

PLAN DE DEZVOLTARE STRATEGICA IN DOMENIUL RESURSELOR UMANE IN MUNICIPIUL CLUJ-NAPOCA (PE BAZA ANALIZEI SWOT)

Intocmirea unei strategii viabile de dezvoltare in domeniul resurselor umane nu se poate realiza fara sa avem in vedere principiile cadru de sustinere a dezvoltarii capitalului uman : educatia si formarea profesionala initiala si continua.

In acest context elaborarea unui plan cadru , care sa sublinieze necesitatea implicarii tuturor factorilor responsabili (institutiile statului, administratia publica locala ,universitati, agenti economici) in politica de dezvoltare a resurselor umane , in cresterea gradului de ocupare si in combaterea excluziunii sociale se impune ca si prioritate zero in drumul municipiului Cluj-Napoca spre un oras suta la suta european .

Analiza SWOT

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none">• Existenta capitalului uman super calificat ,(Clujul, oras universitar)• posibilitatile de dezvoltare continua a competentelor profesionale (existenta Centrului de Formare Profesionala a Adultilor precum si un numar de 187 de furnizori privati acreditati in conditiile legii pentru programe de formarea si ocupare profesionala)• numarul mare de agenti economici de pe raza municipiului Cluj-Napoca(• numarul mare de agenti economici de pe raza municipiului Cluj-Napoca care beneficiaza de subventionarea locurilor de munca	<ul style="list-style-type: none">• Dinamica numarului de salariati in Cluj-Napoca inregistreaza reduceri semnificative in : industria prelucratoare , de la 45% in anul 2000 la 40 % in anul 2004, comert de la 24% in anul 2000 la 18,9 % in anul 2004 , constructii de la 13% in anul 2000 la 8,9% in anul 2004 .Aceasta reducere se explica prin incadrarea in munca a personelor ca si muncitori necalificati din cauza lipsei de forta de munca calificata din domeniile mentionate dar si din cauza muncii fara forme legale mai ales in domeniile unde munca se presteaza cu caracter sezonier.• Lipsa de forta de munca calificata in domeniul prestarilor de servicii si in domeniul constructiilor (panta ascendenta de dezvoltare pe care a luat-o acest domeniu in ultima

<ul style="list-style-type: none"> - 201 locuri de munca subventionate pentru absolventi de scoala profesionala sau de meserii , - 112 locuri de munca subventionate pentru absolventii invatamantului liceal , - 327 locuri de munca pentru absolventii invatamantului superior , - 643 locuri de munca pentru someri peste 45 de ani si unici intretinatori de familie • scaderea ponderii somerilor din totalul populatiei active in varsta de munca 221200 populatie stabila intre 18-62 de ani din care ponderea somerilor este de 2,2%. • numarul mic al persoanelor cu studii superioare aflate in evidentele Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Cluj (• existenta centrului Regional pentru consilierea persoanelor cu handicap • existenta programelor speciale pentru formarea profesionala si ocuparea persoanelor de etnie roma dar si a persoanelor supuse riscului marginalizarii sociale (tineri proveniti din centrele de plasament, familii monoparentale) • domeniile de excelenta in care exista forta de munca calificata in municipiul Cluj-Napoca sunt : industria alimentara , abunurilor de consum (confectii incaltaminte si imbracaminte, mobilier, produse farmaceutice, produse cosmetice, industria de masini si echipamente. • Datorita amplasarii sale teritoriale, si dezvoltarii 	<p>perioada este stopata de lipsa personalului calificat sa execute lucrari cu materiale moderne a caror eficienta este la standarde europene astfel nu sunt organizate cursuri de calificare pentru tamplarie PVC, lucrator in rigips electrician si designer decoratiuni interioare.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • fluctuatia mare de personal la agentii economici care necesita forta de munca calificata (lunar se depun la AJOFM Cluj(ALOFM Cluj-Napoca) peste 1000 de oferte de locuri de munca vacante dar 30% dintre ele sunt in mod constant redepuse sau au termen de valabilitate de 30 de zile din cauza lipsei de calificare a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca . • lipsa sau insuficienta (pe unele rute) mijlocelor de transport in comun din municipiu catre localitatile suburbane si retur (Feleacu , Chinteni, etc.) fapt care impiedica persoanele din comunele suburbane sa lucreze in municipiul Cluj-Napoca , sa urmeze cursuri de formare profesionala sa aiba acces la locurile de munca oferite de catre angajatorii clujeni. • Insuficienta adaptare a sistemului de educatie si formare profesionala initial dar si continuu la cerintele pietei muncii , corelarea redusa a ofertelor educationale din toate formele de invatamant clujean la nevoile unei pietei a fortei de munca dinamice si la nevoile dezvoltarii sociale • Lipsa lectorilor specializati pentru domenii cerute pe piata muncii :constructii , comert , industrie alimentara , prelucrarea lemnului, turism si alimentatie publica
--	--

<p>industriale municipiul Cluj-Napoca este liderul regiunii Nord-Vest privind mobilitatea ocupationala migratia din afara judetului si din mediul rural catre locurile de munca din municipiu aducand o infuzie de populatie tanara calificata : in anul 2005 au fost incadrate in munca 134 de persoane prin masuri de stimulare a mobilitatii (Legea 76/2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se remarca o crestere a cererii de forta de munca calificata in industria prelucratoare in medie cu 6% in comparatie cu anul 2004, 5% pentru constructii si comert si 3% comert , transport, depozitare, comunicatii , hoteluri si restaurante . • Reducerea in mod vizibil a somajului in municipiul Cluj-Napoca , astfel ponderea somerilor din totalul populatiei stabile in varsta de munca (18-62 de ani) este la 01.11.2005 de 1,2% in comparatie cu aceeasi data a anului 2004 cand aceasta se situa la 3,1%. • Numarul mare de locuri de munca din evidentele vacante din evidentele AJOFM Cluj in medie de 510 saptamanal in functie de valabilitatea ofertei . • Cresterea numarului de agenti economici nou infiintati, care solicita incadrare de personal calificat precum si dezvoltarea afacerilor pe cont propriu ofera oportunitati pentru persoanele disponibilizate (10.283 agenti economici la finele lui 2003 iar la 01.09.2005 15.269 agenti economici si persoane fizice autorizate care incadreaza personal. • Existenta Centrului Regional de 	<ul style="list-style-type: none"> • Agentii economici nu acceseaza suficient facilitatile oferite de legislatia in vigoare ,subventionarea locurilor de munca pentru absolventi , persoane peste 45 de ani, si persoane care mai au 3 ani pana la pensie .de asemenea nici un angajator clujean nu a solicitat facilitatea din Legea 76/2002 privind subventionarea cu 50% a costurilor pentru calificarea si perfectionarea personalului propriu. • Incadrarea in munca a unui numar redus de persoane cu handicap 19 persoane la nivelul municipiului Cluj-Napoca . • Incadrarea in munca a unui numar redus de persoane expuse excluziunii sociale (persoane eliberate din detentie, familii monoparentale, tineri proveniti din centre de plasament , persoane de etnie roma. • Ofertele generoase ale agentilor economici privati care fac plasarea fortei de munca pe piata externa determina aflusul mare de persoane bine calificate sa acceseze locurile de munca din exterior . • Slaba implicare a invatamantului privat ca si partener in stabilirea politicilor educationale si de formare initiala • Slaba participare si monitorizare a firmelor private care fac plasarea fortei de munca pe piata interna , firme care practica costuri ridicate pe client .
---	---

<p>Formare Profesionala a Adultilor in municipiul Cluj-Napoca furnizor autorizat de formare profesionala a adultilor pentru un numar de 20 de cursuri de calificare (operator calculator, zidar, dulgher, mecanic auto, confectioner articole textile, asistent de gestiune, bucatar, patiser, ospatar, cosmetica , manichiura , pedichiura , frizerie , coafura) .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existenta asociatiilor profesionale (Asociatia Partronilor si Meseriasilor Cluj) care se implica activ in politica de resurse umane (13 cursuri de calificare autorizate precum si 5 cursuri de specializare) 	
---	--

5 PROBLEME STRATEGICE

- 1) Adaptarea ofertei educationale a invatamantului preuniversitar si universitar la cerintele de perspectiva impuse de piata de locala a fortei de munca si fundamentarea planului anual de scolarizare pe baza rezultatelor studiilor si prognozelor privind dinamica pietei muncii in vederea cresterii sanselor de ocupare /integrare in munca a absolventilor.
- 2) Promovarea incluziunii sociale prin cresterea accesului la educatie si formare profesionala si pe piata muncii , combaterea excluziunii sociale a femeilor si dezvoltarea unui sistem eficient de servicii sociale .
- 3) Promovarea spiritului si culturii antreprenoriale ;

- 4) Promovarea in randul agentilor economici locali a necesitatii investirii in capitalul uman.(ucenicia la locul de munca ,formarea continua a personalului propriu) ;
- 5) Dezvoltarea parteneriatului social si economic prin implicarea patronatelor,sindicatelor, institutiile statului ,societatii civile in vederea armonizarii politicilor de resurse umane pentru o mai buna exploatare a potentialului uman existent ;.

STRATEGII

Adaptarea ofertei educationale a invatamantului preuniversitar si universitar la cerintele de perspectiva impuse de piata de locala a fortei de munca si fundamentarea planului anual de scolarizare pe baza rezultatelor studiilor si prognozelor privind dinamica pietei muncii in vederea cresterii sanselor de ocupare /integrare in munca a absolventilor.

Chiar daca in cifre absolute numarul somerilor tineri a scazut in comparative cu anii precedenti , Clujul ca si oras universitar se confrunta cu mari dificultati de insertie pe piata muncii a tinerilor absolventi . Corelarea redusa a ofertei educationale din invatamantul profesional, liceal si superior poate fi explicate prin gradul redus de implicare al partenerilor sociali in fundamentarea planului de invatamant, si a activitatilor educationale , absentia unor studii sistematice de prospectare si prognozare a pietei muncii , insuficienta dezvoltare a sistemelor de monitorizare a insertiei absolventilor si a parteneriatelor dintre scoala /universitate si intreprindere .In ceea ce priveste formarea profesionala continua oferta tinde sa se concentreze pe programe de dezvoltare a competentelor generale , adresate cu precadere persoanelor si nu solicitarilor angajatorilor , orientandu-se pe cereri punctuale ale pietei muncii.

In acest context nu putem vorbi de o politica corecta de dezvoltare si valorificare a resurselor umane din municipiul Cluj-Napoca fara sa se realizeze si exploateze acorduri de colaborare intre institutiile de invatamant preuniversitar si universitar , partenerii

sociali si AJOFM , acorduri care sa prevada “ corelarea ofertei educationale a invatamantului , pe cicluri, cu cerintele pietei muncii si cu dezvoltarea vietii sociale”.(Legea 288/07.07.2004)

Realizarea unui studiu amplu de analiza a pietei muncii , in care fiecare agent economic pe baza studiului de marketing din propria firma sa-si estimeze necesarul de forta de munca calificata , ar determina furnizorii de servicii de formare profesionala din municipiul Cluj-Napoca sa implementeze oferte educationale in concordanta cu necesarul de forta de munca existent pe piata .Implicarea Primariei intr-un astfel de studiu de piata, se impune datorita bazei de date pe care institutia o detine, baza de date care faciliteaza distribuirea unor chestionare care sa cuprinda necesarul de forta de munca calificata si pe niveluri de studii , la nivelul Clujului(Fisa agentului economic) .

In scopul efectuarii unui schimb de informatii corecte la nivelul municipalitatii , se impune realizarea unui Comitet local de dezvoltare a parteneriatului social pentru formare profesionala (acest comitet are la baza OMECnr.3033din 14.01.2002) , comitet care sa realizeze analize de context economico social la nivel local . Aceste analize sunt benefice agentilor economici deja existenti dar mai ales potentialilor investitori deoarece au ca scop identificarea perspectivelor si tendintelor previzibile in evolutia ocuparii ,avandu-se in vedere factori determinanti ,cum ar fi :structura economiei locale, evolutia somajului , resursele locale, procesele de privatizare si efectele lor pe piata muncii , cererea si oferta de forta de munca , investitii ale municipalitatii, oferta educationala a orasului (profile, calificari profesionale, baza materiala aferenta instruirii practice).Studiile efectuate de Comitetul local de dezvoltare a parteneriatului social vor impulsiona o dezvoltare a initiativei private si a investitiilor in municipiul Cluj-Napoca dand prin informatiile pe care le contin oportunitatea investorilor sa creeze noi locuri de munca lucru care ar avea efecte benefice pentru economia local atat pe orizontala cat si pe verticala(cresterea puterii de cumparare, dezvoltarea serviciilor, cresterea nivelului de trai).

Tot in contextul colaborarii dintre administratia publica locala , institutii de invatamant si AJOFM cu sprijinul Primariei realizarea targurilor de forta de munca cu oferta educationala ca si treapta de tranzit de la formarea initiala la formarea continua a

specialistilor , ar determina o modalitate directa de a intalni cererea cu oferta atat in domeniul formarii profesionale cat si in domeniul ocuparii.

Promovarea incluziunii sociale prin cresterea accesului la educatie si formare profesionala si pe piata muncii , combaterea excluziunii sociale a femeilor si dezvoltarea unui sistem eficient de servicii sociale.

Principalele domenii de interventie a tuturor factorilor responsabili cu combatere marginalizarii sociale (primarie, institutiile statului)sunt :integrarea si combaterea discriminarii persoanelor vulnerabile pe piata muncii(familii monoparentale, tineri peste 18 ani postinstitutionalizati, persoane eliberate din detentie , persoane cu dizabilitati, persoane de etnie roma , lucratori cu nivel scazut de calificare) dezvoltarea unui sistem eficient de servicii sociale destinate reducerii riscului de marginalizare si excluziune sociala,imbunatatirea accesului la la educatie si formare profesionala si continua, promovarea egalitatii de gen,

Astfel prin serviciul de asistenta sociala al Primariei se poate face recomandarea catre toate persoanele beneficiare de Legea 416- privind venitul minim garantat , sa urmeze cursuri de calificare si recalificare pentru a sprijini aceste persoane in integrarea pe piata muncii si in reintegrarea intr-o viata activa.Cu sprijinul Primariei Inspectoratul Scolar poate dezvolta si extinde accesul la educatie persoanelor care au abandonat timpuriu sistemul de educatie(extinderea programului "a doua sansa"). Astfel aceste persoane au acces la cursuri de formare profesionala , crescand sansele acestor persoane de a deveni ocupate.

O problema care impune implicarea Primariei prin resorturile legale de care dispune este includerea pe piata fortei de munca a persoanelor de etnie roma. Tinand cont de necesitatile urbei Primaria poate implica activ persoanele de etnie roma in servicii publice de refacere si intretinere a infrastructurii (servicii subventionate din bugetul pentru asigurarea fondului de somaj) . Incadrarea in munca a acestei categorii de persoane duce pe langa asigurarea veniturilor si la dezvoltarea abilitatilor vocationale native ale romilor (peisagistica, floricultura) si la integrarea in societate a acestei categorii supusa riscului marginalizarii si excluziunii sociale >

Femeile roma sunt supuse discriminarii din cauza factorilor care tin de mentalitate comunitatii, darsi din cauza stereotipurilor atitudinale si arrelatiilor de familie.In acest context dezvoltarea unor programme care sa aiba ca tema Facilitarea accesului femeii roma pe piata fortei de munca ar reduce drastic efectele negative in randul comunitatii.Pentru asigurarea succesului unor astfel de programme municipalitate ar trebui sa creeze stabilimente sociale pentru copiii din familii roma (cunoscut fiind faptul ca aceste familii au un numar mare de copii care raman in grija mamei , in timp ce tatal familiei asigura veniturile) dar si posibilitati de deplasare pentru femeile roma care sunt incluse in acest gen de programe.Pentru a depasii eventualele probleme legate de modalitatile si comunicare si de mentalitatea la initiativa primariei ar fi utila implicare unor « mediatori comunitari « (posibili angajati ai serviciului de asistenta sociala ai primariei) . Acesti „mediatori comunitari „, au rolul de a constientiza populatia de etnie rromai despre importanta scolarizarii si despre beneficiile , integrarii pe piata fortei de munca .

Incadrarea in munca a persoanelor cu handicap este un punct nevralgic in dezvoltarea resurselor umane in municipiul Cluj-Napoca .In acest context se impune implicare administratiei publice locale in valorizarea sociala de care pesoanele cu dezabilitati au atata nevoie .

Informarea angajatorilor despre facilitatile legale privind incadrarea de persoane cu dizabilitati (Legea 76/2002 cu modificarile si completarile ulterioare)(societati aflata in baza de date a finantelor locale) dar si constientizarea societatii civile in ceea ce priveste dreptul la munca a acestor personae sunt modalitati eficiente pentru rezolvarea acestei probleme .In acelasi timp nu trebuie scapat din vedere faptul ca angajatori au obligatia impusa de lege sa incadreze persoane cu dizabilitati .De aceea intensificarea controalelor Corpului de Control al Primarie la firmele care au mai mult de 74 de salariati ar duce la depistarea locurilor de munca adecvate pentru incadrarea pe piata muncii a persoanelor cu dizabilitati.

Armonizarea politicilor destinate cunoasterii si prevenirii situatiilor care determina marginalizarea sociala se realizeaza cu participarea institutiilor publice, a comunitatilor locale, a reprezentantilor organizatiilor patronale si sindicale si a reprezentantilor societatii civile.

In cadrul regiilor autonome din subordinea Primariei si prin Serviciul de asistenta sociala al aceleiasi institutii pot fi incadrate in munca persoanele marginalizate social care se incadreaza in prevederile Legii 116/2002 privind combaterea marginalizarii sociale Aceste categorii de persoane sunt

- a) tineri proveniti din centrele de plasament si centrele de primire a copilului din cadrul serviciilor publice specializate si al organismelor private autorizate in domeniul protectiei copiilor;
- b) tineri singuri cu copii in intretinere;
- c) tineri familisti cu copii in intretinere;
- d) tineri familisti fara copii in intretinere;
- e) tineri familisti care au executat pedepse privative de libertate;
- f) alte categorii de tineri aflati in dificultate.

Astfel angajatorii care incadreaza tineri din categoriile mai sus mentionate , in conditiile unui contract de solidaritate, sunt angajatori de insertie, vor incheia conventii cu AJOFM prin care aceasta se angajeaza sa ramburseze lunar salariul de baza stabilit la data angajarii tinerilor, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu net pe economie, comunicat de Institutul National de Statistica.

Promovarea spiritului si culturii antreprenoriale

Rigiditate pietei muncii clujene si capacitatea redusa a acesteia de a crea noi locuri de munca (disponibilizari masive in industria grea CUG, Fortpres, si din sistemul M.ApN) contribuie la mentinerea relativ ridicata a somajului . Spiritul si cultura antreprenoriala constituie o solutie importanta pentru contrabalansarea efectelor negative ale procesului de ajustarea structurala si restructurarea a industriei , generand alternative economice si sociale , imbunatatirea statutului economic al grupurilor sociale amenintate cu riscul de a deveni someri.Promovarea spiritului si culturii antreprenoriale constituie un domeniu de interventie care presupune, cresterea capacitatii sistemului de educatie si formarea profesionala initiala .

Persoanele aflate in cautarea unui loc de munca pot beneficia in cadrul masurilor de formarea profesionala continua de un modul de formare pentru stimularea liberei initiative . In acest context din Bugetul pentru plata asigurarilor de somaj se finanteaza

programme care sa asigure asistenta de specialitate pentru dezvoltarea abilitatilor antreprenoriale si competentelor manageriale (in anul 2004 , 8 angajatori au beneficiat de asemenea programme ,deschizandu-si propria afacere).

Astfel in cadrul intalnirilor organizate sub auspiciile Primariei trebuie dezvoltate informatii despre ofertele legate de pregatire managerilor si intreprinzatorilor in vederea imbunatatirii capacitatii acestora de a conduce propria afacere (cursuri de legislatia si protectia muncii organizate cu furnizori acreditati , informatii despre facilitatile fiscale si despre politica europeana in domeniul resurselor umane , initiative ale Consiliului local in ceea ce priveste facilitati acordate investitorilor dar si agentilor economici cu o evolutie performanta in economia clujeana). De asemenea dezvoltarea parteneriatului dintre municipalitate si mediul privat de afaceri prin implementarea de programme de educatie si formare antreprenoriala (cursuri de managementul afacerilor organizate la nivelul primariei) ar contribui la o mai buna cunoastere a potentialului municipiului .

Din perspectiva Clujului ca oras universitar , tinand cont de numarul mare de absolventi de studii superioare in domenii care nu au cautare pe piata fortei de munca (psihologie, agronomie, sociologie, chimie, fizica) sustinerea de catre municipalitate in colaborare cu partenerii sociali si cu reprezentantii agentilor economici a initiativelor de tip spin off sau spin out pentru dezvoltarea cu precadere de competente autonome ,ofera acestor absolventi sansa integrarii pe piata muncii (pentru un psiholog , dobandirea de cunostinte in domeniul legislatiei muncii si a consilierii profesionale, aduce oportunitatea de a dezvolta profile ocupationale si aptitudinale necesare incadrarii in munca oricarei persoane).

Un alt sprijin in dezvoltarea initiativei private pe care Primaria poate sa-l ofere este legat de informarea agentilor economici care vor sa se dezvolte pe raza municipiului Cluj- Napoca despre creditele cu dobanda subventionata din fondul de somaj pentru infiintarea de noi locuri de munca .

O alta masura activa cu care Primaria poate intervenii in sprijinul angajatorilor clujenei , este implicarea municipalitatii in organizarea de job-targuri. In colaborare cu institutiile descentralizate aceasta masura active (bursa locurilor de munca) are menirea sa aduca fata in fata cererea si oferta de locuri de munca dar si nevoile de calificare si perfectionare existente pe piata muncii .Aceste actiuni pot avea caracter permanent sau

sezonier in functie de solicitari ;pot fi organizate la cerea marilor investitori, la solicitarea agentilor economici locali, pot avea caracter vocational sau specific tehnic .Din experientele anterioare este cunoscut succesul unor astfel de manifestari adresate :studentilor, absolventilor, sau chiar persoanelor cu handicap, dar implicarea activa a Primariei ar aduce un plus de dinamica si sanse mai mari de reusita in incercarea de a corobora cererea cu oferta atat din vedere numeric cat si a performantelor profesionale cerute.Aceste targuri , organizate cu sprijinul primariei pot avea si oferta educationala acestea fiind o treapta de tranzit de la formarea initiala la formarea continua a specialistilor .

Promovarea in randul agentilor economici locali a necesitatii investirii in capitalul uman.(ucenicia la locul de munca ,formarea continua a personalului propriu) .

In contextul posibilitatilor extinse de comunicare pe care administratia publica locala le are cu agentii economici de pe raza municipiului Cluj-Napoca , pentru ai constientiza de necesitatea investirii in capitalul uman primaraia ar putea organiza intalniri de lucru cu participarea factorilor economici interesati .Astfel se pot dezbate teme ca ucenicia la locul de munca si formarea continua a personalului propriu .

Prin aparita Legii 279/2005 sunt legiferate raporturile de munca in conditiile angajarii de ucenici . Acest act normariv nu este cunoscut si exploatat de catre angajatorii clujeni , primaria prin resorturile ei are posibilitatea de a sustine printr-o hotarare a Consiliului Local ,angajatorii persoane fizice autorizate in baza Legii 300/2004 sa beneficize de facilitati fiscale sau de alta natura pentru a oferii posibilitatea incadrarii de ucenici . Prin derogare de la prevederile Legii nr. 300/2004 privind autorizarea persoanelor fizice si a asociatiilor familiale care desfasoara activitati economice in mod independent, pot incadra in munca ucenici si:

a) persoana fizica autorizata, daca face dovada ca presteaza de cel putin un an activitatea pentru care a fost autorizata;

b) asociatia familiala, prin reprezentantul acesteia, daca face dovada ca presteaza de cel putin un an activitatea pentru care s-a constituit ca asociatie familiala.

Acest act normativ da posibilitatea absolventilor invatamantului profesional si liceal de a acumula experienta si de a dobandi cunostintele necesare exercitarii meseriei pentru care s-au pregatit in scoala. Angajatorii care incadreaza in munca persoane, in baza unui contract de ucenicie la locul de munca , primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurarilor pentru somaj, pe perioada derularii contractului de ucenicie, pentru fiecare persoana:

a) o suma egala cu 50% din salariul de baza minim brut pe tara, in vigoare;

b) o suma egala cu contravaloarea lunara a serviciilor de instruire teoretica a ucenicului, fara a putea depasi 20% din salariul de baza minim brut pe tara, in vigoare.

Formarea profesionala prin ucenicie la locul de munca cuprinde pregatirea teoretica si pregatirea practica sau numai pregatirea practica in functie de necesitate .Utilitatea existentei acestei legi se justifica prin necesitatea mare de absorbtie a absolventilor scolilor de arte si meserii care sunt in numar mare in municipiul Cluj-Napoca.

In scopul prevenirii somajului si consolidarii locurilor de munca prin cresterea si diversificarea competentelor profesionale ale persoanelor incadrate in munca, angajatorilor care organizeaza, in baza planului anual de formare profesionala, programe de formare profesionala pentru proprii angajati, derulate de furnizori de servicii de pregatire profesionala, autorizati in conditiile legii, se acorda, din bugetul asigurarilor pentru somaj, o suma reprezentand 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesionala organizate pentru un numar de cel mult 20% din personalul angajat.

Angajatorii pot beneficia de suma prevazuta in Legea 76 /2002 pentru derularea unui singur program de formare profesionala in cursul unui an.

Suma prevazuta pentru perfectionarea personalului propriu se acorda din bugetul asigurarilor pentru somaj, de la capitolul "Cheltuieli de invatamant", in limita de cel putin 15%, angajatorilor selectati anual de agentia pentru ocuparea fortei de munca.

Dezvoltarea parteneriatului social si economic prin implicarea patronatelor, sindicatelor, institutiile statului ,societatii civile in vederea armonizarii politicilor de resurse umane pentru o mai buna exploatare a potentialului uman existent ;

Parteneriatul dintre institutiile publice , societatea civila administratia publica locala trebuie largit prin realizare de acorduri de colaborare, care sa duca la un flux informational corect si rapid dar si la o analiza pertinenta a necesitatilor de dezvoltare a pietei muncii.Armonizarea ofertei educationale cu oferta de locuri de munca si cu dezvoltarea viitoare a investitiilor nu se poate realiza fara o coeziune a opiniilor si a necesitatilor clar exprimate de toti factorii responsabili .

Analiza cost –beneficii

Dezvoltarea politicilor de resurselor umane se bazeaza in mare masura pe formarea profesionala initiala si continuta a persoanelor.Agentii economici se concentreaza de cele mai multe ori pe costurile formarii profesionale si nu vad avantajele , formarea profesionala nu este perceputa ca o investitie in capitalul uman .

Astfel costurile formarii profesionale includ urmatoarele :

Costuri de absenta – costul mentinerii salariatilor pe statul de plata in timp ce acestia participa la cursuri .

Costuri de inlocuire – costul personalului folosit pentru a acoperii postul ramas liber pe perioada in care salariatul participa la cursuri de formare si perfectionare .

Cheltuieli cu formarea profesionala – costul legat de un anumit curs de formare profesionala sau de perfectionare , plus costuri de deplasare cazare si masa , dupa cum este necesar.

Costul legat de angajarea lectorilor , consultantilor, si expertilor, din afara firmei , atunci cand acestea sunt necesare pentru activitati interne .

Costuri legate de implementare atunci cand cursantul are nevoie de o perioada de timp pentru a pune in aplicare ceea ce a invatat.

Costurile de oportunitate – orice activitate de cadrul firmei la care s-arenuntat ca urmare a participarii la respectivul cursa s-au eveniment

Costurile cu rechizitele , materialele didactice sau cele demonstrative de care este nevoie pentru o mai buna insusire de cunostinte.

Toate acestea pot parea coplesitoare daca nu se compara cu costurile care decurg din neparticiparea la cursurile de formare profesionala . Acestea includ urmatoarele :

Costuri de recrutare si de inlocuire a angajatilor care parasesc firma, a angajatilor care nu corespund profesional sau a celor necalificati pentru domeniul de activitate, asa cum prevad normele U.E.

Lipsa unui personal calificat duce la pierderea eficientei activitatii , cresterea costurilor de productie , sau nerespectarea termenelor , toate acestea duc la diminuarea veniturilor angajatorilor si implicit a angajatilor .

In acest context angajatorii locali trebuie constientizati asupra necesitatii si beneficiilor pe care le au din perspectiva desfasurarii activitatii cu personal calificat .

Cadrul legal existent ofera posibilitatea subventionarii locurilor de munca (pentru absolventi , someri peste 45 de ani, unici intretinatori de familie , persoane marginalizate , ucenici la locul de munca , persoane cu dizabilitati) ,ofera posibilitatea subventionarii calificarii personalului propriu cu 50% din costurile de formare , toate acestea sunt beneficii care puc la reducerea costurilor cu calificare si perfectionarea resurselor umane.

Pe baza datelor de care dispune Primaria poate efectua un studiu legat de potentialul resurselor umane din municipiul Cluj-Napoca , studiu care ar sta la baza unei strategii viabile de dezvoltare a resurselor umane.Astfel tinand cond de resursele economice, de caracteristicile demografice , de natalitate , de reseaua sistemului de invatamant , de profilul celor mai dezvoltate ramuri si sectoare industriale de rata somajului acest studiu va duce la sporirea capacitatii de dezvoltare a municipiului si implicit la cresterea numarului investitorilor.

Integrarea Romaniei in Uniunea Europeana impune respectarea liniilor directoare integrate pentru dezvoltare si ocupare 2005-2008 elaborate de catre Consiliul European in data de 23 mai 2005 .Astfel elaborarea unei politici de resurse umane intr-un cadru

europene asigură premisele pentru dezvoltarea unor mecanisme funcționale ale transferabilității rezultatelor și competențelor dobândite în diferite contexte educaționale .

Piața forței de muncă în Municipiul Cluj-Napoca în perioada 1990-2003 manifestă în special reducerea populației active și a populației ocupate pe fondul unui proces lent dar continuu de îmbătrânirea a populației .Reducerea ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă însoțită de disponibilizările masive din domenii ca încălțăminte (Clujana), construcția de utilaj greu (CUG ,Fortpres ,Termorom) produse sanitare (SANEX) , insuficiența locurilor de muncă nou create , și mai ales a locurilor de muncă atractive pentru tineri au dus la un sold negativ al migrației externe.

În acest context măsurile care trebuie luate atât pe termen mediu cât și pe termen lung și în care administrația publică locală trebuie să se implice activ trebuie să ducă la :

1. măsuri concrete de sprijinire a vieții active și de continuare a implicării sociale a tuturor persoanelor (informarea tuturor angajatorilor persoanelor fizice sau juridice despre facilitățile legale de încadrarea în muncă a persoanelor care mai au 3 ani până la pensie).(măsură care prin costurile reduse ,subvenționarea locului de muncă pentru aceste persoane , duce la „exploatarea,, pe termen mediu 3 ani a experienței acestor persoane în beneficiul angajatorilor.
2. sprijinirea grupurilor sociale care sunt supuse riscului de excludere socială și care sunt considerate grupuri vulnerabile .Pe termen mediu implicarea municipalității în sprijinirea acestor categorii (accesul la locuință , accesul la educație , crearea de școli și grădinițe cu program special , accesul la transportul în comun) duce la rezultate pe termen lung adică implicarea activă a acestor persoane pe piața muncii, și conduce la coeziune socială.
3. implicarea municipalității în rezolvarea discrepanțelor de gen (rata de ocupare redusă în rândul femeilor, diferențe salariale între femei și bărbați , limitarea accesului femeilor la anumite locuri de muncă) ar duce pe termen lung la echilibrarea balanței forței de muncă și la creșterea veniturilor familiilor în care lucrează o persoană.

4. alocarea de fonduri de la bugetul local pentru dezvoltarea sistemului educational initial si al celui de formare continua duce la aparitia pe piata a unei forte de munca calificata pe care angajatorii sprijiniti de legislatia in vigoare (Legea uceniciei si subventiile oferite le Legea 76/2002) o pot incadra in munca .
5. sustinerea unui sistem eficient din partea municipalitatii de acompaniament si asistenta sociala care sa aiba ca rezultat solutionarea mai rapida a situatilor de risc social .
6. promovarea parteneriatului in educatie , formare , si ocupare la nivel local pentru asigurarea coerentei intre educatie si formare initiala si continua pe piata muncii .
7. sustinerea furnizorilor de formare locali , prin aplicare de taxe si impozite reduse pentru ca acestia deoarece programele de calificare necesita investitii importante din partea furnizorilor de formare , astfel sistemul axat pe mai mult pe furnizarea de certificate se va transforma pe dezvoltarea de competente necesare pentru ocuparea fortei de munca. Formarea profesionala continua , sprijinita in sensul diminuarii fiscalitaii va oferi astfel posibilitatea unei adaptari rapide a persoanelor la cerintele in continua schimbare ale pietei muncii .
8. implicarea Primariei in crearea de asociatii mestesugaresti si profesionale care pot promova mult mai usor meseriile si profesiile cautate pe piata fortei de munca locala si care pot sa atraga atat dezvoltarea capacitatilor manageriale cat si dobandirea de experienta prin posibilitatile sporite de comunicare create de aceste asociatii.