



**UNIVERSITATEA „ȘTEFAN CEL MARE”, SUCEAVA
FACULTATEA DE ISTORIE ȘI GEOGRAFIE
DEPARTAMENTUL DE ȘTIINȚE UMANE ȘI SOCIAL-POLITICE**

Asistența socială a șomerilor

- Suport de curs și seminar –

**Lector univ. dr. Carmen Marcela
Ciornei**

Curs 1-2. Noțiuni generale despre piața muncii în condițiile economiei de piață. Șomajul ca fenomen economic și social.

Din ansamblul factorilor de producție, individul cu forța sa de muncă ocupă cel mai important loc. De aici, necesitatea folosirii depline și eficiente a acestei resurse.

Ocuparea forței de muncă în activitățile economico - sociale de piață reflectă modul cum funcționează piața muncii, într-o economie de piață, la un moment dat. Raportul dintre cererea și oferta de forță de muncă determină cele două stări opuse ale pieței muncii - ocuparea forței de muncă și șomajul. Deși creșterea economică reprezintă obiectivul economic principal al unei națiuni, atunci când economia intră în recesiune, șomajul devine o sursă de îngrijorare. Problematika ocupării și șomajului constituie o latură importantă a echilibrului macroeconomic și o componentă indispensabilă a politicilor macroeconomice și sociale. Șomajul, indiferent de cauzele ce îl determină și formele pe care le manifestă, este perceput ca un fenomen negativ cu implicații profunde în întreg sistemul economic și social.

Șomajul este un fenomen deosebit de complex a cărui geneză a făcut obiectul unor ample cercetări încă din secolul XIX-lea.

Dacă în legătură cu existența șomajului nu există nici un dubiu, definirea și măsurarea acestuia formează obiectul unor ample controverse. Părerile și opiniile exprimate cu privire la șomaj au variat în timp, deoarece și șomajul a acoperit realități specifice foarte diferite.

Pentru un economist, șomajul reprezintă o subutilizare a resurselor. Indivizii apti de muncă și care doresc să lucreze la nivelul existent al salariilor într-o economie nu sunt utilizați în mod productiv. Pentru cei aflați în stare de șomaj și pentru familiile acestora, șomajul reprezintă o perioadă de greutate și de schimbări în modul de viață.

În termenii pieței muncii, *șomajul* reprezintă excedentul ofertei față de cererea de muncă. *Șomerii* formează suprapopulația relativă pentru că reprezintă un surplus de forță de muncă în raport cu numărul persoanelor angajate.

Dacă o persoană este în șomaj o perioadă mai mare de timp, aceasta nu va fi capabilă să-și finanțeze cheltuielile curente și va fi nevoită să - și reducă nivelul de trai atât diminuându-și consumul cât și prin modificarea obiceiurilor de cumpărare.

Șomajul nu afectează doar starea materială a individului, ci și respectul de sine cu ample efecte de natură psihologică, multe din familiile afectate de șomaj cedează sub presiunea acestui fenomen.

Fiecare grup de angajați este afectat distinct de șomaj. *Pentru tineri*, a avea o slujbă este o precondiție pentru dezvoltarea aptitudinilor de muncă, fie despre valori mult mai generale precum punctualitatea și responsabilitatea. Această categorie de angajați dacă sunt șomeri o perioadă mai îndelungată de timp sunt predispuși la alienare față de societate, ceea ce îi poate conduce la atitudini antisociale.

Pentru lucrătorii între două vârste și cei bătrâni, pierderea locului de muncă generează probleme diferite. Chiar dacă există reglementări clare ce interzic discriminarea în funcție de vârstă, angajatorii ezită să angajeze persoane în vârstă datorită riscului acestora de a se îmbolnăvi sau de a deveni incapabili să mai muncească. Chiar dacă șomerii în vârstă reușesc să-și găsească de lucru, aceste locuri de muncă vor fi însoțite de regulă de un nivel mai redus al salariilor și de un statut inferior față de locurile de muncă anterioare, astfel încât aptitudinile acestora vor fi subutilizate.

Dincolo de pierderile în plan personal, șomajul ridică probleme și la nivelul comunității.

Dacă persoanele din mediul rural/urban ajung în șomaj - ca urmare a închiderii unor firme sau ca urmare a deciziei acestora de a se muta în alte zone - toți ceilalți locuitori vor avea de suferit, deoarece suma veniturilor care circulă în acea comunitate și care permit realizarea achizițiilor, de la automobile la locuințe va fi mai mică. Deoarece un număr tot mai mare de șomeri înseamnă mai puține persoane care plătesc taxe și impozite, calitatea serviciilor oferite de școli, biblioteci, parcuri publice, poliție va fi serios afectată.

Cu toate că fenomenul șomaj și-a făcut simțită prezența încă de la începuturile capitalismului (sec. al XIX - lea), înțelegerea cauzelor formelor de manifestare și a efectelor pe care acesta le presupune a fost posibilă odată cu apariția teoriei macroeconomice moderne.

Șomajul este un concept care s-a conturat la începutul secolului XX. Inițial, desemna inactivitatea proprie zilelor de sărbătoare sau nelucrătoare; englezii vorbeau despre „out of work”. Treptat, a dobândit sensul de încetare a activității, adică „unemployment”.

O înrăutățire a activității economice determină creșterea șomajului.

De exemplu: *Șomajul ridicat din anii 1930 a fost cel care a dus la apariția unei discipline cunoscute acum drept macroeconomie. În timpul mării crize din anii 1930, șomajul a crescut la aproape 20% din forța de muncă. Deși în anii 1950 și 1960 era constant foarte scăzut, în anii 1980 și 1990 a reapărut șomajul ridicat. Soluția pe care au găsit-o economiștii pentru șomaj în anii 1930 a fost ca guvernele să-și crească cheltuielile sau să reducă impozitele.*

Analiza cauzelor și a potențialilor soluții ale șomajului este de maximă actualitate pe agenda de azi a macroeconomiei iar fenomenul șomaj a captat din ce în ce mai mult atenția lumii economice, aceasta conștientizând că ocuparea forței de muncă este o problemă de natură economică și destul de complexă. Importanța noțiunii de ocupare poate fi motivată tocmai prin raportarea la termenul contrar (acela de neocupare), dat fiind că neutilizarea forței de muncă înseamnă, după cum știm, nu atât un element în plus pentru raportări statistice, cât mai ales costuri sociale suplimentare.

Gradul de ocupare într-o economie, nivelul subocupării și cel al șomajului țin seama de multiple împrejurări, dintre care menționăm doar câteva:

- Economie este determinată de un sistem propriu de organizare (pe care și ea îl influențează la rândul său), dispunând - la un anumit moment dat de timp - de un număr limitat de locuri de muncă (este vorba, de fapt, de conceptul de *cerere de muncă*, necorelat cu *oferta* existentă în domeniu);

- Societatea a fost și va rămâne, probabil, stratificată, de aici decurgând o chestiune controversată: eterogenitatea veniturilor, care, evident, influențează negativ și totodată definitiv gradul de ocupare;

- Piața forței de muncă presupune anumite premise, care, dacă nu sunt respectate, provoacă multiple disfuncționalități în întreaga activitate economică: transparența în privința informației (acces la lucru, diverse condiții de angajare, oportunități), raționalitatea; mobilitatea forței de muncă;

- Există și factori care determină în mod direct mărimea șomajului: creșterea populației, progresul tehnic, sistemul de învățământ, nivelul cultural etc.

În cadrul unei economii datorită imposibilității folosirii în totalitate a forței de muncă disponibile avem de-a face cu fenomenul ocupării incomplete (subocupare), caracteristic situațiilor în care oferta depășește cererea pieței, fenomen ce determină apariția dezechilibrului macroeconomic - șomajul.

J.M. Keynes sublinia faptul ca orice politică macroeconomică de succes trebuie să cuprindă în mod necesar măsuri și instrumente statale, în vederea folosirii cât mai depline a forței de muncă. Aceasta, întrucât economiile în sine nu mai garantau, în virtutea mecanismelor spontane autoreglatoare, ocuparea deplină a forței de muncă și din acel moment, șomajul devenea, alături de inflație, o stare de dezechilibru nedorită dar permanentă a economie contemporane, făcând obiectul de studiu și cercetare al majorității teoriilor macroeconomice emise.

Trebuie precizat că nu există un mod unitar de a defini conceptul de șomaj (sau șomer) și, ca atare, există uneori deosebiri între numărul șomerilor din aceeași țară și perioadă, în funcție

de modul de definire al acestora.

În general, fenomenul șomaj este definit în literatura economică, ca fiind o stare negativă a economiei, concretizată într-un dezechilibru structural și funcțional al pieței muncii, prin care oferta de forță de muncă este mai mare decât cererea de forță de muncă din partea agenților economici.

Cea mai cunoscută și mai larg utilizată definiție a șomajului este cea adoptată de *Biroul Internațional al Muncii* – organizație din sistemul Națiunilor Unite – care elaborează statistici și analize pe problemele muncii și, potrivit căreia, este șomer oricine are mai mult de 15 ani și îndeplinește concomitent următoarele condiții:

- este apt de muncă;
- nu are loc de muncă;
- este disponibil pentru o muncă salariată;
- caută un loc de muncă.

În România, legea nr.76/2002 stabilește că este considerat șomer persoana care este în vârstă de minimum 16 ani, nu are venituri sau nu realizează venituri mai mici decât indemnizația de șomaj, este disponibilă pentru muncă și este înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare.

În rândul șomerilor se cuprind persoanele care și-au pierdut locul de muncă, care nu găsesc un loc de muncă adecvat propriilor cerințe.

În termenii pieței muncii, *șomajul este un fenomen macroeconomic, opus ocupării, reprezentând un surplus de populație activă față de aceea care poate fi angajată în condiții de rentabilitate, impuse de piață.*

Deoarece fenomenul de șomaj este greu de definit teoria economică folosește o serie de instrumente și noțiuni ajutătoare, o importanță deosebită având structura populației.

Cererea de muncă (oferta de locuri de muncă) reprezintă ansamblul numărului de ore de muncă și, corespunzător, a personalului de o calificare și pregătire adecvate necesare pentru realizarea tuturor bunurilor și serviciilor de care are nevoie societatea la un moment dat, în condițiile date de organizare și de dotare tehnică a producției. Cererea de muncă vine din partea agenților economici.

Oferta de muncă (cererea de locuri de muncă), reprezintă numărul total de ore de muncă sau a locurilor de muncă care, pot fi ocupate la un moment dat de populația activă a unei țări. Oferta de muncă vine din partea individului, persoană fizică ce dorește să ocupe un loc de muncă disponibil la un anumit moment dat.

În termenii pieței forței de muncă, **șomajul este privit ca un fenomen macroeconomic, opus ocupării, reprezentând un surplus de populație activă față de aceea care poate fi angajată în condiții de rentabilitate, impuse de piață.**

A șoma înseamnă a nu lucra în mod oficial, adică lipsa, pentru o anumită perioadă de timp, a unui loc de muncă, cu consemnarea acest fapt în evidența instituției specializate (în țara respectivă) cu problemele muncii și ocrotirii sociale.

Șomajul este un fenomen specific pieței muncii și este de natură exclusiv economică. Punctul de plecare îl formează omul și societatea, dar cererea de muncă nu este direct și exclusiv determinată de trebuințele acestora, ci și de cele ale activității economice.¹

Oferta de muncă este influențată de economie dar nu și determinată de aceasta. Aspectele demografice sunt cele mai importante pentru explicarea acestui fenomen. Omul nu poate trăi fără să producă, dar oferta de muncă poate fi mult mai mare sau mai mică în raport cu cererea de muncă pe care o generează economia.

Astfel se poate preciza că existența șomajului nu se datorează numai economiei; piața muncii fiind doar locul de întâlnire al tuturor factorilor ce dau expresie rezultantei negative care se constituie, prin interacțiunea lor, sub formă de șomaj.

Șomajul devine, astfel, rezultanta schimbărilor ce intervin în dinamica productivității, populației active și creșterii economice (PIB) care, la rândul lor, au alte determinări concrete:

- încetinirea creșterii PIB sub un anumit nivel sau scăderea acestuia, în condițiile în care ceilalți doi factori rămân constanți, generează șomaj sau, dacă există deja, îl extinde;

- dacă PIB evoluează în același fel, iar productivitatea și populația activă luate împreună scad mai mult decât PIB, nu se va forma șomaj, iar dacă acesta există, s-ar putea resorbi într-o anumită măsură;

¹

Năstase, Carmen, *Macroeconomie și politici macroeconomice*, Editura Universității Suceava, 2006, p. 112

- dacă la o evoluție a PIB cum este cea presupusă la punctul anterior productivitatea crește, șomajul se amplifică mai mult, iar dacă populația activă se va mări, șomajul va crește și mai mult;

- șomajul poate să apară sau să crească și când PIB crește, dacă populația activă și productivitatea luată împreună cresc sau evoluează una crescând, și alta scăzând de așa natură încât creșterea realizată o depășește pe cea a PIB.

Șomajul este generat de cauze care țin de următoarele criterii:

- de situația economică a utilizării forței de muncă;
- de statutul social al ofertanților de muncă.

Pentru aprofundarea cauzelor șomajului, trebuie luate în considerație următoarele procese:

- dinamica producției naționale;
- rata de creștere economică și modificarea sensului ei;
- progresul tehnico-științific;
- restructurările agenților economici;
- conjunctura internă și internațională.

Fiecare dintre aceste cauze au dat naștere la forme sau tipuri de șomaj.

Punctele de vedere și opiniile exprimate cu privire la șomaj au variat în timp pentru că și șomajul, noțiune generică, a acoperit, în timp, realități specifice foarte diferite.

Literatura economică face referire la noțiunea de *rată naturală a șomajului*, situație în care pe parcursul unei perioade de timp nivelul salariilor și cel al prețurilor dintr-o economie, sunt stabile și situate la un nivel acceptabil.

Ocuparea deplină reprezintă acel nivel al ocupării resurselor de muncă, care permite obținerea maximului de bunuri și servicii pentru acoperirea nevoilor oamenilor.

Ocuparea deplină nu înseamnă, însă, inexistența forței de muncă neocupate, ci ocuparea acesteia până la limita **șomajului natural**. Acest tip de șomaj este echivalent, de fapt, cu șomajul voluntar, care constă în numărul celor neocupați, ca urmare a propriilor decizii (sub diverse motivații) de a înceta să muncească.

Rata naturală a șomajului (Rns) este considerată "normalitate" atâta timp cât nivelul șomajului înregistrat la nivel de economie nu accelerează procesul inflaționist, aceasta situându-se în țările cu economie de piață între 3% și 5%.

Rata naturală a șomajului se apreciază printr-o ecuație care corelează rata inflației cu nivelul agregat al șomajului (considerând că rata inflației și cea a șomajului rămân stabile o anumită perioadă de timp).

În momentul de față, cel mai ridicat nivel al șomajului se întâlnește în țările slab dezvoltate.

Datorită faptului că șomajul este o permanență în toate țările, mai ales în contextul crizei financiare actuale ce capătă o amploare din ce în ce mai mare, mărimea și modificarea celor doi indicatori prezentați anterior (numărul șomerilor și rata șomajului), au și alte conotații decât cele prezentate deja.

În acest sens putem constata că existența șomajului nu exclude total și definitiv starea de ocupare deplină a forței de muncă.

Drept urmare, ocuparea deplină a forței de muncă este echivalentă cu un șomaj scăzut, reflectat printr-o rată naturală de câteva procente sau, altfel spus, înseamnă angajarea a circa 95% - 97% din populația activă disponibilă, diferența până la 100% fiind considerată a fi șomaj natural (normal). Dar ocuparea deplină este plasată de teoria economică sub unghiul relativității, deoarece nu este plauzibilă o suprapunere perfectă a voinței, gusturilor, posibilităților și aptitudinilor indivizilor cu cerințele economiei, în plină mișcare și transformare.

Subocuparea forței de muncă se consideră a fi la limitele unei rate ale șomajului de 3%.

Din moment ce ocuparea deplină implică un șomaj peste un anumit nivel considerat minim, scăderea șomajului sub acest nivel caracterizează o situație *de supraocupare* a forței de muncă. Un asemenea nivel al ocupării echivalează cu o rată a șomajului de aproximativ 1%. La acest nivel al șomajului, mâna de lucru devine extrem de rară și costul acesteia pentru angajatori tinde să crească mult mai repede decât creșterea productivității muncii.²

² Ciobanu, Gh., coordonator, *Macroeconomie*, Editura Imprimeria Ardealul, Cluj - Napoca, 2006, p.234

Seminar 1. Șomaj și criză economică. Aplicații¹.

Curs 3-4. Evoluția șomajului în România post-comunistă³. Șomajul în rândul tinerilor⁴.

Aflată în fața adoptării unei strategii de tranziție la economia cu piață concurențială și ținând seama de experiența țărilor avansate economic, România, ca și alte țări din Europa de Est, urmărește problematica șomajului din perspectivă metodologică multiplă.

Astfel, geneza șomajului se explică pornind de la situația în care șomajul și subocuparea coexistă cu potențialul economic, cu capacitățile de producție nefolosite sau parțial folosite, într-un context de recesiune economică profundă, ceea ce face ca venitul național să fie mai mic decât i-ar permite productivitatea muncii.

Trebuie să avem în vedere și efectul distructiv pe care îl pot avea dobânzile asupra ocupării și a investițiilor. Menținerea unor rate ridicate ale dobânzilor secătuieste economia atât de posibilitățile viitoare de dezvoltare, cât și de posibilitățile de ocupare. Desigur, apare mult mai avantajos pentru un individ să încaseze cu regularitate o dobândă ridicată, fără un efort deosebit, comparativ cu efectuarea unei investiții pentru care trebuie să muncească mult și să-și asume un risc. În condiții actuale, ale unui ritm alert în domeniul înnoirilor tehnice și tehnologice, menținerea unor rate înalte ale dobânzilor echivalează practic cu compromiterea capitalului fizic existent prin blocarea procesului investițional, care accentuează șomajul.

Un alt aspect ce se impune a fi luat în calcul pentru înțelegerea genezei și manifestării șomajului în România privește problema salariilor. Uneori, specialiștii consideră că rigiditatea salariului în privința scăderii constituie un element de blocare a pieței muncii, de impulsioneare a sporirii șomajului. Unii susțin că mărirea necontrolată a salariilor și a costurilor salariale de astăzi ar da dimensiunea șomajului de mâine.

Pe termen scurt, însă, temperarea creșterii salariilor nu are efecte semnificative asupra ocupării, șomajului și inflației. Cu toate că salariul și costul salarial continuă să fie analizate din unghiul rolului lor ca principal mecanism de reglare a cererii și ofertei de muncă, șomajul tinde să se autonomizeze, să se îndepărteze de evoluția salariilor.

Salariile ar urma să scadă foarte mult pentru a avea efect favorabil asupra ocupării și diminuării șomajului. În realitate, însă, în anumite perioade se constată că salariile nominale cresc împreună cu șomajul de mari proporții și de durată, ca și cu inflația galopantă, sfidând teoria economică.

³ https://mpr.ub.uni-muenchen.de/25239/3/Unemployment_in_Romania.pdf

⁴ <https://www.consilium.europa.eu/ro/policies/youth-employment/>

Flexibilitatea pieței muncii își poate pune, așadar, în valoare valențele, numai în corelație cu alte mecanisme de relansare și stimulare a creșterii economice într-un mediu economic neinflaționist. Aceasta este cu atât mai importantă, cu cât în prezent se constată că flexibilitatea salariată este tot mai mult o modalitate prin care se transferă asupra salariilor influențele negative în evoluția cifrei de afaceri, precum și în evoluția costurilor la diverse unități economice.

Un alt aspect relevant pentru aprecierea genezei și manifestării șomajului în România se referă la faptul că eliberarea forței de muncă din motive de re tehnologizare în diferite ramuri și unități economice s-a accentuat, în timp ce crearea de locuri de muncă a stagnat din cauza nesiguranței economice și a lentei restructurări a economiei. Ameliorarea acestei stări presupune o serie de acțiuni majore ca: înfăptuirea fermă a unei strategii științifice, realiste și coerente privind dezvoltarea economiei naționale și a ramurilor ei; realizarea pe coordonatele eficienței economico-sociale a privatizării, restructurării și modernizării unităților economice; ameliorarea formării profesionale performante, în acord cu exigențele reconversiei forței de muncă; dezvoltarea capacității manageriale începând de la nivelul microeconomic, până la cel macroeconomic; corelarea organică a efortului național cu asistența financiară externă; elaborarea și realizarea în practică a unui nou model de ocupare și utilizare a forței de muncă, întemeiat pe competență, eficiență, performanță etc.

Din examinarea principalelor aspecte ale genezei șomajului pot fi desprinse câteva trăsături semnificative. Asemenea trăsături le putem sistematiza astfel:

► Creșterea însemnată a numărului șomerilor pe întregul parcurs al tranziției la economia cu piață concurențială; rata șomajului se mișcă în jur de 10% pe ansamblul economiei. Prognosele în acest sens trebuie să se realizeze cu prudență, întrucât, pe lângă factorii presupuși a avea o influență pozitivă (evoluția sectorului privat, amplificarea serviciilor etc.), se prefigurează factori cu influență negativă (ritmul lent al restructurării economice, aplicarea anevoioasă a legii falimentului etc.).

► Existența în structura șomajului a unui număr important de muncitori, îndeosebi cei care au lucrat în unități economice energointensive.

► Șomajul afectează puternic tinerii și femeile. Șomerii tineri provin mai ales din mediul urban, având o pregătire liceală sau profesională. Cauzele care generează șomajul în rândul tinerilor sunt: penuria locurilor de muncă pentru tinerii care intră pentru prima dată pe piața muncii; neconcordanța structurii cererii cu cea a ofertei de forță de muncă; preferința patronatelor pentru angajarea unor persoane cu experiență în activitate; disponibilizarea cu prioritate a tinerilor

lucrători etc. Ponderea mare a femeilor în rândul șomerilor are ca principală cauză persistența unei mentalități învechite privind rolul femeii în societate, mentalitate care se manifestă atât la angajare, cât și la disponibilizarea personalului.

► Tendința de creștere a șomajului de lungă durată. Aceasta se explică mai ales prin perioada mare a recesiunii în cadrul ciclului economic.

► Alimentarea șomajului prin procese de natură economică și social-culturală. Procesele economice țin prioritar de: declinul economiei, inconsecvența aplicării reformei economice, lipsa de capital etc., iar procesele social-culturale privesc mai ales: mobilitatea relativ redusă a muncii din motive sociale restrictive, neconcordanța dintre opțiunile profesionale ale celor care caută de lucru și cerințele vieții social-economice, amplificarea tendințelor de specializare a unor grupuri socioprofesionale etc.

Asemenea trăsături ale șomajului trebuie puse în relație cu funcționalitatea pieței muncii și urmărite, diferențiat, în toate formele de șomaj existente în țara noastră.

Principalele forme ale șomajului sunt: șomajul conjunctural, șomajul structural, șomajul tehnologic. Asemenea forme au caracter general, așa cum am arătat anterior, dar se particularizează la noi în funcție de condițiile concrete.

Șomajul conjunctural este acela care se formează din pricina diminuării activității economice în condițiile recesiunii specifice tranziției la economia cu piață concurențială, în țara noastră. El are un caracter involuntar, fiind determinat de insuficiența cererii agregate, implicit, a cererii de muncă.

Șomajul conjunctural se autoîntreține, deoarece sporirea salariilor sub presiunea inflației, fără acoperire în creșterea productivității, duce la scăderea volumului vânzărilor. Astfel, firmele care nu pot face față salariilor își diminuează activitatea și încep să disponibilizeze personalul.

Șomajul structural este acela care se formează pe baza modificărilor ce se petrec în structura activităților economico-sociale. El se corelează cu interacțiunea dintre schimbarea consumului și noile tehnologii, astfel că apare ca șomaj involuntar. O asemenea interacțiune provoacă o diminuare puternică a gradului de ocupare în anumite ramuri sau sectoare și o lipsă de forță de muncă în alte câteva domenii.

Șomajul structural demonstrează existența unei evidente neconcordanțe între structura cererii și ofertei de forță de muncă, sub aspect demografic, educațional-profesional și ocupațional. Acest

șomaj se particularizează prin faptul că este efectul, îndeosebi, al restructurării economiei, în primul rând a industriei, prin deplasarea de la industria energointensivă, la industria producătoare de bunuri materiale și servicii de consum.

Dimensiunile șomajului structural sunt mari din cauza existenței în perioada anterioară a unei structuri economice anormale, neperformante, incapabilă să valorifice resursele economice.

Șomajul tehnologic este șomajul determinat de înlocuirea tehnologiilor vechi și reorganizarea întreprinderilor. Întrucât în România procesele de re tehnologizare și restructurare înregistrează un ritm lent, șomajul tehnologic are proporții mai reduse. Dar întârzierea acestor procese are efect pe termen lung, deoarece amână momentul reducerii locurilor de muncă slab eficiente și cel al sporirii puterii de concurență a unităților economice.

În afara acestor forme principale de șomaj, mai există în țara noastră și alte forme mai puțin cuprinzătoare, cum ar fi: șomajul sezonier, șomajul deghizat etc.

Indiferent de formele sub care se manifestă, șomajul are consecințe multiple, atât pentru individ, cât și pentru economia și societatea românească în ansamblu.

Consecințele economico-sociale multiple, asemănătoare în general cu cele care au fost arătate anterior, se îmbină organic cu costul social al șomajului și afectează puternic esența, proporțiile, ritmul și eficiența dezvoltării economiei românești pe termen lung.

Treptat, mulți specialiști au ajuns să susțină teza potrivit căreia șomajul existent în ultimele decenii din țările dezvoltate este mai ales șomajul voluntar, negând astfel șomajul involuntar care este, de fapt, singurul ce trebuie să fie obiect pentru politicile economice

Seminar 2. Șomajul și comunitățile locale. Șomajul și pregătirea profesională inadecvată.
Aplicații.

Curs 5-6. Șomajul la nivelul grupurilor vulnerabile⁵. Șomaj și sărăcieⁱⁱ.

Șomajul are o legătură direct și nemijlocită cu ceea ce înseamnă pierderea resurselor și a mijloacelor de trai. Șomajul se află în legătură directă cu sărăcia și afectează preponderant grupurile vulnerabile (persoane din zone marginalizate, persoane cu un grad scăzut de școlarizare, femei, persoane de etnie roma, persoane cu dizabilități, etc.)

Activarea sistemului de protecție socială este imperios necesar.

Sociologul Elena Zamfir definea rolul sistemului de protecție socială ca fiind acela de a susține persoanele, grupurile sau comunitățile „aflate în situație de dificultate și care nu pot să desfășoare prin resurse proprii o viață la standarde minime considerate a fi normale” (coord. Zamfir, 1999, p.233).

Există două tipuri de mijloace prin care se realizează protecția socială și anume: • Beneficiile sociale financiare și • Serviciile sociale. Serviciile sociale sunt împărțite în trei mari categorii: învățământ, sănătate și asistență socială. Beneficiile sociale sunt clasificate în beneficii sociale contribuții și beneficii sociale non-contribuții iar cele non-contribuții sunt acordate persoanelor aflate în nevoie fără ca acestea să aibă obligația vreunei contribuții anterioare. Beneficiile sociale contribuții vin să înlocuiască veniturile proprii obținute în urma desfășurării unei activități, în condițiile în care acest lucru nu mai este posibil din diferite motive precum: vârsta, îmbolnăvirea, pierderea locului de muncă. Beneficiile sociale contribuții sau beneficiile de asigurări sociale iau forma pensiilor, ajutorului de boală și a ajutorului de șomaj. Ele poartă denumirea de beneficii sociale contribuții deoarece sunt acordate cu stricta condiție a unei cotizări anterioare la un cont al asigurărilor sociale în perioada activă a vieții.

În România, până în anul 1989 se vorbea de o politică de folosire integrală a forței de muncă, șomajul fiind considerat ca un efect al sistemului capitalist (Zamfir, 1999). Din această cauză se considera că toți membrii societății trebuie să fie încadrați în muncă, deoarece sistemul socialist poate oferi locuri de muncă tuturor. Se admiteau unele excepții referitoare la femeile care își îngrijeau copiii. Treptat, însă, ritmul extinderii industriale a scăzut, nevoia de forță de muncă de asemenea, motiv pentru care în ultimii ani a apărut șomajul mascat sub forma unor scheme de personal supradimensionate sau chiar șomajul efectiv, nerecunoscut însă și deci lipsit de măsurile de protecție socială necesare într-o atare situație, asigurările de șomaj. În 1990, Postolache făcea

⁵ <https://www.mmanpis.ro/wp-content/uploads/2020/07/Studiu-privind-analiza-relatiei-dintre-rata-somajului-si-ponderea-beneficiarilor-de-aj.social.pdf>

referiri la costurile tranziției la economia de piață amintind următoarele: "...abandonarea unor capacități productive, sistarea unor lucrări de investiții, șomaj, creșteri de prețuri" (Postolache, 1990, p.12). Apariția șomajului era costul cel mai vizibil deși concedierile în această perioadă n-au fost masive și s-a produs într-o oarecare măsură o compensare prin crearea unor noi locuri de muncă și prin scăderea vârstei de pensionare, care după 1989, a reprezentat un "substitut pentru ajutorul de șomaj" (Zamfir, 1990). Cu toate acestea, problemele de protecție socială nu făceau obiectul unor discuții consistente deși dezvoltarea unor elemente ale sistemului de protecție socială, în condițiile economiei de piață, era considerată o prioritate de către Guvern. Referitor la elaborarea unei noi legislații și la dezvoltarea de noi instituții în domeniul social, putem remarca faptul că sistemul de protecție al șomerilor a început să se contureze încă din 1990, odată cu înființarea Fondului de ajutor de șomaj, ulterior, în ianuarie 1991, adoptându-se în Parlament Legea ajutorului de șomaj.

Dintre cauzele șomajului, Stegăroiu, (1993), amintește: • Schimbările majore (tranziția) • Strategii și tactici aberante în dezvoltarea socio-economică • Specificul conjunctural Primele două categorii de cauze provoacă șomaj structural, care se întâlnește cu diferite frecvențe în dezvoltarea socio-economică a fiecărei țări. Ultima categorie determină apariția șomajului situațional care are o natură dominant discriminatorie și va fi cu atât mai frecvent cu cât societatea existentă se va distanța mai pregnant de o societate deschisă. Clasificarea, în funcție de natura și cauzele șomajului: 1. Șomaj conjunctural, generat de reducerea volumului activității economice a întreprinderilor ca urmare a deteriorării conjuncturii economice interne și/sau internaționale, a variațiilor conjuncturale ale cererii și ofertei de bunuri și servicii, care provoacă o reducere a necesarului de forță de muncă. 2. Șomajul fricțional se circumscrie perioadei necesare în mod normal pentru a găsi un alt loc de muncă. Este probabil cea mai răspândită formă de șomaj care poate apare chiar și în condiția ocupării depline a forței de muncă. Șomajul fricțional apare deoarece piața muncii este inerent dinamică, datorită imperfecțiunii fluxului de informații și deoarece trebuie să treacă un timp până când șomerii și firmele ce oferă slujbe vacante să se găsească unii pe alții. Chiar dacă dimensiunea forței de muncă ar fi constantă, în fiecare perioadă sunt noi intrări pe piața muncii, în timp ce alți angajați sau șomeri părăsesc forța de muncă. Unii oameni își vor părăsi locul de muncă în căutarea altuia, mai bun. Mai mult decât atât, fluctuațiile aleatoare ale cererii de bunuri și servicii la nivelul firmelor determină unele firme să facă concedieri de personal, în timp ce altele fac noi angajări. 3. Șomajul structural (șomaj de neadaptare) este consecința unui dezechilibru între structurile ocupațional-profesionale, teritoriale, demografice ale ofertei forței de muncă și ale cererii. Aceste neconcordanțe pot apare datorită: structurii sectoriale și teritoriale a economiei, progresului tehnologic, structurii sistemului

educațional etc. În perioadele de restructurări esențiale ale unei economii, cum sunt cele ale tranziției de la economia centralizată la economia de piață, șomajul structural reprezintă principala formă de șomaj. Șomajul structural apare atunci când schimbări importante în cererea de muncă determină o nepotrivire între calitățile și competențele profesionale ale muncitorilor, cerute și oferite pe piața muncii.

Modele ale statelor bunăstării și șomajului Autorul de referință pentru tipologia statelor bunăstării este considerat Gosta Espin Andersen (1990), care consideră că există trei mari categorii: statul liberal, cel conservator și cel social-democrat. Modelul liberal este reprezentat de către Statele Unite ale Americii. Acest model presupune că statul nu intervine în crearea de locuri de muncă, mecanismul cererii și al ofertei fiind cel care reglează piața muncii. Aici se pune accent pe măsurile pasive în domeniul șomajului, în mod special pe plata ajutorului de șomaj. Măsurile active sunt fragmentate și ne semnificative. Cu toate acestea în SUA s-au creat, în anii '90, multe locuri de muncă. Acest model presupune o flexibilitate ridicată a pieței muncii. S-au creat locuri de muncă mai prost plătite dar care, în raport cu ajutorul de șomaj, sunt mai avantajoase. Modelul social-democrat este caracteristic Suediei, unde sunt cel mai dezvoltate din țările OECD, măsurile active de combatere a șomajului. Suedia este recunoscută pentru nivelul scăzut al ratei șomajului. Acest fapt se datorează cheltuielilor bugetare mari pe care le face acest stat pentru recalificarea forței de muncă și crearea de locuri de muncă. Statul este cel care intervine masiv pe piața muncii pentru realizarea echilibrului dintre cerere și ofertă. Modelul conservator este specific mai degrabă Germaniei, unde se combină măsurile pasive cu cele active de combatere a șomajului. Maniera în care se păstrează echilibrul dintre cele două componente reprezintă politica concretă a fiecărui land în parte. Un loc deosebit îl are aici pregătirea vocațională prin care se încearcă pregătirea de forță de muncă în conformitate cu cerințele pieței (Cace, 1997, p.227-288).

Seminar 3. Șomajul în rândul populației române. Implicațiile șomajului asupra personalității.
Discuții pe marginea materialului <https://www.asistnordvest.ro/wp-content/uploads/2020/02/Manual-bune-practici-pentru-integrarea-grupurilor-vulnerabile.pdf>

Curs 7-8. Implicații ale șomajului asupra sănătății. Programe de asistență socială a șomerilor la nivelul Uniunii Europeneⁱⁱⁱ.

Societatea românească se confruntă cu schimbări, lente sau rapide, într-o mare varietate de compartimente, cum ar fi: proprietatea, mijloacele de muncă, modul și stilul de viață etc. Deoarece, în trecut, aceste schimbări se produceau relativ lent, ele nu erau puternic resimțite de-a lungul unei generații. Secolul XX, respectiv cea de-a doua jumătate a acestuia, a fost caracterizat de o accelerare a acestor schimbări, în mare parte datorate dezvoltării industriei, astfel încât efectele pozitive, dar și cele negative ale acestora au fost resimțite mult mai puternic. Aceste efecte negative ale trecerii de la o economie centralizată la una de piață sunt definite în literatura de specialitate ca fiind costuri sociale. Costurile sociale ale tranziției la economia de piață sunt amplificate de schimbările impuse de integrarea în Uniunea Europeană, din perspectiva integrării și pregătirii forței de muncă; trebuie să se alinieze cerințelor impuse de modificările tehnologice rapide, precum și de calificările cerute de economiile statelor membre, pentru o bună mobilitate a forței de muncă în interiorul Uniunii. (A. Mihăilescu, 2005), considera că “studiul naturii, structurii și repartiției costurilor sociale în interiorul societății românești se află încă la început, fiind necesară adâncirea problematicii.”⁶

Așa cum aminteam anterior, consecințele defavorabile ale acestor schimbări, precum și măsurile pe care le ia, la un moment dat, societatea pentru atenuarea lor, au fost sintetizate în sintagma costurilor sociale. Conceptul a primit, de-a lungul timpului, din partea diferitor autori, diverse definiții mai mult sau mai puțin complete. Astfel, academicianul N. N. Constantinescu considera următoarele: costurile sociale se referă la ceea ce populația trebuie să suporte pentru ca țara să treacă la economia de piață. Această definiție scoate în evidență cu precădere deteriorarea veniturilor și scăderea puterii de cumpărare ale unei importante părți a populației. În volumul “Economie politică”, coord. prof. dr. N. Dobrotă, 2000, considera costurile sociale ca fiind costuri ale reformei, ce pot fi sintetizate în contribuția populației, în renunțările pe care aceasta trebuie să le accepte în vederea clădirii unei economii de piață eficiente. Definițiile mai sus citate converg spre ideea că aceste costuri sociale afectează negativ condițiile materiale de trai. O definiție cuprinzătoare apare în Dicționarul de sociologie, sub coordonarea prof. dr. Cătălin Zamfir și Lazăr Vlăsceanu în 2000, care au surprins, în definirea conceptului de cost social, pe de-

⁶ Albrecht, K., (2016) Stress and the manager. Making it work for you, Ed. Touchstone, New York, p. 141.

o parte resursele economice și non-economice cheltuite pentru realizarea unei activități sociale precum și efectele negative rezultate din activitatea socială. Aceasta înseamnă că o definiție completă trebuie să cuprindă atât deteriorările care au loc la nivelul condițiilor materiale și spirituale ale unei părți din populație precum și efortul, cu precădere financiar, făcut de către stat pentru a limita, pe cât posibil, aceste deteriorări. Poenaru și Molnar definesc dimensiunile costurilor sociale cu ajutorul a două mari categorii de analize, și anume: cele referitoare la modificările negative sau nedorite ce se înregistrează în condițiile de existență ale oamenilor în raport cu evoluțiile firești sau cu un standard de referință și cele care privesc costurile necesare combaterii efectelor negative ale dezvoltării în plan social sau asociate promovării unor politici ce urmăresc realizarea unor obiective sociale precise. Mihăilescu (2005), considera că aceste costuri sociale pot fi structurate pe trei categorii, și anume: costuri obiective, care decurg din desfășurarea propriu-zisă a fenomenelor și proceselor și care sunt inevitabile, costuri produse de erori în cadrul politicii economice și financiare, precum și de slăbiciunile legislative, și costuri rezultate din repartitia veniturilor între diferitele categorii de populație din cadrul societății.

Aceste costuri sociale sunt foarte ușor de observat într-o economie de tranziție precum cea a țării noastre, în care fenomene precum inflația și șomajul s-au manifestat și se manifestă cu intensitate, afectând o mare parte din populație. Sociologul Elena Zamfir definea rolul sistemului de protecție socială ca fiind acela de a susține persoanele, grupurile sau comunitățile aflate în situație de dificultate și care nu pot să desfășoare prin resurse proprii o viață la standarde minime considerate a fi normale.⁷ Există două tipuri de mijloace prin care se realizează protecția socială și anume: Beneficiile sociale financiare și Serviciile sociale. Serviciile sociale sunt împărțite în trei mari categorii: învățământ, sănătate și asistență socială. Beneficiile sociale sunt clasificate în: beneficii sociale contribuitorii și beneficii sociale non-contribuitorii. Cele non-contribuitorii sunt acordate persoanelor aflate în nevoie fără ca acestea să aibă obligația vreunei contribuții anterioare. Beneficiile sociale contribuitorii vin să înlocuiască veniturile proprii obținute în urma desfășurării unei activități, în condițiile în care acest lucru nu mai este posibil din diferite motive precum: vârsta, îmbolnăvirea sau pierderea locului de muncă. Beneficiile sociale contribuitorii sau beneficiile de asigurări sociale iau forma pensiilor, ajutorului de boală și a ajutorului de șomaj. Ele poartă denumirea de beneficii sociale contribuitorii deoarece

⁷ Alexandrescu, L., C. (2017) Stresul psihic, în Revista Română de Sănătate Mintală, Liga Română de Sănătate Mintală, Rd. Tipored SRL, București, p. 108.

sunt acordate cu stricta condiție a unei cotizări anterioare la un cont al asigurărilor sociale în perioada activă a vieții.

M. Bartley și J Ferrie, în lucrarea “Glossary: unemployment, job insecurity, and health”, au prezentat o definiție care să reflecte realitatea din majoritatea țărilor Europei, referitoare la beneficiile de șomaj de tip contributiv, și anume: acestea reprezintă tipul de beneficii din asigurarea socială care depind de contribuțiile făcute pe parcursul perioadei active. Ele sunt accesibile doar persoanelor care au contribuit cu o anumită sumă de bani în perioada cât au fost angajați și se acordă pentru o perioadă limitată de timp. Se observă că definiția dată corespunde celei adoptate de țara noastră. Șomajul, ca și cost social al trecerii la o economie de piață, are profunde efecte în ceea ce privește nivelul de trai al celor care și-au pierdut locul de muncă, datorită scăderii dramatice a veniturilor, în timp ce societatea face efortul de a plăti ajutorul de șomaj, timp de 9 luni, și alocația de sprijin, timp de 18 luni. Potrivit legii 1/1998, respectiv legea 76/2009 și 107/2011 care aduce unele modificări și completări, ajutorul de șomaj reprezintă drepturile bănești convenite persoanei ce îndeplinește condițiile pentru a avea calitatea de șomer. Legea 1/1998 acorda aceste drepturi pe o perioadă de 270 de zile de la intrarea în șomaj în timp ce legea 76/2009 aduce ca noutate o durată de plată diferențiată, de 6 luni, 9 luni sau 12 luni în funcție de stagiul de cotizare. Modificarea suferită de L 74/2009, apărută în OU 144/2012, este aceea că indemnizația de șomaj nu mai este o sumă fixă reprezentând 75% din salariul de bază minim brut pe țară, ci o sumă acordată în mod diferențiat în funcție de stagiul de cotizare. Legea 107/2011 introduce o nouă măsură de stimulare a reîncadrării în muncă adică aceea a plății a 30% din alocația de șomaj convenită chiar dacă persoana s-a reangajat, dacă aceasta se face în perioada legală în care persoana ar beneficia de ajutor de șomaj.⁸

Conform datelor prezentate de Mihăilescu, la nivelul țării noastre în perioada 1998-2004, raportul dintre ajutorul mediu de șomaj și venitul salarial mediu net a variat între 42,9% și 19,6%. Cea mai gravă situație s-a înregistrat în anul 2000, când puterea de cumpărare a ajutorului de șomaj a fost de doar 47% față de anul 1998 – aceasta a fost calculată raportând indicele ajutorului de șomaj la indicele de creștere a prețurilor.

Până în anul 1989 se vorbea de o politică de folosire integrală a forței de muncă, șomajul fiind considerat un efect al sistemului capitalist. Din această cauză, se considera că toți membrii societății trebuie să fie încadrați în muncă, deoarece sistemul socialist poate oferi locuri de muncă tuturor. Se admiteau unele excepții referitoare la femeile care își

⁸ Alexandrescu, L., C. (2017) Stresul și bolile psihosomatice, în Revista Română de Sănătate Mintală, Liga Română de Sănătate Mintală, Rd. Tipored SRL, București, p. 117

îngrijeau copiii. Treptat, însă, ritmul extinderii industriale a scăzut, nevoia de forță de muncă scăzând de asemenea, motiv pentru care în ultimii ani a apărut șomajul mascat sub forma unor scheme de personal supradimensionate sau chiar șomajul efectiv, nerecunoscut însă și deci, lipsit de măsurile de protecție socială necesare într-o atare situație, asigurările de șomaj.

(Postolache,1990) făcea referiri la costurile tranziției la economia de piață, spunând de: abandonarea unor capacități productive, sistarea unor lucrări de investiții, șomaj și creșteri de prețuri. Apariția șomajului reprezintă cea mai vizibilă consecință, deși concedierile din această perioadă nu au fost foarte mari. S-a produs într-o oarecare măsură o compensare prin crearea unor noi locuri de muncă și prin scăderea vârstei de pensionare, care după 1989, a însemnat o înlocuire pentru ajutorul de șomaj. Cu toate acestea, problemele de protecție socială nu făceau obiectul unor discuții consistente, deși dezvoltarea unor elemente ale sistemului de protecție socială, în condițiile economiei de piață, era considerată o prioritate de către Guvern. Referitor la elaborarea unei noi legislații și la dezvoltarea de noi instituții în domeniul social, putem remarca faptul că sistemul de protecție al șomerilor a început să se contureze încă din 1990, odată cu înființarea Fondului de ajutor de șomaj, ulterior, în ianuarie 1998, adoptându-se în Parlament legea ajutorului de șomaj. Conform Legii 1/1998, republicată în urma adăugirilor aduse prin Legea 86/1999, erau considerați șomeri persoanele apte de muncă, ce nu pot fi încadrate în muncă din cauza lipsei unui loc de muncă ce să corespundă pregătirii acestora. Ulterior, a fost publicată Legea 76/2009, care stipulează că șomer este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții: este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare; starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci; nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât indemnizația de șomaj care i s-ar cuveni; potrivit legii este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă i s-ar găsit un loc de muncă; este înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege.⁹

Ordonanța de urgență 144/2005 aduce o modificare acestui articol de lege considerând că șomer este persoana care îndeplinește cumulativ primele patru condiții prevăzute în Legea 76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, următoarea condiție, ca persoana să fie înregistrată la Agenția Națională

pentru Ocuparea Forței de muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege fiind înlăturată. Persoana în căutarea unui loc de muncă este aceea care este înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, pentru a fi sprijinită în căutarea unui loc de muncă. OUG nr. 144/2005 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă redefinește astfel persoana în căutarea unui loc de muncă ca fiind: persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii. Astfel, OUG nr. 144/2005 face diferența între noțiunea de șomer și cea de șomer înregistrat. Șomerul înregistrat este persoana care îndeplinește cumulativ condițiile pentru a fi șomer și se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii, pentru obținerea unui loc de muncă.

În accepțiunea modernă, ocuparea deplină a forței de muncă nu se mai referă la dispariția totală a șomajului, ea fiind compatibilă cu șomajul voluntar și tranzitoriu ce cuprinde persoanele care din diferite motive nu doresc să se angajeze, ca de exemplu: așteaptă un loc de muncă mai potrivit cu pregătirea și aspirațiile personale. Din această perspectivă, statul bunăstării este acela care asigură ocuparea deplină a forței de muncă, adică reglementarea economiei de piață într-un mod care să mențină un grad înalt și stabil de ocupare a forței de muncă. Din moment ce ocuparea deplină a forței de muncă ar corespunde unui nivel minim de șomaj, putem considera, pe de-o parte, că scăderea lui sub acest nivel ar însemna o supraocupare a forței de muncă, iar pe de altă parte, că nivelul actual al șomajului corespunde unuia superior ratei sale naturale. (Fretwell și Jackman, 2001) amintesc de faptul că un anumit grad de șomaj înseamnă o caracteristică inevitabilă a unei economii de piață liberă și că, prin urmare, obiectivul politicii din Europa Centrală și de Est nu mai poate fi prevenirea, așa cum fusese în perioada comunistă, a oricărei forme de șomaj. Prin urmare, pentru a se realiza o economie în tranziție, principalul obiectiv trebuie să-l constituie creșterea moderată a șomajului și, mai apoi, menținerea lui la un nivel rezonabil de scăzut.

Prin fluctuația forței de muncă, (Prunea,1988) considera că, vorbim despre o relație între individ și unitatea în care lucrează, relație portretizată prin părăsirea job-ului în vederea încadrării într-o altă unitate. Acesta adaugă că aceste fluctuații s-ar fi datorat interacțiunii

contradictorii dintre organizație și indivizii cuprinși în ea, și nu din cauza unei relații care se desfășoară după principiile asimetriei: un element are întotdeauna o poziție dominantă, iar celălalt una dominată. Disonanțele care pot să apară între cele două elemente ale relației s-ar datoră, în opinia autorului, unor factori precum poziția specifică a forței de muncă față de o unitate productivă, ritmul de dezvoltare a capacităților de producție într-o perioadă dată și modul de echilibrare a solicitărilor producției cu exigențele și răspunsurile individului. În continuare, se face referire la o oarecare autonomie a individului față de unitatea economică, caracterul relativ al acesteia fiind dat de obligativitatea individului de a fi cuprins în procesul de producție, respectiv într-o activitate socială utilă. Sunt considerați doi factori ca fiind cei mai adesea incriminați în situațiile de părăsire a locului de muncă, și anume faptul că unii angajați nu reușesc să-și echilibreze acțiunile, trebuințele și nivelul de aspirații cu cerințele organizației și, cel de-al doilea factor, constituit din faptul că organizația nu este un sistem omogen sub aspect psiho-social, motiv pentru care pot apărea tensiuni, animozități între colegi, între subordonați și conducătorii colectivelor de muncă. În demersul său teoretic, Prunea consideră posibile doar două situații concrete în care se poate realiza părăsirea întreprinderii și anume forma reglementată a transferului sau cea spontană a demisiei. Citându-i pe Bogdan și Constantinescu (1970), Prunea consideră că fiind o poziție realistă în aprecierea fenomenului aceea conform căreia fluctuația, în anumite limite, este inevitabilă. Dintre cauzele șomajului, Stegăroiu (1993) amintește schimbările majore; strategii și tactici aberante în dezvoltarea socio-economică; specificul conjunctural. Primele două categorii de cauze provoacă șomaj structural, care se întâlnește cu diferite frecvențe în dezvoltarea socio-economică a fiecărei țări. Ultima categorie determină apariția șomajului situațional care are o natură dominant discriminatorie și va fi cu atât mai frecvent cu cât societatea existentă se va distanța mai pregnant de o societate deschisă. Evoluția pieței forței de muncă în țara noastră reprezintă un proces complex, desfășurat pe termen lung, pe tot parcursul trecerii acesteia spre o economie de piață. Reconstruirea sistemului economic al României depinde, consideră Vântu, într-o mare măsură de reacția populației. Argumentul oferit este acela că, populația afectată poate reacționa la trecerea de la o economie de comandă, unde riscurile pentru angajat erau minore, iar veniturile mici, la o economie de piață care presupune competiție, riscuri, dar și posibilitatea obținerii unor venituri ridicate. Pentru combaterea efectelor negative ale trecerii la o economie de piață, și aici ne referim la creșterea șomajului, Vântu (1994) vorbește despre nevoia unui extraordinar număr de schimbări atât la nivel economic, politic, educațional, legislativ și organizațional, dar, și la nivel informațional și al statisticilor care

sunt relevante în domeniu, ceea ce presupune o cât mai bună monitorizare a fenomenului.

10

Termenul de sănătate mentală este folosit adesea pentru starea de bine socială, emoțională și spirituală, consideră Lehtinen, Riikonen și Lahtinen, îngrijorător fiind faptul că există mărturii ale unei creșteri semnificative, în ultimii ani, a stresului la locul de muncă, aceasta fiind în legătură directă cu creșterea problemelor de sănătate mentală și a costurilor sănătății mentale. În aceeași direcție, European Council of Ministers a concluzionat următoarele: problemele determinate de stres și depresie au o importanță majoră și o contribuție semnificativă la apariția bolilor și pierderea calității vieții în Uniunea Europeană. La aceasta contribuie ceea ce Catalano sublinia ca fiind nesiguranța economică. El a scos în evidență un fenomen îngrijorător, general valabil, că numărul persoanelor care se declară a fi în nesiguranță economică în general, sau căroră le e teamă de faptul că unul dintre membrii familiei și-ar putea pierde locul de muncă în viitorul apropiat, a crescut foarte mult, fenomen constatat de autor pentru SUA.

Munca a fost mult timp considerată ca fiind o fațetă importantă a sănătății mentale și a dezvoltării identității, Jahoda considera că munca este cea care dă sens vieții prin consecințele ei latente. Dollard și Winefield, argumentând cu studii în domeniul muncii, consideră că pierderea locului de muncă duce la o deteriorare majoră a sentimentului de bine afectiv, reintegrarea ducând la o semnificativă îmbunătățire a nivelului sănătății mentale. Considerând că pledoaria pentru importanța studierii fenomenului șomajului și a impactului său asupra bunăstării indivizilor a fost suficientă, vom prezenta, în continuare principalele concluzii care s-au desprins în urma interpretării rezultatelor studiului de față. Analizând diferențele înregistrate, în cadrul studiului nostru, la cele două populații, de șomeri și de angajați, prima observație care se impune este aceea că nivelul mediu de stres este semnificativ mai ridicat în populația de șomeri, ceea ce ne îndreptățește să considerăm pierderea locului de muncă drept un factor important de stres, așa cum am anticipat deja. Observăm, în acest context, că vârsta este singura caracteristică demografică ce a avut un impact semnificativ în asupra nivelului stresului perceput.

Nu s-au înregistrat, din perspectiva anxietății constituționale, diferențe semnificative între șomeri și angajați, respectiv stresul resimțit nu poate fi pus pe seama acestui tip posibil de diferențe individuale. Corelația pozitivă semnificativă dintre stres și anxietatea constituțională și situațională pledează în favoarea considerării acestora ca fiind

¹⁰ Baffoe-Bonnie, J. (2013) Incidence and duration of unemployment spells implications on the wage differentials of part-time and full-time workers, în Contemporary Economic Policy, Huntington Beach, p. 154

elemente importante de luat în considerare în studiul stresului, deoarece acestea determină, în mare parte, tendința indivizilor de a percepe situațiile de viață ca fiind amenințătoare, cu atât mai mult când sunt noi și ambigue. În ceea ce privește optimismul și nivelul de autoapreciere pozitivă, considerate de noi ca fiind variabile individuale ce se constituie în resurse cu influență asupra eficienței ajustării la stres, nu s-au înregistrat diferențe semnificative decât în cazul autoaprecierii, între cele două loturi. Aceasta a constat în faptul că șomerii au raportat, în medie, un nivel mai scăzut al autoaprecierii pozitive în comparație cu angajații. Considerăm că această diferență poate fi explicată prin alterarea imaginii de sine din cauza pierderii locului de muncă. Cum nivelul stresului perceput s-a dovedit a fi sensibil la gradul de autoapreciere pozitivă înregistrat de indivizii ambelor populații, putem să ne explicăm, și prin aceasta, nivelul de stres mai ridicat al șomerilor.

Șomajul are impact, așa cum am anticipat, asupra autoaprecierii pozitive iar studiul de față a pus în evidență existența unor diferențe semnificative ale nivelului autoaprecierii în cadrul populațiilor studiate. În direcția sublinierii relației dintre autoapreciere și starea de confort psihic, Dollard și Winefield precizează că diferența semnificativă dintre indivizii cu loc de muncă față de cei fără o aduce, în fapt, satisfacția la locul de muncă. A fi satisfăcut de locul de muncă pe care îl ai presupune creșterea respectului de sine, pe când insatisfacția la locul de muncă este în detrimentul sănătății psihice și corespunde, într-o oarecare măsură, cu situația de a nu avea un loc de muncă, ce acționează negativ asupra autoaprecierii. Hartley a emis ipoteza că persoanelor cu studii superioare ce au avut funcții de conducere, nu le este afectată la fel de mult stima de sine în timpul șomajului și că înregistrează un nivel de stres și anxietate comparabile cu cele ale managerilor angajați. Respectiv, autorul conchide că aceștia au ajuns în timp să trăiască, la locul de muncă, diferite situații încărcate de stres, de presiune și deci, de aceea fac mai bine față stresului datorat șomajului. Adică, aceștia au dezvoltat cu succes, în timp, răspunsuri asertive la stres. Hartley a mai arătat și faptul că managerii pot avea, față de pierderea locului de muncă, o reacție pozitivă, în sensul că o percep mai frecvent ca pe o încercare, peste care, dacă trec cu bine, aceasta se transformă în progres, în timp ce ceilalți șomeri tind să aibă o atitudine mai degrabă pasivă. Autorul concluzionează însă, că nu există multe dovezi care să susțină ideea că managerii au mai degrabă o atitudine constructivă față de situația de șomer.

Din această perspectivă, rezultatele noastre arată că nivelul de stres nu corelează semnificativ cu gradul de școlarizare, în cazul lotului de șomeri, există însă o corelație pozitivă între nivelul de pregătire și cel al autoaprecierii pozitive. Precizăm că în studiu nu am luat în calcul funcția avută anterior de șomeri, ci doar nivelul de școlarizare și profesia.

Pentru ambele populații un nivel ridicat de stres perceput alterează autoaprecierea pozitivă. Nu s-au înregistrat diferențe în cazul afectelor negative raportate de către subiecții studiului în funcție de apartenența la una sau alta din populații. Au fost, în schimb, evidențiate diferențe semnificative din perspectiva afectelor pozitive, în sensul că angajații au raportat un nivel mai ridicat al acestora decât șomerii. De asemenea, angajații au raportat mai frecvent un grad mai ridicat de alertă, tensiune și oboseală, fapt ce poate fi pus pe seama rolului suplimentar de angajat și a tracasărilor datorate locului de muncă. Au raportat, în schimb, și un nivel mai ridicat al încrederii în sine care, consolidat cu cel al autoaprecierii pozitive, pledează în favoarea rolului sanogen al muncii. De remarcat faptul că afectele pozitive au corelat pozitiv, statistic semnificativ, cu un nivel scăzut al stresului perceput.

Locul controlului a reprezentat un alt element abordat în studiu, la nivelul căruia putem surprinde unele diferențe semnificative. A reieșit faptul că persoanele care și-au pierdut locul de muncă au, față de angajați, un loc al controlului mai degrabă extern, respectiv tind să-și explice evenimentele de viață atribuind cauze mai degrabă externe. Acest aspect se constituie într-un alt element de influență a șomajului asupra indivizilor, știut fiind faptul că trăirea unor experiențe traumatice, cu atât mai mult cu cât acestea sunt imprevizibile și/sau incontroleabile afectează modul în care se desfășoară atribuirea cauzelor, în sensul că astfel de experiențe deplasează spre exterior locul controlului. Pentru ambele populații studiate s-au pus în evidență corelații semnificative între un nivel ridicat de stres și externalitatea locului controlului.

Caracteristici ale șomajului în Europa Centrală și de Est

În timp, țările din fostul bloc socialist au introdus reforme concrete pe piața muncii, trecând de la cea tradițională care avea drept caracteristică garantarea locului de muncă, la o piață concurențială. Până în anii '90, statul era cel care crea locuri de muncă și garantând existența lor nu oferea ajutor de șomaj celor care rămâneau în afara pieței muncii.¹¹ Repartizarea obligatorie a absolvenților oricărei forme de învățământ era o manieră prin care statul își exercita controlul asupra pieței muncii, alături de acest aspect apărând și un strict control al migrării din mediul rural în cel urban. Ceea ce ofereau sistemele centralizate erau, așa cum arăta și Cace (1997) locurile de muncă garantate tuturor care puteau fi schimbate dacă persoanele considerau acest aspect avantajos. Cu toate acestea mobilitatea forței de muncă era mult mai redusă decât în țările din vest.

¹¹ Liem, R., Rayman, P. (2012) Health and Social Costs of Unemployment. Research and Policy Considerations, American Psychologist, American Psychological Association Inc, p. 102

Un alt aspect caracteristic acestei perioade este o rată a ocupării destul de mare, atât la bărbați cât și la femei, la acestea din urmă un rol important jucând egalitatea de șanse datorată accesului lor la învățământul și pregătirea profesională. Aspectele slabe majore au fost, printre altele, productivitatea scăzută a muncii, abordarea deficitară a șomajului, concentrarea excesivă spre dezvoltarea industriei și agriculturii, limitarea migrației pe plan internațional. Productivitatea scăzută a muncii s-a datorat în mare măsură tendinței de ocupare totală a forței de muncă. Referitor la șomaj, aspectul negativ este că acesta nefiind recunoscut, șomajul ascuns nu și-a găsit nici o rezolvare prin măsura de sprijin a ajutorului de șomaj. Accentul pus pe industria grea și agricultură a dus la neglijarea sectorului terțiar, al serviciilor, care ar fi putut constitui o sursă viabilă de locuri de muncă. De asemenea, locurile de muncă în alte țări erau greu accesibile, astfel încât surplusul de forță de muncă nu se putea orienta în această direcție. Anterior anului 1990 restricția venea dinspre statele Europei Centrale și de Est, ulterior, aceasta a fost impusă de statele potențial gazde. După 1989 s-a încercat o combinație între stat și piață în ceea ce privește piața muncii. În acest context întreprinderile nu erau obligate să concedieze excedentul de forță de muncă sau să declare faliment și a fost introdusă măsura șomajului tehnic. De asemenea, s-au dat întreprinderilor ineficiente numeroase subvenții de la stat. În anul 1998, 33% din fondurile publice de șomaj erau utilizate pentru susținerea șomajului tehnic, evoluția până în 2003 înscriindu-se în aceeași linie strategică. Un alt aspect negativ este faptul că nu a fost încurajat excedentul de populație activă să devină șomeri, în sensul că, spre exemplu, pentru rezolvarea acestui excedent de forțe de muncă au fost introduse programe de pensionare anticipată. Acestea au făcut să scadă puternic raportul dintre populația activă și cea inactivă, înregistrându-se, spre exemplu, în noiembrie 2002, un raport de dependență între pensionari și populația activă de 1 la 1,7.

După 1990, dintre organismele și instituțiile internaționale cu influență în domeniul politicilor sociale putem aminti Uniunea Europeană, Banca Mondială, Fondul Monetar Internațional și Organizația Internațională a Muncii. Aceste organisme internaționale au solicitat statelor cu economii în tranziție, inclusiv României, realizarea unei serii de măsuri ce să vizeze atât populația activă, cât și șomerii. Politicile antișomaj îmbracă trei forme principale: măsuri care privesc populația activă, măsuri care îi privesc direct pe șomeri, alte măsuri.¹² Măsurile care se referă la populația activă vizează pregătirea și calificarea forței de muncă și flexibilizarea pieței muncii, pe de-o parte și reducerea programului de muncă

¹² Mărgineanu, I. (2019) Intenții de viitor în domeniul asigurărilor sociale. Proiectul legii pensiilor și a altor drepturi sociale, în coord. Zamfir, C., Politici sociale în România, Ed. Expert, București, p. 105

și a duratei vieții active, pe de altă parte. Pe termen mediu și lung, însă, soluția optimă rămâne creșterea investițiilor și implicit crearea de locuri de muncă. În privința măsurilor care îi privesc direct pe șomeri, politicile sociale au cunoscut evoluții diferite în țările din zonă. Astfel, nivelul cheltuielilor publice sociale ca procent din PIB, se aflau în România la 16%, în Cehia de 25,5%, Bulgaria 21%, Slovacia 40,7% etc. Cifrele dau o imagine referitor la nivelul intervenției statului în problemele cu caracter social. În privința măsurilor active și pasive, specialiștii Fondului Monetar Internațional recomandă păstrarea unei balanțe echilibrate.

Referitor la sprijinul acordat șomerilor, România a introdus încă din 1998 o serie de măsuri active și pasive. Dintre măsurile active utilizate amintim calificarea și recalificarea forței de muncă, plata absolvenților și ajutorul de integrare profesională. Ele nu au avut un impact major, astfel încât șomajul a continuat să rămână la un nivel ridicat. În privința măsurilor pasive, ca urmare a apariției șomajului cronic, perioada de primire a ajutorului de șomaj a crescut în 1998 de la 6 la 9 luni și a fost introdusă alocația de sprijin pentru o perioadă de 18 luni de la data expirării celor 9 luni. Conform Legii 1/1998 absolvenții învățământului superior care nu reușeau să găsească un loc de muncă primeau 70% din salariul de bază minim pe țară, iar absolvenții de învățământ preuniversitar, profesional sau de ucenici primeau 60% din salariul de bază minim pe țară. Politicile din domeniul șomajului ar trebui, așa cum arăta și Căce să aibă strategii coerente pe termen scurt, mediu și lung. Dintre măsurile pe termen scurt ar fi: monitorizarea șomajului pentru evidențierea zonelor critice, generatoare de șomaj, crearea de instituții pe piața muncii care să faciliteze mobilitatea forței de muncă, corelarea politicilor active și pasive de combatere a șomajului de lungă durată, descentralizarea sistemelor de gestionare a datelor referitoare la șomaj, orientarea spre servicii locale, încurajarea angajării forței de muncă în lucrări și servicii publice.¹³

Politicile pe termen mediu au ca obiective principale următoarele: crearea unor instituții care să contribuie la o mai bună adaptare a populației active la cerințele pieței muncii, atenuarea efectelor concedierilor masive prin: o atragerea tuturor partenerilor sociali spre rezolvarea problemei, adică, patronat, sindicate, guvern, corelarea tuturor măsurilor cu programele de privatizare din diferitele sectoare economice și zone geografice, alocarea resurselor la nivel local. Cel de-al treilea tip de măsuri, cele pe termen

¹³ Miclea, M. (2011) Stres și relaxare, în Introducere în psihologia contemporană, coord. Radu, I., ed. Sincron, Cluj-Napoca, p. 95

lung, urmărește flexibilizarea forței de muncă pentru a corespunde unor schimbări majore și repetate.¹⁴

Modelul liberal este reprezentat de către Statele Unite ale Americii. Acesta se referă la faptul că statul nu intervine în crearea de locuri de muncă, mecanismul cererii și al ofertei fiind cel care reglează piața muncii. Aici se pune accent pe măsurile pasive în domeniul șomajului, în mod special pe plata ajutorului de șomaj. Măsurile active sunt fragmentate și ne semnificative. Cu toate acestea, în SUA, în anii '90, s-au creat multe locuri de muncă. Modelul liberal presupune o flexibilitate ridicată a pieței muncii. S-au creat, astfel, locuri de muncă mai prost plătite, dar care, în raport cu ajutorul de șomaj, sunt mai avantajoase. Modelul social-democrat este caracteristic Suediei, unde sunt cele mai dezvoltate dintre țările OECD (Organizația de Cooperare și Dezvoltare Economică), promovând măsurile active de combatere a șomajului. De asemenea, Suedia este recunoscută pentru nivelul scăzut al ratei șomajului, iar acest fapt se datorează cheltuielilor bugetare mari pe care le face acest stat pentru recalificarea forței de muncă și crearea de locuri de muncă. Statul este cel care intervine masiv pe piața muncii pentru realizarea echilibrului dintre cerere și ofertă. Modelul conservator este specific mai degrabă Germaniei, unde se combină măsurile pasive cu cele active de combatere a șomajului. Maniera în care se păstrează echilibrul dintre cele două componente reprezintă politica concretă a fiecărui teritoriu în parte. Esențială este aici pregătirea vocațională prin care se încearcă pregătirea forței de muncă în conformitate cu cerințele pieței.

Seminar 5. Organisme internaționale în domeniul muncii și al șomajului. Exemple.

¹⁴ Miclea, M (2017) Stres și apărare psihică, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, p. 74

Curs 9-10. Asistența socială a șomerilor în România: legislație, instituții, programe.¹⁵
Modalități de identificare a locurilor de muncă disponibile.¹⁶

Creșterea ratei șomajului peste nivelul ratei naturale este rezultatul recesiunilor înregistrate în activitatea economică. Numeroși specialiști sunt altfel de părere că scăderea cererii agregate este principala cauză a șomajului ciclic și nu diferențele înregistrate între inflația anticipată și cea efectiv realizată. Pe piața produselor are loc o scădere a cererii, motivul constituindu-l scăderea investițiilor, sau a unor încetiniri a ritmului de creștere a ofertei de bani. Scăderea cererii are drept rezultat o scădere a gradului de ocupare a forței de muncă, deci o creștere a nivelului ratei șomajului. Acest tip de șomaj poartă numele de șomaj ciclic, sau deteminat de scăderea cererii. Scăderea cererii indică faptul că cei care angajează vor dori să utilizeze mai multă mână de lucru atunci când salariile reale vor fi mai mici; în același timp creșterea ofertei sugerează că la salarii reale mai mari vor fi mai mulți cei care vor dori să își găsească de muncă.

Fiecare guvern și-ar dori ca șomajul din țara respectivă să se găsească la nivelul ratei naturale. Așadar, vom putea prezenta diferite alternative de programe guvernamentale menite a reduce – într-o măsură mai mare sau mai mică – fie șomajul fricțional, fie cel ciclic sau structural. Vorbim mai exact despre:

- Servicii de informare: programe menite să asigure îmbunătățirea calității informațiilor referitoare la locurile de muncă vacante, calificarea celor aflați în căutarea unui serviciu, punerea în context a firmelor de potențiali angajați etc.
- Subvenții destinate pregătirii mâinii de lucru. Cheltuielile sunt efectuate de stat (inclusiv scutiri de taxă și impozite) destinate reducerii cheltuielilor necesare pregătirii capitalului uman și creșterea capacităților acestuia de a obține locuri de muncă mai stabile în raport cu creșterea rapidă a dezvoltării tehnologice. Cadrul legislativ care asigură oportunități egale de lucru pentru toată lumea: interzicerea discriminărilor pe bază de sex, rasă, etnie, etc., la angajarea și promovarea în muncă, fapt ce elimină barierele instituționale care fac să apară șomajul structural.
- Cursuri de calificare și recalificare: programe menite a oferi abilitățile și experiența necesară celor afectați de șomajul structural.

¹⁵ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/34-statistica/statistici/6237-statistici-somaj-20212>

¹⁶ <https://www.anofm.ro/lmvw.html?agentie=ANOFM&categ=3&subcateg=1>

- Crearea de locuri de muncă în sectorul public. În aceste cazuri, statul este cel care angajează sau care organizează pregătirea la locul de muncă pentru șomerii pe termen lung.
- Subvenții directe pentru salarii sau scutirea de impozite pentru firmele care creează locuri de muncă pentru șomeri, destinate grupurilor de populație confruntate cu rate înalte ale șomajului structural.
- Politica fiscală: utilizarea de către stat a cheltuielilor sale și a măririi taxelor și impozitelor în scopul creșterii cererii și, astfel, a venitului național și a ocupării mâinii de lucru.
- Politica monetară: acțiuni întreprinse de banca centrală (Banca Națională) în scopul creșterii ofertei de bani și reducerii ratei dobânzilor, astfel încât să se obțină o creștere a cererii de bunuri și servicii.
- Politici ale ofertei: acțiuni întreprinse de stat în scopul creșterii ofertei de mână de lucru, a economiilor și investițiilor, precum și a reducerii costului producerii bunurilor și serviciilor, fapt ce ar determina o creștere a ofertei.

Măsurile active pentru combaterea șomajului reprezintă inițiative sau acțiuni individuale, de grup sau comunitare, sprijinite de regulă de autoritatea publică de la nivel local și / sau național, cu scopul creșterii ocupării, prin atragerea la realizarea acesteia în principal a celor direct afectați (șomeri) dar și a tuturor factorilor responsabili de la nivelul comunității (autorități publice, sindicate, organizații nonguvernamentale, culte, etc.) Aceasta conferă măsurilor active un caracter preponderent partenerial. Majoritatea măsurilor active au un caracter complex și adaptat contextului. Măsuri active pentru combaterea șomajului pot fi: direct generatoare de creșteri ale ocupării – acele măsuri active care creează în mod direct și nemijlocit noi locuri de muncă; indirect generatoare de creșteri ale ocupării – acele măsuri ce nu creează în mod direct și nemijlocit locuri de muncă, dar prin acțiunea lor contribuie în mod direct la crearea condițiilor favorizante necesare creării de noi locuri de muncă (cursurile de calificare și recalificare, programe specifice pentru tineret, femei, minorități și alte categorii defavorizate). Măsuri cu rol de activare a pieței muncii, de stimulare a interesului și inițiativei în domeniu, măsuri ce urmăresc în principal menținerea unui cadru general cât mai favorabil prin: atragerea unui număr cât mai mare de factori interesați; diseminarea informațiilor; crearea unei identități comunitare (medierea, informarea).

În funcție de aria teritorială sau economică acoperită, măsurile și programele se împart în: naționale; regionale; locale; de ramură; sectoriale; la nivel de agent economic. În

funcție de plasarea în timp față de momentul critic al unei situații generatoare de șomaj, măsurile și programele se împart în: preliminară – cele care se desfășoară înaintea momentului critic; de fond – cele desfășurate după momentul critic și cele care au rolul de a transpune în practică scopurile dispozitivului de măsuri active preconizat pentru situația respectivă. Strategiile de măsuri active pentru combaterea șomajului reprezintă forma cea mai elaborată a conceptului de măsuri active, ele reprezentând ansamblul de programe, dispozitive și măsuri individuale de combatere a șomajului.

Oportunitățile angajării forței de muncă au fost afectate de situația generală din perioada de tranziție, în special de restructurările și performanțele economice mediocre. Creșterea numărului șomerilor după 1992, concomitent cu scăderea continuă a rate de ocupare nu au putut fi contrabalansate de creșterile locurilor de muncă în sectorul privat, în toate sectoarele economiei, care nu au putut absorbi rata crescândă a șomajului. Totuși, sectorul privat este cel care a introdus schimbările structurale în evoluția forței de muncă. În evaluările Comisiei Europene privind politicile sociale și angajarea șomerilor se apreciază că una din sursele principale ale șomajului este declinul constant al sectorului industrial și lipsa capacităților celorlalte sectoare de a absorbi mai mulți lucrători. Sunt amintite și aspectele legislative rămase în urmă, ca și punerea lentă în practică a politicilor sociale privind piața muncii și angajarea șomerilor. În legătura cu creșterea locurilor de muncă, în Raportul Național al Dezvoltării Umane pe anul 2000, se apreciază că asigurarea pentru orice creștere economică să ducă la creșterea oportunităților de angajare devine un obiectiv major în calea trecerii de la dezvoltarea economică la dezvoltarea umană, și că extinderea oportunităților de angajare și reducerea șomajului reprezintă un obiectiv de atins pentru România pe termen scurt.

Dar, pentru ca și creșterea economică să determine dezvoltarea oportunităților, trebuie să favorizeze acele sectoare cu potențial ridicat de creare de locuri de muncă pentru șomeri și productivitatea sporită. Crearea locurilor de muncă pentru șomeri este, în opiniile exprimate în raport, principala legătură între creșterea economică și oportunitățile privind dezvoltarea umană. Angajarea într-un loc de muncă sau orice activitate care asigură traiul este cea mai importantă dintre oportunitățile economice. În unele situații, statul inițiază programe menite a reduce șomajul, prin crearea de locuri de muncă în sectorul public. Aceste programe determină o creștere a ponderii producției realizate în acest sector (în detrimentul celei obținute în sectorul privat) precum și o reducere a raportului dintre mâna de lucru și capital la nivelul întregii economii. Ideea conform căreia guvernul trebuie să asigure locuri de muncă tuturor celor care doresc să muncească îi atrage pe mulți politicieni.

Chiar și specialiștii sunt de acord că statul trebuie să intervină – într-o formă sau alta – atunci când se înregistrează rate înalte ale șomajului, determinate de recesiuni economice majore.

Seminar 5. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)¹⁷

¹⁷ <https://www.anofm.ro/>

Curs 11-12 Mediarea¹⁸ în sfera muncii și a șomajului¹⁹. Calificarea și recalificarea profesională a șomerilor

Medierea muncii²⁰ (conform art. 59 din Legea 76/2002)

Serviciile de mediere a muncii sunt activitățile prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante și de a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Participarea la serviciile de mediere este obligatorie pentru șomerii care beneficiază de indemnizație de șomaj. Serviciile de mediere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă se acordă gratuit și constau:

- în oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, prin publicarea, afișarea acestora spre exemplu și prin organizarea de burse ale locurilor de muncă;
- medierea electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
- preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.

În vederea realizării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a întocmi, pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, planul individual de mediere.

Șomerii care nu beneficiază de indemnizații de șomaj trebuie să depună o cerere la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă pentru a fi luați în evidență în vederea medierii și, în cazul neîncadrării în muncă, să reinnoiască cererea la 6 luni.

De servicii de mediere gratuite beneficiază, la cerere, și persoanele care:

- ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia;
- au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii;
- cetățenii străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii;

¹⁸ <https://lege5.ro/gratuit/heztgmr/medierea-muncii-procedura?dp=gizdenzzgayts>

¹⁹ <https://www.slideshare.net/nainapopa/medierea-muncii>

²⁰ <http://anofmvechi.anofm.ro/medierea-muncii>

-nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Medierea muncii se poate realiza și contracost de către furnizori de servicii specializate, din sectorul public sau privat, acreditați de ANOFM.

ANOFM organizează în fiecare an o bursa generală a locurilor de muncă și alte burse pentru grupuri țintă cum ar fi pentru absolvenți, pentru persoanele de etnie romă, pentru tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului.

Cursuri²¹ de formare profesională (conform art. 63-art. 66 din legea 76)

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă organizează, gratuit, cursuri de calificare/recalificare pentru șomeri.

Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale ANOFM, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii. Lista centrelor regionale pentru formarea profesională a adulților ale ANOFM: <http://www.anofm.ro/prezentare-crfpa>. Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă li se oferă astfel posibilitatea dobândirii cunoștințelor teoretice și practice specifice unei noi meserii care să mărească șansele ocupării unui loc de muncă. Formele prin care se realizează formarea profesională sunt: cursuri (de calificare, recalificare, perfecționare și specializare), stagii de practică și socializare, precum și altele forme, în condițiile legii. Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede că serviciile de formare profesională se acordă, gratuit, următoarelor categorii de persoane:

- șomeri;
- persoane care nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ ;
- persoane care au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii;
- cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii;
- persoane care nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție;
- persoane care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează

²¹ <http://anofmvechi.anofm.ro/cursuri-de-calificare-si-recalificare>

venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Serviciile de formare profesională se asigură, gratuit, la cererea persoanelor angajate, cu acordul angajatorului, sau la cererea angajatorului, și pentru persoanele aflate în următoarele situații:

- * au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani sau 7 ani în cazul copilului cu handicap;
- * au reluat activitatea după perioada îndeplinirii serviciului militar activ;
- * au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate;
- * persoanele care execută o pedeapsă privativă de libertate, care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

Persoanele înscrise la cursurile gratuite de formare profesională au următoarele drepturi:

- *să beneficieze de pregătire teoretică și practică pe toată durata cursului.
- *să beneficieze de rechizite și materiale de instruire și să primească în folosință manuale;
- *să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecție pe timpul instruirii practice;
- *să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deteșării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu, precum și de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pe traseul de la unitatea de cazare la unitatea de pregătire. Pentru traseele pentru care nu se eliberează abonamente, persoanele au dreptul să beneficieze de decontarea biletelor de călătorie pe mijloacele de transport în comun.
- *să beneficieze de consultații medicale, analize medicale și teste necesare frecventării cursului.
- *persoanele care nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire sau locuiesc la o distanță mai mare de 50 km de aceasta, au dreptul, pe perioada cât participă la pregătirea profesională, să beneficieze de cazare și de o sumă de bani pentru acoperirea mesei la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și deplasării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interes de serviciu.

Persoanele care beneficiază de aceste drepturi nu pot beneficia de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire.

Seminar 6. Centre de Incluziune Socială²²

²² <http://dasmclujnapoca.ro/2015/11/centrul-de-incluziune-sociala/>

Curs nr. 13 – 14. Economia socială²³ și reintegrarea profesională a șomerilor.
Managementul programelor de asistență socială a șomerilor²⁴.

Seminar 7. Programe de asistență pentru șomeri. Aplicații. Proiecte.

²³ <https://www.asistnordvest.ro/wp-content/uploads/2020/02/Manual-bune-practici-pentru-intgrarea-grupurilor-vulnerabile.pdf>

²⁴ [file:///C:/Users/operator/Downloads/Romania%20-%20Incluziunea%20Activ_%202012_ro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/operator/Downloads/Romania%20-%20Incluziunea%20Activ_%202012_ro%20(1).pdf)

● BIBLIOGRAFIE

1. Albrecht, K., (2016) *Stress and the manager. Making it work for you*, Ed. Touchstone, New York
2. Alexandrescu, L., C. (2017) *Stresul psihic*, în *Revista Română de Sănătate Mintală*, Liga Română de Sănătate Mintală, Rd. Tipored SRL, București
3. Alexandrescu, L., C. (2017) *Stresul și bolile psihosomatice*, în *Revista Română de Sănătate Mintală*, Liga Română de Sănătate Mintală, Rd. Tipored SRL, București
4. Băban, A. (2018) *Stres și personalitate*, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj
5. Băban, A., Derevenco, P., Anghel, I. (2012) *Stresul între sănătate și boală. De la practică la teorie*, Ed. Dacia, Cluj
6. Baffoe-Bonnie, J. (2013) *Incidence and duration of unemployment spells implications on the wage differentials of part-time and full-time workers*, în *Contemporary Economic Policy*, Huntington Beach
7. Bartley, M., Ferrie, J. (2011) *Glossary: unemployment, job insecurity, and health*, în *Journal of Epidemiology and Community Health*
8. Billings, A., Moos, R. (2011) *The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events*, în *Journal of Behavioral Medicine*
9. Cace, Sorin, (2017) *Politici sociale în domeniul șomajului în țările Europei Centrale și de Est*, *Revista Calitatea vieții*
10. Chirmiciu, A. (2013) *Sectoral Employment Patterns and Migration in the Enlarged EU*
11. DeFranc, R., S., Ivancevich, J., M. (2016) *Job Loss. An Individual Level Review and Model*, *Journal of Vocational Behaviour*
12. Dollard, M., F.; Winefield, A., H., (2012), *Mental health: overemployment, underemployment, unemployment and healthy jobs*, *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*
13. Fielden, S., L., Davidson, M., J. (2011), *Stress and Gender in Unemployed Female and Male Managers*, în *Applied Psychology. An International Review*
14. Fielden, S., L., Davidson, M., J. (2016) *Sources of stress in unemployed female managers - An exploratory study*, în *International Review of Women and Leadership*
15. Fineman, S. (2013) *White Collar Unemployment. Impact and Stress*, Pitman Press Ltd, U.K.
16. Floru, R., (2014) *Stresul psihic*, Ed. Științifică, București

17. Folkman, S.; Lazarus, R. S. (2015) If it changes, it must be a process: study of emotion and coping during three stages of college examination, *Journal of Personality and Social Psychology*
18. Gowan, M., A., Gatewood, R., D. (2017) A model of respons to the stress of involuntary job loss, *Human Resources Management Review*
19. Hoffman, O. (2016), *Sociologia muncii*, Editura Hyperion, București
20. Jahoda, M. (2011) *Work, Employment and Unemployment. Values, Theories and Approaches in Social Research*, American Psychologist, American Psychological Association Inc
21. Koeske, G., F., Kirk, S., A. (2013) Coping with job stress: Wich strategies work best?, în *Journal of Ocupational și Organisational Psychology*
22. Lazarus, R., S., Folkman, S. (2014) *Stress, appraisal, and coping*, Ed. Springer, New York
23. Leana, C., R., Feldman, D., C. (2014) *The Psychology of Job Loss, Research in the Personnel and Human Resources Management*
24. Liem, R., Rayman, P. (2012) *Health and Social Costs of Unemployment. Research and Policy Considerations*, American Psychologist, American Psychological Association Inc
25. Mărgineanu, I. (2019) *Intenții de viitor în domeniul asigurărilor sociale. Proiectul legii pensiilor și a altor drepturi sociale*, în coord. Zamfir, C., *Politici sociale în România*, Ed. Expert, București
26. Miclea, M. (2011) *Stres și relaxare*, în *Introducere în psihologia contemporană*, coord. Radu, I., ed. Sincron, Cluj-Napoca
27. Miclea, M (2017) *Stres și apărare psihică*, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
28. Mihăilescu, A., (2018) *Costurile sociale în evoluția României spre economia de piață*, în *Calitatea vieții*
29. Murphy, G.,C., Athanasou, J., A. (2019) *The effect of unemployment on mental health*, *Journal of Occupational și Organizational Psychology*
30. Poenaru, M., Molnar, M. (2012) *Costul Social al Reformei în România*, în *Probleme Economice 1-2-3*, Academia Română, Centrul de Informare și Documentare Economică, București
31. Popescu, L., (2018) *Protecția socială în Uniunea Europeană*, Ed. Presa Universitară Clujeană

32. Prunea, P. (2018) Fluctuația forței de muncă. Factori, implicații, strategii de control, Editura Dacia, Cluj-Napoca
33. Reigle, D., W. (2012) The Psychological and Social Effects of Unemployment, American Psychologist, American Psychological Association Inc
34. Riga, S., Riga , D. (2017) Cercetarea internațională în domeniul stressului în condițiile globalizării fenomenului, Revista română de sănătate mintală – Liga română pentru sănătate mintală -, Tipored SRL, București
35. Scheier, M., F., Carver, Ch., S., (2012) Effects of optimism on psychological and physical well-being, în Cognitive therapy and Research
36. Scheier, M., F., Wentrub, J., K., Carver, Ch., S., (2016), Coping with Stress: Divergent Strategies of Optimists and Pesimists, Journal of Personality and Social Psychology, Ed. American Psychological Assoc
37. Selye H., (2015) Le stress de la vie: le probleme de l'adaptation, Gallimard Publ., Paris
38. Selye, H. (2013) Selye`s Guide to Stress Research, vol. 3, Scientific and Academic Editions, New York
39. Stanciu, Mariana (2019) Probleme actuale ale ocupării forței de muncă, Revista Calitatea vieții
40. Toffler, A. (2013) Șocul viitorului, Ed. Politică, București
41. Warr, P. (2017) Work, Unemployment and Mental Health, Oxford: Clarendon
42. Zamfir, C. (2019) Politici sociale în România, Ed. Expert, București
43. Zamfir, C., (2015) Dimensiuni ale sărăciei, București, Ed. Expert
44. Zamfir, C., Pop M., A., Zamfir, E., (2014) România `89-`93. Dinamica bunăstării și protecția socială, București

ⁱ <https://www.salvaticopiii.ro/sci-ro/files/12/12926672-aae6-4bfe-a73d-8f785434cfce.pdf>

ⁱⁱⁱ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1126&langId=ro&intPageId=4758>