

## CONSIDERAȚII PRIVIND ADAPTABILITATEA ANTREPRENORILOR ȘI PERSONALULUI DIN ECONOMIA ROMÂNESCĂ

**Alunica MORARIU, I. BOSTAN,  
A. BURCIU, Elena HLACIUC**

“Stefan cel Mare” University of Suceava  
e-mail: aurelb@seap.usv.ro, elenah@seap.usv.ro,  
morariua@seap.usv.ro, ibostan@seap.usv.ro

*Improving the adaptability of workforce aims over both the employees' interest and also of the employers, so that the work recruiting has to be accomplished on advantageous and competitive conditions for both sides, having positive effects over the economical and social life, generally. Establishing the labor market was a very actively process. The legislation regarding the individual labor contracts, the collective labor contracts, the general framework for the activities between the social partners, the labor management, the syndicates' activity, the employers' associations and of the tripartite dialogue bodies was covered. A system of social protection of employees and of protection the employer's interests was carried out, such as: assuring the minimal gross income on country level, maximizing the number of work hours, minimizing the resting time, the individual and collective dismissals, the right of employer for organizing the activity, the right of employers of applying disciplinary measures to the employees. Within this context, on our demarche we have in view many aspects of the adaptability for entrepreneurs and personnel over the Romanian economy.*

**Keywords:** *The economy of labor, workers, training of personnel, education, managers.*

În România politica angajatorilor în domeniul dezvoltării resurselor umane este determinată de o serie de factori și condiții cum ar fi: nivelul performanței și capacitatea de investiții, poziția pe piața muncii, mărimea companiei, domeniul de activitate, stabilitatea personalului și motivarea lui etc.

Astăzi, investiția în dezvoltarea forței umane este considerată mai mult o investiție scumpă decât lucrativă. Există de asemenea discrepanțe în privința strategiilor manageriale și administrative. Programele de formare profesională par a fi mai accesibile muncitorilor din întreprinderile restructurate, aceștia având ca țel atingerea de noi competențe.

Angajatorii explică tendința din politica de formare profesională de a se adresa în principal managerilor sau persoanelor cu poziții manageriale și cu sarcini importante în companie prin existența unei supra-oferte de forță de muncă cu grad redus de calificare.

Comaniile românești investesc în medie doar 0,5 - 1% din buget pentru formarea continuă a personalului, cifra cea mai redusă dintre țările candidate, recnt stabilindu-se că România deține ultimul loc în ceea ce privește cheltuielile totale pe angajat destinate formării profesionale continue.

## **1. PRELIMINARIILE LEGATE DE ORGANIZAREA MUNCII**

Urmărind îmbunătățirea Codului Muncii, s-au înregistrat progrese în domeniu ocupării cu timp parțial, a muncii pe durată determinată și a programelor atipice de muncă (munca în schimburi sau munca de noapte), cu impact direct asupra creșterii ratei de ocupare.

Analiza asupra organizării muncii presupune o apropiere de problemele privind natura și distribuirea sarcinilor, a responsabilităților, libertatea de mișcare a muncitorilor și controlul asupra performanței în muncă și a organizării.

Statisticile pentru România privind activitățile repetitive și plictisitoare arată că 49% dintre lucrători execută munci repetitive folosindu-și brațele în majoritatea sau pe toată durata timpului de lucru. Diferențele dintre țări sunt semnificative în ceea ce privește acest indicator, variind de la 13% pentru Slovenia la 47% pentru Ungaria. Prin comparație, indicatorul este de 28 % pentru cele 12 țări nou aderate și 31 % pentru UE-15.

În privința autonomiei și controlului la locul de muncă, indicatorul privind controlul asupra pauzelor de muncă, concediilor anuale și orelor de muncă, 46% dintre muncitorii din noilor state member (10) nu au libertatea de a-și alege perioada de concediu anual sau zilele libere, comparativ cu 57% în UE-15, indicatorul pentru România plasându-se la valoarea de 55%.

Indicatorii referitori la intensitatea muncii și la pauze și întreruperi ale orelor de lucru variază mult între Statele Membre UE și țările candidate. În România, indicatorul privind ritmul de muncă se menține la o valoare scăzută, 53%, față de 69% în UE-15 și 58% indicatorul mediu pentru NSM-10, fapt ce reflectă tendința economiilor țărilor candidate de a se axa mai mult pe sectorul de servicii.

Privind formarea profesională și specializarea la locul de muncă, valorile indicatorului de oportunități de formare profesională variază, în mare, de la 12% în România și 19% în Bulgaria la 31% media în UE.

În România, indicatorul care reflectă numărul angajaților incluși în programe de formare profesională în ultimele 12 luni, se situează la 17% comparativ cu 34% (media UE-15).

În general, categoriile ocupaționale cele mai calificate sunt cele mai des supuse specializării. Cele mai active sectoare în domeniul formării profesionale sunt intermedierea financiară și sectoarele de transport și comunicații. Diferențele în formare profesională pentru femei și bărbați nu sunt semnificative.

De regulă, angajații cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată participă mai frecvent la specializări decât angajații temporari. În România media timpului de specializare la locul de muncă a fost de 3,7h /persoană, mai mică decât media în UE-15 (4,4h /persoană).

## **2. ACCESUL LA FORMARE PROFESIONALĂ A LUCRĂTRILOR ȘI PERSOANELOR AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ**

În pregătirea pentru participarea la Strategia Europeană de Ocupare, România a elaborat o serie de politici referitoare la adaptabilitatea muncitorilor pe piața muncii.

Astfel în Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare a Forței de Muncă (JAP), semnat în noiembrie 2002, au fost identificate o serie de provocări ale politicilor de ocupare în România, cu accent pe nevoia de a mări accesul la programe de educație tip „a doua șansă” în liceu și universitate, în special pentru populația rurală; îmbunătățirea accesului la formarea profesională și la programe de dezvoltare vocațională, atât pentru cei angajați, cât și pentru șomeri; diversificarea măsurilor active de ocupare pentru a facilita, testa și impune schimbările pe piața muncii; asigurarea Serviciului Public de Ocupare cu suficient personal pentru a fi în măsură să ofere asistență imediată celor care caută un loc de muncă conform noilor reglementări referitoare la ocupare; asigurarea de oportunități egale; promovarea unui rol mai activ al partenerilor sociali, în special prin dialog bilateral.

Programele de tipul „a doua șansă” includ învățământ cu frecvență redusă și fără frecvență. Nu există limitări privind vârsta elevilor, și în acest fel permit continuarea studiilor pentru toate persoanele care nu și-au finalizat educația și care nu au absolvit vreun nivel de educație.

Creșterea accesului angajaților la formare profesională reprezintă una din provocările identificate ale JAP pentru politicile de ocupare în România. Participarea personalului la formarea profesională, mai ales a celor cu nivel scăzut de calificare este foarte redusă. Cadrul legal și instituțional care reglează activitatea de formare profesională la nivelul întreprinderii este acum în vigoare, dar fără impact semnificativ asupra ratei de participare la formarea profesională. Rata de participare la formarea profesională în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, este de 1,1 % în România, fiind astfel cea mai redusă din Europa.

Principala barieră în calea accesului la formare profesională în România este costul formării profesionale, întreprinderile cu profituri mici și muncitorii nepermițându-și plata cursurilor de formare profesională, decât dacă acestea sunt absolut necesare.

Veniturile mici ale angajaților și angajatorilor au crescut cererea pentru cursuri de scurtă durată pentru primul nivel de calificare, cu o durată minimă de trei luni. În prezent oferta pentru formarea profesională continuă este concentrată pe cursurile de calificare pentru nivelul doi, cu o durată minimă de șase luni, care sunt mai scumpe, și, din această cauză, greu accesibile pentru potențialii participanți.

## **3. ANTREPRENORIATUL**

În România, întreprinderile mici și mijlocii reprezintă 99% din totalul companiilor. Acestea contribuie la crearea de noi locuri de muncă și la creșterea ratei de angajare. Ținând cont de rolul important pe care acestea îl au în crearea de

noi locuri de muncă și la creșterea ratei de angajare, strategia Guvernului României pentru 2004-2008 privitoare la dezvoltarea IMM-urilor a anticipat și stabilit, ca unul din obiectivele sale prioritare, crearea a 760.000 locuri de muncă pentru susținerea pe termen lung a dezvoltării sectorului IMM-urilor.

Susținerea sectorului IMM-urilor reprezintă soluția optimă pentru contracararea efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale restructurării industriale, capabilă să genereze alternativele economice și sociale care să îmbunătățească starea economică a categoriilor sociale mai puțin avantajate.

În consecință, acțiunile specifice sunt centrate pe construirea cadrului instituțional, legislativ și financiar de încurajare a dezvoltării IMM-urilor, inițiativelor private și investițiilor, prin: crearea mediului favorabil de afaceri pentru a organiza și dezvolta IMM-urile; pentru a dezvolta IMM-urile în sectoarele productiv și servicii; pentru a ușura accesul la finanțare; pentru a intensifica accesul pe piețele externe și pentru a promova cultura antreprenorială.

## CONCLUZII

Referindu-ne la educație și formare profesională inițială în sprijinul dezvoltării aptitudinilor manageriale și de antreprenariat, susținem că educația inițială și training-ul au o mare importanță pentru a oferi absolvenților competențele necesare. Reforma IPT, văzută ca un proces coerent și continuu este un exemplu bun pentru importanța dată de nevoia de îmbunătățire și cooperare cu antreprenorii și patronii și să se adreseze nevoilor de pregătire și educație individuală.

Noua curriculum IPT a introdus câteva inovații centrate pe dezvoltarea metodologiei de predare bazate pe student și pe oferte educaționale adaptate. Apoi, fiind axată pe competențe și pe sistemul de credite transferabile adaptate, creează premisele pentru o mai bună adaptabilitate a nevoilor educaționale existente pe piața muncii și pentru promovarea antreprenariatului.

Educația antreprenorială este parte din competențele orizontale și este reflectată în toate activitățile de dezvoltare ale curriculumului, fiind, de asemenea, parte a curriculumului. Ținem să remarcăm, însă, că în cazul învățământului superior, educația antreprenorială este mai puțin coerentă și sistematică prin comparație cu educația preuniversitară și cu experiențele și practicile celorlalte State Membre UE.

Acestea au creat deja catedre pentru antreprenariat (Belgia), programe de masterat în antreprenariat (Danemarca), dar și centre pentru dezvoltare antreprenorială (Marea Britanie).

## BIBLIOGRAFIE

1. Ion Ignat, Ion Pohoacă, Gh.Luțac, *Economie politică*, Editura Economică, București, 2002
2. Ion Ignat (et al), *Economie politică*, Editura Porto Franco, Galați, 1992.
3. \*\*\* Codul Muncii - Legea nr. 53/2003.
4. \*\*\* Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (2007-2013), Guvernul României, București, 2006.
5. \*\*\* Sondaj de opinie privind pregătirea profesională vocațională continuă, INCSMDPS – 2004.