

Investește în OAMENI

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor”

Domeniul major de intervenție 3.2 ”Formare profesională și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității”

Titlul proiectului: ”Creșterea gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților și al angajatorilor întreprinderilor din domeniul construcțiilor și serviciilor din Regiune, prin furnizarea de formare profesională specifică”

Contract nr. POSDRU/39/3.2/G/21784

„Posibilități de creștere a adaptabilității întreprinderilor și a lucrătorilor din România prin asimilarea unor modele europene”

I. CAPITALUL UMAN

1. Competitivitatea economică în relație cu calitatea forței de muncă

Competitivitatea se definește ca acel set de factori, politici și instituții care determină nivelul prezent de productivitate al unei țări. Productivitatea determină atât nivelul de bunăstare al unei economii la un moment dat, cât și potențialul de creștere a acesteia în viitor. Cercetările empirice au relevat că dezvoltarea unei **economii bazate pe cunoaștere** reprezintă unu dintre factorii cheie ai creșterii competitivității unei economii.

Analiza situației actuale [1] arată că economia României are un nivel de competitivitate mult sub media UE-25 și are de recuperat decalaje semnificative în ceea ce privește societatea bazată pe cunoaștere. În raport cu această situație, pentru creșterea competitivității economiei, în perioada post-aderare, soluția este creșterea productivității întreprinderilor românești pentru reducerea decalajelor față de productivitate medie la nivelul Uniunii Europene. Calculele arată că dacă se obține o creștere medie de 5,5% pe an, până în 2015, România va atinge un nivel de aproximativ 55% din media UE. Creșterea competitivității economiei este influențată de factori ca: tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), calitatea forței de muncă, calitatea produselor, etc.

Un factor important care contribuie la creșterea competitivității economiei este reprezentat de extinderea susținută a pieței tehnologiei informației și comunicațiilor. Evoluția pozitivă a sectorului de tehnologie a informației a determinat World Economic Forum în Raportul Global privind Tehnologia Informației 2005 – 2006, care măsoară gradul de pregătire al unei țări de a participa și de a beneficia de dezvoltarea IT, să situeze România pe locul 53 din 104 țări.

Calitatea instruirii și dobândirea unor noi abilități de către forța de muncă, devin din ce în ce mai importante ca factori de competitivitate. Din punct de vedere al educației România a înregistrat o creștere permanentă a ponderii populației între 25 și 64 ani având studii secundare superioare dar ponderea celor cu studii superioare încheiate este mult scăzută față de economiile dezvoltate. În ce privește educația continuă și formarea profesională, oferta de instruire tinde să se concentreze pe programe pentru aptitudini generale (utilizare computer, limbi străine, contabilitate, etc.) și mai puțin pe aptitudini specifice.



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

Competitivitatea economiei este intrinsec determinată de **competitivitatea produselor**, de calitatea acestora definită ca ansamblu de caracteristici care conferă produsului aptitudinea de a satisface necesități exprimate. La nivel național, eforturile au fost direcționate pe transpunerea în legislația internă a reglementărilor europene și constituirea infrastructurii instituționale pe principalele domenii: standardizare, metrologie, acreditarea laboratoarelor și organisme de certificare și inspecție. Implementarea standardelor europene și instituirea unui sistem de evaluare a conformității produselor, eficient, competent, transparent, credibil, contribuie semnificativ la ușurarea accesului produselor românești pe piața mică și oferă oportunități pentru mediu de afaceri pentru a-și îmbunătăți poziția la nivel internațional.

Creșterea competitivității economice reprezintă un factor determinat al creșterii economice pe o piață deschisă unei puternice concurențe. În concordanță cu obiectivul general, de creștere a competitivității întreprinderilor românești, se pot identifica două priorități. Prima prioritate se referă la creșterea competitivității prin îmbunătățirea accesului pe piață al întreprinderilor, ceea ce solicită măsuri de susținere a investițiilor productive, dezvoltării accesului la finanțare, dezvoltarea infrastructurii de afaceri și a serviciilor de consultanță în afaceri sprijinirea accesului pe piețele externe. O a doua prioritate se referă la **dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere**, prin promovarea cercetării și inovării și **accelerarea dezvoltării societății informaționale** [2] .

2. Capitalul uman în organizația secolului XXI

În categoria celor mai importante teorii privind firma (teoria economiei costurilor tranzacționale, teoria agenților, teoria firmei bazate pe resurse), cea mai recentă dintre ele este cea a firmei bazate pe cunoștințe. Aceasta decurge din teoria firmei bazate pe resurse - potrivit căreia firma este o colecție de resurse productive, tangibile și intangibile, dezvoltarea și performanțele firmei asigurându-se prin utilizarea acestora (HANSEL 1994). **Teoria firmei bazate pe cunoștințe** se bazează pe următoarele premise [3]:

- resursa cunoștințe tinde să aibă rolul primordial în organizație;
- cunoștințele se dobândesc de componenții firmei, care devin și depozitarul acestora –în cazul cunoștințelor implicite;
- componenții firmei trebuie să se specializeze în dobândirea și utilizarea anumitor cunoștințe;
- producția se obține prin utilizarea a numeroase tipuri diferite de cunoștințe;
- avantajul competitiv este rezultanta combinării și utilizării anumitor cunoștințe.

Teoria firmei bazate pe cunoștințe se leagă în mod natural de contextul economiei cunoașterii, termen rezultat din recunoașterea rolului decisiv al cunoștințelor și tehnologiei în creșterea economică pe termen lung [4].

Capitalul uman specific firmei constă în abilitățile și cunoștințele care sunt relevante în cadrul unei firme specifice. La nivelul firmei, capitalul uman este privit ca și componentă a capitalului intelectual (Edvinsson, 1997) alături de capitalul structural. Capitalul uman este definit drept valoarea cunoștințelor, a abilităților și experienței angajaților firmei, iar capitalul structural constă în „trupul și infrastructura suportivă a capitalului uman, adică toate acele lucruri care constituie suportul capitalului uman într-o firmă și care sunt lăsate deoparte când angajații pleacă acasă la sfârșitul zilei” [5].



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

Capitalul specific ramurilor industriale constă în cunoștințele ce decurg din experiența specifică unei industrii. Mai mulți cercetători (Siegel, MacMillan, 1993, Kenney, von Burg, 1990) au examinat rolul experienței în ramura industrială în creșterea economică și performanța economică, la nivel micro și macroeconomic.

Capitalul uman specific individului se referă la cunoștințele ce sunt aplicabile la o largă paletă de firme și industrii; el include experiența managerială și antreprenorială, nivelul educației academice și al instruirii profesionale, vârsta individului și venitul familiei.

În economia bazată pe cunoaștere, oamenii-posesori de cunoștințe devin valoarea cea mai de preț a unei organizații. Potrivit Comisiei Europene: "Cunoașterea rezidă în mod fundamental în indivizi, acest fapt plasează oamenii în centrul atenției" [6].

În economia cunoașterii se dezvoltă organizații tipice, denumite organizații bazate pe cunoaștere sau intensiv - cognitive. Termenul „intensiv-cognitiv” se aplică organizațiilor în care cunoștințele au mai mare importanță față de alte input-uri, iar capitalul uman predomină față de celelalte forme de capital. În toate definițiile întâlnite în literatură pentru aceste organizații, se subliniază poziția dominantă a capitalului uman.

În noua economie, importanța piețelor capitalurilor scade, crescând importanța piețelor forței de muncă. Acestea, împreună cu cele ale circulației persoanelor devin elementul esențial în condițiile competiției pe piețele globalizate ale economiei cunoașterii. Se conturează noi piețe - **piețele cunoașterii** care cuprind: piețele educației (învățământului), ale științei, cercetării și inovării, ale produselor intens cognitive, ale artei, ale bunurilor intangibile, etc.

În privința surselor cunoașterii, a cunoștințelor, acestea pot fi: cunoștințe explicite bazate în principal pe tehnologie și cunoștințe implicite sau tacite, bazate pe oameni, luând forma capitalului uman. Între cele două categorii de cunoștințe trebuie să existe un echilibru, care asigură existența organizației.

Însumând cunoștințele, abilitățile, capacitățile indivizilor care lucrează în firmă, potențialul lor creativ și inovator, **capitalul uman al organizației bazate pe cunoștințe este elementul cheie al competitivității sale**, al valorii sale de piață, precum și al supraviețuirii sale. Pentru a performa pe piață, organizațiile se bazează pe capitalul lor uman, mai mult decât pe cel fizic sau financiar. În economia cunoașterii se pune accent pe cunoașterea asimilată în om. El este purtătorul cunoașterii tacite. Se apreciază, astfel, că principalul factor antrenant în procesul de crearea a valorii este reprezentat de cunoștințele tacite ce rezidă în oameni.

Capitalul uman este sursa de inovare și reînnoire strategică pentru organizații. iar valoarea de piață a firmei este dată de capitalul financiar și capitalul ei intelectual. La nivelul organizației, **capitalul intelectual** se referă, în principal, la cunoașterea tacită a personalului sau capitalul uman (îndemânare individuală, instrucție, experiență, valori și îndemânare socială).

La nivel individual capitalul intelectual se referă direct la diversele aspecte ale cunoașterii tacite, accentuând dependența profundă de persoana posesoare a acestui capital prin competențele dezvoltate de-a lungul timpului, pe baza propriei experiențe și asimilări. Acest capital intelectual nu poate fi folositor decât prin activitatea purtătorului său, iar mobilitatea sa implică mobilitatea persoanei respective.



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

3. Organizația secolului XXI este creatoare și integratoare de cunoștințe.

La nivel fundamental, cunoștințele sunt create de indivizi [7]. Organizația nu poate singură să creeze cunoștințe, fără oameni. Ea sprijină creativitatea indivizilor, dezvoltarea capitalului ei uman furnizând contextul necesar pentru ca oamenii să creeze cunoștințe. Calitatea capitalului uman, oglindită în nivelul de educație și în capacitatea de adaptare și relaționare a indivizilor este hotărâtoare în procesul de re-configurare a universului.

Organizațiile trebuie să se preocupe de crearea unor sisteme de urmărire a capitalului uman și să creeze structuri ce exploatează consistent capitalul uman și structural. Procesul poate fi facilitat prin crearea cadrului formal al interacțiunii sociale și al relațiilor sociale.

Sunt deja demonstrate și cunoscute avantajele financiare pentru state și firme obținute în urma investiției în oameni, în principal în educația și instruirea lor. Această investiție are o rată ridicată de recuperare, respectiv beneficii sub forma unei productivități sporite a muncii, a dezvoltării abilităților profesionale, a capacității de inovare, a unei mobilități sporite a lucrătorilor. Cu toate acestea, încă multe organizații văd programele de educație și instruire ale angajaților ca pe un cost și nu ca pe investiții. Orientarea, în economia bazată pe cunoaștere, este că angajații sunt considerați active ale organizației, capitalul uman fiind considerat un activ de natură intangibilă, alături de celelalte componente ale capitalului intelectual. Potrivit celei mai noi tendințe, angajații sunt văzuți ca posibili investitori în propriul capital uman. **Organizația are nevoie de capital uman pentru ca afacerea să aibă succes.**

Calitatea managementul capitalului uman în cadrul organizației se repercutează în planul performanței în afaceri. A înțelege cum și de ce oamenii, respectiv capitalul uman, adaugă sau nu valoare organizației din care fac parte este o importantă și dificilă abilitate de management în secolul 21. Managementul cunoștințelor este tipul de management practicat de organizațiile secolului 21, confruntate cu problema gestionării resurselor cognitive. Managementul cunoștințelor este construit pe fundamentul capitalului uman al indivizilor și are, ca și sarcină, să continue punerea în evidență a valorii capitalului uman în fața liderilor organizației, concomitent cu dezvoltarea de tehnici și instrumente de investire în acesta și de „culegerea” de beneficii din acest tip de investiții.

4. Capitalul uman în întreprinderile mici și mijlocii

Întreprinderile mici și mijlocii au un rol important în implementarea politicilor economice regionale și locale, asigurând o dezvoltare echilibrată și armonioasă a unei țări. Un segment puternic de firme mici și mijlocii asigură, de asemenea, o distribuție adecvată a puterii economice. Activitatea practică a demonstrat că în economiile concurențiale gradul ridicat al concentrării economice are efecte nefavorabile pe termen lung [8].

Un atribut esențial al întreprinderilor mici și mijlocii constă în faptul că acestea constituie o sursă importantă de locuri de muncă. **Statistici recente relevă că două treimi din locurile de muncă nou create se datorează sectorului mic și mijlociu.** Costurile asociate creării unui loc de muncă într-o firmă mică sau mijlocie sunt mai reduse



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

comparativ cu cele implicate de crearea unui loc de muncă într-o întreprindere mare. Organizațiile mici și mijlocii amortizează fluctuațiile care se manifestă pe piața muncii, acționând în direcția diminuării șomajului, unul din fenomenele grave ale economiei contemporane [9].

Numărul redus al palierelelor ierarhice și coeziunea puternică dintre management și salariați creează un climat organizațional propice obținerii unor rezultate economice performante. Există o bună comunicare între subdiviziunile organizatorice și angajații ce se implică în procesul de fundamentare și adoptare a deciziilor care privesc problemele curente și de perspectivă ale firmei. Ei au libertatea decizională și de acțiune necesară pentru a excela și ating astfel un **nivel ridicat al împlinirii profesionale**.

5. Cultura organizațională, Motivația resurselor umane – factor de creștere a performanțelor organizației

Cultura organizațională include următoarele componente [10] :

- acțiuni comportamentale regulate care apar în interacțiunea dintre oameni, cum ar fi ritualuri și ceremonii organizaționale și limbaje frecvent folosite;
- normele care sunt împărtășite/acceptate de grupurile de lucru din toată organizația, cum ar fi “un salariu bun pentru o zi de muncă bună”;
- valorile dominante impuse într-o organizație, cum ar fi “calitatea produsului”;
- filosofia după care se ghidează politica organizațională în privința angajaților și clienților;
- regulile pentru integrarea în organizație pe care un nou venit trebuie să le învețe pentru a deveni un membru acceptat;
- sentimentul sau climatul care transpare într-o organizație prin aspectul fizic și prin felul în care membrii acesteia interacționează cu “clienții” sau alte persoane din exterior.

Cultura organizațională din **companiile românești** este, în principal, una agresivă, caracterizată prin competitivitate. Angajaților li se cere să fie învingători, să se facă remarcă și să fie mai buni decât colegii lor, fiind genul de organizație dominată de o ierarhie formală, secreteasă, punitivă. Acest gen de cultură da rezultate pe termen scurt, însă nu mai funcționează în actualele condiții de criză. Companiile cu puțini angajați (pana în 100 de angajați) au culturi organizaționale mai agresive decât media națională dar sunt concomitent mai constructive (accent pe rezultate, capital uman, adaptabilitate, inovare), pun un accent mai mare pe stilurile orientate către securitate – oamenii abordează sarcinile în forță, pentru a-și proteja statusul și securitatea proprii.

Prin comparație, în **Uniunea Europeană**, aproximativ 90% dintre companii au competitivitatea mai mică decât cea din firmele românești, aceasta fiind principala trăsătură a atmosferei din companiile locale. Cultura organizațională este de tip constructiv, oamenii interacționează cu ceilalți și abordează sarcinile într-un mod prin care îi pot ajuta pe aceștia să își atingă nevoile superioare de satisfacție.

Cultura organizațională are efect motivator asupra angajaților iar firmele cu o cultură constructivă sunt cele mai eficiente. De aceea “Chiar reduse, pe fondul crizei, bugetele de resurse umane trebuie canalizate către acele elemente care vor face diferența. În companiile românești, eforturile de a investi în angajat nu sunt articulate într-o filosofie de organizație și, din aceasta cauză, nu dau rezultate”, [11].



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

Satisfacția în muncă, apreciază Coutts și Gruman, poate fi definită ca și *atitudine a persoanei față de munca pe care o desfășoară, în ansamblu, ca și față de diferitele aspecte ale muncii*, existând o anumită predispoziție de a răspunde favorabil sau nefavorabil față de mediul de muncă. Satisfacția față de muncă este văzută ca fiind deosebit de importantă pentru nivelul general al satisfacției în viață pe care îl avem, având în vedere numărul mare de ore pe care îl petrecem la serviciu pe parcursul unei zile. (Coutts, Gruman, 2005, 237).

Există două abordări principale în evaluarea satisfacției față de muncă: *abordarea globală* (care ia în considerare atitudinea pe care o are persoana față de munca sa, în general) și *abordarea mulți-fațetată* (care ia în considerare atitudinile persoanei față de diferite aspecte cheie ale muncii sale, cum ar fi salariul, oportunitățile percepute sau condițiile de muncă). Metodologic vorbind, satisfacția vizavi de fiecare dintre aceste componente este măsurată pe câte o scală separată, după care se calculează un nivel general al satisfacției.

Există, după cum remarcă autorii citați, foarte multe cercetări în domeniul satisfacției în muncă, cele mai multe dintre acestea fiind preocupate de determinarea a) antecedentelor satisfacției în muncă și b) consecințelor satisfacției în muncă.

Dintre factorii organizaționali și sociali, după aprecierea autorilor citați, mai importanți pentru nivelul de satisfacție față de muncă ar fi următorii: 1) natura relațiilor pe care le are angajatul cu supervisorii săi sau colegii de muncă; 2) existența unor recompense echitabile; 3) oportunitățile de promovare; 4) procesele de influență socială. (Coutts, Gruman, 2005, 239-240).

Motivația resurselor umane este un factor de influență al culturii organizației în sensul creșterii performanțelor organizației. Conform unei definiții dată de G.A. Cole motivația este termenul folosit pentru a descrie acele procese instinctuale și raționale, prin care oamenii caută să-și satisfacă dorințele de bază, nevoile simțite și scopurile personale, care declanșează comportamentul uman.

Din punct de vedere managerial, motivația este legată de natura relațiilor umane, fenomen complex [12] care nu semnifică faptul că oamenii care sunt mulțumiți sunt, în același timp, și productivi. De asemenea, se știe că orice activitate umană, deci și producția, este determinată de anumite cauze, desfășurându-se într-un context motivațional. Managerul nu are, și nici nu ar putea să aibă, o imagine completă asupra nevoilor subordonaților săi. Motivația presupune existența unor forțe în cadrul organizației care îi determină pe oameni să adopte un anumit comportament. Date fiind aceste situații, sarcina managerului este să facă posibilă într-o foarte mare măsură atingerea eficienței și performanței maxime a salariaților.

De aceea este importantă instruirea managerilor organizațiilor în domeniul managementului resurselor umane care se practică mult mai mult la nivelul firmelor din țările Uniunii Europene decât în România. **Cunoștințele din acest domeniu sunt importante la creșterea adaptabilității angajaților și angajatorilor prin facilitarea comunicării competente, adică cu mijloace adecvate și personalizate. Aceste cunoștințe vor facilita de asemenea desfășurarea de formare profesională prin intermediul sau cu sprijinul firmelor conduse de manageri care înțeleg importanța creșterii competențelor profesionale ale angajaților.**



6



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

6. Responsabilitatea socială a întreprinderilor, o nouă dimensiune a dezvoltării durabile

Întreprinderile responsabile din punct de vedere social sunt cele care desfășoară acțiuni voluntare, neobligatorii din punct de vedere juridic, cu scopul de a atinge obiective sociale și de protecție a mediului în cadrul activităților de zi cu zi. Întreprinderile vizionare pot elabora strategii ecologice și sociale care trec dincolo de cerințele minime impuse prin legislație. Conceptul de responsabilitate socială presupune **că** întreprinderile se angajează, în mod voluntar, să ia în considerare și să introducă, în strategiile și operațiunile pe care le derulează, **elemente care țin de protecția mediului și de protecția socială**. Concret, întreprinderile pot:

- să-și manifeste interesul permanent față de sănătatea, siguranța și bunăstarea generală a personalului, clienților și partenerilor de afaceri;
- să-și motiveze angajații, oferindu-le oportunități de formare și dezvoltare;
- să angajeze persoane cu handicap;
- să acorde o mai mare atenție resurselor naturale folosite în operațiunile lor;
- să aplice anumite criterii în luarea deciziilor privind investițiile și lanțul de aprovizionare.

UE consideră că întreprinderile mici sunt deseori implicate în activități responsabile din punct de vedere social, uneori fără a fi în totalitate conștiente de valoarea și potențialul practicilor și activităților pe care le desfășoară. Din aceste motive, inițiativele Comisiei Europene s-au axat, până acum, pe conștientizare, arătând că responsabilitatea socială a întreprinderilor este un concept care poate crește competitivitatea [13]. Politica europeană cu privire la întreprinderi acordă, de asemenea, o atenție specială facilitării cooperării dintre întreprinderile mari și cele mici. Comisia Europeană încurajează întreprinderile să pună în aplicare practici de ocupare a forței de muncă de înaltă calitate, mai ales când este vorba de lanțuri de distribuție internaționale și de respectarea drepturilor omului în acest context. De asemenea, apare necesitatea ca întreprinderile să își concentreze atenția și asupra flexibilității și gestionării diversității. Agenda discuțiilor pe tema responsabilității sociale abordează și alte aspecte precum inovațiile în gestionarea sănătății angajaților, educația în afaceri, învățarea de-a lungul vieții și protecția mediului. Discuțiile pe aceste teme se desfășoară cu participarea a numeroși factori implicați.

Costurile sociale survin în momentul în care comunitățile sunt compensate pentru daunele provocate. Aceste costuri se mai referă însă și la externalități, în cazul în care costurile nu au fost încă internalizate (daune asupra sănătății comunităților învecinate, recoltelor agricole sau asupra apelor etc.). În același cadru, al costurilor sociale, se încadrează și cele ce privesc părțile interesate. Ele grupează, pe lângă costurile pentru comunitatea locală, și altele legate de: investitori, creditori, normatori, clienți, organizații guvernamentale sau ONG-uri de profil etc.

II. ADAPTABILITATEA ANGAJAȚILOR ȘI A ÎNȚEPRINDERILOR

7. Neofactorii de producție

În prezent, la nivel mondial se configurează un nou model de creștere economică - economia **bazată pe cunoaștere**, al cărui pion microeconomic principal este firma mică



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

și mijlocie. Modelul economic are drept fundament revoluția cunoștințelor, care marchează trecerea de la economia bazată predominant pe resurse fizice la economia bazată pe cunoștințe.

Rolul propulsor în progresul economic contemporan îl dețin neofactorii de producție ce cuprind **noile tehnologii informatice și de comunicații, precum și metodele manageriale moderne**. Acești neofactori de producție acționează prin intermediul factorului uman și împreună cu factorii de producție "clasici" asigură dezvoltarea economică de tip intensiv, creșterea productivității muncii, precum și diversificarea calitativă și sortimentală a produselor și a serviciilor în concordanță cu nevoile complexe de consum.

În succesul și supraviețuirea pe piață a unei firme, elementul esențial tinde să fie nu aparatul productiv sau terenul, nici chiar banii, ci **informația**, văzută ca resursă principală. Trecerea de la o economie materială la una bazată pe informații și cunoștințe a marcat o nouă eră în istoria omenirii. Toată lumea vorbește de societatea informațională și, mai nou, de societatea bazată pe cunoaștere. Dar cunoașterea are nevoie de un **vector uman** pentru a putea fi valorificată.

Exista, o relație directă între nivelul de dezvoltare al economiei și nivelul de calificare al forței de muncă: nu pot fi create locuri de muncă înalt calificate pentru o forță de muncă cel mult mediu calificată, după cum o pondere redusă a celor înalt calificați nu poate asigura o creștere economică substanțială și constantă. Alături de stabilitatea economică, politică și legislativă, calitatea și cantitatea forței de muncă reprezintă un aspect de care țin cont companiile, oamenii de afaceri interesați să-și extindă afacerile.

8. Adaptabilitatea angajaților și a întreprinderilor

Creșterea adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor este o necesitate, dat fiind procesul de schimbări structurale de pe piața muncii din România. Prin asigurarea creșterii adaptabilității va crește capacitatea pieței muncii de a anticipa și de a asimila schimbările economice și sociale. Forța de muncă și întreprinderile vor trebui să se adapteze noilor tehnologii, situându-se în poziția necesară unei abordări inovative permanente. De asemenea, lucrătorii și întreprinderile vor trebui să fie mai bine pregătiți pentru a putea răspunde cererii crescute, atât a angajaților cât și a angajatorilor, de a crește calitatea locului de muncă prin introducerea de noi metode de lucru, utilizarea sporită a TIC, schimbările în statutul ocupațional, mobilitatea ocupațională și geografică etc.

Principalele probleme legate de adaptabilitatea angajaților și a întreprinderilor sunt legate de următoarele aspecte:

- Organizarea muncii, condițiile de muncă, timpul de lucru
- Accesul la formare profesională a lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă
- Sănătatea și securitatea la locul de munca
- Dezvoltarea antreprenoriatului responsabil

9. Flexicuritatea

Flexicuritatea a apărut ca un concept care să împacă pretențiile angajatorilor cu cele ale angajaților, îmbinând *flexibilitatea* și *securitatea* pentru lucrători și companii. Se



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

urmărește promovarea competitivității, ocuparea forței de muncă și satisfacția la locul de muncă prin crearea unui echilibru între drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și companiilor, precum și ale autorităților publice.

Flexisecuritatea se poate defini ca fiind o strategie integrată de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă. Flexibilitatea se referă la schimbările („tranzițiile”) de succes pe parcursul vieții: de la școală la locul de muncă, de la un loc de muncă la altul, între șomaj sau inactivitate și locul de muncă, și de la locul de muncă la pensionare. Aceasta nu se limitează la o mai mare libertate a societăților de a angaja sau concedia și nu implică caducitatea contractelor pe perioadă nedeterminată. Aceasta se referă la progresul lucrătorilor spre locuri de muncă mai bune

Flexicuritatea se mai poate defini ca fiind o strategie politică prin care se încearcă, în același timp și în mod deliberat, să se îmbunătățească :

- flexibilitatea piețelor muncii, a organizațiilor de muncă și a relațiilor de muncă;
- securitatea forței de muncă și securitatea socială – în special în cazul grupurilor minoritare din și în afara pieței muncii, pe de altă parte”.

În domeniul flexibilității piețelor muncii, a organizațiilor de muncă și a relațiilor de muncă conceptul de flexicuritate include condiții contractuale flexibile și fiabile, politici active în domeniul pieței forței de muncă, strategii globale pentru învățarea continuă, sporirea supleței, adaptabilității și flexibilității firmei în raport cu mediul.

În privința securității forței de muncă conceptul de flexicuritate include atât condiții de protecție a muncii cât și politici și sisteme moderne de protecție socială care asigură un venit adecvat de-a lungul perioadelor de șomaj.

Indicatori de referință relevanți privind flexisecuritatea [14]

A. Prevederi contractuale flexibile

- Rigurozitatea măsurilor de protecție ocupațională atât pentru angajații pe perioadă nedeterminată cât și pentru cei pe perioadă determinată (OECD);
- Diversitatea prevederilor contractuale și a condițiilor de lucru și motivarea acestora (EUROSTAT);

B. Strategii globale de învățare pe tot parcursul vieții

- Procentajul populației adulte cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, implicate în activități de educare și formare profesională (EUROSTAT);
- Nivelul de studii pentru grupele de vârstă 45-54 de ani și 25-34 de ani (proporția populației absolventă cel puțin a învățământului liceal (EUROSTAT);

C. Politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă

- Cheltuielile privind politicile active și politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate ca procent din PIB (EUROSTAT);
- Cheltuielile privind politicile active și politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate pentru fiecare șomer (EUROSTAT);
- Numărul participanților la politicile active în domeniul pieței forței de muncă, calculat pe tip de măsură (OECD);



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

– Procentajul șomerilor tineri sau adulți care nu au primit nicio ofertă de angajare sau nu au beneficiat de nici o măsură de implicare în ultimele 6, respectiv 12 luni (EUROSTAT);

D. Sisteme moderne de asigurare socială

– Ratele nete ale înlocuirii în primul an, precum și după 5 ani (OECD)
– „Capcana” șomajului, considerată un indice al nivelurilor prestațiilor (OECD-EUROSTAT)

E. Rezultate înregistrate pe piața forței de muncă

– Rata ocupării forței de muncă în total, rata ocupării femeilor și rata ocupării lucrătorilor în vârstă (EUROSTAT);
– Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) (EUROSTAT);
– Rata șomajului pe termen lung (EUROSTAT);
– Creșterea productivității muncii (EUROSTAT);
– Calitatea muncii (în curs de elaborare);
– Ratele riscului de sărăcie (EUROSTAT);

Majoritatea acestor indicatori este preluată de pe lista aprobată a indicatorilor folosiți pentru supravegherea orientărilor europene privind ocuparea forței de muncă.

10. Creșterea competitivității și adaptabilității lucrătorilor din întreprinderi

După observarea importanței întreprinderilor pentru creșterea și dezvoltarea economică prin numărul lor, prin activitățile desfășurate în vederea depășirii concurenței, prin locurile de muncă pe care le creează și mai ales investițiile pe care le fac, nu ne rămâne decât să explicăm noțiunile de creșterea competitivității și adaptabilității lucrătorilor din întreprinderi și să stabilim modalitățile prin care acestea se pot realiza.

Astfel, după cum se menționa și în rândurile anterioare, specialiștii în domeniu [15] consideră IMM-urile motorul economiei europene, iar angajații lor, lucrătorii din întreprinderi, reprezintă resursa umană, „cea care face” sau mai bine zis „piesele motorului mecanismului economic european”. Este evident faptul că fără un mecanism funcțional, adaptat la condițiile în care funcționează și susceptibil de a suporta concurența, și mai ales fără acele piese care lucrează împreună pentru punerea în mișcare a totului nu se poate realiza acea creștere și dezvoltare economică de care vorbeam și de care este nevoie în vederea creșterii nivelului de trai, iar în contextul actual, în vederea depășirii crizei economice mondiale.

De aceea, Uniunea Europeană, recunoscând nevoia de resursă umană calificată, competitivă și adaptabilă, prin Fondul Social European, susține financiar și nerambursabil pregătirea angajaților și a angajatorilor.

Sprijinul Uniunii se va concentra pe creșterea investițiilor în educație și formare, inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, creșterea ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, dezvoltarea de noi profesii și standarde profesionale, promovarea culturii antreprenoriale, promovarea formării profesionale continue, promovarea măsurilor active de ocupare, combaterea șomajului ascuns, etc.



Investește în OAMENI

Activitățile pentru îmbunătățirea adaptabilității întreprinderilor și a angajaților la condițiile în schimbare, în special în vederea introducerii de tehnologii moderne și de soluții organizaționale pe o scară largă, reprezintă, printre altele, o promovare a flexibilității organizaționale și de ocupare (aplicarea unor diferite forme de organizare a muncii și contracte de muncă flexibile) și a flexibilității funcționale [16] (adaptarea sarcinilor angajaților la sarcinile companiei).

În ceea ce privește creșterea competitivității lucrătorilor din întreprinderi, în principal, competitivitatea capitalului uman este direct influențată de nivelul de educație, iar creșterea competitivității capitalului uman poate fi obținută prin dobândirea de cunoștințe și competențe pe tot parcursul vieții, printr-o continuă actualizare a stocului individual de cunoștințe și competențe, prin educație și formare continuă, formare care se realizează, în principal de către furnizori de formare profesională autorizați. Oferta de formare profesională continuă rămâne fragmentată din moment ce se adresează în special nevoilor individuale și nu cerințelor companiilor [17]. Cei mai mulți furnizori de formare profesională continuă evită programele modulare de formare, din cauza inconsistențelor legislative și a faptului că finalizarea unuia sau mai multor module ale programului de formare nu oferă o „profesie” și nu dă participantului dreptul de a practica o ocupație pe piața muncii. Ciclurile/programele de calificare completă, finalizate cu un certificat de calificare recunoscut la nivel național, sunt mai apreciate deoarece oferă dreptul de a practica una sau mai multe ocupații pe piața muncii.

De asemenea formarea angajaților se poate realiza și la locul de muncă prin training-uri organizate și susținute de către angajatori în colaborare cu furnizorii de formare profesională. Prin Codul Muncii, angajatorul are obligația de a asigura angajaților acces periodic la formarea profesională, acesta este și motivul pentru care, de cele mai multe ori angajatorul plătește integral sau cea mai mare parte a formării profesionale a angajatului său, motivația lui fiind aceea de a investi în resursa umană care, prin utilizarea eficientă a celorlalte resurse puse la dispoziție de firmă să poată plasa produsele și serviciile oferite de acesta cu un pas în fața concurenței.

III. PROBLEME ALE ADAPTABILITĂȚII ANGAJAȚILOR ȘI A ÎNȚEPRINDERILOR ÎN EUROPA ȘI ÎN ROMÂNIA

Măsurile preconizate în statele europene pentru îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă servesc atât interesului lucrătorilor, cât și al angajatorilor, astfel încât recrutarea în muncă să se realizeze în condiții avantajoase și competitive pentru ambele părți, cu efecte pozitive asupra vieții economice și sociale pe ansamblu.

11. Probleme generale privind adaptabilitatea angajaților și a întreprinderilor

Reglementarea pieței muncii a fost un proces foarte activ. Au fost reglementate relațiile de muncă individuale, relațiile de muncă colective, administrarea muncii (organismele jurisdicționale și inspectoratele de muncă) și activitatea sindicatelor, asociațiilor patronale, organismelor tripartite și bipartite și dialogul social. A fost creat un sistem pentru protecția socială a angajaților [18] și pentru susținerea intereselor angajatorului.



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

Tendențele ocupării în cadrul IMM-urilor, arată o evoluție pozitivă reflectată de numărul angajaților în aceste unități, subliniind eforturile întreprinse de IMM-uri pentru creștere economică și competitivitate [19].

Analiza privind organizarea muncii presupune o abordare a problemelor privind natura și distribuirea sarcinilor, a responsabilităților, autonomiei lucrătorilor și controlului asupra performanței muncii și organizării.

Datele pentru România privind activitățile repetitive și monotone arată că 49% dintre lucrători execută munci repetitive folosindu-și mâinile și brațele tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului de lucru [20]. Diferențele dintre țări sunt semnificative în ceea ce privește acest indicator, variind de la 13% pentru Slovenia la 47% pentru Ungaria. Prin comparație, indicatorul a fost de 31% pentru UE15. În privința autonomiei și controlului la locul de muncă, indicatorul privind controlul asupra pauzelor de muncă, concediilor anuale și orelor de muncă indică faptul că 57% dintre lucrătorii din UE-15 nu au libertatea de a-și alege perioada de concediu anual sau zilele libere, în timp ce indicatorul pentru România este la valoarea de 55%.

Indicatorii referitori la intensitatea muncii, ritmul, pauzele și întreruperile în timpul orelor de lucru variază mult între UE15 și România. În România, indicatorul privind ritmul de muncă [23], care măsoară influența cererii externe (clienți, pacienți s.a.), se situează la 53%, față de 69% în UE-15. Acest indicator reflectă că economia României trebuie să se concentreze mai mult pe sectorul de servicii.

În ceea ce privește formarea profesională și calificările, valorile indicatorului de oportunități de formare profesională la locul de muncă [21] variază de la 12% în România și 19% în Bulgaria la 31% media în UE-15. În România, indicatorul care reflectă numărul angajaților incluși în programe de formare profesională se situează la 17% comparativ cu 34% (media UE-15).

În general, categoriile profesionale cele mai calificate sunt și cele mai frecvent incluse în activități de formare profesională. Cele mai active sectoare în domeniul formării profesionale au fost intermedierea financiară și sectoarele de transport și comunicații. Diferențele în formarea profesională pentru femei și bărbați nu sunt semnificative. De regulă, angajații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată participă mai frecvent la formare profesională decât angajații cu contracte de muncă pe durată determinată. În România, media timpului de formare profesională la locul de muncă a fost de 3,7h/persoană, mai mică decât media în UE-15 (4,4h/persoană).

12. Accesul la formare profesională a lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

Din perspectiva dezvoltării resurselor umane, formarea profesională continuă rămâne încă o provocare majoră deoarece participarea la FPC în România este cea mai mică în Europa: 1,0% în 2001, 1,0% în 2002, 1,1% în 2003, 1,5% în 2004, 1,6% în 2005. Participarea la formare profesională a lucrătorilor, în special a lucrătorilor cu abilități reduse este slabă. Una dintre principalele bariere ale accesului la formare profesională în România este costul de formare profesională. Astfel, firmele cu profit scăzut și indivizii cu venit scăzut sunt cei mai afectați din moment ce nu-și permit ușor costurile pentru formarea profesională. angajații cu venituri scăzute și angajatorii cu profit scăzut preferă pregătirea profesională mai ieftină, respectiv cursuri de scurtă durată, pentru primul nivel de calificare, în loc de nivele superioare de calificare, așa cum se solicită. În



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

același timp, oferta pentru FPC este limitată și concentrată asupra nivelului secundar de calificare.

Pentru IMM-uri, FPC rămâne o problemă sensibilă, mai bine de o treime dintre firme (33,61%) menționând formarea profesională, recrutarea și menținerea personalului printre dificultățile cu care se confruntă. Politica angajatorilor în domeniul dezvoltării resurselor umane este determinată de o serie de factori și condiții, cum ar fi nivelul performanței și capacitatea de investiții, poziția pe piața muncii, mărimea companiei, domeniul de activitate, stabilitatea și motivația personalului etc. Cheltuiala pentru dezvoltarea resurselor umane este considerată încă un cost și nu o investiție.

Există, de asemenea, discrepanțe în ceea ce privește strategiile manageriale și de administrare. Angajatorii explică tendința politicilor de formare profesională de a se adresa în principal managerilor sau persoanelor cu poziții manageriale și sarcini importante în cadrul unei companii, prin supraoferta muncii slab calificate pe piața muncii. În 2005, companiile românești au investit în medie numai 0,5% din cheltuielile de personal în formarea profesională continuă. România a ocupat ultimul loc în Europa în ceea ce privește costurile totale per capita destinate formării profesionale continue.

Concluziile sondajelor existente indică faptul că peste 1/3 din companiile intervievate au afirmat că se confruntă cu o criză de personal calificat să presteze anumite activități și că anumite tipuri de abilități sunt greu de găsit pe piața muncii. Criza abilităților este mai evidentă în condițiile actuale de criză economică. În ultimii ani, numeroase companii din aceste sectoare au implementat noi tehnologii, echipamente sau servicii care solicită noi abilități.

13. Sănătatea și securitatea la locul de muncă

Legislația națională stabilește faptul că angajatorul poartă întreaga responsabilitate pentru aplicarea măsurilor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. În ciuda măsurilor luate la nivel național și a scăderii ușoare a numărului accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, cifrele din acest domeniu rămân ridicate, iar indicatorul duratei medii a incapacității de muncă ca urmare a accidentelor este în creștere ușoară. Aceasta demonstrează o cultură de prevenire a riscului insuficient dezvoltată în firme și necesitatea stimulării responsabilității sociale a companiilor. Statisticile pentru 2008 relevă un indice de frecvență pentru totalul lucrătorilor accidentați de 0,76‰ și un indice de frecvență pentru totalul lucrătorilor accidentați grav de 0,05‰. Potrivit celei de-a patra Anchete Europene privind Condițiile de Muncă, starea de sănătate la locul de muncă a populației a înregistrat o situație negativă comparativ cu UE-25, respectiv: munca ce afectează sănătatea – în România 54,4%, în UE-25 34,3%; dureri de spate – în România 42,4%, în UE-25 23,8%; dureri musculare – în România 39,2%, în UE-25 21,9%; alergii în România – 7,3%, în UE-25 3,8%; oboseală – în România 44,6%, în UE-25 21,3%; stres – în România 35,0%, în UE-25 21,7%; răniri – în România 12,6%, în UE-25 9,5%; boli de inimă – în România 9,4%, în UE-25 2,1%; afecțiuni respiratorii – în România 14,8%, în UE25 4,2%.

14. Tendințele privind piața muncii

Potrivit tendințelor demografice, resursele de muncă în Uniunea Europeană vor fi tot mai limitate. Se estimează că, totalul populației ocupate în România va cunoaște o scădere ușoară în fiecare an (0,1%). Schimbările recente în structura ocupării, în



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

special reducerea ocupării în agricultură și creșterea ocupării în sectoarele construcțiilor și serviciilor, vor continua și se vor extinde în perioada următoare, mai ales în condițiile actuale de creștere a șomajului. Creșterea numărului persoanelor din grupa de vârstă 15-59 ani și scăderea pronunțată a grupei de vârstă 0-14 ani (ca rezultat al creșterii naturale negative) duce la îmbătrânirea populației active, cu consecințe asupra politicilor de ocupare. În plus, populația în vârstă de 60 ani și peste a înregistrat, de asemenea, o creștere importantă și constantă în ultimii 15 ani, contribuind în viitor la îmbătrânirea forței de muncă. Schimbările demografice au modificat dimensiunea și structura populației apte de muncă, în sensul că rezerva disponibilă de forță de muncă se va reduce, dacă nu în viitorul apropiat, cu siguranță, pe termen mediu.

Evoluția productivității muncii a înregistrat o tendință crescătoare, dar insuficientă. Cele mai multe dintre companii își bazează strategiile pe reducerea costurilor, nu pe creșterea productivității muncii.

România este în urma mediei Țărilor UE, pentru majoritatea activităților economice. Pe termen mediu și lung, declinul populației active și îmbătrânirea forței de muncă sunt tendințele majore care vor caracteriza evoluțiile demografice din România, cauzând probleme speciale economice și sociale. Reducerea populației în vârstă de muncă poate avea drept consecințe probleme structurale pe piața muncii. Tranziția demografică va reduce progresiv disponibilitatea resurselor umane pe piața muncii.

IV. METODE DE CREȘTERE A ADAPTABILITĂȚII ANGAJAȚILOR ȘI A ÎNTREPRINDERILOR UTILIZATE ÎN EUROPA ȘI APLICABILE ÎN ROMÂNIA

15. Dezvoltarea antreprenoriatul

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM) reprezintă peste 90 % din totalul companiilor din România. Dat fiind rolul important pe care îl joacă în generarea de noi locuri de muncă și contribuția lor semnificativă la creșterea ratelor de ocupare, sprijinirea sectorului IMM-urilor reprezintă soluția optimă pentru contracararea efectelor negative ale actualei crize economice, ale ajustărilor structurale și ale restructurării industriale, capabilă să genereze alternative economice și sociale. Așadar, acțiunile specifice întreprinse până acum s-au

concentrat în principal pe construirea cadrului instituțional, legislativ și financiar pentru sprijinirea dezvoltării IMM-urilor, inițiativelor private și investițiilor prin: crearea unui mediu de afaceri favorabil pentru înființarea și dezvoltarea IMM-urilor; dezvoltarea IMM-urilor în sectoarele de producție și servicii; îmbunătățirea accesului IMM-urilor la finanțare; intensificarea accesului IMM-urilor pe piețele externe, promovarea culturii antreprenoriale.

Conceptul de **antreprenoriat responsabil** trimite la maniera de a conduce o afacere astfel încât să se aducă o contribuție pozitivă societății și să se diminueze impactul negativ asupra persoanelor și mediului înconjurător. În fapt, firmele integrează în mod voluntar în activitatea lor aceste aspecte sociale și de protecție a mediului. Responsabilitatea socială poate reprezenta o valoare adăugată atât pentru întreprindere, cât și pentru societate. În acest sens este nevoie de promovarea unui management anticipativ, de prevederea și cunoașterea permanentă a modificărilor în perspectivă a pieții și depistarea strategiilor optime de acțiune.



14



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

Studiile asupra pieței muncii au arătat că pentru a crește numărul locurilor de muncă și productivitatea, trebuie să crească adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor. Este necesară organizarea muncii cu mai multă răspundere, în special pentru a preveni apariția unei piețe a muncii pe două nivele, unde lucrătorii integrați (*insiders*) beneficiază de un nivel ridicat de protecție la locul de muncă, în timp ce un număr tot mai mare de lucrători excluși (*outsiders*) sunt recrutați sub forme alternative de contract, beneficiind de o protecție redusă.

16. Dezvoltarea parteneriatului social

„Partenerii sociali” este un termen larg utilizat pe cuprinsul Europei ca referire la reprezentanții conducerii și forței de muncă (angajatori și sindicate). Partenerii sociali au un rol unic în guvernarea socială și economică: ei sunt implicați, sub toate aspectele, în problemele pieței muncii: de la condițiile de muncă, dezvoltarea formării profesionale continue la definiția standardelor salariului. În special, ei sunt numiți în vederea conducerii dialogului în numele membrilor lor care se poate încheia cu acorduri colective pe toate punctele de interes.¹ Aceasta înseamnă că partenerii sociali nu reprezintă doar vocea intereselor conducerii și forței de muncă. Ei pot, de asemenea, angaja membrii lor în diverse acțiuni de negociere. Aceasta deosebește dialogul social, un proces mai larg de negocieri colective și consultări, fie bipartit între parteneri sociali autonomi, fie tripartit cu autorități publice, de un dialog civic mai larg cu alte organizații interesate.

Ca o consecință, dialogul social poate fi un instrument puternic pentru rezolvarea problemelor comune. În plus față de consultarea tripartită a partenerilor sociali de către Guvern privind problemele politice, dialogul bipartit dintre organizațiile reprezentative ale partenerilor sociali poate rezolva multe conflicte potențiale pe piața muncii, care altfel s-ar fi regăsit și stabilit în sfera politică. Dialogul social poate oferi companiilor și angajaților un mediu stabil în care își pot desfășura activitatea și poate contribui semnificativ la anticiparea și managementul de succes al schimbării.

Dialogul social tripartit poate angaja sindicatele, angajatorii și Guvernul în procesul deliberării în care ei pot explica, oferi motive și să-și asume o responsabilitate mai largă pentru acțiunile lor. Exemple recente din unele State Membre au evidențiat că dialogul social tripartit contribuie semnificativ la modernizarea cu succes a politicii pieței muncii. Această nouă abordare către tripartitism poate fi dezvoltată la nivel local, național și european.

Partenerii sociali sunt din ce în ce mai vizibili în domeniul adaptabilității lucrătorilor, în special, în furnizarea de formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții. Prin intermediul liniilor de buget din domeniul dialogului social, inițiativei EQUAL, proiectelor PHARE, o serie de alte proiecte au sprijinit, de asemenea, dialogul social și au îmbunătățit abilitățile partenerilor sociali, în general. Experiența evidențiază faptul că partenerii sociali au implementat acțiuni de succes.

De exemplu, în Germania, partenerii sociali joacă un rol important în domeniul învățării pe tot parcursul vieții. În același mod, partenerii sociali au un rol cheie în adaptabilitate și măsuri antreprenoriale.

În Spania, circa 80% din acțiunile de formare profesională continuă sunt derulate de partenerii sociali, reprezentând aproximativ 14% din sprijinul FSE.



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

În Belgia, partenerii sociali sunt puternic implicați în implementarea a trei priorități cheie reprezentând aproximativ 45% din bugetul global FSE în Flandra - „Dezvoltarea antreprenoriatului”, „Încurajarea flexibilității afacerilor și a angajaților”, „Întărirea politicilor de egalitate de șanse pentru femei și bărbați”.

În Olanda, măsurile în care partenerii sociali implementează majoritatea proiectelor reprezintă 13% din bugetul FSE. Măsurile privind formarea profesională pentru angajați sunt implementate esențial de fondurile O&O („fonduri de sector” care sunt derulate de partenerii sociali) și de municipalități.

17. Utilizarea FSE și implementarea de proiecte pentru facilitarea creșterii adaptabilității angajaților și angajatorilor

Există numeroase exemple de proiecte de succes care au fost finanțate deja, proiecte transnaționale în care sunt implicate atât statele din UE15, cât și partenerii sociali ai noilor State Membre (prin intermediul bugetelor pentru dialog social, inițiativei Equal și proiectelor Phare). Câteva noi State Membre și-au dedicat o parte a bugetului FSE până în 2006 acțiunilor de promovare a capacității instituționale a partenerilor sociali naționali. În documentele de programare au fost incluse măsuri pentru întărirea structurilor de dialog social ca parte a acțiunilor de bază de capacitate instituțională, sau sub acțiuni legate de restructurare și adaptabilitate și formare profesională a antreprenorilor.

De exemplu, în Polonia, a fost derulat un proiect; NSYY Solidarność Gdańsk a lansat un program de formare profesională pentru sindicate și reprezentanții potențialilor lucrători datorită reintroducerii instituției Consiliului Lucrătorilor în Polonia. Principala activitate a proiectului este reprezentată de cursurile destinate viitorilor membri ai consiliilor lucrătorilor, incluzând o introducere în noua lege a Consiliului de Muncă din Polonia, metode și instrumente de analiză economică și financiară, metode de dialog social constructiv și sustenabil, instrumente pentru creșterea adaptabilității lucrătorilor și dezvoltarea competențelor interpersonale și metode inovatoare de managementul conflictelor. Ca un instrument suplimentar pentru obținerea cunoștințelor privind analiza financiară și economică, a fost creat un portal de internet.

Evaluările proiectelor Phare au arătat că transpunerea acquis-ului din domeniul legislației muncii și înființarea unei baze instituționale pentru dialogul autonom au fost adesea realizate, dar sustenabilitatea rezultatelor va depinde de cum condițiile legale și financiare pot fi stabilite. Proiectele structurale de capacitate instituțională în cadrul FSE pot ajuta în acest sens.

Câteva măsuri și rezultate posibile sunt descrise în cele de mai jos. Acestea sunt doar câteva posibilități dintr-o largă varietate de măsuri și lista nu este exhaustivă.

- Crearea **centrelor naționale pentru formare profesională a partenerilor sociali** care ar putea fi create pentru a oferi cursuri reprezentanților partenerilor sociali și oficialilor guvernamentali. Centrele vor putea oferi de asemenea și cursuri de limbi străine care să ajute partenerii sociali să participe complet la activitățile Consiliilor de Muncă Europene și ale Uniunii Europene.



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

- **Măsuri pentru diseminarea informațiilor** despre legislația existentă și instituțiile pentru dialog social cu scopul recrutării mai multor angajați și angajatori care să participe la dialogul social.
- **Forumuri** ale reprezentanților din sindicatele centrale, ai administratorilor locali ai firmelor/reprezentanților consiliilor de muncă și ai reprezentanților din patronatele centrale și firmelor locale cu scopul de a încuraja angajații și angajatorii la nivel de întreprindere să stabilească sisteme de reprezentare a angajaților.
- **Promovarea** activităților privind importanța și avantajele parteneriatului social.
- Sesiuni de **formare profesională** despre procesele de consultări și informări, negocieri colective, medieri și arbitraj, participări la Consiliile de Muncă Europene
- Elaborarea și întărirea **sistemelor de mediere** care să sprijine soluționarea disputelor colective de muncă.
- Formare profesională și materiale de curs pentru **negociatorii publici**,
- **Baze de date** pe internet cu contractele colective de muncă și legislația muncii.
- Mijloace și manuale pentru nivelurile sectoriale și de întreprindere
- Acțiuni menite să creeze/întărească dialogul social sectorial, acțiuni menite să stabilească și să întărească dialogul social sectorial bipartit și să sprijine formarea unor structuri sectoriale, acțiuni menite să stabilească și să întărească dialogul social sectorial tripartit care includ întărirea capacității administrative a autorităților publice.
- sesiuni speciale care să includă formare profesională pentru oficialii care sunt implicați în relații industriale (în special, referitoare la contribuția acestora la Strategia Europeană de Ocupare)
- Întărirea structurilor pentru implicarea partenerilor sociali în Programele Naționale de Reformă.
- Cursuri de formare profesională despre mecanismele de dialog social la nivel UE.

18. Dezvoltarea de politici sociale adecvate

Politicile sociale și ocuparea forței de muncă acoperă domenii vaste, dar strâns legate între ele. Dintre aceste domenii se pot menționa: legislația muncii și condițiile de lucru, egalitatea de șanse între bărbați și femei, protecția socială, protecția muncii, eliminarea excluderii sociale și lupta împotriva discriminării, crearea unui sistem de dialog social funcțional atât la nivel de întreprindere, de ramură, național, cât și comunitar, care să asigure consultarea partenerilor sociali în luarea celor mai importante decizii economico-sociale.

Implementarea politicilor în fiecare domeniu este însoțită de programe specifice, planuri de acțiune și măsuri ce sunt luate pentru punerea în practică a acestor politici. Globalizarea politicilor sociale nu este suficient de avansată, există acorduri internaționale în Uniunea Europeană privitoare la anumite domenii precum protecția copilului, drepturile refugiaților care completează măsurile de protecție socială națională.

Totuși încă nu se poate vorbi de un sistem global de protecție socială a indivizilor. De asemenea, procesul de armonizare a modelelor de politică socială, chiar între statele Uniunii Europene este anevoios atât datorită diferențelor dintre ele, cât și datorită intereselor naționale. Aceste diferențe se referă la:

- ponderea cheltuielilor sociale în PIB;
- drepturile sociale;



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

- raportul dintre sectorul public și cel privat în asigurarea bunăstării.

Temeiul juridic al definirii și aplicării politicii sociale se regăsește în dispozițiile Tratatului instituind Comunitatea Europeană referitoare la asigurarea liberei circulații a persoanelor și dreptul de stabilire în contextul pieței unice. Prin adoptarea, în 1992, odată cu Tratatul de la Maastricht, a Protocolului privind politica socială (anexat Tratatului instituind Comunitatea Europeană), statele membre și-au exprimat dorința ca Uniunea să continue eforturile în domeniu. Mai mult, conform protocolului, Uniunea putea „recurge la instituțiile, procedurile și mecanismele prevăzute de Tratat în scopul adoptării actelor și deciziilor necesare pentru a pune în practică acest acord”. În urma intrării în vigoare în 1999 a Tratatului de la Amsterdam, Protocolul privind politica socială a fost încorporat în Tratatul instituind Comunitatea Europeană. Ca urmare a acestor modificări, în prezent, baza legală a politicii sociale europene se regăsește în Tratatul instituind Comunitatea Europeană, în primul rând sub forma unor dispoziții cu caracter de principiu și „orizontal” – trebuind să fie respectate de oricare din celelalte politici comunitare și de actele normative care le materializează. Ele sunt completate de dispoziții speciale privind politica socială.

La nivelul politicilor sociale ale Uniunii Europene s-au obținut unele realizări.

La nivelul Comunității, [22] Comisia Europeană are sarcina de a promova consultările cu patronatele și sindicatele și să ia măsurile considerate necesare pentru facilitarea dialogului prin acordarea unui sprijin echilibrat părților. Politica socială se număra printre competențele partajate între statele membre și Uniune, în unele dintre componentele acesteia, Uniunea fiind chemată să asigure numai o coordonare a politicilor naționale, în timp ce în altele poate iniția măsuri ale căror modalități de aplicare concrete sunt lăsate în seama statelor membre.

Carta Socială Europeană (atât în forma sa inițială, semnată la Torino în 1961, cât și în cea revizuită în 1996), Cartea Albă „Politica Socială Europeană” (1993), precum și „Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale” (1989) au stabilit obiectivele politicii sociale. Obiectivele se refera la:

- promovarea ocupării forței de muncă;
- îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă;
- protecție socială corespunzătoare;
- **asigurarea unui dialog între angajați și angajatori;**
- dezvoltarea resurselor umane în vederea obținerii și menținerii unei rate înalte de ocupare a forței de muncă;
- combaterea excluderii sociale.

Obiectivul referitor la obținerea și menținerea unei rate înalte de ocupare a forței de muncă se va face fără subminarea concurenței. Pentru atingerea acestui obiectiv, Comunitatea și statele membre au dezvoltat Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, strategie axată pe următoarele linii directoare:

- măsuri și acțiuni de ocupare a forței de muncă;
- spirit antreprenorial;
- **adaptabilitate;**



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA

Investește în OAMENI

- șanse egale.

Ocuparea forței de muncă a fost declarată ca obiectiv prioritar al Uniunii prin modificările aduse tratatelor constitutive prin Tratatul de la Amsterdam. Ca urmare, guvernele statelor membre au hotărât să sprijine dezvoltarea unei strategii coordonate la nivel comunitar privind ocuparea forței de muncă. La Consiliul European extraordinar de la Luxemburg din 1997 au fost adoptate liniile directoare ale politicii în domeniul ocupării forței de muncă:

- îmbunătățirea măsurilor și acțiunilor de ocupare a forței de munca;
- dezvoltarea spiritului antreprenorial;
- **încurajarea adaptabilității în afaceri;**

BIBLIOGRAFIE

[1] Probleme ale creșterii competitivității economiei românești în perioada pre-aderării și post-aderării la uniunea europeană, Imbrescu Ion, Băbăiță Ilie**, http://www.uvvg.ro/studia/economice/index.php?categoryid=14&p2_articleid=107&p142_dis=3&p142_template=Default , Studia Universitatis, seria Științe economice

[2] *** Ministerul Economiei, Comerțului, 2008, POS „Creșterea competitivității economice” București, http://209.85.129.132/search?q=cache:rrW8MDLVRaoJ:www.minind.ro/fonduri_structurale/POS_CCE_final_2_15_12_06.pdf+POS+%E2%80%9ECre%C5%9Fterea+competitiv%C4%83%C5%A3ii+economice&cd=1&hl=ro&ct=clnk&gl=ro , pag 5.

[3] NICOLESCU O., NICOLESCU L., 2005, Economia, firma și managementul bazate pe cunoștințe, Editura Economică, București;

[4] <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/pagina2.asp?id=cap13>, Economia României și Uniunea Europeana volumul I, capitolul 13, Capitalul uman, forță fundamentală a dezvoltării, Lect.univ. drd. Olimpia Neagu

[5] EDVINSSON L., MALONE, M.S. 1997. Intellectual Capital, Harper Collins Publishers Inc., New York, pag 93;

[6] <http://www.lifelonglearning.co.uk/conference/index.htm> (Knowledge and Learning: Towards a Learning Europe, 1999)

[7] NONAKA I., 1994, A Dynamic Theory of organisational Knowledge Creation, Organisation Science, vol.5, No.1, (<http://www.michaelwmorris.com>.);

Investește în OAMENI

[8] http://www.uvvg.ro/studia/economice/index.php?categoryid=14&p2_articleid=159&p142_dis=3&p142_template=Default I.M.M.-urile în condițiile noii economii mondiale, Ivănuș Radu Cristian

[9] BUCUREAN M. 2001. Management și creativitate în micile afaceri, Editura Tribuna Economică, București.

[10] Don Hellriegel, John W. Slocum Jr. și Richard W. Woodman, "Organization Behavior", 1992, Los Angeles;

[11] http://www.standard.ro/articol_83903/in_criza_competitivitatea_in_exces_devine_frana_pentru_dezvoltarea_afacerilor.html Raluca Lipan, Diana Sava, martie 2009, revista Business Standard Antreprenor;

[12] http://www.uvvg.ro/studia/economice/index.php?categoryid=14&p2_articleid=144&p142_dis=3&p142_template=Default Motivația resurselor umane – factor de creștere a performanțelor organizației, Lector univ. drd. Eugen Remeș, Studia Universitatis, seria Științe economice

[13] http://ec.europa.eu/youreurope/business/doing-business-responsibly/taking-sustainability-further/index_ro.htm

[14] MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE, Direcția programe și strategii forță de muncă, Observatorul național al ocupării și formării profesionale a forței de muncă, flexisecuritate, - raport – București Septembrie 2007,

[15] De Cenzo, A. David, P. Robbins, Personnel/Human Resource Management, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1988;

[16] Denuța, I., Relații economice internaționale, Edt. Economică, Bucureștii, 1999;

[17] http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/docs/sme_pack_ro.pdf

[19] Codul Muncii - Legea nr. 53/2003

[20] Cartea Albă a IMM din România 2006, Consiliul Național pentru IMM în România și Agenția Națională pentru IMM în România

[21] Studiul „Condițiile de muncă în statele în curs de aderare și candidate”, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea condițiilor de Viață și de Muncă, 2003

[22] Monografia privind Educația și Formarea Profesională și Serviciile de Ocupare din România 2006, Fundația Europeană pentru Formare Profesională și Observatorul Național Român, București 2003

Investește în
OAMENI



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL
EUROPEAN
POSDRU
2007-2013



21
INSTRUMENTE
STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU CENTRU



UNIVERSITATEA
„1 DECEMBRIE 1918” ALBA
IULIA