

REZUMAT AL TEZEI CU TITLUL
EVOLUȚII PE PIAȚA MUNCII ȘI IMPACTUL ACESTORA ASUPRA GESTIONĂRII
RESURSELOR UMANE. STUDIU DE CAZ LA TRUSTUL MONTAJ UTILAJ CHIMIC
BUCUREȘTI SA

Drd. ȘERBAN Ionuț Octavian

Alegerea ca subiect de reflecție a temei „EVOLUȚII PE PIAȚA MUNCII ȘI IMPACTUL ACESTORA ASUPRA GESTIONĂRII RESURSELOR UMANE. STUDIU DE CAZ LA TMUCB SA”, în cadrul tezei de doctorat, este urmarea unui îndelung proces de observare și analiză a mutațiilor produse pe piața muncii ca urmare a transformărilor economice și sociale din România, a problemelor din acest sector care tind să devină unul din principalele obstacole ce împiedică atât dezvoltarea, cât și multe politici sociale mai echitabile. În același timp, piața muncii este un tip de piață cu o specificitate aparte, conferită, în primul rând, de obiectul tranzacției – factorul muncă, un bun care întrunește un ansamblu de caracteristici bio-psiho-sociale, demografice, educativ-profesionale, aptitudinale și comportamentale care îl diferențiază net de oricare obiect al relației de vânzare - cumpărare, pe oricare altă piață.

Piața muncii în ultimii 23 de ani a fost puternic influențată de transformările și schimbările din sfera vieții economice și sociale, determinate în primul rând de perioada de tranziție spre o economie de piață, apoi de integrarea în Uniunea Europeană, și nu în ultimul rând de criza economică din ultimii ani. Astfel, problemele pieței muncii au fost influențate, direct sau indirect, de o serie de factori economici sau neeconomici precum: modul de implicare a statului și politicile de alocare de fonduri pentru dezvoltare, sistemul de învățământ și capacitatea acestuia de a oferi o forță de muncă compatibilă cu cerințele economiei, legislația existentă, actorii sociali și gradul de implicare a acestora, dialogul social, funcționalitatea și eficiența exercitării lui etc. Toți acești factori și-au pus amprenta asupra dinamicii pieței forței de muncă – reducerea populației active și intensificarea fenomenului șomajului de lungă durată - care au dus, la rândul lor, la importante modificări în diverse sectoare, domenii de activitate, regiuni, forme de proprietate, statut profesional.

La rândul lor, evoluțiile de pe piața muncii au generat reconsiderarea bazelor teoretice ale politicii de ocupare și folosire a forței de muncă, ale mecanismelor de reglare a cererii și ofertei de forță de muncă datorită caracterului deosebit al mărții de pe aceasta piață, ceea ce o diferențiază de celelalte piețe. Identificarea și înțelegerea mecanismelor care generează sau facilitează evenimente pe piața muncii crează condițiile realizării unei analize științifice, un fundament al cunoașterii și acțiunii eficiente, ce ne-a determinat să realizăm prezenta lucrare.

Lucrarea pe care o supunem analizei dumneavoastră îmbină abordările de ordin teoretic cu cele analitice, pentru caracterizarea stării pieței muncii, identificarea factorilor de formare a cererii și ofertei de forță de muncă și de echilibrare a acestora și dezvoltă subiecte menite să întregescă aspectele legate de evoluția pieței muncii în România în ultimii ani.

Teza propune și realizează o abordare multidisciplinară evidențiind aspectele teoretice și practice privind piața muncii și echilibrul acesteia și ajungând la identificarea de soluții care să contribuie la diminuarea șomajului și la creșterea eficienței utilizării forței de muncă. Pe tot parcursul tezei am folosit un limbaj simplu și am explicat fiecare subiect abordat. Materialele bibliografice

folosite sunt de ultimă oră și sper să fie utile celor care le vor studia, în special pentru a găsi cele mai bune oportunități pentru ca aceste noi orientări să fie puse și în practică.

Studiul a fost construit pe trei paliere:

- un palier dedicat cu predilecție aspectelor teoretice privind piața muncii, echilibrul și dezechilibrul acesteia;
- palierul al doilea cuprinde aspecte privind ocuparea și șomajul, diverse analize, comparații privind evoluția pieței forței de muncă, a șomajului, strategii privind politica de ocupare a forței de muncă în România, vulnerabilități ale pieței muncii;
- palierul al treilea se constituie într-un studiu de caz al societății SC TMUCB SA Craiova pentru identificarea celor mai bune strategii de gestionare a resurselor umane, continuând studiul întreprins la nivel macroeconomic, cu cel microeconomic, de natură a ne permite o mai bună identificare a măsurilor ce se impun cu privire la resursa umană.

Structurată pe patru capitole, cu o introducere argument și, la final, concluzii și propuneri, teza abordează o sferă largă de probleme, începând de la aspectele teoretice privind piața muncii, continuând cu cele cantitative, calitative și instituționale referitoare la piața muncii în România și comparații cu UE, cu evoluțiile și caracteristicile șomajului, până la identificarea strategiilor privind piața muncii și gestionarea resurselor de muncă, finalizându-se cu realizarea unui studiu privind gestionarea resurselor de muncă la SC TMUCB SA.

Lucrarea debutează, așa cum am menționat, cu o incursiune printre aspectele teoretice privind piața muncii, primul capitol intitulat **“Coordonate teoretice ale pieței muncii”** având rolul de a ne familiariza cu principalele noțiuni teoretice ce caracterizează în literatura de specialitate piața muncii.

Pornind de la obiectul tranzacției, evoluția și impactul deosebit al pieței muncii asupra economiei în ansamblu, precum și comparația cu celelalte tipuri de piețe am evidențiat principalele caracteristici ale pieței muncii, dar și mecanismele de funcționare a pieței muncii. Sunt analizate și evidențiate particularitățile ce caracterizează volumul și structura cererii și ofertei de forță de muncă, influențele exercitate de diverși factori: modificarea salariilor, modificarea producției, modificarea ofertei de capital asupra cererii de forță de muncă.

Tot în cadrul primului capitol *Coordonate teoretice ale pieței muncii*, am considerat importantă analiza salariului ca instrument de reglare a pieței muncii, deoarece prin respectarea corelației dintre salariu și productivitatea muncii la nivel microeconomic se asigură un echilibru între producție, costuri și salarii, iar la nivel macroeconomic se asigură stabilitatea circulației mărfurilor și a banilor, evitându-se inflația. În teză sunt prezentate categoriile de salariu și relația dintre ele, dar și formele de salarizare care asigură realizarea legăturii între nivelul salariilor și rezultatele activității.

Multitudinea comportamentelor pe piața muncii, dar și reacțiile la forțele pieței din partea structurilor de producție au dus la dezvoltarea a multiple teorii cu privire la piața muncii și conținutul său, a căror prezentare cu avantajele și limitele lor am considerat-o importantă în demersul nostru de a înțelege cât mai bine evoluțiile de pe piața muncii și de a evalua corelațiile care se produc la nivel macro și microeconomic.

Pentru a acoperi la un grad cât mai înalt aria tematica și pentru a determina cât mai expresiv cadrul în care se dezvoltă piața muncii în România, teza se continuă, în capitolul al doilea, intitulat **”Echilibre și dezechilibre pe piața muncii”**, cu o analiză a echilibrului pe piața muncii

în concepția clasică, keynesiană, neoclasică și contemporană. Odată lămurite aspectele teoretice, demersul cercetării continuă cu o analiză cantitativă, calitativă și instituțională a pieței muncii, sector deosebit de important pentru întreaga dezvoltare a țării, organizarea și funcționarea pieței muncii fiind o sursă esențială a realizării creșterii productivității muncii, a creșterii economice durabile, însoțită atât de sporirea volumului ocupării cât și din perspectiva ridicării calității acesteia.

Deoarece participarea populației la forța de muncă a țării și utilizarea acesteia rezultă din conștiința: populația totală - populația în vârstă de muncă - populația activă - populația ocupată – șomeri în cadrul acestui capitol am realizat o analiză a evoluției populației totale, a resurselor de muncă și a structurii ocupaționale din România comparativ cu Uniunea Europeană. Demografia este nemiloasă și impune ca România să oprească irosirea resurselor sale de muncă și să-și rezolve problemele structurale profunde, altfel dezvoltarea socio-economică va fi greu de realizat. Tendința de reducere a populației active se încadrează în tendința de evoluție a populației totale, care este și ea în scădere.

Piața forței de muncă din România s-a schimbat foarte mult în timpul tranziției economice. Una dintre principalele caracteristici a fost, și este, reducerea numărului populației ocupate. Restructurarea întreprinderilor a condus la pierderi de locuri de muncă care nu au fost compensate prin crearea de noi locuri de muncă. Procesul de îmbătrânire accentuată a populației a condus la o scădere a soldului natural. Condițiile economice dificile și creșterea nivelului de sărăcie în perioada de tranziție au condus la extinderea ocupării informale și a migrației externe, atât în România, cât și în celelalte țări est europene.

Datele statistice pun în evidență faptul că populația României, pe termen lung, a sporit continuu, până în anul 1990 inclusiv, după care a cunoscut fenomenul descreșterii. În ultimii 21 de ani evoluția demografică arată o diminuare a numărului de locuitori, cu paroximativ 0,2% pe an. Sporul natural negativ combinat cu soldul migrației externe, au determinat reducerea populației României în perioada analizată cu aproximativ 2 milioane de locuitori. Dacă această evoluție a populației va continua și în deceniul actual, ea va afecta pentru o lungă perioadă de timp capacitatea productivă și de progres economico-social al țării. La nivelul Uniunii Europene, datele statistice arată că pe ansamblu a avut loc o creștere a populației uniunii, dar creșterea a fost distribuită inegal de-a lungul statelor uniunii, înregistrându-se în anul 2009 o creștere în 19 state, dar și reduceri în țările baltice: Estonia, Letonia și Lituania, în țările din sud-est: Bulgaria, Ungaria și România și în Germania și Malta. România este o țară cu un potențial de muncă ridicat. *Resursele de muncă* au evoluat de la 13216,9 mii persoane în 1990 la 14047,7 în 2011, *populația considerată în vârstă de muncă* a crescut semnificativ, de la 67,5-68,2% din populația țării între 1995-2000, la aproape 70% la nivelul anului 2011.

Ca efect direct al desființării întreprinderilor mari și foarte mari, precum și al privatizării unităților aflate în proprietatea statului, numărul locurilor de muncă s-a redus drastic în România, o mulțime de indivizi pierzându-și slujbele, fără perspective de angajare. Programele economice și sociale care ar fi trebuit să intervină și să aplaneze aceste efecte au apărut târziu și au fost insuficiente și ineficiente. Pentru prima dată după zeci de ani, a început să se manifeste fenomenul migrației populației din mediul urban către cel rural, în lipsa ofertei de orice fel de locuri de muncă

Populația activă disponibilă (populația ocupată împreună cu numărul șomerilor) a cunoscut tendința de scădere în perioada 1991-2011, atât ca mărime absolută cât și ca pondere, față de populația totală și populația în vârstă de muncă. Astfel, în anul 2001, populația activă reprezenta 51% din populația țării și 62,3% din populația în vârstă de muncă, iar în 2011 reprezenta 46,2% din populația țării, ceea ce demonstrează o scădere a forței de muncă disponibile, dar și o presiune mai mare asupra persoanelor care muncesc, pentru a susține persoanele inactive. Peste jumătate din populația României este inactivă din punct de vedere economic, sau la o persoană activă revin 1,16 persoane inactive și la o persoană ocupată revin 1,25 persoane inactive. Dacă la persoanele inactive adăugăm și șomerii, rezultă că la o persoană ocupată ce încasează venituri din activitatea desfășurată revin 1,32 persoane care nu au nici-un fel de venit. Redresarea situației ar rezulta din creșterea natalității, pe fondul relansării creșterii economice și al 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 crează efectiv bunurile și serviciile necesare dezvoltării umane. Deși populația de sex feminin este superioară populației de sex masculin în România, populația de sex masculin este mai activă decât cea de sex feminin, astfel, la nivelul anului 2011 aproximativ 52,63% dintre bărbați erau activi pe piața muncii și doar 47,4% dintre femei erau încadrate în categoria de persoane active. Această situație a inactivității femeilor poate fi explicată prin rolul matern al femeii în familie și societate, prin vârsta legală de pensionare mai mică pentru femei decât pentru bărbați, dar și prin discriminarea la angajare pentru femei, specificul activităților economice care necesită mai multă forță de muncă de sex masculin și gradul superior de pregătire și calificare a bărbaților.

Criza economică a influențat semnificativ piața muncii din România modificând principalii indicatori ai forței de muncă, astfel populația ocupată a atins o valoare maximă în anul 2008, an de creștere economică, urmând ca în anul 2009, anul instalării crizei în țara noastră, să se înregistreze o scădere bruscă, scădere ce a continuat aceleași tendințe până în anul 2012 când se observă un oarecare reviriment.

Transformările produse la nivelul economiei naționale au determinat modificări importante în *structurile ocupării forței de muncă*. Aceste structuri ale ocupării forței de muncă constituie de fapt legătura între aspectele demoeconomice cantitative și cele calitative, arătând eficiența cu care resursele de muncă sunt folosite. *Principalele schimbări din structura ocupării în funcție de statutul profesional al lucrătorilor* sunt ponderea salariaților în total populație ocupată a crescut, concomitent cu reducerea ponderii lucrătorilor pe cont propriu și a celor din alte categorii, dar cu toate acestea ponderea salariaților în populația ocupată continuă să fie inferioară în România, care se plasează astfel pe penultimul loc din Europa, înaintea Greciei.

În România a scăzut ponderea populației ocupate în agricultură și industrie și a crescut ponderea populației ocupate în domeniul serviciilor. Schimbările în structura ocupării pe sectoare relevă procesul de dezindustrializare și reorganizare a economiei, fără un progres concomitent în sectorul serviciilor. Restrângerea activității în industrie, prin închiderea unităților mari, nerentabile, s-a reflectat și în scăderea populației ocupate în această ramură, în special în industria prelucrătoare și construcții. O mare parte din persoanele disponibilizate din industrie nu se regăsesc în celelalte ramuri ale economiei, ci contribuie la creșterea numărului șomerilor. Din analiza *structurii ocupării pe sectoarele de activitate* 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, cu eficiența înregistrată. Comparativ cu structura ocupării pe sectoare de activitate la nivelul zonei euro, în România am identificat o pondere foarte ridicată a populației ocupate în agricultură, comparativ cu zona euro (30,1% față de 3,5%); ponderea în creștere, dar încă mică în comparație cu zona euro, a populației ocupate în servicii; diminuarea ponderii ocupate în industrie în România, având același trend cu cea din zona euro; mobilitatea scăzută a forței de muncă din agricultură și industrie către zona serviciilor. *Structura populației ocupate după formele de proprietate* arată o creștere substanțială a populației ocupate în sectorul privat, ca urmare a dezvoltării acestuia, chiar în condițiile reducerii populației ocupate totale.

Ideile desprinse din analiza structurilor ocupaționale din România evidențiază unele dezechilibre ocupaționale legate de aspectele demografice, ocuparea în agricultură, mediul antreprenorial insuficient dezvoltat. De aceea se impune elaborarea politicilor și strategiilor în domeniul ocupării resurselor de muncă ținând seama și de caracteristicile structurilor ocupaționale, de situațiile atipice înregistrate, în raport cu tendințele din țările dezvoltate, de evoluțiile și prognozele cu privire la ocuparea resurselor de muncă în România.

Atât în România cât și la nivelul Uniunii Europene criza economică a afectat serios piața muncii rezultând scăderea ratei de ocupare și creșterea șomajului în majoritatea țărilor din UE. Rata de ocupare de 58,8% în 2010 din România, este inferioară ratei medii din UE de 64,2%, dar superioară ratei de ocupare din Italia, Spania, Lituania, Ungaria și Olanda. Ratele de ocupare a forței de muncă sunt în general mai scăzute în mediul urban. În 2011, rata de ocupare în mediul urban a atins 58,2 %, pe când în mediul rural 58,8%. 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 constant sub nivelul ratei medii pe țară și a ratei de participare a vârstnicilor.

Am realizat o analiză a relației dintre șomaj și locurile de muncă vacante pentru a aprecia gradul de flexibilitate a pieței muncii din România, astfel reprezentarea curbei Beveridge pentru Romania a evidențiat reducerea gradului de compatibilitate între locurile de muncă vacante și numărul șomerilor în contextul în care economia a înregistrat progrese reduse ale procesului de macrostabilizare. Au existat și perioade de îmbunătățire a compatibilității, în special după anul 2007, ca urmare a supraîncălzirii economiei și a migrației forței de muncă, dar și perioade de înrăutățire, deplasarea curbei Beveridge către dreapta jos, începând cu trimestrul II al anului 2009, evidențiind instalarea recesiunii în economia românească. Deplasarea curbei în anii 2010 și 2011 către dreapta sus, indică faptul că numărul mai mare de locuri de muncă vacante nu are un efect asupra șomajului, sugerând astfel că este posibil să se fi agravat neconcordanța dintre cererea și oferta de forță de muncă și cererea și oferta de competențe. Capacitățile reduse de a plasa persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în posturile disponibile și de a crea locuri de muncă, demonstrează limitele eficienței pieței muncii, în special în condițiile unei necesități tot mai mari de redistribuire a resurselor și de adaptare rapidă pentru a face față șocurilor cauzate de criza economică și financiară.

Piața muncii în perioada de tranziție a devenit o permanentă zonă de acumulare a unor stări conflictuale purtătoare de amenințări pentru coeziunea socială. Una dintre principalele caracteristici a fost și este reducerea numărului populației ocupate. Restructurarea întreprinderilor a condus la pierderi de locuri de muncă care nu au fost compensate prin crearea

de noi locuri de muncă. Procesul de îmbătrânire accentuată a populației a condus la o scădere a soldului natural. România a înregistrat, de asemenea, și o emigrare semnificativă (inclusiv emigrație temporară), ceea ce a dus la un deficit de forță de muncă. O consecință a tranziției economice din România a fost mutația unei părți a forței de muncă rămasă fără locuri de muncă către forme informale de lucru. Evoluția șomajului, în cei 22 de ani de tranziție, este marcată deseori de salturi, atât în creșterea cât și în descreșterea fenomenului, fluctuațiile corespunzând pulsațiilor economiei naționale, din această perioadă. În prezent, piața muncii din România este profund afectată de efectele crizei economice mondiale și se manifestă cu intensitate crescută șomajul structural, cel tehnologic și explozivul șomaj al diplomelor. Șomajul de lungă durată, a fost și este o sursă de îngrijorare, în context românesc, acesta nu este obligatoriu o opțiune individuală de a trăi din ajutoare sociale, ci ține mai mult de existența unor bariere structurale care obstrucționează major intrările și tranzițiile pe piața muncii. Analizele experților Băncii Mondiale pun în evidență faptul că fenomenul șomajului de lungă durată este asociat cu cel al “șomajului mascat” în agricultură și cel al persoanelor descurajate să intre pe piața muncii.

Analiza structurii șomajului evidențiază că în România șomajului afectează mai mult forța de muncă masculină decât cea feminină, începând cu 1996, contrar situației înregistrate în majoritatea țărilor, pe categorii de vârstă cele mai afectate sunt categoriile 30-39 de ani și 40-49 de ani, dar au existat și situații când când șomerii sub 25 de ani înregistrează o creștere față de anii precedenți datorită înăsprii condițiilor la examenul de bacalaureat și șomerii peste 55 de ani, la care de asemenea se înregistrează o creștere ce se poate explica prin creșterea penalităților la pensionarea anticipate; din punct de vedere al mediului de proveniență al șomerilor ponderea de peste 50% este dată de mediul rural, aceștia reintegrându-se mai greu decât cei din mediul urban, unde există mai multe locuri de muncă; în funcție de nivelul de instruire al șomerilor se observă că ponderea cea mai mare, respectiv între 70-75%, o reprezintă cei care au un nivel de instruire primar, gimnazial sau profesional.

Între principalele cauze ale șomajului în rândul tinerilor, poate cea mai importantă este necorelarea sistemului educațional și cel al calificărilor produse de învățământ, cu cerințele pieței muncii. Tranziția de la școală la integrarea tineretului pe piața muncii constituie una dintre cele mai critice și presante probleme a funcționării pieței muncii, cu impact economic și social deosebit de puternic. Pentru combaterea efectelor șomajului (în special în rândul tinerilor și cel de lungă durată) va trebui să se acționeze pentru:

- reducerea șomajului prin cuprinderea șomerilor în măsuri active, prin furnizarea de servicii integrate, în special, finalizate cu formare profesională, astfel încât la reluarea activității să-și poată îndeplini sarcinile de serviciu, iar pe de altă parte, să se asigure diversificarea competențelor profesionale în scopul facilitării accesului pe piața muncii;
- reducerea șomajului în rândul tinerilor prin aplicarea de măsuri de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților, prin subvenționarea locurilor de muncă;
- reducerea șomajului de lungă durată prin acordarea de alocații pentru șomerii care se angajează înainte de expirarea perioadei de șomaj;

- reducerea șomajului în rândul persoanelor greu plasabile pe piața muncii (șomeri peste 45 de ani, persoane cu handicap etc.) prin subvenționarea locurilor de muncă la angajatori în vederea încadrării acestor șomeri în muncă;
- prelungirea vieții active prin stimularea angajatorilor, prin subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri care mai au trei ani până la pensie;
- asigurarea unui climat concurențial adecvat, capabil să stimuleze creșterea competenței, calității și performanței profesionale ale factorului uman;
- promovarea dialogului social prin instituționalizarea acestuia.

Piața forței de muncă din România se află încă la o distanță considerabilă de piețele muncii europene una dintre cauze fiind și politicile și instituțiile de pe piața muncii din țara noastră. De aceea am considerat necesară prezentarea instituțiilor pieței muncii și a rolului lor în reglarea cererii și ofertei de forță de muncă, deoarece au potențialul de a deveni o parte din soluție, de a reprezenta motorul schimbării pieței muncii din România în sens european. Alinierea și armonizarea cu spațiul european la nivelul legislației, al instituțiilor și al politicilor au constituit un obiectiv constant al guvernărilor din ultimii 20 de ani, fapt ce rezultă din strategiile adoptate de România în domeniul pieței forței de muncă. Piața muncii din România nu permite însă simpla reproducere a instituțiilor și politicilor europene, fapt dovedit de efectele pe care reformele adoptate le-au avut.

Deși au mers în direcția bună (reforma sistemului de pensii pentru a amâna ieșirea de pe piața muncii, reforma sistemului de învățământ pentru a adapta mai bine pregătirea la cerințele pieței muncii, flexibilizarea Codului Muncii) implementarea acestora nu a fost întotdeauna urmărită cu mare atenție, iar partenerii sociali nu au acceptat cu ușurință modificările propuse. Consider că sunt necesare în continuare o serie de reforme ce vizează:

1. Integrarea politicii de ocupare în mediul rural în cadrul politicii pentru agricultură și dezvoltare rurală;

2. Reorientarea politicii de ocupare a forței de muncă dinspre politicile pasive (de asigurare a unui venit în timpul șomajului) către cele active cum sunt diversificarea serviciilor de ocupare, reconversia profesională, medierea locurilor de muncă, granturi pentru mobilitate și subvenții pentru relocare;

3. Acordarea Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă a unui spațiu de manevră mai larg care să le permită mai multă inovație, flexibilitate dar și responsabilitate;

4. Reforma educației (centrată pe competențe) și noi metode de predare care să fie practicate inclusiv în zonele rurale sărace, de unde provin cei slab calificați și care au un risc crescut de muncă informală sau de ocupare în agricultura de subsistență;

5. Continuarea flexibilizării Codului Muncii, la intrarea în activitate, dar și reducerea barierelor la re-intrarea pe piața muncii

6. Creșterea vârstei standard de pensionare trebuie să conducă la o creștere a vârstei reale de pensionare (care în prezent oscilează în jurul vârstei de 55 de ani din cauza numeroaselor excepții și a lacunelor legii) astfel încât să se reducă rata de dependență a sistemului. Ar fi utilă introducerea stimulentei pentru a continua activitatea după vârsta de pensionare, cum ar fi beneficii mai mari pentru perioadele contributive de după vârsta standard.

7. Reforma sistemului de pensii trebuie însoțită de o politică a ocupării destinată cu precădere lucrătorilor în vârstă, deoarece înăsprirea normelor de pensionare nu vor fi suficiente dacă piața

nu oferă oportunități de angajare. Apare astfel rolul determinant pe care învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să-l joace și importanța care trebuie să se acorde calității cursurilor de calificare și recalificare destinate adulților.

8. Îmbunătățirea calității sistemelor de sprijinire a întreprinderilor și de sprijin financiar, inclusiv pentru antreprenoriatul social

9. Sprijinirea mobilității geografice și profesionale și intensificarea cooperării între angajatori și serviciile de ocupare a forței de muncă astfel încât să fie evitate situațiile în care locurile de muncă disponibile rămân vacante din cauza deficitului de forță de muncă și a neconcordanței dintre calificări și oferta de locuri de muncă.

Deoarece evoluțiile de pe piața muncii nu pot fi analizate fără a se ține cont de evoluțiile la nivelul economiei, am considerat oportun să analizez interconstrucțiile dintre forța de muncă și creșterea și dezvoltarea economiei. Contribuția cantitativă a factorului muncă la creșterea economică a fost una negativă ca urmare a reducerii gradului de ocupare. Creșterea insuficientă a productivității muncii a condus la stagnarea salariilor reale și la o slabă cerere a pieței interne, ceea ce a creat dificultăți în procesul de formare brută a capitalului, ceea ce la rândul său a generat o influență negativă asupra atragerii investițiilor străine. Oscilațiile de dinamică ale PIB și populației ocupate pun în evidență mai degrabă fragilitatea sistemului economic național românesc la acțiunile factorilor perturbatori interni și externi.

România are productivitate foarte scăzută în comparație cu țările UE (de 1,5-2 ori mai scăzută decât celelalte țări foste comuniste, cu excepția Bulgariei și de 2,5-6,5 ori mai scăzută decât celelalte țări vestice). Mai mult, productivitatea în sectorul agricol este de numai 20,6% din media națională, în timp ce industria și serviciile sunt responsabile pentru niveluri mai mari decât media națională (116,3% și respectiv 144,6% pentru sectorul de servicii). Sectorul cu dinamica cea mai mare este reprezentat de sectorul de construcții, care și-a dublat contribuția la valoarea adăugată brută națională și și-a sporit cota de ocupare a forței de muncă cu mai mult de 5% între 2000 și 2010 (de la 3,6% la 8,9%).

Deoarece în condițiile economiei moderne, mobilitatea forței de muncă reprezintă una dintre condițiile de bază ale dezvoltării am continuat demersul științific din cadrul tezei cu o analiză a fenomenului migrației interne și externe în România, cu accent asupra efectelor pe care aceste fenomene le-au avut. Efectele migrației sunt multiple, globale, comunitare, naționale, individuale. Pe termen scurt și mediu, migrația din România a afectat în primul rând cantitativ forța de muncă cu influență asupra salariilor și ocupării. În al doilea rând, influențează piața forței de muncă prin intermediul modificării alocării la nivel regional și sectorial a forței de muncă și distribuției relative a producției. În al treilea rând, în funcție de destinație, plățile migrațiilor români către cei din țară influențează regiunile de emigrare.

Deoarece dezvoltarea unei economii de piață funcționale și competitive este condiționată de nivelul de pregătire a forței de muncă, am acordat o atenție specială formării profesionale ca modalitate de creștere a gradului de ocupare a resurselor de muncă. Modificările produse în economia României au determinat schimbări semnificative în structura ocupațională a țării: au apărut ocupații noi, iar pe de altă parte, conținutul altora a suferit modificări. O parte numeroasă a populației trebuie să se reorienteze pentru a acumula noi cunoștințe, noi aptitudini care să fie de folos în noile condiții de muncă și de viață. Acestea impun persoanelor adulte un efort continuu de învățare pe tot parcursul vieții pentru a se putea adapta noilor cerințe.

Pentru a asigura o investiție mai mare în capitalul uman și învățarea continuă, ca priorități ale Strategiei Europene pentru Ocupare este necesar:

- să se elaboreze politici ambițioase pentru creșterea nivelului capitalului uman, pentru creșterea investițiilor în domeniul cercetării și dezvoltării și pentru promovarea atitudinii antreprenoriale și a abilităților prin intermediul educației la toate nivelurile;
- să se împartă costurile și responsabilitățile între autoritățile publice, companii și persoane, și să fie revizuite stimulentele pentru creșterea investițiilor în capitalul uman și în întreprinderi;
- să se reducă abandonul școlar și să se îmbunătățească oferta de formare profesională cu scopul creșterii accesului la formarea profesională continuă, în special pentru persoanele subcalificate și pentru muncitorii în vârstă, ținând cont de viitoarele nevoi ale pieței muncii;
- să fie dezvoltate metode inovative de învățare și formare profesională și să se facă investiții în deprinderi legate de utilizarea tehnologiilor de informatice și comunicare.

Cel de-al treilea palier al cercetării, la nivel microeconomic, a fost impus de faptul că actul de luarea a deciziilor, inclusiv cu privire la resursa umană, necesită, indubitabil, suport în cunoașterea și înțelegerea fenomenelor caracteristice activității desfășurate de o întreprindere și a factorilor ce condiționează nivelul rezultatelor acestei activități. Cercetarea modalităților de gestionare a resurselor umane de la TMUCB SA Craiova a presupus și o analiză a evoluției resurselor umane, a principalilor indicatori de performanță ai societății, a eficienței cu care este utilizată resursa umană, date care apoi au fost utilizate în cadrul unei analize econometrice. Reproducând natura, sensul și intensitatea legăturilor ce se stabilesc între variabile, am realizat cu ajutorul Eviews 8, o serie de ecuații de regresie care constituie o transpunere în plan teoretic a unei realități economice oferindu-le managerilor o imagine lărgită și coerentă asupra „funcționării” mecanismului real al performanței, precum și posibilitatea identificării efectelor pe care deciziile și acțiunile lor cu privire la resursa umană, și nu numai, urmărite individual, în legătură cu fiecare variabilă independentă în parte, le-au produs asupra mărimii rentabilității firmei.

La nivelul oricărei firme aprecierea performanței va începe întotdeauna prin identificarea instrumentelor adecvate de măsurare și prin fixarea unor niveluri țintă pentru acestea. Pentru atingerea obiectivelor de performanță fixate, este nevoie, pe lângă o strategie de business eficientă, și de o autoevaluare și o monitorizare continuă a resurselor umane de care dispune și a eficienței cu care acestea sunt utilizate în contextul costurilor de procurare pe care le antrenează. Ori, variabilele *productivitatea muncii, profitul pe salariat, timpul efectiv lucrat, cheltuielile salariale, numărul salariaților*, tocmai aspecte de o asemenea natură reflectă.

Abordate în cadrul ecuațiilor de regresie simplă, fiecare dintre aceste variabile contribuie, într-o măsură mai mică sau mai mare, la creșterea performanței firmei. *Indicând în ce măsură se modifică rata rentabilității economice ca urmare a creșterii cu o unitate a uneia dintre variabilele independente, aceste ecuații permit o modelare econometrică a performanței în scopul monitorizării gradului de îndeplinire/neîndeplinire a obiectivelor de performanță fixate, și a sprijinirii procesului decizional prin oferirea de soluții științifice la problemele activității practice ale societății TMUCB SA Craiova.*

Cercetarea pe care am întreprins-o ne-a permis, pe lângă redarea legăturilor de natură statistică existentă între variabilele date, și surprinderea și descrierea contextul unui întreg proces de luare a deciziei la nivelul firmei, prin modelarea variabilei decizionale (dependentă) în funcție de variabila controlabilă (independentă). Abordarea performanței prin sintetizarea acesteia într-un singur indicator cheie, și studierea comportamentului său în raport de interacțiunea cu diferite variabile practice, cuantificarea și analiza impactului acțiunii acestor variabile asupra obiectului cercetat, studierea gradului de dependență în vederea identificării acțiunilor ce pot fi întreprinse pentru a reduce sau chiar elimina influențele negative, și menținerea celor pozitive pe care resursa umană le generează, constituie, în fapt, etapele necesare a fi parcurse pentru o mai bună cunoaștere și înțelegere a fenomenelor economice reale. Totodată, prin aceasta, se creează condițiile pentru creșterea performanțelor firmei, pe baza unor decizii corecte și eficiente cu privire la gestionarea resurselor umane.