

POLITICI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ STUDIU DE CAZ – JUDEȚUL MUREȘ

MARIA-ANA GEORGESCU

Calitatea vieții este un concept greu de conturat, posibil de surprins printr-o serie de indicatori, între care cel ales de noi este ocuparea forței de muncă.

În cadrul economiei de piață, în care cererea și oferta de muncă se definesc în condiții salariale, ocuparea integrală nu se poate realiza. Neocuparea este un concept care are în sfera sa de cuprindere atât șomerii, cât și persoanele care nu doresc sau nu sunt apte a îndeplini o activitate salariată. Am analizat fenomenul șomajului, a delimitărilor sale, a măsurilor de contracarare a acestuia în contextul politicilor sociale și, mai precis, al politicilor de ocupare. Accentul pe politicile active de ocupare și modalităților concrete de realizare a acestora sunt exemplificate pentru Județul Mureș, realizându-se o analiză comparativă a datelor statistice, la nivel național și a celor culese de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, la încheierea semestrului I al anului 2005.

Situația economică la nivelul județului și măsurile active luate de AJOFM au avut drept consecință o rată mai redusă a șomajului cu 1,6 puncte procentuale față de cea la nivel național, în luna iunie, 2005.

În final, apreciem, pe de o parte, că măsurile de ocupare a forței de muncă, finanțate actualmente din fonduri publice în România, ar necesita, ca alternativă, o inițiativă privată mai amplă, iar, pe de altă parte, acest domeniu poate deveni cadru propice de implicare activă a specialiștilor, inclusiv din universități, pentru sprijinirea comunităților locale, atât a ofertanților, cât și a solicitanților pe piața muncii, tocmai pentru îmbunătățirea indicatorilor ocupării.

CALITATEA VIEȚII ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

În ansamblul factorilor de producție, unul dintre cele mai importante elemente îl reprezintă omul, baza desfășurării multor procese socioeconomice. Calitatea vieții sale, a împrejurărilor în care el trăiește, prezintă interes deosebit. Lista de indicatori ai calității vieții, grupați în 21 de categorii¹, include și ocuparea, respectiv proporția și structura populației ocupate, proporția șomajului, securitatea locului de muncă. De aceea, modul de concepere a organizării diverselor activități trebuie să aibă în vedere problema ocupării, a folosirii mâinii de lucru, ea

¹ Conform Ioan Mărginean, *Studii de sociologie, calitatea vieții și politici sociale*, Editura Universității din Pitești, 2004, pp. 117–147.

constituind o dimensiune specifică a dezvoltării. Importanța respectivei noțiuni poate fi motivată tocmai prin raportarea la termenul contrar (acela de subocupare), dat fiind că neutilizarea forței de muncă înseamnă, după cum știm, nu atât un element în plus pentru raportări statistice, cât mai ales costuri sociale suplimentare.

În opinia internațională, subocuparea este un fenomen care apare atunci când ocuparea unei persoane devine insuficientă, în raport cu normele determinate sau cu alt reper posibil, ținând seama de calificarea profesională.

Conform acestui punct de vedere, se disting două forme ale subocupării:

– una vizibilă, cuprinzând indivizi care muncesc – involuntar – mai puțin decât durata normală a lucrului în activitatea corespunzătoare și care sunt în căutarea unei slujbe suplimentare;

– alta invizibilă, care sugerează, din start, un concept mult mai vag și care desemnează situația persoanelor exercitând o activitate profesională în care calificarea lor nu e pe deplin utilizată.²

Pentru a caracteriza volumul ocupării, Maurice Allais se folosește de numărul total de ore de muncă, susceptibil a fi presate în absența șomajului – în ideea complementarității termenilor șomaj și ocupare.

Se vorbește – mai mult – despre necesitatea utilizării depline a forței de muncă, ceea ce s-ar traduce prin posibilitatea ca, în orice moment, individul dornic să lucreze să-și poată găsi o ocupație și un post corespunzător pregătirii lui, convenabil, bine plătit, în ciuda oscilațiilor și dereglementărilor economico-sociale. Nu trebuie omis faptul că întotdeauna se vor găsi persoane care nu doresc și, altele, care nu sunt apte pentru a depune o activitate salariată.

Vorbim de folosirea în condiții normale a forței de muncă, la o populație ocupată în proporție de 95–98%; diferența de neocupare (2–5%) fiind cu neputință de anulat (căci între numărul persoanelor apte de a desfășura o activitate – în mod potențial – și numărul efectiv al locurilor de muncă, nu există, practic, egalitate). Gradul de ocupare într-o economie – și pornind de la el, nivelul subocupării și cel al șomajului – ține seama de multiple împrejurări, dintre care menționăm, în prezentul context, doar câteva mai importante:

a. Economia este determinată de un sistem propriu de organizare dispunând – la un moment dat – de un număr limitat de locuri de muncă (este vorba de conceptul de cerere de muncă, implicând obligatoriu condiția salarială). Supradimensioarea „pragului” respectiv nu e imposibilă, dar se va realiza cu un cost din ce în ce mai mare, având nevoie de justificări fundamentale.

b. Societatea a fost și va rămâne stratificată, de aici decurgând o chestiune controversată: eterogenitatea veniturilor, care influențează negativ și definitiv gradul de ocupare.

c. Piața muncii presupune anumite premise, care, dacă nu sunt respectate, provoacă multiple disfuncționalități: transparența în privința informației, raționalitatea economică, mobilitatea forței de muncă.

² Maurice Allais, *Traité d'économie pure*, Paris, Editura Clément Juglar, 1994, pag. 686.

d. Există, desigur, și factori care determină în mod direct (deși nu întotdeauna proporțional) mărimea șomajului: creșterea populației, progresul tehnic și sistemul de învățământ.³

Din toate aceste considerente, datorită neputinței de a folosi întregul fond disponibil de mână de lucru, operăm cu noțiunea de inutilizare sau cu cea de neutilizarea forței de muncă. De aceea, își face simțită prezența fenomenul ocupării incomplete (subocupare), caracteristic situațiilor în care oferta declarată depășește cererea pe piața corespunzătoare. Avem de-a face, în asemenea cazuri, cu termenul *șomaj*.

DESPRE OCUPAREA INTEGRALĂ

Factori perturbatori ai ocupării integrale a forței de muncă

În primul rând, un factor perturbator poate fi constituit de unele schimbări în condițiile de producție. De exemplu, o creștere sau o scădere bruscă și semnificativă a prețului unui factor de producție pe piața monetară, poate determina importante dereglări economice.

În al doilea rând, factorul perturbator poate fi chiar politicianul care, ori elaborează o politică monetară sau fiscală eronată, ce are efecte inverse decât se așteaptă, ori elaborează o politică justă de reducere a ratei șomajului și de îmbunătățire a mersului economiei, în perioadele dinaintea alegerilor.

În al treilea rând, modificări neprevăzute, din rațiuni de politică socială sau din alte rațiuni neeconomice, ale cheltuielilor guvernamentale constituie un alt factor perturbator. Astfel, o creștere a acestora va duce la o creștere a cererii agregate, făcând să crească producția și venitul, dacă nu sunt însoțite de măsuri adecvate de politică fiscală și monetară, adică de creștere corespunzătoare a fiscalității și respectiv, de aplicare a unei politici monetare destul de restrictive. Dimpotrivă, o reducere a cheltuielilor guvernamentale va trebui însoțită de o reducere a fiscalității și o mai mare larghețe în politică monetară, dacă nu se dorește să scadă producția și venitul.

În al patrulea rând, factorul perturbator poate fi și o modificare a exporturilor. Astfel, o creștere a exportului determinată de o creștere bruscă a cererii din străinătate pentru produsele românești, poate duce la o creștere a veniturilor, așa cum o scădere bruscă a acestei creșteri poate diminua veniturile. Și într-un caz și în altul, modificările neprevăzute ale exportului pot provoca dereglări în economie.

În al cincilea rând, o modificare bruscă a dorințelor de consum ale populației, la oricare nivel dat, modificare ce nu are o motivație economică obiectivă, ci pur și simplu este o modificare subiectivă a dorințelor de a consuma mai mult sau mai puțin din venit, poate constitui un factor perturbator.

³ Gabriela Bodea, *Sistemul economic între echilibru și dezvoltare*, Cluj-Napoca, Editura Dacia, 1999, p. 65.

În mod similar putem asista, în al șaselea rând, la o modificare a cheltuielilor investiționale, fără a fi generată de o rațiune economică. Această modificare poate fi pusă pe seama unei creșteri sau descreșteri bruște a optimismului investitorilor. Astfel, dacă investitorii vor căpăta brusc o speranță de creștere a profiturilor din activitatea investițională, vor mări partea din venit destinată economiilor, reușind, astfel, să-și crească și mai mult veniturile prin noi investiții. În mod similar poate apărea o scădere a optimismului investițional, cu consecințele respective asupra cererii agregate și a venitului.

În al șaptelea rând, modificările spontane în cererea de bani din sectorul privat devin un factor perturbator al activității economice, deoarece ele pot afecta rata dobânzii și, ca atare, pot afecta direct investițiile.

Comportarea salariaților, în al optulea rând, este un factor perturbator. Astfel, creșteri neprevăzute de salarii, fără a avea la bază rațiuni de ordin economic – corelări cu sporul de producție și de productivitate, presiunea sindicală, sau interese electorale, devin puternici factori destabilizatori în economie. Tot destabilizator al economiei poate deveni și o scădere nejustificată de salarii.

Desigur că, într-o economie de piață, pot apărea o multitudine de factori perturbatori, important este ca acești factori să fie sesizați și să le poată fi intuite efectele asupra activității economice.

Dificultăți în politica de ocupare integrală a forței de muncă

O politică de ocupare integrală a forței de muncă nu se poate realiza cu ușurință, deoarece o asemenea politică se lovește de o serie de dificultăți majore, de exemplu:

- Apariția cu întârziere a efectelor politicii stabilizatoare. De fapt, aceste întârzieri generate de politica stabilizatoare pot fi împărțite în două categorii:

- a) întârzieri necesare fundamentării politicii de stabilizare, care reprezintă perioada necesară organelor de decizie pentru:

- sesizarea dereglării și formării convingerii că trebuie luate niște măsuri;
- fundamentarea deciziei de politică stabilizatoare;
- aplicarea în practică a măsurilor de politică fiscală și monetară preconizate.

- b) întârzieri necesare apariției efectelor politicii de stabilizare, care reprezintă perioada necesară din momentul aplicării deciziilor de politică monetară și fiscală până când efectele acestor politici se materializează în efectele practice dorite, efecte ce pot fi de două feluri:

- efecte imediate, de obicei de mai mică amploare și importanță;
- efecte întârziate, de mare amploare și importanță, care, la rândul lor, antrenează alte efecte întârziate.

Atunci când estimăm efectele politicii de stabilizare, este necesar să nu uităm că ele pot fi amendate de stabilizatorii automați din economie – cei mai importanți fiind impozitul pe venit și ajutorul de șomaj.

- Imprecizia modelelor de previziune la nivel macrosocial.

Elementul de bază în previziunea dimensiunii efectelor politicii stabilizatoare îl constituie informațiile despre comportarea trecută a variabilelor estimate. Se

impune, totuși, ca, pe lângă aceste informații, să luăm în considerare și alte informații noi, referitoare la reacțiile pe care le vor avea agenții economici la măsurile politice luate. Aceste reacții vor fi evident marcate de tipul de politică ce este anunțată a fi luată în perioada ce urmează, tip care și-a pus amprenta, încă de la început, asupra estimărilor efectelor scontate.

- Nesiguranța efectelor politicii la nivel macrosocial.

Se pot prefigura modele mai mult sau mai puțin complexe și corecte de estimare a efectelor unei anumite acțiuni politice. Deci, fiecare va ajunge să previzioneze o anumită dimensiune a efectelor politicii stabilizatoare.

Dacă luăm în considerare aceste dificultăți ce apar în fundamentarea unei politici de ocupare integrală a forței de muncă, putem concludiona că, într-adevăr, este imposibil de evitat apariția situațiilor de subocupare.

DEFINIREA ȘI EVALUAREA ȘOMAJULUI

În încercarea de definiere a șomajului, constatăm că există o serie de modalități în care se poate face acest lucru: fie în funcție de maniera de abordare, fie potrivit unei perioade istorice, fie după trăsăturile pe care dorim să le scoatem în relief.

Șomajul este *starea de a fi neangajat*, de a nu fi în stare a obține o muncă plătită⁴.

În Vocabularul economic și financiar⁵, prin șomaj se înțelege *încetarea involuntară și prelungită a lucrului, din cauza imposibilității de a găsi un loc de muncă*.

Șomajul poate fi privit ca fiind *o situație proprie persoanelor care și-au încetat involuntar activitatea și/sau nu se pot angaja, din cauza imposibilității găsirii unui loc de muncă*⁶.

Este vorba de un surplus de forță de muncă, făcând parte din populația activă și care nu lucrează, datorită:

- a. pierderii locurilor de muncă;
- b. creșterii ofertei de muncă peste capacitatea de absorbție a pieței muncii;
- c. proastei funcționări a pieței muncii.

În termenii generici ai pieței muncii, șomajul reprezintă un excedent al ofertei, în raport cu cererea de mână de lucru. Trebuie ținut seama, însă, că respectiva ofertă nu ia în considerare toată populația aptă de muncă, ci doar pe aceea dornică să se angajeze ca forță de muncă salariată (de aceea, cererea corespondentă se constituie din ceea ce se poate satisface prin intermediul condițiilor salariate date).

Starea de șomer apare, în principiu, ca urmare a două procese:

⁴ Longman Dictionary of Business English, Singapore, York Press Longman, 1991, p. 522.

⁵ Yves Bernard, Jean-Claude Colli, *Vocabular economic și financiar*, București, Editura Humanitas, 1994, p. 367.

⁶ Maria Mihalciuc, Gabriela Stănculescu și alții, *Dicționar poliglot explicativ – termini uzuali în economia de piață*, București, Editura Enciclopedică, 1996, p. 169.

1. pe de o parte, în „zona” ofertanților de forță de muncă, pierderea locului de muncă;

2. pe de altă parte, imposibilitatea angajării integrale, într-o perioadă dată de timp, a unei generații de absolvenți calificați pentru o anumită muncă.

Potrivit Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă⁷, șomerul este acea persoană care îndeplinește, cumulativ, următoarele condiții:

– nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât indemnizația de șomaj ce i s-ar cuveni;

– starea de sănătate și capacitățile fizice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

– are vârsta de minim 16 ani;

– nu îndeplinește condițiile de pensionare;

– este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă;

– este înregistrată la ANOFM sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile legii.

Șomajul se caracterizează prin nivel (mărime absolută sau relativă a numărului de șomeri), corespondența intrări–ieșiri din șomaj (căile prin care o persoană iese și, respectiv, intră din/în rândul șomerilor), durata șomajului, structura șomajului (pe vârste, calificări, sectoare de activitate tip de pregătire, sex etc.) și frecvența acestuia (de câte ori, în medie, lucrătorii devin șomeri într-o perioadă dată de timp).

Este important de precizat că șomajul nu poate fi definit, pur și simplu, ca reprezentând acel număr de oameni fără un loc de muncă. O definiție atât de generală ar include și copiii, care sunt prea tineri pentru a munci, și pensionarii, care se află la vârsta încetării activității, sau alte categorii de oameni care nu doresc să desfășoare o muncă remunerată. Din moment ce aceste grupuri sociale nu ridică probleme economice grave, este corect ca ele să fie omise din statisticile șomajului.

Șomajul nu lovește numai indivizii. Peste o anumită limită, el subminează întreaga societate. Munca nu este doar mijlocul de a-ți câștiga viața, ci este și un mod de a te identifica. Șomerul poate oricând să-și ocupe timpul, dar el nu mai are un loc definit în societate. Victima unei concedieri economice se consideră, adesea, și victima a unei concedieri sociale. Teama de șomaj bulversează comportamentele noastre sociale și atitudinea față de muncă.

MĂSURI ANTRENATE PENTRU REDUCEREA EFECTELOR ȘOMAJULUI

Șomajul și politicile sociale

Fiind un dezechilibru care afectează, în diferite proporții, economiile tuturor statelor, diminuarea șomajului a devenit obiectiv major al guvernelor lumii. Prin

⁷ <http://www.anofm.ro/intrebari>.

conținutul lor, măsurile anti-șomaj au efecte directe și indirecte asupra indivizilor și asupra economiei (majoritatea pozitive, ceea ce nu exclude însă apariția unor necorelări și a unor urmări contrare celor anticipate).

În general, politicile utilizate contra șomajului sunt de două tipuri:

a. *Politici pasive:* Se referă la indemnizația de șomaj (care, în opinia unor economiști, nu face decât să scadă presiunea financiară care apasă asupra șomerului, fără a avea – însă – un efect pozitiv asupra volumului global al șomajului) și la reducerea numărului populației active (prin pensionări, creșterea perioadei de formare a tinerilor).

b. *Politici active:* Presupun o intervenție clară pe piața muncii, influențând real nivelul global al ocupării, prin:

– subvenții, în scopul reducerii costului salarial al firmelor și al promovării creării de noi locuri de muncă;

– strategii de formare profesională⁸.

Întrucât aproape toate țările industrializate sunt confruntate cu rate ale șomajului considerate mult prea ridicate, autoritățile din aceste țări adoptă diferite măsuri, în vederea combaterii acestei situații nedorite. *Paleta programelor active destinate piețelor muncii include patru categorii generale:* mobilizarea ofertei de muncă, dezvoltarea aptitudinilor legate de ocuparea forței de muncă, promovarea spiritului de căutare activă și crearea directă de locuri de muncă.

Prima categorie, mobilizarea ofertei de muncă, cuprinde programe care urmăresc îmbunătățirea șanselor de angajare a persoanelor care ridică probleme dificile de plasare și care, în absența unor asemenea măsuri, ar rămâne, probabil, inactive. În această categorie se includ pregătirea profesională a șomerilor adulți și a persoanelor amenințate de pierderea locului de muncă, măsuri speciale pentru tinerii șomeri și reabilitatea celor incapabili de muncă. O altă strategie vizează acordare de subvenții pentru susținerea ocupării curente a forței de muncă în sectorul privat și pentru sprijinirea persoanelor care se lansează în afaceri pe cont propriu.

Cea de-a doua categorie, dezvoltarea aptitudinilor de muncă, intră, cu precădere, în responsabilitatea patronilor și a sistemului național de educație și de pregătire a forței de muncă. În zonele în care oportunitățile de pregătire a forței de muncă sunt considerate insuficiente, politica pieței forței de muncă poate juca un rol complementar. Pare însă să se fi conturat o tendință mai pronunțată către elementul de pregătire a forței de muncă, în contextul politicilor pieței muncii, care a afectat, în special, măsurile de mobilizare direcționate.

Cel al treilea obiectiv de politică economică în domeniul muncii, promovarea spiritului de căutare activă, urmărește să sprijine procesele prin care cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt puși în legătură cu potențialii angajatori. Această sferă de activitate a condus la apariția de noi metode, la o serie de schimbări

⁸ Gabriela Bodea, *Op. cit.*, pag. 84.

organizatorice sau la alocarea de resurse adiționale pentru încurajarea și stimularea a noi sisteme de relații între cele două părți. Serviciile de intermediere și de plasare a forței de muncă reprezintă coloana vertebrală pentru atingerea acestor obiective și, deci, sunt relevante pentru toți angajații și toți angajatorii, ele concentrându-se, cu precădere, asupra nevoilor șomerilor, îmbrăcând frecvent forma unor programe speciale, destinate persoanelor afectate de șomaj pe termen lung.

Ultima categorie vizează crearea directă de locuri de muncă, implicând, fie muncă având caracter temporar fie, în unele cazuri, locuri de muncă cu caracter permanent în sectorul public sau în cadrul organizațiilor nelucrative.

Există câteva probleme care afectează politicile sociale și șomerii. Dincolo de incertitudinea care prevalează în privința diferitelor măsuri și a succesului acestora, sau de problema finanțării programelor destinate combaterii șomajului, o altă problemă vizează definiția precisă a forței de muncă. Ea exclude părți ale societății care ar fi interesate în munca renumerată și nu furnizează o măsură ideală pentru evaluarea întregului potențial de muncă. Unele persoane excluse sunt angajate în alte forme de activități productive, cum ar fi educația sau munca voluntară, altele nu doresc să se alăture forței de muncă, în actualele condiții, iar altele ar fi dispuse, dar sunt incapabile, de exemplu, din motive de sănătate sau din cauza obligațiilor de întreținere a familiei.

Implementarea politicilor de ocupare

Politicile de ocupare reprezintă un ansamblu de măsuri elaborate de stat pentru a interveni pe piața muncii, în scopul stimulării creării de noi locuri de muncă, al ameliorării adaptării resurselor de muncă la nevoile economiei, al asigurării unei fluidități și flexibilități eficiente pe piața muncii, diminuându-se dezechilibrele și disfuncționalitățile⁹.

Serviciile specializate pentru ocuparea forței de muncă sunt realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea și Formarea profesională a Forței de Muncă, înființată prin legea nr. 145/09.07.1998 și intrată în funcțiune de la 1 ianuarie 1999. Ea are structurile sale descentralizate: 41 de agenții județene și cea a municipiului București, pentru ocuparea forței de muncă – câte una în fiecare județ, 177 de agenții locale și 73 de birouri locale, înființate în localități mai mici și „puncte de lucru” în zonele monoindustriale sau în zonele unde marile companii sunt în curs de restructurare, toate aceste instituții constituind ceea ce se numește ca fiind „Serviciul Public de Ocupare” (SPO). Există, totodată, furnizori acreditați de servicii specializate pentru ocupare, care provin din sectorul public sau privat.

Din anul 2002, Agenția Națională a început implementarea unui sistem informatic integrat. Sistemul dispune de o arhitectură pe trei niveluri. Informația colectată de către agențiile locale de la clienții lor (persoane aflate în căutarea unui

⁹ D. Ciucur, I. Gavrilă, C. Popescu, *Economie, manual universitar*, București, Editura Economică, 1999, p. 527.

loc de muncă și angajatori) este înmagazinată în două baze de date (privind locurile de muncă vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă) și este transferată zilnic către bazele de date ale agențiilor județene și naționale. În 2001, toate agențiile regionale și locale (incluzând și birourile locale) au fost dotate cu noi platforme *hard* și *soft*.

Politica activă de ocupare

Serviciul Public de Ocupare a demarat implementarea unui proiect ce vizează dezvoltarea „Informării și Consilierii privind Cariera”. Principalele obiective sunt: elaborarea de profile ocupaționale, formarea consilierilor și a persoanelor responsabile cu orientarea în carieră și informarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în privința orientării în carieră, prin diferite suporturi, inclusiv prin programe computerizate interactive. La nivelul structurilor teritoriale ale ANOFM, în 2004, funcționau 227 de Centre de informare și consiliere privind cariera. În anul 2001, prin aceste centre au fost consiliate 135 642 de persoane.¹⁰

STUDIU DE CAZ – SITUAȚIA COMPARATIVĂ A ȘOMAJULUI ȘI MĂSURILOR DE COMBATERE A ACESTUIA ÎN JUDEȚUL MUREȘ ȘI LA NIVEL NAȚIONAL

Situația șomajului și ratei șomajului

În România, fenomenul șomajului a fost recunoscut oficial începând cu anul 1991, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Șomerii înregistrați reprezintă persoanele în vârstă de 18 ani și peste, apte de muncă, ce nu pot fi încadrate, din lipsă de locuri de muncă disponibile (Legea nr. 1/1992, republicată în 1994).

Tabelul nr. 1

Populația ocupată, șomeri (mii de pers.) și rata șomajului (%) în România

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Pop. ocupată	10786	10458	10062	10011	9493	9379	9023	8813	8420	8629	8563	8329	8200
Șomeri	337	929	1165	1224	984	658	881	1025	1130	1007	827	761	659
Rată șomaj	3	8,4	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4	11,8	10,5	8,8	8,4	7,4

Sursa: Anuarul statistic al României/2004.

Populația ocupată s-a diminuat continuu, în vreme ce șomajul și-a făcut, tot mai accentuat, simțită prezența.

¹⁰ Planul național de guvernare 2001–2004, www.guv.ro.

AJOFM Mureș a desfășurat acțiuni stimulatorii prevăzute de Legea nr. 76/2002, iar ca urmare a aplicării acestora s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului în anul 2005. Evoluția ratei șomajului la 30. 06. 2005 față de aceeași perioadă a anului 2004 este următoarea:

Tabelul nr. 2

**Situația comparativă a ratei șomajului în Jud. Mureș,
în primele luni ale anului 2005, față de 2004**

	Ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie
Anul 2004	6,99	6,89	7,38	6,59	4,9	4,3
Anul 2005	4,20	4,27	4,8	3,9	3,87	3,93

Sursa: AJOFM Mureș.

Se observă că în toate lunile analizate rata șomajului este mai redusă în anul 2005, față de cea din 2004. Aceste date se înscriu în tendința la nivel național (vezi Anexa 1), pentru că la sfârșitul lunii iunie, 2005, rata șomajului la nivel național a fost de 5,5%, cu 1,1 puncte procentuale mai mică decât cea din luna iunie 2004, când era de 6,6%. Județul Mureș se află într-o situație avantajoasă, rata șomajului fiind mai mică decât la nivel național cu 1,6 puncte procentuale. De altfel, și pe parcursul anului 2004, Mureșul s-a situat cu o rată a șomajului inferioară celei pe țară.

Situația statistică operativă a șomajului la 30 iunie 2005 consemnează atât o scădere a șomerilor indemnizați, cât și a celor neindemnizați, la nivel național, cu mențiunea că *ponderea celor neindemnizați în numărul total păstrează o tendință crescătoare*, ajungând la 65,1%¹¹. În comparație, această tendință nu se regăsește la nivelul județului, calculele noastre pentru primele șase luni ale anului 2005 relevând următoarele ponderi ale șomerilor neindemnizați:

Tabelul nr. 3

Evoluția ponderii șomerilor neindemnizați în Jud. Mureș, pe semestrul I, 2005

	Ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie
Total șomeri	10980	11140	12534	10177	10103	10246
Șomeri neindemnizați	6698	6700	82229	61830	62810	6220
Pondere	61,01	60,15	65,66	60,76	62,17	60,71

Sursa: AJOFM Mureș.

În ceea ce privește cifrele absolute și ponderea *șomerilor femei*, datele relevă că ele nu se află în situație defavorizată, dimpotrivă, județul având angajată forță de muncă feminină numeroasă nu doar în domeniul învățământului și al asistenței medicale, dar și în alte sectoare ale serviciilor, precum și în ramuri ale industriei ușoare (în special, confecții) (vezi Anexa 2). Astfel, la toate categoriile de vârstă și

¹¹ http://www.anofm.ro/statistica/sit_somaj_operativ08_2004.htm.

pe toate nivelurile de instruire, femeile din Județul Mureș sunt mai bine cuprinse în câmpul muncii decât bărbații.

Șomajul a afectat, în primul rând, muncitorii, datorită declinului industrial, sector în care au avut loc numeroase disponibilizări, ca urmare a procesului de restructurare. Mai puțin afectate de șomaj au fost persoanele cu studii superioare (5,2%) și studii medii (27,2% din totalul șomerilor)¹².

Tabelul nr. 4

Structura șomerilor pe niveluri de pregătire, în perioada 1996–2001, % în total

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Muncitori, din care:	79,6	75,9	74,7	73,0	72,1	72,5	67,7
Femei	76,2	69,7	67,8	65,3	65,5	65,0	58,2
Persoane cu studii medii, din care:	18,8	21,7	22,8	24,1	24,7	24,1	27,2
Femei	22,1	27,7	29,3	31,4	30,8	31,1	35,3
Persoane cu studii superioare, din care:	1,6	2,4	2,5	2,9	3,2	3,4	5,2
Femei	1,7	2,7	2,8	3,3	3,7	4,0	6,4

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Conform Raportului de activitate al ANOFM pentru anul 2004, în totalul locurilor de muncă vacante, ponderea cea mai mare o dețin cele pentru ocuparea cărora s-a solicitat ca nivelul de pregătire al șomerilor să fie școala profesională sau liceul (medie lunară de peste 50%), iar cea mai mică pondere (media lunară de aproximativ 5%) o dețin locurile de muncă destinate șomerilor cu studii superioare¹³. (Pentru situația din Jud. Mureș, vezi Anexa 2).

Șomajul este concentrat în zonele urbane. În 2001, rata șomajului la nivel național, în mediul urban era de 10,4%, comparativ cu 2,8% în mediul rural, iar în 2002, rata șomajului în mediul urban era de 11,2%, comparativ cu 5,4% în mediul rural.

În Județul Mureș, în cifre absolute, la jumătatea anului 2005, numărul șomerilor din mediul rural îl depășește pe acela al șomerilor din mediul urban, cum se poate vedea în Tabelul nr. 5:

Tabelul nr. 5

Situația șomerilor pe medii de rezidență, în județul Mureș pe luna iunie 2005

Județul Mureș	Număr șomeri Înregistrați, iunie
Total județ	10 246
Mediul rural	6 048
Mediul urban	4 198

¹² Șomeri înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă – ANOFM.

¹³ http://www.anofm.ro/informatii_publice/raport_activ_2003/index.html.

Politicile de ocupare în Județul Mureș

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, s-a asigurat prin toate măsurile prevăzute de Legea nr. 76/2002, și anume: informarea și consilierea profesională; medierea muncii; formarea profesională; consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; completarea veniturilor salariale ale angajaților; stimularea mobilității forței de muncă.

Măsurile active de stimularea ocupării forței de muncă se adresează *atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajaților* și sunt realizate prin servicii specializate, gratuite, realizate de AJOFM Mureș. Astfel, în primul semestru al anului 2005, concretizarea lor se poate urmări conform tabelului următor:

Tabelul nr. 6

Tipologia măsurilor active ale AJOFM Mureș pentru semestrul I, 2005

Tip măsură activă	Nr. persoane
Încadrarea prin acordarea serviciilor de mediere	8 448
Încadrare ca urmare a acordării serviciilor de informare și consiliere profesională	84
Ocuparea forței de muncă prin acordare de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului	385
Încadrarea prin organizarea cursurilor de formare profesională	232
Încadrarea șomerilor peste 45 ani sau unici întreținători de familie, prin subvenționarea locului de muncă	115
Încadrarea șomerilor care mai au 3 ani până la pensie	1
Încadrarea prin stimularea mobilității forței de muncă	19
Încadrarea absolvenților instituțiilor de învățământ, prin subvenționarea locului de muncă	470
Încadrarea persoanelor cu handicap	0
Încadrarea prin acordarea de credite	63
Încadrarea prin acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri	10
Încadrarea prin ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar	879
Prin încheierea de contracte de solidaritate, în baza Legii nr. 116/200	10
TOTAL persoane încadrate prin măsuri active	10 716

Situația privind numărul de locuri subvenționate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, numărul angajaților care au beneficiat, precum și sumele cheltuite în acest sens sunt prezentate în următorul tabel:

Tabelul nr. 7

Evidențierea măsurilor active ale AJOFM Mureș pe semestrul I, 2005

Măsuri active	Număr de locuri de muncă subvenț.	Nr. angajatori	Sume cheltuite din bugetul asigurărilor pentru șomaj (mii lei)	Ponderea chelt. măsurilor active în totalul cheltuielilor
Subvenționarea locurilor de muncă, din care:	1 591	294	37 802 662	26,77%
– Persoane peste 45 ani și unici într. de fam. și pers care mai au 3 ani până la pensie	116	50	13 136 665	9,3%
– Absolvenți	470	191	12 433 534	8,8%
– Tineri în condițiile unui contract de solidaritate	10	3	1 131 824	0,8%
– Măsuri comunitare	879	50	11 090 556	7,85%
– Persoane cu handicap	0	0	10 083	0,007%
Mobilitatea forței de muncă	19	19	295 400	0,2%
Completarea veniturilor salariale ale angajaților	385	210	3 506 602	2,48%
Cursuri de calificare pentru șomeri – 52 cursuri de calificare la care au participat 858 șomeri, dintre care s-au încadrat:	232	153	2 326 358	1,64%
TOTAL	2 227	672	43 931 022	31,11%

Deși măsurile active se realizează din bani publici, suportul financiar este insuficient și nu există o limită stabilită, de exemplu, cât să se aloce pentru persoanele șomere peste 45 de ani. La AJOFM Mureș, solicitările au fost mari la grupa de vârstă de 45 de ani și peste, dar fondurile au fost insuficiente pentru măsurile de încurajare a ocupării lor.

Pe baza Programului național de ocupare a forței de muncă, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a încheiat cu ANOFM un contract-angajament prin care s-au stabilit indicatorii de performanță pentru a măsura eficiența activității agenției naționale, iar aceasta a încheiat contracte similare cu agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Scopul este de a menține rata anuală medie a șomajului sub o limită de 9%. *Grupurile-țintă sunt cele defavorizate pe piața muncii, respectiv: persoanele cu handicap, persoanele de etnie roma, cele eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați, persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural.*

Tabelul nr. 8

Situția privind indicatorii de performanță înregistrați în activitatea de informare și consiliere în carieră în Județul Mureș, semestrul I, 2005

Persoane consiliate			Categoriile de persoane consiliate					Din numărul total de persoane					
Total	Nr. ședințe consiliere	în grup/individual	Șomeri indemnizați	Șomeri neindemnizați	Rromi	Persoane cu handicap	Alte persoane	S-au încadrat în muncă	Au primit recom. pt. curs, din care:	Au fost înscriși la curs	Primit recom. pt. afac., din care:	Consultanță pt. afacere	Reprogramați
1835	1369	20/1349	560	1260	505	1	15	316	1 466	900	16	10	14

Numărul persoanelor cuprinse la cursuri de calificare a fost de 900, reprezentând 8,78% din totalul de 10 246 șomeri la nivel județean. Se poate constata că o atenție specială s-a acordat șomerilor de etnie rromă, aceștia constituind o categorie aparte. Programul de ocupare a forței de muncă pentru 2005, la nivelul țării vizează încadrarea a 6 845 persoane din această etnie¹⁴. Atenția specială pe care o ocupă aceste persoane în județ derivă și din numărul lor mare în cadrul populației totale, respectiv, din 580 851 locuitori ai județului, rromii sunt în număr de 40 425, având o pondere de 6,96%.¹⁵

Situația privind numărul cursurilor de formare profesională în Județul Mureș, pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă se poate vedea în tabelul nr. 9:

Tabelul nr. 9

Cursuri de formare 01. 01. 2005 – 30. 06. 2005

Total cursuri	Din care				Nr. cursuri de inițiere	Nr. cursuri de calificare	Nr. cursuri de perfecționare	Nr. cursuri de specializare	Din care, organiz. de comp. din cadrul AJOFM Mureș
	Nr. cursuri pentru șomeri	Nr. cursuri organiz. pentru deținuți din Penitenciar	Nr. cursuri organizate în cadrul ag. economici	Nr. cursuri organizate pentru alte categorii de beneficiari					
52	49	3	0	0	9	41	0	2	52

O categorie solicitată și bine acoperită de cursuri o reprezintă *cursurile de calificare*, spre deosebire de cele de perfecționare, cele organizate de agenți economici sau cele pentru alte categorii de beneficiari (de exemplu, amenințate de concediere). Din Anexa III se pot face constatări amănunțite legate de cursurile de calificare organizate de AJOFM Mureș: de exemplu, faptul că au fost cuprinse 42 persoane aflate încă în penitenciar, pentru a se putea angaja odată cu ieșirea din detenție, acestea formând unul dintre grupurile-țintă menționate anterior. De asemenea, se constată că, din altă categorie considerată marginalizată – persoane din mediul rural, 490 au fost cuprinse la cursuri de formare profesională, ponderea lor în totalul șomerilor reprezentând 7,69%. Ponderea persoanelor cuprinse la cursuri de formare profesională în totalul șomerilor a fost de 8,78%.

Prezentăm și situația privind numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă cuprinse în cadrul cursurilor în perioada 01.01.2005–30.06.2005:

¹⁴ http://www.anofm.ro/program_ocupare_2005.htm.

¹⁵ Conform Anuarului statistic al Județului Mureș/2004, p. 30.

Tabelul nr. 10

Șomeri care au urmat cursuri de formare între 01. 01. 2005 – 30. 06. 2005

Total cursanți șomeri	Din care, femei	Șomeri indemnizați	Șomeri ne-indemnizați	Nr. pers. la cursuri de inițiere	Nr. pers. la cursuri de calificare	Nr. pers. la cursuri de perfecționare	Nr. pers. la cursuri de specializare
560	303	221	339	94	460	0	6

În cadrul *serviciilor de mediere* a muncii, adică a relaționării angajatorilor și a celor care solicită angajare, se organizează burse ale locurilor de muncă, fie pentru toate categoriile de persoane, ca bursă generală a locurilor de muncă, fie pe grupuri bine delimitate. AJOFM Mureș a desfășurat, în prima parte a anului 2005, diverse astfel de activități – vezi tabelul 11.

Tabelul nr. 11

Evidența Bursei locurilor de muncă 01. 01. 2005 – 30. 06. 2005

Acțiunea	Agenți economici contactați	Agenți economici participanți	Nr. locuri de muncă oferite	Nr. persoane participante, dintre care		Pers. selectate în vederea încadrării, dintre care:	Nr. pers. încadrate	Obs.
Bursa locurilor de muncă pentru femei	427	51	406	597	469 femei	217	75	Ediția IV
Bursa generală a locurilor de muncă	366	58	519	729		233	125	Ediția VII
Bursa locurilor de muncă pentru persoane de etnie rromă	358	19	114	309	268 de etnie rromă	126	56	Ediția III
Bursa locurilor de muncă pentru persoane cu handicap	298	6	54	18	18 pers. cu handicap	15	0	Ediția V
Total	1 449	134	1 093	1 653		591	256	

Din păcate, organizarea acestor acțiuni care urmăresc să faciliteze accesul la locurile de muncă nu se dovedește a avea succesul scontat, spre exemplu, în cazul persoanelor cu handicap, din rândul cărora nu a fost încadrată nici una. Urmează a se organiza, ca și în alți ani, bursa locurilor de muncă pentru absolvenți, după ce aceștia își finalizează examenele de absolvire din luna iulie.

CONCLUZII

Măsurile de ocupare a forței de muncă luate de ANOFM și de agențiile județene încearcă să acopere un domeniu în care inițiativa privată este firavă, în

România. Chiar acolo unde există inițiativă privată, finanțarea se face din bani publici, bazându-se, deci, în foarte mare măsură pe intervenția statului. Parteneriatele dezvoltate de ANOFM funcționează bine cu școlile publice, întărind afirmațiile anterioare. Motivul pentru care nu s-au dezvoltat serviciile de plasare a forței de muncă este, după opinia noastră, în principal acela că ele nu sunt „bănoase”, nu aduc profit consistent, pentru că se adresează păturilor sărace, unor oameni aflați în dificultate, fiindcă și-au pierdut o sursă de venit. Pe de altă parte, activitățile de consiliere și orientare în carieră suferă pentru că agenții economici nici nu conștientizează în măsură suficientă rolul resursei umane, dar nici nu au personal pregătit pentru recrutarea și calificarea forței de muncă. Menționăm că există și în România firme care sprijină angajatorii în selecția și recrutarea personalului. Un astfel de exemplu ar fi *Profiles International*, companie de evaluări online care oferă și servicii de evaluări periodice ale angajaților, de apreciere a performanțelor acestora, de diagnoză organizațională¹⁶. Dar aceste servicii vin în sprijinul managerilor de firme și NU se adresează celor care solicită angajare, celor aflați în nevoie pe piața muncii.

Un alt exemplu este NBCC International¹⁷ – organizație ale cărei baze s-au pus în SUA și care pregătește persoane cu rol de *consultant în carieră*, capabile să ofere asistență în carieră în sesiuni individuale și de grup, să ofere pregătire pentru angajare, să coordoneze strategii de dezvoltare a resurselor umane. Aceste firme facilitează accesul la resursele informaționale pe piața muncii și sunt specializate în probleme de plasare a forței de muncă. Considerăm că aici este un teren propice pentru angrenarea specialiștilor din universități spre a veni în sprijinul comunităților locale. Menționăm inițiativa Universității „Petru Maior” din Tg. Mureș, care a organizat, prin intermediul Centrului de Consiliere și Orientare pentru Carieră, prima Conferință Internațională în domeniul consilierii carierei din țară (31 mai – 2 iunie, 2005), în colaborare și cu susținerea NBCC SUA. Țelul comun este profesionalizarea activității de consiliere. Cu prilejul conferinței, NBCC SUA a deschis, în parteneriat cu UPM, Centrul NBCC ROMANIA, departament legal constituit al universității, având două componente:

1. NBCC International Europe – prima reprezentanță a NBCC, deschisă în afara granițelor SUA, care are competențe pentru Europa;
2. NBCC Romania, având competențe pentru România.

La activitățile desfășurate au fost invitați reprezentanții AJOFM și se intenționează o strânsă colaborare, în vederea soluționării problemelor de pe piața forței de muncă, spre îmbunătățirea indicatorilor ocupării, având consecințe asupra calității vieții.

¹⁶ www.profilesinternational.ro.

¹⁷ National Board for Certified Counselors – www.cdf-global.org.

BIBLIOGRAFIE

1. Allais, Maurice, *Traité d'économie pure*, Paris, Editura Clément Juglar, 1994.
2. Băcescu, Marius, Băcescu, Angelica, *Macroeconomie*, București, Editura All, 1993.
3. Bodea, Gabriela, *Sistemul economic, între echilibru și dezvoltare*, Cluj-Napoca, Editura Dacia, 1999.
4. Didier, Michel, *Economia: Regulile jocului*, București, Editura Humanitas, 1998.
5. Genereux, Jacques, *Politici Economice*, Seuil, Editura Institutul European, 1997.
6. Giarini Orio, Patrick M. Liedtkre, *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, București, Editura All Beck, 2002.
7. Hardwick Philip, John Langmead, Bahadur Khan, *Introducere în economia politică modernă*, Iași, Editura Polirom, 2002.
8. Munday Stephen C. R., *Idei de avangardă în economie*, București, Editura Codecs, 1999.
9. Popescu Andrei, *Reglementări ale relațiilor de muncă*, București, Editor Tribuna Economică, 1998.
10. Preda, Diana, *Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă*, Editura Economică, 2002.
11. Stoica Victor, *Modul economic de gândire – Elemente de inițiere*, București, Editor Tribuna Economică, 1998.
12. Werk Otto, Rudiger Erbrecht, *Compendiu de economie*, București, Editura All Educational, 2001.
13. *Legea șomajului – actualizată după ultimele modificări apărute până în aprilie 2004 – privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, București, Editura ec. Press, 2004.
14. COR, Clasificarea ocupațiilor din România – Manual pentru utilizatori – Ministerul Muncii și Protecției Sociale – Comisia națională pentru statistici, Editura Tehnică, București, 1995.

The concept of life quality is difficult to be rendered an exact shape, yet it can be revealed by a series of indicators and one of them, which is also our choice, is employment. This study analyses this very complex issue of work placement.

Within a market economy, where work demand and offer are defined by wage conditions, full employment cannot be made. Non-employment is a concept that includes both the unemployed and the persons who don't want or cannot perform a waged activity. The analysis of unemployment, of its boundaries, of the policies for its prevention, has been performed within the context of social policies, more exactly of placement policies. The stress on employment active policies and on their actual fulfillment are exemplified for Mures County, the result being a comparative analysis of statistics data from the national level and from the Work Placement County Agency, at the end of the first semester of 2005.

The county economic situation and the active measures taken by Work Placement County Agency resulted into a lower share of unemployment by 1.6% with respect to the national unemployment share, in June, 2005.

To conclude, we should mention the thing that, on one hand the measures for work placement which are currently supported by public funds in Romania would use, as an alternative, a larger private initiative and, on the other hand this area can become a favorable background for an active involvement of the specialists, including those from universities, with the purpose of supporting the local communities, both from the offer and the demand sector of work market, just for improving employment indicators.