 milioane euro pentru protecția socială și 64,7 milioane euro pentru reconstrucția economică a zonelor miniere.

Structura alocațiilor pentru protecție socială (78,2 mil. euro) include: plăți compensatorii (54,5%); venituri de completare (37,1%), indemnizații de șomaj (7,8%) și calificare și recalificare (0,6%).

Reconstrucția economică a zonelor are în program crearea unui număr de 56.000 locuri de muncă, din care 23.000 pe termen limitat (2-3 ani). Pentru un loc de muncă durabil este programat un cost mediu de 1.700 euro.

Impactul restructurării mineritului asupra persoanelor disponibilizate, până în anul 2005, se poate reda sintetic astfel: 46% dintre disponibilizați aveau un loc de muncă; 30% găseau ocazional de lucru fără contract de muncă; 12% s-au pensionat (pentru limită de vârstă, anticipat și pe caz de boală); 7% nu au ocupat nici un loc de muncă și 5% au dezvoltat o afacere proprie.

Criza economică din anul 2009, a impus o regândire a opțiunilor strategice, prin cuplarea extracției de cărbune la producția de energie electrică și termică și la piața energiei.

Prin noua strategie se are în vedere o interconectare între minerit pe de o parte și producția de energie din combustibili fosili (cărbune), din resursele hidro și nucleare electrice, precum și din surse regenerabile, pe de altă parte.

În acest context, Agenția Națională pentru Dezvoltarea Zonelor Miniere s-a restructurat devenind Agenția Română pentru Dezvoltarea Durabilă a Zonelor Industriale.

### 3.2 Restructurarea la nivel de companie – studii de caz

#### 3.2.1 RESTRUCTURAREA COMPANIILOR DIN PRODUCȚIA DE AUTOVEHICULE - CAZUL AUTOMOBILE DACIA PITEȘTI-MIOVENI

Pornind de la constatarea că desființarea de locuri de muncă era însoțită de un declin economico-social al zonelor afectate, Grupul Renault, care în 1999 a cumpărat uzina constructoare de automobile Dacia, situată lângă orașul Pitești, în localitatea Mioveni-Colibași, a început procesul de restructurare cu obiectivul declarat de a produce în anul 2004 un nou automobil (Dacia Logan), la prețul de 5.000 euro, destinat piețelor din Europa de Est cu mai puține resurse.

În intervalul 1999-2004, restructurarea Dacia, principalul furnizor de locuri de muncă în zonă, putea conduce la dispariția a circa 11.300 locuri de muncă.

<sup>2</sup> "Raport anual independent de monitorizare a impactului social", HART Group, Vienna Survey center și CURS SA, România, septembrie 2005.



Chiar dacă acest fapt s-ar fi produs într-un interval de 5 ani, structura industrială teritorială nu putea să absoarbă forța de muncă disponibilizată și să mențină echilibrul social în zonă, cu atât mai mult cu cât și în județele învecinate se desfășurau restructurări care conduceau la degradarea economică și socială în zonă.

Practic, pe o arie extinsă, nu se putea prevedea posibilitatea atragerii unor viitori întreprinzători.

Managementul grupului Renault –Dacia a întreprins acțiuni economice și sociale menite să diminueze efectele negative, să conducă la crearea de noi locuri de muncă și să consolideze o imagine socială favorabilă pieței.

În ianuarie 2001, grupul i-a propus firmei de consultanță Bernard Brunhes International (BBI) să participe la elaborarea unui proiect de dezvoltare economică, care să răspundă consecințelor restructurării.

În iulie 2001, a fost semnat un Pact între cinci mari actori implicați:

- administrația Automobile Dacia;
- Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM), ca serviciu public de ocupare;
- Blocul Național Sindical (BNS), confederație sindicală reprezentativă la nivel național, la care erau afiliați sindicaliști de la Dacia;
- Consiliul Județean Argeș (miniparlamentul local);
- Prefectura Argeș (reprezentanta guvernului).

Proiectul a fost susținut și prin înființarea ca persoană juridică a Fundației “Dezvoltare și Solidaritate pentru zona Pitești-Mioveni”.

Între alte obiective, se avea în vedere transferarea strategiei pentru județul Argeș către alte zone.

Se urmărea:

- favorizarea primirii și reîncadrării salariaților disponibilizați de la Dacia;
- consolidarea instrumentelor de dezvoltare a competențelor și reintegrare profesională;
- selectarea și formarea, în parteneriat cu ANOFM, a 33 de consultanți în domeniul ocupării;
- sprijinirea creării și dezvoltării de micro întreprinderi și de întreprinderi mici și mijlocii (comitet de examinare a proiectelor, expertize în teritoriu, acompaniamentul întreprinderilor);
- valorificarea atuu-rilor și a potențialului filierelor industriale ale județului;
- consolidarea turismului și a agriculturii, inclusiv prin promovarea imaginii județului Argeș în Franța.

Înainte de finalizarea contractului de privatizare, managementul societății a încheiat un protocol cu sindicatele legal constituite, care a devenit anexă la contractul de privatizare.

Prin acesta se prevedea:



aplicarea programului de disponibilizări pe o perioadă de 5 ani, în 20 de etape trimestriale, defalcat pe societăți componente ale platformei și pe categorii de personal;

- acordarea de plăți compensatorii și protecția socială prin serviciul public teritorial de ocupare a forței de muncă (Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Argeș, AJOFM Argeș);
- promovarea unor măsuri de reconversie profesională prin înființarea unui centru de formare pe Platforma Dacia.

Au fost analizate, de asemenea, programele și solicitările de disponibilizare, în scopul protejării salariaților cu probleme, evaluarea competențelor profesionale de către management și reprezentanții sindicatelor, etc.

Contractele colective de muncă ulterioare anului 1999 au fost completate cu reglementările convenite de comun acord.

Măsurile active de ocupare pentru cei disponibilizați au fost promovate prin intermediul “Serviciului de Reintegrare Socială Dacia”, care oferea:

- acompaniere individuală de către un consultant personal;
- căutarea și comunicarea ofertelor de muncă;
- propunerea unui loc de muncă și acompaniere în vederea plasamentului;
- evaluarea competențelor individuale prin minibilanț și bilanț profesional;
- organizarea de servicii pentru căutarea unui loc de muncă;
- facilitarea accesului la formarea profesională prin serviciul public de ocupare. Împreună cu ANOFM a fost înființat Centrul Regional de Formare Profesională pentru Adulți, pentru care Dacia Renault a oferit clădirea iar ANOFM echipamentele necesare.

În sinteză, au fost contactate 1.429 întreprinderi; s-au colectat 3.648 oferte de muncă; au fost identificate 7.643 locuri de muncă; au beneficiat de servicii 7.569 persoane; au fost plasate la un loc de muncă 2.148 persoane; s-au creat 265 IMM, etc.

Acțiunile derulate de către Automobile Dacia sunt în deplin consens cu reglementările Organizației Internaționale a Muncii, Comisiei Europene și legislației naționale; maniera de acțiune, obiectivele și măsurile promovate exced în sens pozitiv obligațiile legale.

Diferența între o companie care s-a implicat în restructurare și o alta care nu a reușit să anticipeze și să gestioneze un program de restructurare se poate observa din datele Tabelului 21.

<sup>3</sup> Cazul Dacia a făcut și obiectul unui Raport analitic comparativ realizat sub egida Monitorului European al Restructurării, “ERM case studies: Good practice in company restructuring”, <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm>. Restructurarea Automobile Dacia a reprezentat un suport pentru “Restructurarea responsabilă social. Un ghid destinat partenerilor sociali și comunităților locale”, elaborat de Rodica Novac și Laurențiu Andronic, în cadrul proiectului “Restructuring as Corporate Responsibility in the Candidate Countries - Boosting the Role of Social Partners in Anticipating and Accompanying Consequences at Regional Level”, finanțat de Comisia Europeană (2006).

**Tabelul 21 Evoluția numărului mediu de salariați în companii producătoare de autovehicule**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Automobile Dacia SA Mioveni</b>	13.392	13.257	11.947	11.519	13.873	7.921	11.554	11.423	11.486	13.274
<b>Roman SA Brașov</b>	10.339	9.140	8.725	6.653	2.130	814	459	424	375	559

Sursa: Date de bilanț, Ministerul Finanțelor Publice (MFP).

După cum se poate constata, numărul mediu de salariați de la Automobile Dacia a ajuns în cel de al 10 lea an de la demararea restructurării să fie aproximativ același, în timp ce fosta mare companie de autocamioane Roman SA Brașov nu a putut promova un program de restructurarea menit să îi asigure viabilitatea. În raport cu alte firme din sector, Automobile Dacia este o excepție (Casetă 1).

### **Casetă 1: Restructurarea în sectorul autovehicule**

*În anul 1990, în România, în sectorul producției de mijloace de transport rutier, erau active următoarele companii: Autocamioane Brașov, devenită Roman SA (producătoare de autocamioane); Autobuzul București (fost producător de autobuze și autoutilitare); ARO Câmpulung Mușcel (fost producător de autoturisme de teren); Dacia Pitești (care a funcționat de la început sub licență Renault, devenită Automobile Dacia); Olcit Craiova (cu licență Citroen Franța); Dacia Lăstun Timișoara (producătoare de autoturisme de foarte mic litraj).*

*În prezent, sunt active numai Automobile Dacia, Roman SA și Ford Craiova (care a preluat în 2007 fosta companie Olcit, privatizată inițial prin preluarea de către grupul Daewoo Automobile și reintrată ulterior în administrația statului român).*

Se mai poate adăuga că procesul de dezvoltare al Dacia Automobile este în plin progres, inclusiv prin crearea unui Centru Tehnologic în localitatea Titu (circa 50 km de Platforma Dacia), în care sunt anunțate 3.000 locuri de muncă numai în meserii de înaltă calificare (cercetare, proiectare, design, etc.).

În fine, în industria orizontală, de activitatea Automobile Dacia depind alte 120.000 locuri de muncă (30.000 în județul Argeș) din firme situate în avalul și amonteale producției de autovehicule.

### **3.2.2 CAZUL IMSAT – RESTRUCTURARE SOCIAL RESPONSABILĂ**

IMSAT a fost înființată în 1962 ca Întreprinderea de Montaj, Instalații și Automatizări (IMIA), fiind implicată în majoritatea marilor proiecte industriale din acea perioadă.

Imediat după 1990, IMSAT înregistrează o contracție puternică a activității și se confruntă cu primele decizii majore privind propria restructurare.

La nivelul managementului companiei, se optează pentru o strategie pe termen lung, bazată pe înțelegerea corectă a conjuncturii și tendințelor, care solicitau flexibilitate pentru adaptarea la o schimbare dramatică a relațiilor economice interne și internaționale.

IMSAT alege ieșirea din criză prin creștere și dezvoltare, conservând și valorificând la maximum un prețios capital uman, experiența, relațiile și prestigiul câștigate în etapele anterioare.

Pornind de la premisa că industria românească va trece printr-un profund proces de restructurare și modernizare și că acest proces va genera o cerere de activități de consultanță tehnică, proiectare, montaj, mentenanță etc., iar IMSAT avea deja o îndelungată experiență și era recunoscută pe piață pentru aceste activități s-a pornit de la ideea valorificării cât mai eficiente a acestor oportunități.

Conducerea companiei a înțeles că înainte de toate, resursa umană era cea mai importantă componentă pentru valorificarea politicilor adoptate.

IMSAT putea face față provocărilor unei piețe foarte diversificate, foarte dinamice și mai ales exigente și agresiv-concurențiale, doar dacă avea la dispoziție o ofertă de expertiză reductibilă, formată din specialiști proprii, capabili de înaltă performanță dar și de capacitate de adaptare și specializare “din mers”.

Acestea au fost elemente care au constituit reperele fundamentale ale unei culturi organizaționale bazate pe:

- disciplină liber asumată;
- atitudine creativă și participativă;
- strategie eficientă de comunicare între toate nivelurile de decizie și execuție.

A fost acordată o maximă atenție constituirii unui “nucleu” stabil de personal înalt și poli-specializat iar pe palierele inferioare de execuție s-a recurs la sub-contractare cu alte companii specializate.

S-a redus la minimum caracterul fluctuant al necesarului de resurse umane.

Prin programe eficiente de formare profesională continuă și poli-specializare, dar și printr-o implicare activă a angajaților companiei s-a realizat un important grad de elasticitate a competențelor pe care specialiștii IMSAT le pot furniza companiei.

Aceasta a permis dezvoltarea unor perspective de carieră atractive cu cele mai benefice efecte asupra gradului de fidelizare a personalului, dar și asupra nivelurilor de venituri individuale realizate.

Au fost promovate scheme de participare a angajaților la rezultatul financiar al companiei, măsură care a sporit considerabil gradul de implicare și responsabilizare a fiecărui salariat față de propriile atribuțiuni.

Practic, fiecare angajat are în mod transparent un control și implicit un interes asupra profitabilității activității echipei de lucru din care face parte, atitudine care s-a dovedit în timp deosebit de benefică în stimularea creativității și a implicării personale.

Rolul organizației sindicale nu a fost important numai în etapele delicate pe care le-a traversat compania.

Au fost și sunt frecvente situațiile în care consultarea reprezentanților salariaților oferă soluții de calitate la probleme curente de management.

Cunoașterea și anticiparea problemelor cu care se confruntă angajații fie că sunt de natura relațiilor sau condițiilor de muncă, fie de natură personală au condus la evitarea tensiunilor, la generarea de soluții înainte chiar de a se formula foarte exact problemele și în final la dezvoltarea unui climat general de colaborare și încredere.

Existența unui program clar de restructurare, implicarea tuturor actorilor sociali ce urmează a fi afectați, o bună evaluare a costurilor economice și sociale, îndrăzneala calculată a alocării resurselor limitate și mai ales atitudinea generală, evident dominată de responsabilitate, face din modelul IMSAT unul de succes, care studiat, poate fi implementat și în alte situații asemănătoare.

Principalele decizii manageriale au vizat: descentralizarea (autonomie a subunităților din țară); majorări succesive de capital; organizarea pe divizii de specialitate, care deservește câte o piață; descentralizarea funcțiilor de marketing și vânzări; dezvoltare de parteneriate cu subcontractori; integrarea treptată pe verticală pe domeniile noi în care s-a intrat pentru oferirea de proiecte la cheie; internaționalizarea.

Descentralizarea funcțiilor de marketing și vânzări s-a realizat prin organizarea de departamente de ofertare la nivelul fiecărei divizii (3-4 persoane în fiecare din cele 9 divizii) și stabilirea de relații directe cu clienții de către fiecare director de divizie (mai bună cunoaștere a nevoilor clienților).

Integrarea treptată pe verticală a condus la creșterea gradului de integrare a produselor și serviciilor prin oferirea de proiectare, achiziție de echipamente și materiale, supervizare și punere în funcțiune, la creșterea nivelului de calificare al salariaților și angajarea de 50 de persoane la nivel de companie.

Internaționalizarea activității a condus la creșterea calității serviciilor prestate, asigurarea de locuri de muncă cu calificare și retribuție superioare.

În prezent compania oferă o gamă largă de servicii specializate de proiectare, instalații, punere în funcțiune și mentenanță în domeniile: mecanică și structuri metalice, instalații electrice, instalații de climatizare, procese industriale, sisteme de comunicații, sisteme de securitate, echipamente electrice, instalații pentru căi ferate și transport urban etc.

Până în anul 2008, numărul salariaților și cifra de afaceri s-au stabilizat pe o tendință constantă de creștere, validând corectitudinea deciziilor manageriale adoptate.

În anul 2009, sub impactul crizei cifra de afaceri a cunoscut un ușor recul și numărul de salariați s-a redus dar au fost evitate concedierile colective.

În prezent compania are 1500 de angajați (70 de cadre superioare și medii, 167 personal administrativ, 38 șefi de proiect, 115 specialiști în proiectare, 812 muncitori calificați și 298 persoane de execuție), iar cifra de afaceri realizată în anul 2009 a fost de 78,2 milioane euro.

### 3.2.3 RESTRUCTURAREA OBIECTULUI DE ACTIVITATE - CAZUL ZOPPAS INDUSTRIES SÂNNICOLAU MARE

În localitatea Sânnicolau Mare, situată în extremitatea de Vest a României, cu circa 13.000 de locuitori, funcționau 2 companii textile, Banatex și Fimotex, care după 1990 s-au confruntat cu mari dificultăți economice.

În anul 1997, acestea au fost preluate de către Irca Spa și Fines Spa Italia, care au creat compania Zoppas Industries România SRL, având ca obiect de activitate inițial producția de componente pentru aparate de uz casnic și industrial.

De la 7 locuri de muncă în 1997, compania a evoluat până la 3.276 în 2006. Ca urmare a recesiunii economice, în anul 2008, numărul angajaților a scăzut la 2.938 (Tabel 22).

**Tabel 22: Cifra de afaceri, profitul net și numărul de salariați la Zoppas Industries SRL**

	1999	2001	2006	2007	2008
<b>Cifra de afaceri (mii euro)</b>	4.173,9	17.904,1	37.311,5	38.658,7	43.566,1
<b>Profit net (mii euro)</b>	266,6	1.078,2	4.363,1	888,4	5.120,6
<b>Număr de angajați</b>	493	1.881	3.276	3.108	2.938

Sursa: Calcule proprii pe baza datelor de bilanț MFP și cursul mediu anual leileuro, Banca Națională a României (BNR):

Rațiunile amplasării firmei în această zonă erau apropierea de piața europeană și de Italia și costul redus al forței de muncă.

Compania a beneficiat de facilități acordate investitorilor străini (cotă redusă de impozit pe profit), precum și de sprijinul primăriei locale.

Managementul societății s-a implicat în pregătirea forței de muncă începând cu învățământul primar și gimnazial, cât și prin organizarea în parteneriat cu Universitatea Politehnică Timișoara a unor cursuri postuniversitare și a primirii studenților în stagii de practică. Începând cu anul 2004, la solicitarea companiei, Universitatea a demarat un program de pregătire a masteranzilor pentru ingineria relațiilor de muncă.

Contribuția companiei la dezvoltarea economică a zonei s-a concretizat și prin construirea unei secții de producție într-o localitate din apropierea orașului, în care au fost create 250 locuri de muncă. Activitatea a fost diversificată ulterior și prin producția de încălțăminte și de mobilă. Iar prin cele două hoteluri pe care le administrează a contribuit la dezvoltarea activității turistice; s-au înviorat serviciile locale de utilități și de transport public, etc.

Până în anul 2008, Sânnicolau Mare era recunoscut ca orașul cu șomaj zero, ajungând să se confrunte cu lipsa de forță de muncă, care era adusă inclusiv din județul vecin.

Urmare a recesiunii din anul 2009, compania a recurs la facilitățile acordate prin ordonanța de guvern pentru întreruperea temporară a activității și trimiterea și șomaj tehnic, dar în urma dialogului cu primăria locală, nu s-a recurs la disponibilizări.

### **3.2.4. IMPLICARE ACTORILOR SOCIALI ÎN ANTICIPAREA ȘI MANAGEMENTUL SECTORIAL AL RESTRUCTURĂRII - CAZUL CONSTRUCȚIILOR**

Tranziția și restructurarea economică din industrie și agricultură a indus și restructurarea sectorului de construcții.

Numărul de salariați din această ramură a scăzut de la 704 mii în 1990 la 300 mii în anul 2002; după anul 2002, construcțiile parcurg un boom, inclusiv în ce privește ocuparea, numărul de salariați ajungând în anul 2008 la 453 mii persoane.

Prin specificul sectorului, de regulă, în perioada noiembrie-martie, activitatea se reduce simțitor, putând conduce la pierderi de forță de muncă iar la reluarea activității companiile sunt nevoite să angajeze lucrători temporari, uneori fără forme legale.

Pentru a evita acest curs, în anul 1998, organizațiile patronale și sindicale reprezentative în sector au înființat Casa Socială a Constructorilor (CASOC), ca unic operator privat de protecție socială din România.

Obiectul principal de activitate al acesteia îl reprezintă protecția socială a salariaților cu contract de muncă, din societățile membre, în intervalul noiembrie – martie.

Fondul de protecție socială se constituie din contribuția companiilor membre (1,5% din valoarea cifrei de afaceri) și din contribuțiile salariaților (1% din salariul de bază brut).

Perioada de acordare a protecției sociale este de cel mult 90 zile calendaristice, iar indemnizația lunară este egală cu 75% din media salariului de bază pe ultimele trei luni.

Angajații care primesc aceste drepturi sunt nominalizați de consiliul de administrație al companiei și de organizația sindicală, aceștia păstrându-și calitatea și drepturile de salariat.

În anul 2008, CASOC avea 583 companii membre iar în cei 11 ani de activitate, au beneficiat de protecție socială peste 212 mii salariați.

CASOC este pilonul dezvoltării unui Sistem de Autoreglementare Sectorială în Construcții (SASEC).

Funcționarea acestui sistem este reglementată prin “Acordul social sectorial pentru construcții”.

SASEC îndeplinește valențe anticipative și manageriale pentru activitatea sectorului; pe lângă CASOC, funcționează: Casa de Meserii a Constructorilor și Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională; Casa pentru Siguranța Mediului de Muncă; Comitetele Paritare (muncitori migranți, combaterea muncii neînregistrate și societăți transnaționale); Casa de Concedii și Casa de Pensii a Constructorilor.

Casa de Meserii și Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională sunt abilitate să dezvolte și să implementeze un sistem național de standarde ocupaționale și formare continuă a adulților, ierarhizarea forței de muncă (necalificată, semicalificată, calificată) și formarea profesională a formatorilor, etc.

Din anul 2008, CASOC este membru al Asociației Instituțiilor Paritare Bruxelles.





Timpe de două decenii România a parcurs mai ales o etapă de restructurări cantitative, caracterizate prin reduceri de capacități de producție, disponibilizări masive de personal și desființarea cererii pentru produsele proprii, care nu mai corespundeau noii filozofii de dezvoltare economică.

Tranziția economică a însemnat și schimbarea profundă a unui sistem de valori, prin care cele mai mari salarii le aveau minerii, metalurgiștii și cei ce lucrau în producția de energie, cu un alt sistem și respectiv cu salarii maxime pentru sectorul intermediarilor financiare, cel al tranzacțiilor imobiliare, asigurări și parțial, comunicații.

Locurile de muncă restructurate nu au fost nici consecință și nu au fost nici urmate de introducerea unor noi tehnologii; promovarea de elemente creative, inovative din punct de vedere al produselor și tehnologiilor sau din punct de vedere economic și social a fost extrem de firavă.

Cele mai la îndemână măsuri de acompaniament a proceselor de restructurare și privatizare au fost în primul rând ajutoarele de stat pentru restructurarea companiilor ce urmau a fi privatizate (ștergerea datoriilor restante, acordarea unor facilități fiscale, garanții pentru credite, etc.). În acest sens, pornind de la regulamentele Comisiei Europene privind autorizarea ajutorului de stat, se putea acorda, între altele, sprijin pentru companiile în dificultate. Ajutoarele de salvare și restructurare nu se puteau autoriza decât pe baza unui program de restructurare, prin care să se demonstreze viabilizarea companiei la sfârșitul perioadei pentru care se acorda sprijinul financiar.

Programul de restructurare includea componente obligatorii (restructurare tehnologică, de mediu, financiară), între care era înscrisă și restructurarea forței de muncă.

Chiar în aceste condiții, disponibilizările, plățile compensatorii și prepensionările nu au putut contribui sustenabil la progresul economic și social, determinând mai ales tensionarea bugetelor publice și de protecție socială și diminuarea resurselor destinate anticipării, inovării și proiectării de noi locuri de muncă.

Percepția colectivă a termenului de restructurare a fost una negativă, care semnifica numai pierderea locului de muncă și a sursei de venit.

Pe un plan mai general, acordarea de plăți compensatorii pentru circa 1,5 milioane disponibilizați (din care 1 milion numai în intervalul 1997-2002) a avut ca efect, pe lângă cronicizarea deficitelor bugetare și diminuarea dramatică a atitudinii proactive față de muncă, a generat fenomene masive de emigrare, de pierdere de forță de muncă calificată și de competențe, iar în lipsa ofertei și cererii de locuri de muncă, a anulat preocupările și motivația pentru învățarea și perfecționarea profesională continuă.

Evaluarea eficienței proceselor de restructurare se poate face pe două paliere, cel la nivel de companie și efecte agregate macroeconomice și sociale.

## 4.1. Eficiența microeconomică a restructurării

### Studiu de caz pe industria cimentului

#### 4.1.1. CÂȘTIGUL DE PRODUCTIVITATE PENTRU COMPANIILE DIN SECTOR

Numărul de salariați din companiile producătoare de ciment a evoluat de la 12.743 în anul 1999 la 3.530 persoane în anul 2008 (Tabel 23).

Menținerea în anul 2008 a numărului de angajați din anul 1999, ar fi realizat convențional o productivitate fizică care ar fi urcat de la 439,5 tone/salariat/an în 1999 la 714 tone în anul 2008.

**Tabel 23: Productivitatea fizică și valorică în industria cimentului**

	1999	2000	2002	2005	2006	2008
Producția de ciment(mil. tone)	5,6	6,1	5,7	7,0	8,3	9,1
Număr de angajați	12.743	8.009	6.575	4.004	3.736	3.530
Tone ciment/salariat	439,5	756,3	866,9	1.758,9	2.221,6	2.577,9
Cifra de afaceri/salariat (mii euro)	13,7	31,1	46,1	124,4	181,8	259,1
Profit net/salariat (mii euro)	0,7	2,7	4,6	24,8	51,2	76,0

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor INS, MFP și BNR.

Creșteri substanțiale sunt observate și în cazul dimensiunii valorice a productivității muncii (cifra de afaceri și profitul net pe un salariat).

#### 4.1.2 EVOLUȚIA POST RESTRUCTURARE A PROFITULUI DIN COMPANIILE DIN INDUSTRIA CIMENTULUI

Operatorii Lafarge, Holcim și Carpatciment au obținut în urma privatizării și restructurării companiilor producătoare de ciment un profit brut cumulat, raportat în bilanțurile depuse la Ministerul Finanțelor Publice, în sumă de peste 952 milioane euro și un profit net de 778 milioane euro, impozitul pe profit cumulat fiind de circa 174 milioane euro (Tabel 24).

**Tabel 24: Cifra de afaceri, profitul brut și numărul de salariați în companiile producătoare de ciment**

TOTAL CIMENT	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	1999 2007
Cifra de afaceri (mil euro)	175,1	212,6	211,9	303,0	329,8	337,3	498,1	679,2	914,6	3.661,6
Profit brut (mil euro)	11,3	28,5	33,8	38,0	67,7	106,7	123,1	227,1	316,0	952,2
Profit net (mil euro)	9,1	21,4	28,3	30,0	48,7	81,5	99,4	191,4	268,4	778,2
Număr de salariați	12.743	8.009	6.800	6.575	5.243	4.312	4.004	3.736	3.530	- 9.213
Cheltuieli totale (mil euro)	220,1	284,9	215,4	284,2	283,6	249,1	409,5	492,9	650,3	3.089,9
Impozit pe profit (mil euro)	2,2	7,2	5,5	8,0	18,9	25,2	23,7	35,7	47,6	174,0
Rentabilitatea comercială (profit brut/cifra de afaceri, %)	6,4	13,4	16,0	12,5	20,5	31,6	24,7	33,4	34,6	26,0
Rata impozitare profit (%)	19,4	25,1	16,3	21,0	28,0	23,6	19,3	15,7	15,1	18,3

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor INS, MFP și BNR.

După cum se poate constata, pe măsură ce rentabilitatea comercială crește, rata de impozitare a profitului scade, aceasta și datorită promovării cotei unice de impozitare a profitului de 16%. Boom-ul din industria construcțiilor a determinat atât creșterea cererii de ciment cât și sporirea permanentă a prețurilor și a profiturilor.

Industria cimentului pare a fi una dintre cele mai profitabile activități economice din România.

## 4.2. Optimul micro și echilibrele macroeconomice

Privatizarea și restructurarea companiilor din industria cimentului a fost acompaniată de desființarea în intervalul 1999 – 2007, a unui număr de peste 9.200 locuri de muncă.

Acest fapt a generat o economie cumulată pe 8 ani, la costurile salariale pentru angajatori de 27,7 milioane euro (calcul convențional efectuat prin produsul dintre numărul de locuri de muncă restructurate și costul salarial mediu anual din industria materialelor de construcții). Persoanele care și-au pierdut locul de muncă nu au mai încasat un quantum cumulat de salarii nete de circa 14,3 milioane euro (Tabelul 25).

**Tabel 25: Efecte micro și macroeconomice ale restructurării din industria cimentului**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Locuri de muncă desființate (număr, față de anul anterior)	4734	1209	225	1332	931	308	268	206
Locuri de muncă desființate (număr, cumulată față de 1999)	4734	5943	6168	7500	8431	8739	9007	9213
Economii realizate de angajator la costurile salariale (mil EUR, față de anul anterior)	12,6	3,4	0,6	3,8	3,1	1,3	1,4	1,4
Economii realizate de angajatori la costurile salariale (mil EUR, cumulată față de 1999)	12,6	15,9	16,6	20,4	23,5	24,9	26,3	27,7
Salarii nete pierdute de foștii salariați (mil EUR, față de anul anterior)	6,2	1,6	0,3	2,1	1,7	0,8	0,8	0,8
Salarii nete pierdute de foștii salariați (mil EUR, cumulată față de 1999)	6,2	7,8	8,2	10,2	11,9	12,7	13,5	14,3
Contribuții neîncasate, de la angajat și angajator, pentru locurile de muncă desființate, inclusiv TVA pentru bunurile de consum cumpărate cu salariile nete (mil EUR, față de anul anterior)	7,5	2,0	0,4	2,2	1,7	0,7	0,8	0,8
Contribuții neîncasate, de la angajat și angajator, pentru locurile de muncă desființate, inclusiv TVA pentru bunurile de consum cumpărate cu salariile nete (mil EUR, cumulată față de 1999)	7,5	9,6	10,0	12,1	13,9	14,6	15,4	16,1
Impozitul pe profit încasat (mil. EUR)	7,2	5,5	8,0	18,9	25,2	23,7	35,7	47,6
Ponderea costului salarial total în cheltuielile totale (%)	7,5	8,8	6,7	5,3	5,8	4,2	4,0	3,6

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor INS, MFP și BNR.

Persoanele disponibilizate au primit plăți compensatorii din partea angajatorilor și a statului. Totodată, din bugetele de pensii și de protecția socială a șomerilor au fost plătite, după caz, pensii sau indemnizații de șomaj.

De asemenea, desființarea locurilor de muncă a fost urmată și de diminuarea contribuțiilor sociale pe care angajatorii și angajații le plăteau în raport cu salariile. În fine, pe lângă aceste contribuții, din salariile pe care angajații disponibilizați le-ar fi primit, aceștia ar fi plătit o taxă pe valoarea adăugată (19%), pentru bunurile și serviciile cumpărate cu acestea.

Cuquantumul total al contribuțiilor sociale și al taxei pe valoare adăugată neîncasate datorită desființării locurilor de muncă poate fi estimat la 16,1 milioane euro.

Din punct de vedere strict economic și financiar, atât companiile cât și bugetele publice sunt câștigătoare în urma proceselor de restructurare: companiile au obținut un profit net cumulat de peste 778 milioane euro iar statul a încasat un impozit pe profit de circa 174 milioane euro, în condițiile reducerii numărului de salariați de la 12,7 mii la 3,5 mii persoane.

La scara întregii țări, din 1999 până în anul 2008, cheltuielile cu protecția socială a șomerilor au însumat 4,2 miliarde euro iar plățile compensatorii 586 milioane euro.

Rezultatele economice post restructurare, dar și calculele convenționale ale partajării câștigurilor între angajatori și stat par să demonstreze că s-au obținut resurse care ar fi putut activa într-o măsură mai însemnată componentele sociale ale restructurării, prin mai buna includere și susținere a intereselor angajaților care au rămas în sistem, dar și pe cele ale angajaților disponibilizați.



## Concluzii

Restructurarea economică a avut consecințe dramatice în primul rând asupra dimensiunii cantitativ-numerice a ocupării forței de muncă.

Concomitent, volumul și structura cererii de noi cunoștințe solicitate de un cu totul alt sistem economic, tehnico-tehnologic, instituțional-juridic, cultural, social, etc., au adus în prim plan și restructurarea ocupațională și respectiv, noi cerințe pentru conținutul muncii și calificărilor și formarea profesională.

În acest sens Garry S. Becker consemna faptul că de cele mai multe ori revenirea din războaie și alte dezastre a diferitelor popoare a fost remarcabil de rapidă. Citându-l pe John Stuart Mill el argumentează însă că această revenire este rapidă numai atunci când populației îi rămân intacte "cunoștințele și priceperile pe care le-a avut înainte".

Capitalul uman înseamnă cunoștințe acumulate utilizabile și utilizate de către angajați în activitatea companiilor.

Atunci când acestea se distrug sau își pierd valabilitatea, economia pierde fundamentul pentru acumulări viitoare de cunoștințe întruchipate fie în oameni, fie în tehnologie, ceea ce reprezintă esența creșterii economice.

Restructurarea cunoștințelor, a cerințelor și conținutului muncii în întreaga economie și pentru majoritatea companiilor vechi sau nou înființate, a reprezentat un proces profund, continuu și care nu a făcut obiectul unor programe speciale destinate anticipării și managementului la nivel macrosocial sau de companie.

Această componentă a restructurării a implicat eforturi individuale din partea mării majorități a populației și a forței de muncă din România, reprezentând o primă caracteristică valabilă și pentru alte țări din Estul Europei.

O altă caracteristică a procesului de restructurare din România a reprezentat-o și faptul că aceasta a avut loc în special pentru întreprinderi mari și foarte mari din sectorul public.

Cu alte cuvinte, în contextul privatizării, era destul de greu de găsit investitori care să accepte cumpărarea unor companii care aveau de regulă, între 1.000 și 40.000 de salariați.

Această caracteristică a creat dificultăți suplimentare însemnate întrucât erau afectate un număr foarte mare de companii și de salariați, situate de multe ori în zone monoindustriale, care nu permiteau nici tranziție economică șoc și nici restructurarea concomitentă a mai multor întreprinderi.

De altfel, așa cum s-a arătat în raport, dimensiunea întreprinderilor în funcție de numărul de angajați a cunoscut în ultimii 20 de ani mutații substanțiale, în condițiile în care pe total economie numărul de salariați s-a redus, în intervalul 1990-2009, cu aproape 4 milioane de persoane.

Este principala explicație pentru care în prima decadă a tranziției (1990-1999), procesul de privatizare și restructurare s-a derulat destul de lent, cu întreruperi și cu multe dificultăți.

Disponibilizările colective antrenate de privatizarea, desființarea/ închiderea/ lichidarea unor companii, nu puteau fi resorbite nici de piața internă a muncii, încă fragilă și nefuncțională și nici de sistemul național de protecție socială (prin pensionări anticipate, protecția șomerilor, etc.).

Calificarea și recalificarea profesională într-un cadru formal, ca măsură activă de reinsertie și reconversie a avut o extindere redusă întrucât oportunitățile de ocupare create în economie erau mult mai mici decât cererea de noi locuri de muncă.

În aceste condiții, soluțiile au fost reprezentate de recurgerea la pensionarea anticipată, acordarea unor plăți compensatorii, inclusiv celor care solicitau voluntar să fie incluși pe listele de disponibilizare, reîntoarcerea în agricultura de subzistență și, în ultima decadă (după anul 2000), emigrarea pe alte piețe ale muncii din Spațiul Economic European.

O altă particularitate pentru România o reprezintă faptul că în prima decadă a tranziției anticiparea și managementul proceselor de restructurare au implicat mai ales statul/autoritățile – în calitate de angajator și sindicatele nou constituite.

Organizațiile patronale, în sens european, au apărut și s-au constituit pe măsura derulării privatizării companiilor de stat; prima lege propriu-zisă pentru organizațiile angajatorilor (Legea nr. 356) a fost promovată în anul 2001.

Ulterior, pe parcursul celei de a doua decade, s-au constituit și și-au dobândit reprezentativitatea legală la nivel național, un număr de 13 organizații ale angajatorilor, față de 5 structuri sindicale naționale reprezentative.

Numărul mare de organizații patronale reprezentative la nivel național (comparativ cu 1-3 structuri în majoritatea statelor membre) își pune amprenta asupra dialogului social și a realizării consensului național.

Fragmentarea organizațiilor patronale poate influența calitatea demersului strategic vizând anticiparea și managementul restructurării, atât la nivelul unor sectoare economice cât și în profil teritorial, regional, zonal sau județean.

Pe parcursul seminarului organizat pentru prezentarea și dezbateră raportului național, partenerii sociali și-au exprimat opiniile și au evaluat punctele forte și punctele slabe ale unor măsuri și instrumente de anticipare și management al restructurării.

În sinteză, discuțiile vizând **anticiparea restructurării** au relevat un consens al partenerilor sociali cu privire la necesitatea și funcțiile abordării anticipative a schimbărilor și au confirmat disponibilitatea și voința de implicare activă a acestora încă din această fază.

**Dialogul social**, consultarea și parteneriatul actorilor sunt percepute ca determinante pentru gestionarea impactului social-economic al restructurării. Studiile de caz prezentate reflectă eficacitatea și rolul pozitiv al conlucrării partenerilor sociali în procesele de restructurare.

În acest sens, cadrul legal-instituțional național este adecvat dar există și unele rezerve ale partenerilor sociali vis a vis de promovarea de către guvern a unor măsuri convenite prin dialogul bipartit (patronate-sindicate). Este vorba în special de măsurile anti-criză și de transparența decizională (de multe ori partenerii din CES sunt puși în fața faptului împlinit, fără a fi consultați ex ante în legătură cu anumite acte normative, reglementări și strategii propuse de guvern).



**Formarea profesională a adulților** este considerată instrument cu potențial ridicat în diminuarea efectelor sociale ale restructurării.

Au fost invocate existența cadrului legal-instituțional, cooperarea dintre partenerii sociali în comitetele sectoriale dar și oportunitățile oferite de finanțarea din fonduri europene.

Formarea profesională a adulților se confruntă încă cu unele dificultăți în anticiparea necesarului și conținutului de formare, cu slaba capacitate de co-finanțare a companiilor dar și cu asimetria dintre nivelul de calificare și competență și mărimea salariilor, care pot conduce la o lipsă de motivare pentru a învăța mai mult și continuu.

**Subvențiile pentru crearea de noi locuri de muncă și pentru angajarea șomerilor** pot avea un impact pozitiv pentru susținerea restructurării, deși în contextul crizei actuale partenerii sociali consideră ca prioritară menținerea locurilor de muncă existente și diminuarea condițiilor de acces impuse angajatorilor.

În fine, a fost subliniat rolul și funcțiile **cercetării științifice** și a parteneriatului universități/institute – companii.

România se confruntă cu un nivel extrem de redus al resurselor financiare pentru cercetare-inovare și cu o participare slabă a sectorului privat, îndeosebi a întreprinderilor mici și mijlocii.

Există încă dificultăți în accesarea unor fonduri europene și în organizarea unor parteneriate între actorii români și cei din alte țări membre.

Evaluarea instrumentelor și măsurilor utilizate în practică pentru **managementul restructurării** relevă că în prima decadă a tranziției din România și chiar și la începutul celei de a doua perioade au fost preponderente măsurile pasive specifice politicilor pieței muncii.

**Gestionarea surplusului de salariați** a reprezentat o provocare în condițiile restructurării proprietății asupra companiilor.

Privatizarea a fost acompaniată de plăți compensatorii (inclusiv pentru plecări voluntare), pensionări anticipate și indemnizarea șomerilor pe o perioadă relativ îndelungată de timp.

Creșterea economică semnificativă consemnată după anul 2001 și îndeosebi în anii 2006-2007, a antrenat o sporire a cererii de forță de muncă și apariția unui deficit de lucrători pentru anumite ocupații și sectoare.

Discuțiile din cadrul seminarului s-au concentrat pe eficacitatea unor măsuri și instrumente, în condițiile actualei crize economice.

Este vorba de gestionarea surplusului de salariați, care de această dată reprezintă un subiect de maximă importanță și actualitate, mai ales pentru instituțiile publice.

În cazul sectorului public, atât **plățile compensatorii** cât și **pensionarea anticipată** par a avea o relevanță mai redusă și datorită tensiunilor cu care se confruntă atât bugetul public cât și cel de pensii, șomaj, etc.

Participanții la seminar au subliniat că evaluarea posturilor și a competențelor personalului din instituțiile publice reprezintă o cerință pentru evitarea subiectivismului și pentru eficacitatea restructurării acestor instituții.

În general, eficacitatea și continuitatea/transferabilitatea aceluiași instrumente și măsuri de la o decadă de restructurare la alta pot fi discutate din perspectiva sustenabilității resurselor financiare disponibile.

În ce privește **formarea profesională**, discuțiile converg spre opinia că în condiții de criză și de insuficiență a resurselor relevanța acesteia pentru managementul restructurării poate fi mai redusă.

În acest sens există și unele dificultăți pentru anticiparea și corelarea conținutului formării cu cerințele pieței muncii. De asemenea, a fost avansată ideea potrivit căreia pentru a fi utilă și relevantă, formarea profesională ar trebui organizată mai ales la solicitarea companiilor pe baza unor programe convenite de acestea cu diverșii furnizori de servicii de formare.

Sistemul național de pregătire și formare continuă dispune de infrastructura legislativ-instituțională iar atragerea fondurilor europene pentru dezvoltarea resurselor umane reprezintă un suport esențial.

Opinia unor participanți este că măsurile de pensionare anticipată și de acordare a unor plăți compensatorii, deși au reprezentat o soluție imediată, pe termen mediu și lung acestea au o eficacitate discutabilă.

În condițiile actualei crize, facilitățile acordate pe perioada recurgerii la șomajul temporar, fără încetarea raporturilor contractuale de muncă, reprezintă o măsură agreată de partenerii sociali care au solicitat prelungirea aplicabilității și pentru anul 2010.

Pe termen mediu se pot dovedi deosebit de eficiente acțiunile cu suport financiar din fonduri europene în scopul generării de locuri de muncă verzi, dezvoltării surselor alternative de energie, crearea de poli de competitivitate, promovarea cercetării și inovării tehnice și tehnologice, etc.

Participanții și-au exprimat satisfacția pentru suportul acordat de Comisia Europeană prin ITC-ILO pentru elaborarea raportului național, organizarea seminarului și facilitarea dobândirii de cunoștințe noi privind anticiparea și managementul restructurării economice la nivel european și național.

### Bibliografie

- Constantin Ciutacu, Steliana Perț, *Analysis of the Regional Social and Economic Background. Case studies for the RICOP*, with the financial support of the European Training Foundation (Turin), 1999;
- Constantin Ciutacu, Luminița Chivu, *Quality of work and employment in Romania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0737.htm>;
- Leonhard Plank, Cornelia Staritz, Karin Lukas, *Labour Rights in Global Production Networks. An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania*, research project funded by the Austrian Academy of Sciences, Vienna, 2009,  
<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d103/LabourRights.pdf>;
- Nikolai Rogovsky, Patrick Ozoux, Daniel Esser, Tory Marpe, Andrea Broughton, *Restructuring for corporate success. A socially sensitive approach*, International Labour Office, Geneva, 2005;
- Rodica Novac, Laurențiu Andronic, *Restructuring and Corporate Social Responsibility. A Guide for Social Partners and Local Communities*, project financed by the European Commission, 2006;
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *Restructuring in recession, ERM Report 2009*, Dublin, 2009;
- European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Equal Opportunities, *Restructuring in Europe 2008. A review of EU action to anticipate and manage employment change*, Luxemburg, 2009;
- European Restructuring Monitor, on line statistics,  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=stats>;
- European Industrial Relations Observatory (EIRO), online EIRO updates for Romania, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003–2009, available online at:  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/country/romania.html>;
- European Working Conditions Observatory (EWCO), online EWCO updates for Romania, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005–2009, available online at:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/countries/Romania.htm>;
- Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (MMSSF), *Buletinul statistic în domeniul muncii și solidarității sociale*, Bucharest, various years;
- National Institute of Statistics, *Anuarul Statistic al României*, INS, Bucharest, 1990–2009;

National Institute of Statistics, *Balanța forței de muncă*, Bucharest, 1990–2009;

National Institute of Statistics, *Costul forței de muncă*, INS, Bucharest, various years;

National Bank of Romania, *on line statistics*.