

REZUMAT

Teza intitulată „Funcționarea și reglementarea pieței muncii în România în condițiile integrării în Uniunea Europeană” își propune ca subiect studiul critic al organizării, funcționării și evoluțiilor înregistrate pe piața muncii din România și din Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia sub impactul procesului de integrare a țării noastre în Uniunea Europeană.

Deși conceptul de piață a forței de muncă are o existență îndelungată și un rol fundamental în funcționarea ansamblului economiei nu există încă o concepție unitară, la nivelul teoriei economice, nici asupra acestuia și nici asupra măsurilor ce pot contribui la funcționarea eficientă a pieței muncii.

Motivația acestei situații a fost determinată de importanța factorului uman în economie, el reprezentând o componentă a avuției naționale cu o mare influență asupra dezvoltării durabile a economiei. În literatura de specialitate, piața muncii este abordată pe baza celor două viziuni diferite asupra muncii respectiv o primă viziune în care munca este analizată ca o marfă oarecare și o a doua viziune în care munca este definită ca fiind o activitate specific umană, conștientă, fizică și sau intelectuală orientată în vederea realizării unor bunuri economice destinate satisfacerii unor trebuințe umane.

Având în vedere obiectul tranzacției, evoluția și impactul deosebit al pieței muncii asupra economiei în ansamblu, precum și comparația cu celelalte tipuri de piețe putem desprinde principalele caracteristici ale pieței muncii astfel:

- **este piața cea mai rigidă, cu gradul cel mai mare de reglementare** deoarece pe lângă mecanisme și instituții care asigură funcționarea pieței muncii regăsim o serie de norme, reguli, convenții, norme și valori morale referitoare la derularea relațiilor de muncă;

- **este o piață sensibilă, cu un echilibru fragil**, deoarece mișcarea ei este determinată nu numai de factori de natură economică ci și de cei de origine socială, demografică, politică etc., piața muncii fiind condiționată de echilibrul tuturor celorlalte piețe și condiționând totodată stabilitatea și echilibrul socio-politic;

- **este o piață stratificată, segmentată și discriminatorie** în funcție de criterii specifice putându-se realiza o structurare a forței de muncă pe criterii de vârstă, sex, apartenență etnică, zone de rezidență, categorii profesionale, grade de calificare, zone geografice etc. Prin urmare, la nivelul economiei naționale se pot remarca o multitudine de piețe ale muncii, structurate după criterii regionale, salariale, profesionale, de ramură;

- este o piață cu caracter contractual ca urmare a faptului că relațiile dintre agenții economici și ofertanții de forță de muncă se materializează în contracte conforme prevederilor legale;

- este o piață cu posibilități extinse de negociere având în vedere faptul că instituția negocierii colective s-a impus ca fundament și cadru al organizării, reglementării și derulării ansamblului relațiilor colective de muncă la orice nivel, firmă, sector, ramură, profesie sau național.

Componentele pieței muncii sunt reprezentate de cererea de forță de muncă și de oferta de forță de muncă.

Multitudinea de activități ce se desfășoară în economie pentru obținerea de bunuri și servicii atât pentru piață, cât și pentru auto-consum generează nevoia de muncă. Aceasta reprezintă volumul total de muncă necesar activităților dintr-o țară (zonă/regiune) pe o perioadă dată care îmbracă forma cererii de muncă pe măsura îndeplinirii condiției de salarizare. Cererea de muncă reprezintă așadar, nevoia de muncă salariată care se formează la un moment dat într-o economie de piață.

Satisfacerea nevoii (cererii) de forță de muncă la nivel micro și macrosocial are la bază cantitatea de muncă pe care populația activă, disponibilă de muncă, dorește să o plaseze la diferite niveluri ale salariului.

Oferta de muncă reprezintă resursele de muncă de care dispune societatea (regiunea) la un moment dat și care se delimitează pe baza următoarelor criterii: salarizarea (remunerarea), posesia aptitudinilor fizice și intelectuale necesare pentru prestarea unei anumite munci, căutarea susținută a unui loc de muncă, precum și disponibilitatea unei persoane de a ocupa imediat un loc de muncă, adică de a presta un serviciu. În esență furnizorii de forță de muncă într-o societate sunt în principal următorii: angajații salariați, membrii asociațiilor familiale, lucrătorii pe cont propriu, șomerii.

În condițiile contemporane, salariul reprezintă cea mai frecventă formă de venit, nivelul lui reprezentând instrumentul de reglare a pieței muncii .

Echilibrul dintre nevoia de muncă ("cererea de muncă") și resursele de muncă disponibile ("oferta de muncă") la anumite niveluri ale salariului, dintre ocuparea forței de muncă și creșterea productivității muncii reprezintă așadar, rezultatul funcționării eficiente a pieței muncii.

Modificările ce intervin, pe parcursul dezvoltării, în nevoia de muncă și resursele de muncă conduc la un caracter dinamic al procesului de realizare a echilibrului cererii de muncă cu oferta de muncă, echilibru influențat în permanență de acțiunea unor factori diferiți respectiv condiții impuse prin lege, influența acțiunii specifice a partenerilor sociali (patronat, syndicate), raportul de forțe dintre ei ca sens și intensitate. În consecință, ceea ce determină în mod esențial gradul de folosire al forței de muncă este nivelul

cererii efective, insuficiența ei, atât la consum, cât și la investiții, produce șomajul.

Prin amploarea îngrijorătoare, prin structurile complexe, dar mai ales prin dinamica ce își schimbă ritmurile și sensurile, șomajul a devenit o problemă macroeconomică ce a făcut și face obiectul unor complexe dispute teoretice, metodologice și politico-ideologice.

Piața muncii este, datorită specificului său, cea mai reglementată dintre piețe.

Reglementarea pieței muncii are la bază prevederile Constituției și cuprinde acte normative cu privire la domeniul relațiilor de muncă, domeniul sănătății și securității sociale, domeniul ocupării forței de muncă, domeniul condițiilor de muncă și domeniul protecției sociale.

Consolidarea și perfecționarea funcționării pieței muncii din România nu poate fi concepută în afara unui cadru legal adecvat și a unui cadru instituțional flexibil.

Instituțiile pieței muncii sunt structuri economice și sociale de organizare și intervenție pe piața muncii care stabilesc reguli și controlează utilizarea muncii.

Mecanismul de organizare și de funcționare a pieței muncii în România se realizează în mod tripartit de către stat, de către organizații patronale și de către salariați (prin sindicate) și vizează o reglare și perfecționare permanentă a pieței în concordanță cu principiul raționalității și eficienței economice maxime în alocarea și utilizarea resurselor de forță de muncă.

Funcționarea corectă a pieței muncii se bazează pe interdependența folosirii negocierii pe piața muncii, mecanismului de soluționare a conflictelor de muncă, cu actul de control asupra condițiilor de desfășurare a muncii și a programului de lucru.

Integrarea României în Uniunea Europeană a determinat o adaptare permanentă a politicilor sociale și de ocupare la principiile comunitare.

La nivel european principiile de politică socială și ocupare s-au dezvoltat și consolidat în timp iar importanța problemelor sociale și de ocupare în cadrul politicilor Uniunii Europene au crescut considerabil de la primii pași ai fondării Pieței Unice (Tratatul de la Roma) și până în prezent.

În ceea ce privește politica socială, aceasta este promovată de Uniunea Europeană ca instituție suprastatală dar și de fiecare stat membru al acesteia, competențele în acest domeniu fiind partajate, cu scopul îndeplinirii cât mai eficiente a obiectivului principal, respectiv satisfacerea nevoilor minimale ale fiecărui cetățean.

Spre deosebire de alte domenii, problematica ocupării nu face obiectul unor norme de tip Directivă, care trebuie să fie preluate în legislația națională, ci este lăsată la latitudinea „tuturor comunitarilor” aceștia fiind responsabili pentru luarea tuturor măsurilor necesare atingerii obiectivelor stabilite la nivel comunitar.

Referitor la politica de ocupare obiectivele cheie privind funcționarea pieței muncii la nivelul Uniunii Europene au fost structurate astfel:

- menținerea nivelului ocupării forței de muncă, crearea de noi locuri de muncă și promovarea mobilității;
- îmbunătățirea competențelor și satisfacerea nevoilor piețelor muncii;
- îmbunătățirea accesului la piața muncii.

Strategia de la Lisabona a Uniunii Europene a subliniat legătura dintre crearea de locuri de muncă pe de o parte, și politicile active din domeniul muncii, (un cadru macroeconomic robust, investiții destinate competențelor, cercetării și infrastructurii) o mai bună reglementare și promovarea antreprenoriatului și inovării, pe de altă parte. Lucrătorii și societățile trebuie să dispună de mijloacele necesare pentru a se adapta cu succes la aceste realități în curs de schimbare: pentru a menține locuri de muncă stabile, a îmbunătăți competențele la toate nivelurile, a reintegra persoanele în câmpul muncii și a favoriza crearea de noi locuri de muncă.

În România, Planul Național de Reformă cuprinde o serie de obiective cu incidență imediată în privința pieței muncii astfel:

- creșterea ocupării și a ratei de activitate prin transformarea muncii nedecarate în angajare, în special prin creșterea eforturilor de a reduce costurile nesalariale pe piața muncii;
- îmbunătățirea accesului pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile;
- creșterea ocupării și a ratei de activitate prin dezvoltarea abilităților, educației și îmbunătățirea pieței muncii.

Realizarea acestor obiective de o importanță crucială presupune operaționalizarea unor măsuri adecvate scopului urmărit respectiv atragerea și menținerea mai multor persoane pe piața forței de muncă, îmbunătățirea adaptabilității întreprinderilor și a lucrătorilor, precum și creșterea investițiilor în capitalul uman pentru îmbunătățirea calității acestuia.

Deși, obiectivele politicii sociale și de ocupare au ca finalitate funcționarea pieței muncii cu eficiență maximă, apariția unor dezechilibre la nivelul celorlalte piețe pot determina luarea unor măsuri care să mute centrul de greutate pe unul sau altul dintre obiective.

Astfel, în decursul anului 2009, criza economică mondială a exercitat asupra Europei o presiune fără precedent. Această situație reclamă în mod

imperativ acțiuni concertate ale țărilor Uniunii Europene pentru a diminua dacă nu chiar a anula efectele imediate și de perspectivă ale acestei crize. Piețele muncii din Europa se vor schimba radical în urma recesiunii care afectează majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene și pe cale de consecință, considerăm că sunt necesare măsuri specifice pentru limitarea dificultăților la nivel individual și evitarea pierderii unor competențe prețioase. Totodată, trebuie luate măsuri de menținere a locurilor de muncă pe parcursul crizei și găsite soluții creative pentru a menține obiectivul dezvoltării unei forțe de muncă de înaltă calificare.

„Locurile de muncă ecologice” au potențialul de a deveni un element esențial al creșterii piețelor muncii din UE: deja în prezent, peste 20 de milioane de locuri de muncă pot fi considerate „ecologice” (10% din totalul locurilor de muncă), iar studii recente indică faptul că, de exemplu, numărul locurilor de muncă din sectorul energiilor regenerabile are potențialul de a se dubla până în 2020, atingând un număr total de 2,8 milioane .

Ca atare, obiectivele principale ale Uniunii Europene ca întreg, dar și ale României ca parte, ar trebui să fie direcționate în principal spre: evitarea ratelor mari ale șomajului, stimularea creării de noi locuri de muncă și crearea condițiilor pentru relansarea economică, redresarea și creșterea durabilă.

Flexicuritatea, concept care vizează asigurarea unui echilibru între flexibilitate și securitate pe piața muncii, cu scopul de a asigura că toți cetățenii Uniunii Europene pot beneficia de un grad ridicat de securitate pentru locurile de muncă, rămâne, considerăm, abordarea adecvată pentru modernizarea și sprijinirea adaptabilității piețelor muncii la actualele condiții.

Prioritățile Uniunii Europene în domeniul legislației muncii se îndreaptă spre definirea cerințelor minime de lucru și nu spre armonizarea legislației. În cea mai mare măsură, îmbunătățirea condițiilor de muncă este de competența statelor membre, prin intermediul legislațiilor naționale.

Resursele de muncă sunt dependente în mod direct de numărul total al populației, în general, de cel al populației active în special.

În ultimele decenii, majoritatea țărilor europene s-au confruntat cu un fenomen demografic îngrijorător, având ca principale caracteristici reducerea natalității și îmbătrânirea populației.

Cu o cauzalitate diferită de la țară la țară, în funcție de condițiile economico-sociale concrete, acest fenomen preocupant, în special prin consecințele sale pe termen mediu și lung, a fost abordat cu deosebită seriozitate de autoritățile naționale, mai ales în cadrul țărilor membre ale

Uniunii Europene, care și-au elaborat, pe baza unor complexe analize multidisciplinare, propriile politici sociale în domeniul populației.

În acest cadru, trebuie semnalat că România nu face excepție de la evoluțiile înregistrate în plan european, ultimele decenii fiind marcate printr-o scădere continuă și semnificativă a populației României. O analiză sumară a indicatorilor demografici evidențiază această situație deloc încurajatoare reflectând o tendință clară de scădere a populației, determinată de deteriorarea structurilor celor trei componente ale dinamicii populației - natalitatea, mortalitatea și migrația externă la care se adaugă creșterea speranței de viață.

Dincolo de datele statistice privind migrația forței de muncă din țara noastră, o analiză mai amănunțită a fenomenului ar trebui să surprindă o serie de aspecte cu consecințe de natură socială, financiar-investițională, demografică, politică, etc. pentru a putea fundamenta posibile politici de control asupra migrației, mai ales în contextul integrării și pentru a putea conserva beneficiile circulației forței de muncă.

În contextul actual și ținând cont de evoluțiile demografice anterioare se impun, în opinia noastră, o serie de măsuri urgente care să contribuie la reechilibrarea piramidei populației care se cer a fi coroborate cu măsuri care să urmărească în mod deosebit procesul de educație și formare profesională, durata vieții active de muncă, condițiilor de viață.

Analiza evoluției structurii populației ocupate pe ramuri și macrosectoare de activitate evidențiază o serie de modificări, care, comparativ cu situația existentă la sfârșitul anului 1990, nu pot fi considerate pozitive, ci dimpotrivă.

În anul 2008, populația ocupată în sectorul agricol reprezenta 28,8% (cu cca 0,2 puncte procentual inferioară nivelului din 1990), populația ocupată în industrie și construcții 31,4% față de nivelul de 43,4% din 1990, iar cea din servicii 39,8% față de 27,6% din 1990.

Este vorba deci, despre o menținere ridicată a ponderii populației ocupate în sectorului primar, din punct de vedere al structurilor ocupării forței de muncă, tendințe ce contravin celor înregistrate în țările dezvoltate din punct de vedere economic.

Pe de altă parte, populația ocupată în economia subterană a cunoscut creșteri absolute și relative în perioada 1996-1999 după care s-au înregistrat scăderi, până în anul 2004 pentru ca începând cu anul 2008, odată cu declanșarea crizei economice să asistăm la o nouă creștere a populației ocupate în economia subterană. Rezultă că, în România, există o piață a muncii la negru care evoluează în paralel cu piața oficială, iar piața reală a muncii este mai mare decât cea înregistrată oficial. În anul 2008, în România

munceau la negru circa 1,4-1,7 milioane oameni iar pentru cca. 10% din salariații din România salariul încasat nu este trecut și în carnetul de muncă. Ponderea cea mai mare a sectorului informal în total populație ocupată se înregistrează la tinerii cu vârste cuprinse între 15-24 ani și anume 19% față de 9-13% din populația ocupată din celelalte grupe de vârstă sub 65 ani.

Dacă până la reuniunea de la Lisabona, strategia europeană de ocupare se baza pe măsuri luate la nivel național și comunitar, odată cu publicarea liniilor directe pe anul 2000, ocuparea forței de muncă capătă o dimensiune regională deoarece la nivel regional se pot dezvolta strategii care să țină cont de particularitățile locale și de avantajele competitive oferite de aceste particularități.

Din perspectiva funcționării pieței muncii, regiunea reprezintă segmentul de bază, locul de întâlnire și adecvare a cererii cu oferta de forță de muncă, scopul declarat al regiunilor fiind acela de impulsioneare și diversificare a activităților economice, stimularea investițiilor în sectorul privat, reducerea șomajului și în consecință, la creșterea nivelului de trai.

Din aceste considerente și, ținând cont de faptul că orice demers privind analiza funcționării eficiente a pieței forței de muncă trebuie să aibă la bază o cunoaștere exactă a potențialului economic atât la nivel general cât și la nivel regional, am efectuat o analiză amplă a pieței muncii atât la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia cât și la nivelul celui mai reprezentativ județ al acestei regiuni-județul Dolj.

Pe întreaga perioadă de timp analizată se poate observa existența pe de o parte, a unui proces de reducere cu cca. 8% a populației totale a Regiunii Sud-Vest Oltenia iar pe de altă parte, amplificarea fenomenului de îmbătrânire a populației . Dacă populația activă este dependentă de evoluția corpului demografic, definită de grupa de vârstă, gradul de ocupare al populației active este determinat de funcționarea sistemului economic al regiunii precum și de eficiența strategiilor naționale sau locale de ocupare.

Scăderea populației ocupate la nivel regional a urmat aceeași evoluție cu cea înregistrată la nivel național însă, dacă la nivel național se înregistra o scădere a populației ocupate cu 10,84 % în anul 2008 față de anul 2000 la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia, populația ocupată civilă a scăzut cu 18,88 %.

În ceea ce privește structura populației regionale civile ocupate pe sectoare ale economiei se evidențiază faptul că populația regională civilă ocupată în agricultură avea în anul 2008 o pondere de 38%, procent net superior mediei naționale de 28,21% în timp ce, pentru celelalte sectoare se poate observa o repartizare comparabilă cu cea existentă la nivelul economiei naționale. Ca o consecință a acestei evoluții a componentelor

pieței muncii, nivelul șomajului înregistrat la nivelul Regiunii Sud-Vest Oltenia a înregistrat în toată perioada analizată niveluri cu cel puțin 2-3 puncte procentuale peste nivelul șomajului înregistrat la nivel național.

Materializarea analizei pieței muncii din Regiunea Sud-Vest Oltenia, ca de altfel și din județul Dolj, a condus la identificarea unor disfuncționalități majore, generate de neconcordanța dintre cererea și oferta de locuri de muncă, astfel:

- declinul demografic;
- oferta de locuri de muncă se concentrează cu preponderență în mediul urban, șomerii din mediul rural având la dispoziție o arie îngustă de locuri de muncă, meserii și domenii de activitate (sectorul agricol);
- declin puternic al angajărilor în industrie;
- munca “la negru” - fenomen foarte larg răspândit;
- expansiunea fenomenului migrației în special în rândul persoanelor cu pregătire superioară;
- cererea de forță de muncă prezintă uneori o serie de inconveniente specifice, oferind în multe cazuri venituri și forme de încadrare neatractive, locuri de muncă instabile sau condiții de muncă necorespunzătoare;
- lipsa unei prognoze pe termen mediu și lung, agenții economici neputând trimite informații cu privire la anticiparea tendințelor de dezvoltare a diferitelor sectoare economice în acest fel neexistând posibilitatea unei analize optime a pieței muncii;
- ignoranța în domeniul "tehnologiei informației" pentru o bună parte a forței de muncă din mediul rural, exclude posibilitatea ca aceea parte să beneficieze de oportunitățile potențiale de ocupare a unor posturi în care se utilizează aceasta tehnologie.

Eliminarea disfuncționalităților înregistrate pe piața muncii locale presupune operaționalizarea unei strategii de ocupare care să aibă ca punct de plecare specificul Regiunii Sud-Vest Oltenia și care să fie fundamentată pe următoarele măsuri:

- finalizarea imediată a procesului de descentralizare a atribuțiilor instituțiilor publice în domeniul gestionării umane;
- realizarea unor parteneriate publice-private locale pentru menținerea nivelului de ocupare;
- promovarea unor forme de ocupare compatibile solicitărilor locale;
- stabilirea unor strategii pentru zonele defavorizate sub aspectul dezvoltării și ocupării forței de muncă;
- dezvoltarea unui sistem informațional adecvat al pieței muncii regionale;

- dezvoltarea programelor de pregătire și reconversie profesionale adaptate specificului regiunii.

Concluzionând, dezvoltarea regională are un impact deosebit asupra ocupării forței de muncă și a șomajului, atât la nivel local, regional, cât și la nivel național reprezentând o cale, dar și o condiție pentru integrarea deplină a României în Uniunea Europeană.

Integrarea României în Uniunea Europeană a reprezentat principala provocare globală care a determinat noile cadre de evoluție în societatea noastră. La fel precum majoritatea zonelor vieții sociale, piața muncii din România a suferit în această perioadă modificări de esență. Analiza resurselor de muncă din România și Uniunea Europeană a reliefat o amplificare a fenomenului de îmbătrânire a populației în ambele zone analizate dar, din motive cu totul diferite, bazate pe o deteriorare continuă a sporului natural în România în timp ce în Uniunea Europeană acest fenomen s-a produs ca urmare a diminuării natalității concomitent cu creșterea speranței de viață. Structura populației ocupate pe sectoare ale economiei naționale comparativ cu mediile înregistrate la nivelul Uniunii Europene evidențiază (prin ponderea populației ocupate în agricultură de circa 7 ori mai mare în România decât în Uniunea Europeană 27) faptul că piața muncii din România nu a reușit să depășească nivelul pre-industrial .

Nivelul relativ ridicat al șomajului de lungă durată și în special al celui înregistrat la nivelul grupei de vârstă 16-25 ani din România comparativ cu media înregistrată la nivelul Uniunii Europene figurează, de asemenea, printre problemele identificate .

Concluzia demersului nostru este că pentru România principala problemă ce se impune a fi rezolvată o reprezintă găsirea unor soluții urgente de protejare a locurilor de muncă amenințate de diminuarea producției din lipsă de resurse, concomitent cu asigurarea reconversiei profesionale a persoanelor disponibilizate și numai după ce va fi stopată scăderea producției, iar activitatea economică își va recăpăta echilibrul. Considerăm că sporirea numărului și ponderii populației ocupate va putea constitui una din principalele coordonate ale strategiei de ocupare a forței de muncă.