

**ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE BUCUREȘTI  
FACULTATEA DE CIBERNETICĂ STATISTICĂ ȘI  
INFORMATICĂ ECONOMICĂ**



**PROIECT  
STATISTICĂ MACROECONOMICĂ**

**Analiza și caracterizarea forței de muncă  
în județul DÂMBOVIȚA  
în perioada 2015-2022**

Titular disciplină:  
Conf.univ.dr. **Emilia Gogu**

**Realizat de:**

Nume prenume	NEGULESCU Cristian - Petruț
Nume prenume	NEDELCU Alexandru - Daniel
Grupa	1066 Seria F - Statistică

**București, 2023- 2024**

## **CUPRINS**

Lista acronimelor și abrevierilor.....	3
<b>INTRODUCERE</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITOLUL I CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND PIAȚA MUNCII</b> .....	<b>5</b>
1.1 Delimitări conceptuale privind piața forței de muncă.....	5
1.2 Stadiul actual al cunoașterii.....	7
<b>CAPITOLUL II PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Considerații teoretice privind piața forței de muncă din România .....	9
2.2 Analiza cererii și a ofertei de muncă din Regiunea Sud-Muntenia .....	11
<b>CAPITOLUL III STUDIU DE CAZ PRIVIND ANALIZA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ DIN JUDEȚUL DÂMBOVIȚA ÎN PERIOADA 2015-2022</b> -----	<b>12</b>
<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI</b> .....	<b>19</b>
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	<b>20</b>

### **LISTA ACRONIMELOR ȘI ABREVIERILOR**

ANOFM – Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

BFM – Balanța Forței de Muncă

BIM - Biroul Internațional al Muncii;

PA – Populația activă

PO – Populația ocupată

PI – Populația inactivă

## **INTRODUCERE**

Într-o perioadă de șapte ani, cuprinsă între 2015 și 2022, piața muncii din județul Dâmbovița a suferit transformări semnificative, reflectând dinamica complexă a factorilor socio-economici. Datele statistice relevă schimbări remarcabile în ceea ce privește populația activă, rata șomajului, numărul de pensionari și raportul dintre persoanele active și cele inactive.

Un aspect deosebit de notabil este scăderea cu aproximativ 33.000 de persoane (reprezentând 16.55 puncte procentuale) a populației active în această perioadă, sugerând modificări semnificative în structura demografică și participarea la forța de muncă. Cu toate acestea, contrar acestui trend descrescător al populației active, rata șomajului a înregistrat o diminuare de 3.46 puncte procentuale, atingând un nivel de 3.72% în anul 2021. Acest paradox poate indica o ajustare a cererii și ofertei de muncă sau poate reflecta schimbări în tipurile de angajamente contractuale și în modalitățile de ocupare a forței de muncă.

În plus, reducerea numărului de pensionari reprezintă un alt aspect notabil al acestei perioade, cu 100 de angajați întreținând acum 70 de pensionari, cifră cu 9 persoane mai mică comparativ cu anul 2015. Această schimbare poate fi interpretată ca rezultat al modificărilor în sistemul de pensii sau poate reflecta schimbări în distribuția vârstei populației active și a celor pensionate.

Cu toate aceste evoluții, preocuparea majoră se concentrează în jurul raportului dintre persoanele active și cele inactive. În anul 2021, pentru fiecare 100 de persoane active, există aproape 200 de persoane inactive, semnalizând o disproporție semnificativă între oferta și cererea de muncă. Această discrepanță ridică o adevărată problemă, evidențiind necesitatea unei abordări comprehensive pentru a înțelege și aborda provocările specifice ale pieței muncii din județul Dâmbovița.

În continuare, acest proiect își propune să analizeze mai detaliat aceste schimbări și să identifice posibilele cauze și consecințe ale evoluțiilor observate în perioada menționată.

## CAPITOLUL I CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND PIAȚA MUNCII

### 1.1 Delimitări conceptuale privind piața forței de muncă

**Piața forței de muncă** reprezintă un element esențial în contextul socio-economic contemporan, reflectând complexitatea și dinamica relațiilor dintre angajatori și angajați. **Piața muncii** poate fi definită ca spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber cererea și oferta de forță de muncă. Ea se prezintă ca un sistem al relațiilor și tranzacțiilor care asigură prin mecanisme specifice - înainte de toate prin intermediul salariului și al negocierilor - echilibrarea ofertei și cererii de forță de muncă.

**Cererea de muncă** reprezintă nevoia de muncă salariată care se formează la un moment dat într-o economie de piață și se exprimă cu ajutorul **numărului de locuri de muncă**. Altfel spus, cererea de muncă reprezintă cantitatea de forță de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o procure la un anumit preț, numit salariu.

**Oferta de muncă** este formată din munca pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale și se exprimă ca **număr de salariați**.

**Populația**, în sens demografic, reprezintă totalitatea persoanelor care locuiesc pe un anumit teritoriu. Populația unei țări este un macroagregat ce presupune însumarea pe vârste a numărului de persoane la un moment dat.

**Populația activă**, din punct de vedere economic, cuprinde totalitatea persoanelor de 15 ani și peste care în perioada de referință au constituit forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii în economia națională. Populația activă cuprinde populația ocupată și șomerii.

**Populația ocupată**, în mod current, cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste care au desfășurat în perioada săptămânii de referință o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră, în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii.

**Populația inactivă**, din punct de vedere economic, include toate persoanele de 15 ani și peste care au declarat că nu au desfășurat o activitate economică sau socială, nefiind ocupate și care nu îndeplinesc nici condițiile pentru a putea fi considerate șomeri.

**Șomerii**, conform Biroului Internațional al Muncii – BIM, sunt persoanele în vârstă de 15-74 ani care în cursul perioadei de referință îndeplinesc simultan următoarele condiții:

- nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;
- sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni (inclusiv săptămâna de referință) diferite metode active pentru a-l găsi: contactarea agenției

(naționale sau județene) pentru ocuparea forței de muncă sau a unei agenții particulare de plasare în vederea găsirii unui loc de muncă, contactarea directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea, susținerea unor teste, interviuri, examinări, demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri și răspunsuri la anunțuri, studierea anunțurilor din mica publicitate, apel la prieteni, rude, colegi, syndicate, altă metodă în afara celor menționate;

- sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni (inclusiv săptămâna în care s-a desfășurat interviul), dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă.

**Rata șomajului (BIM) reprezintă ponderea șomerilor(BIM) în populația activă.**

**Principalii indicatori ce caracterizează potențialul uman sunt clasificați astfel:**

- Populația țării (rezidentă sau cu domiciliu);
- Indicatori demografici:
  - Rata natalității;
  - Rata mortalității;
  - Sporul natural;
  - Durata medie a vieții;
  - Speranța de viață sănătoasă.
- Indicatorii ce caracterizează structura populației:
  - Structura populației pe vârste;
  - Structura populației pe sexe;
  - Structura populației pe medii;
  - Structura populației în profil territorial.
- Indicatori ce caracterizează resursele de muncă:
  - Populația în vârstă de muncă;
  - Populație în afara vârstei de muncă;
  - Populație active;
  - Populație inactivă;
  - Populație ocupată;
  - Șomeri.

## 1.2 Stadiul actual al cunoașterii

**Stadiul actual al cunoașterii** privind piața forței de muncă reflectă o realitate complexă, marcată de schimbări rapide și influențe variate. Într-o lume globalizată și interconectată, dinamica pieței muncii este supusă constant transformărilor determinate de tehnologie, schimbări demografice, pandemii, inovații economice și evoluții sociale. În această introducere, vom explora aspecte cheie care caracterizează stadiul actual al cunoașterii asupra pieței forței de muncă, evidențiind provocările și oportunitățile pe care aceasta le prezintă.

Un element central al cunoașterii actuale este **impactul tehnologiei și automatizării asupra locurilor de muncă**. Progresele în domenii precum inteligența artificială și robotica au generat schimbări semnificative în cererea de abilități și au determinat reconfigurarea anumitor industrii. Aceasta a pus în evidență importanța adaptabilității și a dezvoltării continue a competențelor pentru a rămâne relevanți într-un mediu profesional în schimbare constantă.

În plus, **pandemia globală de COVID-19** a accentuat și mai mult complexitatea pieței muncii. Impactul asupra ocupării forței de muncă, adesea neuniform distribuit între sectoare și categorii de lucrători, a evidențiat fragilitățile sistemelor existente și a adus în discuție concepte precum munca la distanță și flexibilitatea profesională.

**Inegalitatea economică** reprezintă, de asemenea, un aspect important în analiza pieței muncii în zilele noastre. Disparitățile salariale, accesul inegal la oportunități de carieră și discriminarea pe diverse criterii au devenit subiecte de dezbatere și cercetare intensă.

Într-un context mai larg, preocupările legate de **sustenabilitate și responsabilitate socială** au început să influențeze modul în care organizațiile și lucrătorii interacționează pe piața muncii. Cererea pentru valori etice și angajamentul față de probleme sociale au devenit tot mai importante în deciziile de angajare și în construirea unei relații durabile între angajatori și angajați.

Astfel, stadiul actual al cunoașterii privind piața forței de muncă reflectă un peisaj complex, unde aspecte economice, tehnologice, sociale și etice se intersectează pentru a contura viitorul ocupării forței de muncă. În continuare, vom explora în detaliu aceste aspecte pentru a înțelege mai bine provocările și direcțiile în care se îndreaptă piața muncii în secolul XXI.

În cele ce urmează vom trece în revistă cele mai relevante articole științifice care au analizat subiectul pieței forței de muncă.

Un prim nume remarcant în analiza capitalului uman este **Gary S. Becker. Laureat al Premiului Nobel pentru Economie în 1992**, a fost unul dintre cei mai influenți economiști ai secolului XX. Lucrările sale extinse au acoperit diverse domenii, iar contribuțiile sale la înțelegerea pieței muncii au fost deosebit de semnificative.

Unul dintre aspectele notabile ale analizei lui Becker asupra pieței muncii este abordarea sa bazată pe "capitalul uman". În esență, el a susținut că educația și pregătirea profesională pot fi privite ca investiții în sine, iar indivizii iau decizii raționale privind alocarea timpului și resurselor lor pentru a-și maximiza veniturile pe termen lung.

**John Maynard Keynes** a fost un economist britanic de referință, iar contribuțiile sale au influențat semnificativ gândirea economică și politicile publice în secolul al XX-lea. Majoritatea lucrărilor sale relevante pentru piața muncii pot fi găsite în cartea sa *"Teoria generală a ocupării, dobânzii și banilor"* publicată în 1936.

Pe de altă parte **David Autor**, economist american cunoscut pentru cercetările sale semnificative în domeniul pieței muncii, cu accent pe impactul tehnologiei și schimbărilor structurale asupra ocupării forței de muncă a studiat impactul automatizării și tehnologiei asupra pieței muncii. A evidențiat modul în care automatizarea poate duce la polarizarea locurilor de muncă, cu o creștere a cererii pentru locuri de muncă înalte și joase calificări, dar o scădere a locurilor de muncă intermediare.

În domeniul cercetărilor despre piața muncii, mai mulți autori români au contribuit la analiza și înțelegerea fenomenelor specifice contextului național. Autorii notabili care au abordat aspecte legate de piața muncii în contextul românesc include pe Cristian Păun, economist român cunoscut pentru cercetările sale în domeniul pieței muncii și a relațiilor industriale. Adriana Ștefănel. Ea a abordat teme legate de inegalitatea salarială și impactul politicilor de ocupare a forței de muncă în România. Anghel și Radu (2020) au analizat principalele elemente care caracterizează locurile vacante pe piața muncii în România. Anghel, Marinescu, Burea, Olteanu și Samson (2018), precum și Anghelache, Avram, Burea, Petre (Olteanu) (2018) au analizat corelația dintre mișcarea natural a populației și forța de muncă din România. O temă similară este studiată de către Anghelache, C., Marinescu, R. T., Soare, D.V. (2015). Anghelache, Anghel, Căpușneanu și Topor (2019) au utilizat instrumentarul econometric pentru a analiza corelația dintre Produsul Intern Brut și agregatele economice.



## CAPITOLUL II PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA

### 2.1 Considerații teoretice privind piața forței de muncă din România

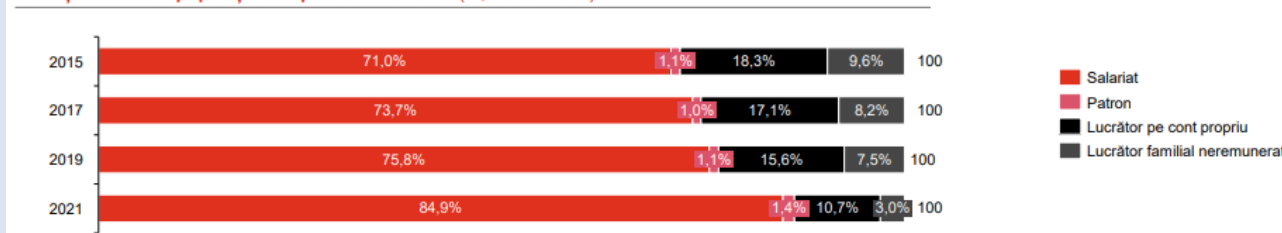
Criza financiară globală s-a făcut resimțită în România începând cu luna martie 2008, când numărul locurilor de muncă a început să scadă treptat. În septembrie 2008, perioada în care a început să se vorbească despre impactul crizei în România numărul recrutărilor a scăzut brusc, aspect care s-a menținut și în 2009.

Începând cu anul 2010 companiile au început să-și redefinească nevoile. Majoritatea locurilor de muncă nou create au fost în domeniul financiar și IT. Definitiv pentru această perioadă au fost înlocuirile pentru pozițiile-cheie. Aproximativ 80% din pozițiile de “middle și top management” au fost înlocuiri făcute în urma evaluărilor, companiile având nevoie de “middle și top management” performant, axat pe rezultate. O altă caracteristică a anului 2010 a fost reprezentată de crearea și implementarea sistemelor de evaluare. Studiile au arătat că, în anul 2008 peste 80% din companii nu aveau sisteme coerente de evaluare. În primăvara anului 2011 legislația a impulsionat și ea acest domeniu prin introducerea obligativității indicatorilor de performanță (KPI – key performance indicators).

10 ani mai târziu, în 2020, criza generată de pandemia de COVID 19 a afectat puternic activități economice precum hotelurile și restaurantele, serviciile pentru populație (ex. transporturi, activități culturale). Măsurile adoptate în vederea sprijinirii firmelor și angajaților afectați (în special a măsurilor privind șomajul tehnic) au avut un efect de atenuare a impactului negativ al crizei; astfel, numărul mediu de salariați a ajuns în perioada ianuarie – noiembrie 2020 la 4.9 milioane persoane, cu o scădere de doar 1.0%, comparativ cu perioada similară a anului precedent.

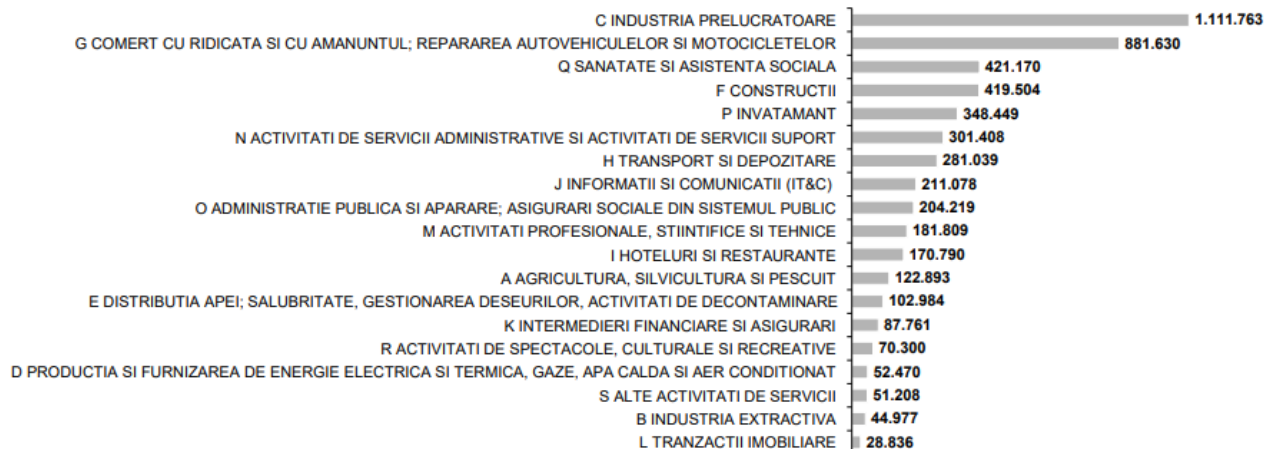
Pentru 2021, Comisia Națională de Strategie și Prognoză estimează că sectorul construcțiilor își va continua evoluțiile favorabile din ultimii ani, dar într-un ritm mai redus. De asemenea, sectorul terțiar va susține această creștere, mai ales prin dezvoltarea serviciilor moderne (IT, servicii pentru întreprinderi). În ceea ce privește industria, aceasta va reveni parțial, atingerea nivelului din 2019 fiind estimată pentru anul 2022. Pentru sectorul agricol s-a prognozat o creștere de producție de circa 15%.

Evoluția structurii populației ocupate din România (% , 2015 - 2021)



Sursa: Institutul Național de Statistică, analiza PwC

Numărul mediu de salariați din România în funcție de sector (2022)



Sursa: Institutul Național de Statistică, analiza PwC

Conform **datelor provizorii ale Recensământului Populației și Locuințelor 2021**, furnizate de **Institutul Național de Statistică**, populația rezidentă a României este de **19,05 milioane persoane**.

Potrivit **Balanței Forței de Muncă la 1 ianuarie 2022**, populația ocupată civilă era de 7,6 milioane persoane, din care salariați 5,5 milioane persoane. Cei mai mulți salariați lucrau în sectorul serviciilor (3,5 milioane persoane) iar în industrie și construcții erau ocupate 1,85 milioane persoane. În agricultură, silvicultură și piscicultură erau ocupate 0,1 milioane persoane. În 2022, rata de ocupare a resurselor de muncă a fost de 62,3% având valori mai ridicate pentru bărbați (66,8%) față de 57,4% pentru femei.

În România se calculează două serii de date referitoare la rata șomajului.

**Rata șomajului BIM** se calculează de către Institutul Național de Statistică, conform definiției Biroului Internațional al Muncii. În luna martie 2023 această rată a fost de **5,4%**, cu 453 mii șomeri.

**Rata șomajului înregistrat**, determinată de **ANOFM**, se calculează în funcție de numărul de șomeri înregistrați în baza de date a ANOFM. La nivel național, la sfârșitul lunii martie 2023, aceasta a fost de **3%**, fiind înregistrați 236,7 de mii șomeri.

## 2.2 Analiza cererii și a ofertei de muncă din Regiunea Sud-Muntenia

**Regiunea Sud-Muntenia** este compusă din următoarele județe: Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova și Teleorman.

Conform Institutului Național de Statistică, **populația rezidentă** a regiunii, în anul 2022, a fost de **2,85 milioane persoane**.

La **01.01.2022**, conform Balanței Forței de Muncă, populația ocupată civilă a fost de **945 mii persoane**, reprezentând 53,4% din resursele de muncă ale regiunii.

**Rata șomajului** înregistrat la data de 31 martie 2023 a fost de **3,9%**, fiind înregistrați 38,6 mii șomeri.

Regiunea se caracterizează prin: o rețea de comunicații dezvoltată, cu conexiuni în întreaga Europă; resurse naturale și materii prime variate; prezența multor ramuri industriale bine dezvoltate (chimie și petrochimie, industria auto, materiale de construcții, metalurgică, mobilă, textilă); agricultură, bine dezvoltată; turism și agroturism; forța de muncă de înaltă calificare, în variate domenii.

Din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit reprezintă 15,8% în timp ce în servicii este predominantă (47,7%) și 36,5% în industrie și construcții.

Printre cele mai importante avantaje comparative ale regiunii se numără:

- accesul la principalul aeroport al țării București – Henry Coandă;
- segmente ale coridoarelor europene de transport IV și IX, existența autostrăzilor A1 (București – Pitești), A2 (București – Constanța) și A3 (București – Ploiești), rețele de drumuri naționale și europene modernizate;
- terenuri adecvate agriculturii ecologice.

Conform datelor statistice ale ANOFM, la finele lunii martie 2023, cei mai importanți angajatori din regiune, după numărul de salariați, sunt: SC Automobile Dacia SA, SC Adient Automotive Romania, SC Lear Corporation Romania, Yazaki România SRL, SC Lidl Discount SRL, SC Arctic SA, SC Leoni Wiring Systems Pitești, Aquila Part Prod Com SRL, SC Faurecia Romania SRL, Spitalul Județean de Urgență Ploiești.

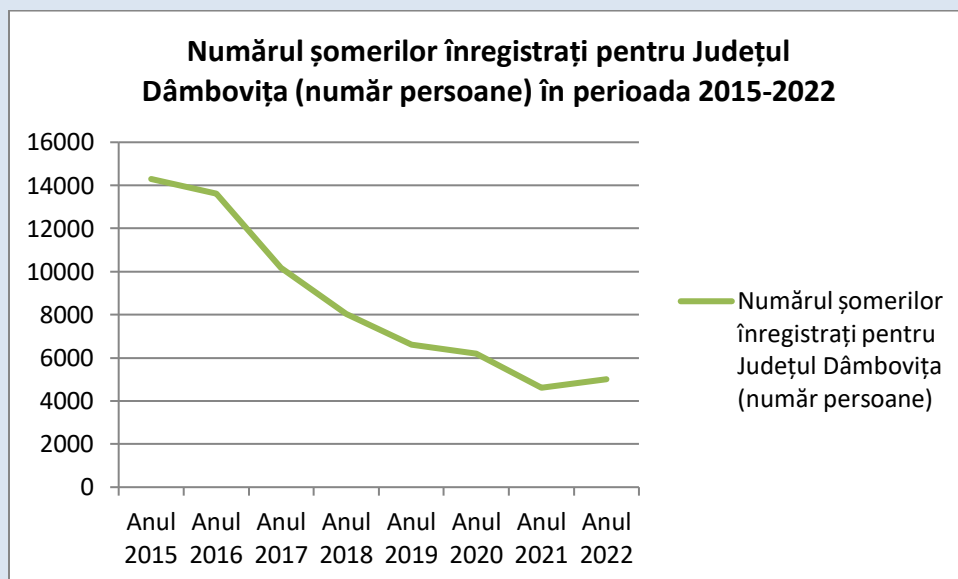
CAPITOLUL III STUDIU DE CAZ PRIVIND ANALIZA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ  
DIN JUDEȚUL DÂMBOVIȚA ÎN PERIOADA 2015-2022

Numărul șomerilor înregistrați pentru Județul Dâmbovița (număr persoane)

Județ	Perioade							
	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	Anul 2021	Anul 2022
Dambovita	14296	13610	10188	8023	6624	6182	4613	5004

© 1998 - 2018 INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA

(prelucrare proprie)



Datele privind numărul șomerilor înregistrați pentru Județul Dâmbovița arată o evoluție semnificativă în ultimii ani.

- Anul 2015: Numărul șomerilor înregistrați a fost de 14,296. Acesta poate fi considerat un nivel semnificativ, sugerând o nevoie de măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă.
- Anul 2016: A existat o ușoară scădere la 13,610. Chiar dacă numărul a scăzut, rămâne în continuare la un nivel ridicat, indicând persistența problemelor legate de ocuparea forței de muncă.
- Anul 2017: Numărul șomerilor a înregistrat o reducere semnificativă la 10,188. Această schimbare poate indica inițiative sau condiții economice îmbunătățite.

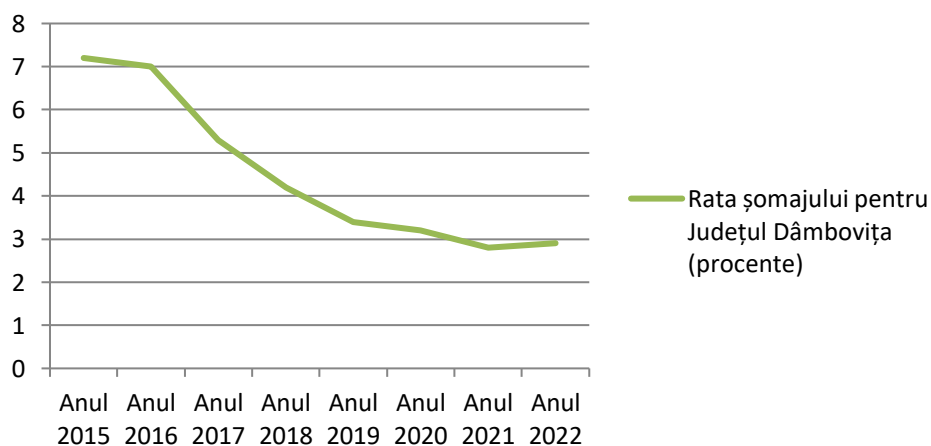
- Anul 2018: A continuat să scadă, ajungând la 8,023. O reducere semnificativă în doi ani ar putea reflecta politici de ocupare a forței de muncă sau o îmbunătățire a economiei la nivel local.
- Anul 2019: Scăderea a continuat, dar într-un ritm mai lent, ajungând la 6,624. Este important să se monitorizeze dacă această tendință se datorează unor factori structurali sau unor schimbări temporare.
- Anul 2020: Numărul șomerilor s-a menținut relativ stabil la 6,182. Acest lucru poate reflecta impactul pandemiei asupra economiei și ocupării forței de muncă.
- Anul 2021: A avut loc o reducere semnificativă la 4,613. Este posibil să fie influențată de reluarea activităților economice și de măsurile de susținere a ocupării forței de muncă.
- Anul 2022: Numărul șomerilor a crescut ușor la 5,004. Această creștere poate fi analizată în contextul unor factori economici, sociale sau de politică care ar putea influența ocuparea forței de muncă.

Rata șomajului pentru Județul Dâmbovița  
(procente)

Județ	Perioade							
	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	Anul 2021	Anul 2022
Dâmbovița	7.2	7	5.3	4.2	3.4	3.2	2.8	2.9

© 1998 - 2018 INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ (prelucrare proprie)

**Rata șomajului pentru Județul Dâmbovița (procente) în perioada 2015-2022**



În ultimii ani, județul Dâmbovița a înregistrat o evoluție pozitivă și semnificativă în ceea ce privește rata șomajului, conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică. Aceste cifre reflectă un trend descendent constant, sugerând îmbunătățiri semnificative pe piața muncii în această regiune.

În anul 2015, rata șomajului se situa la 7.2%, marcând un început de perioadă în care autoritățile și comunitatea locală s-au confruntat cu provocări semnificative legate de ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, din acel moment, județul a experimentat o scădere constantă și semnificativă a ratei șomajului.

Anul 2016 a adus o scădere ușoară, situându-se la 7%, indicând primele semne ale unei posibile stabilizări a pieței muncii. Această tendință pozitivă s-a consolidat în 2017, când rata șomajului a coborât la 5.3%, arătând că eforturile depuse pentru stimularea angajărilor au început să dea roade.

Anii 2018 și 2019 au continuat să confirme această tendință descendentă, cu rate ale șomajului de 4.2% și, respectiv, 3.4%. Aceste cifre sugerează că strategiile de dezvoltare economică și programele de ocupare a forței de muncă au avut un impact semnificativ asupra reducerii șomajului.

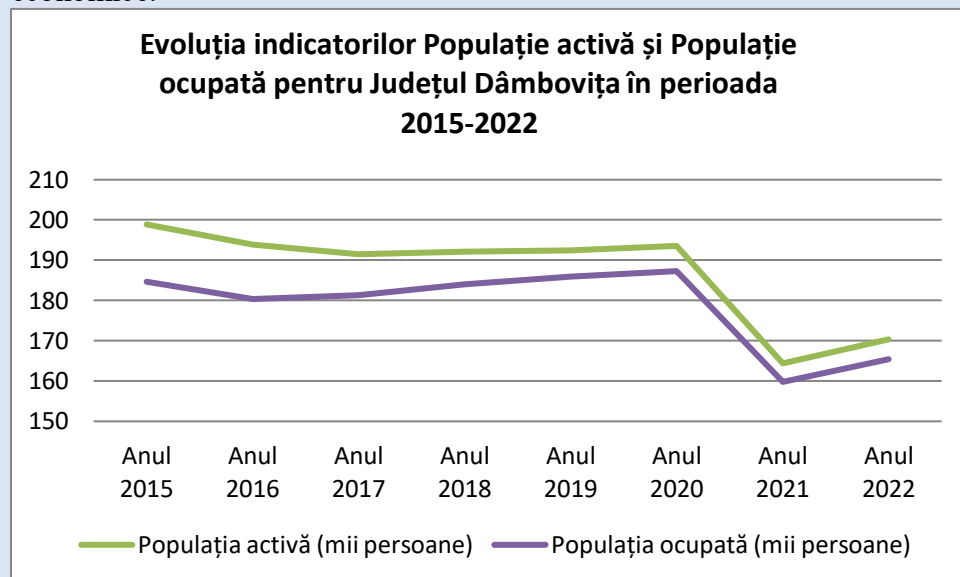
Chiar și în fața provocărilor create de pandemia globală în 2020, Județul Dâmbovița a reușit să mențină o rată a șomajului relativ scăzută, înregistrând un procent de 3.2%. Acest lucru indică o adaptare eficientă la noile realități economice și eforturi continue pentru menținerea stabilității pe piața muncii.

Anii 2021 și 2022 au confirmat consolidarea acestui trend pozitiv, cu rate ale șomajului de 2.8%, respectiv, 2.9%. Aceste cifre reprezintă nu doar o victorie pentru comunitatea locală și autorități, ci și o sursă de inspirație pentru alte regiuni care își propun să îmbunătățească condițiile de ocupare a forței de muncă.

Județ Dâmbovița	Perioade							
	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	Anul 2021	Anul 2022
Populația activă (mii persoane)	198.9	193.9	191.5	192.1	192.5	193.5	164.4	170.4
Populația ocupată (mii persoane)	184.6	180.3	181.3	184.1	185.9	187.3	159.8	165.4

În anul 2015, Județul Dâmbovița avea o populație activă de 198.9 mii de persoane. În ciuda unor ușoare fluctuații în următorii ani, acest număr a înregistrat o tendință descendentă constantă, ajungând la 164.4 mii persoane în anul 2021 și revenind la 170.4 mii persoane în 2022. Această

scădere poate fi atribuită unor factori precum schimbări demografice sau adaptări la condițiile economice.



În paralel, numărul persoanelor ocupate în Județul Dâmbovița a cunoscut și el o evoluție notabilă. În anul 2015, 184.6 mii de persoane erau ocupate, iar acest număr a variat în următorii ani, atingând un maxim de 187.3 mii în 2020. Cu toate acestea, în 2021 și 2022, s-a înregistrat o ușoară scădere, ajungând la 159.8 mii și, respectiv, 165.4 mii. Această evoluție poate fi interpretată în contextul adaptării la schimbările economice și fluctuațiilor cererii de forță de muncă în diverse sectoare.

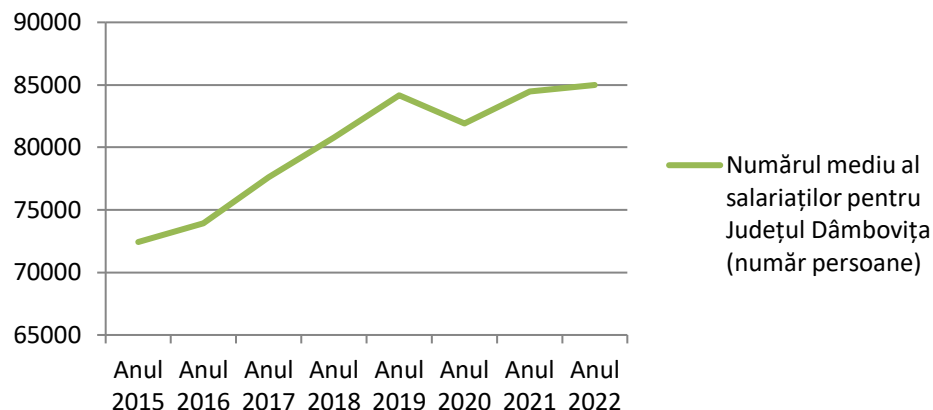
Numărul mediu al salariaților pentru Județul Dâmbovița (număr persoane)

Județ	Perioade							
	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	Anul 2021	Anul 2022
Dâmbovița	72435	73939	77622	80812	84147	81896	84486	84992

© 1998 - 2018 INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ (prelucrare proprie)

Oscervăm că numărul mediu al salariaților în Județul Dâmbovița a cunoscut o creștere constantă în ultimii opt ani. În anul 2015, erau înregistrați 72,435 de salariați, iar acest număr a crescut progresiv până în 2022, ajungând la 84,992 de persoane. Această evoluție poate reflecta nu doar o creștere a oportunităților de angajare, dar și o îmbunătățire a condițiilor economice în regiune. Este un semn pozitiv al stabilității pieței muncii și al contribuției Județului Dâmbovița la creșterea nivelului ocupării.

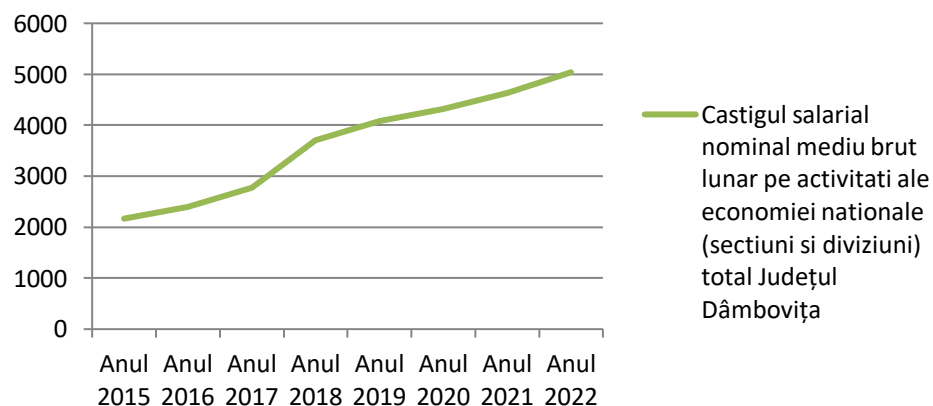
**Numărul mediu al salariaților pentru Județul  
Dâmbovița (număr persoane) în perioada  
2015-2022**



Castigul salarial nominal mediu brut lunar pe activitati ale economiei nationale (sectiuni si diviziuni) total Județul Dâmbovița

Județ	Perioade							
	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	Anul 2021	Anul 2022
Dâmbovița (lei)	2168	2397	2776	3704	4083	4318	4631	5039

**Castigul salarial nominal mediu brut lunar pe activitati  
ale economiei nationale (sectiuni si diviziuni) total  
Județul Dâmbovița (2015-2022)**



Datele referitoare la castigul salarial nominal mediu brut lunar pentru Județul Dâmbovița dezvăluie o tendință constantă de creștere în perioada analizată, reflectând schimbări semnificative în economia locală.



În anul 2015, castigul salarial mediu brut lunar în Județul Dâmbovița a fost de 2,168 lei. De-a lungul anilor, acesta a cunoscut o creștere notabilă, atingând 5,039 lei în anul 2022.

Creșterea constantă a castigului salarial în Județul Dâmbovița este semnificativă nu doar pentru salariați, ci și pentru dezvoltarea economică a regiunii. Salariile mai mari pot stimula puterea de cumpărare, contribuind la creșterea consumului și la consolidarea stabilității financiare în comunitate.

<b>Indicatorul</b>	<b>Notați e</b>	<b>Anul 2015</b>	<b>Anul 2022</b>
Populația rezidentă (la 01.01)	<b>P</b>	<b>509552</b>	<b>483351</b>
Populația ocupată civilă (total)	<b>PO</b>	<b>184600</b>	<b>159800</b>
- masculine	<b>POm</b>	<b>104600</b>	<b>96900</b>
- feminine	<b>POf</b>	<b>80000</b>	<b>62900</b>
- urban	<b>POu</b>	<b>nu exista date</b>	
- rural	<b>POr</b>	<b>nu exista date</b>	
Șomeri. conform BM (oficial înregistrați)	<b>Ș</b>	<b>14296</b>	<b>6182</b>
Resurse de munca	<b>RM</b>	<b>322100</b>	<b>311500</b>
Populația în vârstă de muncă (15-64 ani) din care:	<b>PVM</b>	<b>345543</b>	<b>319992</b>
- urban	<b>PVMu</b>	<b>103955</b>	<b>90989</b>
- rural	<b>PVMR</b>	<b>241588</b>	<b>229003</b>
Persoane inactive din care:	<b>PI</b>	<b>310656</b>	<b>317369</b>
- masculine	<b>PIm</b>	<b>nu exista date</b>	
- feminine	<b>PIf</b>	<b>nu exista date</b>	
- urban	<b>Piu</b>	<b>nu exista date</b>	
- rural	<b>Pir</b>	<b>nu exista date</b>	
Numărul mediu al pensionarilor după sistemul de pensionare	<b>Ppens</b>	<b>112507</b>	<b>111241</b>

Relatiile de calcul a indicatorilor statistici	u.m.	Anul 2015	Anul 2022	Modificarea 2021 fata de 2015	
				absolut	%/ pp
$PA = PO + S;$	pers.	198896	165982	-32914	-16.55
$Rae = \frac{PA}{PVM} \cdot 100$	%	57.56	51.87		-5.69
$Ro_{RM} = \frac{PO}{RM} \cdot 100$	%	57.31	51.30		-6.01
$Rgo = \frac{PO}{PVM} \cdot 100$	%	53.42	49.94		-3.48
$Rs = \frac{S}{PA} \cdot 100$	%	7.19	3.72		-3.46
$RI_{inact} = \frac{PI}{PO}$	la 100 pers.	168	199	30	
$RI_{pers} = \frac{P_{pers.}}{PO}$	la 100 pers.	61	70	9	
$Roa = PO/PA \cdot 100$	%	92.81	96.28		3.46
$ROpr = PO/PR\%$	%	36.23	33.06		-3.17
Indice Masculin-Feminin PO	la 100 pers.	131	154	23.304	

În decursul a 7 ani, respectiv anul 2022 comparativ cu anul 2015 au avut loc următoarele modificări la nivelul pieței muncii din județul Dâmbovița.

Populația activă a scăzut cu aproximativ 33.000 persoane (16.55pp), în schimb rata șomajului s-a diminuat cu 3.46pp, ajungând la 3.72% în anul 2021. Numărul de pensionari s-a diminuat, iar 100 de angajați întrețin 70 de pensionari, cu 9 persoane mai mult față de anul 2015.

Se observă, de asemenea, că penru 100 de persoane active exista un numar de aproape 200 persoane inactice în anul 2021, ceea ce ridică o adevărată problemă.

## CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Analizând evoluția pieței muncii la nivelul județului Dâmbovița în perioada 2015-2022, se conturează câteva concluzii semnificative și se pot face recomandări pentru a îmbunătăți situația actuală:

**Scăderea Populației Rezidente:** Reducerea numărului total de locuitori din județ în perioada menționată, de la 509,552 în 2015 la 483,351 în 2022, indică posibile schimbări demografice și poate implica modificări în nevoile și cerințele forței de muncă. Este esențial să se întreprindă studii demografice detaliate pentru a înțelege cauzele acestei scăderi și impactul său asupra pieței muncii.

**Declinul Populației Ocupate Civile:** Înregistrarea unei scăderi semnificative a populației ocupate civile, de la 184,600 în 2015 la 159,800 în 2022, necesită o analiză atentă a factorilor care au condus la această diminuare. Este esențial să se identifice sectoarele economice afectate și să se elaboreze strategii pentru stimularea ocupării în aceste domenii.

**Redresarea Ratei Șomajului:** Descreșterea semnificativă a șomerilor înregistrați oficial, de la 14,296 în 2015 la 6,182 în 2022, este un semn pozitiv al pieței muncii. Cu toate acestea, este crucial să se monitorizeze în continuare această tendință și să se dezvolte programe și inițiative menite să mențină sau să îmbunătățească această performanță.

**Dinamica Populației Inactive:** Creșterea populației inactive, de la 310,656 în 2015 la 317,369 în 2022, reprezintă o provocare majoră. Este important să se analizeze motivele din spatele acestei creșteri și să se propună soluții pentru a integra aceste resurse în piața muncii, fie prin programe de reconversie profesională, fie prin alte inițiative active.

**Stabilizarea Numărului de Pensionari:** Descreșterea ușoară a numărului mediu al pensionarilor, de la 112,507 în 2015 la 111,241 în 2022, este un semn că sistemul de pensii poate fi gestionat eficient. Cu toate acestea, este crucial să se continue monitorizarea acestui aspect, pentru a asigura echilibrul sustenabil între activi și pensionari.

În concluzie, analiza datelor relevate în perioada menționată indică necesitatea unor strategii adaptative și proactive pentru a răspunde dinamicii pieței muncii din județul Dâmbovița. Inițiativele concentrate pe stimularea ocupării, reconversia profesională și integrarea eficientă a resurselor umane sunt esențiale pentru crearea unei piețe muncii echilibrate și reziliente.

**REFERINȚE BIBLIOGRAFICE****Articole științifice:**

1. Anghel, M.G., Radu, I. (2020). *Studiul evoluției cererii și ofertei de locuri vacante pe piața muncii în România* Romanian Statistical Review, Supplement 3, 87-98;
2. Anghel, M.G., Marinescu, R.T., Burea, D., Olteanu, A. and Samson, T. (2018). *Natural movement of the population – labor force resource in Romania in 2017*. Romanian Statistical Review, Supplement, 1, 122-131
3. Anghelache, C., Anghel, M.G., Căpușeanu, S., Topor, D.I. (2019). *Econometric model used for GDP correlation analysis and economic aggregates*. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 53 (1), 183-197
4. Anghelache, C., Avram, D., Burea, D. and Petre (Olteanu), A. (2018). *Analysis of the Natural Movement of Population and Labor Force Development*. Romanian Statistical Review, Supplement, 2, 115-123
5. Anghelache, C., Marinescu, R. T., Soare, D.V. (2015). *The Population and the Labor Force Market*. Romanian, Statistical Review Supplement, 1, 7-19

**Cărți și publicații:**

1. Gogu E. Suport de curs Statistică Macroeconomică Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică ASE – București.
2. Bowles J., Computerizarea locurilor de muncă europene  
Institutul Național de Statistică, Comunicat 2022

**Site-uri web pentru baze de date:**

- <http://www.anofm.ro/>
- <http://www.mmuncii.ro>
- <http://www.insse.ro>
- <https://www.mdlpa.ro/>
- <http://www.adr Nordest.ro>
- <https://www.cnp.ro/>