

TENDINȚELE PIETEI MUNCII ÎN ROMÂNIA

Irimie Sabina, conf. univ. dr. ing.

Băleanu Virginia, lector univ. drd. ec.

Ionica Andreea, șef lucrări ec. dr. Ing.

Universitatea din Petroșani

Abstract: The paper is based on a multi-year study by prestigious institutions which have pointed out mega-trends on labour market. Having this as a reference point we are aiming to reflect this on the Romanian labour market și Europa.

I Introducere

Teoriile cu privire la piața muncii – în speță ale ocupării, șomajului, salariului sunt departe de a fi unitare. Piața muncii reprezintă locul unde se procedează într-un cadru organizat la vânzarea-cumpărarea forței de muncă. Este definită ca fiind spațiul economic în care se întâlnesc și se negociază în mod liber cererea de forță de muncă exprimată de către deținătorii de capital (cumpărătorii) și oferta de forță de muncă (oferanții). Într-o altă formă de exprimare, piața muncii reprezintă ansamblul relațiilor dintre cererea și oferta de resurse de muncă în funcție de nivelul și oscilațiile salariului, pe baza cărora are loc procesul de ocupare a populației active în mărimea, structura și calitatea corespunzătoare exigențelor pieței. În cadrul lucrării se prezintă câteva tendințe actuale de pe piața muncii din Europa și România.

II Schimbări în politica de ocupare a forței de muncă în Europa

În Europa obiectivele fundamentale al Uniunii Europene (UE) sunt: • “creșterea nivelului de trai și a calității vieții tuturor cetățenilor săi”; • Creșterea sustenabilă a performanței economiei Uniunii Europene; • Favorizarea ocupării depline; • Îmbunătățirea productivității și calității muncii; • Stimularea coeziunii sociale și a incluziunii.

În iunie 1997, în cadrul întâlnirii și semnării Tratatului de la Amsterdam a fost adăugat tratatului un întreg capitol referitor la ocuparea forței de muncă. Pentru prima dată, politica de ocuparea forței de muncă a fost declarată ca fiind o *sarcină europeană comună*, iar șomajul este recunoscut ca “o problemă de îngrijorare generală” pentru Europa și un subiect de maximă prioritate în toate statele membre.

Strategia europeană în domeniul Ocupării Forței de Muncă definită prin Tratatul de la Amsterdam, solicită statelor membre să își coordoneze politicile din domeniul ocupării forței de muncă în jurul a patru piloni comuni în direcția unor acțiuni prioritare cu grupuri țintă clar definite și obiective. Cei *patru piloni principali* sunt: îmbunătățirea ocupării

forței de muncă, promovarea inițiativei și spiritului întreprinzător, încurajarea adaptabilității dintre sectoarele de activitate și angajații lor și întărirea politicii de promovare a egalității dintre bărbați și femei [7, pag. 6].

Evaluând progresele realizate de fiecare stat membru UE în parte, sunt formulate an de an recomandări aferente fiecărui pilon în parte. Astfel, recomandările aferente îmbunătățirii forței de muncă sunt: • Rezolvarea problemei șomajului tinerilor și prevenirea șomajului de lungă durată; • O abordare mai prietenoasă a ocupării: sisteme de beneficii, taxe și pregătire; • Dezvoltarea unei politici de activare a persoanelor în vârstă; • Dezvoltarea capacităților necesare pentru o nouă piață a muncii în contextul învățării continue; • Politici active de dezvoltare a ofertei locurilor de muncă și combaterea proliferării blocajelor în noua piață a muncii europene; • Combaterea discriminării și promovării incluziunii sociale prin accesul la ocupare; • Promovarea inițiativei și spiritului întreprinzător, crearea de locuri de muncă; • Facilitarea demarării și conducerii unei afaceri; • Noi oportunități de angajare într-o societate bazată pe cunoaștere și în servicii; • Acțiune locală și regională pentru ocuparea forței de muncă; • Reforme în sistemul taxelor pentru ocupare și pregătire; • Încurajarea adaptabilității dintre sectoarele de activitate și angajații lor; • Modernizarea condițiilor de muncă; • Încurajarea adaptabilității în întreprinderi, componenta a învățării pe durata întregii vieți; • Întărirea politicii de promovare a egalității dintre bărbați și femei; • Continuitatea abordării principale a acestui subiect; • Rezolvarea “capcanelor” de gen; • Concilierea muncii cu viața de familie.

III Tendințele pieței muncii europene

Uniunea Europeană este principalul bloc economic din lumea de astăzi. Cu numai 6 procente din populația lumii, creează mai mult de 20 % din producția totală. Centrată pe numeroase priorități, Europa nu a reușit să rezolve unul din obiectivele sale de bază: acela de a crea oportunități de muncă pentru toți.

Există două principale motive care au condus la situația actuală pe piața ocupării forței de muncă. Primul motiv îl reprezintă dificultățile de a face față șocurilor macroeconomice. Șomajul a crescut în ultimii 25 de ani datorită a două crize ale petrolului din anii 1970 și 1980 și tulburării economice de la începutul anilor 1990. Europa nu a putut preveni pierderea de locuri de muncă declanșată de această criză și a fost lipsită de politici economice coordonate, orientate spre realizarea creșterii și stabilității. Europa beneficiază de aceleași avantaje (o piață unică și o monedă unică) care au ajutat economia Statelor Unite să devină una dintre cele mai productive din lume.

Al doilea motiv îl reprezintă problemele legate de capacitatea de a face față transformărilor actuale de pe piața muncii. Disfuncționalitățile politicilor de pe piața muncii și a sistemelor de protecție socială au acutizat șomajul transformându-l în șomaj pe termen lung. Statele membre prezintă o bună rețea de protecție contra pierderii venitului pe perioada șomajului, dar există tendința de a oferi un venit pasiv și de a lăsa oamenii să aștepte ajungându-se la șomaj pe termen lung înainte de a se face ceva pentru ei. Se impune crearea unei trambuline care să relanseze noile abilități și locuri de muncă.

Se înregistrează un deficit în sectorul creării de locuri de muncă Europa creează locuri de muncă, dar nu suficiente. Mulți șomeri sunt împiedicați să obțină un nou post datorită nivelului scăzut de educație sau de uzura abilităților și calificărilor, ei fiind puși în situația de a nu face față posturilor care le sunt oferite.

Pe de altă parte, adaptarea Europei la noile tehnologii este relativ redusă. Aceasta se manifestă atât în termenii organizării muncii cât și în cel al lipsei de oportunități (pentru cei care muncesc sau sunt în afara pieței muncii) de a-și descoperi și reînnoi abilitățile de-a lungul perioadei active de viață. Răspunsul Europei la cea de a doua problemă o reprezintă

Strategia europeană de Ocupare a Forței de Muncă al cărei principal scop este de a sprijini statele membre și partenerii sociali în efortul lor de a se moderniza și adapta la cerințele actuale ale pieței muncii.

La nivelul UE provocările privind ocuparea forței de muncă sunt: • Accelerarea procesului de îmbătrânire a populației • Încetinirea ritmului de creștere economică (prin primirea de noi membri) • Scăderea ocupării în general și deteriorarea situației tinerilor și persoanelor cu nivel de calificare redus • Creșterea disparităților privind veniturile din ocupare între diferite regiuni și state membre.

Un obiectiv stabilit pe agenda summit-ului din Lisabona l-a constituit îmbunătățirea angajării forței de muncă și calitatea muncii. Acest obiectiv se realizează pe mai multe direcții:

- prin crearea de locuri de muncă înalt calitative (ca obiectiv, realizarea angajării depline a potențialului forței de muncă european presupune depunerea efortului în direcția creșterii ratei ocupării forței de muncă cât se poate de aproape de 70% în anul 2010 și majorarea numărului femeilor încadrate în muncă la mai mult de 60 % în 2010);
- anticipând și făcând față schimbării și adaptând ocuparea forței de muncă la noul mediu de muncă (obiectivul constă în descoperirea unei abordări pozitive și proactive de schimbare promovând informația adecvată atât pentru companii cât și pentru angajați;
- adresându-se ocupării forței de muncă și consecințelor sociale ale forței de muncă și pieței integrate și adaptând condițiile de muncă și relațiile contractuale la noua economie în vederea sprijinirii relansării echilibrului între flexibilitate și securitate);
- prin exploatarea oportunităților economiei bazate pe cunoaștere (obiectivul principal îl reprezintă accelerarea dezvoltării unei economii bazată pe cunoaștere, cu scopul de a crea mai multe locuri de muncă în Europa) prin promovarea mobilității (asigurarea implementării practice a mișcării libere a muncitorilor prin desființarea obstacolelor aflate în calea mobilității geografice. De asemenea, implică o monitorizare continuă a aplicării regulilor comunității în privința deplasării libere a muncitorilor; examinarea nevoii de măsuri specifice în sfere care reprezintă centrul economiei bazată pe cunoaștere și dezvoltarea mecanismelor de suport în vederea facilitării mobilității incluzând utilizarea noilor tehnologii).

IV Tendințe recente în România

În România obiectivele strategice vizează în principal:

- Creșterea calității și productivității muncii prin educarea și formarea continuă a forței de muncă, promovarea adaptabilității și antreprenoriatului
- Ocuparea deplină a forței de muncă
- Promovarea coeziunii sociale prin creșterea incluziunii sociale a persoanelor dezavantajate și combaterea discriminării
- Promovarea egalității de gen în toate domeniile de activitate.

În cadrul Planului Național de Dezvoltare a țării în perioada 2007-2013, aflat în curs de elaborare și care va fi negociat cu UE în vederea finanțării, problematica resurselor umane reprezintă o prioritate majoră. În cadrul obiectivelor strategice ale dezvoltării acestui sector ocuparea deplină a forței de muncă reprezintă, în accepțiunea UE, cuprinderea a cel puțin 70% din totalul populației active, 60% din forța de muncă feminină activă și 50% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 55 și 65 de ani.

Ca urmare a deciziei luate de Consiliul UE la Helsinki în 1999 de a deschide procesul de negociere pentru integrare, România se află în fața unor provocări complexe în toate domeniile vieții economice și sociale, pentru a putea îndeplini condițiile necesare intrării în UE în 2007. Pentru a atinge acest scop, România trebuie să facă eforturi remarcabile pentru a accelera convergența economică, socială și politică cu structurile UE și pentru a ajusta, modifica și îmbunătăți cadrul legislativ și instituțional propriu. Guvernul României a stabilit strategii globale și sectoriale alături de un proces continuu de monitorizare atât la nivel național cât și al Consiliului Europei.

Integrarea în cadrul structurilor UE va avea un impact semnificativ asupra tuturor sectoarelor vieții economice și sociale. După cum s-a evidențiat în capitolele anterioare, în afara ajustărilor sectoriale necesare, România trebuie să pună în aplicare un mecanism complex care să răspundă cerințelor uneia dintre politicile generale fundamentale ale UE: *coeziunea economică și socială*. Aceasta deoarece coeziunea economică și socială reprezintă al doilea domeniu sub aspectul cheltuielilor bugetare în UE. [6, pag.19].

Procesul de tranziție din România este în strânsă legătură cu problemele pieței muncii. Funcționarea și perfecționarea continuă a pieței muncii reprezintă o prioritate a tranziției spre economia de piață. Acest obiectiv presupune existența unui cadru instituțional adecvat care să contribuie la evoluția economiei naționale în ansamblu.

Principala instituție specializată este reprezentată de *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă* și respectiv *Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă* care au început să funcționeze din data de 1 ianuarie 1999 și al căror scop este formarea profesională a forței de muncă și protecția socială a șomerilor.

Din analiza evoluției pieței muncii, în anii de tranziție, în România, se desprind următoarele concluzii:

1. Configurația pieței muncii a fost marcată de presiunea continuă a ofertei de forță de muncă asupra cererii, continuu alimentată de sporul natural al resurselor de muncă, precum și de funcționarea ca atare a pieței muncii. Evident, fenomenul nu este liniar, reprezentând o serie de particularități teritoriale, în funcție de structura economică, de nivelul de dezvoltare, precum și de nivelul educațional-profesional existent. În majoritatea județelor, resursele de muncă au scăzut continuu datorită creșterii numărului de pensionari, precum și a reducerii resurselor de muncă aflate în pregătire.
2. Populația ocupată înregistrează scăderi în toate județele țării, în principal, în industria prelucrătoare, urmată de construcții, transporturi și turism. Se estimează că după aderarea la UE, România va oferi cca. 50 000 de locuri de muncă în aceste sectoare de activitate. Schimbările structurale la nivelul ramurilor economice au avut loc sub impactul aplicării Legii Fondului Funciar, ca urmare a procesului de privatizare, prin care s-au creat locuri de muncă în sectorul privat, mai ales în sectorul comerțului și al prestărilor de servicii, ca urmare a restrângerii activității din unitățile industriale de stat. Un spor al ocupării s-a realizat în ramuri cum sunt: comerțul, administrația publică, activități financiar-bancare, servicii pentru populație. Sectorul privat a avut o contribuție importantă la creșterea și restructurarea ocupării, acest sector fiind de fapt singurul angajator de forță de muncă. Cele mai multe locuri de muncă au fost create în cadrul societăților comerciale cu răspundere limitată.
3. Referindu-ne la salariu ca factor important de influență în elasticitatea cererii de forță de muncă pe piața muncii, câștigul salarial mediu net pe salariat a fluctuat între o limită minimă de 62 USD, atinsă în 1992 și o valoare maximă de peste 200 USD, în 2005.
4. Fenomenul de șomaj s-a menținut și chiar s-a accentuat uneori, ca rezultat al dezechilibrului cantitativ și calitativ dintre cererea și oferta de muncă.

Rata șomajului a înregistrat diferite valori, oscilând și ea într-un interval cuprins între 3%, în 1991, și 11,8% în 1999 (**tabel 1**).

Tabelul. 1 [12]

Anii	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Rată șomaj [%]	3	8,2	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4
Numărul șomerilor înregistrați	18505 2	605350	1047260	122974 8	1111327	81429 2	74898 2	91706 9

Tabelul. 1 [12] continuare

Anii	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Rată șomaj [%]	11,8	10,5	8,8	8,4	7,4	6,3	5,9
Numărul șomerilor înregistrați	11188 77	10672 06	86649 8	954546	68953 1	60719 2	51372 1

Potrivit datelor furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, la nivelul întregii țări, numărul șomerilor înregistrați în perioada 1998 – 2000, se prezintă în **tabelul 1**.

Deși în sfera de incidență a șomajului intră toate categoriile de forță de muncă, unele dintre acestea s-au dovedit mai vulnerabile, altele mai rezistente. Analiza populației aflate în șomaj după o serie de caracteristici demografice, sex, vârstă, educațional profesional, medii rezidențiale, economice (motivele pentru care se află în șomaj, durata șomajului) a prilejuit o serie de constatări utile pentru politicile de ocupare și combatere a șomajului.

Cea mai vulnerabilă categorie de forță de muncă este reprezentată de femei – în medie, 47,0% din numărul total al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Motivele sunt multiple: unele țin de nivelul de pregătire, altele de atitudinea conducătorilor întreprinderilor, altele de mai marea rigiditate a forței de muncă feminină în raport cu cea masculină.

Analizând structura pe vârste a șomerilor, se pot trage următoarele concluzii:

- tinerii de până la 30 ani reprezintă categoria cu cea mai mare rată a șomajului. Aceștia provin din rândul absolvenților, din rândul persoanelor disponibilizate de agenții economice cu capital de stat pe baza criteriului celei mai puține experiențe profesionale, sau din rândul tinerilor care nu s-au putut reangaja după satisfacerea stagiului militar;
- existența unei ponderi mari a șomerilor în vârstă de peste 50 ani, care sunt mai puțin dispuși să-și schimbe profesia sau domiciliul, rămânând în șomaj și după expirarea perioadei de plată. În România, *particularitățile semnificative* ale pieței muncii sunt: Piața muncii este în formare, cu dezechilibre care se manifestă prin creșterea șomajului, prin utilizarea ineficientă a forței de muncă; Descreșterea productivității muncii și în consecință – reducerea salariilor reale; Mare parte a populației apte de muncă nu e prezentă pe piața muncii.

În concluzie, toate instituțiile cu preocupări legate de piața muncii trebuie să coopereze pentru reducerea șomajului și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, să schimbe informații și să colaboreze în interesul comunității. Apare urgentă nevoia de a dezvolta o viziune comună a dezvoltării noii generații a forței de muncă și a politicii și aplicării perfecționării resurselor umane. Guvernele și instituțiile de la toate nivelele trebuie să ia în considerare provocările majore legate de pregătirea angajaților pentru ocuparea locurilor de muncă mai bine pătărite ce necesită o înaltă calificare și în același să-i ajute pe cei rămași în urmă din cauza schimbărilor economice rapide.

Deoarece performanța ocupării constituie componenta cheie a agendei Lisabona și România trebuie să se preocupe de acest aspect, care are conexiuni multiple cu viața economico-socială a țării.

V CONCLUZII

Printre cele șase priorități stabilite în Planul Național de Dezvoltare (PND) pentru perioada 2007-2013, *dezvoltarea resurselor umane, creșterea gradului de ocupare și combaterea excluziunii sociale* ocupă un loc important, alături de:

- creșterea competitivității economice și dezvoltării economiei bazate pe cunoaștere
- dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de transport
- protejarea și îmbunătățirea calității mediului
- dezvoltarea economiei rurale și creșterea productivității în sectorul agricol
- sprijinirea participării echilibrate a tuturor regiunilor României la procesul de dezvoltare socio-economică.

Astăzi, piața muncii are un conținut nou, cererea și oferta, ca principale structuri, nu se mai coboară direct la indivizi, ci la nivel de grupuri mari sociale - unități economice și colective cu personal specializat. Există un grad mai bun de organizare și capacitate sporită de negociere asupra condițiilor și raporturilor de muncă, au fost create noi structuri care apără interesele părților - sindicatele și patronatul (statul).

Bibliografie

- 1) FIMAN - Centrul de consultanță – manual de înființare și operare – Editura Expert, București, 1996.
- 2) FIMAN - Centrul de mediere a muncii – manual de înființare și operare – Editura Expert, București, 1996.
- 3) FIMAN - Măsuri active pentru combaterea șomajului – Editura Expert, București, 1997.
- 4) MANIAC, E., *Șomajul*, Editura Călăuza, Deva, 1998.
- 5) MANIAC, E., POPA, C., ȚOCIU, I., *Manualul lucrătorului din Agenția Județeană pentru Ocupare și Formare Profesională*, Editura Lamura, București, 1999.
- 6) PASCARIU G., (coordonator), *Impactul politicii de coeziune socială asupra dezvoltării economico-sociale la nivel regional în România*. Proiectul Phare RO 9907-02-01 Studii de impact privind pre-aderarea, 2002.
- 7) VONICA RADUȚIU, S., *Analiza comparativă a pieței muncii în România*, Uniunea Europeană și țările candidate, Sesiune de comunicări științifice, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română, București, 2002.
- 8) SIMIONESCU, A., ș.a. *Managementul resurselor umane*, Editura AGIR, București, 1999.
- 9) ADKIN, E., ș.a. *Resurse umane – ghid propus de The Economist Books*, Editura Nemira, București, 1999.
- 10) XXX - Compendiu legislativ – Legislația din domeniul forței de muncă și șomajului - Ediția a II-a Deva.
- 11) XXX - Buletin informativ - Agenția Județeană pentru Ocupare și Formare Profesională Hunedoara (1998–2006).
- 12) www.anofm.ro