

PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNEA OLTENIA

LAURENȚIU RADU *

Caracteristici generale

Piața muncii este considerată locul de întâlnire a cererii de muncă cu oferta, în urma căreia se stabilește un salariu. Acest spațiu economic generează producția de bunuri și servicii prin forța de muncă, care provine din populația activă. Aceasta este o fracțiune a populației, formată din persoane care caută în mod activ un loc de muncă (șomeri) și populația ocupată, care cuprinde toți angajații cu vârste peste 15 ani implicați în activități economice sau sociale. Din punct de vedere economic, populația activă nu include pensionari sau școlari.

Examinarea și evoluția pieței forței de muncă sunt importante, deoarece eficiența acestora contribuie la progresul economic. Principalii factori care asigură funcționalitatea pieței sunt: angajatorii, în calitate de purtători ai ofertei de muncă, forța de muncă și legislația, care asigură acordul între cererea și oferta de muncă. Extinderea unei activități depinde, în general, de nivelul de pregătire profesională, astfel încât, un lucrător cu înaltă calificare poate găsi mai ușor un loc de muncă, atunci când oferta salarială devine mai atractivă. Trebuie remarcat faptul că vârsta a devenit un factor important în mobilitatea forței de muncă.

Tinerii sunt mai activi în căutarea unui loc de muncă în alte localități, însă, din cauza oportunităților reduse pe plan intern, fenomenul migrației a depășit granițele țării. Este dificil de analizat migrația forței de muncă din regiune, deoarece mulți români sunt plecați la muncă în străinătate (temporar sau fără forme legale). Totuși, o estimare ce cuprinde întreg teritoriul țării, realizată de Institutul Român pentru Evaluare și Strategie (IRES), menționează că, în ultimul deceniu, au plecat din țară aproximativ 2,5 milioane de români pe o perioadă îndelungată, iar alți 500.000 pe termen scurt¹.

Efectele crizei financiare au destabilizat serios și piața muncii din Oltenia. Disponibilizările forțate din sistemul bugetar, precum și diminuarea salariilor, nu au

* Cercetător științific III, dr., Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” al Academiei Române, din Craiova; e-mail: xpatrick2013@yahoo.com.

¹ Andreea Popescu, *Câți români lucrează în străinătate și câți bani au trimis în țară*, în „Capital”, 01 decembrie 2016.

rezolvat problemele financiare, dimpotrivă, efectele negative s-au reflectat, după cum era de așteptat, și asupra IMM-urilor. Începând cu anul 2011, din cauza reformelor de pe piața muncii, România a fost marcată atât de insolvența multor unități economice, cât și de reducerea numărului de angajați ai firmelor, ca urmare a scăderii puterii de cumpărare și diminuării cererii de bunuri și servicii.

Un studiu realizat de către Banca Națională a României menționează că, în perioada crizei financiare, firmele au început să înregistreze pierderi din cauza costurilor cu forța de muncă neacoperite de o creștere a productivității. Din analizele efectuate rezultă că o mare parte din firme a recurs la diverse strategii pentru a putea rezista pe piață, cum ar fi: reducerea numărului de angajați, eliminarea bonusurilor sau a altor beneficii nesalariale, trimiterea în șomaj tehnic, înghețarea angajărilor sau înlocuirea personalului existent cu noi angajați, pe salarii mai mici. În privința competitivității, datorită volumului mare de vânzări la export, companiile din IT și industria auto au înregistrat cele mai bune performanțe.²

Piața muncii este într-o continuă transformare și are nevoie de forță de muncă. Salarizarea joacă un rol bine definit în atragerea resurselor umane și menținerea lucrătorilor. În general, evoluția veniturilor salariale a avut ca punct de reper, așa cum s-a observat în ultimii ani, salariul minim pe economie, care a devenit un instrument de politică tot mai des utilizat. Dacă în sistemul bugetar, există o grilă de salarizare, în domeniul privat are loc un proces de negociere, în care fiecare parte urmărește obținerea de avantaje.

Analiza pieței forței de muncă din Regiunea Sud-Vest Oltenia

Pentru a înțelege evoluția pieței muncii din Oltenia, este necesară cunoașterea principalilor indicatori ai muncii privind activitățile, ratele de ocupare și șomaj pe o anumită perioadă de timp.

Dolj, Olt, Vâlcea, Gorj și Mehedinți sunt județele care alcătuiesc regiunea Sud-Vest Oltenia. Din punct de vedere administrativ-teritorial, este formată din 40 de orașe, dintre care 11 sunt municipii, 408 comune și 2.070 sate. În anul 2010, Regiunea Sud-Vest Oltenia avea 2.238.643 locuitori. Din analiza pe grupe de vârstă rezultă că 1.421.156 persoane aveau vârste între 15 și 59 ani, iar 497.380 erau trecute de 60 ani. Tot în același an, economia înregistra 363.808 salariați, în timp ce 84.595 persoane primeau ajutor de șomaj.³ Conform Codului muncii, orice persoană fizică dobândește dreptul la muncă atunci când împlinește vârsta de 16 ani sau la 15 ani, dacă primește acordul părinților.

² Banca Națională a României, Direcția studii economice, *Tendințe comportamentale pe piața muncii, O perspectivă microeconomică*, 21 mai 2015, pp. 20-30.

³ Direcția Județeană de Statistică Dolj, *Statistici regionale, Organizarea administrativ-teritorială*, Tempo-online, 10 iunie 2017.

Piețele din regiune sunt caracterizate prin stabilitate și mai puțină fluiditate, majoritatea lucrătorilor având domiciliul stabil în zona în care își desfășoară activitatea. Activitățile economice sunt mai dezvoltate în mediul urban, unde cea mai mare pondere a populației ocupate este concentrată în sectorul serviciilor, care devine tot mai atractiv. Deși este un mediu favorabil dezvoltării afacerilor, ruralul încă se confruntă cu lipsa investițiilor. Aici, forța de muncă este distribuită pe ramurile agricultură, silvicultură și pescuit, care au înregistrat o ușoară creștere de-alungul timpului, după cum se observă în tabelul 1.

Tabel 1

Numărul mediu al salariaților din Regiunea Sud-Vest Oltenia

Anii	2010	2011	2014	2015	2016
Total salariați economie	363.808	361.744	359.789	364.313	390.783
Agricultură, silvicultură și pescuit	8.147	8.258	8.883	9.083	9.607
Industrie și construcții	141.605	144.124	138.079	141.019	148.104
Servicii	214.056	209.362	212.887	214.211	233.072

Sursa: Baza de date online a Direcției Județene de Statistică Dolj, *Buletin statistic lunar al Regiunii de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia, Principalii indicatori economico-sociali*, aprilie 2017.

În anul 2015, totalitatea salariaților din regiune însemna 7,08% din forța de muncă a României, procent care poziționa Oltenia pe ultimul loc în clasamentul regiunilor.⁴ Cu toate că ne confruntăm cu o piață a muncii mai puțin atractivă pentru investitori, totuși, în comparație cu celelalte regiuni, nivelul de calificare a forței de muncă este unul ridicat. Comparând datele statistice din anul 2010 cu cele actuale, observăm o creștere a efectivului mediu de angajați cu 26.975 persoane și o scădere a numărului de șomeri de la 84.595 la 70.075.

Din datele prezentate în fig. 1, rezultă că rata șomajului, la începutul anului 2017, era de 8,2%. În luna aprilie, Doljul, care este cel mai mare județ din regiune ca suprafață și număr de locuitori, înregistra cei mai mulți șomeri (36,4%), în timp ce

⁴ Patronatul Investitorilor Autohtoni, *Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015*, p. 48.

ponderea cea mai mică o deținea județul Vâlcea (11,8%)⁵ al cărui procentaj s-a menținut, ani la rând, în profilul tipologiei riscului de șomaj echilibrat. Dezindustrializarea economiei rentabile, a cărei răspundere aparține decidenților politici, precum și deciziile greșite ale acestora în perioada crizei financiare au contribuit la o scădere masivă a numărului de angajați. Cu toate că economia se redresează și efectivul de salariați este în creștere, totuși, piața muncii din Oltenia încă stagnează în privința locurilor de muncă, insuficiență reflectată în rata destul de ridicată a șomajului, dar și în fondul public de pensii, care înregistrează un deficit major. În prezent, regiunea are mai puțini șomeri comparativ cu anul 2010, dar mai mulți pensionari și o populație activă tânără care caută oportunități pentru un câștig salarial mai bun.

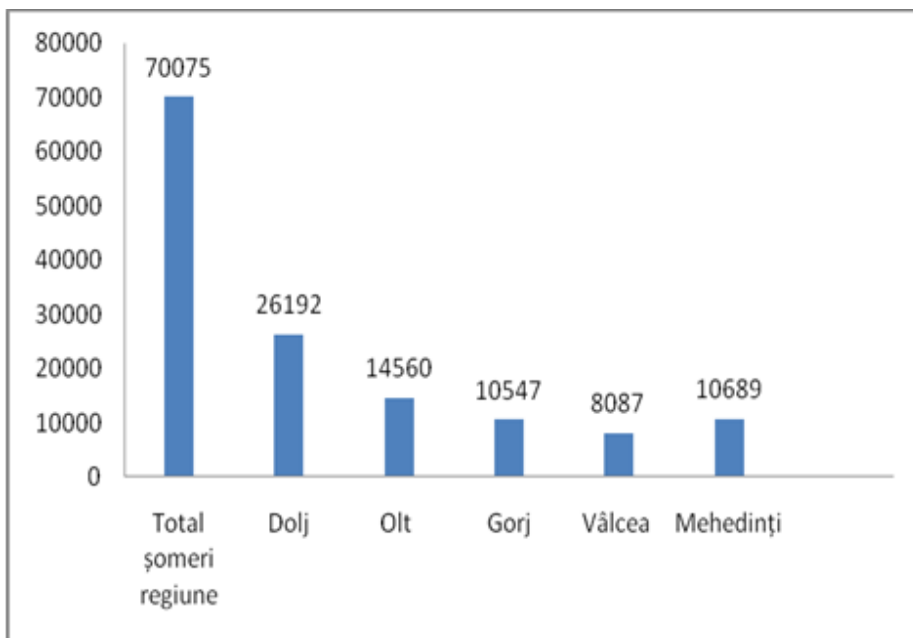


Fig. 1. Numărul șomerilor înregistrați în Regiunea Oltenia la sfârșitul lunii ianuarie 2017

Sursa: *Buletin statistic lunar*, nr. 1/2017, Institut Național de Statistică, *Numărul șomerilor înregistrați pe județe la sfârșitul lunii ianuarie 2017*, p. 126.

După cum se observă din tabelul nr. 2 și datele prezentate anterior, la sfârșitul anului 2016, erau 390.783 de contribuabili la bugetul de pensii și 479.051 pensionari, al căror efectiv îl depășește pe cel al salariaților cu 88.268 persoane.

⁵ Direcția Regională de Statistică Olt, *Buletin statistic lunar al Regiunii de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia, Sinteza indicatorilor economici și sociali*, aprilie 2017, p. 13.

Dacă luăm în calcul necesarul bugetului de pensii neacoperit de totalul contribuțiilor sociale, vom constata că, atât timp cât lipsesc investițiile în crearea de noi locuri de muncă, problema deficitului se extinde pe termen lung la nivelul tuturor regiunilor și va apăsa tot mai mult pe umerii pensionarilor, care, de multe ori, se gândesc la achitarea datoriilor pentru utilități și mai puțin la rezolvarea problemelor de sănătate.

Tabel 2

Dinamica numărului de pensionari și pensia medie lunară
în Regiunea Sud-Vest Oltenia

Regiunea de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia/ Județul	2010		2016	
	Pensionari (nr.)	Pensie medie (lei)	Pensionari (nr.)	Pensie medie (lei)
Regiune	503.035	688	479.051	880
Dolj	163.345	696	150.990	876
Olt	97.449	637	93.059	798
Vâlcea	104.366	674	99.579	870
Gorj	78.671	745	76.952	986
Mehedinți	59.214	694	58.984	852

Sursa: Institutul Național de Statistică, *Repere economice și sociale regionale: Statistică teritorială*, 2013, p. 222; Institutul Național de Statistică; Direcția Regională de Statistică Olt, *Buletin statistic lunar al Regiunii de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia, Indicatori sociali*, p. 15, aprilie 2017.

Analizând populația regiunii pe categorii de vârstă, din evidențele statistice rezultă că în luna iulie 2016, din totalul de 2.206.321 locuitori, 1.395.725 persoane aveau vârste cuprinse între 15 și 59 ani, iar 135.839 erau înregistrați în categoria 60-64 de ani.⁶ Ținând cont că vârsta la care o persoană se poate angaja este de minimum 15 ani, dacă scădem din acest total populația ocupată, vom constata că potențialul forței de muncă este de aproximativ trei ori mai mare decât efectivul de angajați în economie, de unde rezultă că *regiunea este bogată în resurse umane și săracă în forță de muncă*. Din acest punct de vedere, putem afirma că reducerea șomajului reflectă mai mult o scădere a numărului de persoane care caută să se angajeze și nu o creștere a numărului de angajați.

⁶ Institutul Național de Statistică, *Populația României pe localități la 1 iulie 2016*, București, 2016, p. 29, *Populația după domiciliu pe grupe de vârstă*.

În anul 2017, este greu să vorbim de o evoluție a pieței muncii, în condițiile în care a crescut cu puțin salariul minim pe economie, în timp ce unele salarii au stagnat, altele s-au dublat, mărfurile alimentare s-au scumpit, iar potențialul forței de muncă depășește oferta economiei regionale. Dacă consultăm situația locurilor de muncă vacante prezentată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, rezultă că o mare parte dintre acestea sunt oferite pentru muncitorii necalificați.

Câștigul salarial mediu net lunar în regiune era de 1.622 lei în anul 2015, în timp ce la nivelul țării se ridica la 2.114 lei. Media celor mai mari salarii pe piața muncii se înregistra în industria extractivă (2.862 lei). La polul opus se aflau activitățile de servicii administrative și activitățile de servicii suport (1.052 lei), urmate de sectorul comerț (1.139 lei), care atrage o mare parte din forța de muncă (26.785 salariați).⁷

Ultimele date oficiale prezintă, în luna mai 2017, un salariu mediu net pe țară de 2.363 lei. Cu toate acestea, salariile din regiunea analizată încă se mențin cu mult sub media pe țară.

Pe piața muncii, întâlnim diverse tipuri de firme cum ar fi: societăți comerciale, societăți pe acțiuni, persoane fizice autorizate, asociații familiare. Principalii angajatori sunt companiile de stat, companiile private, multinaționalele și ONG-urile. În prezent, se constată o revigorare a mediului de afaceri din Oltenia prin creșterea forței de muncă. Dacă la sfârșitul anului 2016, regiunea avea un total de 390.783 salariați, în doar 4 luni, numărul acestora a crescut cu 8.092 persoane noi angajate, după cum se observă în următorul tabel:

Tabel 3

Efectivul salariaților din economie în luna aprilie 2017

Sud-Vest Oltenia	Dolj	Olt	Vâlcea	Gorj	Mehedinți
Total salariați economie	131.695	68.919	79.093	74.934	44.234
Agricultură, vânătoare și servicii anexe, silvicultură și pescuit	3.246	2.305	1.598	1.309	1.348
Industrie și construcții	38.902	30.818	31.821	32.063	17.561
Servicii	89.547	35.796	45.674	41.562	25.325

Sursa: Direcția Regională de Statistică Olt, *Buletin statistic lunar al Regiunii de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia*, aprilie 2017, *Forța de muncă*, p. 12.

⁷ Direcția Regională de Statistică Olt, Statistici regionale, Baza de date online, 10 iulie 2017; *Anuarul Statistic al României, Veniturile, cheltuielile și consumul populației*, p.180, INS 2017.

Județul Dolj înregistrează cei mai mulți salariați din regiune. O mare parte din activități este concentrată în Craiova, orașul reședință de județ, care este și cel important centru comercial din regiune.

Printre cele mai cunoscute companii din județ menționăm fabrica de mașini Ford România SA, cu sediul la Craiova, care are în componență 2.715 angajați și intenționează să recruteze încă 976 persoane.⁸

Cele mai importante firme din regiune, după numărul de angajați sunt următoarele: Complexul Energetic Oltenia SA, Artego SA și Societatea „Uzina Mecanică Sadu” SA, în județul Gorj; Pirelli Tyres România SRL și Alro SA în județul Olt; Civitas P.S.G. SRL în Dolj; Șantierul Naval Orșova și COM Prodaliment Distribuție SRL în Mehedinți; CET Govora SA și Oltchim SA în Vâlcea.⁹

Mobilitatea forței de muncă

Tendențele migrației la nivel național se reflectă și pe piața muncii din Oltenia. În Dicționarul de afaceri englez, mobilitatea muncii reprezintă abilitatea unei persoane de a trece de la un loc de muncă la altul sau de a se deplasa în altă zonă geografică pentru a lucra. Piața muncii din România înregistrează o mobilitate mai mare în rândul tinerilor, care sunt dispuși să găsească un loc de muncă mai bine plătit, chiar dacă sunt nevoiți să depășească granițele țării. Mobilitatea a devenit un factor important în progresul economic, atât prin alocarea de resurse umane, cât și prin reducerea deficitului de forță de muncă calificată.

Există două tipuri de mobilitate, cea ocupațională (profesională), în care lucrătorii își schimbă locul de muncă, și mobilitatea geografică, care se referă la capacitatea lucrătorilor de a se deplasa spre alte zone. Ambele tipuri ajută la redresarea economiilor, deoarece încetinirea acestui proces ar însemna excedent pentru o anumită locație, ceea ce ar duce la un șomaj mult mai ridicat. În general, cei care caută activități bine plătite se orientează spre țări dezvoltate, ceea ce nu afectează creșterea ratei șomajului.

Dacă unele state câștigă din forța de muncă calificată, cele care nu găsesc soluții să își păstreze valorile umane sunt în pierdere, deoarece formarea și instruirea specialiștilor necesită timp și investiții.

Un exemplu în acest sens este combinatul Oltchim din județul Vâlcea, un brand al industriei românești, care încă aparține statului român după lungi dispute în care s-a încercat distrugerea ori vânzarea pe bucăți a acestei companii, chiar cu complicitatea celor în a cărei gestiune se află. Primul pas în acest sens a fost închiderea rafinării Arpechim Pitești din rațiuni economice, de către noul proprietar Grupul

⁸ Ford Media Info, Comunicat de presă, 6 aprilie 2017.

⁹ Adrian Stoica, *Regiunea de Dezvoltare Sud-Vest Oltenia, în fruntea cozii la sărăcie*, 10 iulie 2017, a se vedea: <http://m.jurnalul.ro>.

OMV Petrom. Atât privatizarea, cât și închiderea rafinăriei au dus nu doar la pierderea multor locuri de muncă, dar au creat efecte negative și asupra randamentului combinatului Oltchim, cu care era în strânsă legătură. Fostul director general al Arpechim susține că repornirea companiei nu ar fi dificilă și ar genera 30.000 locuri de muncă.¹⁰ Încercarea de a forța privatizarea Oltchim și supunerea la diverse penalități au blocat activitatea companiei ale cărei produse sunt exportate în 80 de țări. Intrarea în insolvență a salvat combinatul, așa cum susțin reprezentanții companiei. A pornit producția și s-a recuperat o mare parte din piața pierdută, însă marea problemă o reprezintă lipsa specialiștilor care să completeze necesarul de forță de muncă.¹¹

Un alt exemplu ar fi sistemul medical, unde știm cu toții că se înregistrează un deficit de personal medico-sanitar. Cu toate că avem și pregătim specialiști, mulți dintre aceștia preferă să completeze necesarul de personal al altor state, datorită unor beneficii salariale mai mari.

Amploarea migrației din regiunea Oltenia a fost determinată de factorii economici. Orașele, în special municipiile, nu sunt afectate de migrația populației spre alte zone, deoarece încă se confruntă cu un excedent de forță de muncă. Având în vedere că 52% din populația regiunii trăiește în mediul rural¹², aici situația este mai dificilă, deoarece fenomenul de îmbătrânire a populației devine tot mai vizibil. Lipsa investițiilor a dus la scăderea numărului de locuitori și a populației ocupate în agricultură care a ales drumul spre statele membre ale Uniunii Europene în căutarea unor condiții de muncă mai favorabile. La fel ca în toate regiunile, mobilitatea este determinată, în general, de beneficii reduse, lipsa unui program de lucru flexibil și condiții de muncă, care, uneori, expun angajații la o serie de factori nocivi pentru sănătate.

Chiar dacă salariile sunt mai mici în anumite domenii din sistemul bugetar, acest sector rămâne cel mai atractiv, deoarece oferă siguranța unui loc de muncă stabil și un program de lucru redus, ceea ce înseamnă, în mare parte, un echilibru între viața profesională și cea personală. În acest sens, trebuie să ținem cont de faptul că *orice angajat este mai eficient atunci când beneficiile locului de muncă îi stimulează randamentul*. Expunerea la un program de lucru prelungit, lipsa orelor de odihnă și relaxare sunt factori care, în cele mai multe cazuri, au efecte negative și în productivitatea muncii. Codul muncii prevede, la articolul 113, că durata timpului de muncă pentru o normă întreagă este de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile repaus, iar la articolul 114, se menționează că durata maximă legală a timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore săptămânal, prin excepție, orele suplimentare pot prelungi

¹⁰ Denis Grigorescu, *Arpechimrenaște sub aripa Oltchim, Fost director: „O repornire a rafinăriei creează 30.000 de locuri de muncă*, 12 februarie 2017, a se vedea: <http://adevarul.ro/locale/pitesti>.

¹¹ Cristian Burcioiu, Sorin Golea, *Oltchim își revine, dar nu mai are specialiști! „Munca din combinatul chimic e deosebit de solicitantă, orice mică greșală poate produce catastrofe!”*, 18 aprilie 2016, a se vedea: <http://www.libertatea.ro>.

¹² *Planul de Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia 2014-2020*, iunie 2014, *Structura sistemului de așezări*, p. 19.

programul de lucru în funcție de solicitarea activităților pe o perioadă între 4 luni și un an, cu condiția ca media acestor ore să nu depășească 48 de ore pe săptămână.¹³

Având în vedere că fiecare firmă are reguli proprii, este dificil să calculăm o medie a orelor suplimentare efectuate la nivel de regiune. Totuși, datele statistice pe țară, prezentate de Eurostat, menționează că în anul 2005, din totalul populației ocupate, 3,1% persoane aveau un al doilea serviciu, procent ce a scăzut la 1,6% în 2015. Renunțarea la factorii de stres se constată în toate țările Uniunii Europene. Spre exemplu, în Olanda, procentajul record, de 42,7% din populația activă în anul 2005, a scăzut, în 10 ani, la 8,7% persoane care aveau două locuri de muncă.¹⁴

Perspective economice

Tot mai des, se vorbește de un deficit bugetar în sistemul de pensii din cauza raportului negativ dintre pensionari și salariații care contribuie la bugetul de pensii, însă prea puțin se discută despre cei răspunzători de prăbușirea economiei prin închiderea sau vânzarea industriilor rentabile. Factorii decidenți caută soluții în crearea de locuri de muncă, fără a lua în calcul că tot ei au creat un decalaj salarial enorm între anumite categorii profesionale care ar trebui, cumva, corectat. Este evident faptul că valul migrației nu se oprește cu salarii la limita existenței. Dacă în prezent, la nivel de țară, există îngrijorări privind raportul total dintre pensionari și salariați, care este de 9/10, așa cum arată datele statistice, ar trebui să ne punem întrebarea dacă această proporție va reuși să mai mențină bugetul de pensii, atunci când salariații de lux vor deveni pensionarii de mâine.

Regiunea Oltenia se confruntă cu o problemă destul de dificilă dacă luăm în calcul persoanele înaintate în vârstă care își pierd locul de muncă. Deși sunt încă în putere și au căpatat experiență în profesiile practicate, vârstnicii găsesc tot mai greu de lucru sau ajung să trăiască de pe o zi pe alta din cauza legislației greșite care nu le permite pensionarea decât după atingerea unei vârste la care puțini angajatori le-ar acorda atenție. În acest sens, ar fi necesar ca această categorie, atunci când îndeplinește condițiile stagiului complet de cotizare, să primescă pensie anticipată fără a se lua în calcul și vârsta potențialului beneficiar. Evidențele statistice prezintă o rată mai ridicată a șomerilor cu vârste cuprinse între 40 și 50 de ani¹⁵, însă șansele acestora sunt mai mari în găsirea unui loc de muncă, comparativ cu cei care se apropie tot mai mult de vârsta pensionării. Aceste aspecte prezentate sunt importante, deoarece pot fi considerate un obstacol în progresul economic al oricărei națiuni. În România,

¹³ *Codul Muncii*, Articolele 112-114.

¹⁴ A se vedea: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics>, *Persons working part-time or with a second job*, 5 iulie 2017

¹⁵ Ministerul Muncii și Justiției Sociale, *Comunicat de presă*, 5 iulie 2017.

rezolvarea problemelor necesită un sistem salarial echitabil, care să țină cont de anii de muncă și performanțele profesionale.

Avem nevoie de noi reglementări privind protecția socială prin acordarea de pensii decente celor care au muncit o viață și nu punerea acestor persoane într-o situație de inferioritate prin acordarea de ajutoare sociale, care, oricum, nu sunt suficiente. Totodată, este necesar să încurajăm spiritul anteprenorial, prin crearea unui mediu de afaceri mai flexibil în dezvoltarea unei afaceri. Asigurarea surselor de finanțare a capitalului de risc ar putea favoriza apariția mai multor întreprinzători, mai ALES din rândurile tinerei generații, al cărei progres este blocat chiar și pentru cei cu studii superioare, care ajung să practice profesii ce necesită doar calificare medie, în timp ce alte categorii de salariați au chiar două sau trei locuri de muncă foarte bine remunerate. În perspectivă, trebuie să avem în vedere faptul că un climat politic stabil și o mai bună promovare a valorilor românești sunt factori esențiali în atragerea investitorilor străini pentru energizarea motoarelor economiei și crearea mai multor locuri de muncă.

Competitivitatea pe piața muncii este determinată de performanțe și inovații care au la bază motivații.

De aceea, politica salarială minimală ar trebui reanalizată de către decidenți. Un raționament mai eficient ar valorifica constrângerile salariale prin redistribuirea fondurilor către persoane cu o calificare mai înaltă. Oricât de mici ar fi salariile, activitățile au continuitate, însă acestea ar putea influența negativ atât calitatea cât și competitivitatea. Dacă avem în vedere că buna funcționalitate a pieței muncii înseamnă progres, trebuie să ținem cont că bunăstarea națiunii se menține prin produse și servicii de calitate, care ar trebui să fie atent monitorizate și, în caz de neconformitate, sancționate la timpul potrivit. Doar așa vor înțelege angajatorii că munca trebuie apreciată la adevărata ei valoare.

THE LABOR MARKET IN THE REGION OF OLTENIA

(Abstract)

The study presents the main aspects and issues that point out the labor market in the region of Oltenia. Analyzing the labor market can be quite complex, because job opportunities are predominant in the urban areas. In order to meet market requirements, the rural environment needs to attract investments both for the development of farms and the improvement of agricultural activities as well as for the creation of jobs in the other non-agricultural sectors. The revival of rural areas depends highly on the firms' economic performances to become competitive in the business environment.

Keywords: labor market, labor force, development regions, active population, unemployment.