

Universitatea “Dunărea de Jos” din Galați
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor

Domeniul de doctorat: Economie

Rezumatul tezei de doctorat

**OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA, ÎN
CONTEXTUL INTEGRĂRII ÎN U.E.**

Conducător științific:
Prof. univ. dr. Paraschiv Vagu

Doctorand:
Ludmila Daniela Manea

2011

CUPRINSUL
REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT

Introducere

Cuprinsul tezei de doctorat

Prezentarea sintetică a capitolelor tezei de doctorat

Concluzii

Bibliografie selectivă



ROMÂNIA
UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS”
DIN GALAȚI



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

C 11462/30.10.2012

C ă t r e

Universitatea “ Dunărea de Jos “ din Galați vă face cunoscut că în data de 10 DEC., ora 12⁰⁰
în SALA 105, va avea loc susținerea publică a
tezei de doctorat intitulată: ”OCUPAREA FORTEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA, ÎN CONTEXTUL
INTEGRĂRII ÎN U.E.”, elaborată de domnul/doamna MANEA LUDMILA-DANIELA, în vederea conferirii
titlului științific de doctor în Domeniul de doctorat - Economie.

Comisia de doctorat are următoarea componență :

- 1. Presedinte:** Prof.univ.dr.econ. Daniela-Ancuta ȘARPE
Universitatea ”Dunărea de Jos” din Galați
- 2. Conducător
de doctorat:** Prof.univ.dr.econ. Paraschiv VAGU
Universitatea ”Valachia” din Târgoviște
- 3. Referent oficial:** Prof.univ.dr.econ. Cristina-Marta SUCIU
Academia de Studii Economice din București
- 4. Referent oficial:** Conf.univ.dr.econ. Camelia FRĂȚILĂ
Universitatea ”Valahia” din Târgoviște
- 5. Referent oficial:** Conf.univ.dr.econ. Edit LUKACS
Universitatea ”Dunărea de Jos” din Galați

Cu această ocazie vă transmitem rezumatul tezei de doctorat și vă invităm să participați la susținerea publică. În cazul în care doriți să faceți eventuale aprecieri sau observații asupra conținutului lucrării, vă rugăm să le transmiteți în scris pe adresa Universității, str. Domnească nr. 47, 800008 - Galați, Fax - 0236 / 461353.

RECTOR,
Prof.univ.dr.ing. Iulian Gabriel BIRSAN



INTRODUCERE

Procesul de reforme declanșat la începutul anilor 1990, în România, a urmărit și urmărește în esență crearea unei economii concurențiale performante și durabile, în cadrul căreia piața forței de muncă are un rol primordial. Fenomenul de reducere a ocupării forței de muncă, care se manifestă la nivel global, este generat atât de evoluțiile demografice (reducerea natalității, sporul natural), dar în special de capacitatea de absorbție a economiei.

Diminuarea gradului de ocupare a forței de muncă s-a produs în țara noastră, după anul 1990, preponderent în industrie. În perioada 1950-1990, în industrie se manifesta un fenomen de supra-ocupare, prin suprasolicitarea cerințelor progresului, prin creșterea productivității muncii, prin transferul excesiv al populației ocupate din activități cu productivitate redusă spre cele cu productivitate înaltă, urmărindu-se plusul de calificare și competențe necesare precum și utilizarea deplină a capitalului.

Tranziția de la economia centralizată la economia de piață a dus la o criză structurală profundă. În încercarea de a rezolva această criză, s-a recurs la creșterea ocupării în agricultură și în sectorul serviciilor. Ca urmare, România a ajuns să aibă o situație singulară în Europa, populația ocupată în agricultură reprezenta o pondere în total de circa 46%, față de media Uniunii Europene, de 5%, în anii 2000-2004. Procentul ridicat de angajați din sectorul agricol, din acea perioadă, a provocat îngrijorare la Bruxelles, deoarece țara noastră era candidată la aderarea în U.E, iar acest sector de activitate necesita din ce în ce mai puțină forță de muncă, în viitor, prin urmare avea să genereze un număr considerabil de șomeri. De la aderarea României la U.E, în ianuarie 2007, din acest punct de vedere, situația nu s-a schimbat prea mult; încă sunt mulți români, care au renunțat să-și mai caute un loc de muncă, persoane descurajate, care practică o agricultură de subzistență.

Stoparea și/sau reducerea cererii de muncă s-a datorat unor procese esențiale: decapitalizarea întreprinderilor, scăderea investițiilor, dereglarea monetar-financiară, importul de inflație, prin relațiile economice internaționale, deficitul balanței de plăți.

Restructurarea și modificarea cererii de muncă a determinat și restructurarea ofertei de forță de muncă, dar acest proces nu s-a realizat în mod competitiv. Starea pieței forței de muncă reflectă influențele nemijlocite asupra sa din partea tuturor celorlalte piețe. Cunoașterea acestei stări facilitează formularea unor soluții viabile, necesare unei gestionări mai bune a pieței forței de muncă și realizarea unor previziuni realiste privitoare la relația muncă- salariu- management; inflație-productivitate-șomaj.

Piața muncii din țara noastră a fost puternic influențată de fenomenul de globalizare, atât în sensul promovării la nivel oficial a muncii în străinătate a românilor, cât și invers prin aducerea unor puternice firme de producție, care de obicei lucrează în sistem lohn. Forța de muncă bine calificată este „vândută“ altor țări; în același timp pentru a munci în străinătate, trebuie îndeplinite anumite condiții precum: calificare, experiență, cunoașterea unei limbi străine. Deschiderea unor firme în sistem lohn, a reprezentat un real ajutor pentru economia locală, dar acest fenomen este mai mult sau mai puțin temporar, fiind stâns legat de prețul forței de muncă (în mass-media, în anii '90, se vehicula ideea că România va deveni un adevărat El Dorado a mâinii de lucru ieftine odată ce va căpăta statutul de economie de piață

funcțională). Dar pe măsură ce economia românească s-a dezvoltat și au crescut salariile minime garantate, firmele străine și-au îndreptat atenția spre alte țări, spre o forță de muncă ieftină, și au lăsat în urmă mii de șomeri, care au amplificat fenomenul de migrație.

Criza economico-financiară actuală a avut la rândul ei un impact direct asupra situației locurilor de muncă din țara noastră, când investitorii străini importanți și-au restrâns treptat activitatea. Primul pas l-a făcut Kraft Jacobs, firmă producătoare de dulciuri Poiana, care și-a mutat producția în Bulgaria, a urmat Colgate Palmolive, Arcelor Mittal Galați, Oltchim Râmnicu Vâlcea, Ford Craiova și alții.

De aceea, angajații și viitorii angajați trebuie să se protejeze prin calificările alternative, oferite de standardele ocupaționale. Mai mult programele de formare profesională, adaptate dinamicii tehnologice și sociale, sunt esențiale în realizarea unei pregătiri profesionale eficiente, care să conducă la creșterea mobilității și flexibilității forței de muncă, ca și facilitarea integrării profesionale a absolvenților.

Societatea bazată pe cunoaștere și noua economie au redus și au dus la dispariția unor meserii și apariția altora. Formarea profesională și recalificarea, în legătura lor nemijlocită cu ocuparea și reintegrarea profesională, tind să capete o valoare deosebită. Reconversia profesională și perfecționarea forței de muncă sunt factori de reducere a vulnerabilității la șomaj, se constituie ca suport al flexibilității funcționale a pieței forței de muncă, de modelare a ofertei de muncă în funcție de cerere, de aplatizare a dezechilibrelor de pe această piață și împreună alcătuiesc conceptul de mobilitate profesională. Indiferent de noțiunea folosită, reconversie profesională sau recalificare, policalificare sau reciclare – toate aceste concepte prezintă un nucleu comun, ce rezidă în aceea că toate acestea presupun însușirea unor cunoștințe și deprinderi cu caracter de noutate, actualizarea informațiilor într-un anumit domeniu, sporirea valențelor profesionale și a competențelor forței de muncă.

Piața forței de muncă, din țara noastră, s-a aflat în decursul ultimilor douăzeci de ani sub incidența tranziției la economia de piață cât și a integrării în U.E, iar presiunea problemelor economice - a împins în plan secund problematica umană, neglijându-se adevărul că în orice context succesul și viteza reformelor economice și sociale sunt în măsură considerabilă dependente de înțelegerea lor de către oameni, de adeziunea și participarea acestora la realizarea lor. Ca urmare a recesiunii ce a cuprins aproape întreaga lume, piața forței de muncă la nivel mondial se află în fața unei situații tensionate; are loc o reorientare a strategiilor la nivel global. Politicile de ocupare trebuie orientate în așa fel încât potențialul de muncă activă să fie disponibil, apt și pregătit profesional pentru a ocupa locurile de muncă oferite de o economie aflată în plină criză.

România, la rândul ei, trebuie să se alinieze trendului european în reorientarea strategiilor economice de pe piața forței de muncă, care constituie o prioritate națională și va înlocui sloganul social al ultimilor ani „*Un loc de muncă pentru fiecare*“ cu sloganul „*Acoperirea cu angajați a nevoilor economiei*“.

Abordarea într-o manieră pragmatică a pieței forței de muncă, din România, este singura cale de a răspunde eficient la problemele existente în sistem, obiectivul comun este de a oferi un acces îmbunătățit pe piața muncii, pentru toate categoriile sociale și de încurajare a grupurilor țintă de a-și găsi mai ușor și într-un timp cât mai scurt un loc de muncă.

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea temei de cercetare. În România, în ultimii ani, resursele umane tind să se adapteze la standardele europene ale pieței forței de muncă.

Integrarea României în U.E a reprezentat și reprezintă o provocare majoră pentru țara noastră, în ceea ce privește armonizarea mediului economic și social românesc la cel european. În acest nou context, este important de subliniat faptul că dinamica schimbărilor tehnologice, pentru asigurarea competitivității, vor determina transformări majore în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă. Dezvoltarea sistemului de formare profesională inițială și continuă, care să răspundă nevoilor pieței forței de muncă și a unei economii bazate pe cunoaștere necesită informații relevante privind evoluția meseriilor și profesiilor, tendințelor de evoluție ale pieței forței de muncă, nevoile de competențe și calificări ale firmelor, a gradului de corelare între cererea și oferta de forță de muncă.

Descrierea situației în domeniul de cercetare și identificarea problemelor de cercetare. Piața forței de muncă nu poate fi analizată separat de contextul economic al României și anume procesul de tranziție la o economie de piață, care a început la sfârșitul anului 1989, urmat de creșterea economică generată de reformele din societatea românească după anul 2000, continuând cu aderarea din ianuarie 2007 la U.E și procesul de integrare.

După două decenii, care s-au scurs decând România a trecut la o economie de piață funcțională, încă sunt suficient de multe probleme economico-ocupaționale și mai ales educaționale, care își au originile în istoria mai recentă sau mai veche a țării noastre și care o abat de la traiectoria normală a progresului general.

Piața forței de muncă se caracterizează în prezent prin redistribuirea forței de muncă pe sectoarele de activitate ale economiei naționale, sporirea ofertei de forță de muncă, reducerea volumului și ponderii resurselor de muncă tinere, prin accentuarea îmbătrânirii demografice a populației și chiar prin lipsă de forță de muncă, în unele sectoare, datorită migrației externe.

Prin urmare trebuie să conștientizăm că performanțele economice și capacitatea de a face față presiunilor concurențiale internaționale, mai ales în condițiile integrării, sunt direct condiționate de calitatea factorului uman și de modificarea structurală a forței de muncă, concomitent cu recalificarea și reorientarea acesteia în funcție de cererea existentă și previzibilă pe piață.

Scopul cercetării. Am considerat că este necesar să analizăm și să prezentăm evoluțiile sinuoase ale ocupării forței de muncă în România, în ultimul deceniu și să apreciem nivelurile și structurile atipice ale ocupării și eficienței acesteia în prezent.

În vederea realizării acestui scop au fost stabilite următoarele obiective științifice:

- Analiza conceptului de ocupare deplină, a termenului de muncă și cum a fost ea privită și definită de-a lungul timpului; accentuarea preocupărilor specialiștilor în managementul resurselor umane, ancorate preponderent în planul realităților concrete ale pieței forței de muncă, de a identifica elementele structurale, organizaționale și manageriale ale noului conținut al muncii;

- Studiarea evoluției populației în ansamblul ei ca bază pentru populația activă și cea ocupată. Acest mod de abordare a problemei a vizat atât aspecte de ordin calitativ, cantitativ și structural;

- Adaptarea unor modele pentru problema de actualitate, care este adusă în discuție în cadrul tezei de doctorat, care vor permite o elaborare cât mai exactă și corectă a politicilor economice, în special cele privind ocuparea;

- Dezvoltarea unui studiu de caz care, a cărui utilizare să reliefeze rezultatele cercetării, în vederea aplicării lor într-un context economic real;

- Identificarea de soluții care să permită îmbunătățirea obiectului supus cercetării;

- Utilizarea cunoștințelor dobândite în procesul didactic sau în diverse proiecte de cercetare.

Obiectul cercetării îl reprezintă piața forței de muncă în general și ocuparea forței de muncă în România, în contextul integrării în U.E, în special.

Subiectul cercetării:

- *Sub aspect conceptual*, subiectul cercetării îl reprezintă factorul uman în economia de piață, „prima dintre materiile prime“, punând accent pe noile perspective, pe abordarea tridimensională (substanței, energiei și informației) a acestuia care ar permite evaluarea într-un mod mai riguros, științific a muncii și implicit a mărfii forță de muncă; și care ar crea premisele stabilirii unei legături directe între muncă și valoare, între muncă și economie, între economie și societate;

- *Sub aspectul conținutului*, scopul cercetării este acela de a identifica o serie de trăsături și tendințe ale pieței forței de muncă din România, de identificare a unor probleme generale și specifice ale ocupării forței de muncă, în contextul integrării în U.E;

- *Sub aspect operațional* de a găsi soluții care să ducă la creșterea gradului de ocupare în noua societate a cunoașterii și a economiei bazate pe cunoștințe, realitatea secolului XXI, în care vom asista la transformări privind munca, va exista necesitatea perfecționării continue de-a lungul vieții active, și chiar a schimbării profesiei atunci când este cazul.

Noutatea și originalitate științifică a cercetării este dată de elaborarea unui model econometric cu ajutorul căruia se poate realiza analiza migrației populației, care are la bază procesul și lanțul Markov.

Importanța teoretică și valoare aplicativă a cercetării.

Prin conținutul său, această lucrare poate fi utilă în activitatea de învățământ și cercetare, cât și în activitatea de gestionare a forței de muncă.

Modelul markovian utilizat pentru analiza evoluției procesului migraționist al cetățenilor români în spațiul U.E. – permite obținerea unor rezultate clare, de necontestat în primul rând a situației economice din spațiul U.E. Poate fi aplicat atât pentru populația cu cetățenie română, cât și pentru altă cetățenie din interiorul uniunii.

Procesul migraționist poate fi considerată o sursă de informații elocventă și corectă de urmărire a evoluției economice a fiecărui stat membru al Uniunii Europene.

Relevanța acestui model este determinată de faptul că ar permite:

- calculul ratei de migrație și o estimare rezonabilă a situației viitoare a procesului migraționist pentru populația cu cetățenie română (și nu numai) în spațiul comunitar;
- identificarea deficitului de forță de muncă, evidențiat de rata cea mai mare de migrație, localizată în zonele, regiunile, țările respective;
- orientarea procesului investițional în economia respectivă sau/ și susținerea inițierii unor afaceri pe cont propriu, care conduc la dezvoltarea mediului de afaceri și implicit asigură dezvoltarea într-o manieră sustenabilă;
- elaborarea politicilor de ocupare atât la nivelul U.E, cât și pentru fiecare stat în parte.

Cu modificările și completările ulterioare, acest model elaborat și prezentat în cadrul tezei de doctorat, poate constitui baza viitoarelor analize derivate și aplicate pentru diverse situații referitoare la aspecte economico-ocupaționale.

Volumul și structura tezei.

Teza este structurată pe trei părți, cuprinde opt capitole, studiu de caz, concluzii și recomandări, bibliografie (111 surse), 347 note de subsol, 250 pagini text de bază, tabele și figuri.

Cuvinte cheie: piața forței de muncă, munca, resurse, populație, populație ocupată, subocupare, șomaj, libera circulație a persoanelor, migrație, emigrare, imigrare, economia bazată pe cunoștințe, viața activă, profesie, profesionalism, competențe, calificări, formare profesională inițială și continuă, educație, educație timpurie, învățământ, criza economică, economie socială, alternative de ocupare, nou model de ocupare, model econometric, flexisecuritate, strategii.

Pentru atingerea obiectivelor acestei lucrări sunt aplicate o serie de ***tehnici și procedee de cercetare*** necesare în analiza ocupării forței de muncă, folosind metode variate precum: ipoteza, comparația, analogia, siteza, inducția, deducția, metoda logică, metoda istorică.

CUPRINSUL

TEZEI DE DOCTORAT

Partea I - Situația actuală privind cercetarea științifică în domeniul forței de muncă

Capitolul 1 – Piața forței de muncă – cadru de manifestare a ocupării forței de muncă

1.1 Cadrul ideatic a factorului uman în economia de piață

1.2. Perspectivă generală asupra pieței forței de muncă

Capitolul 2 - Teoria economică privind ocuparea forței de muncă

2.1. Munca în teoria economică

2.2. Teorii clasice și moderne privind ocuparea forței de muncă

2.3. Teorii contemporane privind ocuparea forței de muncă

2.3.1 Ocupare forței de muncă în noua societate bazată pe servicii

2.3.2. Noile teorii despre muncă

Partea a II a - Situația actuală pe piața forței de muncă în România

Capitolul 3 – Indicatori statistici ai pieței forței de muncă

3.1. Populația, resursele umane și forța de muncă – delimitări conceptuale

3.2. Aspecte generale privind indicatorii statistici ai pieței forței de muncă

3.3. Indicatori de ocupare a forței de muncă

Capitolul 4 - Strategii privind formarea și ocuparea forței de muncă

4.1. Strategii privind formarea și ocuparea forței de muncă în U.E. și în România

4.2. Strategia de la Lisabona

4.3. Implementarea Strategiei Lisabona în România

4.4. Strategia Europa 2020

Capitolul 5 – Factorii determinanți ai ofertei de forță de muncă

5.1. Evoluția structurilor demografice și economice ale populației României

5.1.1. Îmbătrânirea demografică a României

5.1.1.1. Structura pe vârste

5.1.1.2. Structura populației pe regiuni de dezvoltare

5.1.2. Fluxurile migrației pe regiunile de dezvoltare

5.2. Migrația internațională - factor major de influență a ofertei de forță de muncă din România

5.2.1. Efectele migrației internaționale

5.2.2. Migrația pentru munca în străinătate și problematica acesteia într-o economie de piață emergentă. Piața românească

5.2.3. Imigrarea în România

Capitolul 6 – Situația actuală privind folosirea forței de muncă în România

6.1. Populația ocupată în România în perioada 2000-2011

6.1.1. Transformarea capitalului uman în resurse de muncă

6.1.2. Analiza populației ocupate în perioada 2000-2011

6.1.2.1. Analiza populației ocupate pe grupe de vârstă, medii și sex în perioada 2000-2011

6.1.2.2. Analiza populației ocupate pe sectoare de activitate

6.1.2.3. Analiza populației ocupate pe niveluri de instruire

6.2. Situația locurilor de muncă vacante

- 6.3. Impactul crizei economice asupra pieței forței de muncă din România
- 6.4. Șomajul, componenta principală a subocupării forței de muncă
 - 6.4.1. Șomajul pe grupe de vârstă, sexe și medii
 - 6.4.2. Șomajul pe nivele de instruire și regiuni de dezvoltare
- 6.5. Modelarea matematică a legii lui Okun pentru România aplicată între anii 2005-2010
 - 6.5.1. Introducere
 - 6.5.2. Stabilirea ecuațiilor de regresie
 - 6.5.3. Determinarea legii lui Okun

Partea a III a - Măsuri și propuneri privind îmbunătățirea forței de muncă în România

Capitolul 7 – Priorități în reforma sistemului de formare și adaptare profesională a forței de muncă în România

- 7.1. Formarea profesională actuală. Dinamismul profesional
- 7.2. Direcții principale în formarea profesională
 - 7.2.1. Reforma sistemului de formare profesională în România din perspectiva integrării în Uniunea Europeană
 - 7.2.2. Pachete de măsuri aplicate în vederea dezvoltării sistemului de formare profesională în România
 - 7.2.3. Formarea continuă și piața forței de muncă
- 7.3. Educația. Sistemul de învățământ românesc - formarea profesională inițială
- 7.4. Asigurarea calității în educație și formare profesională – cerință a Uniunii Europene

Capitolul 8 - Măsuri și propuneri privind îmbunătățirea calității forței de muncă în România

- 8.1. Provocări și oportunități ale integrării în Uniunea Europeană
 - 8.1.1. Flexisecuritatea- delimitări conceptuale
 - 8.1.2. Modelul românesc al flexisecurității
- 8.2. Alternative viabile de ocupare a forței de muncă în România
 - 8.2.1. Munca cu timp parțial și munca flexibilă
 - 8.2.2. Munca la domiciliu și telemunca
 - 8.2.3. Munca prin agent de muncă temporară
- 8.3. Inserția tinerilor pe piața forței de muncă în România
- 8.4. Economia socială de piață - propunere privind îmbunătățirea forței de muncă în România
- 8.5. Persoanele cu dizabilități - potențială sursă de forță de muncă
 - 8.5.1. Diagnoza angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități în România
 - 8.5.2. Accesul și participarea efectivă a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din sectorul public
 - 8.5.3. Unitățile protejate autorizate - locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități
- 8.6. Valorificarea eficientă a fondurilor structurale - soluție de îmbunătățire a forței de muncă în România

Studiu de caz – Analiza emigrației cetățenilor români în spațiul U.E, utilizând modelul markovian

1. Prezentarea procesului de migrație
 2. Principale efecte ale procesului de migrație a populației la nivelul U.E.
 3. Aspecte privind evoluția modelelor aplicate procesului de migrație a populației
 4. Clasificarea modelelor de analiză a procesului de migrație
 5. Sursa de date utilizată pentru aplicarea modelului Markov procesului de migrare a populației din România în intervalul 2000-2011
 6. Prezentarea modelului Markov aplicat procesului de migrare a populației din România în intervalul 2000-2011
 7. Interpretarea rezultatelor obținute prin aplicarea modelului Markov procesului de migrare a populației române în perioada 2000-2011
 - 7.1. Aspecte privind evoluția pieței forței de muncă în spațiul UE în perioada 2000-2011 și impactul crizei economice asupra ocupării forței de muncă
 - 7.2. Concluzii referitoare la rezultatele obținute prin aplicarea modelului Markov procesului de migrare a populației române în perioada 2000-2011
- Concluzii și recomandări

PREZENTAREA SINTETICĂ A CAPITOLELOR TEZEI DE DOCTORAT

Resursele umane reprezintă cel mai valoros segment al ansamblului factorilor de producție, datorită caracteristicilor intrinseci, potențialul de creativitate propriu forței de muncă. În consecință, ocuparea forței de muncă se află în centrul preocupărilor de creștere și dezvoltare economică la nivel internațional. În „Cartea albă creștere- competitivitate-ocupare“ a Uniunii Europene se accentuează obiectivul major de creștere eficientă și competitivă, drept singura politică de a stimula ocuparea, fiind capabilă să prevină sporirea șomajului și să corecteze prin pârghiile specifice distorsiunile pieței forței de muncă.

Elementul activ și determinant al unei economii în profundă transformare îl reprezintă resursele umane.

Viața se schimbă, economia se schimbă, munca își schimbă conținutul și natura. Ținând cont de contextul economico- social în care trăim, oamenii au nevoie de certitudini în ceea ce privește ocuparea. Acesta este unul din motivele pentru care mi-am ales ca domeniu de cercetare piața forței de muncă- ocuparea.

Teza de doctorat cu tema „*Ocuparea forței de muncă în România, în contextul integrării în U.E*“ are un caracter interdisciplinar, este structurată în trei părți: ***Situația actuală privind cercetarea științifică în domeniul forței de muncă, Situația actuală pe piața forței de muncă în România și Măsuri și propuneri privind îmbunătățirea forței de muncă în România.*** În finalul tezei de doctorat este prezentat studiu de caz: ***Analiza emigrației cetățenilor români în spațiul U.E, utilizând modelul markovian*** și concluziile finale ale lucrării.

PARTEA I - SITUAȚIA ACTUALĂ PRIVIND CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ ÎN DOMENIUL FORȚEI DE MUNCĂ

Capitolul 1. Piața forței de muncă – cadru de manifestare a ocupării forței de muncă

Acest capitol are un caracter științific și prezintă o analiză succintă a evoluției factorului uman, din perspectivă economică. Odată cu evoluția și dezvoltarea societății, sfera producției de mărfuri s-a lărgit considerabil, simultan la fel și forța de muncă. Transformarea acesteia în marfă, a schimbat și viziunea asupra omului, fiind privit și tratat ca „*factor de producție*“, la fel ca și ceilalți factori. Optica de abordare și tratare a factorului uman în sistemele economice, a fost doar în aparență diferită.

Instaurarea socialismului într-o serie de țări, printre care și România, nu a dus la realizarea țelului umanist vehiculat în teoria marxistă. Deși în țările socialiste se invoca foarte frecvent grija față de om, pentru dezvoltarea și afirmarea sa multilaterală, în realitate omul a fost tratat doar ca „*factor de producție*“, la fel ca și în capitalismul premonopolist. Economia socialistă planificată nu a fost capabilă să elimine alienarea omului, ci a perpetuat-o și chiar a accentuat-o. Tocmai aceasta este cauza principală a crizei ireversibile în care a intrat socialismul. Depășirea acestei crize a impus trecerea fiecărei țări (socialiste) de la economia planificată la economia de piață. Spre deosebire de țările cu economie centralizată, în țările cu

economie de piață, s-au creat premize și posibilități multiple pentru ca oamenii muncii să se realizeze atât ca factori ai dezvoltării economico-sociale, cât și ca beneficiari ai acestui proces. Printre principalele posibilități oferite se numără transformarea calitativă a muncii și, în al doilea rând, atenuarea discrepanțelor din structura socială și afirmarea unui interes comun pentru creșterea eficienței economice.

Aplicarea accelerată a progresului științifico-tehnic a permis țărilor dezvoltate restrângerea și uneori chiar eliminarea activităților, care necesitau un efort fizic deosebit, concomitent cu extinderea acelor activități care îl incită pe individ la preocupări creatoare, prin care are posibilitatea să-și valorifice și să-și dezvolte aptitudinile, mai ales cele intelectuale, asigurându-i astfel numeroase satisfacții.

Astfel, s-au realizat premisele necesare transformării muncii într-o cerință esențială pentru om, pentru împlinirea sa totală și nu numai ca un simplu „*factor de producție*“.

Cel de al doilea element, care a permis omului să devină atât factor al dezvoltării economico-sociale, cât și beneficiar al acestui proces, îl reprezintă atenuarea discrepanțelor din structura socială și afirmarea unui interes comun pentru creșterea eficienței economice.

Nu putem vorbi de un consens al teoreticienilor în ceea ce privește problematica mărții speciale care este forța de muncă, problematică mereu actuală datorită elementelor noi pe care le-au generat „*primul val, al doilea val și acum al treilea val*“ al economiei de piață.

Aceste „*noi*“ elemente necesită unele precizări și delimitări, care nu numai că, consacră caracterul de marfă al forței de muncă, dar pun în relief și aspecte inedite ce îmbogățesc teoria domeniului în cercetare.

P. A. Samuelson precizează că, „*omul este mai mult decât o marfă*“, dar în același timp nu neagă caracterul de marfă al forței de muncă, ci, îi reliefează particularitățile și importanța sa, idee întărită și mai mult de autor, care afirmă că salariul este „*de la distanță cel mai important preț*“.

Rezultă faptul că forța de muncă este, în economia de piață, cel mai important factor de producție, iar aceasta importanță crescândă a sa are solide și profunde determinări în însăși condițiile noi, complexe și considerabil perfecționate, ale producției și circulației contemporane de mărfuri. O altă trăsătură caracteristică a mărții forță de muncă în contextul economiei de piață decurge din noul statut al salariatului, determinat deopotrivă de cadrul social-economic actual și de revoluția științifică tehnică, factori care concură la conturarea unor schimbări de esență și profunzime asupra acestei mărți speciale. Este logic ca, modificărilor intervenite în rolul, locul și funcțiile factorului uman, al producției, să li se asocieze metamorfoze corespunzătoare în privința conținutului și structurii ofertei și ale cererii din acest factor, a actului de vânzare-cumpărare pe piața specifică și mai ales a factorilor acestei mărți. Astfel, elemente noi, cu o semnificație și importanță majore s-au reliefat în ce privește atât valoarea, cât și utilitatea mărții forță de muncă.

Condițiile noi generate de societatea bazată pe cunoaștere, determină creșterea ponderii activității intelectuale, de cercetarea- proiectare, comparativ cu cea fizică, și de aici însăși valoarea mărții forței de muncă și prețul acesteia își vor spori ponderea în structura cheltuielilor de muncă încorporate în orice produs al muncii.

Noua economie bazată pe cunoștințe prefigurează faptul că „*cel mai eficient mod de înmulțire a forțelor de producție ale societății și ale vieții umane devine însăși dezvoltarea omului, creșterea capacității sale, a creativității sale, dezvoltarea omului ca scop în sine*“.

Demersul teoretic din primul capitol continuă cu argumente care să justifice utilizarea termenului de „piața muncii“ sau termenul de „piața forței de muncă“. În literatura și practica economică se folosește atât conceptul de „*piața forței de muncă*“, cât și cel de „*piața muncii*“. Dar teoreticienii nu au ajuns la un consens în stabilirea conceptului teoretic, munca sau forța de muncă, care să corespundă cât mai exact realității economice concrete.

Există argumente care susțin fiecare din aceste formulări: piața muncii și piața forței de muncă și au la bază două direcții de cercetare:

1. Cercetarea esenței și procesualității relațiilor economico-sociale în cadrul cărora se desfășoară munca salariată, care face necesară utilizarea formulării de „*piața forței de muncă*“.

2. Cercetarea fenomenologică, a formelor concrete de manifestare a relațiilor economico - sociale implicate de munca salariată, care impune utilizarea formulării de piață a muncii.

Prin urmare, întrucât știința economică analizează simultan și în corelație atât esența, cât și formele de manifestare ale proceselor economice, există părerea că formulările de piață a forței de muncă și piața muncii nu se exclud, ci se completează una pe alta, dar balanța înclină spre folosirea conceptului de piața forței de muncă. Argumentul decisiv, în acest sens, îl reprezintă teoria modernă a factorilor de producție, care este centrată pe conceptul de resurse și pune în fruntea acestora, resursele de muncă, care sunt date de populația în vârstă de muncă și aptă de muncă, deci de potențialul de muncă care este concentrat de factorul demografic și nu de munca propriu-zisă (care reprezintă procesul de punere în valoare a amintitului potențial).

Capitolul 2. Teoria economică privind ocuparea forței de muncă

Există momente în istoria omenirii, când teoria și practica se cer combinate într-un mod inedit, pentru a face față cerințelor crescânde, tot mai diversificate ale unei societăți în schimbare. Dilemele vizând viitorul muncii și ocuparea forței de muncă, se numără în mod cert printre cele mai importante probleme cu care se confruntă societatea actuală.

Problematica utilizării depline a forței de muncă a intrat într-un con de umbră al interesului economiștilor, în ultimele decenii ale secolului XX. „*Uitarea*” fiind de neînțeles dacă se are în vedere faptul că această problematică s-a aflat dintotdeauna în centrul preocupărilor științei economice și mai ales are capacitatea de a oferi soluții pentru problemele inerente dezvoltării economice. Astfel, atât în țările dezvoltate cât și în cele în curs de dezvoltare, problema locurilor de muncă a devenit cu atât mai stringentă cu cât situația finanțelor publice s-a degradat pretutindeni, riscând să se prăbușească sub presiunea costurilor sociale crescânde. În aceste condiții, a devenit absolut necesară dezvoltarea de noi surse de locuri de muncă, prin mecanisme economice inovatoare.

Sunt situații în care teoria economică și instrumentarul său de analiză, nu mai are capacitatea de a înțelege și evalua realitățile economice contemporane și de avansa soluții de

politică economică, adecvate, la problemele acute ridicate de dezvoltarea actuală a societății. Nici o teorie economică nu este definitivă și nici nu va putea fi vreodată, deoarece rămâne utilă doar atâta timp cât realitatea îi va releva limitele și imperfecțiunile.

Fiecare teorie corespunde unei situații istorice particulare până în momentul în care îi sunt puse în evidență deficiențele. În acel moment se cere a fi introdusă o nouă teorie, care să extindă cunoștințele asupra noilor tărâmurii. Oamenii de știință, economiștii caută să redefiniească munca și să construiască un nou model al muncii, compatibil cu economiile contemporane.

Munca reprezintă mai mult decât un factor de producție, într-un sistem economic funcțional, fiind în același timp parte intrinsecă a demnității umane. Relevantă în susținerea acestei idei este evoluția gândirii economice cu privire la noțiunea de muncă, valoare, avuție.

Schimbările de mare anvergură care au loc în lumea de astăzi și anume tranziția de la societatea industrială clasică spre un nou tip de societate, societatea serviciilor, societatea bazată pe cunoștințe, induc transformări în sfera muncii. Aceste transformări au un impact major asupra sistemelor de educație și formare profesională.

Viziunile tradiționale și cele noi se fundamentează pe două **aspecte**:

- munca și ocuparea forței de muncă, sau activitățile productive au drept scop crearea unei vieți mai bune pentru oamenii. În strânsă legătură cu acest deziderat se afla crearea avuției.

- activitățile productive și munca sunt legate în mod intrinsec de potențialul uman.

Economia și, o dată cu ea, teoria economică s-au dezvoltat ca o consecință a Revoluției Industriale. Ocuparea forței de muncă, respectiv munca remunerată, nu mai reprezintă prioritatea absolută și esențială pentru dezvoltarea economică. Munca neplătită, voluntară sau benevolă, ca și munca autoproductivă nu mai pot fi considerate factori neglijabili ai bunăstării.

La nivel global a intervenit o schimbare în economie, are loc trecerea de la economia industrială la economia serviciilor, trecere demonstrată în special de mutația detectabilă a populației active, în general, și în special a populației ocupate, dinspre sectorul primar și secundar spre sectorul serviciilor.

În prezent, în economiile moderne (în special în țările dezvoltate), acest sector al serviciilor deține o pondere de 80%, în termenii de forță de muncă. Serviciile domină toate sectoarele de producție ale economiei, care depind din ce în ce mai mult de cercetare - dezvoltare, de controlul calității, de întreținere, de finanțare, de asigurare, de publicitate, de deservire a clienților, de reciclare, pentru a obține cele mai bune rezultate. Acest proces a stimulat creșterea volumului de muncă neremunerată, întrucât producătorii de bunuri materiale și servicii încearcă să transfere o parte a muncii asupra consumatorului.

Gândirea economică, specifică societății industriale, a neglijat **două dimensiuni** ale valorii: valoarea autoproducției și valoarea autoconsumului. Volumul de muncă destinat autoproducției manifestă tendința de creștere, în special în contextul utilizării unor produse, servicii. Drept urmare, are loc o accentuare a rolului complementar al acestor două forme de ocupare, neremunerată și autoproductivă în raport cu ocuparea forței de muncă, adică munca remunerată.

În concluzie, teoriile din domeniul economic și social privind ocuparea forței de muncă trebuie corelate cât mai bine cu realitatea și trebuie găsite instrumentele necesare de a asigura o ocupare deplină pe piața muncii, de diminuare a șomajului și inactivității.

Clasicii englezi presupuneau pur și simplu că, oricine aspira la un loc de muncă dispunea deja de un asemenea loc sau putea să îl dobândească fără nici o dificultate. În consecință, în teoria clasică, utilizarea la maximum a capacităților de producție rentabile și flexibilitatea salariilor asigurau echilibrul pieței muncii, în sensul atingerii ocupării depline.

Deși Karl Marx a împărtășit majoritatea ipotezelor și prezumțiilor avansate de Smith, Ricardo și Mill, el a fost primul economist de seamă care a observat apariția frecventă, chiar și la mijlocul secolului al XIX-lea, a unui șomaj ridicat în noile țări industrializate din Europa Occidentală. Acest fenomen necesita o explicație, întrucât, în condițiile sistemului clasic, nu era de conceput ca oamenii să devină șomeri fără voința lor. Economiiștii clasici au insistat asupra faptului că ordinea naturală a capitalismului, odată stabilită ferm, ar crește și s-ar dezvolta, dar că nu ar putea și nu ar trebui schimbată.

Dacă capitaliștii nu reușesc să investească, ei nu vor mai fi capabili să producă bunuri în mod eficient vor fi forțați să iasă de pe piață determinând o scădere a ocupării forței de muncă, implicit al salariilor și profiturilor. Scăderea profiturilor determină ca numeroase afaceri să dea faliment, investițiile în fabrici și mașini se reduce și astfel apare șomajul.

Analiza lui Keynes privind ocuparea forței de muncă și accelerarea creșterii economice are în centrul atenției cererea: relansarea cererii globale, prin stimularea consumului și a investițiilor. Înlăturarea șomajului are loc prin antrenarea unei cheltuieli de investiții suficient de mare care să poată absorbi producția furnizată de excedentul de mână de lucru în situația când aceasta ar fi ocupată. Creșterea salariului real și a puterii de cumpărare influențează pozitiv nivelul de folosire a forței de muncă, dar investiția rămâne hotărâtoare pentru gradul de ocupare al forței de muncă. De aceea, trebuie să aibă loc o stimulare a investiției printr-o politică de credit ieftină.

Esența teoriei ofertei o constituie stimularea investițiilor în vederea creșterii economice, folosind ca principal instrument reducerea impozitului pe venit și avere. Reducerea impozitelor conduc la o incitație mai mare pentru muncă, la creșterea productivității muncii, scăderea șomajului, sporirea venitului național.

O altă teorie economică importantă legată de muncă, ocupare, productivitate și care se înscrie mai mult în teoriile moderne de ocupare a forței de muncă este teoria capitalului uman și a consumatorului.

„*Revoluția capitalului uman*“ a început cu Gary Becker, Theodor Schultz, Milton Friedman și alți profesori ai Universității din Chicago. Potrivit teoriei sale, Becker consideră că investițiile în educație și pregătirea individuală reprezintă același lucru cu a investi în echipamente.

Karl Popper afirma cândva că nu are o părere bună despre știința economică în general, întrucât esența fiecărei științe și discipline constă înainte de toate în identificarea și abordarea priorităților. În opinia lui Popper, prioritatea cheie a științelor economice este problema ocupării forței de muncă, iar știința economică actuală pare a fi incapabilă de a propune soluții adecvate.

Teoriile noi ale pieței muncii au la bază mutațiile în conținutul muncii. Tendința generală, pe termen lung, de pe piețele forței de muncă din economiile dezvoltate au în vedere activitățile care presupun dezvoltarea și aplicarea cunoștințelor și a ideilor noi. Oferta de forță de muncă se fundamentează pe laturile calitative ale factorului muncă, punând și mai mult în valoare capacitatea de creație, de concepție, de profesionalism ale individului. Noua calitate a muncii și a vieții constituie cauza și efectul direct al creșterii și dezvoltării economice pe termen lung.

Locurile de muncă ale viitorului nu prea îndepărtat vor fi determinate de impactul major al comunicațiilor și de neofactorul de producție informația, forța motrice a noii economii, asupra pieții muncii. Aceste evoluții vor avea efecte asupra proceselor și sistemelor de producție din firme și asupra muncii administrative. Totodată, ele vor reclama o flexibilitate sporită din partea viitorilor angajați, în ceea ce privește îndeplinirea diferitelor sarcini de muncă.

Tendința accentuată de integrare a tehnologiei informației în procesul de producție, de natură să conecteze, la o vastă rețea, soluțiile oferite de tehnologiile circumscrise computerelor, va caracteriza viitoarele firme și sistemele lor de administrație.

Specialiștii în managementul resurselor umane sunt preocupați să identifice elementele structurale, organizaționale și manageriale ale noului conținut al muncii. Elementele de bază sunt: crește ponderea factorilor de personalitate, se modifică substanțial raportul dintre munca fizică și cea intelectuală, se mărește elementul de creativitate în muncă, este înlocuit raționamentul individual prin algoritm sau reguli de luare a deciziilor, se apelează tot mai mult funcțiile intelectuale superioare (raționament, deducție, analiză, capacitate de luare a deciziilor), prin urmare are loc un proces de intelectualizare a muncii, de creștere a cantității și calității cunoștințelor profesionale, se prefigurează creșterea complexității interacțiunii dintre om și mașină, om și sarcina sa de muncă pe baza dialogului oferit de tehnica electronică de calcul.

Principalele teorii formulate începând cu anii '70 au avut în vedere contractele implicite, salariile eficiente, negocierile, „*intrările*“ și „*ieșirile*“, selecției inverse, teorii care au ca trăsătură comună exploatarea, în sens economic, a relațiilor de muncă.

Toate teoriile enunțate prezintă o serie de trăsături comune, care pun accentul pe analiza psiho-sociologică în ceea ce privește raționamentul, care stă la baza deciziilor luate de angajatori, ce vizează mecanismul de funcționare internă a organizației.

Prin aceste teorii, specialiștii caută să explice de ce salariile rămân mari, în condițiile existenței unei rate ridicate a șomajului.

Mesajul „*ascuns*“ al acestor teorii este acela că în abordarea imposibilității pieței muncii de a atinge automat echilibrul, se reclamă necesitatea intervenției statului. Se pare că singura soluție de a reduce șomajul este creșterea cererii efective.

PARTEA A II A - SITUAȚIA ACTUALĂ PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Capitolul 3. Indicatori statistici ai pieței forței de muncă.

Efectele crizei economico-financiare globale se resimt la nivelul întregii Uniuni Europene, dar mai cu seamă în unele state membre, printre care și România, țări care se confruntă cu probleme deosebit de grave în sfera economică, socială și implicit politică. Ca atare, remediile de contracarare și ulterior de anihilare a acestor efecte, vizează riposte, ale factorilor de decizie guvernamentali și instituționali, rapide și eficiente și în cea mai mare parte dureroase, cu mari costuri sociale, care pot duce la un „colaps social“. Dar un astfel de eveniment, poate fi evitat printr-o monitorizarea corectă și amănunțită a vieții social-economice cu ajutorul indicatorilor macroeconomici.

Prin urmare se impune acordarea unei atenții ridicate indicatorilor de bază, utilizați în analiza vieții social-economice, și anume a indicatorilor statistici specifici, relevanți, privind ocuparea, șomajul și pregătirea profesională a forței de muncă. Aceste unități de măsură au un rol major în evidențierea inevitabilelor mutații economice intersectoriale, dinspre sectorul bugetar spre cel privat, și din zona forței de muncă slab calificate spre zona înaltei calificări, conform proiecțiilor organismelor de conducere U.E. pentru perioada 2010-2020.

După cum este cunoscut, INSSE monitorizează atât prin intermediul Balanței Forței de Muncă, cât și prin intermediul anchetei sociale trimestriale - cu numele generic AMIGO - principalele aspecte privind ocuparea, șomajul și educarea/pregătirea profesională a forței de muncă din România.

La nivel internațional, avem la dispoziție un set de indicatori standardizați, care permit analiza principalelor aspecte ale ocupării și șomajului.

Se impune să fac următoarea precizare și anume că în statisticile oficiale din România nu se folosesc următoarele **rate**:

- ***rata de ocupare vizibilă a populației***, ca raport între numărul de persoane active aflate în stare de subocupare vizibilă și populația ocupată;

- ***rata integrată (compusă) a șomajului***, care se calculează ca raport între timpul de muncă disponibil al persoanelor în stare de șomaj și subocupare vizibilă și timpul de muncă total disponibil, rezultatul nu reflectă o imagine exactă, sută la sută, a ocupării, șomajului, a resurselor de muncă în general.

Noul model de ocupare, pus în evidență prin extinderea formelor particulare, atipice de ocupare (muncă cu timp parțial, partajarea locului de muncă, muncă temporară etc.), care va deveni preponderent în secolul actual, reflectă inexistența locurilor de muncă cu timp complet și reprezintă de fapt, *o alternativă la șomaj*. Din acest punct de vedere, specialiștii propun delimitări între forța de muncă care lucrează în asemenea condiții (ale noului model de ocupare) ca urmare a unor opțiuni voluntare și, respectiv, a unora involuntare.

În contextul economic actual, cei mai prestigioși specialiști în domeniu recomandă ca rata șomajului calculată după metodele cunoscute, să fie ajustată (corectată) cu ajutorul unui nou indicator: ***rata locului de muncă vacant („labour slack“)***.

Sunt necesare următoarele **ipoteze** (convenții), pentru calculul acestui indicator, rata locului de muncă vacant:

- un lucrător cu timp parțial lucrează 50% din timpul de muncă al unuia cu timp complet; în consecință, o persoană care lucrează în mod voluntar cu timp parțial reprezintă 50% din una cu timp complet; restul de 50% nu face parte din forța de muncă, nu este prezentată pe piața muncii (este inactivă) și deci nu se ia în calcul;

- persoanele care lucrează involuntar cu timp parțial sunt jumătate ocupați, jumătate șomeri; ele fac parte din forța de muncă, sunt prezentate pe piața muncii;

- șomerii care caută un loc de muncă cu timp parțial sunt în proporție de 50% pe piața muncii și de 50% în afara pieței muncii, timp în care cei care caută un loc de muncă cu timp complet sunt de 100% prezenți pe piața muncii (în calitate de șomeri, evident).

Aceste elemente, conduc la corectarea atât a numărătorului, cât și a numitorului, a raportului pe baza căruia se calculează rata șomajului în mod obișnuit.

Ajustarea ratei șomajului cu rata locului de muncă vacant oferă informații necesare elaborării cât mai corecte a politicilor de ocupare și reflectă o imagine mai reală privind ocuparea și șomajul. În același timp ar ajuta la o mai bună corelare a sistemului de formare profesională cu cerințele pieței forței de muncă.

În acest capitol am prezentat o delimitare clară a noțiunilor *populație, resurse umane, resurse de muncă și forța de muncă*.

Ocuparea forței de muncă, componentă a dezvoltării umane, este una din zonele tensionate ale economiei. Concordanța între criteriile de performanță economică și competitivitate și cele de echitate nu au fost încă realizate pe deplin. Sub numeroase aspecte s-au făcut pași importanți în ceea ce privește gestionarea și managementul pieții muncii și parteneriatul social.

În România începând cu anul 1996, cercetarea evoluției forței de muncă se realizează trimestrial, ca un proces continuu, permițând astfel obținerea de date conjuncturale asupra mărimii și structurii ofertei de forță de muncă și de evidențiere a fenomenelor cu caracter sezonier, care se manifestă pe piața forței de muncă.

Au avut loc modificări în definirea sferei de cuprindere a populației ocupate și a celei aflate în șomaj, în scopul armonizării totale cu principiile și metodologiile Uniunii Europene în domeniul statisticii ocupării; în conformitate cu ultimele reglementări ale Comisiei Europene.

În prezent, tot mai mult preocupările economiștilor și ale factorilor de decizie vizează obiectivul creșterii gradului de ocupare a forței de muncă. Creșterea gradului de ocupare contribuie, pe de o parte la asigurarea unui nivel de trai decent, iar pe de altă parte, la asigurarea unui nivel ridicat al ofertei de produse.

Pentru a putea realiza o imagine cât mai corectă a situației ocupării în România, este necesar să stabilim clar semnificația populației ocupate conform metodologiilor folosite în statisticile Institutului Național de Statistică, Eurostat și Organizației Internaționale a Muncii. Populația ocupată cuprinde persoanele care exercită o activitate ca salariați, precum și pe cei care lucrează pe cont propriu în exploatarea de tip familial sau ca auxiliari familiari; aceasta reprezintă de fapt cererea de locuri de muncă satisfăcută de ofertanții acestora.

Metodologia folosită de *Institutul Național de Statistică* pentru calculul indicatorilor cu privire la ocuparea forței de muncă corespunde cu cea folosită de *Institutul de Statistică al UE (Eurostat)* și cu punctul de vedere a *Organizației Internaționale a Muncii*, privind ocuparea.

În decursul deceniilor, pe măsura dezvoltării demografiei, sociologiei muncii și a științelor economice, analiza structurală a resurselor de muncă a devenit tot mai amplă și profundă, folosindu-se criterii variate de grupare și regrupare a forței de muncă, cele mai cunoscute criterii fiind: sectoarele social-economice (primar, secundar, terțiar), nivelul de calificare, vârsta, mediul urban sau rural, statutul profesional etc.

Capitolul 4. Strategii privind formarea și ocuparea forței de muncă

Cartea Albă privind creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă s-a emis în anul 1993, atunci când rata șomajului atingea cote îngrijorătoare în majoritatea statelor membre U.E. Obiectivul urmărit a fost strategia europeană privind economia și ocuparea forței de muncă în Europa, pe primul plan fiind ocuparea forței de muncă.

Pasul următor în domeniul ocupării este anul 1997, când statele membre au colaborat pentru elaborarea și dezvoltarea unei strategii comune în vederea ocupării, a promovării unei forțe de muncă bine instruită profesional și care se adaptează la o piață a muncii receptivă la schimbările economice, în cadrul Tratatului de la Amsterdam.

Tratatul de la Amsterdam a consfințit pentru prima dată legătura directă între ocuparea forței de muncă și economie; și tot atunci a fost inițiată Strategia Europeană pentru Ocupare (SEO), care consacră principiul colaborării între statele membre în acest domeniu.

Știm foarte bine că unul din motivele constituirii Uniunii Europene a fost acela să devină cel mai dinamic și competitiv spațiu economic, capabil să realizeze o creștere economică durabilă cu locuri de muncă mai multe și mai bune. Strategia Europeană pentru Ocupare vizează ocuparea forței de muncă din punct de vedere regional. Pentru implementarea acestei primei strategii, pentru ocupare, a fost creat un instrument financiar – Fondul Social European, care finanțează acțiunile statelor membre, care au ca scop prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, egalitatea de șanse pentru bărbați și femei, dezvoltarea durabilă și coeziunea economică.

Strategia Europeană pentru Ocupare a dobândit noi valențe pe cele trei dimensiuni: economică socială și de mediu, prin Strategia Lisabona.

Cunoscută și sub denumirea Agenda Lisabona sau Procesul Lisabona, strategia a fost adoptată de Consiliul European la Lisabona, în martie 2000, pe o perioadă de 10 ani. Obiectivul principal urmărit a fost transformarea U.E în cea mai dinamică și competitivă economie a lumii. Se încearcă reducerea decalajului economic între SUA și UE. Prin această strategie erau vizate două mari ținte: realizarea creșterii economice și crearea de locuri de muncă pe trei mari axe: *cunoașterea și inovația, crearea unui spațiu atractiv pentru investiții și forța de muncă și realizarea coeziunii sociale*, prin intermediul creșterii economice și ocupării forței de muncă.

S-a impus ca necesară alinierea politicilor în domeniul ocupării forței de muncă, a țărilor membre, într-o manieră echilibrată și în cooperare cu partenerii sociali pentru atingerea obiectivelor fundamentale stabilite: ocupare deplină, îmbunătățirea calității și productivității

muncii, consolidarea coeziunii sociale și teritoriale; politici active de formare a lucrătorilor aflați în șomaj, puțin calificați; măsuri complete pentru angajarea tinerilor, a celor din grupurile minoritare, a femeilor, pentru renunțarea la discriminări; reforma în piața muncii trebuie să asigure o balanță între cererile de locuri de muncă și o mai nouă flexibilitate și o aspirație a cetățenilor pentru o mai mare siguranță a locurilor de muncă

Reforma în domeniul ocupării a fost impulsionată de obiectivele strategice stabilite la Lisabona, având drept rezultat crearea a 5 milioane de locuri de muncă începând cu anul 2000, din care 500.000 de locuri de muncă au fost create numai în 2002, deși economia europeană era pe o pantă descendentă.

La întâlnirea de la Lisabona se hotărăște, de asemenea, ca problema ocupării forței de muncă să fie privită și din punct de vedere regional, putându-se aplica astfel Strategia Europeană pentru Ocupare, care a permis elaborarea de strategii și remedii, în concordanță cu particularitățile locale.

S-a stabilit la nivel european următoarele obiective: atingerea unei rate medii generale de ocupare de 70%, rata de ocupare a femeilor de 60%, 30% în ceea ce privește activarea șomerilor pe termen lung, 60% rata ocupării pentru persoanele vârstnice (deși în unele state membre U.E s-a atins această rată, sunt încă multe state cu valoarea acestei rate foarte scăzută, mai ales în rândul femeilor), 85% din persoanele de 22 de ani să fi absolvit ciclul superior al liceului, 13% rata de participare a adulților la învățare pe tot parcursul vieții, 10% rata persoanelor care abandonează timpuriu școala, toate acestea fiind ținte care trebuiau atinse până în 2010.

Implementarea Strategiei Lisabona în România. Strategia Lisabona în România a fost adoptată din mers, în anul 2007, odată cu aderarea la UE. Dacă la nivelul U.E, această strategie nu și-a atins scopul, este de la sine înțeles că nici în țara noastră.

În 2010, Europa nu s-a situat pe locul 1 în economia mondială, ba mai mult chiar a fost afectată substanțial de criză. Acest eșec ne determină să punem întrebări, la care trebuie să găsim răspuns: Ce se întâmplă? Unde s-a greșit? Și mai ales ce trebuie făcut?

Răspunsurile la aceste întrebări își propune să le dea Strategia Europa 2020, fără a evidenția, totuși, în mod expresiv rezultatele precedentei strategii, mai degrabă privind pozitiv spre noul deceniu. Prin urmare, strategia Lisabona se redefinește; și se încearcă explicarea neatingerii obiectivului strategiei pe seama crizei.

Pe baza analizei întreprinse de Comisia Europeană, în anul 2009, în ceea ce privește implementarea Strategiei de la Lisabona, la nivelul statelor membre U.E și a zonei euro, România a înregistrat progrese minime. Recomandarea Comisiei, la adresa țării noastre, a fost să adopte, cât mai repede măsurile de reformă structurală, pentru a asigura o competitivitate economică bazată pe productivitate ridicată, inovare și cunoaștere.

În contextul crizei economice actuale, plecând de la directivele Strategiei de la Lisabona, România va adopta măsuri, care sunt practic roțița principală a mecanismului de răspuns anticriză. Este imperios necesar a se acționa, pentru: creșterea eficienței administrației publice centrale și locale, schimbarea politicii fiscale (limitarea cheltuielilor) și introducerea unui cadru financiar pe termen mediu (programare bugetară multianuală), asigurarea calității

sistemului educațional și corelarea lui cu sistemul formării profesionale. Toate aceste soluții sunt corelate cu nevoile pieței forței de muncă.

Strategia Lisabona din anul 2000, a fost revizuită de către Consiliul European de la Bruxelles, în 22-23 martie 2005.

În țara noastră, implementarea acestei strategii s-a desfășurat pe trei etape, până în prezent:

- etapa martie 2000 – martie 2005;
- etapa martie 2005 – martie 2008;
- etapa martie 2008 – martie 2011.

În procesul de aderare la U.E, România a fost nevoită să-și coreleze politicile și acțiunile privind formarea și ocuparea forței de muncă, în baza Strategiei Lisabona, elaborând astfel o Strategie Națională pentru Ocuparea forței de muncă 2004 – 2010, dar și trei Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocupare și tot în acest scop a fost stabilit, pentru perioada 2007-2013, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU).

Subliniem câteva ipostaze, care vizează impactul strategiei, pe diferite niveluri de aplicare. Activitatea economică, la nivel macro, s-a intensificat în țara noastră, din momentul aderării, 2007, și până la finele anului 2008-2009, după care a venit criza. Un obiectiv al strategiei a fost atins, a crescut numărul locurilor de muncă, în special în ramura terțiară (financiar-bancară, IT, servicii de asigurări, activitatea de retail), dar totodată altele au dispărut. În același timp, apariția marilor lanțuri de magazine a fost în detrimentul micilor întreprinzători, mai ales că acestea au favorizat creditul cu buletinul, una din cauzele actualei crize financiare. Au crescut exponențial investițiile imobiliare cu efecte nedorite, nu s-a pus accent pe cercetare-dezvoltare, cercetarea în România devenind „cenușăreasa tranziției“; nu s-a făcut aproape nimic în politica de angajare a tinerilor, dacă avem în vedere exodul continuu de persoane calificate către Vest. Nu s-a redus datoria publică, iar în ceea ce privește reformarea sistemelor de pensie și sănătate a rămas la nivel de deziderat.

Impactul aplicării strategiei nu a fost cel așteptat. Sunt cauze obiective, care țin de mediul intern, de cel european și chiar global. Pe plan intern nu a existat o strategie la nivel național, care să urmărească atent obiectivele și realizarea acestora; menționez slaba implicare a oficialilor români în realizarea programelor europene (a se vedea absorbția fondurilor europene structurale), instabilitatea politică din această perioadă. Nici mediul european nu a fost favorabil României, putem să semnalăm: insuficiența și formalismul organelor de decizie europene (comisiile U.E) în rezolvarea problematicii în unele țări integrate (România și Bulgaria), tratarea unor state ca țări de mâna a doua în U.E (problema romilor, a aderării la spațiul Schengen), efectele dezastruoase ale crizei globale, la care adăugăm neîncrederea în eficiența monedei euro.

Efectele concrete ale Strategiei Lisabona asupra pieței forței de muncă din România sunt departe de așteptări. Am enumerat mai sus o serie de factori, printre care cei interni și cei mai importanți din punctul meu de vedere, care nu au făcut ceea ce trebuia ca țintele strategiei, mai ales cele care vizau piața muncii, să fie atinse.

Strategia Europa 2020. Consiliul European a prezentat, la 3 martie 2010, proiectul unei noi strategii economice a U.E, pe următorii 10 ani, care să înlocuiască Agenda Lisabona.

Criza economică a determinat o redefinire a obiectivelor, astfel obiectivul strategic pentru 2020 este realizarea unei creșteri suplimentare a competitivității cu 2% în următorul deceniu.

Pe agenda „Europa 2020“ sunt înscrise 3 noi formule de creștere economică:

- *Creșterea economică inteligentă* (consolidarea cunoașterii, inovație, educație, informatizare);
- *Creșterea economică durabilă* (creșterea eficienței și a competitivității);
- *Creșterea economică inclusivă* (participarea sporită pe piețele mici, noi abilități profesionale, diminuarea sărăciei).

Liniile de dezvoltare și cadrul de evaluare furnizate de Strategia „Europa 2020“ pot favoriza consolidarea integrării economiilor europene. Implementarea ținutelor stabilite necesită un efort financiar substanțial (investiții, utilizarea fondurilor europene), însă cu beneficii majore pe termen mediu și lung.

Strategia poate reprezenta pentru România un instrument important de reducere a decalajului de dezvoltare față de celelalte state membre. Pentru atingerea acestui obiectiv, este însă necesară abordarea cu responsabilitate, la nivelul autorităților naționale, a aspectelor privind raportarea/ evaluarea progreselor realizate.

De 50 de ani, Comisia Europeană depune eforturi pentru a asigura un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială, condiții de trai și de muncă mai bune și o coeziune economică și socială. În acest scop, CE adoptă legislația care definește cerințele minime aplicabile la nivelul Uniunii Europene referitoare la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum și la informarea și consultarea lucrătorilor. Statele membre transpun dreptul comunitar în legislația națională și asigură aplicarea sa, garantând un nivel uniform în ceea ce privește protecția drepturilor și obligațiilor de care beneficiază cetățenii europeni în toate țările Uniunii.

Capitolul 5 - Factorii determinanți ai ofertei de forță de muncă

Principalul factor care influențează oferta de forță de muncă este cel demografic. În prima parte a acestui capitol am analizat evoluția populației României, în perioada 2000-2011, populație în continuă scădere, afectată de fenomenul de îmbătrânire, care se manifestă în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene.

România a avut și are, în prezent, o structură a populației mai favorabilă unei dezvoltări economice de durată, comparativ cu alte țări membre U.E. Astfel, în anul 2007 tinerii reprezentau 18,4% din populația totală, iar vârstnicii 13,5%. În anul 2011, tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 19 ani reprezentau 15,15% din populația totală, pe când vârstnicii aveau o pondere de 14,93% din populația totală (comparație cu alte țări U.E în ceea ce privește populația inactivă).

Totuși, în scurt timp și în România distribuția pe grupe de vârste a populației se va modifica în sens negativ, ponderea vârstnicilor va ajunge egală cu cea a tinerilor. Populația României a pierdut 1,7 milioane de persoane în ultimele două decenii pe seama scăderii natalității și migrației.

Potrivit datelor Eurostat, între 2002 și 2009, numărul românilor emigrați în țări membre U.E a fost de aproximativ 2 milioane, vârful fiind atins în 2007, când din țară au plecat peste 500.000 de persoane. Cei mai mulți au plecat în Spania (770.000) și Italia (968.000), aceste două țări atrăgând 80% din total persoane emigrate.

Între 2002 și 2011, sporul natural a fost negativ, numărul deceselor fiind cu aproape 450.000 mai mare decât al nou-născuților.

Numărul românilor se va reduce și mai mult în următoarele două decenii, conform previziunilor realizate de specialiști, iar rata negativă de creștere se va accelera între 2030 și 2050. Persoanele în vârstă vor ajunge să reprezinte o treime din populația României în anul 2050.

O problemă importantă pe piața muncii, în România, o reprezintă rata de ocupare scăzută. La fiecare persoană care lucrează mai există o persoană care ar putea lucra, dar din diferite motive acest lucru nu se întâmplă. Este adevărat că în România ponderea persoanelor care lucrează este mai mare decât arată statisticile, o parte din acestea lucrează în economia subterană. Aceste două fenomene sunt legate atât de îmbătrânirea demografică a populației, populația vârstnică fiind mai greu adaptabilă la schimbări, găsindu-și din această cauză cu mult mai greu un loc de muncă, dar și de sistemul de învățământ, care nu este direct conectat la nevoile pieței muncii.

În aceste condiții, se așteaptă ca efectele economice ale evoluțiilor demografice proiectate să fie foarte accentuate, iar posibilitatea unei creșteri economice durabile să fie pusă sub semnul întrebării. Cauza principală o reprezintă reducerea numărului populației în vârstă de muncă și schimbarea structurii acesteia. La aceasta se adaugă schimbările în structura economiei: creșterea cererii de produse și servicii destinate persoanelor vârstnice și creșterea ocupării, în special, în sectorul terțiar.

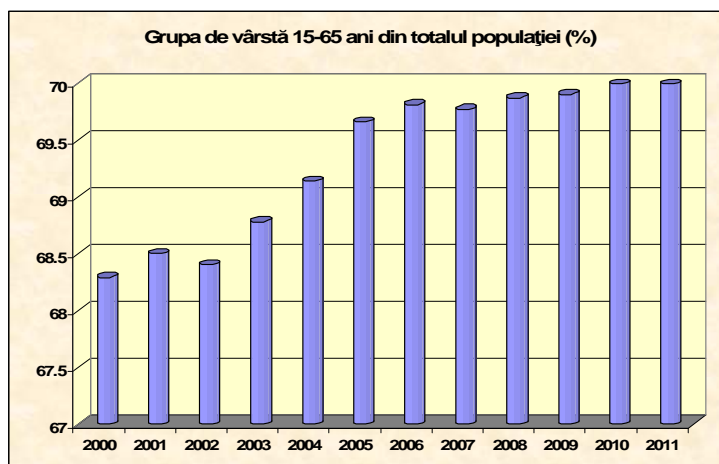
Pe termen lung, aceste noi tendințe demografice vor afecta atât sistemul educațional, în sensul reducerii efectivelor de elevi și studenți, cât și expansiunea cererii pentru servicii de sănătate și de protecție socială.

În aprecierea capacității pieței muncii este necesar să analizăm evoluția populației la grupa de vârstă 15-65 de ani din total populației, deoarece constituie sursa de alimentare a populației active. Datele prezentate în graficul nr. 5.4. surprind tendința de ușoară creștere a acestei grupe, de la 68,29 % la 69,99%, ceea ce reprezintă o creștere de 1,7 puncte procentuale. Această creștere este datorată în principal îmbătrânirii populației, fenomen care poate fi urmărit și prin analizarea ponderii tinerilor în raport cu populația totală. Eficiența utilizării acestei resurse, din punct de vedere economic, se măsoară prin rata de activitate și rata de ocupare.

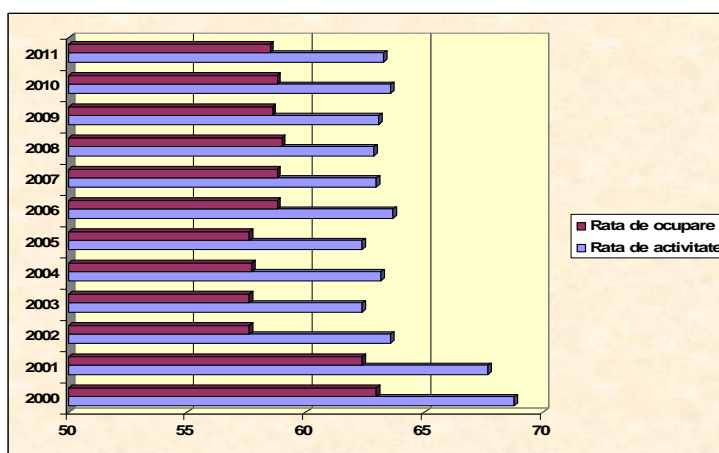
Participarea populației la forța de muncă. Procent din totalul populației de 15-65 ani

Tabel nr.5.3

Anii	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Populația 15-65 ani,din care:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rata de activitate	68.8	67.7	63.6	62.4	63.2	62.4	63.7	63	62.9	63.1	63.6	63.3
Rata de ocupare	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5



Grafic nr. 5.4. Persoane cu vârsta 15-65 ani exprimată procentual din totalul populației



Grafic nr. 5.5. Participarea populației la forța de muncă exprimată procentual din totalul populației de 15-65 ani

În graficul nr.5.5. am evidențiat o creștere a ratei de ocupare în raport cu rata de activitate în anul 2008 - datorată creșterii economice din acel an. Deși în anii de criză economică, următorii anului 2008, valorile ratelor de ocupare au stagnat în raport cu rata de activitate, acest lucru poate fi pus pe seama creșterii populației active. Scăderea ratei de ocupare a forței de muncă reprezintă efectul deteriorării mediului economic. Decalajul privind salarizarea este un factor, alături de alții, de menținere a dezechilibrului pe segmente importante ale pieței muncii și de erodare a acesteia.

Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-65 ani) a fost de 58% în trimestrul I 2012, cu 0,1 puncte procentuale mai mare față de trimestrul anterior, dar la același nivel cu trimestrul corespunzător al anului precedent. Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-65 ani) a fost de 62,9%. Gradul de ocupare era mai mare pentru bărbați (64,5%, față de 51,4% pentru femei) și pentru persoanele rezidente în mediul urban (58,1% față de 57,8% în mediul rural). Rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) a fost de 21,9%.

Un alt factor cu influență majoră asupra ofertei de forță de muncă din țara noastră îl reprezintă *fenomenul de migrare*. În prezent, în jur de 192 de milioane de oameni trăiesc în afara țării de origine, cifră ce reprezintă aproximativ 3% din populația lumii. Acesta înseamnă că una din 35 persoane din lume este emigrant.

Analiza migrației implică multe perspective. Se consideră tot mai mult că migrația este o componentă esențială și inevitabilă a vieții economice și sociale a fiecărui stat, și că o migrație menținută sub observație poate fi benefică, atât pentru individ, cât și pentru societate.

În România, numeroasele restructurări din industrie, precum și existența unei agriculturi deficitare au ridicat numărul șomerilor și i-au determinat pe cei restructurați să-și caute un loc de muncă în afara țării.

Migrația contemporană reprezintă un fenomen care se amplifică cu mare viteză, principalul motor al acesteia fiind globalizarea.

Înainte de anul 1989 se emigra în special din cauze etnice, peste 60% dintre emigranți fiind de alte naționalități decât cea română, în special germani, unguri, și evrei, țările principale de destinație fiind Germania, Ungaria, Israel, dar și Statele Unite ale Americii.

Anul 1990 reprezintă, din punct de vedere cantitativ, vârful emigrației contemporane românești. Deschiderea granițelor și plasarea evoluției țării pe o traiectorie incertă au determinat aproape 100.000 de români să părăsească țara. Migrația ilegală s-a dezvoltat pe parcursul anilor '90, când un număr din ce în ce mai mare de români a încercat să ajungă în țările Uniunii Europene, în căutarea unui loc de muncă pe piața neagră sau chiar să se implice în alte activități ilegale. În anul 2002, migrația ilegală a depășit cu aproximativ 20-30 % migrația legală.

Migrația pentru muncă, temporară sau circulatorie, a devenit în ultimii ani o componentă importantă a migrației românești. În acest moment există circa 3 milioane de români angajați în străinătate în activități ne-sezoniere, ceea ce reprezintă aproximativ 12% din populația României.

Profilul actual al românului care migrează pentru muncă, conform Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă, este muncitor cu un nivel mediu sau scăzut de calificare, cu vârsta cuprinsă între 25 și 35 de ani, provenind din centrul, vestul, sudul și sud-estul țării. Grupul de Economie Aplicată estimează că 50% dintre românii care au migrat provin din zonele rurale și 21,5% din orașele mici. Potrivit rezultatelor unei anchete realizate pe un eșantion reprezentativ de către Fundația pentru o Societate Deschisă în zonele urbane, 22% dintre cei care primesc bani de la rudele lor care lucrează în străinătate îi investesc în construcția de case 11%, în începerea unei afaceri 4%, în achiziționarea de echipamente 3%, și în cumpărarea de terenuri 3%.

Cel mai important deficit de forță de muncă se localizează în acele regiuni în care există cele mai ridicate rate de migrație. Astfel, migrația populației tinere din anumite localități pune în pericol funcționarea mecanismelor tradiționale de solidaritate inter-generațională de la nivel comunitar, agravând o serie de probleme sociale. Doar orientarea către investiții în economia locală sau inițierea unor afaceri pe cont propriu ar contribui la dezvoltarea mediului de afaceri, producând dezvoltare locală/comunitară de o manieră sustenabilă.

Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă a apreciat că în anul 2011, din totalul numărului de emigranți, 57% sunt femei, deci un număr important de copii sunt lăsați acasă, fapt ce poate avea consecințe negative asupra evoluției lor ulterioare, în special asupra stării lor de sănătate fizică și psihică. Mulți au ajuns în centrele de plasament sau chiar pe străzi.

Alegerea unui loc de muncă în străinătate a influențat indicatorii pieței muncii prin scăderea ratei șomajului și a ratelor de participare la forța de muncă.

Migrația forței de muncă înalt calificate afectează în mod diferit țările care se confruntă cu un astfel de fenomen. În momentul de față, la nivel mondial, există o cerere din ce în ce mai mare de personal înalt calificat, iar faptul că specialiștii de top ai Europei aleg să emigreze cu precădere către Canada și SUA, reprezintă una din problemele cele mai importante cu care se confruntă Europa.

Deși mulți indivizi bine calificați aleg să trăiască și să muncească în alte țări decât cea natală, fie în căutarea unor venituri mai bune, fie a unor condiții de viață mai bune, ei nu reușesc neapărat să accedă la ocupațiile anterioare emigrării, sau, pur și simplu, să desfășoare alte ocupații. Acest fenomen a primit denumirea de *irosire a inteligenței*. În ultimii ani, în dezbaterile internaționale pe această temă a început să fie utilizat un alt concept, și anume acela de schimb de specialiști (brain exchange).

România are un potențial uman cu o pregătire generală superioară altor țări cu statute socio-profesionale diverse. În numeroase domenii științifice, țara noastră dispune de specialiști de valoare, care au adus și aduc contribuții de vârf pe plan intern și internațional și în directă legătură cu această situație, pe de altă parte, forța de muncă apare astăzi cu o structură relativ distorsionată insuficient adaptată condițiilor economice. Adâncirea crizei economice, spectrul șomajului, lipsa mijloacelor de subsistență, generatoare de grave tensiuni sociale, influențează, uneori, decisiv participarea forței de muncă la mișcarea și, mai ales, la migrația internațională.

În ceea ce privește dispoziția spre migrație temporară a forței de muncă se impun următoarele observații: în ultimii ani în special, în cele mai multe cazuri, de regulă, oferta românească de capital uman depășește cererea angajatorului străin, preselecția, selecția și angajarea devenind din ce în ce mai severe și chiar discriminatorii; predomină cererea pentru activități care necesită forță de muncă cu calificare medie sau chiar cu calificare redusă/semicalificată, dar cu putere de muncă mare, în genere tineri și lucrători până la 40 de ani.

În prezent șansele de afirmare în străinătate le au în cea mai mare măsură tinerii cu pregătire în domenii concurențiale de vârf, motiv pentru care proporția persoanelor migrante în segmentul de populație respectiv va fi mai ridicat. În mod evident, capacitatea insuficientă a autorităților române de a gestiona fenomenul migrației au condus la creșterea îngrijorătoare a migrației fără forme legale.

În conformitate cu legislația europeană, libera circulație a lucrătorilor este un drept fundamental. Astfel articolul 39 al Tratatului Comunității Europene stipulează faptul că cetățenii UE au dreptul să-și caute un loc de muncă pe teritoriul unui alt stat membru, să lucreze și să locuiască în alt stat membru, precum și să beneficieze de șanse egale în privința accesului la locurile și condițiile de muncă. Majoritatea lucrătorilor migranți au acces la cele mai scăzute salarii de pe piața de muncă respectivă, ceea ce le afectează standardul de viață în țara de destinație. În unele cazuri, calitatea vieții migranților în țara de destinație se dovedește a fi inferioară celei pe care aceștia o aveau înainte de a părăsi România. În unele situații, migranții reveniți în țară întâmpină dificultăți cu privire la reintegrarea lor socială și/sau re-

intrarea pe piața muncii. Așadar, migrația pentru muncă în străinătate produce dezvoltare umană sustenabilă atunci când este asociată cu o ocupare de calitate.

Poziționare geografică, precum și faptul că țara noastră a aderat, la 1 Ianuarie 2007, la Uniunea Europeană, constituie unul din motivele de bază pentru care România se va transforma, în viitorul apropiat, dintr-o țară preponderent de tranzit într-una de destinație pentru migrații economice din Estul continentului și Sudul asiatic.

Cetățeni din state UE, după țara de origine

Tabel 5.7.

Tara	30.06.2012	%
ITALIA	9546	22,22%
GERMANIA	6919	16,11%
FRANTA	5319	12,38%
UNGARIA	3448	8,03%
AUSTRIA	2715	6,32%
MAREA BRITANIE	2263	5,27%
BULGARIA	2139	4,98%
GRECIA	1904	4,43%
SPANIA	1519	3,54%
POLONIA	1249	2,91%
Alte tari	5932	13,81%
Total	42953	100,00%

Milioane de români caută de lucru în străinătate, iar țara are dificultăți în a găsi lucrători pentru a ocupa locurile de muncă în anumite sectoare. În România există o infuzie prea mică de forță de muncă străină pentru a acoperi necesarul în unele companii. Decât să aștepte întoarcerea celor peste două milioane de români din Occident, companiile românești au decis că este mai bine să apeleze la forța de muncă din Asia. Specialiștii susțin că, în următorii ani numărul străinilor care își vor căuta un loc de muncă în țara noastră va crește.

Piețele muncii din noile state membre U.E pot nedumeri pe cineva din afară. Chiar dacă ratele șomajului sunt scăzute (aproximativ 5,5% România) sau ridicate (peste 15% în Polonia), lipsa forței de muncă se resimte în întreaga economie.

În contextul fenomenului de îmbătrânire demografică, al migrației internaționale și al crizei economice, am constatat că piața muncii în România este într-un fel paradoxală, întrucât are un deficit de forță de muncă, dar și un rezervor uriaș în mediul rural, pe care însă nu îl folosește. Deficitul de forță de muncă poate afecta direct dezvoltarea firmelor prin reducerea capacității acestora de a răspunde cererii existente pe piață, dar și indirect, printr-o creștere a fluctuației personalului și ca atare o mărire a costurilor legate de forța de muncă. Dar concomitent poate contribui la o sporire a gradului de tehnologizare, care va genera o creștere a productivității și a calității produselor, determinând firmele să fie mai competitive, atât pe plan intern cât și internațional. În ceea ce privește forța de muncă neutilizată din mediul rural, soluția ar fi înființarea de întreprinderi mici și mijlocii, care să se ocupe de procesarea produselor agricole. Punerea în practică a acestei propuneri ar avea un dublu efect: pe de o parte s-ar absorbi o mare parte din forța de muncă din rural și ar permite o absorbție superioară a fondurilor structurale.

Capitolul 6. Situația actuală privind folosirea forței de muncă în România

Participarea populației la forța de muncă a țării și utilizarea acesteia rezultă din conexiunea: populația totală - populația în vârstă de muncă - populația activă - populația ocupată - șomeri. Populația în vârstă de muncă se stabilește prin legislația muncii și reprezintă ofertă potențială de forță de muncă pe care o realizează populația economiei naționale, în fiecare an, în vederea desfășurării activităților din toate domeniile societății.

Începând cu anul 1992, populația în vârstă de muncă a fost considerată populația, de ambele sexe, având o vârstă de 16-64 ani, în prezent fiind cuprinsă între 15-65.

Participarea populației la forța de muncă a României, 2000-2011

Între anii 2000-2011, populația în vârstă de muncă s-a modificat în mărime absolută (cu

Anul	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Populația totală (mii pers)	22455	22430	21833	21772	21711	21658	21610	21565	21528	21498	21462	21413
Populația în vârstă de muncă (mii pers)	15230	15276	15.326	14933	14963	15021	15035	15046	15042	15028	14999	14968
Pondere din populația totală (%)	67.82	68.11	70.20	68.59	68.92	69.36	69.57	69.77	69.87	69.90	69.89	69.90
Populația activă (mii pers)	11444	11349	10377	9841	9902	9819	10019	9994	9944	9924	9964	9868
Pondere din populația în vârstă de muncă (%)	75.14	74.29	67.71	65.90	66.18	65.37	66.64	66.42	66.11	66.04	66.43	65.93
Structura populației totale (%)												
Populație activă (%)	50.96	50.60	47.53	45.20	45.61	45.34	46.36	46.34	46.19	46.16	46.43	46.08
Persoane ocupate (%)	47.44	47.27	43.93	42.05	41.93	42.08	42.99	43.37	43.52	43.00	43.05	42.67
Șomeri (%)	3.52	3.33	3.60	3.15	3.68	3.25	3.37	2.97	2.68	3.17	3.38	3.41
Persoane inactive (%)	30.4	31.7	35.8	36.6	36.1	37.7	36.4	37	37.1	36.9	36.4	36.7
Rata de participare la forța de muncă a populației în vârstă de muncă (15-65 ani) (%)	75.14	74.29	67.71	65.90	66.18	65.37	66.64	66.42	66.11	66.04	66.43	65.93

262 mii persoane) și a reprezentat între 75,14% - 65,93% din populația țării (tabelul nr. 6.1).

Populația activă disponibilă (populația ocupată împreună cu numărul șomerilor) a cunoscut o evoluție relativ constantă în perioada 2002-2011 (în jurul valorii 10000 mii persoane și 46% din populația totală), așa cum reiese din tabelul nr. 6.1., atât ca mărime absolută cât și ca pondere, față de populația totală și populația în vârstă de muncă.

Astfel, în anul 2000, populația activă reprezenta 50,96% din populația țării, iar în anul 2011, reprezenta 46,08% din populația țării. Participarea populației la activitatea economică constituie o latură a contribuției potențialului uman la constituirea forței de muncă din țara noastră. Pe sexe, populația masculină în vârstă de muncă a avut în perioada analizată, 2000-2011, o evoluție ascendentă, astfel că, dacă în anul 2000 ponderea din populația totală în vârstă de muncă era de 75.14%, în anul 2011, același indicator, avea valoarea de 53.1%. Evoluția populației feminine, în vârstă de muncă, în aceeași perioadă, a prezentat o evoluție descendentă, iar ca pondere din totalul populației feminine a reprezentat între 40.26% (în anul 2000) și 40.19% (în anul 2011).

Din populația totală a țării, în 2011, 36,7% sunt persoane inactive, iar persoanele active au o pondere, pe totalul economiei naționale, de 46,08%. De asemenea, la nivel național sunt

3,41% persoane aflate în șomaj, iar 42,67% sunt persoane ocupate. Aceasta înseamnă că resursele de muncă ale României sunt reprezentate cu valori sub jumătate din populația țării.

După statutul profesional, populația activă, la începutul anului 2011, era alcătuită din salariați (64,9% din populația activă), patroni (1,2%), lucrători pe cont propriu (21,9%), lucrători familiali (17,6%), ș.a.

În trimestrul I al anului 2012, populația activă a României era de 9759 mii persoane, din care, 9019 mii persoane erau ocupate și 740 mii persoane erau șomeri.

Concluziile care se desprind din transformarea unei părți a populației în resurse de muncă potențiale și disponibile ar putea să fie enunțate astfel:

- Descrescerea numărului populației României a afectat resursele potențiale de muncă, populația activă și populația ocupată, acestea diminuându-se în valoare absolută. În schimb, în perioada analizată 2000-2011, se constată menținerea aproximativ constantă, cu mici fluctuații, atât a populației active, cât și a populației ocupate, exprimate relativ la numărul populației. Dacă această stare a populației va continua, va afecta pentru o lungă perioadă de timp capacitatea productivă și de progres economico-social al țării. Consecința, din perspectiva participării pe piața forței de muncă, creșterea numărului de pensionari, concomitent cu o scădere a celor care muncesc, care va exercita asupra celor angajați presiunea unei rate de dependență extrem de ridicate.

- Raportul dintre populația inactivă și populația activă a continuat să se deterioreze ușor, deși au scăzut, numeric și ca pondere, persoanele inactive în raport cu persoanele active - acest raport este unul supraunitar. Aceasta înseamnă că peste jumătate din populația României este inactivă din punct de vedere economic, sau la o persoană activă revin 1,25 persoane inactive și la o persoană ocupată revin 1,35 persoane inactive. Dacă la persoanele inactive adăugăm și șomerii, rezultă că la o persoană ocupată ce încasează venituri din activitatea desfășurată revin 1,43 persoane care nu au nici un fel de venit. Redresarea situației ar rezulta din creșterea natalității, pe fondul relansării creșterii economice și a menținerii acesteia o lungă perioadă de timp (creștere și dezvoltare economică durabilă), sporirea gradului de atragere a resurselor de muncă potențiale la activități economico-sociale și, în special, creșterea productivității populației ocupate, prin care se creează efectiv bunurile și serviciile necesare dezvoltării umane.

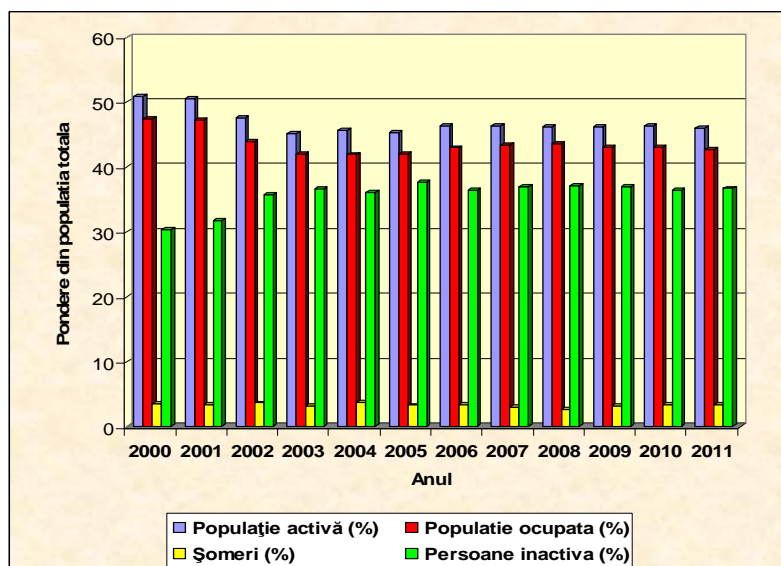
- Se manifestă din plin fenomenul subutilizării resurselor de muncă, deci, a celui mai important element al oricărei activități economico-sociale. Chiar dacă în populația în vârstă de muncă sunt cuprinse și persoane care efectiv nu pot să aducă venituri (elevii care au împlinit vârsta de 16 ani, studenții, personalul casnic, persoanele întreținute, persoanele cu incapacitate de muncă, ș.a.), acestea deținând câteva procente din totalul populației în vârstă de muncă, tot rezultă un grad ridicat de neutralizare a potențialului de muncă al țării. Fenomenul subutilizării resurselor de muncă mai este susținut și de alte argumente de ordin statistic, cum ar fi rata de participare la forța de muncă a populației în vârstă de muncă și rata de ocupare a resurselor de muncă; prima a înregistrat o scădere până în 2005, cu un vârf maximal înregistrat în anul 2006 (66.64%), și cu o tendință descrescătoare a perioadei imediat următoare (2007-2011), astfel încât în 2011 s-a înregistrat o rată de 65.93%, iar cea de a doua, în perioada 2000-2005 a cunoscut o scădere de la 63% la 57.6%, rămânând constantă în anii

2006, 2007, și anume de 58.8%, cu o valoare maximală în anul 2008 (59.0%). În trimestrul I 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-65 ani) a fost de 58.0%, cu 0.5% mai mică decât cea înregistrată în 2011. Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 62.3%, la o distanță de 7,7 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020.

- Se manifestă distorsiuni în privința ratei de participare la forța de muncă a populației; rata de participare a tinerilor (15-24 ani) s-a menținut aproape constant, între 22,7% (2007) și 24,3% (2010) sub nivelul ratei medii pe țară și a ratei de participare a vârstnicilor (de 41,1% în anul 2010). Această rată este privită de specialiști ca reprezentând potențiala populație activă.

O atenție deosebită am acordat **populației ocupate în perioada 2000-2011**.

În contextul procesului de tranziție economică, piața muncii din România a suferit transformări semnificative sub aspectul volumului și structurii principalilor indicatori de forță de muncă. Acest proces s-a caracterizat prin reducerea populației active și a populației ocupate, prin menținerea la valori relativ constante a ratei șomajului. Criza financiară însă, care a debutat începând, mai ales, din a doua jumătate a anului 2008, a avut efecte asupra structurii forței de muncă, aducând concomitent cu reducerea populației ocupate o accentuare a fenomenului de șomaj.



Grafic nr. 6.1. Structura populației totale între anii 2000– 2011

După cum putem observa din graficul nr. 6.1., în anul 2011, populația ocupată totală cuprindea aproximativ 9138 mii persoane, reprezentând 42,67% din populația totală. Evoluția populației ocupate din România urmează trendul descrescător al populației totale, ca urmare a accentuării procesului de îmbătrânire demografică și a scăderii natalității.

După o creștere continuă înregistrată în perioada 2005-2008, din anul 2009 populația ocupată a început să scadă, ajungând în anul 2011 la cea mai mică valoare înregistrată (9138 mii persoane). Cauzele acestei evoluții sunt scăderea populației, dar și efectele crizei actuale, prin reducerea unor activități.

În ceea ce privește componentele populației active, în perioada 2000-2011 scăderea cea mai puternică o înregistrează populația ocupată, față de scăderea pe care înregistrează

numărul șomerilor. Aceasta se poate întâmpla și pentru că cei care ies din rândul șomerilor nu sunt neapărat reangajați. Este posibil ca aceștia să nu mai declare că sunt șomeri și fie să renunțe la căutarea unui loc de muncă, fie să se angajeze la negru. Amploarea economiei subterane și munca la negru au luat proporții îngrijorătoare în România, ce pun în pericol echilibrele macroeconomice și macrosociale. Angajații din România aleg munca la negru, în special din cauza taxelor și contribuțiilor ridicate pe care trebuie să le plătească și pentru că nu există un mecanism viabil de penalizare a acestor situații. Lucrătorii nu reușesc să vadă legătura dintre contribuțiile la asigurările sociale și beneficiile obținute, și de multe ori sunt nemulțumiți de calitatea slabă a serviciilor publice, astfel aleg ocuparea informală.

Structura populației ocupate pe grupe de vârstă în anul 2011 sugerează ponderea cea mai ridicată a populației ocupate cu grupa de vârstă 25-54 de ani (84,7% pt. populația ocupată cu vârsta între 25-54 de ani în mediul urban, respectiv, 66,7% în mediul rural).

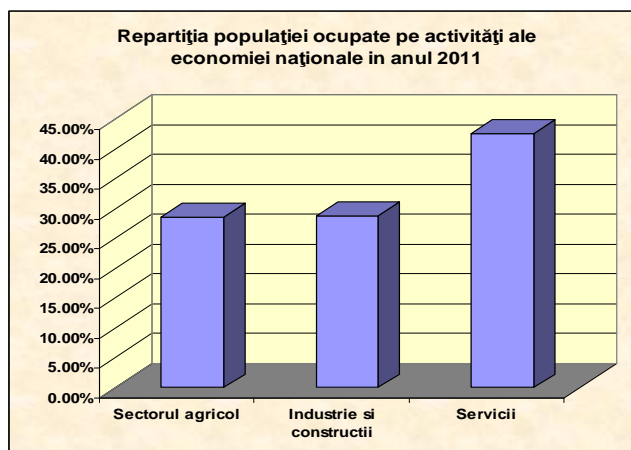
De asemenea se constată o evoluție ascendentă a populației ocupate cu grupa de vârstă cuprinsă între 55-65 de ani, de la 4,5% în anul 2000 în mediul urban la 9,6% în anul 2011 în mediul urban. La această grupă de vârstă, 55-65 de ani, fac precizarea că România și Portugalia sunt singurele țări ale Uniunii Europene care au redus în ultimii 10 ani numărul persoanelor vârstnice angajate, potrivit unui raport Eurostat. Cei mai activi cetățeni ai Uniunii Europene din categoria 55-65 de ani sunt locuitorii Suediei. Ei sunt urmați de germani, danezi și britanici. Un salt remarcabil l-a făcut Bulgaria, ajungând în prezent la un procent de 43,5% populație vârstnică angajată în prezent. Efectul direct, pozitiv este întărirea pieței forței de muncă, care susține capacitatea țărilor respective de a acoperi fondul de pensii. În România însă, criza financiară și nesiguranța economică a dus la reducerea numărului de persoane de peste 55 ani de pe piața forței de muncă. Dacă în anul 2000, 50% dintre persoanele vârstnice aveau un loc de muncă, în prezent doar 41% lucrează.

Evoluțiile prezentate mai sus se datorează fenomenului de îmbătrânire demografică. Se observă o descreștere pronunțată în ceea ce privește grupa de vârstă 15-24 de ani care avea 9,6% din populația totală ocupată în mediul urban în anul 2000, respectiv, 5,3% în anul 2011, în mediul urban. Această evoluție negativă, dar cu o pantă mai puțin abruptă, se înregistrează și pentru mediul rural: 12,9% în anul 2000, respectiv, 10% în anul 2011. De aceea putem afirma că ponderea redusă a populației ocupate cu vârste între 15-24 de ani este rezultatul reducerii natalității, dar și al implicării tinerilor în activități educaționale, în ultimii ani prelungindu-se perioadele de studiu.

Dacă analizăm **structurile ocupării pe sectoarele de activitate** (agricultură, industrie și servicii, graficul nr. 6.2) observăm o pondere ridicată a populației ocupate în agricultură, în condițiile unei contribuții foarte reduse a acestui sector la PIB. În ultimii ani populația ocupată în agricultură s-a redus, însă ponderea acesteia rămâne ridicată în raport cu rezultatele obținute și cu eficiența înregistrată, ceea ce reflectă o rămânere serioasă în urmă, conform standardelor europene.

Totuși, scăderea populației ocupate în agricultură nu poate fi considerată una reală, deoarece o mare parte din populația care muncește în acest sector, ca lucrători pe cont propriu, nu este înregistrată ca angajată. Piața forței de muncă din agricultură se deosebește foarte mult de cea din sectoarele industriale sau cea a serviciilor din cauza specificității sectorului ce

constă în activitățile sezoniere, lipsa alternativelor ocupaționale, nivelul de dezvoltare al agriculturii. În general, caracterul sezonier al producției agricole, condițiile climaterice, precum și accesul dificil al fermierilor la resursele financiare oferite de piețele de capital (burse de valori, bănci comerciale) și atragerea redusă a fondurilor europene au condus la menținerea agriculturii românești la un nivel redus de eficiență. De exemplu, în anul 2008, populația ocupată în agricultură era de 27,6%, iar valoarea adăugată a sectorului la PIB era de doar 7,54% (tabelul nr.6.3). În anul 2009, populația ocupată în agricultură crește (față de anul 2008) la 28,7%, pe fondul crizei economice care face ca agricultura să devină un tampon ocupațional, care absoarbe surplusul forței de muncă disponibilizată în alte sectoare, ca în 2010 populația ocupată în agricultură să ajungă la aproximativ 30,1%, însă a scăzut la 28,6% în anul 2011. Cu toate acestea contribuția sectorului la PIB, analizată fiind valoarea adăugată brută, este în scădere, ajungând la valoarea de 7,2%. În ceea ce privește evoluția ponderii populației ocupate în industrie se poate constata o ușoară creștere a acesteia în ultimii ani, de la 28,3% în 2008 la 28,5% în 2009, 28,7% în 2010 și 28,8% în anul 2011. Și valoarea adăugată a sectorului industrial la PIB cunoaște o puternică descreștere, în anul 2009 (25,23%) față de 2008 (37%) și o creștere semnificativă în 2011 (27,50%) față de 2010 (26,20%) deși în perioada 2000-2008 a scăzut în special ca urmare a realizării unor reforme ineficiente în industrie.



Grafic nr. 6.2. Repartiția populației ocupate pe activități ale economiei naționale în anul 2011

Repartiția populației ocupate pe activități ale economiei naționale (grafic 6.2) arată că 28,6% din totalul persoanelor ocupate erau concentrate în sectorul agricol, 28,8% în industrie și construcții, iar 42,6% în servicii. În activitățile neagricole erau ocupate 6,525 milioane persoane, ponderi semnificative în rândul acestora fiind deținute de cele care își desfășurau activitatea în industria prelucrătoare (25,6%), comerț (17,9%) și construcții (10,4%).

Comparativ cu anul 2010, a scăzut semnificativ numărul persoanelor care și-au desfășurat activitatea în agricultură, silvicultură și pescuit (-167.000 persoane), dar și al celor care au lucrat în construcții (-24.000 persoane), în energie electrică (-11.000 persoane), în industria extractivă și transport și depozitare (ambele cu -10.000 persoane).

Într-adevăr, se observă, după cum am arătat în graficul nr. 6.2., o creștere a populației ocupate în sectorul servicii, acest sector având cea mai mare contribuție la PIB (față de

celălalte sectoare). Însă această dezvoltare a sectorului nu s-a realizat în același mod în care s-a manifestat în țările dezvoltate. Conform tendințelor mondiale, dezvoltarea economică presupune orientarea către servicii cu pregătire superioară, însă în România ultimilor ani s-a dezvoltat sectorul serviciilor ce utilizează munca slab calificată. Creșterea contribuției sectorului servicii la PIB are la bază dezvoltarea serviciilor financiare, comerciale și a celor fără calificări superioare.

Valoarea adăugată (%din PIB) în România, în perioada 2000-2011

Tabel nr. 6.3.

An/Sector	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
VA agricultură (%)	11,1	13,3	11,4	11,7	13	10.14	10.51	8.78	7.54	7.16	7.14	7.84
VA industrie (%)	27,3	27,7	28,1	27,3	27,0	34.97	37.42	35.3	37	25.23	26.2	27.5
VA servicii (%)	46,3	44,5	45,3	44,7	44,1	54.89	52.07	55.92	67.63	66.88	66.66	66.56

Sectorul construcțiilor a fost în perioada 2005-2008 unul dintre cele mai dinamice din țară, la fel s-au înregistrat creșteri ale populației ocupate în activități precum comerțul, hoteluri și restaurante, tranzacții imobiliare și alte servicii, intermediari financiare etc. Dar criza economică a lovit cel dintâi acest sector, astfel că valoarea adăugată (% din PIB) a scăzut cu 13,3% în anul 2009, respectiv, cu -10,7% în anul 2010, iar în anul 2011 cu 1,1% în raport cu anul 2010.

Formarea VAB pe sectoare mari de activitate conform Eurostat (% din valoarea adăugată brută) – 2010

Tabelul nr.6.4.

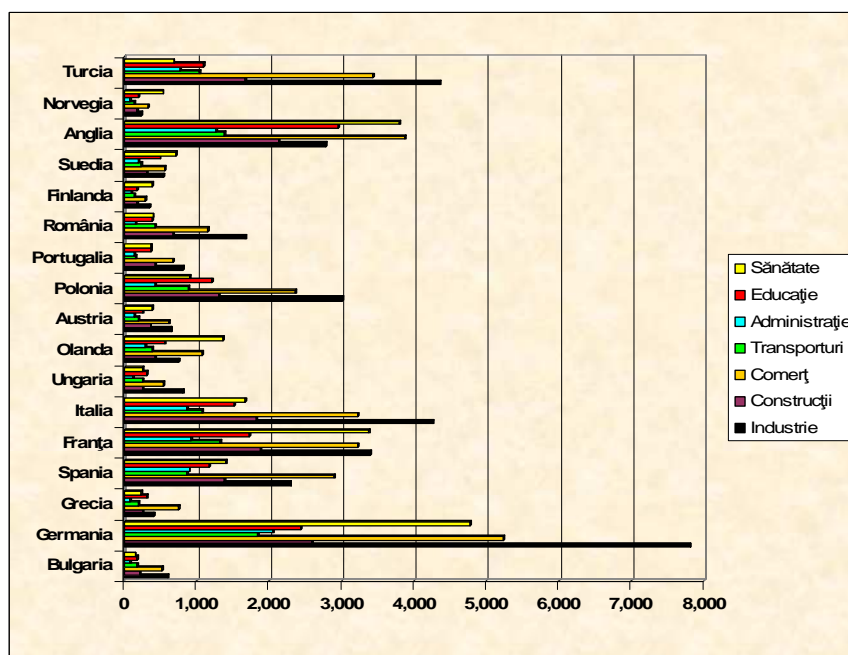
Țara	Agric. Ind.	Constr.Comerț	Servicii întrep./fin.	Alte servicii		
EU 27	1,7	18,8	6,0	20,8	29,0	23,8
Eurozona	1,7	18,6	5,9	20,5	29,3	24,0
Belgia	0,7	16,6	5,3	21,8	30,3	25,3
Bulgaria	5,3	23,2	8,1	23,6	23,6	16,3
Cehia	2,4	30,5	7,2	24,0	18,4	17,5
Danemarca	1,2	17,8	4,3	20,7	26,8	29,3
Germania	0,9	23,7	4,1	17,2	30,5	23,6
Estonia	3,5	22,7	5,7	25,2	23,8	19,1
Irlanda	1,0	26,3	5,6	17,2	27,2	22,8
Grecia	3,3	13,8	4,1	33,3	20,5	25,1
Spania	2,7	15,6	10,1	25,3	22,8	23,5
Franța*	1,8	12,5	6,5	19,2	34,1	27,0
Italia	1,9	19,4	6,0	22,2	28,4	22,2
Cipru	2,3	9,2	7,2	25,5	29,9	25,9
Letonia	4,1	16,8	5,0	30,2	23,6	20,2
Lituania	3,4	22,3	5,7	33,5	16,1	19,1
Luxemburg	0,3	8,1	4,9	22,1	48,4	16,2
Ungaria	3,5	26,8	4,0	20,4	23,3	22,1
Malta	1,9	15,8	3,5	23,6	24,9	30,3
Olanda	1,9	18,4	5,3	20,5	27,7	26,1
Austria	1,5	22,3	6,9	23,3	24,1	21,9
Polonia	3,5	24,6	7,1	27,5	18,2	19,2
Portugalia	2,4	17,0	6,0	25,5	23,1	26,0
ROMÂNIA	6,7	29,7	10,0	23,8	15,7	14,1
Slovenia	2,4	24,3	6,7	22,2	23,4	21,3
Slovacia	3,8	25,8	9,0	24,2	19,1	18,0
Finlanda	2,9	22,3	6,6	19,8	24,1	24,2
Suedia	1,9	21,1	5,5	19,6	24,6	27,4
Marea Brit.	0,7	15,7	6,1	20,6	33,7	23,2
Islanda*	7,1	20,3	5,0	18,4	25,7	23,7
Norvegia	1,6	35,7	4,9	15,3	19,7	22,8
Elveția	1,1	21,0	5,7	22,0	23,6	26,5
Croația	5,5	19,0	6,7	22,8	27,3	18,7
Macedonia*	11,2	21,5	5,9	25,3	15,7	20,4
Turcia	9,4	21,5	4,6	30,1	22,2	12,3

Datele din tabelul nr. 6.4. vin să întărească și mai mult opiniile specialiștilor, exprimate în literatura economică, că în general dinamica pe termen lung a economiilor naționale se caracterizează prin creșterea ponderii sectorului terțiar atât în PIB cât și în totalul forței de muncă, aceasta semnificând tranziția de la o economie slab dezvoltată la una dezvoltată. Contribuția sectorului serviciilor la formarea PIB-ului este folosită deseori ca și criteriu de analiză a decalajului între țări din punct de vedere al dezvoltării economice. Procesul de transformare a structurii economice a condus la modificări esențiale în structura profesională a populației. Au avut loc pierderi masive de locuri de muncă în industrie, care au fost doar parțial compensate de locurile de muncă nou apărute în domeniul serviciilor și în ramurile industriale care s-au regenerat. Șomajul nu poate fi însă cuantificat cu exactitate, scăderea numărului de locuri de muncă fiind însoțită de o activitate importantă la nivelul economiei subterane, de forme hibride de activitate oficială și neoficială, ceea ce îngreunează desfășurarea unei analize concrete asupra pieței muncii.

În agricultură, România are de departe cele mai multe locuri de muncă, respectiv 28,6% din total, urmată la distanță de Polonia (12,7%) și Grecia (12,4%). La polul se află Marea Britanie, Malta și Luxemburg, cu cel mult 1,2% dintre angajați în sectorul agricol.

Principala concluzie este că aproape 70% dintre persoanele angajate din U.E lucrau în sectorul serviciilor în 2011, față de 62% în 2000. În România, procentul persoanelor care activează în servicii de piață sau de alt tip este de 42,6%, țara noastră fiind depășită clar de Bulgaria, cu 63,4% dintre angajați în servicii. La polul opus se află Luxemburgul, cu 85,4% din angajați în servicii.

În ceea ce privește sectorul industrial, unde extremele sunt Luxemburg (13,4%) și Cehia (38,4%), România se află la un nivel mediu, cu 28,8% lucrători în domeniu.



Grafic nr. 6.4. Număr de salariați în diverse sectoare în anul 2011, în spațiul U.E și țări candidate

Distribuție salariați în sector bugetar/privat, în perioada 2005-2011

Tabel nr. 6.6.

An/Sector	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bugetar (%)	14.19	14.33	14.82	15.73	15.05	14.48	27,6
Privat (%)	85.81	85.67	85.18	84.27	84.95	85.52	72,4

Ca în orice economie de piață, sectorul privat angajează cea mai mare parte a forței de muncă salariate. În anul 2011, ponderea salariaților din sectorul privat a fost de 72,4%, în scădere față de anul 2010 cu aproximativ 13% puncte procentuale (tabelul nr. 6.6.).

Ponderea ocupării în sectorul privat se menține în ultimii 4 ani ai perioadei analizate (2008-2011) în jurul valorii de 80%. În anul 2011, din totalul populației ocupate în sectorul privat, 65,2% își desfășurau activitatea în industrie, construcții și servicii, față de 63,2% în anul 2010 (conform datelor din tabelul nr.6.6. și graficul nr. 6.4.).

Măsurile dure adoptate în vederea stabilizării macroeconomice, între care se detașează mărirea TVA-ului de la 19% la 24% și reducerea nivelului salarizării cu 25% în sectorul bugetar, au afectat și piața forței de muncă, care este o piață derivată, primind influențele celorlalte piețe. Astfel, aceste măsuri au influențat negativ consumul și cererea internă, implicit și ocuparea în sectorul privat.

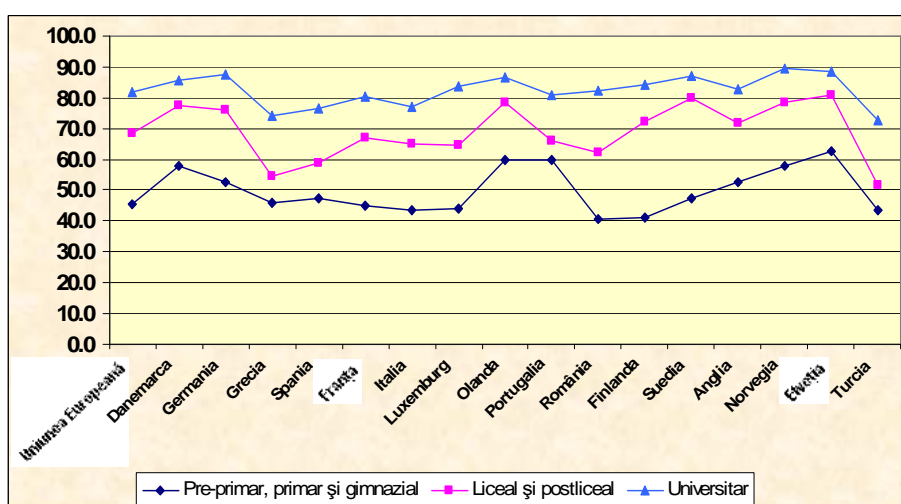
În ceea ce privește populația ocupată după nivelul de instruire, aceasta cunoaște o creștere a ponderii celor cu instruire superioară, precum și a celor cu studii liceale și profesionale. Chiar dacă a scăzut ponderea celor cu grad de instruire primar și/sau fără școală absolvită (6%) și gimnazial (18,7%) din totalul populației ocupată, aceasta este încă ridicată în România (24,7%). Ponderile cele mai mari revin persoanelor cu studii superioare (82.1%), urmate de cele liceale și postliceale cu pondere de 62.3%.

La nivelul anului 2011 erau ocupate 82,1% dintre persoanele cu nivel superior de educație, 62,3% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și doar 40.5% dintre persoanele cu nivel scăzut de educație. În ceea ce privește ocuparea la nivelul de educație superior nu au fost înregistrate discrepanțe semnificative pe sexe și medii, însă în cazul persoanelor cu nivel mediu de educație s-a înregistrat o ocupare mai mare în mediul rural și în rândul bărbaților, iar persoanele cu un nivel scăzut de instruire au fost ocupate în special în mediul rural. Astfel, deși există unele disfuncționalități la nivelul pieței muncii în ceea ce privește corelarea programelor educaționale cu cerințele pieței muncii, absolvenții de studii superioare au mai multe șanse de a se integra pe piața muncii.

În medie în Uniunea Europeană, 31 din totalul adulților au terminat cel puțin școală primară sau gimnazială, 46% nivelul liceal și 23% au studii universitare. În România numai 12% din totalul populației cu vârste între 15-65 ani absolviseră studii universitare în 2010. Începând cu 2004 creșterea populației cu studii superioare a fost de 3 pp atât în Uniunea Europeană, cât și în România. Diferența care atrage atenția este că în Uniunea Europeană populația cu studii terțiare are o pondere de două ori mai mare decât în România. Învățământul liceal reprezintă acum normalitatea pentru adulții tineri în Uniunea Europeană și, într-o măsură mai mare, în România.

Educația este importantă atât pentru prezent, cât și pentru viitor, oferind oamenilor cunoaștere, abilități, aptitudini pentru a participa efectiv la viața socială, pentru a dezvolta cunoașterea actuală, pentru a activa, a se integra sau a se reintegra cu succes pe piața muncii. Nivelul de educație poate fi folosit ca o măsură a capitalului uman, structura educației putând fi o informație utilă pentru a estima abilitățile disponibile la o populație.

Rolul educației în a oferi acces la piața muncii (ocupare) se reflectă prin oportunitățile crescute de angajare pentru populația educată. Oamenii cu niveluri ridicate ale educației au șanse mai bune pe piața muncii, concretizate în rate mai ridicate de ocupare: 82% rata de ocupare pentru cei cu studii superioare, față de 64% media UE, (graficul nr. 6.5.) și 59% media în România. Diferențe față de ratele totale de ocupare sunt marcate de cei care nu au absolvit studii liceale și cei care au făcut-o. Persoanele cu studii superioare au o probabilitate mai mare de a fi ocupate decât ceilalți.



Grafic nr. 6.5. Rata de ocupare în funcție de nivelul de instruire în anul 2011, în state membre U.E și țări candidate

Impactul crizei economice asupra pieței forței de muncă din România. În urma analizei întreprinse asupra populației ocupate și a șomajului, în țara noastră, putem concluziona că după opt ani de creștere economică rapidă și reducere impresionantă a sărăciei, unda de șoc a crizei economice și financiare globale a scos în evidență dezechilibrele și vulnerabilitatea economiei românești, caracterizată de o slabă gestionare economică și de o lungă listă de reforme neterminate.

Pe piața forței de muncă din România, criza economică s-a manifestat printr-o puternică reducere a ocupării și creștere a numărului de șomeri.

România a pierdut în perioada criză peste 400.000 de locuri de muncă, respectiv tot ceea ce s-a câștigat în intervalul de boom economic.

Sectoarele productive care au fost afectate, cel mai mult de criză, sunt cele care au avut o perioadă de dezvoltare mai amplă, precum sectorul construcțiilor, automobilelor și mobilei, dar și sectoarele asociate consumului au avut de suferit: textil, încălțăminte, confecții, care au înregistrat o scădere a volumului producției, fiind direct influențate de reducerea cererii

agregate (în special cea de bunuri finale venită din partea populației) și de reducerea veniturilor.

Criza economică a afectat și în România mai mult bărbații decât femeile. Această situație a fost influențată de faptul că au fost cel mai mult afectate de criză sectoarele productive, cu deosebire ramurile orientate cu predilecție către export (ca urmare a contractării cererii externe, pentru industria petrochimică, construcții metalice, echipamente și aparate electrice), în care erau angajați preponderent bărbați. Dat fiind gradul relativ ridicat de specializare a acestor segmente industriale, reangajarea sau reconversia profesională a celor disponibilizați este dificilă, ceea ce accentuează dimensiunea șomajului ciclic.

Un alt efect al crizei economice, care s-a manifestat în România, cu un impact direct asupra situației locurilor de muncă, a fost atunci când investitorii străini importanți și-au restrâns treptat activitate. Primul pas l-a făcut Kraft Jacobs, firmă producătoare de dulciuri Poiana, care și-a mutat producția în Bulgaria, a urmat Colgate Palmolive, Arcelor Mitall Galați, Oltchim Râmnicu Vâlcea, Ford Craiova și alții.

De asemenea, peste 100.000 de companii au dispărut din piață, iar presiunea asupra locurilor de muncă vacante este foarte mare, în prezent existând 28 de șomeri / loc de muncă vacant. În acest context, ideea de a pleca în străinătate, pentru muncă, a devenit tot mai atractivă pentru tot mai mulți români. Locurile oferite de piața internă se dovedesc insuficiente pentru a satisface cererea de locuri de muncă.

Criza economică a transformat emigrarea din România într-un orizont de viață. Nu doar cei care au rude în străinătate au emigrat, ci oameni din aproape orice generație, cu ascendențe etnice, profesionale și vârste foarte diferite. Prin urmare, emigrarea nu este determinată doar de venituri, ci și de neîncrederea în sistemul instituțional și în decidenți.

Analiza evoluțiilor de pe piața forței de muncă permite desprinderea unor concluzii importante.

Prima evidențiază o agravare a situației șomajului la nivelul economiei, chiar dacă rata șomajului se situează în jurul a ceea ce teoria economică numește rată naturală.

A doua privește presiunea din ce în ce mai mare asupra bugetului asigurărilor sociale, ca urmare a creșterii volumului de plăți de transfer (ajutor de șomaj etc) angajate de la buget. Ori, în condițiile existenței unui deficit bugetar deja mare, se simte nevoia unei regândiri a politicilor economice în domeniu.

Toate aceste realități nu corespund previziunilor, realizate de Comisia Națională de Prognoză, privind creșterea economică și ocuparea pentru 2007-2013.

Conform previziunilor macro-economice realizate de CNP, Produsul Intern Brut al României trebuia să crească în medie cu 5,7%, cu posibilitatea de a înregistra rate peste medie la începutul perioadei. O consecință directă fiind reducerea decalajelor economice și sociale dintre România și statele membre UE. Din punct de vedere al ofertei interne, se estima ca ratele de creștere vor fi mai mari, în comparație cu cele ale PIB-ului, în construcții și servicii. Suportul pentru înregistrarea acestui ritm ridicat de creștere economică îl reprezenta, în principal, cererea internă, iar în cadrul acesteia cererea pentru investiții, bazată atât pe ipoteza unor fluxuri importante de investiții străine, dar mai ales pe absorbția fondurilor comunitare.

În ceea ce privește piața forței de muncă previziunile estimau că în perioada 2007-2013 va avea loc o creștere a populației active în vârstă de muncă cu aproximativ 145 mii persoane. Populația ocupată în vârstă de muncă se va majora cu aproximativ 340 mii persoane, datorită, în principal, sporirii nivelului investițiilor străine, creșterii competitivității și, nu în ultimul rând, creșterii veniturilor salariale.

Dezvoltarea resurselor umane, pe o piață globală a forței de muncă, a fost un factor important luat în considerare când s-au făcut aceste proiecții. Populația României va continua să scadă ca urmare a scăderii ratei natalității, în timp ce populația activă va crește ușor, iar rata de ocupare va crește la circa 60% până în 2013.

O altă previziune era legată de reducerea ratei șomajului, care a fost și va fi una din principalele preocupări ale Guvernului României, care se va manifesta și în viitor, pentru anul 2013 estimându-se o rată de aproximativ 6,0%. Această reducere va fi posibilă datorită implementării mai eficiente a politicilor ocupării forței de muncă.

Țara noastră a rămas, din punct de vedere economic, pe un trend negativ în și în 2010 și în 2011 datorită unei abordări strategice defensive. Chiar dacă în unele sectoare reducerea personalului era necesară, această măsură s-a dovedit a nu fi și suficientă.

Prin urmare, România pentru a înregistra o dezvoltare sustenabilă are nevoie de mai mulți angajați, care să lucreze în economia formală și să plătească taxe. Resursele umane sunt rare. În perioada de creștere economică s-a putut remarca această raritate a resursei umane, întrucât rata ocupării a scăzut, iar angajații au avut putere de negociere, care a permis o creștere a salariilor mai mare decât creșterea productivității muncii, ceea ce a condus în cele din urmă la perturbări semnificative în economie.

Capitolul 6 se încheie cu o analiză asupra uneia dintre tarele economiei de piață, **șomajul**. Din perspectiva pieței muncii șomajul este o **ofertă excedentară de forță de muncă**. Forța de muncă nu este însă o marfă ca oricare alta. Chiar și dacă o marfă oarecare este produsă într-o cantitate excedentară, peste cererea pieței pentru ea, consecințele sunt negative pentru producător și, implicit, pentru societate, neputând-o vinde: nu se recuperează cheltuielile efectuate cu fabricarea ei, nu se poate relua procesul de producție măcar la scara anterioară, gradul de utilizare a capacităților de producție scade, o parte din factorii productivi sunt disponibilizați.

Cu mult mai gravă este problema în cazul ofertei excedentare de forță de muncă, fiindcă în spatele acestei sintagme neutre se află oamenii cu multiplele lor nevoi, dar și cu numeroasele lor eforturi pe care le-au făcut de-a lungul vieții pentru a fi apti să constituie această „*ofertă de muncă*”. Șomajul reprezintă probabil fenomenul economic cel mai îngrijorător, atât pentru fiecare individ care-i poate cădea victimă, cât și pentru politicienii responsabili de gestionarea echilibrelor macroeconomice. El afectează zeci de milioane de oameni aflați în deplinătatea aptitudinilor de muncă. Există peste 35 de milioane de șomeri în țările membre ale OCDE și se apreciază că încă 15 milioane au renunțat să mai caute un loc de muncă sau au acceptat fără voia lor o slujbă cu normă redusă.

Șomajul oscilează de la o țară la alta, chiar și în interiorul unor spații integrate cum este Uniunea Europeană. Astfel, în anul 2007, rata șomajului oscila între 3,2 % în Olanda, 3,8% în Danemarca sau 4,4 % în Austria și 8,3 % în Spania, Grecia, și Franța, 8,4 % în Germania,

9,6 % în Polonia, 11,1 % în Slovacia, în timp ce la nivelul UE-27 era de 7,1 %. În prezent rata șomajului la nivelul UE fiind de 10,2%, cele mai ridicate rate înregistrându-se în Spania (20,7%) și Lituania (17,3%), cea mai scăzută în Olanda și Austria (4,2%), în România fiind în 2010 de 7,4%.

Majoritatea șomerilor nu ajung în această situație ca urmare a părăsirii voluntare a locului de muncă, ci a evoluției economice.

În consecință, șomajul este preponderent involuntar și nu voluntar cum apărea în abordarea teoriei neoclasice.

Involuțiile în economia românească,acompaniate o bună perioadă de timp de prevalența politicii pasive, reactive a pieței forței de muncă au generat explozia și cronicizarea șomajului, instalarea șomajului de lungă durată.

Criza în domeniul ocupării, care pare a fi instalată pe termen lung, se manifestă în primul rând prin șomaj ridicat și de lungă durată precum și prin accentuarea subocupării, extinderea pieței negre a muncii, prin deplasarea structurii populației ocupate spre ocupațiile și ramurile prost remunerate.

Perioada 2009-2011, în raport cu intervalul de timp 2000-2008, reprezintă intervalul de timp în care au avut loc disponibilizări în proporția cea mai mare. Cele mai afectate domenii de activitate, din punct de vedere a ratei șomajului și a numărului de angajați concediați sunt: industria, comerțul, construcțiile, transporturi, administrație, învățământ și sănătate, cu precădere în comerț.

Ocuparea ar fi putut să crească într-o perioadă de criză, dacă ar fi fost stimulată prin măsuri pro-active și dacă principala strategie, cea de reducere a costurilor inclusiv în sectorul privat, nu ar fi fost tocmai disponibilizările. Una din măsurile de diminuare a cheltuielilor bugetare a fost reducerea de personal, la care a apelat atât sectorul bugetar cât și cel privat. Dacă această strategie era necesară în sectorul public, în schimb s-a dovedit contraproductivă mai ales pentru sectorul privat, deoarece un fost angajat își pierde abilitățile profesionale în perioada de șomaj, iar la reangajare vor fi necesare noi cursuri de calificare, ceea ce înseamnă costuri suplimentare pentru firme, se pierde elementul de fidelizare a angajaților.

Rata șomajului înregistrat la nivel național la sfârșitul lunii decembrie 2011, a fost de 5,12%, mai mare cu 0,06 puncte procentuale (pp) decât cea din luna noiembrie a anului 2011 și mai mică cu 1,75 pp decât cea din luna decembrie a anului 2010

Structura șomajului pe grupe de vârstă la finele anului 2011 se prezintă astfel:

- 81.911 șomeri au sub 25 de ani;
- 35.494 șomeri au între 25 și 29 de ani;
- 108.536 șomeri au între 30 și 39 de ani;
- 119.909 șomeri au între 40 și 49 de ani;
- 58.564 șomeri au între 50 și 55 de ani ;
- 56.599 șomeri au depășit 55 de ani.

Structura numărului șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și-a păstrat evoluția de-a lungul ultimilor trei ani cu amplitudinile periodice, perioada de criză neinfluențând această structură. Majoritatea șomerilor, respectiv 276.900 persoane, provin din mediul rural.

Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, șomerii cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional constituie ponderea cea mai mare a persoanelor care se adresează agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă în vederea găsirii și ocupării unui loc de muncă, aceasta fiind de 70%. Șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezintă 22%, iar cei cu studii universitare doar 8%.

Riscul șomajului va crește, iar cel de lungă durată și de descurajare va căpăta caracteristici ale unui șomaj de excludere.

Prevenirea și atenuarea efectelor negative se pot realiza prin promovarea unor politici active ale pieței muncii (care să atragă în câmpul muncii fiscalizate o parte din cele aproximativ 4 milioane de români activi, dar neocupați), reconsolidarea dimensiunilor umane ale reformei, o creștere economică sănătoasă și durabilă.

Rata șomajului pe gen și mediu în perioada 2000-2011

Tabel nr.6.10.

An	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Rata șomajului	6,8	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Nr. total șomeri (mii pers.)	775	711	786	686	800	704	728	641	576	681	725	730
Someri - Femei (nr. total)	344	328	346	290	309	284	276	242	206	257	288	299
Someri - Barbați (nr. total)	447	418	441	396	491	420	452	399	369	424	437	431
Someri – Urban (mii pers.)	592	547	581	489	517	472	480	422	370	443	505	609
Someri – Rural (mii pers.)	183	164	264	203	289	232	248	219	205	238	219	361

Rata șomajului înregistrat la sfârșitul lunii ianuarie 2012, la nivel național, a fost de 5,26 %, mai mare cu 0,14 puncte procentuale decât cea din luna decembrie a anului 2011 și mai mică cu 1,48 pp decât cea din luna ianuarie a anului 2011.

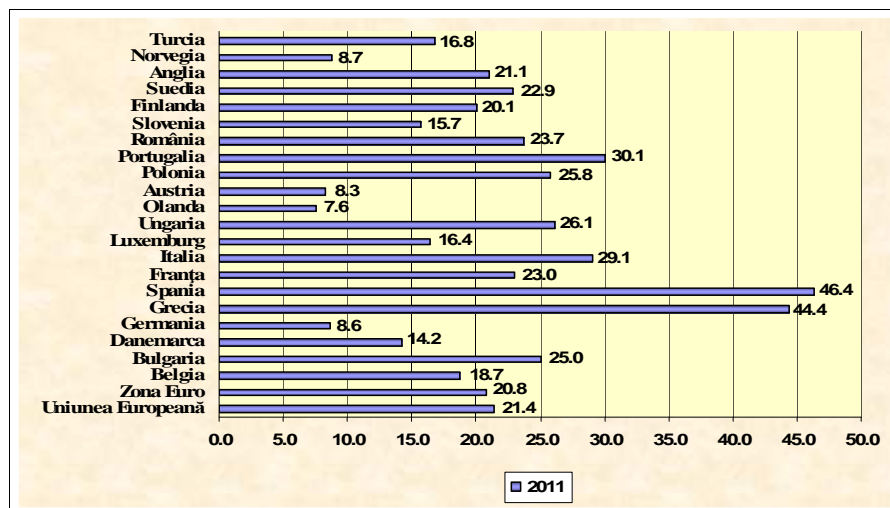
În ceea ce privește rata șomajului înregistrat pe sexe, în luna ianuarie 2012, comparativ cu luna precedentă, rata șomajului masculin a crescut de la valoarea de 5,38 % în luna decembrie, la valoarea de 5,61%, iar rata șomajului feminin a crescut de la 4, 81% la 4, 87%.

Pe sexe, ecartul dintre cele două rate ale șomajului a fost de 1,8 puncte procentuale (8,4% pentru bărbați față de 6,6% pentru femei), iar *pe medii rezidențiale*, de 3,2 puncte procentuale (9,0% pentru mediul urban, față de 5,8% pentru mediul rural).

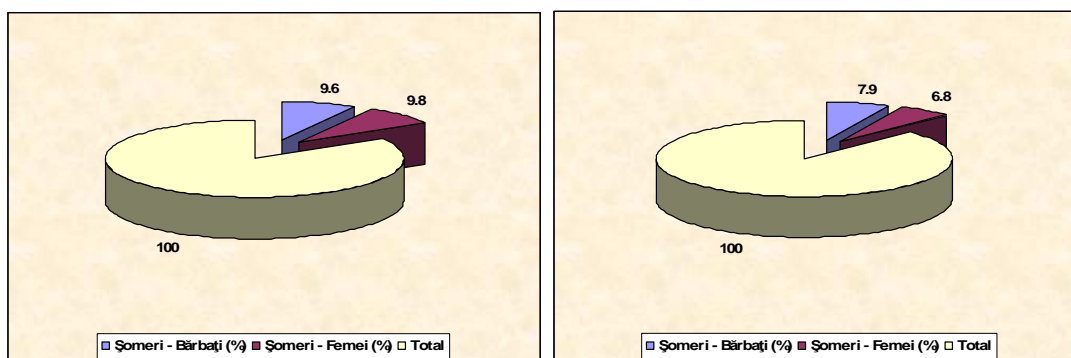
Rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat (23,9%) în rândul tinerilor (15-24 ani).

Din totalul șomerilor înregistrați la nivel național, 191.969 au fost șomeri indemnizați și 281.600 neindemnizați.

Tinerii cei mai vulnerabili, care întâmpină cele mai mari dificultăți de inserție profesională, sunt cei din categoria de vârstă 15-24 ani (vezi, graficul nr. 4.3.), rata șomajului pentru bărbați fiind de aproximativ 20% și în jur de 19% pentru femei. Ratele ridicate ale șomajului, în rândul tinerilor și incidența semnificativă a subocupării reflectă piedicile pe care aceștia le întâlnesc în tranziția lor de la școală la muncă, indiferent de nivelul lor de educație formală



Grafic nr.4.3. Rata șomajului în state membre U.E și țări candidate, pentru grupul de vârstă 15-24



Grafic 6.13. Rata șomajului pe gen în spațiul UE (fig. stânga) comparativ cu România (fig. dreapta) în anul 2011

Oficialii din țara noastră ar trebui să intervină cât mai repede, dar și eficient de această dată, deoarece fenomenul este periculos, pentru că afectează potențialul de dezvoltare umană a țării(dacă avem în vedere procesul de îmbătrânire demografică, care se manifestă la nivelul întregii Europe) pe termen lung și încurajează migrația externă, care nu ar trebui să aibă o amplitudine mai mare decât a avut-o în perioada 2000-2010, și în același timp nu ar trebui să mai reprezinte o supapă de menținere scăzută a ratei șomajului.

O piedică în calea creșterii ocupării o reprezintă indicatorul „capcana șomajului“, cu ajutorul căruia se evaluează consecințele financiare, în cazul transferului din șomaj în câmpul muncii. Indicatorul măsoară proporția sumelor reținute din câștigul brut, ca efect al impozitării și plăților contribuțiilor de asigurări și protecție socială, și sistarea indemnizației de șomaj și a altor beneficii sociale, în condițiile în care o persoană iese din șomaj și devine angajat. Capcana șomajului pentru anul 2011 a fost de aproximativ 70%, asta înseamnă că 70% din câștigul suplimentar, pe care l-ar obține un șomer care devine angajat, se pierde prin impozite și taxe la care se adaugă efectul negativ al renunțării la beneficii sociale. Concluzia este că nu există un stimulent suficient pentru a se reîncadra în câmpul muncii.

Modelarea matematică a legii lui Okun pentru România aplicată între anii 2000-2011

Performanța macroeconomică a unei țări se poate evalua pornind de la măsura în care sunt atinse obiectivele politicii macroeconomice. În general, toate politicile macroeconomice atribuie variabilelor economice valori precise ce trebuie atinse într-un interval de timp propus. De regulă, o politică macroeconomică are în vedere cinci variabile macroeconomice: creșterea PIB real, inflația, șomajul, cursul de schimb și balanța comerțului internațional. Aceste cinci variabile macroeconomice pot fi disociate în două categorii: ținte reale (rata șomajului natural, creșterea regulată a PIB real, echilibrul comerțului internațional) și ținte nominale (inflație scăzută și previzibilă și curs de schimb stabil).

Arthur Okun, economist la Yale, a fost numit director al Consiliului de Consultanță Economică, în timpul administrației Kennedy și a căutat o modalitate de a calcula output-ul potențial și o relație care i-ar fi convins pe cei care stabileau politicile economice de impactul extrem de ridicat al declinului output-ului asupra șomajului.

A.Okun a furnizat argumentul convingător al costului ridicat al șomajului utilizând trei metode de a relaționa output-ul cu rata ocupării, pentru a ajunge la ecuația familiară:

$$Y^p = Y^a [1 + 0.032(u - 4)]$$

unde Y^p -output-ul potențial, Y^a – output-ul actual, u – rata șomajului.

Această ecuație s-a materializat sub numele de legea lui Okun. Okun a justificat această ecuație deoarece modificarea șomajului este asociată, de asemenea, cu inducerea de modificări în participarea forței de muncă, orele de muncă și utilizarea capitalului.

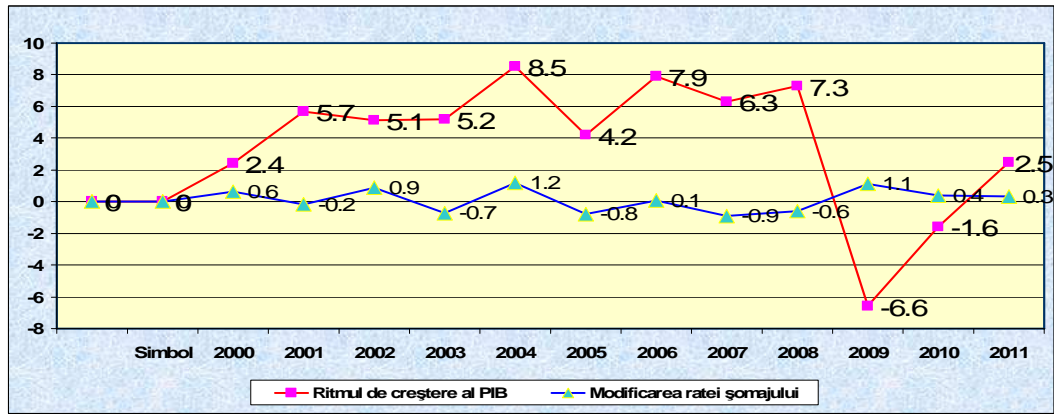
Pentru problema determinării nivelului șomajului la care trebuie să ne așteptăm, dată fiind o anumită valoare a PIB, în ipoteza păstrării condițiilor economice în perioada studiată, este relevantă ecuația de regresie:

$$f(u) = \alpha + \beta f(PIB), \text{ unde } f(u) \text{ reprezintă rata de creștere a șomajului și } f(PIB) \text{ reprezintă ritmul de creștere a PIB-ului}$$

Această metodă, a celei mai bune aproximări liniare, se numește BLP („Best Linear Aproximation“).

Analiza datelor statistice, în condițiile economiei României în perioada 2000-20101 conduce la concluzia că legea lui A.Okun este valabilă, într-o formă specifică.

Coeficientul de corelație între modificarea ratei șomajului și ritmul de creștere al PIB, pe perioada 2000-2011, are valoarea -0.85, ceea ce sugerează o legătură inversă puternică, așa cum se observă și în graficul nr. 6.14.



Graficul nr. 6.14. Modificarea ratei șomajului comparativ cu ritmul PIB în perioada 2000 – 2011

În cele ce urmează vom încerca să determinăm legea lui Okun pentru România pentru anii 2000-2011, punctul de pornire este o relație de tipul:

$$RPIB_{t/t-1} = a (RS_t - RS_{t-1}) + b$$

sau

$$RPIB_{t/t-1} = a\Delta RS_{t/t-1} + b$$

Aceasta este o ecuație de regresie liniară, cu variabilele RPIB (ritmul de creștere al PIB, pe care îl vom nota cu simbolul y) și ΔRS (modificarea șomajului, pe care o vom nota cu simbolul x), în care RPIB este variabila dependentă de modificarea șomajului, **a** și **b** sunt coeficienți de regresie Tabelul nr.6.11 conține valorile corespunzătoare variabilelor de regresie:

Date inițiale pentru ecuația de regresie directă

Tabelul nr. 6.11.

Variabilele de regresie	Simbol	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
RPIB (%)	Y	2.4	5.7	5.1	5.2	8.5	4.2	7.9	6.3	7.3	-6.6	-1.6	2.5
ΔRS (%)	X	0.6	-0.2	0.9	-0.7	1.2	-0.8	0.1	-0.9	-0.6	1.1	0.4	0.3
RS (%)		5.5	5.3	6.2	5.5	6.7	5.9	6	5.1	4.5	5.6	6	6.3

În luna mai 2012, rata șomajului în formă ajustată sezonier a fost estimată la 7,7%, aflându-se în creștere cu 0,3 puncte procentuale atât față de luna anterioară cât și față de nivelul înregistrat în luna mai 2011.

Ecuația de regresie liniară a lui y funcție de x se scrie sub forma:

$y = ax + b$ și această ecuație se rezolvă prin metoda celor mai mici pătrate, obținându-se astfel coeficienții **a=0.814011** și **b=4.160035**.

Deci ecuația de regresie determinată este:

$$y=0.814011 x+4.160035$$

Rezultă ca legea lui Okun identificată pe perioada 2000-2011 este:

$$RPIB_{t/t-1} = 0.814011 (RS_t - RS_{t-1}) + 4.160035$$

Semnificație: la un punct procentual de creștere a șomajului are loc o diminuare de 0.15 puncte procentuale a PIB.

Pentru a determina o relație inversă de tip Okun între modificarea ratei șomajului și modificarea ritmului de creștere al PIB, trebuie să ținem cont că legătura este defazată (cu decalaj de timp): creșterea PIB în perioada t conduce la o reducere a șomajului în perioada următoare t+1.

Metoda utilizată este BLP și nu inversarea ecuației corespunzătoare legii lui Okun; în utilizarea acestei metode punctul de plecare este $f(u)=RS_{t+1} - RS_t$, iar $f(\text{PIB}) = RPIB_{t/t-1}$:

$$RS_{t+1} - RS_t = \alpha RPIB_{t/t-1} + \beta$$

sau

$$\Delta RS_{t+1/t} = \alpha RPIB_{t/t-1} + \beta$$

Avem o ecuație de regresie liniară, cu variabilele ΔRS (notată cu simbolul x) și $RPIB$ (notat cu simbolul y). Tabelul nr.6.12 conține valorile corespunzătoare variabilelor de regresie:

Date inițiale pentru ecuația de regresie inversă

Tabelul nr. 6.12.

Variabilele de regresie	Simbol	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ΔRS (%)	X	0.6	-0.2	0.9	-0.7	1.2	-0.8	0.1	-0.9	-0.6	1.1	0.4	0.3
RPIB* (%)	Y	2.4	5.7	5.1	5.2	8.5	4.2	7.9	6.3	7.3	-6.6	-1.6	2.5

* - Valoarea RPIB din anul precedent

Ecuația de regresie liniară a lui x funcție de y se scrie sub forma:

$$x = \alpha y + \beta$$

Și trebuie determinați coeficienții de regresie α și β .

Înlocuind în ecuația de mai sus valorile corespunzătoare pentru x și y din tabelul nr.6.12., rezultă sistemul:

$$x_t = \alpha y_t + \beta, t \in [1, 2, \dots, 12]$$

unde t=1 este corespunzător anului 2000, respectiv, t=12 este corespunzător anului 2011.

Sistemul este dreptunghiular, incompatibil, rezolvarea sistemului fiind efectuată prin metoda celor mai mici pătrate.

Soluția sistemului în sensul celor mai mici pătrate este $\alpha=0.002541$ și $\beta=0.116439$.

Deci ecuația de regresie determinată este:

$$x=0.002541 x+0.116439$$

Rezultă relația între rata șomajului, ca variabilă dependentă de ritmul de creștere a PIB:

$$\Delta RS_{t+1/t} = 0.002541 RPIB_{t/t-1} + 0.116439$$

$$RS_{t+1} = RS_t + 0.002541 (RPIB_{t/t-1} - 45.82408)$$

Cu alte cuvinte, creșterea ritmului PIB cu un punct procentual în anul t va asigura o reducere a ratei șomajului cu **0.002541** puncte procentuale, în anul t+1.

Dacă inversăm relația $\Delta RS_{t+1/t} = \alpha RPIB_{t/t-1} + \beta$, obținem pentru șomaj următoarea ecuație:

$$RS_{t+1} = RS_t + 1.22848 (RPIB_{t/t-1} - 5.11053)$$

Pentru a răspunde la întrebarea „Care este valoarea previzionată a șomajului în anul 2012?” se utilizează un tabel de decizie, ale cărui intrări sunt rata șomajului și ritmul PIB, iar în centru acestuia sunt trecute valorile calculate ale ratei șomajului previzionat, conform relației $RS_{t+1} = RS_t + 1.22848 (RPIB_{t/t-1} - 5.11053)$:

Estimarea ratei șomajului în anul 2012 pe baza matricei coeficienților
dintre ritmul PIB și rata șomajului

Tabelul nr.6.13

RS2012 = RS2011 + 1.22848 (RPIB2011 - 5.11053)		Ritmul de creștere al PIB - ului în anul 2011									
		4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	0.5	0
Rata șomajului în anul 2012	10	3.722	4.336	4.950	5.565	6.179	6.793	7.407	8.021	8.636	9.250
	9.8	3.522	4.136	4.750	5.365	5.979	6.593	7.207	7.821	8.436	9.050
	9.6	3.322	3.936	4.550	5.165	5.779	6.393	7.007	7.621	8.236	8.850
	9.4	3.122	3.736	4.350	4.965	5.579	6.193	6.807	7.421	8.036	8.650
	9.2	2.922	3.536	4.150	4.765	5.379	5.993	6.607	7.221	7.836	8.450
	9	2.722	3.336	3.950	4.565	5.179	5.793	6.407	7.021	7.636	8.250
	8.8	2.522	3.136	3.750	4.365	4.979	5.593	6.207	6.821	7.436	8.050
	8.6	2.322	2.936	3.550	4.165	4.779	5.393	6.007	6.621	7.236	7.850
	8.4	2.122	2.736	3.350	3.965	4.579	5.193	5.807	6.421	7.036	7.650
	8.2	1.922	2.536	3.150	3.765	4.379	4.993	5.607	6.221	6.836	7.450
	8	1.722	2.336	2.950	3.565	4.179	4.793	5.407	6.021	6.636	7.250
	7.8	1.522	2.136	2.750	3.365	3.979	4.593	5.207	5.821	6.436	7.050
	7.6	1.322	1.936	2.550	3.165	3.779	4.393	5.007	5.621	6.236	6.850
	7.4	1.122	1.736	2.350	2.965	3.579	4.193	4.807	5.421	6.036	6.650
	7.2	0.922	1.536	2.150	2.765	3.379	3.993	4.607	5.221	5.836	6.450
7	0.722	1.336	1.950	2.565	3.179	3.793	4.407	5.021	5.636	6.250	

Scenarii de previzionare:

PIB-ul real, după creșterea de 2,5% consemnată în 2011, este proiectat să aibă o creștere de 1,7% în 2012 și de 3,1% în 2013, accelerarea dinamicii pozitive urmând să continue în anii următori, până la un nivel de 3,9% în anul 2015.

Pentru 2012, creșterea economică în cazul României a fost revizuită în scădere la 2%, de la 3,5%, în condițiile în care, potrivit FMI, țara va resimți problemele cu care se confruntă economia europeană.

De asemenea, Comisia Națională de Prognoză a revizuit în scădere proiecția de creștere economică pentru 2012, de la 4% cât estima în primăvară, la 1,8-2,3%, în varianta de toamnă a prognozei pe termen mediu 2011-2015. Produsul Intern Brut, în prețuri curente este estimat la 547,829 miliarde lei în 2011 și la 579,586 miliarde lei în 2012.

Executivul de la București a întocmit proiectul de buget pentru anul 2012 plecând de la un deficit de 1,9% din PIB și o creștere economică de 2,1%.

Economia României a intrat în recesiune în urmă cu doi ani, după ce a înregistrat o scădere consecutivă de două trimestre a PIB-ului, în ultimul trimestru al anului 2008 și în primul trimestru din 2009. În 2010, economia României a scăzut cu 1,3%.

Concluzia care se deduce: o reducere mai mare a ratei șomajului trebuie să aibă la bază o creștere corespunzătoare a ratei de creștere a PIB în termeni reali.

PARTEA A III A - MĂSURI ȘI PROPUNERI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Cea de a treia parte și ultima a lucrării este structurată pe două capitole, în care prezint câteva soluții, care din punctul meu de vedere, vor putea contribui la îmbunătățirea ocupării forței de muncă.

În capitolul 7 intitulat **Priorități în reforma sistemului de formare și adaptare profesională a forței de muncă în România** am avut ca punct de plecare afirmația lui Alvin Toffler că „*analfabetul secolului XXI nu va fi cel care nu va putea să scrie și să citească, va fi cel care nu va putea să învețe continuu*”.

Prin urmare în acest capitol am căutat să evidențiez importanța formării profesionale inițiale, educația, și a formării profesionale continue, în creșterea gradului de ocupare.

Politicile de ocupare trebuie orientate în așa fel încât potențialul de muncă activă să fie disponibil, apt și pregătit profesional pentru a ocupa locurile de muncă oferite de o economie aflată în plină criză.

Un rol important în reorientarea strategiilor economice de pe piața muncii, în contextul actual îl are reforma sistemului de formare și adaptare profesională a forței de muncă, care constituie o prioritate națională, ce va substitui sloganul social al ultimilor ani „*Un loc de muncă pentru fiecare*” cu sloganul „*Acoperirea cu angajați a nevoilor economiei*”. Îndeplinirea acestui obiectiv va avea trei urmări: reducerea ratei șomajului, scăderea gradului de sărăcie, prin micșorarea inegalității veniturilor existentă la o mare parte a populației și asigurarea resurselor necesare unei societăți, pentru a-și proteja segmentele defavorizate

În societatea „celui de al treilea val”, cea bazată pe cunoștințe, pivotul creșterii și dezvoltării economice îl reprezintă capitalul intelectual, iar indivizii trebuie să se pregătească pentru a putea pătrunde pe piața forței de muncă, în conformitate cu diferitele niveluri de instruire, specifice sistemului formării profesionale. Dar procesul de învățare se prelungește pe parcursul întregii vieți, și după penetrarea pe această piață, dobândește astfel prin sistemul educației permanente, competențele necesare de a verifica, de a concepe, de a crea și a inventa. Aceste calități le conferă ofertanților de forță de muncă capacitatea de a se adapta schimbărilor generate de progresul tehnic, în vederea diminuării riscului pierderii locului de muncă.

Societatea bazată pe cunoaștere se caracterizează prin democratizarea accesului la informație. Rolul primordial al informației rezidă din faptul că este o sursă de valoare și competitivitate economică, care duce la o guvernare interactivă profesionistă, la performanța fundamentată pe cunoaștere. Munca este și va fi supusă unor transformări importante; munca de rutină, repetitivă și programabilă cedează teren în fața muncii creative, nonrepetitive, abordând sarcini inedite. Va exista necesitatea perfecționării continue de-a lungul întregii vieți active, și chiar schimbării profesiei, atunci când este cazul. Specialiștii consideră că investiția în capitalul uman este echivalentă cu activitatea necesară creșterii calificării, cunoștințelor,

astfel încât accesul la mediul tehnico-productiv să fie facil, în termenii creșterii performanțelor forței de muncă

Dimitrie Gusti atrăgea atenția în 1928: „Capitalul intelectual este un element cel puțin egal cu capitalul economic și cu munca“ adăugând „soluțiile tehnice remediază doar temporar criza economico-socială; cele culturale, vizând omul cu universul său de cunoaștere, propun o abordare mult mai eficientă, de perspectivă“.

Mesajul pe care l-am deslușit printre rânduri este următorul și anume că depășirea dificultățile economico-sociale, cu deosebire scăderea vertiginoasă a nivelului de trai, o realizează omul - pârghia dintotdeauna a redresării istorice, care în contextul actual reprezintă „prima dintre materiile prime“.

De aceea, România trebuie să țină cont de faptul că performanțele economiei și capacitatea de a face față presiunilor concurențiale internaționale, mai ales în condițiile integrării, sunt direct condiționate de calitatea factorului uman și de modificarea structurală a forței de muncă. În acest scop un rol important în atingerea acestor obiective îl reprezintă acțiunile care vizează creșterea nivelului de instruire a forței de muncă, concomitent cu recalificarea și reorientarea acesteia în funcție de cerere existentă și previzibilă pe piața forței de muncă. Eforturile de stabilizare economică și relansare pe traiectoriile unei economii competitive, aparțin resurselor umane și capitalul uman, care reprezintă adevărate resurse strategice. Economia de piață este guvernată de legea concurenței și spre vârful piramidei sociale nu pot urca decât cei mai buni, cei mai dotați, mai bine instruiți, mai capabili să se adapteze condițiilor economice și sociale în continuă schimbare.

Punând în relație exigențele pregătirii profesionale și ale ocupării eficiente, în contextul societății cunoașterii, cu nivelurile și structurile anacronice și atipice ale forței de muncă din țara noastră, am ajuns la concluzia că lichidarea treptată a rămânelor în urmă se va putea îndeplini prin rolul activ din ce în ce mai important al proceselor instructiv-educative. De asemenea în concordanță cu opinia cvasi generală, am considerat că integrarea României în Uniunea Europeană reprezintă șansa ei istorică de a se reînscris mai repede și cu succes pe calea progresului social-economic și cultural.

Măsurile de politică educațională și formativă scot în evidență o serie de trăsături care sunt catalogate drept direcții de modernizare a formării profesionale.

Direcțiile teoretice ale restructurării sistemului de formare și adaptare a forței de muncă trebuie însoțite de elemente tactice specifice care vizează coordonatele sistemului de formare profesională:

- conținutul procesului instructiv-educativ ;
- metode și tehnici de muncă intelectuală folosite;
- cadrele didactice implicate;
- subiecții formării;
- motivația;
- cadrul instituțional și legislativ;
- evaluare și acreditare;
- suportul material-financiar al sistemului;

- managementul și marketingul educațional;
- învățarea inovatoare și creativă. Managementul, pilotarea și dezvoltarea carierei.

Formarea profesională continuă trebuie să ofere posibilitatea unei adaptări rapide la cerințele în continuă schimbare ale pieței forței de muncă, *diversificarea și creșterea calității ofertei de formare profesională* trebuie să fie o preocupare permanentă.

Dacă ne raportăm la anii din urmă, România chiar a înregistrat progrese în ceea ce privește participarea la cursurile de formare la 0,9% în 1999 la 1,6 în 2004, 1,3% în 2005 și 1,5% în 2007, 1,6% în 2008 și 2009; dar cu toate progresele înregistrate ne situăm pe penultimul loc între țările U.E, ultimul loc fiind ocupat de Bulgaria.

Avem o rată de 4 ori mai mică decât media europeană, cele mai ridicate rate înregistrându-se în țările scandinave și Marea Britanie, 23%.

Progresele scăzute, înregistrate în România, în ceea ce privește FPC, raportat la media U.E, se datorează în parte și faptului că nu există o lege specifică acestui tip de educație și nu există o coordonare interministerială pentru a crea o rețea performantă de colaborare. Ar trebui să existe un sistem integrat, o rețea de gestionare a unei baze de date (indicatori statistici și informații), sau mecanisme de urmărire sistematică și integratoare a ofertei și cererii de formare, la nivel național, regional, local, pe meserii, profesii, categorii de cunoștințe, competențe etc.

Din acest punct de vedere, trebuie luate măsuri cât mai repede de realizare a unui program de acțiune în vederea creșterii participării adulților la formarea continuă, obiectiv care trebuie îndeplinit cu prioritate, mai ales că nu am atins nici ținta inferioară pe care România și-a propus-o pentru 2010, de 7% (ținta europeană pentru 2010 era de 12,5%). Prin fondurile structurale în general, POSDRU în special, se dorește ca acest procent să ajungă la 15% în 2013, obiectiv mai greu de atins, ținând cont de experiența anilor trecuți (Comisia Europeană propune o țintă medie a participării adulților la educație pentru anul 2020 doar cu 2,5 puncte procentuale mai ridicată decât cea pentru 2010, adică la 15%).

Indiferent de forma pe care o îmbracă, formarea continuă, îndeplinește o serie de **funcții** pe piața forței de muncă:

- principala funcție constă în adaptarea numerică și structural-calitativă a forței de muncă la volumul și structura cererii. Recalificarea, reorientarea profesională constituie un instrument de intervenție pentru protecția economică și socială, atât celor intrați pentru prima dată pe piața muncii, cât și a șomerilor. Un nou model al ocupării poate însemna alternarea perioadelor de ocupare cu cele de învățare, ca o altă formă de activitate. Formarea continuă determină creșterea gradului de flexibilitate a ofertei de forță de muncă în raport cu variațiile cererii de forță de muncă, dar constituie în același timp un suport pentru stimularea proceselor de mobilitate: profesională, sectorială, teritorială, de ramură, etc., a forței de muncă;

- a doua funcție se referă la reducerea costului șomajului prin asigurarea unor condiții de pregătire, reocupare și integrare cât mai rapide în activitate a șomerilor. Posibilitățile oferite sunt multiple:

- reconversie profesională spre alte profesii ca salariați, ocuparea în activități lucrative pe cont propriu, asocierea în mici întreprinderi private;

- a treia funcție constă în reducerea costurilor de reintegrare a forței de muncă și sporirea eficienței utilizării acesteia;

- a patra funcție are în vedere îmbunătățirea utilizării timpului de lucru și al lucrătorilor prin crearea condițiilor de alternanță și complementaritate a sarcinilor de muncă în cadrul unei formații prin policalificare, polivalență;

- ultima funcție se referă la orientarea profesională a tinerilor înainte de alegerea viitoarei profesii, a populației adulte ocupate, a șomerilor.

Recalificarea și reocuparea forței de muncă prin dimensiuni, cost, efecte de antrenare și propagare tind să devină o măsură importantă de îmbunătățire a forței de muncă.

Prin prisma profesiei, de cadru didactic, pledez pentru o formare continuă pe tot parcursul vieții și aduc și argumente în acest sens: ocupare, flexicuritate, liberă circulație și recunoașterea calificării, îmbătrânire activă.

O atenție deosebită am acordat în acest capitol și sistemului de educație, care reprezintă de fapt formarea profesională inițială. Educația este o premisă a ocupării forței de muncă și probabil activul cel mai important al unei ființe omenești, în condițiile confruntării sale cu un viitor incert. Cu toate că nu reprezintă pentru niciunul dintre noi o poliță de asigurare, care să ne dea o garanție infailibilă în raport cu un posibil viitor șomaj, ne sporește însă șansele găsirii unui loc de muncă. O educație adecvată ne va pregăti să facem față cerințelor societății de mâine și sistemului economic aferent.

În subcapitolul intitulat: **Educația. Sistemul de învățământ românesc - formarea profesională inițială**, am căutat să relievez eforturile care s-au făcut de către factorii de decizie în alinierea învățământului românesc la cerințele U.E, în vederea adaptării sistemului educațional românesc la cerințele pieței forței de muncă naționale și europene.

În acest sens trebuie menționată asumarea de către Guvernul României a obligațiilor și obiectivelor strategice pentru sistemele educaționale și de formare profesională, stabilite de Comisia Europeană în anul 2002, în cadrul Consiliului European de la Barcelona, precum și deciziile adoptate la nivel european în cadrul „procesului Bologna“ au determinat accelerarea procesului de reformă a sistemului educațional românesc și totodată restructurarea acestuia. În consecință, modificările aduse Legii Învățământului nr. 84/1995 în anii 2003 și 2004 și legislația adoptată în anii 2004 și 2005 în domeniul învățământului superior au condus, în principal, la următoarele **modificări** de structură: extinderea duratei învățământului obligatoriu de la 8 la 10 clase și reorganizarea studiilor universitare în trei cicluri.

Scăderea demografică după revoluție, trecerea la economia de piață, libera circulație a persoanelor, aderarea la Uniunea Europeană, creșterea competitivității economice și nu în ultimul rând criza economică și financiară sunt **factori** care au acționat cu intensități și durate diferite asupra sistemului educației inițiale și continue în România, cu deosebire pe calea recunoașterii valorii sociale a rezultatelor procesului educațional: nevoia de cunoștințe, competențe și aptitudini, capacitatea de valorizare a acestora prin procesul muncii, eficiența investiției publice în educație, contribuția capitalului uman și a stocului de învățământ la creșterea economică, progresul social și uman, dezvoltarea durabilă a comunităților.

În urma acestei analize a învățământului românesc am desprins următoarea concluzie și anume că are loc o depopularea a școlilor și universităților în contextul în care România se

află pe ultimele locuri din Europa în privința raportului dintre numărul de elevi și studenți cuprinși în sistemul de învățământ și numărul total al populației cu vârstă între 3 și 29 de ani. Concret, rata de participare la toate nivelurile de educație înregistrată de România este de numai 56%, în condițiile în care media U.E este de 63%.

Dar cu toate direcțiile de reformă - există un decalaj numeric și structural însemnat între rezultatul educației pentru formarea profesională și nevoia de pe piața muncii naționale, amplificat în unele domenii de libera circulație a persoanelor (atractivitatea unor locuri de muncă mai bine plătite, nu neapărat în același domeniu de pregătire), astfel încât apare un deficit semnificativ de personal calificat în domenii precum construcții, industrie, servicii, inclusiv medicale, în timp ce pe piața muncii europene concetățenii noștri prestează preponderent munci slab/necalificate.

Factorii de decizie, din țara noastră, fac eforturi susținute de dezvoltare și modernizare a învățământului românesc, prin strategiile elaborate: Strategia „Educație și Cercetare pentru Societatea Cunoașterii”, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013.

Toate acestea **au ca obiective:**

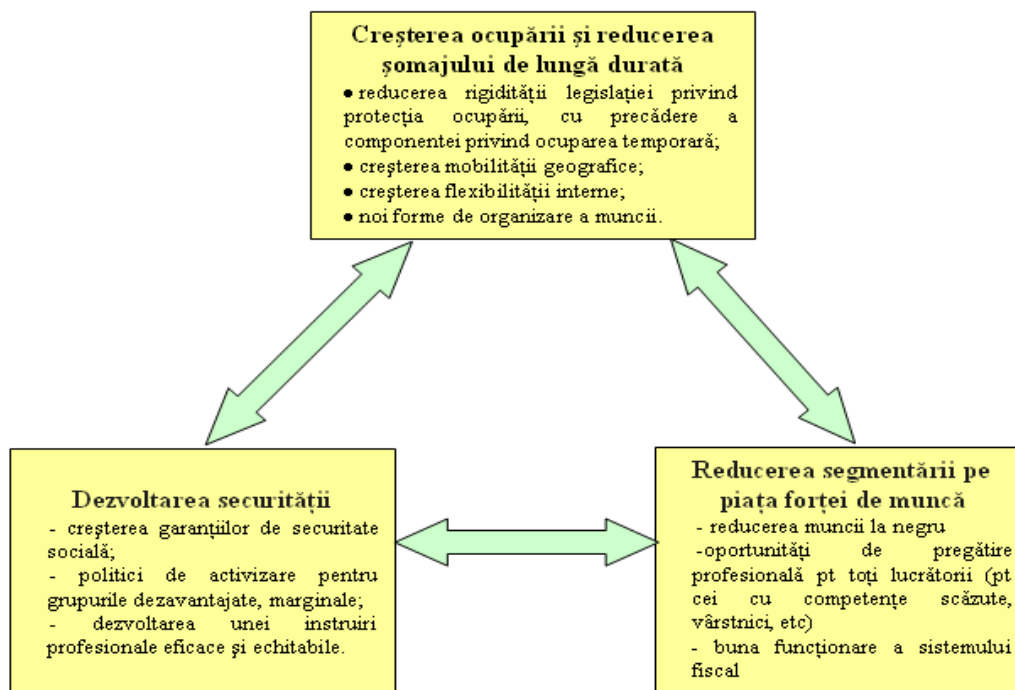
1. realizarea unui sistem educațional stabil, echitabil, eficient;
2. asigurarea calității și stimularea excelenței în învățământul superior;
3. stimularea învățării pe tot parcursul vieții;
4. dezvoltarea dimensiunii europene în domeniul educației.

România și-a asumat la nivel național obiectivele Strategia Europa 2020. Memorandumul cu tema „Aprobarea valorilor finale ale obiectivelor României pentru Strategia Europa 2020” a stabilit două **ținte** strategice în domeniul educației și anume :

- reducerea ratei părăsirii timpurii a școlii, în învățământul preuniversitar, la 14,8% în 2013 și până la 11,3% în 2020;
- creșterea procentului absolvenților de învățământ superior raportat la populația totală, de la 20,25% în 2013 la 26,74% în 2020.

Capitolul 8. Măsuri și propuneri privind îmbunătățirea calității forței de muncă în România cuprinde alternative viabile de ocupare a forței de muncă în România: *munca cu timp parțial și munca flexibilă, munca la domiciliu și telemunca, munca prin agent de muncă temporară*; punctul de plecare a acestora fiind conceptul de flexisecuritate, aplicat cu succes în statele membre U.E și care ar permite o creștere a gradului de ocupare în țara noastră.

Un posibil model de flexisecuritate, pentru România, ar fi:



După anii 70 ai secolului trecut, noile metode de organizare a muncii, impuse de impactul revoluției tehnico-științifice, globalizarea tot mai accentuată a comerțului cu repercusiuni asupra pieței muncii, inclusiv necesitatea flexibilizării ei, ca și necesitatea de a răspunde cât mai adecvat presiunii șomajului prin imaginarea și a altor modalități de diminuare a impactului acestuia, au impus ca Organizația Internațională a Muncii să acorde o atenție din ce în ce mai mare problematicii muncii, sub toate formele în care se desfășoară, inclusiv a acelor forme considerate „muncă precară” cum sunt munca la domiciliu, munca în mod independent, munca cu timp parțial.

În acord cu această atitudine „Uniunea Europeană este preocupată să pună în aplicare o politică de modernizare a dreptului muncii în fiecare stat membru, cu scopul de a genera o nouă dinamică a locurilor de muncă și una de creștere economică. Noțiunea de flexisecuritate și de securitate sunt în centrul acestei modernizări”.

Soluționarea problemelor cu care se confruntă omenirea, șomajul și sărăcia, s-ar putea rezolva dacă s-ar realiza dezideratul ocupării depline a forței de muncă, iar acest deziderat se poate atinge doar dacă se ia în calcul și o altă alternativă asupra muncii productive, a valorii, avuției; prin înglobarea în sfera muncii productive a mării varietăți de activități care în prezent sunt excluse din sfera monetarizată a economiei. De exemplu, cele prestate în cadrul familial, al comunității, a societății. Implicit, se creează o nouă perspectivă pentru abordarea șomajului, prin extinderea surselor de ocupare a forței de muncă. Se conturează astfel o nouă viziune în contextul căreia toate activitățile umane dobândesc valoare și avantaje preferențiale, ceea ce pare rațional sub aspect economic, social și moral

Forma tradițională a muncii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de mărimea numărului de ore stabilit prin contractul de muncă negociat, a fost completată în ultimii ani, de o formă nouă de organizare a muncii și anume cea cu contracte temporare.

Noile modele de muncă cu timp parțial și-au dovedit eficiența, fiind o alternativă viabilă la ocupare, sunt atractive atât pentru angajați, care își pot asigura un echilibru între timpul de muncă și timpul liber, cât și pentru angajatori, pentru care această formă de muncă reprezintă un mijloc de majorare a timpului de operare a firmei și de atragere de forță de muncă ieftină. Angajații cu timp de muncă parțial presupun cheltuieli mai scăzute pentru firmă, întrucât nivelul salariilor și al asigurărilor sociale este, în acest caz, considerabil mai redus, comparativ cu cel al angajaților cu contracte pe perioadă nedeterminată.

Tendința care se manifestă pe piața forței de muncă la nivel global a fost introducerea la scară largă a muncii cu timp parțial, care constituie un factor determinant al extinderii în practică a flexibilității cronometrice și cronologice a muncii. Efectele pozitive ale acestei tendințe s-au concretizat într-o creștere a ocupării forței de muncă în ultimii ani.

Merită să menționăm că în timp ce în țări dezvoltate se produce de un deceniu și jumătate un proces de dereglementare juridică și instituțională, în România se încearcă stabilirea unui cadru legislativ și instituțional nou, coerent cu funcționarea concurențială a celorlalte piețe. Ajustările pot fi făcute, fără a trece obligatoriu prin șomaj. Pentru ca această alternativă de ocupare să devină reală, este necesar ca reforma economică să aibă ca obiective prioritare: ocuparea, formarea, dezvoltarea și utilizarea resurselor umane și nu să le trateze ca un produs secundar. Aceasta implică trecerea de la politici pasive la cele active, bazate pe soluții economice și pe parteneriat.

Ar trebui să ne punem întrebarea de ce este importantă pentru România flexibilizarea pieței forței de muncă? Există mai multe răspunsuri la această întrebare, dar cel mai important, din punct de vedere economic, este următorul: una dintre cele mai mari probleme pe care le avem este aceea că numărul celor care plătesc taxe este tot mai mic, iar numărul celor care trăiesc de pe urma celor care plătesc taxe este tot mai mare.

Prin urmare avem nevoie de noi locuri de muncă, însă acest deziderat, în prezent, nu poate fi atins și fără o flexibilizare a pieței muncii.

La nivelul U.E, în anul 2011, s-a constatat o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă determinată în principal în principal de contractele temporare de muncă spre deosebire de perioada premergătoare crizei, când creșterea era în principal determinată de contractele cu durată nedeterminată. Mai mult decât atât, creșterea ocupării forței de muncă în 2011 se datorează, în mare parte, și creșterii umărului de locuri de muncă cu fracțiune de normă, în timp ce, înainte de criză, creșterea ratei de ocupare a forței de muncă se datora, în principal, unei creșteri a locurilor de muncă cu normă întreagă. Această situație reflectă nevoia întreprinderilor de a se adapta la condiții și perspective economice nefavorabile și incerte.

Dacă la nivelul U.E, ponderea în total angajați a angajaților cu contract de muncă temporar este de 14%, în România procentul nu trece de 1,1%. Rata de 1,1% angajați temporari dintr-un total aproximativ de 6 milioane de salariați români este foarte mică, având în vedere că în state precum Germania, Marea Britanie sau Danemarca aproape unu din trei angajați este temporar sau lucrează cu normă parțială de lucru. Importanța acordată încadrării persoanelor tinere într-o activitate economică este de necontestat - atât pentru acele persoane, cât mai cu seamă pentru societate în ansamblul său - în scopul îmbătrânirii forței de muncă și implicit al evitării fenomenului de îmbătrânire și plafonare a acestei resurse.

De remarcat că în Spania, unde rata generală a șomajului a ajuns la circa 20%, iar în rândul tinerilor la maximul istoric de 49,6%, aproape că nu s-au folosit contracte temporare de muncă, pe când Germania, unde există în prezent un deficit de forță de muncă și cel mai scăzut nivel al ratei șomajului din ultimii 18 ani, a avut cea mai rapidă revenire pentru că a permis flexibilizarea pieței muncii prin contracte temporare și prin reducerea salariilor și a timpului de lucru.

Un alt aspect important în ceea ce privește îmbunătățirea forței de muncă în România îl reprezintă- *inserția tinerilor pe piața forței de muncă* - deoarece reprezintă o problemă esențială, cu un puternic impact economic și social, care în același timp poate să se transforme într-o unitate de măsură a eficienței sistemului de educație în raport cu piața muncii.

Specialiștii sunt de părere că tranziția tinerilor de la școală la muncă a devenit mai îndelungată și dificilă în prezent decât era în urmă cu câteva decenii (OECD, 1996, 1998). Prelungirea timpului de tranziție de la școală la muncă este explicată de o serie de factori, dintre care cei mai importanți sunt restructurările și evoluțiile economice, proliferarea unor noi forme de ocupare, creșterea șomajului în rândul tinerilor, schimbări în sistemele de protecție socială, prelungirea perioadei de educație etc.

Este unanim acceptată ideea că integrarea tinerilor pe piața muncii joacă un rol hotărâtor în determinarea bunăstării lor economice și sociale și în dezvoltarea lor ulterioară.

Trebuie să menționăm că la nivel național nu există o bază de date care să gestioneze *inserția socio-profesională a absolvenților și să evidențieze* decorelările dintre oferta de forță de muncă și cerere de forță de muncă.

Ca atare, informațiile obținute pe baza diferitelor studii nu ne ajută să avem o imagine în profunzime a inserției tinerilor pe piața muncii, în condițiile în care tinerii reprezintă o componentă importantă a ofertei de forță de muncă.

Startul inserției profesionale a unui tânăr se dă din momentul în care începe învățământul secundar fiind influențat de mediul economic-social în care trăiește, de companiile unde a efectuat stagii de practică sau a lucrat pe timpul studiilor, firme de recrutare unde a susținut interviuri, conferințe și trainingurile la care a participat.

Elementul de bază care ar putea asigura de la început o tranziție ușoară a tinerilor de pe piața educației pe piața muncii ar fi consilierea încă din timpul liceului către formarea profesională, în concordanță cu abilitățile și aptitudinile fiecăruia, alegerea facultății să se facă în raport de profilul profesional dorit, dar toate raportate la cererea de forță de muncă. Dacă s-ar ține cont de acest element sigur statisticele ne-ar arăta o rată de ocupare mai mare a absolvenților și o fluctuație mai mică în căutarea unui loc de muncă

Tinerii(15-34 ani) din România consideră școala ca fiind un factor de succes, dar apreciază că învățământul formal nu oferă informațiile necesare accesului pe piața muncii

Cei mai vulnerabili, care întâmpină cele mai mari dificultăți de inserție profesională sunt tinerii, din categoria de vârstă 15-24 ani. Sunt cei mai afectați de șomaj, mai ales dacă sunt proaspăt absolvenți sau în primii ani de viață activă, deoarece angajatorii cer de regulă minim 3 ani de experiență în câmpul muncii, angajând persoane cu experiență, în detrimentul celor mai educați, dar mai puțin sau deloc pregătiți pentru muncă.

Ratele ridicate ale șomajului în rândul tinerilor și incidența semnificativă a subocupării în rândul lor indică importante dificultăți pe care tinerii le experimentează în tranziția lor de la școală la muncă. Acest fenomen se manifestă nu numai în țările aflate în curs de dezvoltare, ci și în economiile dezvoltate.

La începutul anului 2012, în România erau 80.000 de absolvenți de licee și de facultate, care nu au reușit să-și găsească o slujbă și un loc decent în societate.

Dintre aceștia 30.000 nu au diplomă de bacalureat, iar 12.000 erau absolvenți de facultate. Rata șomajului în rândul tinerilor din România este de 23,4%, peste media europeană 22,3%, iar factorii de decizie se declară neputincioși în legătură cu crearea de noi locuri de muncă, iar strategia acestora de combatere a șomajului este de a acorda ajutor financiar firmelor, care angajează începători. Costurile anuale generate de tinerii șomeri din țara noastră se ridică la 1.2 miliarde EURO, echivalentul a 1% din PIB, potrivit unui studiu Eurofound.

Studiile recente au arătat faptul că flexibilitatea forței de muncă poate crește șansele de angajare atunci când nivelul capitalului uman în rândul tinerilor este destul de ridicat.

Pentru a reduce diferența de „experiență“ între tineri și adulți, sistemul de educație ar trebui să urmărească reducerea abandonului școlar, creșterea flexibilității tinerilor și facilitarea tranziției de la școala la locul de muncă.

La nivelul Uniunii Europene cunoașterea procesului de intrare pe piața muncii a tinerilor absolvenți, precum și caracteristicile acestui proces au devenit o prioritate atât în formularea politicilor de ocupare, cât și a celor educaționale. Prin evaluarea gradului de inserție a tinerilor absolvenți se obține, pe de o parte, o imagine a tranziției tinerilor de la școală la muncă, a gradului de concordanță între cererea și oferta existente la un moment dat pe piața muncii, iar pe de altă parte, informații esențiale cu privire la eficacitatea actului educațional.

Provocările ce vizează piața muncii din România sunt legate de atingerea țintelor ocupării forței de muncă stabilite în cadrul Consiliului European de la Lisabona, de realizarea unei structuri a ocupării forței de muncă bazată pe creșterea productivității, de reducerea șomajului în rândul tinerilor, de adoptarea unui model de creștere economică bazat pe creșterea populației ocupate.

Economia socială de piață - propunere privind îmbunătățirea forței de muncă în România poate fi una din modalitățile de creștere a gradului de ocupare. Pentru o mai bună înțelegere a faptului că ES poate fi o propunere de îmbunătățire a forței de muncă în România putem porni de la termenii: incluziunea activă și ocuparea forței de muncă, strâns legate de acest domeniu.

Incluziunea activă urmărește asigurarea accesului nediscriminatoriu pe piața muncii și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (preocupări constante ale UE).

În contextul crizei economice, statelor membre U.E li s-a recomandat continuarea eforturilor pentru: atragerea și menținerea lucrătorilor pe piața muncii, creșterea ofertei de mână de lucru, modernizarea sistemelor de protecție socială, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor și sporirea investiției în capitalul uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor

Sectorul ES în general și cel al întreprinderilor sociale în particular s-au dezvoltat în Europa în ultimii 20 de ani. Dezvoltările din domeniul economic și social au făcut loc unui alt tip de economie, situată între sectorul privat și cel public. Formele ES joacă un rol important în rezolvarea problemelor economice și sociale, furnizând o ofertă de activități și servicii a căror cerere nu este acoperită adecvat de entități private sau publice. ES a devenit un important generator de locuri de muncă în Europa. Conform datelor statistice, ES asigură echivalentul a 4% din PIB și implică peste 11 milioane de persoane, reprezentând 6,7% din totalul forței de muncă angajate în acest moment.

Crearea locurilor de muncă este o consecință a obiectivului specific al întreprinderilor sociale, și anume acela de a promova incluziunea socială a grupurilor aflate în dificultate prin creșterea oportunităților de angajare.

Cu toate acestea, una dintre principalele provocări ale întreprinderilor sociale europene este dacă ofertele lor reușesc să răspundă tuturor cererilor sociale și să soluționeze cea mai mare parte a problemelor sociale pe care guvernele le proiectează asupra lor.

În România, Economia Socială se află încă în faza unui nou început, evoluția sa din ultimii 20 de ani fiind marcată de perioada comunistă.

Specialiștii în domeniu atrag atenția că noțiunea de economie socială nu este încă introdusă în legislație, iar dintre formele organizaționale proprii acesteia, regăsim doar asociațiile, fundațiile și, într-o oarecare măsură, cooperativele.

ES revine explicit în atenția generală în 2008, când beneficiază de o a doua definiție în legislația românească, odată cu includerea sa ca domeniu eligibil pentru finanțare din FSE.

În prezent se constată că România face pași în ceea ce privește ES, aceasta tinde să devină un sector de bază al vieții economice și sociale, deoarece este un important angajator cu o pondere de 3,3% din totalul salariaților din România, adică 159.847 locuri de muncă.

Dezvoltarea în România a serviciilor specifice Economiei Sociale reprezintă o cale spre relansare economică - prin crearea de locuri de muncă, pe de o parte, și, pe de altă parte, prin dezvoltarea de noi activități care au cererea deja definită (servicii pentru persoanele aflate în situație de risc de sărăcie din cauza reducerii veniturilor, acțiuni sociale ale comunității, servicii specifice vârstei a treia); mai ales dacă avem în vedere faptul că sistemul asigurărilor sociale, sistemul de pensii este deja împovărat de criza economică, dar mai ales de îmbătrânirea populației.

În România, persoanele cu dizabilități constituie o *forță de muncă semnificativă* care din păcate însă nu este utilizată la limitele sale maxime, la care să înregistreze rezultate optime și productivitate pe măsură. Angajatorii sunt în mare măsură reticenți atunci când vine vorba de angajarea unei persoane cu dizabilități din pricina unor stereotipii și prejudecăți larg difuzate în societate, ce subestimează capacitățile și aptitudinile acestora de a desfășura activități de orice natură. Persoanele cu dizabilități reprezintă 3,2% din populația României și constituie unul dintre grupurile sociale cărora trebuie să i se acorde o atenție specială în ce privește integrarea pe piața muncii cu consecințe majore asupra gradului de sărăcie și de excluziune socială a acestui grup.

Statisticile arată că România se situează, alături de Bulgaria, pe ultimul loc în U.E, în domeniul angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități, iar în contextul crizei economice și

dificultăților cu care se confruntă guvernul în asigurarea unui buget echilibrat s-au operat reduceri de alocări bugetare pentru întreg sectorul social, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.

Printre multele probleme economice, sociale și politice cu care ne confruntăm astăzi, tematica integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități ar trebui să fie una prioritară, dat fiind că vorbim de o *resursă de forță de muncă* a cărei eliminare poate avea consecințe negative pe mai multe planuri.

Este necesară o revizuire a legislației în direcția stimulării, prin alte metode mult mai eficiente, a angajatorilor spre a oferi locuri de muncă persoanelor cu dizabilități, fără a oferi alternativa unor măsuri pasive, de plată a unor sume către bugetul de stat, mai ales dacă aceste sume nu se constituie într-o viitoare sursă de finanțare a unor programe direct adresate persoanelor cu dizabilități.

Valorificarea eficientă a fondurilor structurale - soluție de îmbunătățire a forței de muncă în România

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

Elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013, POS DRU este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice și a schimbărilor structurale. Mai mult, investițiile în capitalul uman vor completa și vor conferi sustenabilitate pe termen lung creșterii productivității. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale piețelor, este esențială pentru o economie dinamică și competitivă. România va promova politici de piață active pentru creșterea adaptabilității și flexibilității forței sale de muncă și va investi în servicii pentru dezvoltarea capacității productive a acesteia. Se urmărește astfel obținerea unei rate de participare cât mai ridicate pe piața muncii, ca fundament al unei economii competitive. Modul de alocare a fondurilor europene pentru 2007-2013 este unul din factorii care explică gradul redus de absorbție, de sub 10% în septembrie 2012. România a luat de la U.E doar 3,88 mil. euro, față de 300 mil. euro cât ar fi trebuit să atragă lunar pentru a se încadra în ținta de 20% a fondurilor europene atrase în 2012.

Autoritățile estimau în 2007 că absorbția va determina o creștere suplimentară a industriei prelucrătoare cu 38%, iar că sumele atrase din fonduri U.E, în exercițiul financiar 2007 – 2013, vor determina o creștere economică de 25% până în 2020, din care mare parte se va concretiza în primii ani. Însă, România nu a înregistrat această creștere, în ansamblul ei, economia a scăzut cu aproape 12% față de 2007.

O soluție de îmbunătățire a accesării fondurilor structurale avută în vedere de deputații europeni încă din anul 2010 este ca *procedura de acordare a fondurilor regionale de dezvoltare trebuie să fie mai simplă și mai flexibilă* pentru combaterea crizei și crearea de noi locuri de muncă, deoarece până la 1 aprilie 2010, mijlocul perioadei 2007-2013, doar 27% din aceste fonduri au fost accesate datorită procedurilor greoaie. Ca parte a măsurilor U.E anti-

criza, va crește nivelul plăților în avans pentru proiecte care contribuie la crearea de locuri de muncă pentru România, Ungaria, Letonia, Lituania și Estonia

Teza de doctorat se încheie cu un studiu de caz intitulat *Analiza emigrației cetățenilor români în spațiul U.E., utilizând modelul markovian.*

În noile condiții social-economice se pune problema unor abordări raționale ale migrației, fiind vorba aici de *modele econometrice de tip costuri – beneficii.*

România este o țară care exportă de ani de zile forță de muncă, cauzele fiind în principal cele de natură economică. Pe de o parte migrația internațională poate fi considerată una din sursele problemelor de pe piața forței de muncă, pe de altă parte poate fi una din soluții.

Se știe că fenomenul de migrare este unul din principalii factori care influențează oferta de forță de muncă și implicit piața forței de muncă. De asemenea se vehiculează ideea că se dorește într-un viitor mai îndepărtat o federalizare a statelor membre U.E.

Prin urmare consider că acest fenomen migraționist va avea profunde implicații economice și sociale la nivelul U.E.

Efectele procesului de integrare asupra pieței forței de muncă pot fi generate, pe de o parte, de ajustările pieței factorilor de producție generate de libera circulație a bunurilor, și pe de altă parte, de mișcarea forței de muncă dintr-o țară în alta. Mobilitatea forței de muncă depinde de diferențele între salarii și de diferențe în privința gradului de ocupare/ ratei șomajului. Mobilitatea forței de muncă poate fi văzută ca cel mai bun indicator al funcționării unei piețe integrate a muncii. Teoretic cu cât piețele naționale ale forței de muncă sunt mai integrate, cu atât fluxurile de forță de muncă între regiuni vor fi mai mari, dintre regiunile cu un PIB/locuitor scăzut și rata mare a șomajului către regiunile cu venituri mai mari și rata șomajului scăzută.

Dezvoltarea și extinderea utilizării de calculatoare personale, precum și tehnologii de informare substanțial îmbunătățite, au permis în procesul de modelare a migrației, furnizarea de facilități tehnice și a capacității de calcule complicate, necesare pentru prelucrarea și generalizarea unor cantități mari de date statistice.

Un model matematic al migrației poate fi definit ca o descriere simplificată a proceselor de migrație reale, în care toate relațiile esențiale între participanții reali ai mișcării spațiale - migrații și factorii de migrație - sunt exprimate matematic.

Ca proces social-economic, modelarea procesului de migrație poate fi aplicat atât, la nivel macro cât și la nivel micro. Având în vedere același obiect de cercetare - populația - aceste două abordări diferă în funcție de subiectul și obiectivele de cercetare.

Abordarea macro studiază modelele de migrare a întregii populații sau anumite grupuri sociale (de exemplu, persoanele în vârstă, populația în vârstă de muncă, populația cu cetățenie română, etc.) în cadrul unui anumit teritoriu și se bazează fie pe datele de recensământ, fie pe baza statisticilor actuale. Caracteristicile regiunilor de origine, respectiv, de destinație (cum ar fi clima, venituri, șomaj, etc) sunt utilizate ca variabile de intrare pentru modelele macro ale migrației, iar indicatorii proceselor de migrație (cum ar fi creșterea migrației, etc) - ar fi variabilele de ieșire.

Obiectivele de bază în aplicarea modelării migrației la nivel macro sunt:

1. analiza proceselor de migrație care constă în cautarea factoriilor cheie determinanți ai migrației (de exemplu influența diferențelor interregionale, în ceea ce privește salarizarea și rata șomajului);

2. prognoza indicatorilor de migrație (prognoza referitoare la amploarea fluxurilor de migrație de la o regiune la alta);

3. simularea procesului de migrare, dezvoltată pe baza interconexiunilor observate (de exemplu analiza modificărilor posibile ale emigrării în diferite scenarii de creștere economică în țările de emigrare).

Abordarea micro se concentrează pe comportamentul indivizilor (migrația familiilor, gospodăriilor) și intenționează să explice procesul de luare a deciziilor de către potențialii migrați, dacă să rămână în reședința actuală sau să emigreze la alta.

De obicei modelele de micro migrație, se bazează pe date defalcate (de exemplu, caracteristicile individuale) obținute de la recensăminte sau pe baza unor anchete sociologice. Ca variabile de intrare modelele micro utilizează atât caracteristicile regiunilor de origine și de destinație, precum și caracteristicile persoanelor implicate în procesele de migrație. Variabilele de ieșire pot descrie comportamentul unui individ reprezentant care este implicat în procesul de migrație (de exemplu, care urmează tiparele de migrație având un comportament comun pentru teritoriul observat) sau, ca și în cazul modelelor macro, indicatori agregați ai proceselor de migrare.

Obiectivele de bază de aplicare a modelelor migrației la nivel micro sunt:

1. analiză a procesului de luare a deciziilor de către potențialul emigrant („să se mute sau să stea?“), căutarea factorilor cheie determinanți ale deciziei de identificare privind grupurile sociale „dinamice“;

2. analiza procesului de selecție individual privind alternative posibile („unde să se mute?“), căutarea factorilor cruciali care afectează „alegerea“ destinației, în cazul în care este lansată o mișcare de migrație.

În ciuda faptului că macro-și micro-abordările privind modelarea migrației, în mod tradițional, au evoluat independent, fluxurile migratorii actuale reprezintă rezultatul combinațiilor de decizii luate la nivel individual

Modelarea matematică a fenomenului migraționist, descrisă pe larg în teză, a permis desprinderea unor *aspecte privind evoluția pieței forței de muncă în spațiul UE în perioada 2000-2011 și impactul crizei economice asupra ocupării forței de muncă.*

Criza economică a condus la efecte grave pe piața forței de muncă în statele UE, dar trebuie precizat faptul că modificările ratei șomajului și a ratei ocupării forței de muncă variază considerabil de la un stat la altul, din cauza diferențelor de șocuri și importanței politicilor în domeniul pieței forței de muncă. Datorită faptului că sectoarele dominate de bărbați, precum industria prelucrătoare și construcții, au fost grav afectate, criza a avut efecte negative mult mai grave printre bărbați în raport cu populația feminină. De asemenea, dacă se ia în calcul media U.E, lucrătorii tineri au fost mai afectați decât lucrătorii mai în vârstă și același lucru este valabil și pentru lucrătorii migratori. Pe de altă parte, cu excepția efectului de gen, țările diferă semnificativ în funcție de grupurile care au fost cele mai afectate până acum.

Se constată, pe durata crizei economice, faptul că angajările part-time au o evoluție ascendentă în continuare, în conformitate cu tendința din ultimul deceniu. Însă, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă part-time, a existat o inversare de trend.

Lucrătorii angajați pe durată determinată și în special lucrătorii temporari au fost, în multe state, au fost printre primii care și-au pierdut locurile de muncă. În anumite state, s-au implementat o serie de măsuri pe piața forței de muncă pentru a acoperi în mod explicit lucrătorii part-time și temporari.

În contextul crizei economice, o mare parte din țările U.E au elaborat măsuri pentru consolidarea și extinderea politicilor pasive și active în domeniul pieței forței de muncă și, de asemenea, măsuri de susținere a ocupării forței de muncă pe perioada crizei. Totuși, accentul și domeniul de aplicare al măsurilor luate au fost dintre cele mai diverse – unele țări s-au axat în primul rând pe susținerea ocupării forței de muncă și alte state pe sprijinirea șomerilor sau oferirea de pregătire profesională.

Referitor la obiectivele și realizările perioadei Strategiei Lisabona (prin care s-a dorit pentru anul 2010 o rată a ocupării forței de muncă în spațiul UE de 70% și ratele de ocupare țintă de 60% pentru femei și 50% pentru lucrătorii în vârstă), au avut loc unele evoluții pozitive în acest sens. De exemplu, creșterea ocupării forței de muncă a cunoscut un trend ascendent pentru populația feminină și pentru lucrătorii în vârstă, iar unele state au reușit cu succes să mărească ratele ocupării forței de muncă. Însă, obiectivele stabilitate prin Strategia Lisabona sunt departe de indicatorii reali deoarece, chiar și înainte de criză economică 2008-2011, ratele globale de ocupare a forței de muncă (care ating valoarea de 66% până în al doilea trimestru al anului 2008), iar în timpul crizei economice are loc o scădere a ratelor ocupării forței de muncă cu mai mult de un punct procentual pe perioada unui an calendaristic.

În al doilea trimestru al anului 2009, ocuparea forței de muncă din U.E a fost de 64,8%, în timp ce șomajul a fost de 8,9%, reprezentând o creștere cu două puncte procentuale într-un singur an. Într-adevăr, nivelurile ocupării forței de muncă și șomajului sunt în prezent aceleași cu nivelurile înregistrate în 2006 și 2005, iar deteriorarea acestei situații este cea mai probabilă. Creșterile recente în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în U.E se datorează în principal creșterii ocupării forței de muncă cu jumătate de normă și temporară.

Calculată ca valoare procentuală în raport cu valoarea totală a ocupării forței de muncă, ocuparea forței de muncă cu jumătate de normă a crescut cu aproximativ două puncte procentuale între începutul Strategiei Lisabona și al doilea trimestru al anului 2008. De la începutul crizei a crescut cu încă 0,5 puncte procentuale până la nivelul actual de 18,2%. Ocuparea forței de muncă temporară a crescut de asemenea cu aproximativ două puncte procentuale în cei opt ani de la introducerea Strategiei Lisabona – cota sa în totalul ocupării forței de muncă a atins 14,1% în anul 2008. Lucrătorii cu contracte temporare (cu precădere lucrătorii temporari la agenții și cei pe contracte cu durată determinată) au fost printre primii în multe state UE care și-au pierdut locul de muncă pe perioada de criză.

Referitor la piața forței de muncă ajustată condițiile crizei economice, cererea de noi lucrători a scăzut puternic din 2008 și cea mai mare parte a anului 2009, lucru care a dus la încetinirea creșterii economice. Astfel rata în spațiul U.E de neocupare a forței de muncă

(numărul de locuri de muncă în raport cu suma de posturi vacante și posturi ocupate) a cunoscut un trend descendent continuu, de la al doilea trimestru al anului 2008, care a scăzut de la 2,2% în primul trimestru până la 1,3% în al treilea trimestru al anului 2009, atunci când au ajuns la minimum posibil. Per total, rata a scăzut cu 0,9 puncte procentuale (sau în jurul valorii de 40%) în această perioadă. Însă stimulată de creșterea economică din Germania, rata de neocupare a început să crească din nou în cele din urmă în al patrulea trimestru al anului 2010, atunci când acesta a crescut moderat la 1,4%, iar apoi a crescut din nou în primul trimestru al anului 2010 cu 1,5%, unde s-a stabilizat. Deși acest lucru indică o îmbunătățire relativă a cererii de noi lucrători, rata rămâne la nivelurile scăzute, observate la începutul anului 2008.

Astfel, în principalele state membre UE, rata de neocupare în al doilea trimestru al anului 2010 a rămas mică pe nivelurile înregistrate în primăvara anului 2008.

Declinul ratei de neocupare în raport cu al doilea trimestru din 2008 a fost mai pronunțat în Polonia (în scădere cu 1,1 puncte procentuale sau cu două treimi), reflectând scăderea intensității în expansiunea ocupării forței de muncă față de 2008 și contracția ulterioară ușoară în 2009. Ratele au scăzut cu o valoare mult mai moderată față de primăvara anului 2008 în Franța (cu 0,2 puncte procentuale), Germania (în scădere cu 0,7 puncte procentuale), Italia (în scădere cu 0,3 puncte procentuale) și Marea Britanie (cu 0,5 puncte procentuale). În schimb, rata a crescut substanțial în Spania dincolo de nivelurile scăzute de acum doi ani, ceea ce reflectă o îmbunătățire clară în ultimul an. În al doilea trimestru al anului 2010, rata a fost de 0,6-0,7% în Italia și Polonia și numai 0,4% în Franța, a doua cea mai mică rată în UE.

Cu toate acestea, a rămas relativ ridicată în Germania (2,5%, a doua cea mai mare rata din UE) și Marea Britanie (1,9%), reflectând persistența forței de muncă/deficitului de competențe, și a continuat oportunitățile substanțiale de locuri de muncă, în ciuda crizei și creșterii șomajului. Surse oficiale din Germania și Marea Britanie confirmă faptul că, deși la începutul lui 2010 locurile de muncă vacante înregistrate au fost încă semnificativ scăzute la nivelurile anterioare crizei economice, nivelul general de neocupare a rămas destul de ridicat la aproximativ 500 de mii de persoane în fiecare țară. În fiecare lună din aprilie 2010, pierderile totale de locuri de muncă au fost anunțate în jurul valorii de 1/7 din nivelul maxim atins în ianuarie 2009.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Există momente în istoria omenirii, când teoria și practica se cer combinate într-un mod inedit, pentru a face față cerințelor crescânde, tot mai diversificate ale unei societăți în schimbare. Dilemele vizând viitorul muncii și ocuparea forței de muncă, se numără în mod cert printre cele mai importante probleme cu care se confruntă societatea actuală.

Sunt situații în care teoria economică și instrumentarul său de analiză, nu mai au capacitatea de a înțelege și evalua realitățile economice contemporane și de a avansa soluții de politică economică, adecvate, la problemele acute ridicate de dezvoltarea actuală a societății. Fiecare teorie corespunde unei situații istorice particulare până în momentul în care

îi sunt puse în evidență deficiențele. În acel moment se cere a fi introdusă o nouă teorie, care să extindă cunoștințele asupra noilor tărâmurii. Oamenii de știință, economiștii caută să redefiniească munca și să construiască un nou model al muncii, compatibil cu economiile contemporane.

Economia și, o dată cu ea, teoria economică s-au dezvoltat ca o consecință a evoluției societății omenești. Ocuparea forței de muncă, respectiv munca remunerată, nu mai reprezintă prioritatea absolută și esențială pentru dezvoltarea economică. Munca neplătită, voluntară sau benevolă, ca și munca autoprodusă nu mai pot fi considerate factori neglijabili ai bunăstării. Teoriile din domeniul economic și social privind ocuparea forței de muncă trebuie corelate cât mai bine cu realitatea și trebuie găsite instrumentele necesare de a asigura o ocupare deplină pe piața muncii, de diminuare a șomajului și inactivității.

De la teoriile clasice până la cele actuale se pare că nu s-a găsit soluția asigurării unei „ocupări depline“.

Reprezentanții școlii clasice engleze, precum A.Smith, D.Ricardo, J.B.Say și alții, considerau că utilizarea la maximum a capacităților de producție rentabile și flexibilitatea salariilor asigurau echilibrul pieței muncii, în sensul atingerii ocupării depline.

Neoclasicii au integrat problema ocupării în cea mai amplă teorie a echilibrului general. În viziunea lui Leon Walras sau Vilfred Pareto, piața muncii răspundea legilor generale ale economiei de piață având același tip de comportament cu piața bunurilor și serviciilor. Leon Walras considera că, patronii angajau personal până când costul muncii devenea egal cu productivitatea marginală, iar lucrătorii își ofereau forța de muncă atât timp cât salariul era satisfăcător.

Prin urmare, atât pentru economiștii școlii clasice, cât și pentru cei neoclasici, piața forței de muncă este o piață supusă aceluiași reguli ale concurenței.

Teoria keynesistă reprezintă o scindare între teoria clasică și cea neoclastică, referitor la ocuparea forței de muncă. Preocupat de gradul de ocupare a forței de muncă, J.M. Keynes își extinde cercetarea punând în legătură atât piața bunurilor cât și piața monetară. J. M.Keynes, demonstrând că piața muncii este dependentă de cea a bunurilor și serviciilor și că „alegerile“ salariale ale firmelor sunt decisive, a ajuns la concluzia că arătat că atingerea echilibrului macroeconomic este posibil la un anumit nivel de subangajare.

Cercetarea întreprinsă de J.M.Keynes, privind ocuparea forței de muncă, vizează modul de funcționare a mecanismelor economiei de piață, necontrolată, nedirijată, care atrage după sine rămânerea în urmă a cererii solvabile față de creșterea ofertei, cu repercusiuni asupra folosirii mâinii de lucru. Modelul keynesist este centrat pe asigurarea unei ocupări depline a forței de muncă, ocupare ce se poate asigura doar prin intervenția statului în economie, prin utilizarea a două politici economice esențiale, cea fiscală și cea monetară.

Cercetarea lui J.M.Keynes cu privire la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă este centrată pe stimularea cererii globale, unii teoreticieni vizează oferta globală.

Esența teoriei ofertei o constituie stimularea investițiilor în vederea creșterii economice, folosind ca principal instrument reducerea impozitului pe venit și avere. Pentru Arthur Laffer, o fiscalitate apăsătoare și inegală explică principalele dificultăți ale economiilor moderne și ale încetinirii producției. O scădere a ratelor de impozitare și o diminuare progresivă a

impozitului pe venit sunt necesare pentru a stimula oferta și relansa producția. Reducerea impozitelor conduc la o încitație mai mare pentru muncă, la creșterea productivității muncii, scăderea șomajului, sporirea venitului național.

O altă teorie economică importantă legată de muncă, ocupare și productivitate și care se înscrie mai mult în teoriile moderne de ocupare a forței de muncă este teoria capitalului uman și a consumatorului. Potrivit acestei teorii, G.Becker consideră că investițiile în educație și pregătirea individuală reprezintă același lucru cu a investi în echipamente.

Teoria generală asupra capitalului uman are o serie de aplicații foarte importante, ajutând la explicarea unor fenomene diverse ca: diferențele de câștiguri între persoane și domenii, forma curbelor vârsta - câștiguri, relația dintre vârstă și câștig și efectul specializării asupra calificării profesionale.

Putem observa, pe baza analizelor statistice și nu numai, că țările dezvoltate nu reușesc să atingă gradul de ocupare deplină a forței de muncă. În același timp, subutilizarea forței de muncă este și mai izbitoare în țările în curs de dezvoltare, unde o parte considerabilă a populației este exclusă din procesul creșterii și dezvoltării economice.

Problemele strigente, cu care se confruntă omenirea în prezent: criză, șomaj și sărăcie, ar fi rezolvate, dacă s-ar realiza dezideratul ocupării depline a forței de muncă, iar acest deziderat poate fi atins doar dacă se ia în calcul și o altă alternativă asupra muncii productive, asupra valorii și avuției; prin înglobarea în sfera muncii productive a marii varietăți de activități care în prezent sunt excluse din sfera monetarizată a economiei. De exemplu, cele prestate în cadrul familial, al comunității și a societății. Implicit, se creează o nouă perspectivă pentru abordarea șomajului, prin extinderea surselor de ocupare a forței de muncă, prin noi modele de ocupare.

Noua economie bazată pe cunoștințe are la bază teoria modernă a factorilor de producție, care este centrată pe conceptul de resurse și pune în fruntea acestora resursele de muncă, cunoașterea devenind astfel componenta esențială a sistemului economic de dezvoltare actual. Cunoștințele, sub forma capitalului intelectual, dețin primul loc prin raportarea la factorii clasici de producție: munca și capitalul.

Teoriile noi ale pieței muncii au la bază mutațiile în conținutul muncii. Tendința generală, pe termen lung, de pe piețele forței de muncă din economiile dezvoltate au în vedere activitățile care presupun dezvoltarea și aplicarea cunoștințelor și a ideilor noi. Oferta de forță de muncă se fundamentează pe laturile calitative ale factorului muncă, punând și mai mult în valoare capacitatea de creație, de concepție, de profesionalism ale individului. Noua calitate a muncii și a vieții constituie cauza și efectul direct al creșterii și dezvoltării economice pe termen lung.

Specialiștii în managementul resurselor umane sunt preocupați să identifice elementele structurale, organizaționale și manageriale ale noului conținut al muncii. Elementele de bază sunt: crește ponderea factorilor de personalitate, se modifică substanțial raportul dintre munca fizică și cea intelectuală, se mărește elementul de creativitate în muncă, este înlocuit raționamentul individual prin algoritm sau reguli de luare a deciziilor, se apelează tot mai mult funcțiile intelectuale superioare (raționament, deducție, analiză, capacitate de luare a deciziilor), prin urmare are loc un proces de intelectualizare a muncii, de creștere a cantității și

calității cunoștințelor profesionale, se prefigurează creșterea complexității interacțiunii dintre om și mașină, om și sarcina sa de muncă pe baza dialogului oferit de tehnica electronică de calcul.

România trebuie să țină cont de faptul că performanțele economiei și capacitatea de a face față presiunilor concurențiale internaționale, mai ales în condițiile integrării, sunt direct condiționate de calitatea factorului uman și de modificarea structurală a forței de muncă.

Atât la nivel mondial, cât și național are loc o reorientare a strategiilor economice, în special a celor ce vizează piața forței de muncă, astfel încât acestea să permită substituirea sloganul social al ultimilor ani „*Un loc de muncă pentru fiecare*” cu sloganul „*Acoperirea cu angajați a nevoilor economiei*”. Îndeplinirea acestui obiectiv va avea trei urmări importante: reducerea ratei șomajului, scăderea gradului de sărăcie, prin micșorarea inegalității veniturilor existentă la o mare parte a populației și asigurarea resurselor necesare unei societăți, pentru a-și proteja segmentele defavorizate.

Trebuie să conștientizăm că factorul forță de muncă a devenit parte în ecuația dezvoltării, nu atât prin latura cantitativă, cât mai ales prin cea calitativ-structurală și devine purtătorul și simbolul puterii unei națiuni - atribut care evoluează astăzi cvasiexponențial datorită forței intelectuale.

România a avut și are, în prezent, o structură a populației mai favorabilă unei dezvoltări economice de durată, comparativ cu alte țări membre U.E..

Totuși, în scurt timp și în România distribuția pe grupe de vârste a populației se va modifica în sens negativ, ponderea vârstnicilor va ajunge egală cu cea a tinerilor. Populația României a pierdut 1,7 milioane de persoane în ultimele două decenii pe seama scăderii natalității și migrației. Numărul românilor se va reduce și mai mult în următoarele două decenii, iar rata negativă de creștere se va accelera între 2030 și 2050. Persoanele în vârstă vor ajunge să reprezinte o treime din populația României în anul 2050, iar în anul 2060 se preconizează că ponderea în populația totală a vârstnicilor va ajunge la 20% din totalul populației.

În aceste condiții, se așteaptă ca efectele economice ale evoluțiilor demografice proiectate să fie foarte accentuate, iar posibilitatea unei creșteri economice durabile să fie pusă sub semnul întrebării.

Pe termen lung, aceste noi tendințe demografice vor afecta atât sistemul educațional, în sensul reducerii efectivilor de elevi și studenți, cât și expansiunea cererii pentru servicii de sănătate și de protecție socială. Procesul de îmbătrânire a populației va exercita o influență negativă asupra întregii economii, pe măsură ce numărul populației inactive va dezechilibra, în sensul împovărării, sistemul asigurărilor sociale, deja afectat de criza economică actuală, dar are un impact și asupra consumului deoarece se reduce numărul potențialilor consumatori, ceea ce va avea ca efect scăderea cererii și ofertei de bunuri economice.

Descreșterea numărului populației României a afectat resursele potențiale de muncă, populația activă și populația ocupată, acestea diminuându-se în valoare absolută. Consecința, din perspectiva participării pe piața forței de muncă, creșterea numărului de pensionari, concomitent cu o scădere a celor care muncesc, care va exercita asupra celor angajați presiunea unei rate de dependență extrem de ridicate.

Raportul dintre populația activă și populația inactivă a continuat să se deterioreze, ajungând să fie supraunitar. Peste jumătate din populația României este inactivă din punct de vedere economic, sau la o persoană activă revin 1,25 persoane inactice și la o persoană ocupată revin 1,35 persoane inactice. Dacă la persoanele inactice adăugăm și șomerii, rezultă că la o persoană ocupată ce încasează venituri din activitatea desfășurată revin 1,43 persoane care nu au nici un fel de venit.

În cadrul populației ocupate, la nivelul anului 2011, ponderea cea mai mare este deținută de persoanele de gen masculin, iar dintre acestea de persoanele cu grupa de vârstă cuprinsă între 25-54 ani. Pe medii, predomină populația ocupată în mediul urban. Totodată populația ocupată în mediul rural este destul de ridicată, dacă avem în vedere dezvoltarea mediului rural din punct de vedere al agriculturii, al serviciilor, al infrastructurii.

De asemenea se constată o evoluție ascendentă a populației ocupate cu grupa de vârstă cuprinsă între 55-65 de ani, de la 4,5% în anul 2000 în mediul urban la 9,6% în anul 2011 în mediul urban. La această grupă de vârstă, 55-65 de ani, fac precizarea că România și Portugalia sunt singurele țări ale Uniunii Europene care au redus totuși, în ultimii 10 ani, numărul persoanelor vârstnice angajate

Prin raportarea la obiectivele stabilite la Lisabona, România nu a stat tocmai bine în ceea ce privește ocuparea la: femei, lucrători în vârstă și tineri.

Pentru România, afluxul sau menținerea femeilor pe piața forței de muncă, departe de a fi conjuncturală sau fluctuantă, este un fenomen „difícil“, cu origini sociologice și economice; multe femei consideră că în cadrarea în câmpul muncii duce la o reducere a obligațiilor familiale, și trebuie să menționăm scăderea natalității, care au condus la modificarea locului femeii în societatea noastră.

Un rol important în creșterea ratei de ocupare la femei, în România în ultimii 20 de ani, revine și creșterii gradului de școlarizare a populației feminine. Dar principala cauză a creșterii activității economice feminine o reprezintă dezvoltarea sectorului terțiar.

În ceea ce privește inserția tinerilor pe piața muncii ar fi putut fi realizată în contextul Strategiei Lisabona, dacă România ar fi apelat la alternativele viabile de ocupare: munca part-time, munca la domiciliu, telemunca, munca temporară. La nivel european s-a înregistrat o creștere semnificativă a gradului de angajare, prin promovarea principiului flexisecurității.

Elementul de bază care ar putea asigura de la început o tranziție ușoară a tinerilor de pe piața educației pe piața muncii ar fi consilierea încă din timpul liceului către formarea profesională, în concordanță cu abilitățile și aptitudinile fiecăruia, alegerea facultății să se facă în raport de profilul profesional dorit, dar toate raportate la cererea de forță de muncă. Dacă s-ar ține cont de acest element, sigur statisticele ne-ar arăta o rată de ocupare mai mare a absolvenților și o fluctuație mai mică în căutarea unui loc de muncă.

Considerăm că o soluție de reducere a ratei șomajului în rândul tinerilor o reprezintă finalizarea și aplicarea metodologiilor de monitorizare a inserției absolvenților diferitelor forme de învățământ (profesional, liceal, superior), care trebuie să devină o prioritate, cât și dezvoltarea unor sisteme mai flexibile și eficiente de organizare a practicii elevilor/studentilor.

Procesul de tranziție și restructurare la economia de piață a determinat ca un număr mare de angajați, care și-au pierdut locul de muncă, în special din sectorul primar, să nu fie

absorbit de sectoarele în dezvoltare, ajungând în marea majoritate a cazurilor în agricultura de subzistență sau chiar în afara activității. Subliniem faptul că în România, dispariția locurilor de muncă a fost cea mai ridicată, din întregul fost bloc comunist, raportat la forța de muncă totală.

Una din dificultățile pe care țara noastră le întâmpină este aceea că nu are o bază de date relevantă, care să ajute sistemul de învățământ să își regleze permanent profilul educațional la cerințele pieței muncii; așa se și explică proporția mare de absolvenți, de diverse niveluri de educație, care intră direct în șomaj și în afara pieței muncii, inclusiv prin descurajare.

Referindu-ne în continuare la efectele Strategiei Lisabona, chiar dacă România nu și-a atins obiectivul privind rata de ocupare, totuși, în anul 2010 rata șomajului s-a menținut în jur de 7%, nefiind mare în comparație cu media europeană, situându-se chiar sub cea a U.E-27. Dacă luăm în considerare criteriul șomajului pe sexe și categorii de vârstă, bărbații au fost și sunt mai afectați de șomaj decât femeile, până la o rată cu două puncte procentuale mai mare (efectul diminuării masive a industriilor din sectorul primar), iar șomajul în rândul femeilor a scăzut constant din anul 2004.

Tinerii, cei mai vulnerabili, care întâmpină cele mai mari dificultăți de inserție profesională, sunt cei din categoria de vârstă 15-24 ani. Ratele ridicate ale șomajului, în rândul tinerilor și incidența semnificativă a subocupării reflectă piedicile pe care aceștia le întâlnesc în tranziția lor de la școală la muncă, indiferent de nivelul lor de educație formală.

Oficialii din țara noastră ar trebui să intervină cât mai repede, dar și eficient de astă dată, deoarece acest fenomen este periculos, pentru că afectează potențialul de dezvoltare umană a țării (dacă avem în vedere procesul de îmbătrânire demografică, care se manifestă la nivelul întregii Europe) pe termen lung și încurajează migrația externă, care nu ar trebui să aibă o amplitudine mai mare decât a avut-o în perioada 2000-2010, și în același timp nu ar trebui să mai reprezinte o supapă de menținere scăzută a ratei șomajului.

Punând în relație exigențele pregătirii profesionale și ale ocupării eficiente, în contextul societății cunoașterii, cu nivelurile și structurile anacronice și atipice ale forței de muncă din țara noastră, am ajuns la concluzia că lichidarea treptată a rămânerilor în urmă se va putea îndeplini prin rolul activ din ce în ce mai important al proceselor instructiv-educative.

Valențele educației și formării profesionale sporesc, mai ales în condițiile crizei economice pe care o traversăm, care generează blocaje și dificultăți, oferind soluții de depășire a acestor dificultăți; ca atare, educația și formarea profesională ar trebui să reprezinte axul politicilor de gestionare a pieței forței de muncă.

O imagine clară a formării profesionale am putea avea dacă ar exista un sistem integrat, o rețea de gestionare a unei baze de date (indicatori statistici și informați), sau mecanisme de urmărire sistematică și integratoare a ofertei și cererii de formare, la nivel național, regional, local, pe meserii, profesii, categorii de cunoștințe, competențe etc

Considerăm că este importantă creșterea, în continuare, investițiilor în resursele umane ca garanție pentru dezvoltare și inovare. Avem și resursele financiare, o mai bună accesare și valorificare a fondurilor structurale, care au ca destinație specială formarea continuă a angajaților. Este util o reorientare a programelor de formare către categorii considerate în

situații de risc pe piața muncii: persoane cu nivel redus de calificare, persoane peste 45 de ani și angajații din producție sau servicii care nu dețin funcții de conducere.

Educația este o premisă a ocupării forței de muncă și probabil activul cel mai important al unei ființe omenești, în condițiile confruntării sale cu un viitor incert. Cu toate că nu reprezintă pentru niciunul dintre noi o poliță de asigurare, care să ne dea o garanție infailibilă în raport cu un posibil viitor șomaj, ne sporește însă șansele găsirii unui loc de muncă. O educație adecvată ne va pregăti să facem față cerințelor societății de mâine și sistemului economic aferent. La nivel global se vorbește despre criza economică și despre cauzele, respectiv efectele acesteia. Dar nu trebuie să uităm că pentru a trata efectele întâi de toate identificăm cauza/cauzele. Prin urmare nu putem trata problema crizei economice, fără a fi preocupați de evoluția și calitatea sistemului educațional.

Scăderea demografică după revoluție, trecerea la economia de piață, libera circulație a persoanelor, aderarea la Uniunea Europeană, creșterea competitivității economice și nu în ultimul rând criza economică și financiară sunt factori care au acționat cu intensități și durate diferite asupra sistemului educației inițiale și continue în România, cu deosebire pe calea recunoașterii valorii sociale a rezultatelor procesului educațional: nevoia de cunoștințe, competențe și aptitudini, capacitatea de valorizare a acestora prin procesul muncii, eficiența investiției publice în educație, contribuția capitalului uman și a stocului de învățământ la creșterea economică, progresul social și uman, dezvoltarea durabilă a comunităților.

Dar cu toate eforturile de adaptare și aliniere la nivelul european, și progresele înregistrate în învățământului superior din țara noastră, se pot remarca și în prezent aspecte negative care influențează calitatea:

- există decalaje între calificările solicitate de piața forței de muncă și cele oferite de învățământul universitar;
- educația universitară continuă să rămână teoretică (în cea mai mare parte), fără a se focaliza în suficientă măsură pe formarea unor abilități profesionale practice etc;

Absolventul român, rezultatul final al învățământului, nu posedă mereu, cunoștințele și competențele cerute de piața forței de muncă. Această concluzie este susținută și de clasamentele internaționale, care accentuează aspectele mai sus menționate, iar piața forței de muncă resimte nevoia de specialiști, pe care învățământul terțiar nu îi poate furniza în prezent.

Piața forței de muncă din România are numeroase puncte critice, iar una dintre acestea este flexibilitatea redusă. Sunt numeroase cauzele, care generează această stare, dar cele mai importante sunt: flexibilitatea redusă a sistemului educațional, nivelul ridicat al contribuțiilor salariale, lipsa eficacității și a diversității serviciilor privind calitatea ocupării.

Prin modificările aduse sistemului de educație și țara noastră urmărește implementarea modelului practicat în celelalte state membre U.E. Reformele din educație, vor permite reorientarea mai ușoară spre o altă profesie, în cazul în care studentul constată că nu are abilitățile necesare practicării profesiei alese inițial. Sistemul educațional românesc nu se pliază pe evoluțiile pieței muncii, și nici economia românească nu are capacitatea de a genera locuri de muncă, mai ales locuri de muncă care reclamă niveluri de pregătire profesională ridicată, în condițiile în care numărul absolvenților cu studii superioare este tot mai mare.

Ținând cont de tendințele care se manifestă pe piața forței de muncă din România, putem concluziona:

- cele două procese, ocuparea și șomajul, sunt probleme globale și naționale;
- reducerea volumului și precarizarea ocupării, cronicizarea șomajului de lungă durată, a celui de excludere se integrează în setul de provocări ale internaționalizării economiilor, ale intensificării concurenței;
- șomajul exprimă atât nevoi ale ajustării și stabilizării macroeconomice, cât și linii concrete, individuale sau de grup în modelarea relațiilor de muncă;
- deși considerate mecanisme de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă, șomajul și subocuparea sunt înainte de toate forme de risipă a capitalului uman, o risipă a resurselor societății.

România dispune de multe oportunități de muncă, de capacitatea de a asigura locuri de muncă, în conformitate cu dezideratele integrării europene, în domenii ca:

- crearea, asimilarea și difuzarea tehnologiilor performante, în concordanță cu noua economie bazată pe cunoștințe, revigorarea cercetării;
- protecția mediului;
- servicii de ocupare (orientare, consiliere, mediere, evaluare);
- învățământ, orientare și formare profesională;
- servicii de interes comunitar, servicii sociale;
- turism, industria hotelieră și restaurante;
- artizanat și punerea în valoare a resurselor locale;
- dezvoltarea serviciilor specifice Economiei Sociale reprezintă o cale spre relansare economică - prin crearea de locuri de muncă, pe de o parte, și, pe de altă parte, prin dezvoltarea de noi activități care au cererea deja definită;
- cadrul normativ actualmente în vigoare prevede înființarea unităților protejate autorizate, cu scopul de a facilita accesul *persoanelor cu dizabilități* la dezvoltarea unei *carriere profesionale* prin oferirea șansei de *formare, deprindere de cunoștințe și abilități, reconversie profesională*.

Cele mai multe din aceste oportunități de a crea noi locuri de muncă și de creștere a ocupării, sunt legate de:

- sporirea productivității, a calităților și competitivității fiecărui loc de muncă, firmă, sector de activitate;
- cererea solvabilă a agenților economici să devină factor de susținere a economisirii și investițiilor;
- modernizarea infrastructurii pieței forței de muncă, adaptarea sistemului educațional la cerințele pieței, revigorarea cercetării științifice și inovării, cu accent pe relevanța în practica economică, flexibilizarea pieței muncii și asigurarea condițiilor necesare dezvoltării unui climat concurențial optim;
- dezvoltarea spiritului antreprenorial - dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM) este considerată a fi factorul cel mai important în absorbția forței de muncă și este totodată sectorul cu cea mai mare flexibilitate și mobilitate în adaptarea la cererea pieței;

- politici de prelungire a vieții active, accentul trebuie pus pe combinarea măsurilor cu caracter intensiv, care vizează formarea pe tot parcursul vieții combinate cu măsuri de stimulare a menținerii în activitate, prin utilizarea unor forme flexibile de muncă (inițiativă ce trebuie să aparțină partenerilor sociali), și cu măsuri de reintegrare pe piața muncii prin stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani(îndeplinind unul din obiectivele Strategiei Lisabona 2020).

Uniunea Europeană își dorește să devină prima economie la nivel mondial. Acest deziderat va fi atins doar atunci când va reuși să depășească Statele Unite prin competitivitate și dinamism, iar calea este creșterea adaptabilității pe termen lung a forței de muncă la cerințele pieței, realizată în principal prin investiții în dezvoltarea resurselor umane, pe baza unei strategii de învățare continuă.

În acest sens Comisia Europeană recomandă țărilor membre printre care și România, în orizontul de timp apropiat, reformele structurale ale pieței forței de muncă pentru sprijinirea creșterii economice:

- Capacitatea de creare de locuri de muncă trebuie să fie îmbunătățită, pentru a asigura o redresare care are în vedere păstrarea locurilor de muncă și să stea la baza creșterii economice și reducerea șomajului;

- Situația dificilă a tinerilor riscă să creeze prejudicii irecuperabile pe piața forței de muncă și necesită punerea în aplicare a unor cadre cuprinzătoare, în conformitate cu „Garanția pentru tineret“;

- Ratele ridicate de șomaj și perspectivele sumbre în ceea ce privește ocuparea a forței de muncă impun politici active în domeniul pieței forței de muncă și sisteme de asigurare socială adecvate, care se susțin reciproc, pentru a menține capacitatea de inserție profesională și a-i ajuta pe șomeri să își reia activitatea profesională;

- Creșterea neconcordanței dintre calificări și piața muncii, precum și deficitul de competențe afectează activitatea economică pe termen scurt, în timp ce investițiile în educație și formare profesională vor crește productivitatea și nivelul veniturilor pe termen lung.

Perioada de timp scursă de la aderarea României la Uniunea Europeană permite continuarea demersurilor de cercetare a acestei lucrări. Sunt așteptate noi și profunde transformări ale pieței forței de muncă în România sub impactul evoluțiilor asociate procesului de integrare europeană, posibilitatea unei noi extinderi a uniunii, noi reforme structurale ale instituțiilor europene, posibila aderare a României la Zona Euro, evoluția crizei economice globale. Luând în considerare aceste condiții se pot prefigura câteva direcții viitoare de cercetare:

- analiza implicațiilor generate de o nouă extindere asupra pieței forței de muncă românești și europene;

- analiza post-factum a efectelor adoptării monedei Euro asupra pieței forței de muncă în România, știind că piața muncii este o piață derivată;

- analiza pieței forței de muncă în ipoeza federalizării statelor membre U.E.

- analiza comparativă a pieței forței de muncă a U.E cu cea a principalului concurent S.U.A.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

I. CĂRȚI, LUCRĂRI DE SPECIALITATE

1. Aceleanu M.I., Crețu A.Ș., *Strategii și politici de ocupare în contextul pieței actuale a muncii*, Editura ASE, București, 2010
2. Adumitrăcesei I.D., Niculescu E., Niculescu N.G., *Economie politică – teorie și politică economică pentru România*, Editura Polirom, Iași, 1998
3. Adumitrăcesei I.D., Niculescu N.G., *Piața forței de muncă. Teorie și practică economică contemporană*, Editura Tehnică, Chișinău, 1995
4. Andrei, T., *Statistică și Econometrie*, Editura Economică, București, 2004
5. Angelescu C., Socol C., *Politici economice*, Editura Economică, București, 2005
6. Armstrong M., *Managementul resurselor umane*, Editura Codecs, București, 2003
7. Atkinson A., *The economic consequences on rolling back the welfare state*, Mit Pres, Cambridge, MA, 1999
8. Băcescu M., *Compendiu de macroeconomie*, Editura Economică, București, 1997
9. Băcescu M., Băcescu-Cărbunaru A., *Macroeconomie intermediară*, Editura Universitară, București, 2004
10. Băcescu-Cărbunaru A., *Analiză macroeconomică*, Editura Economică, București, 2002
11. Bârzea C., *Educația și formarea profesională în România. Tendințe, probleme și priorități ale reformei*, București, 1997
12. Becker G., *Comportamentul uman o abordare economică*, Editura All, București, 1994
13. Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Economics. Second edition*, McGraw- Hill Book Company, 1987
14. Berger G., Heard W., *Omul modern și educația sa*, Editura All, București, 1996
15. Blaug M., *Teoria economică în retrospectivă*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1992
16. Bostan I., *Recompensă și performanță în economia concurențială*, Editura Tipo Moldova, Iași, 2010
17. Bremond J.A., Geledan A., *Dicționar economic și social*, Editura Expert, București, 1995
18. Burloiu P., *Economia muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1993
19. Cămășoiu O., *Formarea profesională*, Editura Economică București, 2006
20. Ciucur D., Suciuc M.C., *Piața muncii*, Colectivul Catedrei de Economie și Politici Economice, Economie, Ediția a șasea, Editura Economică, București, 2003
21. Ciutacu C., coord., *Quality of work and employment in Romania*, Editura Expert, București, 2008
22. Constantin D. L., și colab., *Resursele umane în România. Mobilitatea teritorială*, Editura ASE, București, 2002
23. Constantin D.L., Vasile V., Preda D., Nicolescu L., *Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană*, Institutul European din România, București, 2004
24. Constantinescu N.N., *Reforma economică în folosul cui?*, Editura Economică, București, 1993
25. Costică I., *Politica monetară*, Editura ASE, București, 2002
26. Coyle D., *Flexible jobs seen as future face of labour*, The Independent, 1996
27. Crețu A.Ș., *Flexibilizarea pieței muncii*, Editura A.S.E, București, 2010
28. Cucoș C., *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 1996
29. Cunie D., *Introducere în managementul resurselor umane*, Editura Codecs, București, 2009
30. *Dăianu D.*, Capitalismul încotro? Criza economică, mersul ideilor, instituții, *Editura Polirom, Iași, 2009*
31. Dinu M., Socol C., Marinaș M., *Economie Europeană. O prezentare sinoptică*, Editura Economică, București, 2004
32. Dobrin, C., *Flexibilitatea în cadrul organizației*, Editura ASE, București, 2005
33. Dobrotă N., Aceleanu M. I., *Ocuparea resurselor de muncă*, Editura Economică, 2007
34. Done I., *Salariul și motivația muncii*, Editura Expert, București, 2000
35. Dowling P., Schuller R., Welch D.E., *International Dimensions of Human Resource Management. Second edition*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California, 2003
36. Drăgănescu M., *Muncă și economie*, Editura Politică, București, 1974
37. Ehrenberg R. G., Smith R. S., *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Sixth Edition, Addison – Wesley, New York, Amsterdam, 1996
38. Frisch H., *Teorii ale inflației*, Editura Sedona, Timișoara, 1997
39. Galbraith J.K., *Societatea perfectă*, Editura Eurosong & Book, 1997
40. Gânda M., Cănda D., *Comunicarea managerială aplicată*, Editura Expert, București, 1998
41. Gazier B., *Economie du travail et de l'emploi*, Editura Dalloz, 1991
42. Giarini O., Liedtke P., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Editura All Beck, București, 2001
43. Giarini O., Stahel W.R., *Limitele Certitudinii. Înfruntând riscurile în noua economie a serviciilor*, Editura Edimpress, 1996

44. Gordon R., *Macroeconomics*, New York, 2003
45. Hardwick P., Langmead J., Khan B., *Introducere în economia politică modernă*, Editura Polirom, Iași, 2002
46. Heyne P., *Modul economic de gândire*, E.D.P., București, 1991
47. Hicks J., *Marche et Monnaie*, Editura Economică, 1991
48. Hirschman A., *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press, 1973
49. Hutton W., *The state we're in*, Cape, London, 1995
50. Jinaru A., Caragea A., Turlea G., Feldman J.F., *Noua economie din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană*, Institutul European din România, 2002
51. Jinga I., *Manual de pedagogie*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1993
52. Johnson A.G., *Dicționarul Blackwell de sociologie*, Editura Humanitas, București, 2007
53. Jula N., *Teorii privind piața muncii*, Editura BREN, București, 2000
54. Keynes J.M., *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, dobânzii și banilor*, Editura Științifică, București, 1970
55. Leontief W., Carter A., Petri P., *Viitorul economiei mondiale*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1973
56. Lipsey R., Chrystal A., *Economia pozitivă*, Editura Economică, București, 1999
57. Lukacs E., *Introducere în managementul resurselor umane*, Editura Tehnică, București, 2000
58. Lukacs E., Abrudan M.M., Deaconu A., (coord.), *Echitate și discriminare în managementul resurselor umane*, Editura A.S.E, București, 2010
59. Lukacs E., *Managementul resurselor umane. Procurare, motivare, evaluare*, vol.I, Editura Fundației Universitare „Dunărea de Jos”, Galați, 2006
60. Mager R.J.F., *Comment de fenir des objectifs pedagogiques*, Editura Villards, Paris, 1998
61. Malița M., *Aurul cenușiu*, Editura Dacia, Cluj- Napoca, 1972
62. Malița M., Georgescu C. (coord.), *România după criză. Reprofesionalizarea*, Editura Compania, București, 2010
63. Manolescu A., *Managementul resurselor umane*, Ediția a patra, Editura Economică, București, 2003
64. Marx K., *Contribuții la critica economiei politice*, Opere, vol. 13
65. Marx K., *Teorii asupra plus valorii*, Editura Politică, București, 1960
66. Mărginean S., Implicații ale integrării în UE asupra evoluției pe termen scurt a pieței muncii din România în vol. România și Uniunea Europeană, Editura Economică, București, 2006
67. Naisbitt J., Abrudene P., Anul 2000, Megatendințe, zece noi direcții pentru anii '90, Editura Humanitas, București, 1993
68. Newton, R., Managementul schimbării pas cu pas: tot ce vă trebuie pentru a alcătui și a realiza un plan, Editura All, București, 2009
69. Nicolescu, O., Nicolescu, L., Economia, firma și managementul bazat pe cunoștințe, Editura Economică, București, 2005
70. Oprescu, Gh., Piața muncii - Teorii. Politici. Tranziția în România, Editura Expert, București, 2001
71. Pelkmans, J., *Integrarea Europeană - Metode și Analiză Economică*, Ediția a doua, Institutul European din România, București, 2003
72. Peș S., *Evaluarea capitalului uman. Coordonate strategice ale evoluției pieței muncii în România*, Editura IRLI, București, 1997
73. Peș S., *Piața muncii în România- ocupare, flexibilitate, dezvoltare umană*, București, 1993
74. Pîrciog, S., Metode și instrumente de adecvare a pregătirii prin sistemul de educație cu cerințele pieței muncii, în vol. România și Uniunea Europeană. Calitatea integrării, Editura Economică, București, 2006
75. Pohoată I., *Doctrină economică universale*, vol.1, Editura Fundației Academice „Gh. Zane”, Iași, 1998
76. Poenaru M., Flexicuritate versus rigiditate pe piața muncii, www.ier.ro
77. Popescu A., *Dreptul internațional și european al muncii*, Editura C.H.Beck, București, 2008
78. Popescu C., Ciucur D., Popescu I., *Tranziția la economia umană*, Editura Economică, București, 1996
79. Popescu C., Ciucur D., Băbeanu M., Popescu I., *Echilibrul înaintării*, Editura Eficient, București, 1998
80. Preda, D., *Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă*, Editura Economică, București, 2002
81. Radu E., *Conducerea resurselor umane*, Editura Expert, București, 1999
82. Răboacă Gh., (coord.), *Ocuparea deplină și folosirea eficientă a forței de muncă în România*, Editura Politică, București, 1998
83. Rădulescu, M., *Europa în mișcare*, Editura Tritonic, București, 2005
84. Rășcanu R., *Psihologia vieții cotidiene*, Editura Polirom, Iași, 2007
85. Ricardo D., *Despre principiile economiei politice și impunerii. Opere alese*, Vol. I, Editura Academiei, București, 1959
86. Richta R. (coord.), *Civilizația la răscruce*, Editura Politică, București, 1970
87. Roman M., Resursele umane în România. Evaluare și eficiente, Editura ASE, București, 2003

88. Roșea, I. Gh., *Societatea cunoașterii*, București, Editura Economică, 2006
89. Samuelson P.A., *L' Economique*, Librairie Armand Colin, Paris, 1969
90. Sandu D., *Migrația circulatorie ca strategie de viață*, Editura Polirom, Iași, 2000
91. Seifert E., *Industrielle Arbeitszeiten in Deutschland*, 1982
92. Servan- Schreider J.J., *Revoluție în cunoaștere*, Editura Humanitas, București, 1990
93. Sime A.V., Eșanu G., *Migrație și globalizare*, Editura Detectiv, București, 2005
94. Sirota D., Mischkind L. A., Meltzer M. I., *Motivarea angajaților. Cum crește performanța odată cu entuziasmul oamenilor*, Editura All, București, 2010
95. Sloman J., *Economics*, London, 1994
96. Smith A., *Avuția națiunilor. Cercetarea asupra naturii și cauzelor ei*, Vol. Editura Universitas, Chișinău, 1992
97. Suciuc M.C., s.a, *Probleme ale formării și ocupării resurselor umane*, Editura Oscar Print, București, 2000
98. Stiglitz J., Walsh C., *Economie*, Editura Economică, București, 2005
99. Szczepanski J., *Noțiuni elementare de sociologie*, Editura Științifică București, 1972
100. Tănăsescu E., *Doctrine economice contemporane*, Editura Fundației Universitare „Dunărea de Jos“, Galați, 2002
101. Taran P.A., Geronimi E., *Perspectives on Labor Migration, Globalization, Labour and Migration*, International Migration Programme International Labour Office, Geneva, 2004
102. Toffler A., *Al treilea val*, Editura Politică, București, 1996
103. Toth A., *Viața socială în România urbană*, Editura Polirom, Iași, 2006
104. Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a IV a, Editura Universul Juridic, București, 2010
105. Ungureanu E., *Piața muncii*, Editura Agir, București, 2001
106. Văideanu G., *Educația la frontiera dintre milenii*, Editura Expert, București, 1997
107. Voicu B., (coord.), *Renunțarea timpurie la educație: posibile căi de prevenire*, București, Cedu 2000+ și UNICEF, 2009
108. Voinea L., *Sfârșitul economiei iluziei*, Editura Publica, București, 2010
109. Voineagu, V., Țițan, E., Ghiță S., *Statistică: Baze teoretice și aplicații*, Editura Economică, București, 2007
110. Zaman Gh., Vasile V., *Migrația forței de muncă și dezvoltarea durabilă a României. Abordări teoretico-metodologice. Sisteme de indicatori și modele de analiză*, Editura Expert, București, 2005
111. Vagu P., Stegăroiu I., *Motivarea în muncă. De la teorie la practică*, Editura Bibliotheca, 2007

II. ARTICOLE ȘI STUDII DE SPECIALITATE

1. Andor L., *Opening speech of the Conference on The Future of European Labour Markets*, Brussels, 10 March 2011
2. Rotariu T., Mezei E., *Asupra unor aspecte ale migrației interne recente din România, în Sociologie românească*, nr.III, Editura Polirom, Iași, 1999
3. Angelescu C., și colab., *Inserția tinerilor pe piața muncii. Soluții de îmbunătățire a inserției acestora pe piața forței de muncă din România*, România în Uniunea Europeană-Calitatea integrării-Decalaje structurale și regionale, București, 2011
4. Bassani D., *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD WP no 35, 2006
5. Bradley J., Untiedt G., *The Cohesion System of HERMIN contry and regional models: Description and Operating Manual – Version 3*, Gefra/Munster, and EMDS/Dublin, Report prepared for DG Regional Policy, 2008
6. Ciucă S., *Noi valențe ale politicilor de flexisecuritate în contextul opțiunilor naționale de modernizare a pieței muncii*, INCSMPS, Septembrie, 2009
7. Ciucur D., *Piața muncii în condițiile aderării României la Uniunea Europeană*, în revista „Raporturi de Muncă“, nr. 5/mai 2004
8. Crețu A.Ș., *Indicatori relevanți ai ocupării și formării profesionale în România. Opinii și sugestii privind îmbunătățirea monitorizării forței de muncă. Propunerea de noi indicatori*, Proiect de cercetare, numărul POSDRU/89/1.5/S/59184, cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, ASE, București, 2010
9. De la Fuente, Ciccone, *Human capital in a global and knowledge-based economy*, mai 2002
10. Defourny J., Develtere P., *Social economy: the worldwide making of a third sector*, în Defourny, 10. Develtere P., Fontenau B. (coord.), *Social economy. North and South*, HIVA, KU Leuven, 1999

11. Dorneanu V., Dobrescu S., *Creșterea ocupării în muncă*, Revista Tribuna Economică, nr.15/2007, București
12. Dragomir I., *Formarea și utilizarea forței de muncă în domeniul sanitar în România*, Teză de doctorat, A.S.E, București, 2002, p.150-155
13. Duda I., *Piața muncii pe exemplu județului Argeș*, (Teză de doctorat), Academia de Studii Economice, București., 2002
14. Dumitrescu M., *Reacțiile manageriale la procesele de schimbare care au loc în perioada de tranziție la economia de piață*, Revista de management, nr.2/1995
15. Enache C., *Probleme privind raportul dintre măsurile statale și piața muncii în economia de tranziție*, în *Probleme ale tranziției la economia de piață în România*, coordonator N. N. Constantinescu, Editura Fundației „România de Mână”, București, 1997
16. Ionel M., *Modelarea matematică a legii lui Okun pentru România*, Economie teoretică și aplicată, supliment al ziarului Economistul, Nr.445, 2005
17. Kruglov V.A., *Comentarii privind Codul muncii al Republicii Belarusiei*, pe <http://ebrest.net/modules/news/>
18. Lukkarinen M., *Community development, local economic development and the social economy*, Community Development Journal, 40(4), 2005
19. Manea L. D., Nistor C., Nechita D., *Viable Alternative of Employment Work*, Innovation and Sustainable Economic Competitive Advantage, 18th International Business Information Management Association Conference, Istanbul, Turkey, May 9-10, 2012, ISBN:978-0-9821489-7-6, IBIMA Publishing, USA, www.ibimapublishing.com, <http://www.ibima.org/turkey2012/index.html>
20. Manea L. D., Nistor C., Nechita D., *Migration for Work Abroad*, Innovation and Sustainable Economic Competitive Advantage, 18th International Business Information Management Association Conference, Istanbul, Turkey, May 9-10, 2012, ISBN:978-0-9821489-7-6, IBIMA Publishing, USA, www.ibimapublishing.com, <http://www.ibima.org/turkey2012/index.html>
21. Manea L. D., Nistor C., Muntean M. C., *The current situation regarding the use of labor in Romania*, Round Table Discussion „The Effects of the Present Crisis on Global Economy“, „Ovidius“ University of Constanta, Faculty of Economic Sciences, Constanta, Romania, November 22, 2011
22. Manea L. D., Nistor C., Muntean M. C., *Measures and Suggestions to Improve the Labor Force in Romania*, The 12th Annual International Conference „Risk in Contemporary Economy“, „Dunarea de Jos University“ of Galati, October 28–29, 2011, Galati, Romania, Section I: Applied Economics, Business Communication Business Administration, Cybernetics, Statistics and Economic Informatics, Subsection: Applied Economics, Business Communication, Business Administration, ISSN 2067-0532, 2011
23. Manea L. D., Nistor C., Muntean M. C., *Priorities in the Reform of Romanian Workforce Education and Professional Training System*, Creating Global Competitive Economies, A 360-degree Approach, 17th International Business Information Management Association Conference, Milan, Italy, November 14-15, ISBN: 978-0-9821489-6-9, IBIMA Publishing, USA www.ibimapublishing.com, <http://www.ibima.org/italy2011/index.html>, 2011
24. Manea L. D., Nistor C., Muntean M. C., 2009 - *The Work Force Migration Aboard and Its Aspects in an Emergent Economy–Romanian Market*, The Annals of University of Oradea, Economic Science Series, Tom XVIII, Vol. 1, ISSN 1582-5450, 2009
25. Manea L. D., *The labor market aspect and the necessity of regulation*, International Scientific Symposium *Risk in Contemporary Economy*, Galați, Economic Publishing House, București, 2007
26. Manea L.D., *New labor market tendencies within the European union context*, International Scientific Symposium, *Risk in Contemporary Economy*, Economic Publishing House, București, 2005
27. Mihalache F., *Abandonul școlar în opt școli din mediul urban*, studiu realizat prin proiect POSDRU/19/1.3/G/40709 „Un sprijin necesar pentru elevii de etnie romă și turcă din județul Constanța“
28. Neagu G., *Educație, inserție și mobilitate profesională*, www.iccv.ro
29. Nistor R., Nistor C., Muntean M. C., *Modern Computer Systems and their Support in Organizing the Work of an Organization that Wants to have Competitive Advantage*, The International Conference „Business Excellence“ (ICBE 2011), Transylvania University of Brașov, Brașov, Romania, October 14-15, 2011, ISBN: 978-973-598-941-5, p.50-54
30. Nistor R., Nistor C., Muntean M. C., *The Contribution of the Services Sector to the Economic Development*, Knowledge Management and Innovation: a business competitive edge perspective, 16th International Business Information Management Association Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, June 29-30, 2011, ISBN: 978-0-9821489-5-2, IBIMA Publishing, USA www.ibimapublishing.com, p. 1843-1857
31. Pânzaru I., *Învățământul superior românesc și integrarea europeană*, conferință la Biblioteca Centrală Universitară, http://www.unibuc.ro/ro/invatamantul_superior_romanesc_si_integrarea_europeana, 10 decembrie 2008
32. Pastore, F., *Employment and Education Policy for Young People in the EU: What Can New Member States Learn from Old Member States?*, Institute for the Study of Labor, Discussion Papers 3209, (IZA), 2007

33. Perț S., *Piața paralelă a muncii*, în revista „Raporturi de muncă”, nr. 2/2001
34. Roșca I.Gh., Lefter V., *România în Uniunea Europeană. Calitatea integrării. Creștere. Competență. Ocupare*, Simpozion, A.S.E., București, 2007
35. Roșca I.Gh., Stoica M., *Noi forme de muncă și activități, în societatea bazată pe informație și cunoaștere*
36. Șerban R., *Munca la distanță*, Raporturi de muncă, nr.4/2005
37. Sfetcu N., Manolea G., *Ghidul telelucrătorului*, http://www.teleorg.org/ro/ghid_telelucru
38. Stănică S. I., *Revista de cercetare și intervenție socială* vol.19, Editura Lumen, Iași, 2007
39. Vasile V., (coordonator), ș.a., *Îmbunătățirea competențelor profesionale în rândul absolvenților și tinerilor: o șansă pentru viitor*, Proiect SPOS 2009, Institutul European din România, 2010
40. Vlăsceanu L., Zamfir C., Mihăilescu I., *Direcții ale reformei sistemului de învățământ superior din România*, Grupul Consultativ pentru învățământ Superior și Cercetare Științifică, București, 1998
- *** *Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități*. Raport realizat de experții Societății Academice din România și Fundația Motivation
- *** *Actions for Stimulation of Transborder Telework & Research Cooperations in Europe*, Comisia Europeană, Bruxelles, 2006
- *** *Ancheta asupra forței de muncă în gospodăria*, AMIGO, 2005-2010
- *** BEPA: Europe's Social Reality, 2007
- *** *Caracteristici ale formării profesionale în întreprinderile din România*, 2005, INS București, 2007
- *** *Carta Comunitară a Drepturilor Sociale pentru Lucrători*, 1989
- *** *Carta Social Europeană*, 1961
- *** *Către principii comune ale flexisecurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate*, Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor, Bruxelles, LexUriServ.pdf, 27.06.2007
- *** *Condiții de muncă, satisfacție și performanță la locul de muncă*, Raport al Biroului pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă, Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Investește în oameni!, 2011
- *** *De la formation initiale à la vie active: faciliter les transitions*, Organisation de Cooperation et de developpement economiques Paris
- *** *Decizia Consiliului privind liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre*", Consiliul UE, Bruxelles, 09.07. 2008
- *** *Dicționar de economie*, Ediția a doua, Editura Economică, București, 2001
- *** *Economia socială - model inovator pentru promovarea incluziunii active a persoanelor defavorizate*. Raport de cercetare privind economia socială în România din perspectivă europeană comparată, București, 2010. Proiect finanțat de Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
- *** *Evoluția politicii europene în domeniul ocupării forței de muncă – Raport*, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, București, 2010
- *** *Îmbătrânirea demografică a populației și consecințele sale economice și sociale în Italia și România. O analiza comparativă*, ASE, Proiect de cercetare științifică cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/89/1.5/S/59184, 2010
- *** *Mid-term Evaluation of the European Action Plan 2003-2010 on Equal Opportunities for People with Disabilities*. Final Report, European Commission, 2009
- *** *Monografie privind educația și formarea profesională și serviciile de ocupare a forței de muncă în România*, ETF Sharing Expertise in Training, 2003
- *** *New Skills for New Jobs; Anticipating and matching labour market and skills needs (Noi deprinderi/competențe pentru noi locuri de muncă; Anticiparea și corelarea cu nevoile de deprinderi/competențe pe piața muncii)*, Comunicatul Comisiei Europene COM(2008) 868 final, {SEC(2008) 3058}, cu orizont până în 2020
- *** *Ocuparea forței de muncă în Europa*, Comisia Europeană, 2004
- *** *Opinion of the European Economic and Social Committee on The post-2010 Lisbon Strategy (exploratory opinion)*, Comitetul European Economic și Social, Bruxelles, 04.11.2009
- *** *Proiect de Raport Comun privind Ocuparea Forței de Muncă la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor*, Anexă, Analiza anuală a creșterii 2012, Bruxelles, 23.11.2011
- *** *Raport al Ministerului Muncii Familiei și Protecției Sociale, Direcția de Programe și strategii ale forței de muncă*, Observatorul național al ocupării și formării profesionale a forței de muncă, Flexisecuritate, 2008
- *** *Raport asupra Stării sistemului național de învățământ*, București, 2010
- *** *Raport privind economia socială*, Parlamentul European, 2009

*** *Raportul asupra progresului înregistrat în vederea atingerii obiectivelor Lisabona cu privire la Educație și Formare, Indicatori și ținte, 2008 - SEC(2008) 2293, Comisia Europeană; Brussels (date EUROSTAT).*

*** *Recommendation of the European Parliament and Council Concerning the Establishment of a European Framework for Quality Assurance in Education and Training, COM (2008) 179 final 2008-2009 (COD), European Communities Commission, Brussels*

*** *Skills for Europe's Future: anticipating occupational skills needs, CEDEFOP Series, Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities, 2009*

*** *The Social Economy in the European Union, CIRIEC, 2007*

III. ALTE SURSE: BAZE DE DATE ȘI SITE-URI INTERNET

*** Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Bilanț de Ocupare pentru anul 2010, 2011

*** *Anuarul statistic al României 2006,2010, 2011, Institutul National de Statistică,*

*** Directiva nr. 2001/23/CEE

*** Directiva nr. 80/987/CEE

*** Directiva nr. 91/383/CEE

*** Directiva nr. 91/533/CEE

*** Directiva nr. 92/85/CEE

*** Directiva nr. 98/59/CEE

*** *Employment Outlook, OCDE, Paris, 2004*

*** *Eurostat*

*** Hotărârea de Guvern 1357/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Calificări din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social – ACPART

*** Legea nr. 263/2010 publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010

*** Legea nr.40/2011- Noul Cod al muncii Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72/5.02.2003, modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr.359/2009 pentru modificarea art.20 alin.2 lit.b din Lege nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

*** *L'emploi en Europe, Commission europeene, 1995*

*** OIM, în raportul anual „*World Migration Report 2010*“.

*** *The OCDE Jobs Study, Part II, 2003*

*** World Development Indicators 2011

*** [http:// ww.oecd.org](http://ww.oecd.org)

*** <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

*** <http://businessday.ro>

***<http://businessday.ro/01/2011/cati-romani-au-emigrat-in-ultimii-4-ani-de-comunism>

***<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy>

*** <http://enciclopediaromaniei.ro/wiki>

*** <http://hdr.undp.org>

*** <http://ori.mai.gov.ro>

*** <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=10>

*** <http://www.anc.gov.ro/index.php?page=furnizori-de-formare-profesionala>

*** <http://www.anpcdefp.ro>

*** <http://www.anph.ro/tematica.php?id=13&idss=41>

***http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_27133/Proiect-de-lege-Un-nou-tip-de-entitate

*** <http://www.avocatnet.ro/content/articles?id=11744>

***<http://www.econtext.ro/dosar--2/analiza/recesiunea-a-mutilat-piata-muncii-cati-angajati-au-fost-concediati-din-fiecare-sector-al-economiei-in-recesiune.html>

*** <http://www.edu.ro>

*** <http://www.globalissues.org/article/26/poverty-facts-and-stats>

*** <http://www.gov.ro/upload/articles/106607/legea-educatiei-nationale.pdf>

*** <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/image/files/Rapoarte-Studii>

*** <http://www.oecd.org>, *Employment outlook*, 1997, 1998

*** http://www.racai.ro/INFOSOC-PROJECT/RoscaStoica_st_g05_new.pdf

***<http://www.wall-street.ro/articol/Economie/98372>