

CAPITOLUL 17: SOMAJUL ȘI PIATA MUNCII

În capitolul 12 problema șomajului a fost abordată doar în contextul măsurării performanței globale a sistemelor economice.

În acest capitol vom încerca să înțelegem mai bine în ce constă șomajul, ce mecanisme și factori duc la neutilizarea unei părți considerabile a potențialului productiv al celui mai important factor de producție, cum se măsoară dimensiunile șomajului, sub aspect cantitativ și calitativ, sub ce forme se prezintă, care sunt consecințele manifestării lui pe multiple planuri, cum s-ar putea diminua efectele sale nocive la nivel macroeconomic, dar și pe plan individual, ce politici publice pot fi aplicate pentru restrângerea cauzelor profunde care întrețin și amplifică periodic această boală a economiilor contemporane.

Ce este șomajul ?

În limbajul cotidian, în perioade de încetinire a activității economice, cuvântul “șomaj” este folosit tot mai frecvent și, de foarte multe ori, cu o anumită temere, mai ales din partea celor care își văd amenințat viitorul locului lor de muncă. Ce înseamnă șomaj ? Dacă vom deschide un dicționar universal al limbii române, vom găsi că acest cuvânt desemnează un *“fenomen social care constă în persistența inactivității forțate a unui fost salariat sau a unei părți a foștilor salariați care nu mai găsesc de lucru din cauza situației economice defavorabile”* (**Dicționar Universal Ilustrat al Limbii Române**, Editura Litera, București, 2011, vol. 11, p.65) sau *“fenomen economic cauzat de crizele sau de recesiunile economice, care constă în aceea că o parte dintre salariați rămân fără lucru, ca urmare a decalajului dintre cererea și oferta de forță de muncă”* (Academia Română, Institutul de lingvistică Iorgu Iordan – Al. Rosetti, **Mic Dicționar Academic MDA, Mi-Z**, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2010, p. 1114). Definițiile de mai sus nu dau imaginea completă a realității descrise deoarece iau în considerare doar pe cei care au avut un loc de muncă. O parte însemnată însă a șomerilor este reprezentată de cei care solicită pentru prima dată un loc de muncă. Nu au mai fost angajați. Fie că au finalizat o anumită formă de pregătire și doresc să se angajeze, fie că, dintr-un motiv sau altul, o anumită perioadă nu și-au dorit un loc de muncă, iar acum vor să se angajeze.

Dar, așa cum rezultă din aceste definiții, într-adevăr, șomajul este în aceeași măsură un fenomen economic și unul social. Economic fiindcă este generat și se manifestă în economie și social deoarece consecințele sale cele mai dureroase se resimt pe planul existenței milioaneilor de oameni rămași fără sursa esențială a existenței lor materiale și, în ultimă instanță, biologică, salariul câștigat la locul de muncă.

Șomajul apare și se măsoară pe piața muncii, fiind unul dintre indicatorii esențiali care caracterizează funcționarea acesteia. De aceea, pentru a înțelege mai bine ce este șomajul, ar fi util să facem cunoștință cu câteva aspecte ale mecanismului funcționării pieței muncii, mai ales că despre ea încă nu s-a discutat până aici.

Ce este piața muncii ?

Desfășurarea activității economice înseamnă, în esență, un continuu proces de combinare a trei factori de producție elementari: munca, natura și capitalul. Combinarea are loc la nivelul întreprinderii, sub coordonarea actorului esențial al vieții economice – întreprinzătorul – al cărui rol a fost subliniat în urmă cu peste două secole de economistul francez Jean Baptiste Say. Pentru a putea fi combinați, factorii de producție trebuie să fie mai întâi achiziționați. Procurarea factorilor de producție se realizează prin cumpărarea lor de pe piețe specializate : piața muncii, piața capitalului și piața factorilor naturali.

Piața muncii poate fi definită ca « **loc de întâlnire, în spațiu și timp, pe total și pe structură, a cererii de muncă cu oferta de muncă** »¹

Ea se află într-o relație de dependență, atât cu celelalte piețe ale factorilor de producție, cât și cu piața bunurilor și serviciilor. Având ca obiect al tranzacțiilor factorul muncă, piața muncii, prin structurarea și funcționarea sa, se detașează de celelalte piețe prin trăsături specifice :

- cea mai importantă este faptul că subiectul și obiectul acestei piețe se referă la om. Omul – spunea Paul Samuelson când făcea referire la piața muncii – este mai mult decât o marfă. Iar academicianul Mircea Malița, fost ministru al educației în deceniul 8 al secolului trecut, autor al unui cunoscut raport către Clubul de la Roma, *Orizontul fără limite al învățării*, afirma cu ocazia sărbătoririi sale la împlinirea vârstei de 86 de ani: **“Piața muncii este o noțiune care pe mine mă îngrozește. Să fie absolvent de facultate și să fie tratat la nivelul legumelor care se vând în piață, al castraveților. Ce sunt castraveții? Ce sunt absolvenții ca să fie valorificați, controlați și decizi de jocurile pieței. Să fim serioși, este o glumă sinistă”**,

- piața muncii este segmentată și nu unică și atotcuprinzătoare la scara întregii economii naționale. Structurarea sa pe două sau mai multe subansamble face ca mobilitatea forței de muncă să fie foarte ridicată în interiorul fiecărui sector, dar mai redusă între ele, datorită lipsei de omogenitate a condițiilor de angajare și remunerare.

- piața muncii este reglementată. În economia contemporană piața muncii nu mai este perfect concurențială, cum probabil nici nu a fost vreodată. Astăzi însă jocul între cererea și oferta de muncă are loc într-un cadru instituțional și juridic bine definit, raporturile între vânzători și cumpărători fiind reglementate prin acte normative și acorduri încheiate între exponenții intereselor angajaților, angajatorilor și uneori și ale puterii publice.

- Ca pe oricare altă piață, și aici se întâlnesc o mulțime de cumpărători și vânzători. Cumpărătorii sunt angajatorii, iar vânzătorii sunt lucrătorii. Ei realizează în permanență tranzacții cu serviciile de muncă, fiind influențați de deciziile celorlalți participanți. Chiar dacă unii dintre participanți nu sunt activi în fiecare moment, adică nu se află în căutarea unor noi angajați sau a unei noi slujbe, pe piață există în permanență mii de firme și lucrători care tranzacționează.

- Dacă obiectul tranzacțiilor îl constituie servicii de muncă de înaltă calificare, ce nu pot fi oferite decât de persoane cu pregătire superioară, cum ar fi, de exemplu, ingineri, medici, informaticieni, aria de căutare și întâlnire a cererii cu oferta se poate extinde la scara întregii economii naționale. Vorbim în acest caz de o **pieță a muncii națională**. Când căutarea se poate limita pe plan local, cum este în cazul unor instalatori, mecanici auto sau cameriste de hotel, avem de a face cu o **pieță a muncii locală**.

- Segmentarea pieței muncii îi conferă o anumită dualitate. Astfel, unele piețe ale muncii, în special cele în care vânzătorii de muncă, adică lucrătorii, sunt reprezentați de sindicate, operează în baza unui set formal de reguli care guvernează parțial tranzacțiile cumpărători - vânzători. Angajatorii sunt obligați ca, în cazul unor profesii sindicalizate, să țină seama de lista membrilor eligibili ai sindicatului respectiv. Alteori, unele acorduri sindicate - management prevăd anumite reguli privind ordinea în care sunt angajați sau concediați membrii de sindicat, procedurile de rezolvare a nemulțumirilor angajaților, promovarea, sarcinile sau ritmul de muncă, sistemul de stimulente, care să asigure un tratament just, echitabil, al tuturor. Un astfel de set formal de reguli și proceduri care constrâng relațiile de angajare în interiorul firmei conferă caracter de **pieță internă a**

¹ Ion Ignat, Ion Pohoată, Gh. Luțac, Gabriela Pascariu, *Economie Politică*, ediția a II-a, Editura Economică, București, 2002, p.255

muncii.² Adesea însă tranzacțiile cu servicii de muncă se pot desfășura și în afara unor astfel de reguli scrise, într-un sector al pieței muncii în care slujbele pot fi stabile și bine plătite sau, dimpotrivă, instabile și prost plătite. Se consideră că instabilitatea locurilor de muncă și nivelul scăzut al remunerării lor sunt atribute ale **pieței secundare a muncii**. În contrast cu acestea, piețele muncii caracterizate prin niveluri relativ ridicate de remunerare și stabilitate a locurilor de muncă sunt **piețe primare ale muncii**.

- Toate segmentele pieței muncii – piața electroniștilor, piața constructorilor, zidarilor, instalatorilor, piața șoferilor de taxi, a camionagiilor etc. – sunt interrelaționate : participanții, atât lucrători cât și angajatori, pot oricând să-și schimbe intenția, să facă tranzacții pe oricare altă piață.

Cererea de muncă și determinanții săi

Ca pe orice altă piață, și pe piața muncii se întâlnesc cererea și oferta de muncă. Purtătorii cererii de muncă – angajatorii – cu purtătorii ofertei de muncă – lucrătorii.

Cererea de muncă reprezintă, conform modului de gândire economic expus încă în capitolul 3, o relație între două variabile: salariul, ca preț al forței de muncă, pe de o parte, și, pe de altă parte, cantitatea de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o achiziționeze la diferite niveluri ale salariului, pentru a-și desfășura activitatea în indiferent care domeniu din cadrul economiei naționale, exprimându-se prin **numărul de locuri de muncă oferite de ei**. Și această relație poate fi exprimată grafic printr-o curbă descrescătoare.

Angajatorii caută să achiziționeze pe piața muncii cantități suplimentare de muncă în măsura în care constată creșteri ale cantităților cerute pe piața bunurilor sau serviciilor care constituie obiectul activității lor. De aceea, **cererea de muncă este o cerere derivată din cererea de pe piața bunurilor și serviciilor**.

Ce factori determină mărimea cererii de muncă ? Altfel spus : care sunt determinanții ei ? **În primul rând**, fiind o cerere derivată din cererea de bunuri, este evident că evoluția acesteia din urmă are un rol hotărâtor: în caz extrem, dispariția cererii pentru un anumit bun pe piața acestuia provoacă fără îndoială dispariția cererii înseși pentru forța de muncă de calificarea respectivă. De-a lungul timpului evoluția modului de consum a determinat dispariția multor profesii. **În al doilea rând**, cantitatea cerută de forță de muncă este influențată de dinamica salariului. Dacă mărimea salariului crește, de exemplu, vor fi două efecte asupra cantității cerute de forță de muncă: pe de o parte, ar crește costul producerii bunurilor fabricate, ceea ce ar duce la diminuarea ofertei lor pe piață, implicit a producției, care ar avea ca efect reducerea cantității cerute de muncă, numit **efect de scară** (negativ); pe de altă parte, crescând salariul, munca devine mai scumpă în raport cu celălalt factor de producție – capitalul – ceea ce îl determină pe antreprenor s-o substituie într-o anumită proporție permisă de tehnologie cu capital, reducându-se și din acest motiv cantitatea cerută de muncă, ceea ce reprezintă, de această dată, **efect de substituție** (tot negativ). **În al treilea rând**, cantitatea cerută de muncă este influențată și de dinamica prețului capitalului, celălalt factor esențial al producției. Dacă prețul capitalului, de exemplu, ar crește, ca și în cazul creșterii salariului, ar apărea un **efect de scară** (negativ), din același motiv, al creșterii costului de producție care ar reduce oferta bunurilor fabricate, implicit producția lor și, în consecință, necesarul de muncă. În același timp ar fi însă și un **efect de substituție**, de această dată pozitiv, deoarece antreprenorul ar fi determinat să înlocuiască factorul capital, devenit mai scump, cu munca, rămasă relativ mai ieftină.

Cererea de muncă și, implicit, nivelul ocupării pot fi influențate și de **alți factori**, cu acțiune indirectă. Astfel, toți factorii care stimulează cererea globală pot influența și cererea

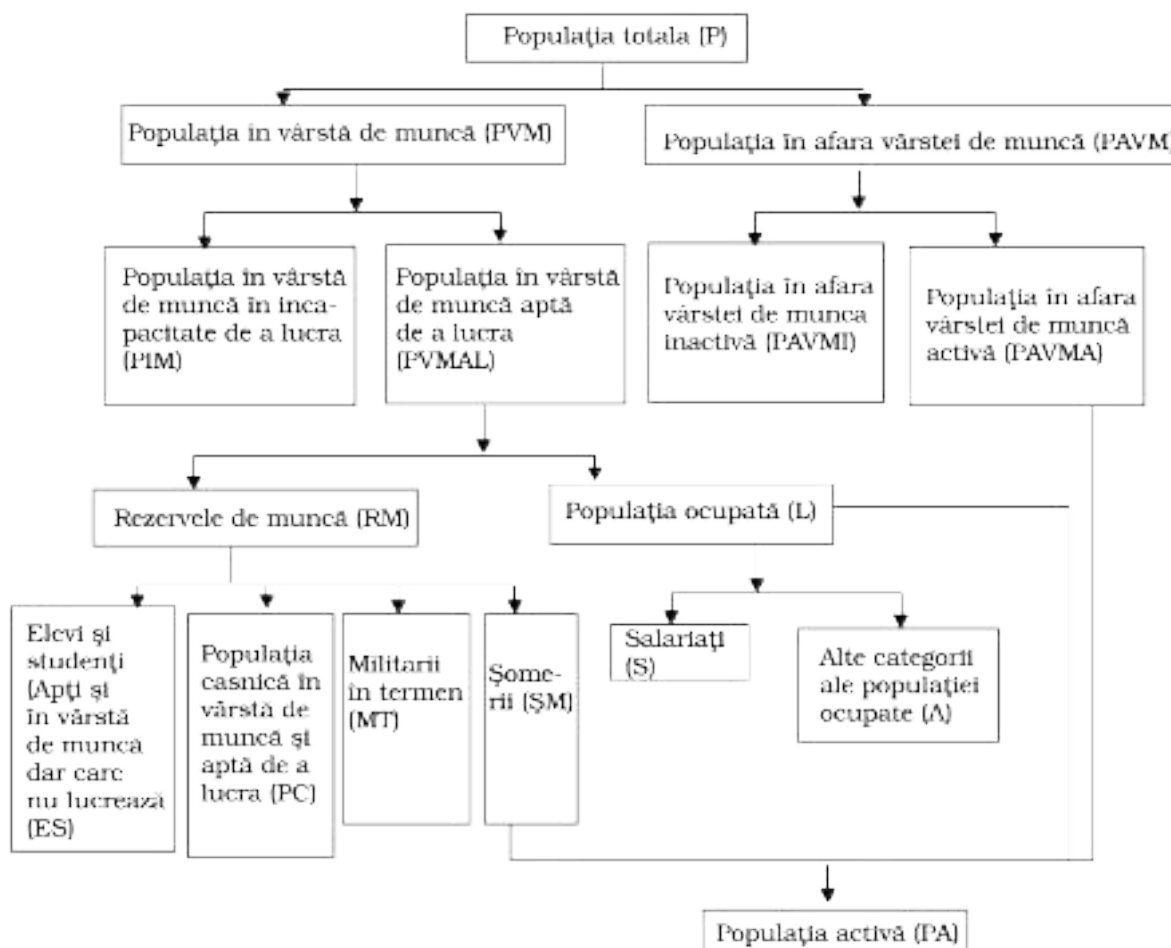
² Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Sixth Edition, Addison – Wesley, New York, Amsterdam, 1996, p.26

de muncă. Creșterea investițiilor, variația exporturilor și importurilor, implicarea guvernului în economie prin demararea unor proiecte de lucrări publice sau de restructurare a unor ramuri sau activități din economia națională pot determina modificări esențiale ale cererii de muncă, în sensul creșterii ei, dar și al scăderii.

Oferta de muncă și determinanții săi

A doua componentă esențială a mecanismului funcționării pieței muncii este **oferta de muncă**. Aceasta reprezintă relația economică între mărimea salariului, pe de o parte, și cantitatea de muncă pe care populația activă, disponibilă de muncă, dorește să o presteze la diferite niveluri ale salariului, pe de altă parte, exprimându-se prin **numărul de locuri de muncă cerute**.

Dimensiunea cantității de muncă oferite pe piața muncii este determinată, în esență, de mărimea populației care poate și dorește să muncească și de numărul de ore pe care fiecare individ le alocă din timpul său pentru muncă. **Resursele de muncă** reprezintă de fapt izvorul care determină fluxul ofertei de muncă. Ele constituie partea cea mai numeroasă și mai importantă din populația totală a unei țări, constituindu-se din ansamblul persoanelor care, prin însușirile lor biologice, fizice și intelectuale, pot participa în mod direct și permanent la o activitate social economică utilă.³



Structura populației în funcție de participarea sa la formarea ofertei de muncă

³ Daniela – Luminița Constantin și colab., *Resursele umane în România. Mobilitatea teritorială*, Editura ASE, București, 2002, p. 12

Dimensiunea resurselor de muncă se află sub influența a două categorii de factori :

- **factori demografici** , care se referă la natalitate, mortalitate, speranța medie de viață, fluxurile migratorii etc. ;

- **factori social economici**. De exemplu, limitele de vârstă ale resurselor de muncă (atât cea inferioară cât și, mai ales, cea superioară) sunt influențate de nivelul de dezvoltare economică, de legislația muncii din fiecare țară și în special de legislația privind pensionarea.

Structura populației totale a unei țări din punctul de vedere al participării sale la realizarea ofertei de muncă se prezintă ca în figura de mai sus.

În determinarea **resurselor de muncă totale** (RMT) de care dispune o economie națională se iau în considerare următoarele variabile :

- **populația în vârstă legală de muncă** , reprezentată de persoanele cuprinse între limita inferioară și cea superioară a vârstei de angajare, așa cum este stabilită în legislația muncii din fiecare țară, de regulă diferențiat pe bărbați și femei, mărime pe care o notăm cu PVM ;

- **populația activă în afara vârstei de muncă (PAVMA)** , în care se includ tinerii care muncesc sub limita inferioară a vârstei de muncă și persoanele care mai muncesc după vârsta de pensionare ;

- **populația în vârstă de muncă aflată în incapacitate de muncă din cauza unor boli profesionale, accidente de muncă etc. (PIM)**

Rezultă că : $RMT = PVM + PAVMA - PIM^4$

Pornind de la aceste variabile putem defini cel mai important factor al ofertei de muncă, **populația activă** , care, din punct de vedere economic, furnizează forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii, fiind constituită din persoanele în vârstă de muncă, disponibile pentru muncă, adică apte de a lucra. La rândul său, populația activă cuprinde două componente :

- **populația ocupată** , care, statistic, este formată din ansamblul persoanelor în vârstă legală de muncă, apte de muncă și care, în perioada de referință, desfășoară o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră, fiind remunerate sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii. Populația ocupată cuprinde salariații civili, patronii, lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiali, ucenicii și stagiarii remunerați, personalul militar.

- **populația activă neocupată (șomerii)**.

Conform definiției Biroului Internațional al Muncii (BIM), șomerul este persoana aptă de muncă în vârstă de 15 ani și peste, care, în decursul perioadei de referință, îndeplinește concomitent următoarele condiții :

1. nu are un loc de muncă din care să obțină un venit ;
2. este în căutarea unui loc de muncă ;
3. este disponibil pentru o muncă salariată sau nesalariată, putând începe lucrul oricând în următoarele 15 zile.

Diferența între populația totală a unei țări și populația activă se numește **populație inactivă**, în care se includ populația casnică indiferent de vârstă, elevii și studenții care nu exercită o activitate aducătoare de venit, pensionarii care nu mai lucrează pentru obținerea unui venit suplimentar, alte persoane asistate.

Conform informațiilor oferite de Rapoartele Comisiei Europene *Employment in Europe 2008* , dat publicității în octombrie 2008 , și *Employment and Social Developments*, publicat în octombrie 2012, evoluția acestor mărimi demoeconomice în perioada 1997 – 2011, în România, este prezentată în tabelul de mai jos :

⁴ Ibidem

**Tabelul nr. 1 Participarea populației la forța de muncă
în România 1997 – 2011**

	(mii persoane)						
	1997	1999	2001	2003	2004	2005	2006
Populația totală	22328	22346	22326	21686	21638	21609	21575
Populația de 15-64 ani	15158	15189	15277	14933	14964	15021	15035
Populația activă	11756	11566	11151	9915	9957	9851	9562
Total populație ocupată	9569	9410	9267	9526
Pop.ocup. de 15-64 ani	9912	9598	9529	8602	8635	8651	8838
Șomerii BIM	706	790	747	686	800	704	728

	2007	2008	2009	2010	2011
Populația totală	21551	21517	21484	21447	21384
populația de 15-64 ani	15046	15042	15028	14999	14968
populația activă	9479	9823	9862	9774	9817
total populație ocupată	9643	9247	9181	9049	9087
populația ocupată de 15-64 ani	8843	8882	8805	8822	8750
șomeri BIM	641	576	681	725	730

Sursa : preluat și prelucrat după raportul *Employment in Europe 2008*,p.266,
[http://www.google.ro/search?](http://www.google.ro/search?hl=ro&q=employment+in+europe+2008&meta=&aq=0&oq=employment+in+Europe)

[hl=ro&q=employment+in+europe+2008&meta=&aq=0&oq=employment+in+Europe](http://www.google.ro/search?hl=ro&q=employment+in+europe+2008&meta=&aq=0&oq=employment+in+Europe) și
Employment and Social Developments in Europe 2012, p.426

Se constată că, în perioada 1997 – 2011, pe fondul unei diminuări constante a populației totale a României, cu 944 mii persoane (4,23 %), populația activă a scăzut cu 1939 mii persoane (16,49 %), iar populația ocupată de 15 – 64 ani a scăzut cu 1162 mii (11,72 %). Cauzele acestor evoluții sunt multiple și merită a fi analizate.

În concluzie, oferta curentă de muncă este reprezentată de populația activă, din care o parte ocupă locurile de muncă oferite de angajatori, transformându-se în populație ocupată, iar restul rămâne neocupată, ca șomeri. Aceștia, împreună cu studenții și elevii apti și în vârstă de muncă dar care nu lucrează, populația casnică în vârstă de muncă și aptă de a lucra și cu militarii în termen, constituie, așa cum se vede din figura de mai sus, **rezervele de muncă**. Acestea pot accede oricând pe piața muncii, sporind dimensiunea ofertei de muncă.

Numărul de ore lucrate.

Numărul de ore lucrate de un individ într-o companie nu este de obicei la latitudinea angajatului, ci este definit prin programul de lucru, iar la scara ramurii se stabilește prin acordurile încheiate pe baza unor negocieri complexe. Se lucrează 37, 40 sau chiar mai multe ore pe săptămână. Așa cum rezultă din tabelul nr. 2 de mai jos, cu puține excepții, numărul mediu anual de ore-muncă prestate de un lucrător în țări membre ale OCDE are tendința să scadă, situându-se, la nivelul anului 2007, între 1392 ore în Olanda (ceea ce înseamnă 26,76 ore pe săptămână) și 2305 ore (date disponibile pentru anul 2006) în Coreea de Sud (ceea ce înseamnă 44,32 ore pe săptămână), cu 65,58% mai mult. Excepțiile sunt chiar Olanda, unde în anul 2000 numărul mediu anual de ore muncă pe un lucrător era de 1372, diminuându-se până la 1348 în anul 2002, pentru a crește apoi la 1392 ore în 2007, Austria (cu o creștere de 20 de ore în 2007 față de 2000) și Belgia (cu o creștere de 12 ore muncă în același interval de timp).

Tabelul nr. 2 :Numarul mediu anual de ore de munca pe lucrator intr-o serie de tari din OCDE in perioada 2000 - 2007

Țara	2000 ▲▼	2001 ▲▼	2002 ▲▼	2003 ▲▼	2004 ▲▼	2005 ▲▼	2006 ▲▼	2007 ▲▼
0	1	2	3	4	5	6	7	8
Australia	1 785	1 755	1 740	1 737	1 747	1 732	1 723	1 722
Austria	1 632	1 630	1 632	1 642	1 650	1 656	1 655	1 652
Belgia	1 554	1 577	1 579	1 575	1 549	1 565	1 571	1 566
Canada	1 768	1 762	1 744	1 734	1 753	1 738	1 738	1 736
Republica Cehă	2 092	2 000	1 980	1 972	1 986	2 002	1 997	1 985
Danemarca	1 581	1 587	1 579	1 577	1 579	1 564	1 574	..
Finlanda	1 750	1 734	1 728	1 720	1 724	1 718	1 714	1 698
Franța	1 591	1 578	1 536	1 531	1 558	1 550	1 568	1 561
Germania	1 473	1 458	1 445	1 439	1 442	1 435	1 433	1 433
Grecia	2 080	2 086	2 087	2 087	2 060	2 053
Ungaria	2 061	2 019	2 026	1 997	1 996	1 994	1 989	1 986
Islanda	1 885	1 847	1 812	1 807	1 810	1 794	1 795	1 807
Irlanda	1 719	1 709	1 695	1 671	1 668	1 654	1 640	1 630
Italia	1 861	1 843	1 831	1 826	1 826	1 819	1 814	1 824
Japonia	1 821	1 809	1 798	1 799	1 787	1 775	1 784	1 785
Corea de Sud	2 520	2 506	2 465	2 434	2 394	2 354	2 305	..
Luxembourg	1 662	1 646	1 634	1 630	1 586	1 570	1 604	1 542
Mexic	1 888	1 864	1 888	1 857	1 849	1 909	1 883	1 871
Olanda	1 372	1 372	1 348	1 363	1 362	1 375	1 391	1 392
Noua Zeelandă	1 830	1 817	1 817	1 813	1 827	1 810	1 787	1 771
Norvegia	1 455	1 429	1 414	1 399	1 417	1 420	1 408	1 411
Polonia	1 988	1 974	1 979	1 984	1 983	1 994	1 985	1 976
Portugalia	1 765	1 769	1 767	1 742	1 763	1 752	1 758	1 728
Republica Slovacă	1 811	1 799	1 746	1 673	1 708	1 741	1 749	..
Spania	1 731	1 727	1 721	1 706	1 690	1 672	1 655	1 652
Suedia	1 574	1 527	1 534	1 559	1 575	1 607	1 576	1 562
Turcia	1 918	1 918
Regatul Unit al Marii Britanii	1 711	1 714	1 696	1 677	1 672	1 676	1 669	1 670
Germania de Vest	1 451	1 439	1 428	1 422	1 426	1 419	1 418	1 419
Statele Unite ale Americii	1 832	1 811	1 807	1 797	1 799	1 795	1 797	1 794

sursa: <http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS> 

Timpul total de muncă de-a lungul unei vieți este însă rezultatul deciziei fiecărui individ. Oricine poate hotărî dacă își caută un loc de muncă sau mai multe concomitent, dacă se angajează într-o slujbă full - time sau part-time, dacă își întrerupe timpul de muncă pentru

a-și continua pregătirea profesională sau pentru a-și lua o vacanță mai îndelungată etc. Aceste alegeri au devenit mai posibile pe măsură ce flexibilitatea programelor de lucru a sporit, iar folosirea mijloacelor informatice s-a extins. În esență, ele vizează comportamentul individual în actul de alegere între timp de lucru și timp liber, pornind de la premiza că timpul total de care dispune fiecare este dat. Acest comportament are ca rezultat o anumită configurație a curbei ofertei individuale de muncă.

Așa cum în teoria microeconomică a consumatorului acesta alegea un « coș » optimal, format din cantități de două bunuri, X și Y, în condițiile restricției sale bugetare, tot așa ofertantul de muncă alege o combinație formată din timp liber și din timp de muncă în condițiile restricției definite de timpul său total disponibil. Orice oră de muncă prestată în plus înseamnă o oră de timp liber sacrificată. Atât timp cât satisfacția obținută din timp liber sacrificată este compensată de plăcerea obținută din consumul bunurilor și serviciilor achiziționate cu ajutorul salariului pentru fiecare oră suplimentară de muncă, adică de consumul salariului real, individul va substitui timpul liber cu timp de muncă, iar oferta sa individuală de muncă se va mări. Avem de-a face aici cu un **efect de substituție** pozitiv.

Pe măsură însă ce crește salariul real pe ora de muncă suplimentară, costul de oportunitate al fiecărei ore de timp liber sacrificate devine tot mai mare. Venitul mai mare îi permite angajatului să achiziționeze mai multe bunuri și servicii, care îi asigură un nivel de satisfacție suficient de ridicat pentru a-l determina să nu-și mai sporească insatisfacția dată de reducerea timpului liber în favoarea timpului de lucru în aceeași proporție. Acesta este un **efect de venit** negativ, care acționează concomitent cu efectul de substituție.

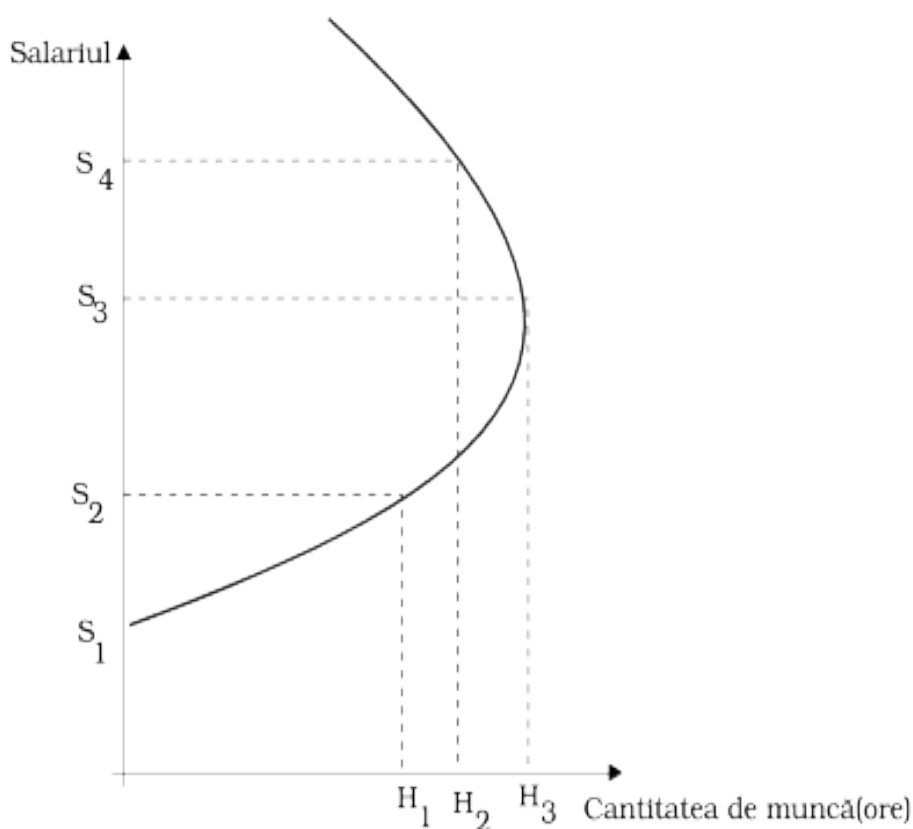


Fig.1.5. Curba individuală cotită a ofertei de muncă

După cum se observă în figura 1, atât timp cât salariul orar nu depășește nivelul S₃, efectul de substituție este mai mare decât efectul de venit, creșterea salariului generând o creștere a cantității de muncă oferite. O majorare a salariului peste nivelul S₃ (suficient de ridicat), până la S₄ permite salariatului să-și asigure un standard de viață dorit cu mai puține

ore lucrate și mai mult timp liber. Efectul de venit domină efectul de substituție, oferta individuală de muncă reducându-se la nivelul H2.

Iată cum teoria ofertei de muncă ne ajută să înțelegem tendințele pe termen lung ale participării la muncă. Chiar dacă timpul liber și consumarea timpului în forme neremunerate pot constitui factori importanți ai bunăstării, nivelul înalt al civilizației materiale și spirituale la care au ajuns unele state avansate nu a putut fi obținut fără o participare susținută a populației lor la muncă. De aceea este importantă scoaterea în evidență a efectelor stimulante pentru muncă pe care le pot avea salariile ridicate, diferitele tipuri de impozite sau o serie de politici de asigurare a anumitor niveluri ale venitului.

Oferta de muncă și capitalul uman

Capitalul uman desemnează ansamblul cunoștințelor, deprinderilor, calificărilor, abilităților și aptitudinilor dobândite prin procesul de instruire și formare, de la învățământul elementar la cel superior și apoi în producție, pe care individul le folosește în cursul activității sale economice. Acest concept a fost introdus în literatura economică modernă neoclasică de Iacob Mincer, prin articolul *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* publicat în *The Journal of Political Economy* în 1958, dar lucrarea de referință care a consacrat termenul este *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, publicată de Gary Becker în 1964

Educația elementară a populației de vârstă școlară, mai mică decât vârsta legală de muncă, reprezintă o investiție făcută de societate și de părinți, de familie, al cărei rezultat se concretizează într-un stoc de capital uman elementar, de bază. Ea este opțiunea altora, realizându-se în special pe baza resurselor părinților, într-un anumit mediu educațional cultural. Neafectând populația în vârstă de muncă, sub aspect cantitativ, dobândirea acestui capital uman nu influențează oferta de muncă. Peste vârsta de muncă, formarea capitalului uman este o problemă de alegere individuală, între a pătrunde pe piața muncii, pentru a se încadra în oferta de muncă, pe segmentul ei cu pregătire profesională inferioară, chiar de muncă necalificată, prost remunerată, sau a continua studiile, a absolvi liceul, apoi școala postliceală, colegiul, universitatea, studii postuniversitare de înaltă calificare, în speranța că, în viitor, va putea fi găsită o slujbă mult mai bine remunerată.

Opțiunile legate de acest subiect constituie o latură importantă a comportamentului pieței muncii. Teoria încearcă să răspundă la întrebarea de ce, în fața aceluiași mediu, oamenii fac alegeri diferite referitoare la deciziile privind investiția în capitalul uman, cu consecințe asupra mărimii și mai ales structurii ofertei de muncă. Aceste decizii sunt influențate de calități care diferă de la om la om : ușurința și viteza cu care învață, aspirațiile și așteptările din viitor, accesul la resurse financiare. Cunoștințele educaționale și averea părinților joacă un rol important în dezvoltarea aptitudinilor cognitive de bază ale copilului și în formarea atitudinilor lui față de învățare și muncă. De aceea se poate afirma că diferențele de comportament în deciziile privind investiția în capital uman pe care le iau lucrătorii adolescenți și adulții sunt influențate de deciziile, valorile și resursele altora în timpul copilăriei fiecăruia.

Asemeni oricărei alte investiții, o investiție în capitalul uman presupune costuri efectuate în prezent în speranța că vor fi compensate de beneficiile suplimentare sub formă de salarii mai mari, ce vor fi obținute în viitor. Aceste costuri pentru suplimentarea capitalului uman pot fi grupate pe trei mari categorii :

1. cheltuieli directe, constând în costurile participării la cursuri, la lecții și cheltuielile cu achiziționarea cărților sau altor materiale ;

2. veniturile pierdute, necâștigate, deoarece pe perioada acestei investiții în capital uman individul nu lucrează sau, în cel mai bun caz, nu lucrează în regim de full – time ;

3. pierderi psihice, deoarece învățarea este adesea dificilă, obositoare și stresantă.

Beneficiile viitoare așteptate pentru a compensa aceste costuri se referă în primul rând la un nivel mai înalt al venitului ce va putea fi obținut, apoi la o creștere a satisfacției slujbei care va fi ocupată, la o mai mare apreciere a celor din jur.

Presupunând că atât costurile cât și beneficiile pot fi exprimate în formă bănească, decizia de a face investiția în capital uman va fi luată doar dacă valoarea prezentă (V_p) a fluxului de beneficii viitoare (B_i) este mai mare decât costurile angajate în prezent (C). După cum este cunoscut, valoarea prezentă a unui flux de venituri viitoare se determină prin relația :

$$V_p = \frac{B_1}{1+d'} + \frac{B_2}{(1+d')^2} + \dots + \frac{B_n}{(1+d')^n}$$

unde B_i ($i = 1, 2, \dots, n$) sunt beneficiile așteptate a fi obținute în fiecare an i al vieții active viitoare ; d' = o rată de actualizare, de regulă egală cu o rată așteptată, anticipată a dobânzii.

Investiția în capital uman nu are însă numai influențe directe asupra ofertei de muncă. Studiile empirice efectuate în Statele Unite pun în evidență faptul că există o strânsă corelație statistică între educație și starea de sănătate.⁵ La același nivel de venit, oamenii cu mai mulți ani de școală, mai educați au rate de mortalitate mai mici, mai puține simptome de boală (tensiune arterială mai scăzută, un nivel mai scăzut al colesterolului etc.), o grijă mai mare pentru propria sănătate, o mai mare preocupare pentru medicina preventivă. În general, persoanele care investesc în capital uman au un comportament pe termen lung mai adecvat.

De aceea, la întrebarea finală « merită să fie realizată o investiție în capital uman ? », o persoană va răspunde în funcție de relația între costul prezent al investiției și valoarea prezentă a câștigurilor viitoare generate de îmbunătățirea capitalului uman. Merită dacă valoarea prezentă a fluxului de câștiguri viitoare este mai mare decât costul investiției. Realitatea confirmă o relație pozitivă între nivelul câștigurilor obținute din muncă și gradul de pregătire profesională. Dacă răspunsul este afirmativ, oferta prezentă de muncă se reduce, dar cea viitoare se va mări, atât în termeni cantitativi cât și, mai ales, în expresie calitativă.

Care este răspunsul societății la aceeași întrebare ? În era competiției globale nici o țară nu-și mai poate concepe destinul fără cunoaștere și educație la cel mai înalt nivel permis de resursele de care dispune. Se globalizează piețele produselor și serviciilor dar și piețele muncii. Concurența între lucrători depășește granițele naționale. Noile produse și sisteme de producție întemeiate pe tehnologia informației pretind angajați de înaltă competență, cu cunoștințe temeinice, dar și cu mare capacitate de adaptare și potențial de a învăța eficient.

După unele estimări, bogăția totală a SUA era în 1990 de circa 421.000 \$ US pe persoană, din care 248.000 \$ / persoană, adică 59%, era sub forma capitalului uman. Capitalul uman pe persoană era de 155.000 \$ US în Canada, 315.000 \$ US în Germania și 458.000 \$ US în Japonia. Investițiile în capital uman sunt o componentă foarte importantă a bogăției. Se estimează că 64% din bogăția mondială pe persoană reprezintă capital uman.⁶

În esență, pentru societate, investiția în capital uman este profitabilă atunci când sporul de productivitate a muncii, în expresie valorică, depășește costul suportat care, și în acest caz, include costurile directe angajate de societate împreună cu pierderea de produs național aferentă celor implicați în acest proces. SUA de exemplu, alocă pentru educația elementară și secundară resurse la un nivel mai ridicat dar destul de apropiat de cel al altor țări dezvoltate. Sumele alocate pe student sunt însă cele mai mari, iar în ceea ce privește ponderea persoanelor de vârstă cuprinsă între 25 și 44 ani, care și-au completat studiile universitare, nivelul este de două ori mai mare decât în oricare altă țară europeană dezvoltată. Cu circa 8 procente din produsul său intern brut alocat acoperirii costurilor directe ale educației formale (elementare, secundare și colegiu), la care se adaugă 4-5 procente din PIB reprezentând câștigurile pierdute aferente persoanelor în vârstă de muncă aflate în procesul de școlarizare

⁵ Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, *op. cit.*, p. 294

⁶ Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, *op. cit.*, p. 287.

(în special studenții), SUA alocă o parte substanțială din resursele sale disponibile investițiilor în capital uman.

Oferta de muncă și mobilitatea populației

Oamenii își pot schimba domiciliul pentru multe motive : familiale, de sănătate, politice, de plecare la studii sau, cel mai adesea, din motive economice. Motivele economice se referă îndeosebi la posibilitatea de a munci pentru a obține un câștig superior celui din locul de origine sau de a găsi o ocupație mai potrivită pentru pregătirea, înclinațiile și dorințele individului. De aceea, în cadrul mobilității populației un loc important îl ocupă **mobilitatea forței de muncă**. Aceasta este o **mobilitate geografică** , cunoscută sub numele de migrație a forței de muncă.

Pe piața muncii ne întâlnim însă și cu **mobilitatea ocupațională** a forței de muncă, atunci când lucrătorii își schimbă locul de muncă, ocupația sau chiar profesia. Ea se poate prezenta ca mobilitate între firme sau mobilitate între ramuri, fără schimbarea domiciliului.

Dacă piața muncii ar fi perfect concurențială, mobilitatea ocupațională ar fi și ea deplină, ceea ce ar avea ca efect deplasări permanente ale factorului muncă în funcție de nivelul mai convenabil al salariului sau de condițiile mai bune de muncă. Aceasta ar presupune transparența perfectă a pieței, omogenitatea perfectă a angajaților. În realitate însă piața muncii nu este perfect concurențială. Ea este segmentată după criterii ocupaționale, profesionale, astfel încât se poate afirma că lucrătorii aparțin unor **grupuri neconcurente**, adică unor categorii distincte de persoane care nu concurează unele cu altele pentru locurile de muncă unde se cer calități și înclinații speciale.⁷

În aceste condiții, mobilitatea ocupațională presupune trecerea dintr-o astfel de categorie în alta, ceea ce s-ar putea realiza doar pe baza unor costuri legate de recalificare. Ea se realizează, pentru un lucrător rațional, doar atunci când avantajul obținut dintr-o astfel de schimbare acoperă costurile mobilității, inclusiv pe cele ale informării. Oportunitatea acestei decizii poate fi analizată ca în cazul investiției în capital uman. Efectul acestui tip de mobilitate asupra ofertei de muncă ar fi majorarea acesteia în sectorul unde are loc aflusul de forță de muncă și diminuarea ei în sectorul din care pleacă.

Mobilitatea geografică sau teritorială a forței de muncă numită și migrație reprezintă un proces spațial de adaptare a forței de muncă la cererea sistemului productiv, realizat fie sub forma schimbării domiciliului, a apropierii acestuia de locul de muncă (migrație definitivă), fie prin păstrarea domiciliului și deplasarea la locul de muncă (migrație pendulatoare sau navetism).⁸

Ea îmbracă mai multe forme:

- în funcție de **mediul** din care fac parte localitățile între care se produce acest proces există migrație rural-urban, urban-rural, rural-rural sau urban-urban.
- În funcție de **durată**, există migrație definitivă, cu schimbarea totală sau parțială a domiciliului, și migrația temporară, neînsoțită de schimbarea domiciliului stabil al migrantului.
- La rândul ei, migrația temporară, în funcție de **durata și scopul deplasării**, poate îmbrăca următoarele forme:
 - migrație zilnică, denumită și navetism, care este o mișcare pendulatoare a populației, o deplasare a populației dintr-o localitate în alta, de la domiciliu la sediul locului de muncă;

⁷ Philip Hardwick, John Langmead, Bahadur Khan, *Introducere în economia politică modernă*, Editura Polirom, Iași, 2002, p.369

⁸ Daniela – Luminița Constantin și colab., *op. cit.*, p.16

- migrație sezonieră, întâlnită îndeosebi în agricultură ;
- migrație de week-end sau migrație turistică.

Dacă migrația temporară acoperă o durată mai îndelungată și necesită aprobarea organelor administrative locale de destinație, devine **mișcare migratorie flotantă**.

- În funcție de **teritoriul** pe care se desfășoară acest fenomen, migrația poate fi :
 - internă, când fluxurile migraționiste se desfășoară în interiorul granițelor, între regiuni aparținând aceleiași țări, putându-se prezenta, la rândul său, ca migrație interregională, interjudețeană sau intraregională, respectiv intrajudețeană;
 - internațională, când are loc între țări.

Migrația forței de muncă se prezintă sub forma unor fluxuri de persoane care, atunci când părăsesc un anumit spațiu se numesc **emigrare** , iar atunci când sosesc la o anumită destinație se numesc **imigrare**. Același teritoriu poate fi concomitent zonă de emigrare și zonă de imigrare.

Oferta de muncă totală a zonei va crește (dacă numărul imigranților este mai mare decât cel al emigranților), se va diminua (în situația inversă) sau va rămâne neschimbată cantitativ (când cele două fluxuri sunt egale).

Efectele migrației sunt însă mult mai complexe decât simpla schimbare cantitativă a ofertei de muncă. Migrația afectează nu numai numărul, ci și structura populației, pe vârste, sexe, profesii, nivel de pregătire, evoluția unor fenomene demografice și chiar a modelelor comportamentale de pe piața muncii.

Prin migrația internă a forței de muncă se realizează o relativă echilibrare a dimensiunilor forței de muncă (număr, structură de ocupare și distribuție teritorială) cu mărimea sistemului productiv, a cererii de muncă, pe structura sa profesională și teritorială. Cu cât mobilitatea forței de muncă este mai mare, cu atât sporește și capacitatea de absorbție a persoanelor disponibilizate în procesele de restructurare și modernizare a sistemului productiv. Permițând valorificarea oportunităților de ocupare dintr-o zonă de către oferta de muncă disponibilă în altă zonă, migrația forței de muncă favorizează o folosire mai eficientă a factorului muncă la scara economiei naționale, aducându-și o contribuție reală la creșterea venitului național la un nivel mai apropiat de cel potențial.

O analiză specială o merită consecințele migrației internaționale. Ele sunt deosebit de complexe și contradictorii. Pe de o parte, pentru o țară cu un nivel scăzut de dezvoltare economică, emigrarea de regulă depășește imigrarea, rezultând astfel un sold migrator negativ care, pe termen lung, afectează potențialul demografic național. Pericolul se accentuează atunci când crește ponderea emigrației definitive. Cercetarea structurii emigranților, pe vârste, pe profesii și nivel de pregătire, scoate în evidență faptul că o pondere importantă o deține segmentul cel mai dinamic, mai flexibil, mai ușor adaptabil, mai productiv al forței de muncă : persoane în vârstă de 25 – 45 ani, cu pregătire superioară, apti să înfrunte necunoscutul și să-și deschidă noi orizonturi. Acestea reprezintă o pierdere adesea irecuperabilă din potențialul productiv al economiei naționale, din capitalul său uman.

Pe de altă parte, mai ales atunci când economia se află într-o situație de subocupare provocată în mare măsură de restructurări masive ale aparatului productiv, când gradul de ocupare se reduce pe seama creșterii șomajului, când sistemul de asistență socială se află în criză, emigrația internațională poate constitui o supapă binefăcătoare de reducere a presiunii și dezechilibrului pe piața muncii. Veniturile repatriate de emigranți pot constitui o sursă importantă de refacere a echilibrului balanței de plăți și, în același timp, un factor de stimulare a cererii globale pentru impulsivizarea activității economice. În măsura în care sunt cheltuite pentru achiziționarea unor bunuri produse în țară, aceste venituri contribuie și la crearea de noi locuri de muncă sau la menținerea celor existente. În plus, când emigrația externă este temporară, reîntoarcerea, după o anumită perioadă de timp, a celor plecați la muncă în străinătate înseamnă aport important de un nou comportament în muncă, de disciplină, de noi

deprinderi, abilități, calificări, cunoștințe în utilizarea unor tehnologii de înalt nivel tehnic, adică de capital uman, care poate contribui apoi la dezvoltarea activităților economice naționale.

Toate aceste avantaje și dezavantaje ale migrației forței de muncă, indiferent de formele ei, pot fi cuantificate la nivel macroeconomic, dar și la nivelul individului, al celui care ia în final decizia de a emigra sau nu.

Migrația presupune însă și un cost, atât pentru individ cât și pentru societate. Pentru individ costul este atât monetar, fizic, cât și psihic. În costul individual se includ cheltuielile directe legate de deplasare, de informare în legătură cu oportunitățile existente în zona țintă, de instalare, cât și consumul psihic dat de efortul de adaptare, de stresul înfruntării necunoscutului, de sentimentul înstrăinării, al îndepărtării de familie, de prieteni etc. Decizia de a emigra este luată doar atunci când, în baza aprecierilor sale subiective, individul ajunge la concluzia că beneficiile emigrării, actualizate, depășesc într-o anumită proporție costurile ei.

Indicatori de caracterizare a pieței muncii

Din confruntarea cererii și ofertei de forță de muncă, pe total și în structură, rezultă un anumit nivel de ocupare a forței de muncă și de șomaj, la nivel global și pe componente. Indicatorii folosiți pentru a caracteriza potențialul unei piețe a muncii sunt exprimați în mărime absolută și în mărime relativă, care permite efectuarea unor comparații între diferite piețe, de același nivel sau de niveluri diferite (de exemplu, între o piață regională a muncii și piața națională a muncii căreia îi aparține).

Indicatorii exprimați în mărime absolută au fost prezentați în paragraful « **Oferta de muncă și resursele de muncă** » : populația activă, populația ocupată și șomerii (populația activă neocupată). În mărime relativă ei se exprimă ca rate :

- **rata de activitate (sau de participare la forța de muncă)** reprezintă raportul procentual dintre populația activă și populația totală în vârstă de 15 ani și peste. Ea exprimă de fapt rata de participare a populației cu această vârstă la formarea forței de muncă.

- **rata de ocupare** reprezintă raportul procentual dintre populația ocupată și populația totală în vârstă de 15 ani și peste. Cum populația activă este constituită din populația ocupată și șomeri, este evident că rata de activitate este mai mare decât rata de ocupare (se raportează la aceeași mărime – populația totală în vârstă de 15 ani și peste – în primul caz populația activă, iar în al doilea caz populația ocupată, mai mică decât populația activă).

- **rata șomajului BIM** reprezintă raportul procentual între numărul șomerilor BIM și populația activă sau un raport procentual între numărul șomerilor (la numărător) și suma numărului șomerilor și populației ocupate (la numitor). Este de subliniat că, dacă rata de activitate și rata de ocupare se determină raportând populația activă, respectiv, populația ocupată la populația totală în vârstă de 15 ani și peste, rata șomajului are la numitor o altă mărime (populația activă). De aceea nu se poate determina rata șomajului scăzând din rata de activitate rata ocupării așa cum am fi tentați să o facem.

Este ușor de constatat că între rata șomajului și celelalte două rate (rata de activitate și rata ocupării) există o strânsă interdependență. Când crește rata ocupării rata șomajului scade (nu cu același procent). Când crește rata de activitate, rata șomajului are tendința să scadă dacă nu cumva sporul de populație activă ajunge într-o proporție mai mare în rândul șomerilor decât în cel al populației ocupate.

- **rata șomajului** , așa cum se calculează de către Institutul Național de Statistică din țara noastră, reprezintă raportul procentual dintre numărul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și **populația activă civilă (șomeri plus populație ocupată civilă)**. **Populația ocupată civilă** , conform metodologiei balanței forței de muncă, include

toate persoanele care, în anul de referință, au desfășurat o activitate economico-socială aducătoare de venit, cu excepția cadrelor militare și a persoanelor asimilate acestora (personalul MapN, MAI, SRI, militari în termen), a salariaților organizațiilor politice și obștești și a deținuților.

În baza prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, **șomerii înregistrați** sunt persoanele care îndeplinesc în mod cumulativ condițiile :

a). Sunt în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimul 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare ;

b). Starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice le fac apte pentru prestarea unei munci ;

c). Nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât indemnizația de șomaj ce li s-ar cuveni potrivit legii ;

d). Sunt disponibile să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă s-ar găsi locuri de muncă ;

e). Sunt înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege.

La nivelul UE 27 evoluția indicatorilor de caracterizare a pieței muncii este prezentată în tabelul de mai jos, preluat din raportul Comisiei Europene intitulat *Employment and Social Developments in Europe 2012*

	2001	2005	2008	2009	2010	2011
1. Populația totală (000)	477 860	484 409	490 665	492 290	493 709	495 147
2. Populația în vârstă de 15-64 ani	320 968	326 331	330 447	330 935	331 177	331 416
3. Populația ocupată(000)	212 941	218 267	227 990	223 946	222 752	223 291
4. Populația ocupată în vârstă de 15-64 ani	200 792	207 048	217 402	213 526	212 395	213 027
5. Rata ocupării (% din populația de 15-64 ani)	62.6	63.4	65.8	64.5	64.1	64.3
6. Rata ocupării (% din populația de 15-24 ani)	37.5	36.0	37.4	35.0	34.0	33.6
7. Rata ocupării (% din populația de 25-54 ani)	76.2	77.0	79.5	78.0	77.6	77.6
8. Rata ocupării (% din populația de 55-64 ani)	37.7	42.3	45.6	46.0	46.3	47.4
13. Ocuparea în Servicii (% din total ocupare)	66.8	68.9	69.9	70.9	71.5	71.8
14. Ocuparea în industrie (% din total ocupare)	26.5	25.1	24.7	23.8	23.1	22.9
15. Ocuparea în Agricultură (% din total ocupare)	6.8	6.1	5.4	5.4	5.4	5.3
16. Rata de activitate (% din populația de 15-64 ani)	68.6	69.7	70.8	70.9	71.0	71.2
17. Rata de activitate (% din populația de 15-24 ani)	45.6	44.2	44.3	43.7	43.0	42.7
18. Rata de activitate (% din populația de 25-54 ani)	82.5	83.7	84.6	84.7	84.9	85.0
19. Rata de activitate (% din populația de 55-64 ani)	40.3	45.2	48.1	49.1	49.7	50.9
20. Șomaj total (000)	19 263	20 900	16 828	21 513	23 140	23 221
21. Rata șomajului (% din forța de muncă de 15+)	8.6	9.0	7.1	9.0	9.7	9.7
22. Rata șomaj tineri(% din forța de muncă de 15-24)	17.2	18.8	15.8	20.1	21.1	21.4
23. Rata șom. de lungă durată (%din forța de muncă)	3.9	4.1	2.6	3.0	3.9	4.1
24. Rata șomaj tineri (% din populația de 15-24 ani)	8.1	8.2	6.9	8.7	9.0	9.1

Se constată că, în timp ce populația totală a UE a crescut în ultimul deceniu cu 3,62 %, iar populația în vârstă de 15-64 de ani cu 3,25 %, populația ocupată a crescut în perioada 2001-2008 cu 7,07 %, pentru a scădea apoi, în perioada 2008-2011 cu 2,06 %. Numărul șomerilor s-a redus în perioada de creștere economică 2001-2008 cu 12,64 %, pentru a crește în următorii 3 ani de criză cu 37,99 %.

În România, indicatorii de caracterizare a pieței muncii se prezintă în tabelul de mai jos, preluat din același raport al Comisiei Europene. Se constată că și populația totală și cea în vârstă de 15-64 de ani s-a redus cu 4,22 %, respectiv cu 2,02 %. Populația ocupată în vârstă

de 15-64 de ani s-a redus în 2005 față de 2001 cu 9,21 %, pentru a crește apoi, pînă în 2008, cu 2,67 % și a se diminua în următorii trei ani de criză cu 1,48% față de nivelul cel mai ridicat, din anul 2008. Criza a deteriorat majoritatea celorlalți indicatori

	2001	2005	2007	2008	2009	2010	2011
1. Populația totală (000)	22 326	21 609	21 551	21 517	21 484	21 447	21 384
2. Populația în vîrstă de 15-64 ani	15 277	15 021	15 046	15 042	15 028	14 999	14 968
3. Populația ocupată(000)	:	:	:	:	9 181	9 049	9 087
4. Populația ocupată în vîrstă de 15-64 ani	9 529	8 651	8 843	8 882	8 805	8 822	8 750
5. Rata ocupării (% din populația de 15-64 ani)	62.4	57.6	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5
6. Rata ocupării (% din populația de 15-24 ani)	32.6	24.9	24.4	24.8	24.5	24.3	23.8
7. Rata ocupării (% din populația de 25-54 ani)	76.6	73.3	74.6	74.4	73.7	74.4	74.1
8. Rata ocupării (% din populația de 55-64 ani)	48.2	39.4	41.4	43.1	42.6	41.1	40.0
9. Ocuparea în Servicii (% din total ocupare)	:	:	:	:	40.1	39.7	39.2
10. Ocuparea în industrie (% din total ocupare)	:	:	:	:	29.8	28.2	28.3
11. Ocuparea în Agricultură (% din total ocupare)	:	:	:	:	30.1	32.1	32.6
12. Rata de activitate (% din populația de 15-64 ani)	67.3	62.3	63.0	62.9	63.1	63.6	63.3
13. Rata de activitate (% din populația de 15-24 ani)	40.0	31.2	30.5	30.4	30.9	31.2	31.1
14. Rata de activitate (% din populația de 25-54 ani)	81.6	78.2	79.0	78.3	78.5	79.5	79.1
15. Rata de activitate (% din populația de 55-64 ani)	48.7	40.4	42.4	44.2	43.9	42.5	41.5
16. Șomaj total (000)	747	704	641	576	681	725	730
17. Rata șomajului (% din forța de muncă de 15+)	6.6	7.2	6.4	5.8	6.9	7.3	7.4
18. Rata șomaj tineri(% din forța de muncă de 15-24)	17.6	19.7	20.1	18.6	20.8	22.1	23.7
19. Rata șom. de lungă durată (% din forța de muncă)	3.2	4.0	3.2	2.4	2.2	2.5	3.1
20. Rata șomaj tineri (% din populația de 15-24 ani)	7.5	6.3	6.1	5.7	6.4	6.9	7.4

Pentru o analiză a pieței muncii nu ne putem limita doar la acești indicatori. Prezintă un deosebit interes indicatorii de structură (structura pe vîrste, pe nivel de pregătire, pe profesii, pe activități ale economiei naționale etc.) , indicatorii de persistență a unor fenomene cum este șomajul etc.

Somajul și consecințele lui

După o prezentare succintă a mecanismului funcționării pieței muncii, să aruncăm o scurtă privire, de la nivel macroeconomic, asupra celui mai grav dezechilibru al ei – șomajul – pentru a-l caracteriza, a-i înțelege cauzele și formele de manifestare și a prezenta câteva din căile posibile pentru limitarea și diminuarea lui. El apare, se formează pe trei căi esențiale:

- pierderea locurilor de muncă de către cei angajați, altfel spus, reducerea cantității de muncă cerute pe piața muncii, urmare a restrîngerii activității economice dintr-o multitudine de motive, printre care cel mai adesea este diminuarea cererii pe piața bunurilor și serviciilor (ne amintim că cererea de muncă este derivată din aceasta).
- părăsirea voluntară a locului de muncă din diferite motive (de exemplu, pentru a căuta un job mai bine plătit sau mai adecvat pregătirii sau pretențiilor angajatului) și intrarea în rândul șomerilor până la reangajare.
- creșterea cantității de muncă oferite pe piața muncii prin intrarea în categoria populației active, aflate în căutarea unui loc de muncă, a tinerilor absolvenți ai unor cursuri de formare sau a altor persoane aparținînd rezervei de muncă (de exemplu personalul casnic), căreia nu i se găsește un număr corespunzător de locuri de muncă

Dincolo de definițiile cu caracter tehnic date (cum este și cea aparținînd Biroului Internațional al Muncii prezentată mai sus), **din perspectiva pieței muncii șomajul este o ofertă excedentară de forța de muncă.** Forța de muncă nu este însă o marfă ca oricare alta. Chiar și dacă o marfă oarecare este produsă într-o cantitate excedentară, peste cererea pieței pentru ea, consecințele sunt negative pentru producător și, implicit, pentru societate : neputînd-o vinde, nu se recuperează cheltuielile efectuate cu fabricarea ei, nu se poate relua procesul de producție măcar la scara anterioară, gradul de utilizare a capacităților de producție scade, o parte din factorii productivi sunt disponibilizați.

Cu mult mai gravă este problema în cazul ofertei excedentare de forță de muncă, fiindcă în spatele acestei sintagme neutre se află oamenii cu multiplele lor nevoi, dar și cu numeroasele lor eforturi pe care le-au făcut de-a lungul vieții pentru a fi apti să constituie această « ofertă de muncă ». Șomajul reprezintă probabil fenomenul economic cel mai îngrijorător, atât pentru fiecare individ care-i poate cădea victimă, cât și pentru politicienii responsabili de gestionarea echilibrelor macroeconomice. El afectează zeci de milioane de oameni aflați în deplinătatea aptitudinilor de muncă. Există peste 48 de milioane de șomeri în țările membre ale OCDE și se apreciază că încă 15 milioane au renunțat să mai caute un loc de muncă sau au acceptat fără voia lor o slujbă cu normă redusă.

Consecințele șomajului constau la nivelul economiei naționale în producția potențială aferentă resurselor de muncă ale șomerilor irosită pentru totdeauna, iar la nivelul fiecărui individ afectat de acest flagel în deteriorarea condiției lui materiale, familiale, psihice, în deziluzia neputinței încadrării într-o activitate utilă, care înseamnă o gravă deteriorare a înseși condiției lui umane. « Pierderea cumulativă a producției Regatului Unit în cei trei ani 1991 – 1993 a fost de 70 miliarde £ (la prețurile din 1990) ; aceasta înseamnă cca. 1200 £ pentru fiecare membru al forței de muncă. Într-o lume a rarității, cu multe nevoi nesatisfăcute, această pierdere este importantă. Ea reprezintă bunuri și servicii care ar fi putut fi produse, dar sunt pierdute pentru totdeauna. »¹. Iată de ce șomajul contează. În general el reduce producția și venitul total. El crește inegalitatea, întrucât șomerii pierd mai mult decât cei angajați. Șomajul erodează capitalul uman. Și, în final, implică și costuri psihice. Oamenii simt nevoia să fie utili. Deși prin șomaj crește timpul liber, valoarea acestuia este de departe anulată de durerea respingerii.⁹

Caracteristici ale șomajului

Studiile efectuate asupra modului de manifestare a șomajului permit să fie puse în evidență o serie de caracteristici :

- șomajul oscilează de la o țară la alta, chiar și în interiorul unor spații integrate cum este Uniunea Europeană. Astfel, în februarie 2013, în Austria rata șomajului era de 4,8%, în Germania 5,4%, Lituania 5,5%, Olanda 6,2%, Malta 6,6, iar România 6,7%, în timp ce, la polul opus, în Grecia era 26,4%, Spania 26,3%, Portugalia 17,5%, iar Slovacia 14,6%, pe total UE ajungând la 10,9%. Mai îngrijorător pentru toți este faptul că în prognoza de toamnă 2012 a Comisiei Europene rata șomajului se menține la 10,9 % pentru 2013 și 10,7 % pentru 2014.

- șomajul oscilează de-a lungul timpului în aceeași țară, odată cu fazele ciclului economic. În acest sens avem exemple concludente dacă am compara datele de mai sus cu cele din 2008, când economia UE “dudua”, se afla în faza ascendentă a ciclului economic: Austria 3,8%, Lituania 4,3%, Olanda 3,1%, Spania 8,3%, Portugalia 8,5 %, iar Slovacia 9,6%, în timp ce la nivel de UE rata șomajului era de 7,1%.

- șomajul afectează într-o proporție mai mare categoria lucrătorilor necalificați, care este de patru, cinci ori mai expusă decât cei calificați. Circa 75% din bărbații șomeri sunt lucrători manuali, necalificați.

- tinerii sunt mai afectați de șomaj decât adulții. În UE rata șomajului tinerilor (populația de 15 – 24 ani) a oscilat în anii 1997 – 2007 între 19,6 % în 2001 și 14,7 %, în timp ce în Spania ea s-a situat , în aceeași perioadă, între 36,4 % și 18,2 %. De altfel, și rata ocupării la populația de 25 – 54 ani a fost aproape dublă față de cea a populației de 15 – 24 ani în aceeași perioadă, 1997 – 2007 (a oscilat între 25,3 % și 39,1 % la tineri de 15 – 24 ani și între 62,1 % și 76,8 % la populația de 25 – 54 ani). Odată cu declanșarea crizei, mai mult de unu din cinci tineri cu vârsta între 15-24 ani nu au loc de muncă. În Spania, rata șomajului la

¹ Richard G. Lipsey, K. Alec Chrystal, *op. cit.*, p. 880.

⁹ Ibidem, p. 881.

persoanele de 15-24 de ani era de 37,8 % în 2009, 41,6 % în 2010 și 46,4 % în 2011. Un motiv în plus de îngrijorare este că aproximativ 8 milioane de tineri sub 25 de ani din Uniunea Europeană nu lucrează și nici nu urmează studii sau cursuri de formare. În trimestrul al 3-lea din 2012, peste 7 % din tinerii activi nu aveau un loc de muncă de mai mult de un an.

- de asemenea, în majoritatea țărilor membre ale UE, șomajul este mai ridicat la femei decât la bărbați, cu câteva excepții (În anul 2007 : Estonia, Irlanda, Marea Britanie, Letonia și România)

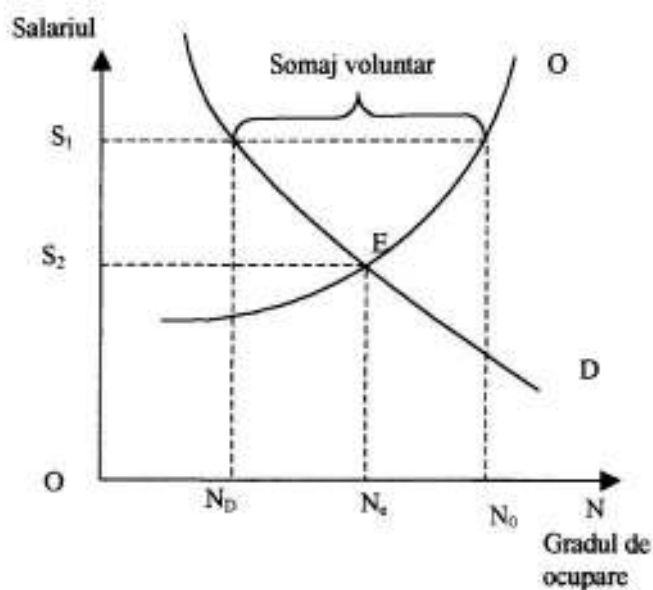
- șomajul din UE, comparativ cu cel SUA , se mai caracterizează printr-o rată mult mai ridicată a șomajului de lungă durată. Dacă în SUA acesta reprezintă doar cca. 10% din șomajul total, în UE rata șomajului de lungă durată se situează la aproape jumătate din șomajul total.

- o ultimă caracteristică se referă la faptul că majoritatea șomerilor nu ajung în această situație ca urmare a părăsirii voluntare a locului de muncă, ci a evoluției economice. În consecință, șomajul este preponderent involuntar și nu voluntar cum apărea în abordarea teoriei neoclasice.

Formele șomajului

Șomajului i se pot identifica mai multe forme în funcție de o serie de criterii care țin fie de caracteristicile personale (cum ar fi vârsta, sexul, nivelul de instruire, etnia, rasa etc.), fie de ocupație, de durata șomajului, de intensitatea lui sau de cauzele care l-au generat.

O primă distincție făcută în literatura de specialitate este între **șomajul voluntar** și cel **involuntar**. Astfel, potrivit teoriei neoclasice, șomajul ar fi doar **voluntar**, datorat faptului că posesorii brațelor de muncă refuză să ocupe locurile de muncă la salariile care se formează pe piața muncii, nemulțumiți de nivelul lor prea scăzut. Potrivit reprezentării grafice de mai jos, lor le-ar conveni nivelul marcat prin S_1 , la care oferta de muncă ar fi $N_{1,0}$, dar pentru care cererea de muncă din partea potențialilor angajatori nu ar fi, în primul rând din rațiuni de rentabilitate, decât nivelul $N_{1,n}$. Diferența dintre cantitatea de muncă oferită (segmentul $ON_{1,0}$) și cantitatea de muncă cerută la salariul S_1 (segmentul $ON_{1,n}$) reprezintă șomaj voluntar (marcat în figură cu acolada).



Dacă posesorii brațelor de muncă ar fi acceptat să se angajeze la așa-zisul salariu de echilibru, S_1 , cantitatea cerută de muncă ar fi fost ON_0 , egală cu cantitatea de muncă oferită și nu s-ar mai fi înregistrat șomaj. John Maynard Keynes a arătat însă că există persoane dispuse să se angajeze la orice nivel de salariu, copleșite de imposibilitatea obținerii unui nivel minim de venit necesar supraviețuirii familiilor lor, dar nu găsesc locuri de muncă. Acesta ar fi **șomaj involuntar**, generat de cauze și factori neimputabili posesorului brațelor de muncă: insuficiența cererii agregate într-o fază descendentă a ciclului economic, modificări structurale majore în economie ca urmare a progresului tehnologic etc.

Se înregistrează și se discută pe seama **șomajului tinerilor**, mai expuși acestui fenomen, **șomajului feminin**, **șomajului diplomelor**, șomajului unor populații minoritare, șomajului « negrilor » comparativ cu cel al « albilor » etc.

În perioada de restructurare a mineritului s-a vorbit și de șomajul minerilor. Deja s-a amintit la caracteristicile șomajului de **șomaj pe termen lung**. Acesta definește situația celor care rămân fără loc de muncă pe o perioadă mai mare de un an. Este evident pericolul ca asemenea persoane să-și piardă din abilități sau calificare, întâmpinând dificultăți majore în reintegrarea în muncă. Desigur, există și șomaj pe termen scurt, mai puțin preocupant comparativ cu cel pe termen lung.

În funcție de intensitatea șomajului poate exista **șomaj total sau șomaj parțial**. Primul înseamnă pierderea totală a locului de muncă, în timp ce al doilea înseamnă diminuarea timpului de muncă și reducerea corespunzătoare a salariului.

Se folosește și noțiunea de **șomaj deghizat**, pentru a desemna acea situație specifică țărilor slab dezvoltate când oamenilor li se oferă un loc de muncă de eficiență foarte redusă, prost remunerat, creînd doar aparența ocupării. De îndată ce o asemenea activitate ajunge să se confrunte cu exigențele pieței concurențiale, șomajul deghizat se transformă în șomaj efectiv. Dacă avem în vedere faptul că 45,08 % din populația ocupată a României se situa în anul 2006 în mediul rural, în activități preponderent sezoniere, cu mare risipă de forță de muncă, ne dăm seama că rata scăzută a șomajului din țara noastră are o explicație și în șomajul deghizat din mediul rural.

Alteori se folosește noțiunea de **șomaj aparent** pentru a desemna acele persoane rămase fără loc de muncă, dar care ies practic din forța de muncă, din populația activă, dedicându-se activităților casnice, creșterii copiilor etc. Oricând însă asemenea persoane (în

special femei) se pot reîntoarce pe piața muncii, îngroșând numărul celor care solicită o slujbă, șomajul aparent transformându-se astfel în șomaj efectiv.

Dacă ne reîntoarcem însă la definiția legală a șomerilor, de mare importanță practică deoarece servește la acordarea indemnizației de șomaj și la raportarea statistică a fenomenului, caracteristica definitorie este că șomerul caută un loc de muncă, adică el a depus o cerere în acest sens și este înscris la Oficiul de Muncă. În acest context formele șomajului amintite mai sus își pierd relevanța, dar cunoașterea lor este utilă pentru a înțelege sursele apariției șomajului.

*

Formele de șomaj care prezintă o mai mare importanță teoretică și practică sunt **șomajul fricțional, șomajul structural și șomajul ciclic.**

Într-o economie dinamică numeroși oameni caută noi oportunități de angajare, pentru o ocupație mai atractivă, condiții mai bune de lucru și, desigur, un salariu mai motivant. Din momentul în care și-au părăsit locul de muncă anterior până la ocuparea celui nou, persoana respectivă este fără slujbă, devine șomer. Această formă de șomaj se numește **șomaj fricțional** și corespunde mișcării normale a forței de muncă. Mărimea sa este influențată de comportamentul specific al anumitor categorii de persoane (mai ales cele tinere), de calitatea capitalului uman, dar și de dinamismul însuși al pieței muncii, al economiei, de ritmul apariției unor noi activități, unor noi oportunități de angajare.

În același timp economia se află într-un proces continuu de restructurare, de adaptare a producției la modificările cererii. De aceea va exista mereu o neconcordanță între caracteristicile forței de muncă și caracteristicile locurilor de muncă disponibile. Altfel spus, va exista **o neconcordanță între structura ofertei de muncă și structura cererii de muncă**. De exemplu, modificarea modului de consum determină schimbări în structura cererii de bunuri și servicii. Cererea de muncă, fiind o cerere derivată din cererea de produse, se va modifica și ea, pretinzând anumite caracteristici ale forței de muncă și în special calificări pentru care oferta de muncă nu este pregătită să le asigure, la momentul și locul unde sunt necesare. Această formă de șomaj, generată de neconcordanța între caracteristicile cererii de muncă și cele ale ofertei de muncă, chiar și în condițiile unui echilibru între cererea globală și oferta globală de muncă, poartă denumirea de **șomaj structural**.

Șomajul fricțional și structural care există atunci când venitul național se află la nivelul său potențial reprezintă așa numitul **șomaj normal** sau **șomaj de echilibru**, căruia îi corespunde o **rată naturală a șomajului**, denumită prin termenul generic de **NAIRU**, un acronim de la « non-accelerating –inflation rate of unemployment » (rata de șomaj care nu duce la o accelerare a inflației). Nivelul său diferă în timp și spațiu. Estimările efectuate arată că în perioada de stabilitate și șomaj redus a anilor 1950 și 1960 rata naturală a șomajului se situa la cca. 2%, în timp ce, odată cu creșterea șomajului și instabilității economiei din anii 1970 – 1980, ea a ajuns la 5 – 6% și chiar la 8% spre finele acestei perioade.

În aceste condiții, **ocuparea deplină a forței de muncă** nu mai coincide cu rata zero a șomajului curent, ci este luată în considerare **rata reală a șomajului**, determinată prin scăderea ratei naturale a șomajului din rata curentă a șomajului. Dacă rata curentă a șomajului este mai mică decât NAIRU, există o **situație de supraocupare a forței de muncă**. Forțele cererii vor exercita presiuni asupra salariilor, determinându-le să crească mai repede decât productivitatea și generând astfel tensiuni inflaționiste. Când rata curentă a șomajului este mai mare decât NAIRU există o **situație de subocupare a forței de muncă**, de șomaj real, când o cerere mai mică de forță de muncă față de oferta existentă face ca salariile să crească mai lent decât productivitatea sau chiar să scadă. Doar atunci când rata curentă a șomajului este egală cu NAIRU se poate spune că există o **situație de ocupare**

deplină a forței de muncă, un echilibru pe piața muncii, când nu se mai exercită presiuni asupra salariilor nici în sus și nici în jos. Deci, în situația de ocupare deplină a forței de muncă există doar șomaj fricțional și șomaj structural.

Când nu există ocupare deplină înseamnă că apar și alte forme de șomaj. O astfel de altă formă este legată de evoluția ciclică a economiei, de ciclul economic cu fazele sale ascendente și descendente. Când economia se află în recesiune, cererea globală se diminuează, activitatea economică se reduce, nivelul produsului intern brut real sau venitului național creat devine inferior produsului intern brut sau venitului național **potențial** (care s-ar fi obținut în condițiile utilizării depline a tuturor resurselor productive disponibile), iar șomajul crește cu mult peste ceea ce reprezintă șomaj fricțional sau structural.

Acest șomaj datorat faptului că cererea globală este insuficientă pentru a absorbi oferta potențială se numește **șomaj ciclic** (sau șomaj datorat insuficienței cererii). Ca urmare a insuficienței cererii, producția reală devine mai mică decât producția potențială, înregistrându-se un decalaj recesionist. Nivelul șomajului ciclic poate fi determinat ca diferență între numărul de persoane care ar putea fi angajate în condițiile venitului național potențial și numărul de persoane angajate curent. Când șomajul ciclic este zero, tot șomajul existent este fricțional și / sau structural, numit în literatura economică și **șomaj de echilibru**. Relația negativă între rata șomajului și nivelul producției poartă numele de legea lui Okun, după numele lui Arthur Okun, care a identificat-o la începutul anilor 1960. Cu ajutorul ei se poate urmări evoluția șomajului pe parcursul ciclului economic. Conform acestei “legi”, o scădere cu circa două procente a PIB-ului efectiv, real, în raport cu PIB-ul potențial, are drept efect o creștere a ratei șomajului cu un procent sau, altfel exprimat, unui procent de decalaj PIB îi corespunde o rată a șomajului de 0,5 procente.

O versiune modernă a legii lui Okun poate fi redată prin relația:

$$\text{Rata șomajului} = \text{Rata naturală a șomajului} - (0,5 \times \text{Decalajul PIB}),$$
 unde decalajul PIB este egal cu PIB real – PIB potențial

Dacă, de exemplu, rata naturală a șomajului ar fi de 5,2 %, iar PIB-ul creat în economie reprezintă doar 98 % din outputul potențial, decalajul PIB-ului ar fi de -2 %. Într-un asemenea caz, prin legea lui Okun s-ar putea prezice

o rată a șomajului de $5,2\% - 0,5 \times (-2) = 6,2 \%$

Trebuie menționat că acest coeficient 0,5 procent din legea lui Okun este doar o estimare, pe baza unor realități de la un moment dat. El se poate modifica, dar rămâne, oricum, subunitar, deoarece creșterea într-o anumită proporție a producției nu este însoțită de o diminuare în aceeași măsură a șomajului. Angajatorii pot mări producția fără a crea noi locuri de muncă, ci folosind mai deplin factorii de producție disponibili sau solicitând angajaților existenți acceptarea prelungirii timpului de muncă pentru a răspunde creșterii cantității cerute pe piață¹⁰.

Astăzi, în condițiile crizei globale care se manifestă și printr-o comprimare vizibilă a cererii, se folosește și noțiunea de **șomaj tehnic**, pentru a desemna situația în care angajații își încetează lucrul pentru o perioadă determinată, din cauza lipsei de comenzi, fiind remunerați cu o anumită cotă procentuală din salariul obținut anterior.

Majoritatea încercărilor de a explica șomajul ciclic vizează maniera în care se determină mărimea salariilor și se iau deciziile de angajare. În conformitate cu concepția neoclasică a echilibrului pe piețe concurențiale, atunci când cererea de muncă se reduce ca efect al intrării economiei în recesiune, menținerea echilibrului s-ar putea realiza prin diminuarea prețului, adică a salariilor. În realitate însă, nivelul salariilor nu se schimbă de fiecare dată când se modifică cererea sau oferta de muncă. Schimbarea prețurilor și salariilor ca răspuns la fiecare modificare minoră a cererii ar fi o activitate costisitoare și care consumă

¹⁰ Paul Krugman, Robin Wells, *Economics*, Worth Publishers, New-York, 2006, p. 779

timp. De aceea, firmele consideră că este mai avantajos să-și mențină listele de prețuri (meniul) pe o perioadă mai îndelungată. Acționând pe piețe cu concurență imperfectă, în condițiile menținerii neschimbate a prețurilor, firmele își reglează situația financiară prin modificarea volumului producției și numărului de salariați. Consecința unui astfel de comportament colectiv al firmelor constă în faptul că producția și ocuparea vor reacționa la modificări ale cererii agregate. În plus, rigiditatea salariilor nominale este determinată și de faptul că nivelul lor este stabilit prin contractele de muncă pe perioade de timp mai îndelungate, de un an și chiar mai mult. În aceste condiții orice șoc al cererii poate genera creșteri ale șomajului.

Relațiile între patroni și salariați sunt pe termen lung, iar salariile sunt mai puțin sensibile la fluctuațiile curente ale activității economice.

Reducerea șomajului

Având în vedere consecințele nefaste, atât pentru fiecare individ cât și pentru societate în ansamblul său, reducerea șomajului este o preocupare majoră a guvernelor dar și o grijă esențială a celor mai mulți oameni, pentru care găsirea unui loc de muncă sau menținerea celui existent reprezintă un motiv de stres cotidian.

Șomajul este, în ultimă instanță, un eșec răsunător al pieței, deși cauzele sale sunt multiple și greu imputabile unuia sau altuia dintre factori. De aceea remediarea lui implică intervenția inevitabilă a guvernului. Soluția cea mai evidentă, pornind de la cauza profundă a șomajului, constă în **stimularea cererii agregate** prin intermediul politicii economice. Numeroase sunt mijloacele realizării acestui obiectiv și, în primul rând, stimularea investițiilor. Atât a investițiilor private, prin măsuri de politică fiscală sau monetară, cât și a investițiilor publice. Sprijinirea cererii agregate poate fi realizată și prin încurajarea consumului, la fel, atât al celui privat, cât și al celui public, guvernamental. Creșterea exporturilor ar fi și ea o locomotivă de relansare a activităților economice generatoare de noi locuri de muncă. Marja de acțiune pe asemenea direcții este însă limitată de o serie de constrângeri bugetare și de potențialul economiei naționale. Dacă nivelul activității economice, al venitului național de echilibru, este apropiat de nivelul venitului național potențial, o amplificare a vieții economice ar determina pericolul derapajului inflaționist.

În acest caz apare **dilema inflație-șomaj**, care a constituit și rămâne încă o problemă preocupantă pentru economiști și arhitecții politicilor publice. Pornind de la constatarea făcută de economistul britanic de origine neozelandeză A.W. Phillips, pe baza cercetării unor ample serii de date din perioada 1861-1957, că există o relație inversă între rata inflației și rata șomajului, în esență, dilema se rezumă la întrebarea: ne propunem să obținem pace socială reducând șomajul prin acceptarea inflației, fie ea chiar și la o rată acceptabilă, sau apărăm stabilitatea prețurilor, reducem inflația, prin acceptarea costului social, economic și chiar politic al unui șomaj mai ridicat ? Există păreri, întemeiate într-o oarecare măsură pe o idee a lui J.M. Keynes, mai ales în condițiile actualei crize de proporții nemaicunoscute după al doilea război mondial, că printr-o emisiune suplimentară de monedă, care ar putea duce la o inflație controlabilă, s-ar putea da acel impuls de care are nevoie economia pentru a-și reporni motoarele pe calea unei creșteri economice creatoare de noi locuri de muncă, reducându-se astfel șomajul. Altfel spus, mai bine acceptăm inflația pentru a scăpa de șomaj sau pentru a-l diminua. Pe termen scurt s-ar putea să constatăm că acest raționament este corect. Pe termen mediu însă numeroase țări care au încercat această metodă s-au ales și inflație și cu șomaj. În varianta sa originală, Phillips constatarea relația de dependență inversă între rata șomajului și rata de creștere a salariilor nominale, dar în economia postbelică salariile nominale au dobândit o rigiditate majoră la orice tendință de reducere. Mai ales în condițiile economiei românești, caracterizate printr-un scăzut nivel al eficienței economice și printr-o inflație mai

ridicată decât în restul statelor U.E., calea reducerii șomajului este o creștere economică însoțită concomitent de crearea de noi locuri de muncă și de ridicarea eficienței folosirii muncii, pe fondul continuării eforturilor de diminuare a inflației până la o rată apropiată de media zonei euro, de peste două ori mai mică.

Pe termen lung, având în vedere ponderea ridicată a șomajului structural, o cale importantă de creștere a ocupării și de evitare a creșterii șomajului este **o implicare mai profundă a sistemului educațional în asigurarea unei pregătiri mai adecvate a tinerei generații** la noile exigențe ale unei economii dinamice, care să mărească mobilitatea forței de muncă și să dea pe piața muncii o ofertă de muncă apropiată structural de cererea de muncă.

O altă cale posibilă de reducere a șomajului vizează **modificarea politicii de protecție socială** printr-un accent mai mare pus pe măsurile active, de recalificare a șomerilor și de sprijinire a lor pentru o reîntoarcere mai rapidă pe piața forței de muncă. Aceasta presupune și o reformă a sistemului de ajutoare, astfel încât indemnizația de șomaj să nu reducă motivația șomerului de a căuta urgent un nou loc de muncă.

Cercetând cauzele perpetuării și amplificării șomajului, constatând că printre ele se numără și rigiditatea salariilor nominale sau reale, a altor condiții impuse prin negocieri cu sindicate puternice sau chiar prin lege, se ajunge la concluzia că este necesară și **o reformă a piețelor forței de muncă**. O astfel de reformă, greu de înfăptuit deoarece atentează la privilegiile unor parteneri sociali importanți, ar avea ca obiect o mai mare fluidizare a pieței muncii, înlăturarea unor rigidități astfel încât capacitatea de adaptare la șocuri să fie mai promptă. Într-un asemenea context intervine conceptul de *flexicuritate*, care definește o situație de compromis între flexibilitate și securitate a muncii, fiind introdus prin Cartea verde (Green Paper) publicată de Comisia Europeană în noiembrie 1986, privind modernizarea legislației muncii pentru a face față provocărilor secolului XXI, legate de răspunsul la dilema europeană a menținerii și creșterii competitivității întreprinderilor fără a sacrifica modelul social european.

Oricum, având în vedere gradul încă scăzut de acoperire a nevoilor oamenilor, marile discrepanțe de venit, de standard de viață, potențialul enorm al factorului uman, încă insuficient folosit, la nivelul fiecărui stat, dar și la scară internațională, se urmărește nu numai o reducere cât mai mult posibilă a șomajului, ci și o creștere a gradului de participare a populației la forța de muncă. În acest sens Consiliul European de la Lisabona din anul 2000 a stabilit ca obiectiv global al politicilor economice și de ocupare a forței de muncă din Uniunea Europeană aducerea ratei ocupării la un nivel cât mai apropiat de 70% până în anul 2010, pentru ocuparea feminină pragul fiind stabilit la 60% (în 2008, pentru UE 27 aceste niveluri erau de 65,8 %, respectiv, 58,9 %, criza din următoarea perioadă compromițând realizarea acestor obiective). Aceasta însemna că între 2002 și 2010 în UE ar fi fost necesară crearea a 15 milioane noi locuri de muncă, în condițiile în care în primul deceniu al noului mileniu numărul persoanelor active a mai crescut cu peste 10 milioane. În vederea realizării acestui obiectiv, Consiliul European de la Barcelona recomanda ca statele membre să înlăture barierele din calea participării femeilor pe piața muncii, degrevându-le în primul rând de grija creșterii copiilor. Pentru aceasta, până în 2010 se prevedea crearea unor structuri de îngrijire pentru cel puțin 90% din copii având între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie și pentru cel puțin 33% din copii mai mici de trei ani.

Încheierea primului deceniu al mileniului trei în condițiile vitregi ale unei crize economice de o amploare nemaicunoscută în perioada postbelică, în cursul căreia s-au anihilat efectele aplicării politicilor publice circumscrise Strategiei de la Lisabona, a determinat Comisia Europeană să adopte în martie 2010 *“O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”*, denumită ***Europa 2020***, dintre ale cărei cinci obiective măsurabile pe prim plan se situează **ocuparea forței de muncă**.

Rezumat

1. Șomajul ca ofertă excedentară de forță de muncă este dezechilibrul macroeconomic cu cele mai nocive efecte asupra individului (deteriorarea condiției lui materiale, familiale, psihice, deziluzia neputinței încadrării într-o activitate utilă care înseamnă o gravă deteriorare a înseși condiției lui umane) dar și asupra întregii economii (pierderea de bunuri și servicii care ar fi putut fi produse dar sunt pierdute pentru totdeauna).

2. Printre caracteristicile șomajului se înscriu : oscilează de la o țară la alta, afectează într-o proporție mai mare lucrătorii necalificați, tinerii și femeile ; are un caracter preponderent involuntar ;

3. Șomajul îmbracă numeroase forme, în funcție de diferite criterii (vârstă, sex, nivel de instruire, etnie, rasă etc.), dar cele mai importante sunt șomajul fricțional, structural și ciclic.

4. Șomajul fricțional și cel structural reprezintă șomajul normal, natural, de echilibru, căruia îi corespunde o rată naturală a șomajului, denumită NAIRU, la care se poate asigura un venit național la un nivel apropiat de venitul național potențial.

5. Situația de ocupare deplină, de supraocupare sau de subocupare a forței de muncă se determină luând în considerare nivelul NAIRU. Când rata șomajului curent este inferioară ratei naturale a șomajului există o situație de supraocupare a forței de muncă și se înregistrează tensiuni inflaționiste, în situația inversă există o situație de subocupare care generează decalaj recesionist, iar atunci când rata șomajului curent este egală cu NAIRU, avem de-a face cu o situație de ocupare deplină a forței de muncă.

6. Șomajul ciclic sau șomajul datorat insuficienței cererii apare când economia se află în recesiune, iar cererea globală este insuficientă pentru a absorbi oferta potențială. Majoritatea încercărilor de a explica acest tip de șomaj au în vedere rigiditățile de pe piața muncii și în special rigiditățile salariilor. Relația dintre rata șomajului și evoluția producției este pusă în evidență de legea lui Okun.

7. Reducerea șomajului presupune intervenția guvernului prin măsuri de politică economică prin care să se realizeze stimularea cererii agregate, prin modificarea politicii de protecție socială în favoarea politicilor active și prin reforma piețelor forței de muncă.

8. Problema ocupării forței de muncă este o prioritate și pentru structurile Uniunii Europene, care îi acordă o importanță cuvenită în Strategia Europa 2020 și în alte măsuri de orientare a politicilor publice ale statelor membre