

---

**PLANUL REGIONAL DE ACTIUNE PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA SI  
INCLUZIUNE SOCIALA**

*si*

**PLANUL DE IMPLEMENTARE A PLANULUI REGIONAL DE ACTIUNE  
2006 – 2008**

*REGIUNEA BUCURESTI ILFOV*

***Srijin Acordat Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei pentru Elaborarea si  
Implementarea Politicilor de Ocupare***

Proiect nr: RO 2003/005 – 551.05.01.04.01.01

Beneficiar: Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei

Autoritatea Contractanta: Ministerul Integrarii Europene

Consultant: B&S EUROPE, in consortiu cu COTECNO(I), ECORYS NEI

## CUPRINS

### **PLANUL REGIONAL DE ACTIUNE PENTRU OCUPARE SI INCLUZIUNE SOCIALA 2006 – 2008 REGIUNEA BUCURESTI ILFOV**

CAPITOLUL 1. INTRODUCERE .....	1
CAPITOLUL 2. REZUMAT .....	2
CAPITOLUL 3. CONTEXTUL EUROPEAN.....	5
CAPITOLUL 4. CADRUL NATIONAL PRIVIND OCUPAREA FORTEI DE MUNCA .....	7
CAPITOLUL 5. CADRUL REGIONAL .....	12
Caracterizare generala a Regiunii Bucuresti –Ilfov. Demografie .....	12
Analiza economica la nivel regional .....	15
Fora de munca si somaj in regiunea Bucuresti Ilfov .....	18
Situatia prezenta a grupurilor vulnerabile pe piata muncii .....	24
Formare initiala si formare continua .....	26
Analiza Sistemului Public de Ocupare .....	29
Analiza Swot privind RU din Regiunea Bucuresti Ilfov .....	36
CAP 6 - PROGRAME SI SERVICII CONEXE .....	37
CAP 7- PLAN DE ACTIUNE.....	38
Anexa 1 .....	45
Anexa 2 .....	49
Anexa 3.....	50

### **PLANUL DE IMPLEMENTARE A PLANULUI REGIONAL DE ACTIUNE PENTRU OCUPARE SI INCLUZIUNE SOCIALA 2006 – 2008 (REGIUNEA BUCURESTI ILFOV)**





## CAPITOLUL 1. INTRODUCERE

Uniunea Europeana si-a stabilit obiectivele privind ocuparea, iar anul 2000 constituie un moment major in evolutia politicii sociale prin elaborarea Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy), document ce a stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene. Conform acestuia Uniunea Europeana trebuie sa devina pana in 2010 economia cea mai dinamica si competitiva din lume, bazata pe cunoastere, capabila de o dezvoltare economica durabila care sa asigure o coeziune sociala si economica sporita cu respect pentru mediul inconjurator.

In mod firesc Romania, in procesul de aderare la Uniunea Europeana, face eforturi pentru corelarea politicilor si actiunilor privind ocuparea, cu Strategia Europeana in domeniu: a elaborat Strategia nationala pentru ocuparea fortei de munca 2004-2010 si trei Planuri Nationale de Actiune pentru Ocupare ( 2002-2003, 2004-2005 si 2006) .

In acelasi context a fost elaborat recent Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) care stabileste axe prioritare si domenii majore de interventie ale Romaniei in vederea implementarii asistentei financiare a UE prin Fondul Social European, in cadrul Obiectivului “Convergenta”, pentru perioada de programare 2007 – 2013. Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman si cresterea competitivitatii acestuia pe piata muncii, prin asigurarea oportunitatilor egale de invatare pe tot parcursul vietii si dezvoltarea unei piete a muncii moderne, flexibile si inclusive care sa conduca, pana in 2015, la integrarea durabila pe piata muncii a 900.000 persoane.

Standardele Uniunii in acest moment sunt axate foarte puternic pe o dezvoltare regionala complexa avand ca indicatori de realizare performante sectoriale ale statelor membre cu cele mai mari succese.

Planul Regional de Actiune privind Ocuparea (PRAO) este un instrument de realizare a strategiei de dezvoltare a pietei muncii avand ca punct de plecare realitatile si necesitatile regionale, asigurand complementaritatea Planului Regional de Dezvoltare prin corelarea cu dezvoltarea economica si sociala din Regiunea de Dezvoltare Bucuresti -Ilfov.

PRAO este elaborat de catre Consortiul Regional, o structura de parteneriat cu rol consultativ la nivel regional. Primul PRAO din fiecare regiune, este elaborat sub autoritatea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei in calitate de Autoritate de Management a programului Phare: RO 2003/005 – 551. 05.01.04.04.01 privind elaborarea si implementarea politicilor privind Ocuparea Fortei de Munca si sub indrumarea asistentei tehnice din respectivul program.

Planul va fi elaborat pentru perioada 2006 – 2008 si se va concentra pe actiuni de promovare a ocuparii fortei de munca la nivel regional, va fi supus actualizarii periodice si va incerca atragerea de resurse in implementare in sistem public – privat dar principala sursa de finantare estimam a fi Fondul Social European (FSE).



## CAPITOLUL 2. REZUMAT

Strategia europeana si cea nationala din domeniul ocuparii nu pot fi atinse fara implicarea activa a actorilor la nivel regional si local. Planul Regional de Actiune pentru Ocupare furnizeaza cadrul de planificare strategica pe termen mediu pentru promovarea ocuparii in interiorul regiunii. Acest document se bazeaza pe o analiza a contextului socio- economic al regiunii in scopul identificarii nevoilor regionale si in scopul stabilirii prioritatilor de actiune in promovarea ocuparii fortei de munca si pentru dezvoltarea resurselor umane, in conformitate cu recomandarile din Liniile directoare integrate.

Regiunea de Dezvoltare Bucuresti- Ilfov este atipica fata de celelate regiuni ale Romaniei, avand in interiorul ei municipiul Bucuresti (capitala tarii) inconjurat de judetul Ilfov, cele doua parti componente ale regiunii fiind cu caracteristici foarte diferite.

Populatia stabila totala a Regiunii Bucuresti Ilfov reprezinta 10.3% din populatia inregistrata la nivel national, dintre care 86,5% locuitori sunt concentrati in Municipiul Bucuresti (date de recensamant, 2002). Distributia populatiei pe medii rezidentiale in regiune, arata ca 88,8% din populatie locuieste in mediul urban.

Evolutia populatiei regiunii Bucuresti-Ilfov se inscrie in tendinta generala de la nivel national, cunoscand o scadere pe ansamblu de 3,5% (in perioada 2000-2003), dar cu evolutii diferite in interiorul regiunii, in sensul ca pentru Bucuresti se inregistreaza o scadere mai accentuata ( de 4%), in timp ce in cazul judetului Ilfov tendinta este de crestere (de 0,5%) in perioada analizata.

Structura populatiei pe grupe de varsta in perioada analizata a inregistrat modificari importante. Asistam la o scadere continua a natalitatii, manifestata printr-o reducere drastica a populatiei din grupa de varsta 0-14 ani (reprezentand 61% in 2003 fata de 1990), in timp ce grupa de varsta 60 si peste inregistreaza in aceeasi perioada o crestere (cu circa 6%). Este evidentiat astfel un proces lent, dar continuu de imbatranire a populatiei si in regiune, similar cu cel de la nivel national.

Media PIB-ului/locuitor la nivelul regiunii, este dubla fata de media nivelului pe tara aspect ce poate determina caracterizarea regiunii Bucuresti Ilfov ca fiind cu cele mai bune performante economice. Totusi, nu trebuie scapat obiectivul general de convergenta cu regiuni similare din cadrul Statelor Membre (UE25) fata de care regiunea Bucuresti-Ilfov inregistreaza in 2002 numai 59,4% din media UE25 a PIB-ului pe locuitor in PPC. Acest ultim aspect trebuie luat in considerare cand propunem stabilirea de strategii pentru dezvoltarea Regiunii Bucuresti-Ilfov.

Caracteristic regiunii Bucuresti Ilfov este o tendinta de crestere a populatiei active, ocupate si a ratelor corespunzatoare de activitate si de ocupare, intr-un ritm mai ridicat decat cel la nivel national.

Din punct de vedere al ocuparii pe sectoare de activitate, la nivel regional situatia arata o ocupare intr-o economie cu structura moderna, similara cu structura unor state



membre UE dar, cu disparitati largi in interiorul regiunii, in care judetul Ilfov are o structura a ocuparii pe domeniile importante din economie similara cu cea la nivel national (o ocupare disproportionat de mare in agricultura). Din aceasta cauza, masurile ce vor fi propuse la nivel regional vor trebui sa tina cont de aceste caracteristici sub-regionale asigurand o abordare specifica fiecareia dintre subunitatile regiunii, avand ca obiectiv aplatizarea disparitatilor din interiorul regiunii.

La mai toti indicatorii regiunea inregistreaza performante peste nivelul national cu mentiunea inasa ca in interiorul regiunii situatia se prezinta diferit pentru cele doua entitati ce compun regiunea. In regiune, inregistram o situatie mai buna din punct de vedere al nivelului de pregatire a fortei de munca in care peste 35 % are pregatire cel putin de nivel mediu si peste 28% pregatire cel putin de nivel superior.

Distributia din punct de vedere al ocuparii fortei de munca pe medii rezidentiale este deasemenea oarecum echilibrata intre cele doua medii, cu mentiunea ca pentru mediul rural ocupatia preponderenta este legata de agricultura in timp ce pentru municipiul Bucuresti domeniul serviciilor detine o pozitie extrem de avansata.

La nivel regional ocuparea in randul femeilor este in general mai scazuta atata in interiorul grupelor de varsta cat si pe mediile rezidentiale.

Situatia privind ocuparea tinerilor inregistreaza in general aceleasi probleme ca si la nivel national cu mentiunea ca in regiune am sesizat doua tendinte in ceea ce priveste tinerii :

- pe de o parte oportunitatile de pregatire profesionala existente, mult mai variate, determina o mentinere in sistemul de educatie pe o perioada mai lunga, o pondere scazuta a tinerilor ocupati, si astfel, peste 64% din populatia din regiune are un nivel de pregatire mediu si superior (in 2004).
- pe de alta parte o crestere importanta a fenomenului de parasire timpurie a scolii din faza de primar si gimnazial explicata prin cresterea ponderii persoanelor din grupa de pregatire "primar sau fara scoala" (care in 2004 este mai mult decat dublu fata de 2002).

Pentru aceasta ultima tendinta vor trebui cercetate cauzele si luate masuri urmarind atragerea si mentinerea copiilor in scoala si pentru cei iesiti din sistemul de invatamant asigurarea de suport in includerea pe piata muncii prin masuri alternative de pregatire.

Pe de alta parte problema privind parasirea timpurie a scolii afecteaza persoana aflata in aceasta situatie pe tot parcursul ciclului de viata activa deoarece accesul la formarea continua este limitat de lipsa cunostintelor minime necesare si a documentelor de atestare a pregatirii minime obligatorii .Desi nu suficient cuantificat fenomenul este prezent in cadrul Regiunii Bucuresti Ilfov si sesizat la nivelul serviciilor publice de ocupare motiv pentru care se impun actiuni prin prezentul plan in sensul asigurarii unor forme de acces la educatie/formare profesionala a acestor categorii de populatie.

Din situatia in regiune privind ponderea somerilor de lunga durata in total someri rezulta ca pentru grupa de pana in 25 de ani ponderea somerilor de lunga durata este mai mare de o treime, fapt ce indica necesitatea identificarii cauzelor si stabilirea de actiuni corespunzatoare. Trebuie inasa mentionata si necesitatea unei mai atente



monitorizari din partea serviciilor publice de ocupare a fenomenului si in special in cazul acestei grupe de varsta in care la nivelul UE se cer a fi intreprinse actiuni, inca de la perioade de somaj mai mici de 6 luni.

Regiunea se confrunta cu probleme privind excluderea sociala a unor grupuri dezavantajate pe piata muncii motiv pentru care desi nu exista date agregate la nivel regional prezentul plan isi propune a le avea in considerare.

Serviciile publice de ocupare (AMOFM Bucuresti si AJOFM Ilfov) din regiune se confrunta cu o multitudine de probleme in asigurarea eficientei necesare unui serviciu modern si adecvat problematicii privind ocuparea fortei de munca . Atentie deosebita se impune a fi concentrata pe dezvoltarea unor parteneriate viabile cu actorii majori de pe piata muncii, cu partenerii sociali, cu autoritatile locale si regionale pentru care sunt abia initiate parteneriate in vederea colaborarii institutionale pentru promovarea in comun a unor de proiecte in domeniu.

Raspunsul regional la problemele mentionate este alcatuit in prezentul Plan Regional de Actiune pentru Ocupare cuprinzand prioritati, masuri si actiuni destinate solutionarii unor probleme cu care se confrunta regiunea in procesul de ocupare a fortei de munca pentru contextul general de dezvoltare regionala si de promovare a incluziunii sociale.

S-au identificat cinci prioritati dupa cum urmeaza :

**P.1. Cresterea gradului de ocupare**

**Masura 1** - Dezvoltarea unor programe de promovare a antreprenoriatului

**Masura 2** - Dezvoltarea schemelor de stimulare a angajarii tinerilor si a altor grupuri dezavantajate

**P.2. Promovarea parteneriatelor public-privat**

**Masura 1** - Dezvoltarea de programe de promovare a parteneriatului public-privat

**Masura 2** - Facilitarea crearii de noi parteneriate

**P.3. Dezvoltarea investitiilor in capitalul uman**

**Masura 1** - Promovarea formarii continue

**Masura 2** - Corelarea ofertei de formare profesionala cu cerintele pietei muncii

**Masura 3** - Dezvoltarea de programe de formare profesionala initiala si continua destinate mediului rural

**P.4. Dezvoltarea serviciilor de protectie sociala**

**Masura 1** - Dezvoltarea retelelor de servicii sociale personalizate

**Masura 2** - Dezvoltarea de facilitati si oportunitati de acces pe piata muncii a grupurilor dezavantajate

**P.5. Modernizarea si intarirea serviciului public de ocupare**

**Masura 1** - Cresterea capacitatii institutionale in domeniul pietei muncii

**Masura 2** - Asigurarea transparentei informatiilor pentru piata muncii



### **CAPITOLUL 3. CONTEXTUL EUROPEAN**

Politica sociala a comunitatii europene a debutat odata cu tratatul de constituire a acesteia, in 1957. Astfel, Tratatul de la Roma pune bazele politicii sociale prin articolele sale referitoare la libera circulatie a muncitorilor si la libertatea de stabilire a acestora, in contextul crearii pietei comune. Tot prin acest tratat a fost prevazuta si crearea Fondul Social European, instrumentul de finantare a politicii sociale si cel mai vechi dintre fondurile structurale.

Pasul urmator a fost constituit de adoptarea Actului Unic European (The Single European Act), in 1986, ce contine directive privind sanatatea si siguranta la locul de munca, introduce dialogul social si conceptul de coeziune economica si sociala (materializat prin crearea Fondului de coeziune economica si sociala).

Anul 1989 constituie un moment important al constructiei sociale europene prin adoptarea primului document programatic al politicii sociale – Carta Sociala, ce stabileste drepturile sociale fundamentale si, odata cu acestea, directiile de actiune ale politicii sociale.

Un an mai tarziu, in 1990, Tratatul de la Maastricht (ratificat in 1992) stabileste ca unul din obiectivele Uniunii sa fie atingerea unui „nivel ridicat de ocupare a fortei de munca si al protectiei sociale, egalitatea intre femei si barbati [...] cresterea standardelor de viata si a calitatii vietii...”(Articolul 2).

In 1991 a fost adoptat Protocolul Social (Social Policy Protocol), ce a fost anexat Tratatului de la Maastricht si care stabileste obiectivele politicii sociale (prefigurate de Carta Sociala): promovarea ocuparii fortei de munca, imbunatatirea conditiilor de viata si de munca, combaterea excluziunii sociale, dezvoltarea resurselor umane, etc. (semnat de 11 State Membre, nu si de Marea Britanie).

Cartea Verde (Green Paper), lansata in 1993, deschide procesul de discutie asupra viitorului politicilor sociale la nivel comunitar si este urmata, in 1994, de Cartea Alba (White Paper) – ce stabileste prioritatile politicii sociale pana in anul 2000. Acestea sunt concretizate in programele de actiune sociala pentru perioadele 1995-1997 si 1998 -2000.

In 1997, prin Tratatul de la Amsterdam (ratificat in 1999) este abrogat Protocolul Social, este lansat Acordul Social (Social Policy Agreement) si este integrat un nou articol in Tratatul UE privind ocuparea fortei de munca si cunoscut ca Titlul VIII. 1998 este anul in care Marea Britanie semneaza Acordul Social si participa astfel la politica sociala comunitara.

#### **Strategia Europeana pentru Ocuparea Fortei de Munca**

„Strategia europeana de ocupare a fortei de munca” a fost adoptata odata cu introducerea, in Tratatul de la Amsterdam (1997), a capitolului referitor la ocuparea fortei de munca (Titlul VIII). Anul 2000 constituie un moment major in evolutia politicii sociale prin elaborarea Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy), prin care este



stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, reprezentat de transformarea economiei comunitare in cea mai competitiva economie bazata pe cunoastere.

Strategia are drept scop combaterea somajului la nivelul UE si a fost conceputa ca instrument principal de trasare si coordonare a prioritatilor comunitare in aceasta directie, prioritati ce vor fi adresate de fiecare stat membru in parte. Astfel spus, rolul acestei strategii este de a coordona, la nivel comunitar, politicile de ocupare. Strategia este structurata pe patru piloni, fiecare reprezentand un domeniu de actiune a carui dezvoltare contribuie la o mai buna ocupare a fortei de munca la nivel comunitar:

- 1) angajabilitatea – ce reprezinta o noua cultura in sfera ocuparii fortei de munca si se refera la abilitatea de a fi angajat, contribuind la combaterea somajului in randul tinerilor si la combaterea somajului pe termen lung;
- 2) antreprenoriatul – ce promoveaza crearea de noi locuri de munca prin incurajarea dezvoltarii locale;
- 3) adaptabilitatea – ce are in vedere modernizarea organizarii muncii si promovarea contractelor de munca flexibile;
- 4) asigurarea de sanse egale – se refera in special la adoptarea de masuri speciale pentru femei, in scopul armonizarii vietii profesionale cu viata personala.

Tinte specifice stabilite la Lisabona pentru statele membre UE ca urmare a implementarii Strategiei Europene de Ocupare pana in 2010 :

- Rata generala a ocuparii 70%;
- Rata de ocupare in randul femeilor 60%;
- Rata de ocupare de 50% pentru persoanele cu varste cuprinse intre 55-64;
- Fiecarui somer i se va oferi un nou inceput inainte de a atinge 6 luni de somaj in cazul tinerilor si 12 luni in cazul adultilor, sub forma de formare profesionala, reconversie, practica in munca, loc de munca sau alte masuri de ocupare, inclusiv de sprijinire a orientarii profesionale personale si de consiliere in vederea integrarii efective pe piata muncii;
- Nivelul mediu de participare la procesul de invatare pe tot parcursul vietii sa fie de cel putin 12,5% pentru populatia adulta apta de munca (grupa de varsta 25-64 ani);
- 25% din somerii pe termen lung sa participe pana in 2010 la una dintre masurile active de formare sau reorientare profesionala, angajare subventionata sau alta masura de ocupare, in scopul obtinerii mediei privind cele mai evaluate trei state membre;
- Persoanele care cauta un loc de munca in UE sa poata consulta toate posturile libere facute publice prin intermediul agentilor de ocupare a fortei de munca din statele membre;
- Sa se obtina o crestere cu cinci ani, la nivelul Uniunii Europene, a varstei medii de iesire la pensie in cadrul pietei muncii, pana in 2010 ( prin comparatie cu 5, in 2001);
- Sa se asigure, pana in 2010, servicii de asistenta sociala pentru cel putin 90% din copiii cu varste cuprinse intre 3 ani si varsta obligatorie de scolarizare si pentru cel putin 33% din copiii sub 3 ani;
- Sa se asigure o rata medie de abandon scolar, la nivel european de sub 10 %;
- Cel putin 85% din persoanele in varsta de 22 de ani sa fi absolvit cursurile invatamantului secundar superior pana in 2010.

Atingerea obiectivelor propuse prin strategia de ocupare se realizeaza prin planurile de actiune pentru ocupare elaborate de statele membre ghidate de linii directoare. Pentru perioada 2006-2008 conform Strategiei Europene de Ocupare revizuite,



Statele Membre au ca zone de concentrare a politicilor de ocupare urmatoarele linii directoare integrate:

Linia directoare integrata 17: Implementarea politicilor de ocupare ce vizeaza ocuparea intregii forte de munca, imbunatatirea calitatii si productivitatii la locul de munca si intarirea coeziunii sociale si teritoriale;

Linia directoare integrata 18: Promovarea unei abordari a muncii pe parcursul vietii active;

Linia directoare integrata 19: Asigurarea unor piete ale muncii inclusive, sporirea atractivitatii ocuparii si asigurarea rentabilitatii ocuparii pentru persoanele in cautarea unui loc de munca, inclusiv pentru persoanele dezavantajate si cele inactive;

Linia directoare integrata 20: Imbunatatirea adaptarii permanente la nevoile de pe piata muncii;

Linia directoare integrata 21: Promovarea unei mari flexibilitati concomitent cu siguranta locului de munca si reducerea segmentarii pietei muncii, avandu-se in vedere rolul partenerilor sociali;

Linia directoare 22: Asigurarea dezvoltarii unor costuri cu munca si a unor mecanisme de stabilire a salarizarii favorabile angajarii;

Linia directoare 23: Extinderea si imbunatatirea investitiilor in capitalul uman;

Linia directoare 24: Adaptarea sistemelor de invatamant si formare profesionala ca reactie la noile cerinte privind competentele.

#### **CAPITOLUL 4. CADRUL NATIONAL PRIVIND OCUPAREA FORTEI DE MUNCA**

Romania s-a aliniat la Strategia Europeana pentru Ocupare, revizuita, politica nationala in domeniul ocuparii fortei de munca fiind in concordanta cu liniile directoare integrate ale acestei strategii ( prezentate anterior).

In acelasi timp, in conformitate cu Documentul Comun de Evaluare, aprobat de Comisia Europeana si de Guvernul Romaniei (JAP) sunt identificate un set de prioritati, cu privire la politicile de ocupare si piata fortei de munca pentru Romania. In rezumat prioritatile stabilite prin JAP reprezinta obiectivele politicilor de ocupare in vederea transformarii pietei fortei de munca din Romania si adaptarii politicilor de ocupare pentru asigurarea implementarii Strategiei Europene de Ocupare, dupa aderarea la Uniunea Europeana. Acestea sunt :

- Promovarea unui mediu favorabil ocuparii (reducerea impozitelor si a taxelor, cresterea conformarii la plata taxelor, interactiunea dintre sistemul de asistenta sociala si cel de asigurari pentru somaj, sistem de salarizare care sa sprijine reformele economice si ale pietei muncii);



- Dezvoltarea resurselor umane – legatura cu piata muncii (asigurarea pentru toti copiii a accesului la invatamantul obligatoriu; largirea accesului la invatamantul secundar; adaptabilitatea la nevoile pietei muncii; asigurarea calitatii in educatie, mai ales in mediul rural; dezvoltarea strategiei pentru formarea profesionala continua si a capacitatii de pregatire a somerilor);
- Promovarea de politici active pe piata muncii si Serviciul Public de Ocupare (asigurarea resurselor financiare si umane pentru politicile active pe piata fortei de munca, echilibru mai bun intre ocuparea subventionata si alte masuri, imbunatatirea calitatii si eficientei Serviciului Public de Ocupare, mai ales la nivel teritorial);
- Asigurarea accesului egal pe piata muncii pentru toti (strategii pentru promovarea grupurilor dezavantajate pe piata fortei de munca, in special a membrilor minoritatii roma);
- Cadrul institutional (dezvoltarea unui dialog bipartit, consolidarea capacitatii institutionale pentru politica regionala de ocupare si pentru implementarea cadrului de sprijin comunitar de tip structural).

Implementarea acestor prioritati cu caracter strategic este evaluata in mod regulat, prin rapoarte de progres. Cel de-al doilea Raport de Progrese elaborat in 2005 are doua concluzii de retinut referitor la situatia privind ocuparea fortei de munca la nivel national:

- 1.- Influenta redusa a cresterii economice asupra evolutiei ratelor de ocupare, si insuficienta consolidare a cresterii economice pentru a contribui suficient la generarea de locuri de munca.
2. Consolidarea sistemului legislativ si institutional, corespunzator pietei fortei de munca, pe urmatoarele domenii: continuarea eforturilor in scopul flexibilizarii relatiilor de munca, diminuarea poverii fiscale asupra locului de munca, facilitarea integrarii absolventilor in munca si imbunatatirea calitatii fortei de munca (incurajarea educatiei si formarii profesionale pe intreg parcursul vietii), adaptarea la nevoile, in continua schimbare, ale somerilor.

In acelasi timp cadrul national privind ocuparea fortei de munca trebuie sa ia in considerare prioritatile continute in Programul de Guvernare 2005-2008, care are urmatoarele principii in dezvoltarea actiunilor in domeniul ocuparii fortei de munca:

- Implicarea partenerilor sociali in elaborarea politicilor si strategiilor pentru implementarea unor programe speciale in domeniul ocuparii;
- Sanse egale pentru toti furnizorii de servicii de pe piata muncii (furnizorii de consiliere, formare profesionala si de ocupare) ;
- Deplasarea centrelor de decizie catre unitatile locale pentru a se trece la un management competitiv, care sa conduca la cresterea responsabilitatilor locale si la optimizarea folosirii resurselor.

Obiectivul strategic al programului de guvernanare este: cresterea gradului de ocupare si scaderea reala a ratei somajului si este realizat prin pachete de masuri pasive, masuri active si masuri institutionale.

In realizarea politicilor la nivel national trebuie luate in considerare si „Recomandarile Raportului Comprehensiv de Monitorizare realizat de Comisia Europeana – 2005” conform carora sunt necesare masuri sustinute privind :

- eforturi suplimentare pentru implementarea eficienta a prioritatilor identificate in Documentul Comun de Evaluare a Prioritatilor Politicii de Ocupare (JAP);



- integrarea grupurilor minoritatilor etnice, in special a celei Rrome, pe piata muncii;
- imbunatatirea eficacitatii si eficientei serviciului public de ocupare a fortei de munca;
- activarea eficienta a masurilor de pe piata muncii.

La nivel national s-a elaborat Strategia nationala pentru ocuparea fortei de munca, 2004 – 2010 ca un document cadru, care a identificat principalele probleme ale pietei muncii precum si prioritatile strategice nationale ale politicii de ocupare, a stabilit noua domenii de actiune cu rezultatele lor asteptate. Elementele principale ale Strategiei nationale pentru ocuparea fortei de munca 2004 – 2010, sunt:

Probleme principale ale pietei muncii:

- ponderea semnificativa a populatiei ocupate in agricultura;
- nivelul ridicat al somajului de lunga durata si al somajului in randul tinerilor;
- insuficienta fondurilor si a masurilor de stimulare fiscala, adresate atat angajatorilor cat si angajatilor, in domeniul formarii profesionale continue;
- mecanisme de stabilire a salariilor care nu reflecta corespunzator productivitatea si nivelul de calificare;
- insuficienta monitorizare a impactului masurilor active asupra grupurilor lor tinta, necesara pentru planificarea politicilor in domeniul ocuparii.

Prioritati strategice nationale ale politicii de ocupare a fortei de munca:

- Promovarea adaptabilitatii fortei de munca, a invatarii pe parcursul intregii vietii si a formarii profesionale continue;
- Combaterea efectelor somajului structural;
- Promovarea coeziunii si incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile (romi, tineri care parasesc sistemul de stat de protectie a copilului, persoane cu handicap).

Domenii principale de actiune cu rezultate asteptate:

1. Consolidarea nivelului de ocupare a fortei de munca, tinzand spre atingerea obiectivelor europene stabilite la Lisabona;
2. Promovarea adaptabilitatii si mobilitatii fortei de munca;
3. Imbunatatirea capacitatii de integrare pe piata muncii si prelungirea vietii active;
4. Combaterea efectelor somajului structural si reducerea ratei somajului;
5. Reducerea ratei somajului pentru grupurile vulnerabile;
6. Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii;
7. Consolidarea parteneriatului social;
8. Cresterea eficientei activitatii institutiilor cu responsabilitati pe piata muncii;
9. Reducerea semnificativa a disparitatilor regionale in ceea ce priveste ocuparea fortei de munca.

Deasemenea a fost elaborata Strategia pe termen scurt si mediu pentru formare profesionala continua 2005 – 2010 in scopul dezvoltarii unui sistem de FPC transparent si flexibil, care sa asigure cresterea ocupabilitatii, adaptabilitatii si mobilitatii fortei de munca si care sa raspunda nevoilor angajatorilor privind forta de munca calificata.

Strategia stabileste doua obiective strategice, realizate prin directii de actiune specifice si directii de actiune transversale:

Obiectivul strategic 1: O participare crescuta la FPC si facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva invatarii pe tot parcursul vietii, cu



urmatoarele directii de actiune specifice: constientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori si alti factori interesati; cresterea investitiilor publice si private in FPC si eficientizarea lor; dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil si transparent, bazat pe competente, integrat Cadrului National al Calificarilor; imbunatatirea retelei de informare, consiliere si orientare profesionala; asigurarea conditiilor necesare pentru evaluarea/validarea si recunoasterea experientei si invatarii anterioare, inclusiv a competentelor dobandite in contexte de invatare non-formale si informale;

Obiectivul strategic 2: Cresterea calitatii si eficientei sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate, cu urmatoarele directii de actiune specifice: consolidarea structurilor institutionale si a parteneriatelor in FPC; implementarea mecanismelor de asigurare a calitatii;

**Linile Directoare Integrate pentru cresterea economica si ocupare (2005-2008)** au fost de asemenea luate in considerare la elaborarea strategiei pentru POS- DRU. Programul Operational are stabilit ca principal obiectiv investitia in capitalul uman si cresterea accesului la ocupare prin reducerea somajului si inactivitatii in special pentru grupurile cu potential ridicat de a fi integrate in educatie si pe piata muncii. In acest sens, PO va contribui in mod substantial la atragerea si mentinerea a cat mai multor persoane pe piata muncii active (linii directoare 17, 18, 19, 20) si va imbunatati adaptabilitatea fortei de munca si a intreprinderilor pentru a fi capabile in special sa raspunda la permanenta introducere de noi tehnologii (liniile directoare 21, 22).

Axele prioritare (AP) ale programului operational ( PO) se refera la obiectivele strategice stabilite in Cadrul National Strategic de Referinta (CNSR) pentru a contribui la cresterea calificarilor resurselor umane si a adaptabilitatii prin promovarea invatarii pe tot parcursul vietii si prin crearea unei forte de munca moderne, flexibile si incluzive, totodata favorizand modernizarea si inovarea sistemelor de educatie, formare profesionala si ocupare din Romania.

Relatia dintre PO-DRU si linile directoare integrate (LD) este prezentata mai jos:

<b>Axa prioritara</b>	<b>AP 1</b> Educatia si formarea profesionala in sprijinul cresterii economice si dezvoltarii societatii bazate pe cunoastere	<b>AP 2</b> Relationare a intre invatarea pe tot parcursul vietii si pietele fortei de munca	<b>AP 3</b> Adaptabilitate a sporita a muncitorilor si intreprinderilor	<b>AP 4</b> Modernizarea Serviciilor Publice de Ocupare	<b>AP 5</b> Promovarea masurilor active de angajare	<b>AP 6</b> Promovare a Incluziunii Sociale
<b>Linii directoare</b>						
<b>LD 16:</b> implementeaza politicile de ocupare in vederea obtinerii unei ocupari totale, imbunatatirii calitatii si productivitatii in munca si intaririi coeziunii sociale si teritoriale.		◆	◆		◆	◆
<b>LD 17:</b>	◆	◆			◆	◆



promoveaza abordarea muncii pe tot parcursul vietii.						
<b>LD 18:</b> asigura piata fortei de munca incluzive pentru persoanele care-si cauta locuri de munca si pentru persoanele vulnerabile.				◆	◆	◆
<b>LD 19:</b> imbunatateste corelarea nevoilor de pe piata muncii.	◆	◆	◆	◆		
<b>LD 20:</b> promoveaza flexibilitatea combinata cu securitatea in domeniul ocuparii si reduce segmentarea pietei muncii			◆			
<b>LD 21:</b> asigurarea unor salarii decente si cresterea costurilor de munca decente.						
<b>LD 22:</b> extinde si imbunatateste investitiile in capitalul uman.	◆	◆	◆		◆	◆
<b>LD 23:</b> adopta sistemele de educatie si pregatire profesionala ca raspuns la noile cerinte de competenta.	◆		◆	◆		

In contextul celor mentionate mai sus **Planul National de Actiune in domeniul Ocuparii - PNAO 2006** se constituie ca o masura prioritara pentru integrare europeana

Plan National de Actiune in domeniul Ocuparii - PNAO 2006 are o abordare pragmatica a procesului de elaborare a politicilor privind piata muncii, cu un accent deosebit pe ameliorarea ocuparii din mediul rural si insertia pe piata fortei de munca a persoanelor de etnie roma.



Masurile de implementare a politicilor de ocupare au ca scop cresterea gradului de ocupare a fortei de munca, prin imbunatatirea calitatii si productivitatii muncii si avand ca rezultat consolidarea coeziunii sociale si teritoriale in concordanta cu liniile directe integrate .

Astfel, cu scopul realizarii unui impact efectiv al masurilor preconizate si pentru incurajarea modificarii structurii economice din mediul rural si multiplicarea oportunitatilor de angajare in sectorul de servicii, au fost stabilite, pentru anul 2006, urmatoarele Prioritati generale:

- ❖ Consolidarea capacitatilor institutionale existente la nivel national regional si local;
- ❖ Ocuparea fortei de munca din mediul rural;
- ❖ Insertia pe piata fortei de munca a persoanelor de etnie roma;
- ❖ Ameliorarea discrepantelor zonale si regionale si utilizarea cat mai eficienta a fondurilor comunitare, in special a Fondului Social European.

## CAPITOLUL 5. CADRUL REGIONAL

### Caracterizare generala a Regiunii Bucuresti –Ilfov. Demografie

(extras din PDR 2007-2013, ADR BUCURESTI -ILFOV )

Regiunea Bucuresti – Ilfov este localizata in partea de Sud-Est a Romaniei, in Campia Vlasiei, la aproximativ 100 de km sud de Muntii Carpati, 200 km de Marea Neagra si 60 km de Fluviul Dunare.

Regiunea de Dezvoltare Bucuresti- Ilfov este putin atipica fata de celelalte regiuni ale Romaniei, avand in interior municipiul Bucuresti inconjurat de judetul Ilfov si avand cele doua parti componente ale regiunii (municipiul Bucuresti, judetul Ilfov) cu caracteristici foarte diferite.

In acelasi timp, regiunea Bucuresti-Ilfov se invecineaza cu o singura regiune a Romaniei, regiunea de dezvoltare Sud Muntenia situandu-se la randul ei, oarecum, in mijlocul acesteia.

In tabelul 1, sunt prezentate cateva date de baza ce caracterizeaza regiunea din punct de vedere a populatiei si a teritoriului regiunii Bucuresti-Ilfov.

Tabelul 1. Privire de ansamblu asupra teritoriului regiunii Bucuresti-Ilfov si a populatiei – anul 2003-

	Bucuresti	Ilfov	Bucuresti-Ilfov
Suprafata (km <sup>2</sup> )	238	1.583	1.821
Populatie	1.929.615	276.864	2.206.479
Densitatea populatiei (locuitori/km <sup>2</sup> )	8.107,6	174,9	1211,7



Populatie, evolutii 2003 fata de 2000 (%)	-4	+0,5	-3,5
Rata de dependenta totala <sup>1</sup>	0,36	0,45	0,37
% din populatia care locuieste in zonele urbane	100	10,8	88,8
% din populatia care locuieste in zonele rurale	0	89,2	11,0

Sursa: Calculele PDR pe baza datelor :[www.insse.ro](http://www.insse.ro) ; [www.bucuresti.insse.ro](http://www.bucuresti.insse.ro) ; [www.ilfov.insse.ro](http://www.ilfov.insse.ro)

Conform rezultatelor din Rencensamantul populatiei din 2002, populatia stabila totala a Regiunii Bucuresti Ilfov era de 2.226.457 locuitori, reprezentand 10.3% din populatia inregistrata la nivel national, cu 88,8% din populatie locuind in mediul urban si 86,5% din populatie concentrata in Municipiul Bucuresti.

In ceea ce priveste densitatea populatiei, regiunea Bucuresti -Ilfov este regiunea cu cea mai mare densitate a populatiei, datorita in primul rand Municipiului Bucuresti care, cu o densitate de 8.107,6 locuitori/km<sup>2</sup> (anul 2003), are o situatie comparabila cu alte capitale europene, ocupand locul trei in randul celor mai dens populate capitale din Europa, dupa Atena si Paris.

Evolutia privind populatia regiunii Bucuresti-Ilfov (tabelul 2) se inscrie in tendinta generala inregistrata la nivel national, cunoscand o scadere pe ansamblu de 3,5% (in perioada 2000-2003), dar cu evolutii diferite in interiorul regiunii, in sensul ca pentru Municipiul Bucuresti se inregistreaza o scadere mai accentuata a populatiei (4%), in timp ce in cazul judetului Ilfov tendinta este de crestere (0,5%) in perioada analizata.

Tabelul 2 furnizeaza informatii valoroase privind evolutia populatiei intr-o perioada mai larga de timp (incepand cu 1990) si in ceea ce priveste distributia populatiei pe grupe de varsta.

Structura populatiei pe grupe de varsta in perioada analizata a inregistrat modificari importante. Asistam la o scadere continua a natalitatii, manifestata printr-o reducere drastica a populatiei din grupa de varsta 0-14 ani (reprezentand 61% in 2003 fata de populatia inregistrata la aceasta grupa de varsta in 1990), in timp ce pentru grupa de varsta "60 si peste" inregistram in aceeasi perioada o crestere (cu circa 6%). Este evidentiat astfel procesul lent dar continuu de imbatranire a populatiei in regiune, fenomen similar cu cel inregistrat si la nivel national.

Proportia persoanelor din grupa de varsta de 60 de ani si peste, in totalul populatiei la nivel regional era in 2003 de 18,9% in regiunea Bucuresti-Ilfov fata de 19,2% la nivel national ceea ce poate da indicatii asupra faptului ca procesul de imbatranire a populatiei la nivelul regiunii este un proces mai lent decat cel la nivel national.

Trebuie mentionat faptul ca si in cazul regiunii Bucuresti-Ilfov, se inregistreaza fenomenul de crestere a "presiunii" populatiei varstnice asupra populatiei adulte – potential active, implicit asupra unor importante sisteme si bugete ale societatii (sanatate, asistenta sociala, bugetul asigurarilor sociale), aspecte ce trebuie avute in

<sup>1</sup> Rata de dependenta totala este definita ca raportul dintre populatia totala din grupa de varsta peste 65 ani si sub 15 ani (>65 si <15) si populatia in varsta de munca (<15 – 64>). A se vedea: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/official/reports/contentpdf\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/contentpdf_en.htm)  
Studii facute de diverse institutii (Primarie, Prefectura)



vedere din punct de vedere al implicatiilor generate pentru politica economica si sociala de la nivel regional.

Tabel 2. Populatia, pe grupe de varsta, la 1 iulie

Anii	Total numar persoane	Pe grupe de varsta %		
		0 – 14 ani	15 - 59 ani	60 ani si peste
<b>1990</b>	2 394 284	18,9	64,6	16,5
<b>1995</b>	2 332 620	17,5	64,9	17,6
<b>2000</b>	2 284 682	13,9	67,2	18,9
<b>2001</b>	2 273 348	13,4	67,6	19,0
<b>2002*</b>	2 210 342	13,2	67,9	18,9
<b>2003</b>	2 206 479	12,7	68,4	18,9

Sursa : calculele noastre pe baza datelor INS, AMIGO .

\* Nota: datele 2002 sunt din calcul ancheta AMIGO la 01.07.2002 (sunt diferite de cele din recensamantul aferent anului 2002)

In ultimii 10 ani (1992-2002), populatia Municipiului Bucuresti a avut o evolutie descrescatoare, in timp ce populatia din judetul Ilfov a crescut usor (conform PDR 2007-2013). Ponderea grupei de varsta 0-20 ani reprezinta 19,97% din totalul populatiei, desi comparabila cu ponderea tinerilor din alte regiuni europene, este considerabil mai mica decat ponderea nationala (25,37%). Totusi, structura populatiei se schimba, cu o scadere dramatica a ponderii grupei de varsta 0-14 ani: in 2003, aceasta grupa de varsta reprezinta numai 12,12% din populatia totala a Bucurestiului, in timp ce in Ilfov, acelasi indicator reprezinta 16,48% din totalul populatiei judetului.

In structura minoritatilor la nivelul regiunii, minoritatea Rroma numara 11.002 persoane in judetul Ilfov si 27.322<sup>2</sup> persoane in Municipiul Bucuresti, reprezentand in total aproximativ 1,67% din populatia regiunii. Totusi, asa cum sunt prezentate informatiile si in POS DRU, trebuie avute in vedere fenomene ce se manifesta in legatura cu aceasta minoritate si trebuie considerat faptul ca asa cum este specificat in Barometrul privind Relatiile Etnice, publicat in 2002, aproximativ 33% din populatia de etnie Rroma se considera romani, 37% Rromi, in timp ce restul populatiei isi asuma identitatea locala/regionala motiv ce ne aduce in situatia in care putem estima ca datele privind minoritatea rroma inregistrata si la nivelul regiunii Bucuresti-Ilfov reprezinta de fapt, cifre minimale si ca populatia de etnie Rroma este mai numeroasa. Situatiile este mai bine "cuantificata" la nivel national unde comunitatea roma este cea de-a doua minoritate etnica, dupa cea maghiara si pentru care recensamantul din 2002 a inregistrat 535.140 persoane apartinand grupului de populatie Rroma, respectiv persoane care-si asuma in mod voluntar identitatea rroma. Datele recensamantului din 2002 arata, de asemenea, ca 60,1% locuiesc in spatiul rural. Totusi, estimari independente facute de sociologii romani si straini, precum si de cei apartinand etniei roma indica o populatie roma de 1-2,5 milioane de persoane. Raportul privind progresele Romaniei, pregatit de Comisia Europeana, estimeaza populatia totala de etnie roma ca fiind intre 1,8 si 2, 5 milioane.

Un alt aspect privind evolutia demografica este dat de migratia interna si externa a populatiei din regiune. Scaderea demografica inregistrata in regiune din ultimii ani,

<sup>2</sup> Institutul National de Statistica – "Recensamantul populatiei si al locuintelor 2002"



poate fi considerat ca a fost determinata atat de sporul natural negativ, cat si de soldul negativ al migratiei externe<sup>3</sup>. Totusi, informatii de ansamblu privind migratia nu sunt disponibile la nivel regional, in special cele privind migratia externa si interna. Singurele date disponibile sunt cele privind migratia interregionala in care se observa migratia din alte regiuni catre regiunea Bucuresti-Ilfov, a carei dinamica este determinata de prezenta capitalei, caracterizata de fluxuri migratorii accentuate (conform tabelului 3). Cea mai mare crestere a soldului migratoriu a fost in regiunea Bucuresti (6.987 persoane in 2004). Aceste informatii inasa, nu sustin aspectele de evolutie demografica din regiune.

Tabel 3. Schimbarile de domiciliu, pe regiuni, in perioada 2000-2004 - rate la

Regiunea	2000		2001		2002		2003		2004	
	Plecati	Sositi	Plecati	Sositi	Plecat	Sositi	Plecati	Sositi	Plecati	Sositi
Nord-Est	11,7	11,3	12,7	11,8	14,6	13,6	14,7	13,5	16,3	14,9
Sud-Est	10,7	10,6	12,6	12,4	15,1	14,9	15,1	14,6	16,6	16,4
Sud Muntenia	10,0	10,6	11,9	11,0	14,0	13,7	14,5	13,8	16,5	16,0
Sud-Vest	12,6	12,8	13,5	13,2	15,6	15,4	15,5	14,7	17,9	17,6
Vest	11,5	12,4	12,2	13,9	13,6	14,8	14,4	16,0	16,3	17,6
Nord-Vest	9,	8,7	10,2	9,	12,6	12,1	12,8	12,2	14,7	14,4
Centru	10,5	10,5	11,6	12,0	13,8	14,0	14,1	14,2	15,5	15,5
Bucuresti- Ilfov	11,7	11,0	17,9	20,6	19,2	21,2	22,5	26,4	24,2	27,4

1000 locuitori

Sursa: Institutul National de Statistica

### Analiza economica la nivel regional

Conform informatiilor cuprinse in PND 2007-2013, produsul intern brut (PIB) din regiunea de dezvoltare Bucuresti -Ilfov reprezinta de 21,1% din PIB national (in 2002). (Anexa 1 Tabelul 1).

Media PIB-ului/locuitor la nivelul regiunii (4603,2Euro in 2002), este dubla fata de media nivelului pe tara (2219,4 Euro in 2002). Acest aspect poate determina caracterizarea regiunii Bucuresti Ilfov ca fiind cu cele mai bune performante economice din tara dar referindu-ne la obiectivul general de convergenta cu regiuni similare (capitale europene), inclusiv cele din noile State Membre (UE25) trebuie sa mentionam ca regiunea Bucuresti-Ilfov, inregistra in 2002 numai 59,4% din media UE25 a PIB-ului pe locuitor in PPC. Acest ultim aspect trebuie luat in considerare cand propunem strategii pentru dezvoltarea viitoare a Regiunii Bucuresti-Ilfov.

Analizand ponderea anuala a contributiei la realizarea PIB-ului de catre diversele sectoare din economia regionala se poate aprecia ca regiunea are o structura economica diversificata in care ponderea in 2002 a agriculturii la PIB este de 0,8 %, a industriei de 24,6 %, a constructiilor de 7,1% in timp ce serviciile au o pondere de 68 % (Tabelul 4). Structura economica a regiunii reflecta functiile legate de economia bazata pe servicii ale capitalei. Regiunea indeplineste functiile asociate capitalei, aspect cu consecinte importante din punctul de vedere al administratiei publice care este puternic reprezentata in interiorul sectorului de servicii ( 5,1% din PIBR in 2002

<sup>3</sup> www.bucuresti.insse.ro



fata de 2,3 % din PIBR in 1998, desi s-ar putea pune si problema cresterii disproportionate a sectorului administratiei publice in perioada analizata).

Tabel 4. Distributia PIB pe sectoare economice, % Bucuresti-Ilfov (1998-2002)

	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Agricultura/ piscicultura</b>	1,5	1,3	0,8	0,9	0,8
<b>Industrie</b>	25,5	26,8	23,2	23	24,6
<b>Constructii</b>	7	5,9	5,8	5,7	7,1
<b>Servicii</b>	63,2	65,2	71,2	72,0	68,0

Sursa: INS, PDR 2007-2013, calculele noastre

Pentru identificarea unor evolutii in dezvoltarea economica a regiunii Bucuresti Ilfov am preluat date furnizate de catre Comisia Nationala de Prognoza cuprinse intr-un studiu recent disponibil pe site-ul institutiei "Disparitatile regionale la orizontul anului 2008" (tabelul 5).

Documentul isi propune sa ofere o estimare pe termen scurt si mediu asupra dezvoltarii cadrului economic din regiunile de dezvoltarea ale Romaniei in contextul unor parametrii ( previziuni) de nivel national stabiliti anterior.

Conform studiului mentionat, cresterea economica la nivel national aferenta anului 2005 pe total economie a fost de 4,1 % inregistrand o incetinire fata de anii anteriori, fenomen mai putin resimtit la nivelul regiunii Bucuresti-Ilfov unde cresterea economica a fost mai mare, de 7,3% si incetinirea mai lenta.

Acelasi studiu mentioneaza argumente pentru tendinta de incetinire a cresterii economice din evolutia nationala in 2005, ca fiind date de influentele evolutiilor de la nivel regional. In ceea ce priveste evolutiile la nivel regional, conform studiului, problemele s-au ridicat mai ales in zonele cu pronuntat profil agricol, aspect ce explica si situatia mult diferita pentru regiunea Bucuresti- Ilfov mai putin afectata de agricultura.

Analizand cresterea economica la nivelul anului 2005 fata de anul 2004 pe principalele domenii economice se constata ca in Regiunea Bucuresti-Ilfov evolutia sectorului industrial in 2005 este relativ modesta (crestere de 3,5% fata de anul precedent) iar al sectorului agricol (atat cat este reprezentat in regiune) se aliniaza situatiei generale (de la nivel national) in care agricultura a fost puternic afectata de conditiile climaterice. (Tabelul 5).

In 2005 cresterile in constructii sau servicii nu au fost spectaculoase, in regiune inregistrandu-se valori apropiate de media pe tara.

In acelasi timp prognozele privind cresterea economica pana in 2008, pentru regiunea Bucuresti Ilfov, sunt in general moderate si urmeaza in mare tendintele propuse la nivel national.



### Tabelul 5. Sinoptic privind prognoza regionala

-modificari procentuale fata de anul anterior –

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB National	2,1	5,7	5,1	5,2	8,4	4,1	6,0	6,2	6,3
PIB Regiune: din care valoare adaugata bruta in:	23,4	8,1	3,4	-1,9	8,7	7,3	6,6	7,1	6,8
Industria	1,1	5,5	8,9	4,9	5,3	3,5	2,7	3,9	4,3
Agricultura	-25,7	25,5	-13,0	-4,2	35,2	-5,4	- 0,6	2,0	1,8
Constructii	30,7	3,0	22,7	0,4	13,1	10,6	12,2	9,9	9,9
Servicii	35,5	12,3	-1,2	-3,4	9,2	7,4	7,1	7,8	7,2

Sursa : Comisia Nationala de Prognoza : Studiul privind Disparitatile regionale la orizontul anului 2008

Cu 87,52% din populatia regiunii, Municipiul Bucuresti contribuie cu 90,5% la PIB regional, in timp ce Judetul Ilfov, cu 12,5% din populatia regiunii, contribuie cu numai 9,4% la formarea PIB regional (PRD 2007-2013).

Analizand structura ocuparii populatiei in interiorul regiunii (tabelul 6) se constata ca proportia de populatie ocupata in agricultura este de 1,0 % (2003) in Bucuresti in timp ce ponderea populatiei ocupate in agricultura in judetul Ilfov este de 37,1% (2003). Aspectul trebuie retinut si tratat cu atentie in elaborarea strategiilor de dezvoltare ale regiunii cu implicatii directe asupra fortei de munca.

Tabelul 6. Structura populatiei ocupate pe sectoare economice – 2003 %

Indicatori	Mun. Bucuresti	Judetul Ilfov	Romania
Populatie ocupata pe sectoare economice:			
Agricultura	1,0	37,1	34,7
Industria	25,2	24,1	24,8
Servicii	65,0	36,6	35,8

Sursa : PDR 2007-2013

In Regiunea Bucuresti-Ilfov se afla peste 95.000 intreprinderi mici si mijlocii, reprezentand 20,7% din numarul total al intreprinderilor inregistrate in Romania. In 2003 existau 388 intreprinderi mari (20% din marile intreprinderi din Romania), din care 167 in industria prelucratoare, 37 in constructii, 33 in comert, 39 in transport si telecomunicatii.

Intre 1999 si 2003, numarul intreprinderilor s-a marit in Regiunea Bucuresti-Ilfov cu 11%, inregistrand in acest fel o crestere de la 35,5 la 43 intreprinderi la 1000 de locuitori. Totusi, cifra este mai mare pentru Bucuresti (46,26 intreprinderi/1000 locuitori) decat pentru judetul Ilfov (21,07 intreprinderi /1000 locuitori), dar mai mica decat media UE15 de 52 intreprinderi/1.000 locuitori.



In 2004, din totalul investitiilor directe din Romania, 53,9% au fost indreptate catre regiunea Bucuresti-Ilfov. Principalele sectoare receptoare sunt: tranzactiile imobiliare – afaceri si locuinte – si intermedierea financiara (Bucuresti) si respectiv industria alimentara (Ilfov). Totusi, trebuie luat in considerare faptul ca unele dintre investitiile directe inregistrate in Bucuresti corespund investitiilor fizice localizate in alte regiuni din Romania.

Datele statistice releva un profil total diferit pentru Municipiul Bucuresti si pentru Judetul Ilfov, si anume: Municipiul Bucuresti este o zona urbana, in timp ce Judetul Ilfov are caracteristicile unui judet predominant rural;

Valorile indicatorilor economici pentru Bucuresti sunt mai mari decat cele pentru Ilfov, in termeni de PIB si de numarul intreprinderilor la 1000 de locuitori; economia Municipiului Bucuresti este mai mult orientata spre servicii, in timp ce in Judetul Ilfov este orientata spre agricultura si industrie. Estimam ca aceasta tendinta din economia regiunii se va mentine odata cu integrarea in UE cand multe unitati industriale/productive din Bucuresti vor trebui sa-si schimbe locatiile spre exteriorul teritorial al capitalei. Consideram acest aspect ca o buna oportunitate in reducerea ocuparii fortei de munca din agricultura in judetul Ilfov si redistribuirea acesteia prin ocuparea in sectorul industrial /productiv.

Dintr-un total de 3.983 intreprinderi inovatoare active in Romania, 21% (848) se afla in regiunea Bucuresti-Ilfov, unde, de asemenea, se concentreaza 41,7% din cheltuielile nationale de inovare, dintre care 72,57% din cheltuielile nationale pentru licente si brevete sunt realizate in Bucuresti.

### **Fora de munca si somaj in regiunea Bucuresti Ilfov**

In realizarea prezentului capitol pentru caracterizarea pietei fortei de munca din Regiunea Bucuresti Ilfov s-au utilizat in principal date furnizate de catre INS din cele din doua tipuri importante de surse ce dau informatii privind piata muncii: Ancheta asupra fortei de munca in gospodarii (AMIGO) si Balanta fortei de munca (BFM). Trebuie facuta mentiunea ca datele din cele doua surse nu sunt comparabile deoarece utilizeaza surse, indicatori statistici si metode de prelucrare diferite dar, prin analiza cele doua serii de date se pot obtine informatii mai de detaliu asupra caracteristicilor pietii muncii din regiune.

Totodata, mentionam ca marea majoritate a datelor s-au colectat conform unor cerinte privind planificarea pentru invatamant, pe machetele propuse a fi utilizate la realizarea PRAI (Plan Regional de Actiune pentru Invatamant).

Populatia activa din regiunea Bucuresti –Ilfov reprezenta 10,3% din populatia activa a tarii in 2004 si era intr-o tendinta ascendenta incepand cu 2003 inregistrand o crestere de 4,2% pe perioada analizata (2002-2004). (Tabelul 7).

Rata de activitate urmeaza o usoara tendinta de scadere pana in 2003 cand schimba tendinta, inregistrand o crestere importanta ajungand in 2004 la 64,5%, cu 1,3 puncte procentuale peste rata de activitate de la nivel national .

Rata de ocupare din regiunea Bucuresti-Ilfov are o tendinta de crestere accentuata intr-o perioada de 3 ani ajungand de la o valoare sub nivelul national in 2002, la o depasire a acestuia cu 1,8 puncte procentuale in 2004. Din punctul de vedere al



ocuparii, indeplinirea obiectivelor din Strategia Lisabona (70% rata de ocupare in 2010) presupune insa eforturi importante in promovarea si implementarea de masuri si actiuni urmarind ocuparea fortei de munca..

Tabel 7: Principalii indicatori privind ocuparea la nivel regional si national (2002-2004)

Indicator	2002		2003		2004	
	Tara	Regiune Buc-Ilfov	Tara	Regiune Buc-Ilfov	Tara	Regiune Buc-Ilfov
Populatia activa mii pers.	10.079	996	9.915	991	9.957	1.040
Populatia ocupata mii pers.	9.234	909	9.223	906	9.158	962
Rata de activitate %	63,6	62,4	62,4	61,8	63,2	64,5
Rata de ocupare %	58,0	56,9	57,8	56,5	57,9	59,7
Rata somajului (BIM) %	8,4	8,8	7,0	8,6	8,0	7,5

Sursa: INS, AMIGO

Regiunea de dezvoltarea Bucuresti –Ilfov are o structura a ocuparii, in principalele sectoare economice, similara cu cea din State Membre UE, in sensul unei ponderi scazute a ocuparii in sectorul agricol si aflate in evolutie decrescatoare (reprezentand 1,5 % populatie ocupata in agricultura in 2004) si a unei ponderi mai ridicate decat media pe tara in sectorul serviciilor. (Tabelul 8)

Tabel 8: Structura populatiei ocupate pe domenii de activitate

Domeniu de activitate	Total (mii persoane)			Ponderea populatiei ocupate %		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Agricultura	24	15	15	2,7	1,6	1,5
Industria	248	242	231	27,2	26,7	24,0
Constructii	68	69	65	7,4	7,6	6,7
Servicii	316	326	398	34,7	35,9	41,4
ALTELE	253	254	252	27,8	28,0	26,2
<b>TOTAL</b>	909	906	961	100,0	100,0	100,0

Sursa: INS, AMIGO

Totusi, trebuie avut in vedere faptul ca in componenta regiunii avem de-a face cu doua entitati complet diferite: municipiul Bucuresti si judetul Ilfov , fapt ce confera regiunii o structura foarte neomogena din punctul de vedere al ocuparii in sectoarele mari de activitate. Conform informatiilor cuprinse din Planul Regional de Dezvoltare 2007-2013, Municipiul Bucuresti este o zona urbana (cu o populatie ocupata in agricultura de 1% si de 65% in servicii, in 2003), in timp ce judetul Ilfov are caracteristicile unui judet predominant rural (cu o populatie ocupata in agricultura in proportie de 37,1% si in servicii de 36,6%, in 2003). Se observa faptul ca la nivelul judetului Ilfov distributia populatiei ocupate pe sectoare este oarecum similara cu cea de la nivel national in sensul ca ocuparea in agricultura are o pondere de peste o treime din totalul ocuparii fortei de munca.

Analizand evolutia ratei de ocupare pe medii de rezidenta (Tabelul 9) in Regiunea Bucuresti-Ilfov se inregistreaza o usoara tendinta de crestere a ocuparii in mediul urban, (60,7% in 2004) si o mentinere relativ constanta pentru mediul rural, in jurul valorii de 49,9% in 2004. Apreciem ca tendinta generala de crestere a ocuparii in regiune pentru mediul urban este determinata si de declararea unor noi zone urbane in judetul Ilfov.



In ceea ce priveste rata de ocupare pe sexe, in regiune tendinta este, in general, de crestere pentru ambele sexe avand inasa o pondere mai ridicata rata de ocupare pentru populatia masculina fata de cea feminina. Ratele de ocupare sunt usor mai mari pentru populatia din mediul urban fata de cea din mediul rural.

Tabel 9: Rata de ocupare pe medii de rezidenta si sexe - %

		2002	2003	2004
	<b>TOTAL</b>	56,9	56,5	59,7
<b>Mediu de rezidenta</b>	Urban	57,7	57,2	60,7
	Rural	49,8	50,8	49,9
<b>Sexe</b>	Masculin	63,6	63,5	65,8
	Feminin	50,8	50,2	54,1

Sursa: INS, AMIGO

In 2004, structura pe grupe de varsta a populatiei active indica o distributie de gen, majoritar masculina (51,7%) cu variatii pe grupe de varsta intre cele doua sexe de pana la 16,3 puncte procentuale la grupa de varsta 45-54 si valori mai mici la celelate grupe de varsta cu mentinerea tendintei mai ridicate in favoarea genului masculin. (Tabelul 2 - Anexa1)

Structura populatiei ocupate pe grupe de varsta si medii rezidentiale prezinta o distributie relativ echilibrata pe medii rezidentiale (41,8% in urban si 42,7% in rural in 2004), avand valori apropiate intre cele doua medii pentru grupele de varsta 25-34, 35-44 si 45-54, si cu diferente mari in favoarea mediului rural -de pana la 16,5 puncte procentuale- la grupa de varsta 15-24 si chiar peste 28 puncte procentuale la grupa de varsta 55-64.

Datele par a pune in lumina disparitatile din cadrul regiunii in sensul ca daca in mediul urban ponderea populatiei ocupate pentru grupa de varsta 15-24 este scazuta poate da indicatii asupra faptului ca exista o mentinere in sistemul de invatamant a populatiei din aceasta grupa de varsta, pentru mediul rural datele arata o rata de ocupare mai mare (in cadrul acestei grupe de populatie) fapt ce poate fi explicat ca fiind generat de doua aspecte cu implicatii importante asupra strategiilor viitoare. Pe de o parte avem de-a face cu o parasire timpurie a scolii de catre populatia 15-24 ani din mediul rural si, pe de alta parte estimam ca ocuparea in mediul rural, avand in vedere nivelul de pregatire redus, ca fiind preponderent in activitati cu caracter agricol. Asupra acestor fenomene din interiorul regiunii trebuie sa concentram eforturi si asistenta.

Similar, pentru grupa de varsta 55-64 coroborand datele privind structura populatiei ocupate in 2004 pe grupe de varsta cu datele privind ponderea somerilor aferenta grupei, se identifica o pondere a ocuparii in mediul rural mai ridicata (51,2%) fata de cea din mediul urban (22,9%) sustinute si de ponderea somajului la un nivel scazut (0,5%) in rural fata de mediul urban (1,6 %); datele par a indica faptul ca pentru aceasta grupa de varsta populatia din mediul rural este preponderent ocupata in agricultura.



In ceea ce priveste structura populatiei ocupate dupa nivelul de instruire, la nivelul regiunii Bucuresti-Ilfov in anul 2004 se constata ca cea mai mare pondere o detine populatia ocupata cu nivel de instruire liceal – 36,3%, urmata de populatia cu nivel superior de pregatire – 28,7% si de populatia cu nivel de pregatire profesionala sau de ucenici – 18,7%. (Tabelul 10)

Tabel 10: Structura populatiei ocupate dupa nivelul de instruire si gen %

Niveluri de pregatire	Ponderea populatiei ocupate 15-64 ani					
	2002		2003		2004	
	Total	Din care: femei	Total	Din care: femei	Total	Din care : femei
<b>Superior</b>	25,6	12,1	26,0	12,4	28,7	14,0
<b>Postliceal si sc.de maistri</b>	5,3	2,5	5,1	2,5	6,0	3,1
<b>Liceal</b>	37,4	19,2	37,4	19,0	36,3	19,0
<b>Prof.sau de ucenici</b>	20,1	7,0	20,0	7,2	18,7	6,5
<b>Gimnazial</b>	10,2	5,2	9,9	4,5	9,1	4,3
<b>Primar sau fara scoala</b>	1,4	0,6	1,6	0,8	1,2	0,6
<b>TOTAL</b>	100,0	<b>46,6</b>	100,0	<b>46,4</b>	0,0	<b>47,4</b>

Sursa: INS, AMIGO

Din punct de vedere evolutiv, se pare ca in perioada analizata structura populatiei ocupate in regiunea Bucuresti – Ilfov, dupa nivelul de pregatire, indica o tendinta de crestere pentru nivelul superior (28,7% in 2004 fata de 25,6% in 2002), si o tendinta usoara de scadere pentru celelalte niveluri (cu exceptia nivelului postliceal), probabil generate de tendintele demografice.

La o pondere in 2004 a populatiei masculine de 52,6% , structura populatiei feminine pe niveluri de pregatire indica o pondere usor mai mare pentru nivelul superior (14%) si semnificativ mai mare pentru nivelul liceal (19%). Tabelul 10 – Structura populatiei ocupate dupa nivelul de instruire si gen

Pe niveluri de instruire, populatia ocupata se distribuie diferit pe grupele de varsta: populatia de varsta 15-24 reprezinta in 2004 - 17,4% nivel gimnazial si 3,5% primar sau fara scoala. Evolutia 2002-2004 la aceasta grupa de varsta pentru nivelul de pregatire “primar sau fara scoala” este surprinzatoare in sensul ca, daca in 2002 procentul persoanelor din grupa era de 1,6%, in 2004, acesta ajunge la 3,5% in conditiile aceluasi declin demografic. Explicatia poate fi data de parasirea timpurie a scolii sau neinregistrarea in sistemul de invatamant pentru grupuri relativ mari de copii si se sustine corobarond informatia si cu evolutia privind ponderea populatiei cu pregatirea de nivel gimnazial care in 2002 era de 22,8% din total in timp ce pentru anul 2004 aceasta scade la 17,4% (Tabelul 3 - Anexa 1 )

Pe sexe, se pastreaza tendinta de la nivelul general al grupelor de varsta.

Analizand structura populatiei ocupate dupa statutul lor profesional (Tabelul 11) se constata ponderea covarsitoare a populatiei salariate in regiune si o tendinta usoara de crestere a populatiei cu statut profesional de “patron”. Probabil ca tendinta de scadere in 2003 si crestere in 2004 a ponderii statutului de salariat este determinata



de schimbarile legislative privind statutul microintreprinderilor (definirea si impozitarea acestora).

Consideram ca o pondere a initiativei private de sub 6,5% (in 2002) la nivel regional este relativ scazuta si aceste aspecte privind libera initiativa ar trebui stimulate ca alternative de promovare a ocuparii la nivel regional; totodata aspectele privind stimularea activitatilor de cercetare dezvoltare la nivel regional ar trebui considerate ca oportunitati de dezvoltare si promovare a ocuparii la acest nivel.

Tabelul 11 Structura populatiei ocupate dupa statutul profesional %

	2002	2003	2004
<b>TOTAL</b>			
<b>Salariat</b>	93,6	88,7	94,3
<b>Patron</b>	2,3	2,4	3,0
<b>Lucrator pe cont propriu</b>	3,4	3,1	2,3
<b>Lucrator familial neremunerat</b>	0,8	0,4	*
<b>Membru al unei societati agricole sau al unei cooperative</b>	*	*	*

Sursa : calculele noastre dupa INS

Nota : \* valori nesemnificative pentru obiectul documentului

Reluand analiza datelor din perspectiva studiului disponibil pe pagina de web a Comisiei Nationale de Prognoza privind "Disparitatile regionale la orizontul anului 2008" (tabelul 12) observam ca tendinta prognozata pana in 2008 pentru regiune este de crestere anuala a ratei de ocupare, prognoza asigurand etapizat atingerea convergentei cu obiectivul Lisabona pentru ocupare (rata de ocupare de 70% pana in 2010) .

Tabelul 12. Sinoptic privind prognoza regionala in domeniul ocuparii fortei de munca

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Populatia activa civila la sf. anului (mii pers)</b>	827,3	844,8	906,4	944,1	980,9	1013,7	1035,3	1050,7	1060,1
<b>Populatia ocupata civila medie (%)</b>		1,8	5,7	4,0	0,8	3,5	3,0	2,1	1,1

Sursa: Comisia Nationala de Prognoza

Rata somajului BIM in regiune are tendinta usor descrescatoare in perioada raportata. In 2004 rata somajului<sup>4</sup> pentru Bucuresti-Ilfov este mai mica decat media nationala (7,5% fata de media nationala de 8%). (Tabelul 13).

Tabel 13. Rata somajului BIM la nivelul regiunii Bucuresti-Ilfov

	2002	2003	2004
<b>TOTAL</b>	8,8	8,6	7,5
<b>Urban</b>	8,5	8,5	7,5
<b>Rural</b>	11,3	9,1	7,7
<b>masculin</b>	10,0	9,2	8,0
<b>feminin</b>	7,3	7,8	7,0

Sursa: INS

<sup>4</sup> Indicator de masura internationala a ratei somajului in conformitate cu metodologia BIM (Biroul International al Muncii), metodologie adoptata si de Eurostat – Serviciile Statistice ale Comisiei Europene pentru comparare rate de somaj pe teritoriul Uniunii Europene.



Analizand evolutia somajului inregistrat conform Balantei fortei de munca (tabelul 14) , in perioada de analiza 2000-2004, se constata ca somajul cunoaste in regiune aceiasi tendinta generala de scadere care se manifesta atat la nivel national, regional cat si sub-regional (pentru cele doua parti componente ale regiunii: Municipiul Bucuresti si judetul Ilfov).

Totusi, tendinta de scadere a ratei somajului pentru Municipiul Bucuresti este mult mai accentuata ( 2,7% in 2005 fata de 7,0% in 2000) decat in cazul judetului Ilfov in care rata somajului oscileaza in jurul unei valori de 5%, tendinta de scadere inregistrata aici din ultimii ani fiind mai redusa decat cea la nivelul regiunii.

Tabelul 14: Rata somajului inregistrat

	Rata somajului total %						Din care rata somajului feminin %					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Romania</b>	11,8	10,4	8,8	8,6	7,5	6,3	11,5	10,1	8,4	7,8	6,8	5,6
<b>Regiunea Buc-Ilfov</b>	6,8	5,7	4,6	3,2	2,8	2,7	7,8	6,7	5,5	3,8	3,3	3,2
<b>Bucuresti</b>	7,0	5,7	4,5	2,9	2,5	2,6	8,2	6,8	5,2	3,5	3,0	3,0
<b>Ilfov</b>	5,7	6,2	5,8	5,3	5,0	4,0		6,0	7,3	5,8	6,1	3,8

Sursa: Balanta Fortei de Munca

Rata somajului feminin urmeaza aceeaasi evolutie cu cea de la nivel regional, desi somajul in randul femeilor este mai ridicat. (Tabelul 14).

Evolutia ponderii somerilor tineri in total someri inregistrati in regiune oscileaza intre 16,2% si 18,9% (2003-2004), distributia intre sexe si intre sub-diviziunile regiunii fiind oarecum similara. (Tabelul 15)

Tabelul 15 : Ponderea somerilor tineri (15-25) in numarul total de someri

	2003	2004	2005
<b>Regiunea Bucuresti-Ilfov</b>	<b>16.2</b>	<b>18.9</b>	<b>16.2</b>
din care: femei	15.6	18.8	15.6
<b>Municipiul BUCURESTI</b>	<b>16.4</b>	<b>19.6</b>	<b>16.4</b>
din care : femei	15.9	19.8	15.9
<b>Judetul ILFOV</b>	<b>14.8</b>	<b>15.6</b>	<b>14.8</b>
din care: femei	13.5	13.2	13.5

Sursa : date administrative ANOFM

Fenomenul somajului de termen lung este un fenomen monitorizat de catre ANOFM incepand cu anul 2004 fapt pentru care nu avem o evolutie a acestui fenomen . O situatie privind ponderea somerilor de lunga durata<sup>5</sup> in total someri la nivelul regiunii, ingloband datele aferente anului 2005 si provenind din surse administrative – ANOFM, indica faptul ca la o pondere de 16,2% a tinerilor in total someri din regiune, peste o treime din acestia intra in categoria somerilor de lunga durata fapt ce implica o atenta monitorizare a cauzelor urmate de masurile aferente. (Tabelul 16)

<sup>5</sup> Somaj de durata mai mare de 12 luni



Pe sexe fenomenul pare sa afecteze mai putin genul feminin .

Tabelul 16. Ponderea somerilor de lunga durata in total someri %

	Regiunea Bucuresti-Ilfov		Municipiul BUCURESTI		Judetul ILFOV	
	Total	Femei	Total	Femei	Total	Femei
<b>Somerii tineri pana in 25 de ani</b>	<b>33,5</b>	30,7	<b>34,3</b>	30,3	<b>37,8</b>	25,3
<b>Somerii peste 25 de ani</b>	<b>21,3</b>	20,5	<b>21,4</b>	20,5	<b>20,5</b>	20,5

Sursa : calculele noastre pe baza datelor administrative ANOFM din 2005

Din punctul de vedere al locurilor de munca vacante disponibile la nivel regional trebuie sa mentionam faptul ca nu am reusit identificarea unor ocupatii cautate mai intens pe piata de munca din regiune. Asa cum arata datele statistice piata muncii din regiune este o piata dinamica iar dezvoltarea economica recunoscuta a regiunii creaza premisele unor mai multe si mai diverse oportunitati de ocupare a fortei de munca.

De asemenea oferta de educatie/formare profesionala este extrem de diversa motiv pentru care am apreciat ca inventarul locurilor de munca disponibile intr-o perioada determinata de timp nu este un imperativ a fi introdus in prezenta tentativa de planificare.

Caracteristicile regiunii ne determina sa consideram in prezentul plan de actiune mai degraba concentrarea pe anumite aspecte ale pietii muncii si ne referim in special pe ocuparea unor grupuri amenintate sau in situatia de excludere sociala.

### **Situatia prezenta a grupurilor vulnerabile pe piata muncii**

Datorita includerii capitalei in regiunea Bucuresti Ilfov, exista anumite aspecte privind includerea sociala a grupurilor dezavantajate pe piata muncii asupra carora se impune o atenta monitorizare alaturi de identificarea unor modalitati de promovarea a includerii sociale pentru acestia. In cele ce urmeaza se face o trecere in revista a acestor grupuri la risc care sunt puternic reprezentate in regiune desi nu exista informatii pentru nivelul regional.

### **Populatia de etnie roma**

Mentionam acest grup deoarece este recunoscut faptul ca populatia Roma traieste in conditii de saracie extrema. Riscul de saracie in cadrul comunitatii rome este de 3 ori mai mare comparativ media riscului la nivel national pe 2003 (POS-DRU). O parte semnificativa a comunitatilor de Rromi cumuleaza un spectru larg de probleme sociale: frecventa scolara redusa sau lipsa educatiei, calificari scazute sau deloc, neparticiparea la educatie formala in trecut, numar ridicat de copii, conditii de trai precare, experienta scazuta pe piata fortei de munca, acces limitat la locuri de munca ca urmare a experientei si nivelului de pregatire/educatie scazut. In conformitate cu informatiile oficiale cuprinse in „Recensamantul populatiei si locuintelor din anul 2002”, numai 23 % din populatia roma declarata este parte a populatiei active si doar 71,5% din aceasta reprezinta populatia angajata, restul de aproape 28,5% fiind someri, in cautarea unui loc de munca (POS – DRU- date la nivel national).

Toate aceste caracteristici ale populatiei de etnie Roma sunt date pe baza informatiilor existente la nivel national si din lipsa de date statistice pentru nivelul regional, le-am considerat ca fiind actuale si pentru acest nivel pentru care nu dispunem de date statistice structurate.



## Incluziunea sociala a copiilor strazii

Din datele la nivel national, existente referitor la copiii strazii, la nivelul ANPDC, in septembrie 2004, au fost disponibile urmatoarele statistici:

- numarul copiilor care locuiesc pe strada impreuna cu familiile lor – 225;
- numarul copiilor care locuiesc pe strada fara familiile lor -606;
- numarul copiilor care isi petrec timpul pe strada fara a locui pe strada - 1.720;
- numarul asistentilor sociali de proximitate – 95;
- numarul serviciilor oferite copiilor strazii -106.

Fara a avea “dovezi” – date statistice la nivelul regiunii Bucuresti –Ilfov, apreciem ca acest aspect afecteaza regiunea intr-o proportie mai mare decat alte regiuni ale tarii avand in vedere dimensiunea si atractia capitalei, alaturi de nivelul general de viata mai ridicat, caracteristic acestei regiuni. Consideram ca o monitorizare initiala a fenomenului urmata de actiuni de prevenire si combatere trebuie avute in vedere la nivel regional.

## Famiile monoparentale cu mai mult de 2 copii

Aceste familii reprezinta o alta categorie de persoane confruntate cu un risc ridicat de saracie ca urmare a dificultatilor de ocupare a unui loc de munca. Dificultatea in accesarea unor informatii specifice si structurate la nivel regional ne determina sa mentionam aspectele inregistrate la nivel national si preluate de POS-DRU. In 2003, nivelul de saracie a inceput sa scada in mod vizibil in randul familiilor cu peste 3 copii (riscul de saracie a scazut cu un procentaj de 6,1 % fata de 2002).

Tabelul 17. Rata saraciei in functie de numarul de copii din gospodariile sarace %

	Fara copii	1 copil	2 copii	3 sau mai multi copii
2000	28,1	31,2	37,5	66,4
2001	24,3	24,5	30,2	65,6
2002	22,2	23,2	30,7	60,2
2003	19,4	20,1	25,9	54,1

Sursa: CASPIS

O buna metoda de lupta impotriva saraciei ce afecteaza acest tip de familii este asigurarea unor scheme de sprijin pentru ocupare si de asigurare a ingrijirii copiilor pe perioada in care parintele este ocupat.

## Tinerii peste 18 ani care parasesc sistemul de stat pentru protectia copilului

La nivel national, integrarea sociala si profesionala a tinerilor care parasesc sistemul de protectie a copilului este un aspect foarte important. Desi exista in institutii o statistica fireasca de inregistrare a tinerilor aflati in situatia mentionata, nu detinem informatii asupra modului in care diversele politici implementate in ultimii ani au reusit solutionarea problemei. Credem ca monitorizarea acestora dupa ce parasesc sistemul este inca deficitara. Astfel in martie 2005, se aflau 32.456 de copii ingrijiti in cadrul institutiilor publice si private pentru protectia copilului din care 37,4% erau tineri cu varste cuprinse intre 14 si 17 ani si 19,5% peste 18 ani.



Conform POS-DRU pentru pregatirea adolescentilor si a tinerilor pentru viata, in cadrul structurii Directiilor pentru Protectia Copilului au fost dezvoltate servicii<sup>6</sup> specifice. In prezent, la nivel national, exista 50 de servicii specifice si proiecte in derulare privind dezvoltarea de astfel de servicii. Cele 50 de servicii mentionate mai sus sunt adresate adolescentilor si tinerilor in cadrul Serviciului de Stat pentru Protectia Copilului si opereaza in 22 de judete. Acestea sunt Serviciile de Consiliere, desemnate special pentru dezvoltarea abilitatilor necesare tinerilor pentru a duce o viata independenta.

Din cunostintele noastre nu exista date disponibile la nivel regional si consideram subiectul important pentru a fi avut in vedere.

## Formare initiala si formare continua

### Formarea initiala

**Pe niveluri de educatie**, dinamica populatiei scolare intre anii 1998- 2004 in regiunea Bucuresti-Ilfov reflecta tendintele demografice inregistrate in regiune pentru populatia scolara din invatamantul primar si gimnazial unde inregistram o descrestere (cu 78,9 mii persoane) si mai putin pentru populatia scolara de nivel liceal aflata intr-o tendinta de crestere (cu 5,6 mii persoane), alaturi de invatamantul profesional si tehnic aflat de asemenea in crestere (cu 10,4 mii persoane). (Tabelul 18) Tendinta de crestere o inregistram si la nivelul invatamantul universitar .

Datele confirma informatiile obtinute din analiza anterioara, la partea privind forta de munca si demografie.

Totusi, consideram tendinta de crestere inregistrata pentru dinamica populatiei scolare, in perioada analizata, privind participarea populatiei la niveluri superioare de pregatire (liceu, scoala profesionala si nivel universitar) ca reflectand si aspectele privind migratia populatiei scolare din grupele de varsta 14 ani si peste catre oferta mai variata si oportunitatile mai mari oferite de regiunea Bucuresti - Ilfov din punct de vedere al pregatirii initiale.

Tabel 18 – Numarul elevilor/studentilor inscrisi la toate nivelurile de educatie formala, Bucuresti-Ilfov (mii persoane):

	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	Ritm de crestere/ scadere 2004/2005 fata de 1998/1999
<b>Invatamant primar si gimnazial</b>	229,2	216,3	195,8	188,2	172,7	162,6	150,3	-34,4
<b>Liceu</b>	93,7	89,7	89,5	92,8	95,7	98,5	99,3	+6,0
<b>Scoli profesionale</b>	20,1	19,8	22,2	22,6	23,4	24,1	31,5	+56,5
<b>Facultate/Colegiu</b>	147,3	151,5	172,8	176,4	178,8	190,5		

Surse: Statistica teritoriala, Institutul National de Statistica

<sup>6</sup> In concordanta cu OUG nr. 26/1997, aprobata prin Legea nr. 108/1998 privind protectia copilului aflat in dificultate



Deși pe ansamblu rata săraciei este în descreștere în regiunea București-Ilfov, peste 8% din populație este încă afectată (conform CASPIS7, 2003) de marginalizare socio-economică. Abandonul școlar înregistrează valori încă ridicate și în mod preponderent în zonele locuite de populație săracă, respectiv centrul istoric București, zonele periferice, cartierele cu populație Rroma numeroasă și unele comune și sate din Județul Ilfov care se confruntă cu un fenomen de abandon școlar ridicat. Nivelurile de studiu cele mai afectate de abandon școlar sunt învățământul gimnazial și școlile de arte și meserii.

Problemele de natură socială și economică cu care se confruntă populația Rroma din regiune sunt numeroase și multe dintre ele se datorează unor mentalități depășite cultivate în cadrul societăților tradiționale precum și unei istorii de neparticipare la viața economică și socială a comunității. Acestea se rasfrâng asupra educației materializându-se prin analfabetism și rata de abandon școlar ridicată (în rândul copiilor Rromi din județul Ilfov, în anul școlar 2003-2004, aceasta a fost de 17,85%<sup>8</sup>) și conduc ulterior la probleme acute pentru societate materializate prin somaj și delincvența juvenilă.

Trebuie să menționăm faptul că în realizarea prezentei analize ne-am confruntat cu lipsa datelor și informațiilor de nivel regional, iar domeniul educație și formare profesională este din această cauză puțin dezvoltat. În compensare am încercat să utilizăm informații de nivel național acolo unde am simțit că situația în regiune este similară cu cea națională. Sursa principală de informații este POS-DRU.

Insistăm asupra datelor prezentate la partea de forță de muncă prin care observăm în evoluția 2002-2004 la grupa de vârstă 15-24 pentru nivelul de pregătire “primar sau fără școală”. Identificăm o situație surprinzătoare în sensul că, dacă în 2002 ponderea persoanelor din această grupă de vârstă/nivel de pregătire era de 1,6%, în 2004 aceasta ajunge la 3,5%. Completând informațiile cu situația privind parasirea timpurie a școlii de la nivel național, înregistrată pe perioada 1999-2003, din care se pot observa tendințele de creștere a fenomenului de parasire timpurie a școlii pe perioada analizată (tabelul 19).

Facem totuși mențiunea că datele utilizate în analiză nu sunt comparabile în primul rând pentru că nu se referă la același grup de vârstă și în al doilea rând pentru că nu se referă la aceeași scară / nivel (național respectiv regional). Totuși, din rațiuni de punere în lumină a unor tendințe și condiții, considerăm că putem sublinia faptul că atât nivelul regional cât și cel național se confruntă cu o tendință de creștere a populației tinere aflată în proces de parasire timpurie a școlii. Considerăm că fenomenul este alarmant pentru regiune și necesită acțiuni concertate în consecință pentru cel puțin două direcții: de reducere a fenomenului de parasire timpurie a școlii și pentru implementarea unor măsuri/acțiuni complementare urmărind completarea nivelului de educație /pregătire pentru grupurile deja afectate de fenomen.

Fată de standardul european de referință stabilit pentru 2010 în UE se remarcă în tabelul 19 un decalaj substanțial la nivel național în relația cu indicatorii europeni

<sup>7</sup> CASPIS - Comisia Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale

<sup>8</sup> Conform datelor centralizate de Inspectoratul Școlar al Județului Ilfov



**Tabel 19. Rata de parasire timpurie a scolii (%)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	RO					RO	UE-25	UE-15
Tineri (18-24 ani) care parasesc timpuriu sistemul educational, fara a-si continua studiile, din care:	22,4	23,1	21,8	22,9	22,7	23,4	15,7 <sup>b</sup>	17,8 <sup>b</sup>
Populatie masculina	24,2	24,1	22,2	23,7	23,9	24,9	18,1 <sup>b</sup>	20,4 <sup>b</sup>
Populatia feminina	20,4	22,0	21,4	22,1	21,5	21,8	13,3 <sup>b</sup>	15,3 <sup>b</sup>

Sursa: Institutul National de Statistica; Ancheta fortei de munca in gospodarii (AMIGO), date medii anuale; datele pentru 2002, 2003 si 2004 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensamantului Populatiei si Locuintelor din martie 2002; Sursa pentru UE-25 si UE-15: EUROSTAT, New Cronos, date medii anuale 2004.

<sup>b</sup> ruptura de serie – date necomparabile cu anii precedenti.

Studiile efectuate indica faptul ca, in cazul copiilor care traiesc in gospodarii sarace exista de 2,3 ori mai multe sanse de a abandona scoala, comparativ cu copiii care traiesc in gospodarii care nu sunt sarace, acest raport crescand pana la 3,1 ori in cazul celor care traiesc in gospodarii afectate de saracie extrema.

Problema privind parasirea timpurie a scolii afecteaza persoana aflata in aceasta situatie pe tot parcursul ciclului de viata activa deoarece accesul la formarea continua este limitat de lipsa cunostintelor minime necesare si a documentelor de atestare a pregatirii minime obligatorii. Chiar ocuparea unui loc de munca la nivelul de baza – necalificat este afectata de acest proces. Desi nu suficient cuantificat fenomenul este prezent in cadrul Regiunii Bucuresti Ilfov si sesizat la nivelul serviciilor publice de ocupare motiv pentru care se impun actiuni prin prezentul plan actiuni in sensul asigurarii unor forme de acces la educatie/formare profesionala a acestor categorii de populatie.

In regiunea Bucuresti-Ilfov, asa cum mentionam si anterior, totusi exista un nivel ridicat de educatie in randul fortei de munca. Nivelul de absolvire a studiilor persoanelor angajate din Bucuresti –Ilfov este mult peste media nationala: in 2003, 26% din forta de munca ocupata este absolventa de studii superioare .

Prin raportarile anuale ale Agentiei pentru Ocuparea Fortei de Munca sunt in continuare inregistrate dificultati privind integrarea pe piata muncii a absolventilor de liceu fara atestat profesional, acestia detinand ponderea cea mai mare in randul somerilor din grupa lor de varsta. Insuficienta cunoastere de catre elevii de clasa a VIII-a si a parintilor acestora a situatiei si tendintelor de pe piata muncii se regaseste in optiunile facute si reflectate in alegerea traseului teoretic de educatie in detrimentul specializarilor oferite de invatamantul profesional si tehnic. Conform studiului realizat de Centrului Municipal de Asistenta Psihopedagogica Bucuresti, cei mai multi elevi si parinti opteaza pentru continuarea studiilor in ciclul inferior al liceului, la specialitatea "Matematica-informatica".



## Formarea continua

Cresterea competitivitatii este posibila numai in conditiile achizitiei de cunostinte si competente pe tot parcursul vietii, actualizarii stocului individual de cunostinte si competente si adaptarii calificarilor la cerintele in permanenta schimbare ale pietei muncii. Posibilitatile de invatare continua ale populatiei sunt limitate in conditiile regiunii Bucuresti-Ilfov in principal din perspectiva fondurilor disponibile pentru aceasta, dar si ca urmare a faptului ca lipsesc mecanismele de transfer a rezultatelor invatarii dobandite in contexte formale, informale si nonformale fapt ce limiteaza posibilitatile populatiei adulte, in special, de a reintra in sistemul formal de educatie si de a-si certifica competentele dobandite in afara scolii.

Oferta de formare profesionala continua este fragmentata, deoarece tinde sa se adreseze mai degraba indivizilor si nu companiilor. Majoritatea furnizorilor de instruire evita programele modulare deoarece legislatia in vigoare nu este suficient de clara si parcurgerea unui modul sau a mai multor module dintr-un program de formare nu confera dreptul de a practica o ocupatie pe piata muncii. Programele/ciclurile complete de calificare finalizate printr-un certificat de calificare recunoscut la nivel national sunt mult mai apreciate/valorificate din moment ce confera dreptul de a practica una sau mai multe profesii pe piata muncii. Insa in multe cazuri acestea repeta informatii si cunostinte deja acumulate in cicluri anterioare producand astfel risipa de timp si resurse in procesul de formare.

In aceste conditii in Romania, rata participarii adultilor la educatie si instruire (ca procent din populatia din grupa de varsta 25-64 ani) a fost de 1,1% in 2002, fata de 8,4% in UE in aceeasi perioada (8,9% daca se considera educatia si instruirea numai a persoanelor angajate). Nu s-au gasit date pentru regiunea Bucuresti-Ilfov. Totusi, un studiu recent<sup>9</sup> elaborat de catre Consiliul National pentru Intreprinderi Mici si Mijlocii a aratat ca 40,88% din personalul intreprinderilor mici si mijlocii operationale in Bucuresti-Ilfov nu beneficiaza de nici un fel de instruire, 33,53% participa 1 - 5 zile pe an la instruire, 16,76% beneficiaza de peste 6 zile de instruire pe an (PDR 2007-2013).

## Analiza Sistemului Public de Ocupare

Pe piata muncii, actiunea Guvernului are ca obiectiv cresterea gradului de ocupare a populatiei active si implicit diminuarea somajului. Instructia abilitata sa transpuna in practica politica de ocupare este Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, infiintata in 1999 ca o institutie publica cu o conducere tripartita, in scopul implementarii politicilor nationale de ocupare, si in scopul asigurarii conformitatii cu cele mai importante cerinte in privinta organizarii si furnizarii de servicii de ocupare, adresate persoanelor fara ocupatie.

**Misiunea** Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca, institutie publica de interes national, infiintata in baza Legii nr. 145/1998, cu personalitate juridica este organizarea si coordonarea, la nivel national, a activitatii de ocupare si de formare a fortei de munca precum si de protectie a personalului neincadrat in munca.

<sup>9</sup> *Carta Alba a IMM-urilor din Romania*, 2004, Consiliul National al IMM-urilor private din Romania, Editura Olimp Bucuresti



**Obiectivele** Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei sunt:

- a. institutionalizarea dialogului social in domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- b. aplicarea strategiilor in domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- c. aplicarea masurilor de protectie sociala a persoanelor neincadrate in munca.

La nivelul Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca functioneaza 41 de agentii judetene pentru ocuparea fortei de munca (cate una pentru fiecare judet) si una in municipiul Bucuresti (Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca), unitati cu personalitate juridica.

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca asigura urmatoarele servicii de ocupare si formare profesionala:

**Servicii pentru persoane fizice:**

- a) Orientarea si consilierea persoanelor neincadrate in munca si a altor persoane in vederea gasirii unui loc de munca;
- b) Calificarea si recalificarea persoanelor neincadrate in munca;
- c) Reconvertia profesionala a personalului din cadrul agentilor economici supusi restructurarii, in vederea prevenirii somajului;
- d) Stabilirea si plata, potrivit legii, a drepturilor de protectie sociala a persoanelor neincadrate in munca;
- e) Complementarea veniturilor salariale pentru somerii indemnizatii care se angajeaza inainte de expirarea perioadei pentru care erau indreptatiti sa primeasca ajutorul de somaj;
- f) Acordarea primelor de incadrare si de instalare pentru somerii indemnizati care se incadreaza intr-o localitate situata la o distanta mai mare de 50 KM de localitatea in care isi au domiciliul sau care isi schimba domiciliul in alta localitate.
- g) Acordarea primelor de incadrare pentru absolventii institutiilor de invatamant in situatia in care se angajeaza.

**Servicii pentru persoane juridice:**

- a) Medierea intre cererea si oferta de pe piata muncii;
- b) Preselectionarea candidatilor pentru locurile de munca declarate vacante;
- c) Subventionarea pe timp de 12 luni a angajatorilor care incadreaza in munca, pe durata nedeterminata, absolventi ai institutiilor de invatamant, someri in varsta de peste 45 ani, someri care sunt parinti sustinatori ai familiilor monoparentale, persoane cu handicap, someri care mai au 3 ani pana la pensie;
- d) Subventionarea cheltuielilor cu forta de munca efectuate in cadrul unor programe care au ca scop ocuparea temporara a fortei de munca din randul somerilor pentru dezvoltarea comunitatilor locale;
- e) Acordarea de facilitati angajatorilor (reducerea sumei reprezentand contributia de 5% datorata bugetului asigurarilor de somaj) care incadreaza in munca persoane din randul somerilor, pe care le mentin in activitate cel putin 6 luni de la data angajarii; Acordarea de credite in conditii avantajoase, din bugetul asigurarilor pentru somaj, pentru crearea de noi locuri de munca, din care cel putin jumatate din ele sa fie ocupate de someri.

La nivelul Regiunii Bucuresti –Ilfov, din punct de vedere institutional situatia se prezinta astfel: exista Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca care are in subordine 6 Agentii Locale corespunzatoare fiecarui sector si un Centru de



Informare si Consiliere privind Cariera, precum si Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Ilfov care are in subordine o Agentie Locala pentru Ocuparea Fortei de Munca si 6 puncte de lucru.

### **Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca**

Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca Bucuresti isi desfasoara activitatea in 8 locatii, un sediu central al A.M.O.F.M. in Bucuresti, 6 unitati locale (ALOFM) aferente celor 6 sectoare si intr-un Centru de Informare si Consiliere privind Cariera – Centrul de Consiliere pentru persoanele cu dizabilitati.

Conform organigramei, Agentia Municipala isi desfasoara activitatea cu un numar de 199 persoane din care 94 functionari au studii superioare de lunga durata, 9 functionari au studii superioare de scurta durata si 84 functionari au studii medii.

In exercitarea atributiilor sale si in spiritul ordonantei privind sprijinirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare (Ordonanta Nr. 137/31.08.2000), Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca aplica un tratament egal tuturor celor aflati in cautarea unui loc de munca si refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor, referitor la rasa, nationalitate, etnie, religie, sex, orientare sexuala.

In conformitate cu articolul 2(4) din Ordonanta Nr. 137/2000 A.M.O.F.M Bucuresti are in vedere si masuri pozitive, speciale ce vizeaza protectia grupurilor defavorizate si care nu constituie discriminare in sensul prezentei ordonante. Astfel, Programul de Ocupare al Fortei de Munca, parte integranta a Planului National de Ocupare era in anul 2004, structurat pe tipuri de masuri active dar si pe grupuri tinta, defavorizate pe piata muncii: somerii de lunga durata, romi, persoane eliberate din detentie, tineri postinstitutionalizati, persoane supuse riscului de a fi traficate, cetateni straini, imigranti, persoane refugiate.

Realizarea acompaniamentului social personalizat pentru tinerii cu varste intre 16-25 ani, aflati in dificultate si confruntati cu riscul excluderii profesionale, in scopul facilitarii accesului la un loc de munca, conform Legii 116/15.03.2003 privind prevenirea si combaterea marginalizarii sociale constituie o alta masura activa de sprijinire a grupurilor defavorizate.

O alta masura activa folosita de A.M.O.F.M. Bucuresti este organizarea burselor de locuri de. In anul 2004 A.M.O.F.M. Bucuresti a organizat 9 burse ale locurilor de munca din care 5 au fost destinate cu prioritate grupurilor defavorizate, iar in 2005 – 6 burse din care 4 destinate cu prioritate persoanelor cu dificultati de integrare pe piata muncii.

Din 1998 pana in 2005, Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca Bucuresti a derulat un numar de 8 masuri active, finantate dintr-un imprumut acordat de Banca Mondiala si din bugetul asigurarilor pentru somaj, destinate atat personalului militar disponibilizat din MapN, precum si personalului civil - someri inregistrati la Agentiile Locale de Sector, astfel:

1. ocupare – mutare, pentru someri;
2. consultanta in afaceri, pentru someri – 2 cursuri;
3. curs de inspector resurse umane, pentru personalul militar disponibilizat;
4. „Un Bucuresti Frumos” – proiect pentru renovarea fatadelor exterioare a unor cladiri istorice, pentru someri (Casa de casatorii a sectorului 3);
5. curs de operator calculator, pentru personalul militar disponibilizat;



6. consultanta in afaceri, pentru personalul militar disponibilizat;
7. curs de administrator imobile pentru personalul militar disponibilizat;
8. „Incubatorul de afaceri” pentru personalul militar disponibilizat.

In cele de mai jos prezentam o analiza Swot a Activitatii Agentiei Municipale pentru Ocuparea Fortei de Munca (puncte tari, puncte slabe, oportunitati, amenintari), precum si principalele dificultati cu care se confrunta in prezent Agentia.

### **PUNCTE TARI – PUNCTE SLABE ALE INSTITUTIEI :AMOFM Factori endogeni (interni, specifici organizatiei)**

#### **PUNCTE TARI**

- Exista un program strategic de actiune cu obiective cuantificabile: Planul de ocupare a fortei de munca, Planul anual si Indicatori de performanta ai activitatii:
  - indicatori de ocupare;
  - indicatori calitativi ai activitatii
- Anual acesti indicatori de performanta se schimba in functie de prioritatile politicii de ocupare la nivel national si in conformitate cu cerintele UE
  - Exista seturi de masuri active pentru combaterea somajului diferentiat in functie de necesitatile pietei si dorintele somerilor
  - Descentralizarea serviciilor pe sectoare (6 agentii de sector in Bucuresti, corespunzatoare arondarii teritoriale) si un Centru de informare si consiliere privind cariera modernizat in 2004 pentru a prelua si consilierea persoanelor cu handicap
  - Imagine buna a agentiei prin promovarea in mass-media a actiunilor organizate la nivel de agentie
  - Exista proceduri standard pentru toate activitatile derulate prin agentie (inscriere la somaj, punere in plata, medierea muncii, solutionarea scrisorilor, sesizarilor, etc.)
  - Acreditarea furnizorilor de servicii pentru activitatea de mediere a muncii si plasarea in munca, consiliere in cariera (factor concurential)
  - Buna colaborare cu agentii economici si partenerii sociali (sindicate si patronate)
  - Existenta unui site al agentiei

#### **PUNCTE SLABE**

- Dificultati majore in achizitia spatiilor necesare desfasurarii activitatii agentilor locale de sector si a Agentiei Municipale care sa corespunda calitativ standardelor cerute de serviciile de ocupare; la nivelul capitalei, pretul acestor spatii este foarte mare
- Numai 2 din cele 6 sedii ale agentiei locale de sector sunt proprietate
  - 44,9% din personalul de executie este compus din persoane cu studii medii
  - Mentalitatea unora din functionarii publici
  - Sistemul informatic actual nu satisface necesitatile de obtinere a tuturor indicatorilor statistici referitori la masurile active oferite somerilor
  - Fluctuatie mare de personal, nemotivata financiar



- Prima institutie publica care a preluat transmiterea informatica a declaratiilor pentru somaj
- Obtinerea certificarii sistemului de management al calitatii ISO 9001/2001 pentru 4 din cele 6 agentii locale de sector.

## **OPORTUNITATI – AMENINTARI**

### **Factori exogeni (externi organizatiei)**

#### **Oportunitati**

- Conducere tripartita;
- Asistenta tehnica acordata de experti straini (francezi, galezi, germani) pe probleme de organizare a oficiilor, cursuri de mediere si consiliere a muncii;
- Sistem informatic integrat la nivel national;
- Capacitate de elaborare a actelor normative conform standardelor UE;
- Amendarea periodica a legislatiei muncii precum si cea referitoare la ocuparea fortei de munca ;
- Existenta concurentei pe piata muncii (medierea, selectia, plasarea fortei de munca de catre firme private acreditate)
- Program de perfectionare continua a personalului;
- Din 2003 s-au efectuat primele exercitii de monitorizare a implementarii acquis-ului comunitar;
- Dezvoltarea mecanismelor de control pe piata muncii;
- Utilizarea fondurilor de solidaritate pentru dezvoltarea resurselor umane.

#### **Amenintari**

- Preluarea neselectiva a unor modele straine care nu pot fi adaptate specificului nostru ;
- Imagine necorespunzatoare a functionarului public (nefondata de multe ori) vis-à-vis de relatia cetatean institutie publica;
- Neadaptarea rapida la nou, la schimbare;
- Disponibilizarile masive de personal datorate restructurarilor conduc la un consum mare de resurse banesti si la masuri pasive, precum si suprasolicitarea angajatilor;
- Lipsa de cointeresare a personalului (materiala, dar si moral/spiritual);



In rezumat putem retine ca in cadrul AMOFM, numarul de persoane care lucreaza direct cu publicul este la nivelul AMOFM Bucuresti de aproape 80% oferind direct servicii de mediere, consiliere, informare. Avand in vedere specificul Municipiului Bucuresti si caracteristicile pietei muncii consideram ca numarul personalului este insuficient intrucat un agent de ocupare lucreaza de regula cu peste 140 de persoane aflate in cautarea unui loc de munca. Un client important al Agentiei este agentul economic, iar numarul acestora la nivelul Bucurestiului depaseste cifra de 76.000 (de exemplu, in luna aprilie 2006, au depus declaratie de somaj la nivelul AMOFM Bucuresti 76580 de agenti economici).

Resursele financiare insuficiente, precum si lipsa spatiului propriu pentru desfasurarea programelor de formare profesionala, au fost un obstacol in dezvoltarea competentelor personalului care ar fi putut permite concordanta aptitudinilor personale cu solicitarile de asigurare de servicii specializate. Fata de 2004 cand numarul functionarilor publici care au participat la cursuri de formare profesionala a fost de circa 10 % din numarul total, in 2005 procentajul a fost mult mai scazut. Acest procentaj din 2005 a fost mic in conditiile in care exista o diversitate si un volum mare de munca, iar prin specializarea personalului, se doreste sa se realizeze: o imbunatatire continua a competentelor profesionale privind piata muncii; dezvoltarea aptitudinilor personalului de abordare a muncii „fata in fata” cu clientii (individual sau in grupuri) precum si aptitudini de dezvoltare a unor parteneriate cu toti actorii majori pe piata muncii (autoritatile locale si regionale, parteneri sociali, ONG-uri); imbunatatirea continua a cunostintelor in domeniul TIC, dezvoltarea competentelor pentru monitorizarea implementarii masurilor active etc. Se impune de urgenta corectarea acestei situatii cu un accent deosebit pus pe modulul de „Comunicare: Agent Ocupare - Client”, prin client intelegand atat persoana in cautarea unui loc de munca, cat si agentul economic. In perspectiva integrarii imediate a Romaniei in Uniunea Europeana si a posibilitatii de a accesa Fonduri Sociale Europene pentru schema de finantarea nerambursabila „Dezvoltarea Resurselor Umane”, o dificultate majora pentru functionarii Agentiei Municipale o reprezinta lipsa informatiilor privind metodologia de intocmire a documentatiilor pentru elaborarea de proiecte. Un modul de pregatire pentru o parte din salariatii Agentiei Municipale in acest domeniu se impune cu necesitate.

Sistemul informational AMOFM este actualmente in dezvoltare, dar lipsa resurselor financiare reprezinta un obstacol in procesul curent de modernizare si actualizare in relatie cu evolutiile in domeniul TIC. Din punct de vedere al dotarii cu tehnica de calcul, unele echipamente folosite in prezent sunt uzate fizic si moral. Mentionam ca sistemul informatic actual nu satisface toate necesitatile de obtinere a tuturor indicatorilor statistici referitori la masurile active oferite somerilor, precum si alti indicatori necesari pentru planificarea politicilor de ocupare.



## **Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca ILFOV**

Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca –Ilfov functioneaza cu sediul central in Bucuresti si sase puncte de lucru in localitatile: Buftea, Domnesti, Jilava, Saftica, Voluntari, Pantelimon.

Un numar de aproximativ 60% din personal lucreaza in relatie directa cu publicul (persoane aflate in cautarea unui loc de munca si agenti economici), 20% din total salariati, fiind angajati la punctele de lucru. Numarul acestora nu este suficient si nici distribuirea lor in teritoriu nu este eficienta, intrucat exista puncte de lucru care au un singur salariat , care nu poate acoperi toata gama de servicii ofertata de agentie.

Analizand situatia existenta, se constata ca fiecare angajat al compartimentelor de lucru cu publicul intra in contact cu un numar de 230-300 persoane/lunar, fiind necesar un mare grad de adaptabilitate la conditii de stres.

Se constata ca resursele financiare insuficiente, lipsa spatiilor si dotarilor, constituie un impediment major in acordarea de servicii specializate, la standarde ridicate, europene si deasemenea in dezvoltarea si diversificarea competentelor personalului propriu. Aceeasi factori au determinat si imposibilitatea infiintarii Centrului propriu de formare profesionala, in cadrul A.J.O.F.M. Ilfov, in momentul de fata formarea profesionala fiind realizata cu alti furnizori de servicii specializate.

Din punct de vedere al instruirii functionarilor publici, in anul 2005 un numar de peste 80% din personalul propriu a fost instruit in domeniul limbilor straine, comparativ cu celelalte domenii de pregatire in sfera serviciilor integrate, in care au fost scolarizati aproximativ 10% din salariati.

Desi procentajul a crescut semnificativ fata de anii anteriori, prin acest tip de specializare nu se atinge neaparat obiectivul de eficientizare a lucrului cu publicul, dezvoltandu-se doar aptitudini si deprinderi noi. Se impune deci un gen de instruire bazat pe imbunatatirea continua a competentelor profesionale, care sa constientizeze fiecare functionar public ca aportul sau in implementarea masurilor active pe piata muncii este semnificativ si imperios necesar in scopul modernizarii serviciilor publice de ocupare. Se doreste ca un numar semnificativ de formatori bine instruiti sa poata oferi module de curs usor abordabile, care sa faciliteze intr-un mod adecvat accesul la procesul de formare continua.

In acelasi context, sistemul de administrare al informatiei necesita un proces de modernizare , pentru a fi in concordanta cu necesitatea acordarii unor servicii rapide, profesioniste, intr-un cadru modern si eficient. Reteaua de calculatoare, aplicatiile interne precum si bazele de date locale si nationale, ar putea deveni corespunzatoare in conditiile alocarii unor fonduri substantiale. Asistam deja la o uzura fizica si morala a retelei informatice, multe dintre echipamente fiind deja inutilizabile iar personalul necesar administrarii retelei se dovedeste insuficient. Pe de alta parte, inexistentia unei motivatii salariale duce la imposibilitatea angajarii unor persoane mai competente, care sa presteze acest gen de activitate in cadrul agentiei. Deficitul resurselor umane specializate, restrictioneaza capacitatea A.J.O.F.M. Ilfov de a oferi servicii si programe competitive.

Schimbarile si evolutia rapida de pe piata muncii, optimizarea planificarii politicilor de ocupare, abordarea dinamica a schimbarilor de natura economico-sociala la nivel european, impune necesitatea alinierii sistemului informatic la standarde comparabile cu tarile membre UE.



Un accent deosebit se pune pe dezvoltarea unor parteneriate viabile cu toti actorii majori de pe piata muncii, cu partenerii sociali, cu autoritatile locale si regionale . Ne aflam in faza de initiere a unor parteneriate legate si de colaborarea institutionala , in vederea implementarii de proiecte cu finantare externa.

Institutionalizarea dialogului social reprezinta o necesitate in scopul rezolvarii problemelor privitoare la activitatea agentiei.

La nivelul agentiei, exista un sistem de management tripartit, reprezentat de catre un consiliu consultativ, care are in principal rolul de a-l asista pe directorul executiv in rezolvarea diferitelor probleme privitoare la activitatile institutiei, in concordanta cu stipularile legale si care este format, de asemenea, din 15 membri delegati ai autoritatilor publice locale, sindicatelor si patronatelor.

### Analiza Swot privind RU din Regiunea Bucuresti Ilfov

<b>RESURSE (PUNCTE TARI)</b>	<b>PROBLEME (PUNCTE SLABE)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numar mare de institutii de invatamant</li> <li>- Centru universitar cu cel mai mare numar de studenti</li> <li>- Resurse umane cu calificare</li> <li>- Numar mare de furnizori de formare autorizati</li> <li>- Numar mare de evaluatori ai competentelor profesionale</li> <li>- Domeniul serviciilor dezvoltat</li> <li>- Numar mare de intreprinderi inovative</li> <li>- Cerere mare de forta de munca</li> <li>- Mobilitate accentuata a fortei de munca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunitati inegale la accesul pe piata muncii) femei, romi, persoane peste 45 de ani, unici intretinatoai, persoane cu dizabilitati)</li> <li>- Oferte de forta de munca necorespunzatoare cererii</li> <li>- Nivel scazut de pregatire al somerilor</li> <li>- Populatie afectata de marginalizare si saracie (8%)</li> <li>- Infrastructura precara si nivel scazut al dotarilor in institutiile de invatamant</li> <li>- Parteneriate insuficiente intre mediul de afaceri si institutiile de invatamant</li> <li>- Rata scazuta de participare a adultilor la formarea profesionala continua</li> <li>- Abandon scolar in invatamantul primar si secundar</li> <li>- Rata scazuta de ocupare (50,3%)</li> <li>- Reprezentativitate scazuta a grupei de varsta 0-14 ani din totalul de populatie</li> <li>- Disparitati intre Bucuresti si judetul Ilfov</li> <li>- Numar mare de someri in randul tinerilor</li> <li>- Accesibilitate redusa a persoanelor cu dizabilitati</li> <li>Insuficienta centrelor de orientare si consiliere in cariera</li> </ul>
<b>OPORTUNITATI</b>	<b>AMENINTARI (RISURI)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesul la fonduri structurale</li> <li>- Cresterea investitiilor private in unitatile de invatamant</li> <li>- Cresterea competitivitatii economice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolutie demografica nefavorabila</li> <li>- Exodul creierelor</li> <li>- Adancirea disparitatilor intre Bucuresti si judetul Ilfov</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>- Statut de zona metropolitana</li><li>- Recunoastere nationala si internationala a institutiilor de invatamant</li></ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## CAP 6 - PROGRAME SI SERVICII CONEXE

### I. Programe derulate prin intermediul Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca prevazute de Legea 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare.

- Stimularea angajatorilor in vederea incadrarii absolventilor : acordata diferentiat in functie de nivelul studiilor absolvite. Astfel angajatorii care incadreaza in munca absolventi si mentin raporturile de munca cel putin 3 ani, primesc pe o perioada de 12 luni din bugetul asigurarilor de somaj o subventie reprezentand: 1 salariu de baza minim brut pe tara, in vigoare la data incadrarii in munca, pentru absolventii scolilor profesionale sau a scolilor de arte si meserii sau 1,2 salarii de baza minime brute pe tara, in vigoare la data incadrarii in munca, pentru absolventii de invatamant liceal sau de invatamant postliceal respectiv 1,5 salarii de baza minime brute pe tara, in vigoare la data incadrarii in munca, pentru absolventii de invatamant superior.
- Stimularea angajatorilor in vederea incadrarii in munca a somerilor de peste 45 de ani sau a somerilor care sunt parinti unici sustinatori ai familiilor monoparentale, precum si a persoanelor care mai au trei ani pana la acordarea dreptului de pensionare. Angajatorii care incadreaza in munca pe perioada nedeterminata someri din categoriile mentionate primesc lunar, timp de 12 luni, pentru fiecare persoana angajata, o suma egala cu un salariu de baza minim brut pe tara in vigoare, cu obligatia mentinerii raporturilor de munca sau de serviciu cel putin 2 ani. De facilitatile prevazute mai sus, beneficiaza si angajatorii care au sub 100 de angajati si incadreaza in munca pe durata nedeterminata persoane cu handicap, cu obligatia mentinerii raporturilor de munca sau de serviciu cel putin 2 ani.
- Acordarea de credite cu dobanda avantajoasa : pentru crearea de noi locuri de munca in intreprinderi mici si mijlocii, unitati cooperatiste, asociatii familiale, precum si activitati independente desfasurate de persoane fizice autorizate, se acorda, din bugetul asigurarilor pentru somaj, credite in conditii avantajoase proportional cu numarul de locuri de munca nou create.
- Finantarea activitatilor de formare profesionala pentru persoanele aflate in cautarea unui loc de munca si inscrise in evidenta agentiei pentru ocupare, precum si pentru persoanele care desfasoara activitati in mediul rural si nu realizeaza venituri lunare sau realizeaza venituri mai mici decat salariul minim brut pe tara garantat in plata si sunt inregistrate la agentiile pentru ocuparea fortei de munca.
- Serviciile de formare profesionala a adultilor, la cererea persoanelor angajate, cu acordul angajatorului, sau la cererea angajatorului si pentru persoane aflate in situatii speciale: au reluat activitatea ca urmare a incetarii concediului pentru cresterea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani, au reluat activitatea dupa



satisfacerea stagiului militar sau au reluat activitatea ca urmare a recuperarii capacitatii de munca dupa pensionarea pentru invaliditate.

- Cofinantarea programelor de formare profesionala pentru angajatorii care organizeaza, in baza planului anual de formare profesionala, programe de formare profesionala pentru angajati.
- Subventionarea ocuparii temporare a fortei de munca, pentru dezvoltarea de servicii si activitati in comunitatile locale: servicii publice de refacere si intretinere a infrastructurii, de ecologizare si de realizare a unor lucrari edilitare, servicii sociale (activitati de ingrijire la domiciliu a copiilor, bolnavilor, persoanelor cu handicap), precum si alte servicii considerate de autoritatile publice locale ca fiind in interesul comunitatii locale.

(Sursa A.N.O.F.M).

## PHARE CES 2003 – Dezvoltarea Resurselor Umane

Numar proiecte contractate: 13

Volumul granturilor aprobate: 481.129,61 EURO

In cadrul proiectelor aflate in curs de derulare, se desfasoara urmatoarele activitati:

- Cursuri de calificare
- Cursuri de calificare
- Consiliere profesionala, mediere in munca
- Instruire in tehnici de cautare a unui loc de munca
- Consultanta antreprenoriala
- Autorizare programe formare profesionala
- Elaborare standarde ocupationale
- Elaborarea si editarea suportului informational si furnizarea de programe de instruire pentru angajati

Sursa: UIP

## CAP 7- PLAN DE ACTIUNE

Exercitiul de stabilire a masurilor si actiunilor in acest plan de actiune a avut ca punct de plecare problemele si provocarile regiunii in contextul Strategiei Europene pentru Ocupare, si a Liniilor Directoare revizuite. Scopul acestui raspuns regional la probleme identificate este de a imbunatati functionarea pietei muncii si a cresterea gradului de ocupare. Acest plan de actiune este un organism viu, intr-o continua dinamica si isi propune ca sa se adapteze la provocarile viitoare ale pietei muncii.



## P.1. Creșterea gradului de ocupare

MASURI	ACTIUNI	INDICATORI	LINII DIRECTOARE UE
<b>Masura 1</b> Dezvoltarea unor programe de promovare a antreprenoriatului			LDI 17;
	<b>A1</b> - Dezvoltarea abilităților antreprenoriale	Numar de programe derulate; Numar de beneficiari	
	<b>A2</b> - Asistența pentru inițiere/dezvoltare afaceri	Numar de firme nou înființate; Numar de firme asistate în dezvoltare; Locuri de muncă nou create	
	<b>A3</b> - Sprijin financiar pentru inițierea și dezvoltarea propriei afaceri	Numar de beneficiari; Numar de firme nou înființate; Numar de firme asistate în dezvoltare; Locuri de muncă nou create	
<b>Masura 2</b> Dezvoltarea schemelor de stimulare a angajării tinerilor și a altor grupuri dezavantajate			LDI 17; LDI 18; LDI 19
	<b>A1</b> – Acțiuni pentru promovarea angajării tinerilor absolvenți	Locuri de muncă ocupate; Numar de beneficiari (persoane și firme);	
	<b>A2</b> – Acțiuni pentru promovarea angajării tinerilor someri	Locuri de muncă ocupate; Numar de beneficiari (persoane și firme);	
	<b>A3</b> – Diversificarea modalităților de sprijin financiar pentru libera inițiativa a tinerilor	Locuri de muncă create; Numar de categorii/modalități de sprijin	
	<b>A4</b> – Sprijin pentru acțiuni de integrare pe piața muncii a tinerilor care parasesc instituțiile de ocrotire socială	Locuri de muncă ocupate; Numar de beneficiari (persoane și firme);	



## P.2. Promovarea parteneriatelor public-privat

MASURI	ACTIUNI	INDICATORI	LINII DIRECTOARE UE
<b>Masura 1</b> Dezvoltarea de programe de promovare a parteneriatului public-privat	<b>A1</b> – Implicarea activa a partenerilor in acordarea serviciilor de prevenire si combatere a somajului	Locuri de munca ocupate; Numar de beneficiari; Numar de organizatii partener implicate	LDI 21; LDI 22
	<b>A2</b> – Abordarea activitatilor de formare profesionala si ocupare	Programe de formare derulate; Numar de beneficiari; Numar de organizatii partener implicate	
<b>Masura 2</b> Facilitarea crearii de noi parteneriate	<b>A1</b> – Campanii de informare si constientizare	Numar de beneficiari; Numar de organizatii partener implicate, Numar de evenimente	LDI 21; LDI 22
	<b>A2</b> - Organizare de seminarii si reuniuni de buna practica pentru incurajarea cooperarii cu partenerii sociali	Numar de evenimente organizate; Numar de beneficiari; Numar de organizatii partener implicate	



### P.3. Dezvoltarea investițiilor în capitalul uman

MASURI	ACTIUNI	INDICATORI	LINIILE DIRECTOARE UE
<b>Măsura 1</b> Promovarea formării continue	A1 - Programe de formare utilizând rute flexibile de învățare	Programe de formare derulate; Număr de organizații partenere implicate	LDI 23; LDI 24
	A2 - Facilitarea și diversificarea accesului persoanelor la cursurile de formare	Număr de beneficiari; Număr de organizații partenere implicate	
	A3 - Acțiuni privind calitatea în formarea profesională continuă	Număr de produse (standarde, programe, etc.);	
<b>Măsura 2</b> Corelarea ofertei de formare profesională cu cerințele pieței muncii			LDI 17; LDI 23; LDI 24
	A1 – Finanțarea unor studii de piață muncii	Număr de studii;	
	A2 - Formare de formatori A3 - Diversificarea ofertei în domeniul învățământului și formării profesionale	Număr de programe de formare de formatori; Număr de formatori instruiți Număr de programe de formare oferite	
<b>Măsura 3</b> Dezvoltarea de programe de formare profesională inițială și continuă destinate mediului rural			LDI 23; LDI 24
	A1- Identificare de nevoi specifice calificării - recalificării	Număr teme/subiecte; număr calificări identificate	
	A3 - Organizare de programe de formare profesională	Număr programe de formare profesională; Număr de beneficiari de formare	



#### P.4. Dezvoltarea serviciilor de protecție socială

MASURI	ACTIUNI	INDICATORI	LINII DIRECTOARE UE
<b>Masura 1</b> Dezvoltarea rețelelor de servicii sociale personalizate	<b>A1</b> - Identificarea de nevoi și a categoriilor de beneficiari	Numar de beneficiari; Tipuri de servicii sociale;	LDI 18; LDI 19; LDI 20;
	<b>A2</b> - Pregătirea și ocuparea forței de muncă în domeniul social	Numar de programe de formare în domeniul serviciilor sociale Numar de beneficiari ai programelor de formare; Numar de persoane nou angajate;	
	<b>A3</b> - Dezvoltarea de facilități și servicii sociale personalizate acordate grupurilor tinta	Numar de beneficiari ai serviciilor sociale; Tipuri de servicii sociale	
<b>Masura 2</b> Dezvoltarea de facilități și oportunități de acces pe piața muncii a grupurilor dezavantajate	<b>A1</b> - Furnizarea de servicii de consiliere și sprijin pentru accesul pe piața muncii	Numar de beneficiari; Numar de furnizori de servicii	LDI 18; LDI 19;
	<b>A2</b> - Dezvoltarea de acțiuni pentru creșterea ocupării în domeniul economiei sociale și serviciilor comunitare, în parteneriat cu serviciile publice de asistență socială	Numar de beneficiari; Numar de programe implementate	



	<b>A3</b> - Actiuni de sprijin pentru promovarea angajarii persoanelor cu dizabilitati	Numar de firme asistate;; Numar de beneficiari;	
	<b>A4</b> - Actiuni de sprijin pentru promovarea angajarii persoanelor de etnie Roma	Numar de firme asistate;; Numar de beneficiari;	
	<b>A5</b> - Actiuni pentru promovarea angajarii persoanelor unici intretinatori ai familiilor monoparentale	Numar de beneficiari;	



### P.5. Modernizarea și întărirea serviciului public de ocupare

MASURI	ACTIUNI	INDICATORI	LINII DIRECTOARE UE
<b>Măsura 1</b> Creșterea capacității instituționale în domeniul pieței muncii			LDI 20;
	<b>A1</b> - Formarea și întărirea capacității de dezvoltare a bazelor de date specifice	Numar programe dezvoltate	
	<b>A2</b> - Actiuni de cooperare între serviciul public și agențiile private de ocupare	Numar de beneficiari; Numar de organizatii parteneri implicate; Protocoale de cooperare semnate	
<b>Măsura 2</b> Asigurarea transparenței informațiilor pentru piața muncii			LDI 20;
	<b>A1</b> – Dezvoltarea sistemelor de management al informațiilor pentru asigurarea transparenței	Sisteme instalate; Personal instruit în utilizarea acestora	
	<b>A2</b> – Promovarea transparenței în derularea proiectelor cu finanțare nerambursabilă, inclusiv din cadrul Fondului Social European	Evenimente pentru promovarea transparenței;	
	<b>A3</b> – Diseminarea informației prin publicații electronice și tipărite	Numar de titluri publicate și tiraj distribuit;; Numar de organizatii parteneri	



**Anexa 1**  
**Tabel 1 anexa 1**  
**Statistici-cheie economice, sociale si de mediu pentru Bucuresti si Ilfov**

INDICATORI	Regiune	Judete <sup>10</sup>		Romania
		IF	B	
<b>I. Populatie, ocuparea fortei de munca, somaj (2003)</b>				
I.1 Populatie totala (persoane )	<b>2.206.479</b>	276.864	1.929.615	<b>21.733.556</b>
Populatie urbana (%)	<b>88,8</b>	10,8	100,0	<b>53,4</b>
Populatie rurala (%)	<b>11,2</b>	89,2	-	<b>46,6</b>
Sold migratiune				
<b>I. 2 Ocuparea fortei de munca</b>				
Populatie activa din populatie >15 ani	<b>51,8</b>			<b>54,8</b>
Populatie ocupata din total populatie >15 ani	<b>47,3</b>			<b>50,8</b>
Populatie ocupata pe sectoare economice:				
Agricultura (%)	<b>5,1</b>	37,1	1,0	<b>34,7</b>
Industrie (%)	<b>25,1</b>	24,1	25,2	<b>24,8</b>
Servicii (%)	<b>61,7</b>	36,6	65,0	<b>35,8</b>
<b>I.3 Somajul BIM</b>				
Rata somajului BIM	<b>8,6</b>			<b>7,0</b>
Rata somajului BIM in randul femeilor	<b>7,8</b>			<b>7,0</b>
Procent someri care nu beneficiaza de indemnizatii la 31 decembrie 2003 (%)	<b>37,0</b>	58,7	31,3	<b>54,8</b>
<b>II. Dezvoltare economica</b>				
II. 1. PIB/locuitor (2002) – euro	<b>4603,2</b>	3483,7	4763,3	<b>2219,4</b>
II. 2. Productivitatea muncii (2002) – euro	<b>9002,6</b>			<b>4676,2</b>
II.3. Investitii straine directe (milioane euro)	<b>54.711</b>			<b>101.596</b>
II. 4. Infrastructura de afaceri –parcuri industriale <sup>11</sup>	<b>11</b>			<b>44</b>
<b>II. 5. IMM-uri</b>				
IMM-uri/1000 locuitori (Nr.)	<b>43 (2003)</b>	21,07 (2004)	46,26 (2004)	<b>16,4</b>
Total IMM-uri (cifra totala) (2003)	<b>95.184</b>			<b>459.369</b>
Din care: industrie manufacturiera (%)	<b>11,0</b>	16,6	10,6	<b>14,3</b>
Constructii (%)	<b>6,8</b>	5,8	6,8	<b>6,0</b>

<sup>10</sup> IF (Ilfov), B (Bucuresti)

<sup>11</sup> Inklusiv cele care nu sunt inregistrate la Ministerul Administratiei si Internelor.



Proiect finantat de UE: Sprijin Acordat Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei pentru Elaborarea si Implementarea Politicilor de Ocupare (proiect nr: RO 2003/005 – 551.05.01.04.01.01 )

Servicii (%)	<b>82,1</b>	77,1	82,4	<b>79,4</b>
Structura IMM-urilor dupa dimensiune:				
Micro (%)	<b>90,92</b>			<b>90,9</b>
Mici (%)	<b>7,40</b>			<b>10,4</b>
Mijlocii (%)	<b>1,68</b>			<b>2,6</b>
Indicele de atractivitate regionala <sup>12</sup>	<b>88,3</b>			
<b>III. Infrastructura (2003)</b>				
<b>III. 1 Transport<sup>13</sup></b>				
Lungimea totala a drumurilor publice si a strazilor din oras la 1000 locuitori (km/1000 locuitori)	<b>1,28</b>	3,29	0,99	<b>4,71</b>
Drumuri publice modernizate (exceptand strazile din oras) din total drumuri publice (%)	<b>50,8</b>	46,5	98,6 <sup>14</sup>	<b>25,8</b>
<b>III. 2 Utilitati publice<sup>15</sup></b>				
Gradul de acoperire al drumurilor si strazilor de sistemul de canalizare (%)	<b>71</b>	15	97	<b>17</b>
Lungimea retelei de canalizare la 1000 locuitori (km/1000 locuitori)	<b>0,9</b>	0,49	0,96	<b>0,79</b>
Gradul de acoperire al drumurilor si strazilor de retea de distributie a apei (%)	<b>75</b>	15	80	<b>41,2</b>
Lungimea retelei de distributie a apei/1000 locuitori (km/1000 locuitori)	<b>1,05</b>	0,48	1,13	<b>1,94</b>
<b>III. 3 Invatamant</b>				
Numarul scolilor– total, din care:	<b>681</b>	128	553	<b>18.773</b>
De reabilitat (%)	<b>20,8</b>	13,3	22,60	<b>76,1</b>
<b>III. 4 Sanatate</b>				
Numar spitale	<b>54</b>	5	49	<b>422</b>
De reabilitat				
<b>III. 5 Turism</b>				
Unitati de cazare	<b>94</b>	23	71	<b>3.569</b>
Capacitate existenta de cazare	<b>10.025</b>	1.386	8.639	<b>273.614</b>
Capacitate functionala de cazare	<b>3.296</b>	298	2.998	<b>51.632</b>

Sursa: Ministerul Integrarii Europene, Draft Program Operational Regional 20-12-2005; Institutul National de Statistica din Romania, Anuarul Statistic 2004

<sup>12</sup> www.doingbusiness.ro Septembrie 2005

<sup>13</sup> Indicatorul *Densitatea drumurilor publice/100 km<sup>2</sup> (%)*, utilizat anterior, nu este relevant .

<sup>14</sup> Drumurile publice din Bucuresti sunt toate drumuri nationale in lungime totala de 70 km (2003).

<sup>15</sup> Indicatorii *Localitati cu retea de distributie a apei in numar total localitati (%)* si *Localitati cu retea de canalizare in numar total localitati (%)*, utilizati anterior, nu sunt relevanti.



Proiect finantat de UE: Sprijin Acordat Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei pentru Elaborarea si Implementarea Politicilor de Ocupare (proiect nr: RO 2003/005 – 551.05.01.04.01.01 )

Tabelul 2 anexa 1

**Ponderea pop. ocup, pop.active si a somerilor in grupele de varsta (%)**

Grupa de varsta	Pop.activa			Pop.ocup.			Someri		
	2002*	2003*	2004	2002*	2003*	2004	2002*	2003*	2004
<b>TOTAL</b>	45.4	45.2	45,9	41.4	41.3	42,2	4.0	3.9	3,7
15 - 24 ani	34.4	33.5	36,8	25.9	24.7	29,1	8.5	8.8	7,7
25 - 34 ani	84.6	84.5	79,5	77.8	78.4	72,8	6.8	6.1	6,7
35 - 44 ani	83.0	82.0	83,1	77.8	76.7	77,8	5.2	5.3	5,3
45 - 54 ani	38.3	38.1	72,5	36.6	36.6	68,3	1.7	1.5	4,2
55 - 64 ani	1.6	1.2	37,9	1.6	1.2	36,8			1,1
<b>BARBATI</b>	52.3	52.0	51,7	47.1	47.2	47,1	5.2	4.8	4,6
15 - 24 ani	39.1	39.4	42,3	29.1	28.1	32,8	10.0	11.3	9,5
25 - 34 ani	91.3	91.9	86,6	82.3	84.9	78,7	9.0	7.0	7,9
35 - 44 ani	92.6	90.9	89,6	86.2	84.9	83,5	6.4	6.0	6,1
45 - 54 ani	51.5	49.5	80,9	48.5	47.5	75,7	3.0	2.0	5,2
55 - 64 ani	2.7	2.1	44,9	2.7	2.0	43,1		0.1	1,8
<b>FEMEI</b>	39.3	39.2	40,4	36.4	36.1	37,6	2.9	3.1	2,8
15 - 24 ani	29.7	27.5	31,0	22.7	21.3	25,1	7.0	6.2	5,9
25 - 34 ani	78.4	77.6	72,1	73.7	72.3	66,7	4.7	5.3	5,4
35 - 44 ani	74.7	74.3	76,5	70.4	69.6	72,1	4.3	4.7	4,4
45 - 54 ani	26.8	27.9	64,6	26.3	26.9	61,4	0.5	1.0	3,2
55 - 64 ani	0.9	0.6	31,9	0.9	0.6	31,5			0,4
<b>URBAN</b>	46.1	46.0	46,2	42.2	42.1	41,8	3.9	3.9	4,4
15 - 24 ani	33.4	32.2	30,3	25.3	23.7	22,1	8.1	8.5	8,2
25 - 34 ani	85.9	85.5	81,9	79.1	79.3	74,3	6.8	6.2	7,6
35 - 44 ani	84.6	83.1	85,0	79.5	77.6	79,6	5.1	5.5	5,4
45 - 54 ani	38.4	39.2	73,2	36.7	37.8	68,3	1.7	1.4	4,9
55 - 64 ani	0.7	0.8	24,5	0.7	0.7	22,9		0.1	1,6
<b>RURAL</b>	39.3	38.7	45,5	34.9	35.2	42,7	4.4	3.5	2,8
15 - 24 ani	42.8	44.2	45,7	31.2	33.1	38,6	11.6	11.1	7,1
25 - 34 ani	74.0	76.1	76,5	67.4	71.1	70,9	6.6	5.0	5,6
35 - 44 ani	68.1	71.0	80,1	61.4	67.9	75,0	6.7	3.1	5,1
45 - 54 ani	36.9	28.8	71,4	35.1	26.6	68,5	1.8	2.2	2,9
55 - 64 ani	8.2	4.1	51,7	8.2	4.1	51,2			0,5

\* pentru anii 2002 si 2003, grupele de varsta erau 35 - 49, 50 - 64, 65 si peste



**Tabelul 3 anexa 1**  
**Structura populației ocupate, după nivelul de instruire și pe grupe de vârstă (%)**

Niveluri de instruire	Total 15-64 ani				15-24			25-34			35-44			45-54			55-64		
	2002	2003	2004		2002	2003	2004	2002	2003*	2004	2002*	2003*	2004	2002*	2003*	2004	2002*	2003*	2004
Superior	25,6	26,0	28,7		8,7	11,7	13,5	27,6	29,4	34,7	24	23,4	26,5	35,8	34,2	26,4	37,5	32,6	40,2
Postliceal și sc.de maistri	5,3	5,1	6,0		2,2	3,8	3,8	4,0	3,7	6,0	5,6	4,9	4,5	9,4	9,7	7,3		4,9	11,0
Liceal	37,4	37,4	36,3		41,5	41,3	39,5	43,2	40,7	36,5	37,8	39,1	45,0	21,8	24,4	29,7	6,2	12,4	18,7
Prof.sau de ucenici	20,1	20,0	18,7		23,2	20,1	22,3	17,4	17,6	16,0	22,2	21,9	17,2	19,3	20,3	23,0	6,7	8,2	15,2
Gimnazial	10,2	9,9	9,1		22,8	20,1	17,4	7,4	7,8	6,1	9,8	9,6	6,3	10,1	8,9	12,1	2,8	6,8	12,1
Primar sau fara scoala	1,4	1,6	1,2		1,6	3,0	3,5	0,4	0,8	0,7	0,6	1,1	0,5	3,6	2,5	1,5	46,8	35,1	2,8
<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	0,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Din care femei</b>																			
<b>Total</b>	46,6	46,4	47,4		43,7	43,0	46,5	49,1	47,8	48,0	48,5	49,0	49,4	38,5	38,9	47,7	33,9	32,6	34,3
Superior	12,1	12,4	14,0		5,5	6,6	8,3	14,6	14,7	18,1	11,4	11,4	12,5	13,1	13,6	12,8	5,4	3,1	13,2
Postliceal și sc.de maistri	2,5	2,5	3,1		1,8	2,7	2,9	2,2	2,2	3,7	2,6	2,3	2,2	3,3	3,8	3,4			2,8
Liceal	19,2	19,0	19,0		19,1	19,4	20,4	21,4	20,0	17,7	20,6	20,9	24,5	11,2	12,0	16,5			
Prof.sau de ucenici	7,0	7,2	6,5		8,3	6,4	7,4	7,1	7,4	5,9	8,0	8,5	6,3	3,5	4,1	7,9		2,7	2,6
Gimnazial	5,2	4,5	4,3		9,0	6,9	6,3	3,6	3,2	2,3	5,7	5,3	3,7	5,0	3,8	6,4	1,8		4,9
Primar sau fara scoala	0,6	0,8	0,6		0	1,0	1,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,6	0,2	2,4	1,6	0,7	26,7	23,4	1,2

\* pentru anii 2002 și 2003, grupele de vârstă erau 35 - 49,  
50 - 64, 65 și peste



## Anexa 2

### Rezumat al consultarilor

Primul proiect de plan, prioritatile masurile si actiunile au fost prezentate spre consultare tuturor membrilor Consortiului Regional in formula extinsa. Planul a fost transmis de catre ADR in atentia tuturor membrilor consortiului dar in perioada scursa de la transmitere pana la finalizarea acestei forme a planului nu s-a obtinut feedback pentru a fi luat in considerare si inclus in plan.

O a doua runda de consultare s-a realizat prin prezentarea profilului regional, a tendintelor de dezvoltare cuprinse in plan ca si a prioritatilor de actiune identificate in cadrul PRAO cu ocazia intalnirii de lucru a membrilor Pactului Regional pentru Ocupare (26.06.2006), ocazie cu care s-au propus amendamente la prioritati, actiuni si masuri, aspecte ce au fost analizate de grupul de lucru PRAO si introduse in continutul acestuia.

O a treia runda de consultari urmeaza a se desfasura in prima saptamana a lunii iulie, din nou in randul membrilor Consortiului Regional, etapa ce va fi finalizata cu insusirea de catre membrii acestuia a planului – prognozam ca evenimentul sa se realizeze prin intalnirea, formala, a membrilor Consortiului.



## Anexa 3

### LISTA ABREVIERILOR

PRAO – Planul Regional de Actiune pentru Ocupare  
PRAI – Planul Regional de Actiune pentru Invatamant  
POS-DRU – Planul Operational Sectorial – Dezvoltarea Resurselor Umane  
UE – Uniunea Europeana  
FSE – Fondul Social European  
PIB – Produsul Intern Brut  
PIBR – Produsul Intern Brut Regional  
PPC – Paritatea Puterii de Cumparare  
JAP – Documentul Comun de Evaluare (Joint Assesment Paper)  
FPC – formare profesionala continua  
AP – axe prioritare  
CNSR – Cadrul National Strategic de Referinta  
LD – linii directoare  
PRD – Planul Regional de Dezvoltare  
PND – Planul National de Dezvoltare  
ADR – Agentia de Dezvoltare Regionala  
INS – Institutul National de Statistica  
AMIGO – Ancheta asupra fortei de munca in gospodarii  
BFM – Balanta Fortei de Munca  
BIM – Biroul International al Muncii  
ANOFM – Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca  
AMOFM - Agentia Municipala pentru Ocuparea Fortei de Munca  
AJOFM - Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca  
ALOFM - Agentia Locala pentru Ocuparea Fortei de Munca  
ANPDC - Autoritatea Nationala pentru Protectia Drepturilor Copilului  
CASPIIS - Comisia Anti-Saracie si Promovare a Incluziunii Sociale  
ONG – Organizatie Non-Guvernamentala  
TIC – Tehnologie, Informatie si Comunicare  
CES – Coeziune economica si sociala  
UIP – Unitatea de Implementare a Programelor PHARE  
IMM – Intreprinderi Mici si Mijloci

**PLANUL DE IMPLEMENTARE A PLANULUI  
REGIONAL DE ACTIUNE PENTRU OCUPARE SI  
INCLUZIUNE SOCIALA  
2006 – 2008  
(REGIUNEA BUCURESTI ILFOV)**





## **Planul de Implementare a Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocupare si Incluziune Sociala**

### **Introducere**

Prima Generatie a Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de Munca (PRAO) 2006 – 2008, intocmite de catre membrii Consortiilor Regionale, structuri de parteneriat consultative sprijinite de Echipa de Asistenta Tehnica au fost aprobate recent de Consiliile de Dezvoltare Regionala in urma unor ample consultari intre factorii de decizie.

In cadrul conferintei din 19 iulie 2006 in vederea analizarii experientei acumulate in elaborarea Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de Munca, exista sentimentul clar ca, in timp ce prima generatie de PRAO si-a castigat statutul de „documente de sine statatoare”, se facea simtita nevoia stringenta de a trece rapid la stadiul de implementare a planurilor, consolidand astfel strategia in masuri operationale semnificative.

In acest scop, s-a convenit impreuna cu MMSSF ca Echipa de Asistenta Tehnica si reprezentantii UIP din fiecare regiune sa organizeze un Seminar la sfarsitul lunii august sau la inceputul lunii septembrie in vederea realizarii de planuri de implementare individuale pentru cele 8 PRAO, planuri care sa prezinte masuri concrete de implementare care sa se adreseze problemelor specifice de ocupare a fortei de munca din cadrul regiunii, luand-se totodata in considerare si prioritatile identificate in cadrul liniilor directoare de ocupare de munca ale UE pentru dezvoltare si crearea locurilor de munca.

### **Structura Planurilor de Implementare**

Pentru a se asigura o conformitate, cele 8 planuri de implementare trebuie sa adopte urmatorul format:

- O declaratie de viziune / intentie a regiunii care sa cuprinda obiectivele si ambitiile identificate in PRAO
- O analiza scurta precum si aspecte esentiale ale problemelor de pe piata muncii / ariile problematice identificate in PRAO
- Un scurt rezumat care sa prezinte strategia extinsa din cadrul PRAO
- Prioritatile identificate in PRAO vor fi clasate dupa importanta si gradul lor de fezabilitate din punctul de vedere al obiectivelor stabilite pentru primul an de implementare si al masurilor concrete si actiunilor identificate in vederea realizarii acestor prioritati
- Toate masurile identificate trebuie sa fie bine definite si sa aiba obiective precise din cadrul zonelor problematice din regiune, mai exact sa se axeze particularitatile regiunii

### **Seminarul 30 august – 1 septembrie inclusiv**

La seminarul de trei zile au participat cate doi reprezentanti din fiecare din cele 8 UIP, Echipa de Asistenta Tehnica precum si Liderul de Echipa. Fiecare UIP – cu sprijinul Echipei de Asistenta Tehnica aferente si-a revizuit strategia extinsa a Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de Munca si a insistat asupra diagnozei zonelor cu mari probleme de pe piata muncii.



Procesul a fost extrem de interactiv cu participarea grupurilor regionale la sesiuni plenare pentru a prezenta si transmite propriile constatari si primind feed back de la colegii UIP din alte regiuni, Expertul Coordonator si Liderul de Echipa.

La incheierea acestuia seminar de 3 zile fiecare UIP si-a finalizat planul individual de implementare, plan concentrat si croit in mod evident pe caracteristicile regionale si judetene ce contine masuri si actiuni concrete. In unele cazuri, au fost de asemenea incluse si actiuni "inter-regionale".

Cele 8 planuri de implementare sunt anexate prezentului raport.

### **Planurile de implementare**

Implementarea Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de Munca constituie o parte integranta a politicilor modelare a ocuparii fortei de munca, reprezentand prin urmare instrumentul operational ce va fi utilizat de structurile de parteneriat nou-infiintate

In consecinta, responsabilitatea globala cu privire la implementarea masurilor si actiunilor specifice din cadrul planurilor de implementare ale PRAO va intra in aria de competenta a Pactului Regional pentru Ocuparea Fortei de Munca si Incluziune Sociala.

Este extrem de important ca aria de competenta a acestui Pact sa includa si PRAO, monitorizand implementarea acestuia si dirijandu-i actualizarile ulterioare prin „aplicarea” implementarii sale in parteneriatele de ocupare a fortei de munca locale si judetene.

Pentru a-si realiza obiectivele, Pactul va beneficia de sprijinul permanent al Secretariatului Tehnic Permanent (STP) care, printre altele, va monitoriza implementarea planurilor si va furniza Pactului rapoarte trimestriale. STP va fi de asemenea permanent responsabil de stimularea dezvoltarii de noi proiecte care sa fie incluse in actualizarea anuala a planurilor de implementare PRAO .

### **Rezultate si recomandari ale expertilor**

Munca depusa in diferite activitati din cadrul proiectului a dus la rezultate ce trebuie incluse si care sunt atasate prezentului document.

Anexa 1 include cele opt Planuri de implementare pentru fiecare PRAO care de acum inainte trebuie puse in aplicare, monitorizate si actualizate de catre Pact

Anexa 2 prezinta mecanismele de monitorizare a PRAO propuse de expertii Echipei de Asistenta.

Anexa 3 descrie structura propusa pentru asistenta tehnica oferita parteneriatelor in vederea realizarii sarcinilor primite.



## **ANEXE**

- **Anexa 1:**
  - **Plan de Implementare PRAO Regiunea Bucuresti Ilfov**
- **Anexa 2: Propunere a unui mecanism de monitorizare a Planurilor de Implementare PRAO**
- **Anexa 3: Propunere pentru Secretariatul Tehnic Permanent pentru Parteneriate**



## **ANEXA 1**

### **Plan de Implementare PRAO Regiunea Bucuresti Ilfov**

**Viziune** : Regiunea Bucuresti Ilfov, un cadru economic si social inclusiv cu performante comparabile cu regiuni similare – capitale europene

#### ***Situatia pietei muncii pe plan regional***

Regiunea de Dezvoltare Bucuresti- Ilfov este atipica fata de celelalte regiuni ale Romaniei, avand in interiorul ei municipiul Bucuresti (capitala tarii) si in extremitati judetul Ilfov, cele doua parti componente ale regiunii fiind de dimensiuni si cu caracteristici foarte diferite.

Populatia stabila totala a Regiunii Bucuresti Ilfov reprezinta 10.3% din populatia inregistrata la nivel national, dintre care 86,5% locuitori sunt concentrati in mun. Bucuresti (date de recensamant, 2002). Distributia populatiei pe medii rezidentiale in regiune, arata ca 88,8% din populatie locuieste in mediul urban

Evolutia populatiei regiunii Bucuresti-Ilfov se inscrie in tendinta generala de la nivel national, cunoscand o scadere pe ansamblu de 3,5% (in perioada 2000-2003), dar cu evolutii diferite in interiorul regiunii: in Bucuresti se inregistreaza o scadere mai accentuata ( de 4%), in timp ce in judetul Ilfov tendinta este de crestere (cu 0,5%) in perioada analizata. Structura populatiei pe grupe de varsta inregistreaza modificari importante datorita scaderii continue a natalitatii si reducere drastica a populatiei din grupa de varsta 0-14 ani (reprezentand 61% in 2003 fata de 1990), in timp ce pentru grupa de varsta 60 si peste se inregistreaza, in aceeasi perioada, o crestere (cu circa 6%). Este evidentiat astfel procesul lent si continuu de imbatranire a populatiei si in regiune, similar cu cel de la nivel national.

Media PIB-ului/locuitor la nivelul regiunii, este dubla fata de media nivelului pe tara aspect ce poate determina caracterizarea regiunii Bucuresti Ilfov ca fiind cu cele mai bune performante din punct de vedere economic. Totusi, nu trebuie scapat obiectivul general de convergenta cu regiuni similare din cadrul Statelor Membre (UE25) fata de care regiunea Bucuresti-Ilfov inregistreaza in 2002 numai 59,4% din media UE25 a PIB-ului pe locuitor in PPC. Acest ultim aspect trebuie luat in considerare cand propunem strategii pentru dezvoltarea Regiunea Bucuresti-Ilfov.

Caracteristic regiunii Bucuresti Ilfov este o tendinta de crestere a populatiei active, ocupate si a ratelor corespunzatoare de activitate si de ocupare, intr-un ritm mai ridicat decat cele la nivel national. Ocuparea pe sectoare de activitate, arata existenta in regiunea Bucuresti Ilfov a unei economie cu structura moderna, similara cu structura unor state membre UE(1% populatie ocupata in agricultura si 65% in servicii, in 2003) . Totusi, situatia se prezinta diferit in interiorul regiunii unde inregistram disparitati largi intre cele doua parti componente si in care judetul Ilfov are o structura a ocuparii pe domeniile importante din economie (populatie ocupata in agricultura in proportie de 37,1% si in servicii de 36,6%, in 2003) similara cu cea la nivel national .

Nivelului de pregatire a fortei de munca este superior nivelului mediu national; peste 35 % din populatie are pregatire nivel cel putin mediu si peste 28% din populatie are pregatire nivel cel putin superior.

La nivel regional ocuparea fortei de munca feminine este in general mai scazuta atata in interiorul grupelor de varsta cat si pe mediile rezidentiale.

Situatia privind ocuparea tinerilor inregistreaza in general aceleasi probleme ca si la nivel national cu mentiunea ca in regiune am sesizat doua tendinte in ceea ce priveste tinerii:

- pe de o parte oportunitatile de pregatire profesionala existente, mai variate, determina o mentinere in sistemul de educatie a tinerilor pe o perioada mai lunga (64% din



populatia din regiune are un nivel de pregatire mediu si superior in 2004) dar cu implicatii in ponderea ocuparii scazuta in randul tinerilor.

- pe de alta parte o crestere importanta a fenomenului de parasire timpurie a scolii din faza de primar sau de necuprindere in educatie, explicate prin cresterea in cadrul grupei de varsta 15-24 a ponderii persoanelor cu nivel de pregatire "primar sau fara scoala" (1,6%, in 2002 si 3,5% in 2004).

### **Strategia politicilor pentru ocuparea fortei de munca**

Desi in realizarea profilului regional am simtit lipsa acuta a unor date si informatii agregate la nivel regional, in special in ceea ce priveste anumite grupuri la risc de excludere sociala ( populatie rroma, persoane fara locuinta si copii strazii, familii cu unici intretinatori, etc) in propunerea strategiei si actiunilor pentru promovarea ocuparii si a includerii sociale s-au avut in vedere in special grupuri amenintate de saracie si excludere sociala considerandu-se ca fiind necesare actiuni suplimentare pentru includerea lor pe piata muncii.

In acest context strategia propusa a urmarit doua directii in principal:

- prima se refera la asigurarii conditiilor ca regiunea cu specificul ei dat de existenta capitalei in interiorul ei sa faca fata provocarilor privind productivitatea si competitivitatea fortei de munca intr-un context globalizat
- a doua legata de grupurile defavorizate pe piata muncii regionala de a caror educatie/formare profesionala si ocupare depinde reducerea decalajelor economico-sociale si eradicarea saraciei din regiune

In aceasta context prin Planul de implementare al PRAO din Regiunea Bucuresti Ilfov s-au ierarhizat prioritatile propunandu-se ca prima prioritate investitia in capitalul uman urmarind asigurarea conditiilor pentru ca regiunea sa dispuna de o forta de munca pregatita, care sa faca fata provocarilor specifice ritmului de dezvoltare si de adaptare a regiunii .In acelasi timp urmare identificarii unor grupuri la risc de excludere sociale, in cadrul aceleiasi prioritati, au fost propuse pachete de actiuni adaptate diverselor nevoi si destinate grupurilor in dificultate : forta de munca din mediul rural , forta de munca feminina, tinerii, grupuri greu integrabile pe piata muncii (someri de lunga durata, persoane fara pregatirea obligatorie etc).

A doua prioritate avuta in vedere se refera la cresterea gradului de ocupare in care pe langa masurile / schemele complexe de promovare a initiativei private/ antreprenoriatului sunt din nou avute in vedere grupurile la risc pentru care sunt propuse actiuni menite a le asigura accesul la o gama variata de masuri active si scheme de ocupare subventionata. Se doresc a fi dezvoltate trasee personalizate prin scheme adresate fiecarui tip de nevoi astfel incat sa se imbunatateasca sansele de ocupare pe piata muncii.

## **Prioritati si masuri**

### **Prioritatea 1**

***Cresterea investitiilor in capitalul uman pentru a dezvolta o forta de munca adaptabila la cerintele in schimbare unei pietete de munca dinamice si inclusive specifica unei capitale europene.***

<i>Masuri si actiuni</i>	<i>Linile Directoare</i>							
	17	18	19	20	21	22	23	24
<b><i>Masura 1.1: Cresterea cu 20% a numarului de programe de formare continua in intreprinderi</i></b>								
<b><i>Actiunea 1</i></b> Identificarea nevoilor de formare pentru forta de munca			x					
<b><i>Actiunea 2.</i></b> Informare si consiliere .								x
<b><i>Actiunea 3.</i></b> Dezvoltarea de programe de formare profesionala								x





**Prioritatea 2:**

***Cresterea gradului de ocupare in vederea alinierii regiunii la standardele unei capitale europene***

<b>Masuri si actiuni</b>	<b>Liniile Directoare</b>							
	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>
<b>Masura 2.1: Promovarea de scheme complexe pentru stimularea initiativei private/antreprenoriatul in regiune.</b>								
<b>Actiunea 1.</b> Dezvoltarea de incubatoare de afaceri .					X			
<b>Actiunea 2.</b> Cresterea competentelor privind initierea si gestionarea afacerilor .							X	
<b>Actiunea 3.</b> Asistenta si suport pentru pentru tineri in demararea propriei afaceri .					X			
<b>Actiunea 4.</b> Informarea si promovarea privind oportunitatile de afaceri din regiune .					X			
<b>Actiunea 5.</b> Furnizarea de servicii de consiliere profesionala privind antreprenoriatul .							X	
<b>Actiunea 6.</b> Stagii de pregatire pentru tineri privind managementul afacerilor .							X	
<b>Masura 2.2: Promovarea programelor de ocupare a grupurilor cu risc de excludere de pe piata muncii.</b>								
<b>Actiunea 1:</b> Subventionarea angajarii somerilor pe termen lung in lucrari publice, de infrastructura sau in lucrari dedicate protectiei mediului .	X							
<b>Actiunea 2:</b> Dezvoltarea de scheme ce sustin ocuparea in domeniul serviciilor sociale adresate in special femeilor peste 45 de ani .		X						
<b>Actiunea 3:</b> Monitorizarea incadrarii absolventilor si promovarea de scheme de ocupare a acestora .		X						
<b>Actiunea 4.</b> Promovarea si subventionarea angajarii populatiei roma si dezvoltarea competentelor minime ocuparii unui loc de munca .			X					
<b>Actiunea 5.</b> Promovarea unor scheme de includere in sistemul de pregatire si ocupare a copiilor strazii/tinerilor institutionalizati .			X					
<b>Masura 2.3: Dezvoltarea si implementarea unor programe de masuri active</b>								
<b>Actiunea 1.</b> Actiuni de tip un “nou inceput” pentru tinerii aflati in somaj de mai mult de 6 luni sau pentru adulti in somaj de peste 12 luni .	X							
<b>Actiunea 2</b> Promovarea de scheme de suport a mobilitatii fortei de munca .					X			
<b>Actiunea 3.</b> Dezvoltarea de job-cluburi, burse de locuri de munca, si alte forme de mediere a fortei de munca .	X							
<b>Actiunea 4.</b> Promovarea si susinerea schemelor personalizate si inovative privind ocuparea fortei de munca .					X			
<b>Actiunea 5.</b> Dezvoltarea serviciilor de tip self-service.	X							



## **ANEXA 2**

### **Propunere a unui mecanism de monitorizare a Planurilor de Implementare PRAO**

#### **INTRODUCERE**

In mai si iunie 2006, Consortiile Regionale, cu sprijinul expertilor AT au redactat prima generatie de Planuri de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de munca in Romania. Acestea se vor desfasura in perioada 2006- 2008.

Strategia globala a PRAO este acum consolidata de UIP a SOPHRD, de asemenea cu sprijinul expertilor AT, in masuri operationale concrete incluse in Planul de Implementare a PRAO pentru primul an.

Acestea au fost concepute pentru a pune in aplicare liniile directoare privind ocuparea fortei de munca din cadrul Liniilor Directoare Integrate ale Strategiei Lisabona pentru Crestere si Ocupare.

In acest scop implementarea PRAO va constitui parte integranta a Programului National de Reformare, participarea nationala a Romaniei la Strategia Lisabona.

#### **IMPLEMENTAREA SI MONITORIZAREA PLANURILOR**

**Implementarea PRAO constituie o parte integranta a politicilor modelare a ocuparii fortei de munca, reprezentand prin urmare instrumentul operational ce va fi utilizat de structurile de parteneriat teritorial nou-infiintate.**

In cadrul aceluiasi proiect AT care a sprijinit redactarea PRAO, organismele locale si regionale au beneficiat de asistenta in elaborarea Pactelor pentru Ocuparea Fortei de Munca si Incluziune Sociala.

Scopul acestor pacte este maximizarea la nivel regional si local al impactului crearii de locuri de munca al fondurilor structurale, printr-o abordare bazata pe initiativa locala, parteneriat, inovare si **integrare**. Unul din obiectivele principale al pactelor este dezvoltarea unor modele de buna practica.

**Fiecare Pact trebuie sa dezvolte o viziune comuna asupra problemelor ce trebuie rezolvate si sa transpuna aceasta viziune in actiune prin promovarea Planurilor de Actiune Regionale pentru Ocuparea Fortei de Munca.**

**Prin urmare, recomandam ca** responsabilitatea globala cu privire la implementarea masurilor si actiunilor specifice din cadrul planurilor de implementare ale PRAO sa intre in aria de competenta a Pactului Regional pentru Ocuparea Fortei de Munca si Incluziune Sociala (PROIS).

Pactul va avea responsabilitatea de a actualiza anual Planul de Implementare si de a redacta ce-a de-a doua generatie PRAO.

**De asemenea, este extrem de important ca Pact sa includa cat mai curand PRAO in aria sa de competenta, monitorizand implementarea acestuia si dirijandu-i actualizarile**  
PRAO Bucuresti Ilfov



ulterioare prin „aplicarea” implementarii sale in parteneriatele de ocupare a fortei de munca locale si judetene,

Pentru a-si realiza obiectivele, Pactul va beneficia de sprijinul permanent al Grupului de Asistenta Tehnica (GAT)<sup>16</sup>. GAT va sprijini Pactul in sarcini executive. Din punct de vedere al implementarii PRAO, acest lucru presupune, printre altele, monitorizarea implementarii planurilor si furnizarea de rapoarte trimestriale pentru Pact. GAT va fi de asemenea permanent responsabil de stimularea dezvoltarii de noi proiecte care sa fie incluse in actualizarea anuala a planurilor de implementare PRAO.

Asa cum a fost sugerat, periodicitatea monitorizarii si actualizarii PRAO va fi urmatoarea:

- a) PROIS are responsabilitatea de a aproba un PRAO cu o durata de trei ani incepand cu generatia urmatoare
- b) PROIS are responsabilitatea de a aproba anual Planul de Implementare al PRAO
- c) PROIS primesc de la GAT rapoarte trimestriale cu privire la implementare

## SISTEM DE MONITORIZARE PROPUȘ

Monitorizarea reprezinta evaluarea sistematica si continua a evolutiei in timp a unui program sau plan. Aceasta este un instrument de management universal si de baza in identificarea punctelor forte si a punctelor slabe ale unui program/ plan. Scopul acesteia este acela de a sprijini pe cei implicati sa ia deciziile necesare la timpul potrivit , decizii care sa duca la optimizarea calitatii si a rezultatului programului /planului.

Monitorizarea acopera o mare varietate de metode si tehnici si se aplica in gestionarea resurselor si a rezultatelor, precum si in cea a progresului Activitatilor Programului /Planului precum si a modului in care acestea sunt desfasurate.

Monitorizarea PRAO se poate efectua pe doua paliere diferite:

a). *Monitorizarea proceselor* – Se refera la utilizarea resurselor, progresul activitatilor si modul in care se desfasoara activitatile. Aceasta presupune:

- revizuirea si planificarea regulata a activitatii
- verificarea daca activitatile se desfasoara conform planului
- identificarea unei metode abordare a problemelor
- crearea de puncte forte
- evaluarea daca stilul de lucru adoptat reprezinta cea mai buna cale de a realiza obiectivele programului /PRAO

b) *Monitorizarea impactului* - Se refera la parcursul catre realizarea Indicilor de Performanta si a impactului programului/PRAO asupra grupurilor tinta. Aceasta presupune:

- progresul inspre obiectivele propuse este masurat in permanenta
- modalitatea de lucru este masurata in functie de circumstante fara a se pierde din vedere obiectivele generale
- se poate identifica necesitatea schimbarii obiectivelor (prioritati/masuri/activitati conform PRAO)
- se poate stabili necesitatea unor studii suplimentare
- ipotezele pot fi verificate

<sup>16</sup> Vezi propunerea cu privire la Grupul de Asistenta Tehnica pentru RESIP  
PRAO Bucuresti Ilfov



## PROCEDURA DE MONITORIZARE A PRIORITATILOR /MASURILOR /ACTIUNILOR PRAO

Conform principiilor de Asigurare a Calitatii, procedura de monitorizare a PRAO ar trebui sa aiba urmatoarele etape:

### 1. SCOP

Aceasta procedura stabileste mijloacele de monitorizare si evaluare a actiunilor si masurilor din cadrul PRAO, in vederea evaluarii:

- Eficacitatii sistemului de gestionare al PRAO
- Conformitatea acestuia cu prioritatile de ocupare generale si regionale.

### 2. DOMENIU

Procedura trebuie pusa in aplicare in cazul tuturor prioritatilor, masurilor si actiunilor din cadrul PRAO.

### 3. OBIECTIVUL PROCESULUI

Monitorizarea si, daca este necesara, cuantificarea mijloacelor de realizarea a PRAO

### 4. RESPONSABILITATI CU PRIVIRE LA MONITORIZARE

Se recomanda ca Grupul de Asistenta Tehnica (GAT) sa fie responsabil cu privire la planul de implementare PRAO.

### 5. DESCRIEREA PROIECTULUI

Etape	DESCRIEREA PROCESULUI	Responsabilitati
Pregatirea monitorizarii	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stabilirea, in cadrul Pactului Regional pentru Ocuparea Fortei de Munca si Incluziune Sociala (PROIS), a mijloacelor de evaluarea si monitorizare a actiunilor si masurilor PRAO</li> <li>2. Constituirea de grupuri de lucru in vederea monitorizarii actiunilor / masurilor</li> <li>3. Stabilirea /elaborarea planului de monitorizare a PRAO (inclusiv perioadele de timp, termenele limita-in functie de posibilitate si schema de raportate)</li> </ol>	<p>GAT</p> <p>PROIS identifica grupurile de lucru in vederea monitorizarii si elaboreaza planul de monitorizare a PRAO</p>
Monitorizare	<p>Monitorizarea si evaluarea presupun in primul rand verificarea eficacitatii actiunilor si in al doilea rand, a masuratorilor stabilite in cadrul PRAO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Monitorizarea de birou</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectarea datelor cu privire la stadiul de implementare a masurilor si actiunilor si respectarea termenelor limita impuse de PRAO</li> <li>• Analizarea stadiului de implementare a masurilor si actiunilor</li> <li>• Analizarea stadiului de indeplinire a prioritatilor</li> </ul> </li> <li>2. <b>Monitorizare de teren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificarea conformitatii datelor cu monitorizarea de birou</li> <li>• Verificarea gradului de realizare a PRAO, in comparatie cu masurile si actiunile stabilite</li> </ul> </li> </ol>	<p>GAT</p>



Raportarea si revizuire PRAO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Rapoarte trimestriale cu privire la stadiul de implementare a PRAO</li><li>2. Analiza rapoartelor la nivelul PROIS</li><li>3. Actualizarea masurilor /actiunilor</li><li>4. Revizuirea anuala finala a Planului de implementare PRAO</li></ol>	GAT  Alti experti (in functie de necesitati)
------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

### **Cresterea valorii in urma monitorizarii**

Realitatea ne arata ca multe planuri strategice ajung sa se umple de praf intr-un raft uitat. Monitorizarea si evaluarea planificarii activitatilor si stadiului de implementare a planului reprezinta, pentru multe organizatii, la fel de importanta precum identificarea aspectelor si obiectivelor strategice. Unul din avantajele monitorizarii il reprezinta asigurarea ca programul/organizarea respecta directia stabilita in stadiul de planificare (strategica).

Trebuie retinut ca planurile reprezinta linii directoare. Nu sunt reguli stricte. Se poate aborda o directie diferita de cea din cadrul planului. Insa cei care realizeaza planurile trebuie sa inteleaga motivul acestor devieri si sa actualizeze planul astfel incat acesta sa reflecte noua directie.

## **ANEXA 3** **Propunere pentru Secretariatul Tehnic Permanent pentru Parteneriate**

### **1. Introducere**

Pactul regional pentru ocuparea fortei de munca si includere sociala va reprezenta modelul guvernarii ce urmeaza sa fie stabilit in fiecare regiune pentru a putea construi procese participative la conceperea si aplicarea de politici cu o utilizare cat mai buna a instrumentelor financiare disponibile, cum sunt fondurile structurale.

Acordurile de ocupare a fortei de munca sunt, in acest context, o forma de acord social cu scopul de a promova ocuparea fortei de munca prin mobilizarea tuturor resurselor teritoriale posibile pentru crearea unei strategii comune in scopul crearii de locuri de munca si ajuta la o mai buna coordonare si integrare a politicilor pentru ocuparea fortei de munca. Ajuta si la crearea unei identitati comune si intareste capacitatea de negociere si lobby a Regiunii. Acest proces trebuie sa includa eforturile partenerilor de identificare a dificultatilor, problemelor si asteptarilor actorilor din domeniul ocuparii fortei de munca.

Pentru a putea atinge acest obiectiv, Pactul trebuie sa integreze diferitele niveluri de guvernare, sa utilizeze toate resursele endogene disponibile intr-un mod sinergic si sa multiplieze capacitatea de a crea proiecte ca instrumente reale de dezvoltare si alocare a

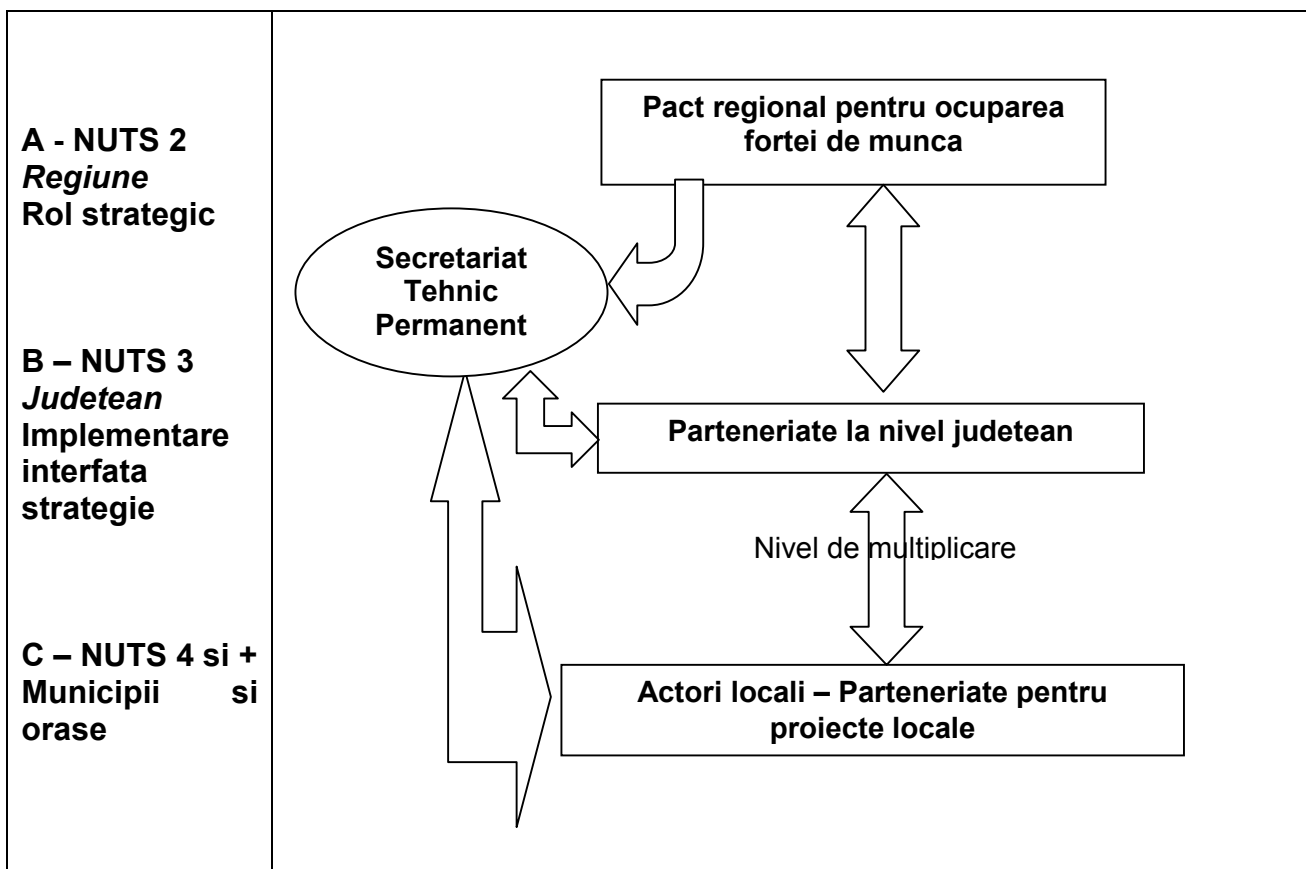


resurselor financiare. Din acest motiv, pactele trebuie sa implice cat mai multi parteneri posibil cu responsabilitati in domeniul ocuparii fortei de munca, ca de exemplu autoritatile publice, asociatiile patronale si sindicatele, precum si alti actori sociali si economici, ca de exemplu organizatiile din cel de-al treilea sector si biserica.

Pentru a se asigura ca problemele si necesitatile care survin adesea la nivel local sunt rezolvate in cadrul strategiei regionale, este necesara crearea unui mecanism consultativ care sa asigure analiza problemelor si elaborarea de propuneri de actiune la nivel judetean care la randul lor sa primeasca semnale de la nivel local. Mai multe experiente europene sunt constiente de faptul ca o abordare de tip consultativ si descendent constituie un factor important de succes in modelul de parteneriat.

## 2. Diagrama structurala

Asa cum s-a explicat mai sus, structura parteneriatului are niveluri de functionare – Programare /planificare si evaluare (regional) si doua niveluri de aplicare (judetean si local /municipal sau mai jos). Diagrama structurii este prezentata mai jos.

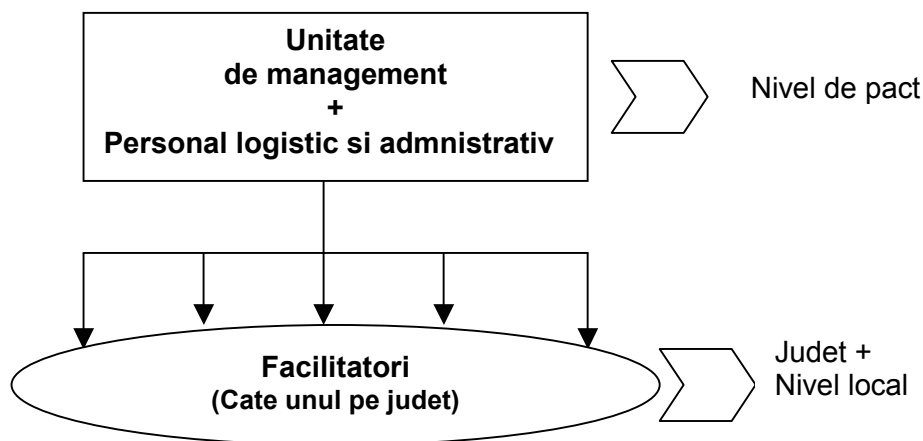




### 3. Descrierea structurii

Secretariatul Tehnic Permanent (STP) trebuie sa ia in considerare diferitele niveluri de lucru ale Parteneriatului in baza functiilor specifice respective.

Pentru aceasta, este necesara o structura organizata in functie de aceste niveluri:



**Unitate de management** – aceasta unitate va include:

1 Director – responsabil pentru toate operatiunile financiare si functionale ale STP. Acesta/ aceasta va integra pactul in pozitia Secretariatului si poate, la cererea membrilor, modera sedintele.

1 Persoana cu responsabilitati administrative si 1 Persoana cu responsabilitati financiare.

Unitatea, directorul si personalul administrativ vor asigura toate serviciile logistice pentru pact, ca de exemplu pregatirea sedintelor (invitatii, stabilirea ocaziilor, catering, etc.), pentru a elabora minutele si continutul acestora.

**Facilitatori** – Personal tehnic responsabil cu asigurarea suportului in scopul dezvoltarii si consolidarii parteneriatelor, fie la nivel judetean fie la nivel de proiect – parteneriate pentru proiecte locale.

Facilitatorul Parteneriatelor va fi persoana care monitorizeaza procesul de dezvoltare, vizitand partenerii atunci cand este necesar si solutionandu-le problemele atunci cand este nevoie de asistenta tehnica.

Acesta /aceasta trebuie sa poata stabili sedinte cu potentiali parteneri in caz de necesitate si sa documenteze intregul proces (colectarea de materiale, prezentari, elaborarea minutelor, etc.).



### **Competente necesare:**

1- Foarte buna cunoastere a pietei muncii si situatiei sociale din regiune, in special in judetele Vaslui si Botosani

2- Buna cunoastere a actorilor din judetele mentionate si a competentelor acestora in sensul conceperii si dezvoltarii de proiecte

3 – Foarte bune capacitati de comunicare

3 – Buna perceptie a problemelor si dificultatilor potentiale pentru a permite interventii preventive

4 – Buna cunoastere a limbii engleze (neaparat vorbit si de preferinta si scris)

5 – Foarte buna experienta ca asistenta tehnica si monitorizare a proiectelor din perspectiva imputernicirii actorilor.

### **4. Observatii importante**

a) Este de preferat ca finantarea STP sa se faca direct la nivel central pentru a se evita sentimentul de “posesie” al oricaror parteneri implicati in ceea ce ar putea reprezenta un factor de subminare a dezvoltarii unui parteneriat solid si real.

b) Alternativele pentru STP sunt, in opinia noastra, doua:

STP este contractat la nivel regional (acces liber pentru toate organizatiile interesate si nu doar cele din Regiune chiar daca aceasta optiune ar fi in mod ideal mai buna) cu structura prezentata in fiecare din cele 8 Regiuni.

A doua alternativa (precum model austriac de parteneriat) este contractarea unei structuri la nivel national cu o unitate de coordonare superioara unitatilor de gestionare (1 persoana in plus). Aceasta solutie are ca avantaje:

- Asigurarea unei mai mari corectitudini in serviciile asigurate in fiecare regiune
- Capacitatea de a asigura o mai buna coordonare a activitatilor in diferitele regiuni si de a organiza evenimente educative /de schimb in cadrul pactelor cu ajutorul diferitelor STP-uri regionale.

Principala problema in acest caz este gasirea unei organizatii care poate juca un rol neutru la acest nivel, fiabila in toate domeniile, in special pentru problemele financiare si cu competentele de natura tehnica /de continut necesare. (O posibilitate ar putea fi Fondul Roman de Dezvoltare).