

Universitatea Babeș-Bolyai
Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor

TEZĂ DE DOCTORAT

- REZUMAT -

Capitalul uman și resursele de muncă din România

Doctorand: **Balogh Bálint**

Coordonator științific: **Prof.Univ.Dr. Vincze Mária Magdolna**

Cluj-Napoca
2013

Mulțumiri

Această teză de doctorat a beneficiat de suport financiar prin proiectul cu titlul ***“Doctoratul: o carieră atractivă în cercetare”***, număr de contract POSDRU/107/1.5/S/77946, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. **Investește în Oameni!**

CUPRINS

Introducere	4
1. Motivația și importanța cercetării.....	5
2. Metodologia cercetării.....	6
3. Capitalul uman – delimitări conceptuale.....	7
4. Indicatori ai capitalului uman.....	12
5. Formarea și ocuparea resurselor de muncă	14
6. Productivitatea muncii.....	22
CONCLUZII.....	26
PROPUNERI	31
Referințe bibliografice (selecție).....	34

Cuvinte cheie: capital uman, capital educațional, sistemul educațional formal, formarea resurselor de muncă, ocuparea resurselor de muncă, eficiența resurselor de muncă.

Introducere

Prezenta lucrare încearcă să prezinte o radiografie a influenței capitalului uman asupra resurselor de muncă din România post-revoluționară. Obiectivul principal al tezei este analizarea sistemului educațional formal (ca și element al capitalului uman) și efectele acesteia asupra ocupării și productivității forței de muncă. În vederea realizării acestei analize, lucrarea de față este structurată în două părți principale.

Prima parte a lucrării prezintă principalele caracteristici ale capitalului uman (Capitolul 3) și respectiv cei mai utilizați indicatori ai capitalului uman de către diferite organizații internaționale (Capitolul 4). Astfel, Capitolul 3 încearcă să clarifice noțiunea de capital uman și surprinde schimbările majore survenite în argumentele care stau la baza evaluărilor capitalului uman: dacă primele estimări au fost interesate în demonstrarea puterii politice a unei națiuni, estimările recente se concentrează asupra rolului pe care capitalul uman îl are în creșterea economică. În continuarea capitolului, urmează o detaliere a părților componente ale capitalului uman și prezentarea investițiilor realizate în capitalul uman (capitalul educațional), respectiv efectele acestor investiții atât la nivel individual cât și la nivel social. De asemenea, ultima parte a acestui capitol ne prezintă principalele metode de estimare ale capitalului uman: metodele monetare și cele non-monetare precum și diferitele abordări care se bazează pe calitatea educației. La rândul său, Capitolul 4, care și încheie această primă parte a lucrării, prezintă câțiva indicatori principali ai capitalului uman cu ajutorul cărora se pot identifica și implementa politici publice specifice domeniului prezentat.

A doua parte a lucrării se concentrează pe formarea și ocuparea resurselor de muncă (Capitolul 5) și respectiv pe productivitatea muncii resurselor de muncă ocupate (Capitolul 6). Astfel, Capitolul 5 începe cu descrierea Strategiei Europa 2020 – care cuprinde câteva obiective esențiale în ceea ce privește educația și ocuparea forței de muncă – și cu prezentarea evoluțiilor demografice din ultimii 20 de ani. În continuarea capitolului se are în vedere analiza sistemului educațional formal din România și performanțele acestuia. Următorul pas logic este analiza rezultatelor sistemului de învățământ de pe piața forței de muncă, astfel că ultimul subcapitol se concentrează asupra ocupării forței de muncă iar Capitolul 6 asupra productivității muncii și a câștigurilor salariale.

Trebuie specificat că lucrarea de față se concentrează pe educația formală ca și mijloc de acumulare de capital uman. În literatura de specialitate există voci conform cărora educația reprezintă „*inima puternică*” a teoriei capitalului uman sau că educația este „*izvorul*

principal” al creșterii economice. Așadar, această concentrare pare justificată, din moment ce educația crește capacitatea persoanelor de a învăța de-a lungul vieții și să trăiască o viață mai sănătoasă.

Mai mult decât atât, educația este importantă nu doar pentru creșterea competențelor productive viitoare ci și pentru sporirea capacităților umane într-un sens mai larg. Conform lui Sen (2003, p.452), dezvoltarea este o extensie a libertăților umane iar creșterea economică nu este un scop în sine ci doar un mijloc de extindere a acestor libertăți (Sen, 2003, p.450). Astfel, educația crește libertatea fiecărui individ de a trăi viața pe care acesta o consideră demnă de trăit.

1. Motivația și importanța cercetării

Motivația care stă la baza alegerii temei capitalului uman ca obiect de cercetare este una personală. Faptul că am studiat în trei țări diferite (România, Ungaria, Olanda) și am luat contact cu diferite sisteme educaționale mi-au stârnit curiozitatea asupra efectului educației asupra vieții economice. De asemenea, dacă ne uităm la oameni ca la resurse de muncă, aceștia trebuie sprijiniți să se dezvolte și să fie puși în valoare. Mai mult decât atât, puterea economică a națiunilor nu se mai măsoară doar prin valorile Produsului Intern Brut (PIB) sau al populației, ci și prin puterea de a inova și de a produce „a forței intelectuale și umane naționale” (Perț, 1997, p.61).

Conceptul de „capital uman” este unul vechi însă folosirea termenului în sine atât în mediul academic cât și în cel profesional s-a accentuat doar în ultimii 50 de ani (The New Palgrave Dictionary of Economics, p.681). Importanța conceptului este evidențiată de creșterea continuă – de aproape jumătate de secol – a numărului de lucrări din domeniu. Dacă numai în primul deceniu de la lansarea teoriei „capitalului uman” numărul de lucrări științifice a crescut de 25 de ori, azi această teorie a ajuns la un număr impresionant de articole, cărți și lucrări, care cu greu pot fi cuantificate (Mursa și Ignat, 2009, p.8). Dacă în 1966 existau 800 de articole despre capitalul uman, în 1970 erau 1350, iar în 1976 numărul acestora a crescut la aproape 2000 de articole (Blaug, 1976, p.827). Astăzi doar o simplă căutare pe internet ne va da un număr impresionant de rezultate ce vin dinspre această „zonă particulară a științei, aflată la interferența economiei, sociologiei, psihologiei sau econometriei” (Mursa și Ignat, 2009, p.8).

În prezent, teoria capitalului uman ocupă un loc distinct în științele economice, având un sistem propriu de idei caracteristice, de cărți și cercetări de referință sau de cercetători de frunte a căror muncă a și fost răsplătită cu Premiul Nobel (Gary S. Becker – 1992 și Theodore W. Schultz – 1979). Studiile referitoare la capitalul uman au interesat și interesează atât oameni simpli, cât și mediul privat și cel public, respectiv, organizații mondiale. Multe idei fundamentale ale cercetătorilor din domeniu au ajuns să fie predate și studiate la universități: cursuri de economia sănătății, de piața forței de muncă sau a mediului înconjurător. De asemenea, la o consultare a site-urilor unor organizații precum Banca Mondială, Organizația pentru Co-operare și Dezvoltare Economică (OECD), Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO) etc. putem observa importanța acordată teoriilor care analizează impactul inovației, cercetării, educației, sănătății sau protejării mediului înconjurător asupra îmbunătățirii calității vieții oamenilor (Mursa și Ignat, 2009, p.8).

Studiile din domeniul capitalului uman dovedesc că statele care investesc mai mult în capital uman (educație, cercetare, sănătate) sunt și cele care înregistrează cele mai însemnate performanțe economice (Mursa și Ignat, 2009, p.10). Așa se explică și boomul economic din a doua jumătate a secolului trecut în unele state din sud-estul Asiei (Coreea de Sud, Hong-Kong, Singapore, Taiwan), unde s-a investit masiv în educație (Lazăr, 2005, p.24).

Așadar, se poate afirma că o dezvoltare economică pe termen lung nu poate fi concepută fără o investiție temeinică în resursele umane, subliniindu-se astfel importanța crucială a capitalului uman.

2. Metodologia cercetării

Obiectivul general al tezei este analizarea sistemului educațional formal, ca și element al capitalului uman, și relația acestuia cu resursele de muncă din România, prin analiza ocupării forței de muncă și al productivității acesteia, explorată și din punctul de vedere al nivelurilor educaționale și pe diferite sectoare de activitate.

Prima parte a lucrării (Capitolul 3) este o descriere și scurtă analiză a literaturii din domeniul capitalului uman (*literature review*). Modul de evaluare a literaturii este atât cronologic (subcapitolul 3.1. „Istoria capitalului uman”) cât și tematic (restul subcapitolelor). Sursa datelor o reprezintă în special articole științifice publicate în jurnale internaționale

(subcapitolele 3.1, 3.3, 3.4 și 3.5) însă în subcapitolele 3.2 și 3.3 sunt folosite și câteva cărți de specialitate și o lucrare de doctorat.

În ceea ce privește restul capitolelor, sunt folosite date secundare din diferite surse: baza de date Eurostat; baza de date Tempo și diverse publicații, rapoarte și Anuare Statistice ale INS; diverse documente de lucru și policy paper-uri precum și adresele de internet ale unor ministere din România (MFE, MMFPSPV) și organizații internaționale (Banca Mondială, UNESCO, UNDP, OECD); articole științifice publicate în jurnale internaționale precum și o comunicare științifică la o conferință. Datele culese sunt prezentate în 57 de figuri, 47 de tabele și 24 de anexe.

Lucrarea de față dorește să fie o analiză descriptivă a educației formale din România și a performanțelor acesteia precum și a rezultatelor sistemului educațional formal concretizate pe piața forței de muncă și asupra productivității fiecărui sector de activitate.

De asemenea, prin descrierea și analiza efectelor capitalului educațional asupra productivității, obiectivul secundar al prezentei lucrări este de a crea o imagine de ansamblu asupra situației din România care, coroborat cu modelele econometrice și datele prezentate în lucrare, pot reprezenta un următor pas al prezentei cercetări: construirea unui model econometric care să identifice efectele capitalului uman asupra creșterii economice.

3. Capitalul uman – delimitări conceptuale

Primele semnale prevestitoare ale teoriei capitalului uman pot fi găsite în lucrarea de doctorat al lui Milton Friedman din anul 1946, care tratează veniturile profesiunilor liberale. Mai mult, teoria capitalului uman este rodul cercetărilor efectuate în anii cincizeci de către economiștii de la Universitatea Chicago și Universitatea Columbia asupra cererii educației, funcționarea pieței forței de muncă, problematica diferențelor salariale etc. (Popescu, 2004, p.705).

Liderul incontestabil al școlii capitalului uman este Gary S. Becker, care a dezvoltat teoria investiției în capital uman, respectiv termenul de rată de recuperare a investiției în capital uman. Mai mult decât atât, Becker construiește o întreagă teorie despre rolul educației în creșterea economică. El consideră capitalul uman asemănător mijloacelor fizice de

producție: investițiile suplimentare în capitalul uman – prin educație, training și tratament medical – generând creșterea productivității.

Cu toate că există o unitate între definiții, diverși autori sau diverse instituții definesc capitalul uman în moduri diferite. Având în vedere faptul că prezenta lucrare se concentrează pe educația formală ca și mijloc de acumulare de cunoștințe și abilități și respectiv pe ocuparea forței de muncă și productivitatea acesteia ca și rezultat al investiției în capitalul educațional, definiția pe care ne axăm este cea a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD, 2001, p.18), conform căreia capitalul uman reprezintă *„cunoștințele, abilitățile, competențele și atributele încorporate în indivizi, care facilitează crearea de bunăstare personală, socială și economică”*.

Istoria capitalului uman cunoaște multe suișuri și coborâșuri, în funcție de interesele și motivațiile lumii academice sau politice. Astfel, dacă primele estimări ale capitalului uman au fost interesate în demonstrarea puterii politice a unei națiuni, cercetările din zilele noastre au teme foarte diverse: începând de la importanța tehnologiei și a pregătirii speciale, continuând cu pregătirea generală și rolul important al sănătății, până la relevanța pieței forței de muncă și a migrației.

Conform lui Popescu și Pohoată (2007, p.18), stabilirea elementelor care compun capitalul uman *„ridică probleme de definire și operaționalizare”*. Cu toate acestea, majoritatea specialiștilor consideră capitalul educațional (abilitățile dobândite prin formarea școlară, dar și din afara instituției școlare propriu zise) și cel biologic (abilitățile fizice concretizate prin starea de sănătate) ca fiind elementele principale ale capitalului uman.

În lucrările lor despre capitalul uman, Jacob Mincer și Gary Becker fac referire în special la capitalul educațional, accentuând ideea costurilor privind investițiile în instruire și educație (Lazăr, 2005, p.21). La rândul său, Schultz¹ consideră că educația este *„izvorul principal”* al creșterii economice. De asemenea, Blaug (1972) accentuează legătura existentă dintre educație și dezvoltarea economică, susținând că educația este de fapt componenta principală a capitalului uman, ea reprezentând *„inima puternică”* a teoriei capitalului uman. Mai mult decât atât, importanța investiției în capital uman este evidențiată și de acțiunile OECD de dezvoltare a capitalului educațional (Voicu B., 2004, p.6).

¹ Schultz, Th. (1971). *Investment in Human Capital, The Role of Education and of Research*. The Free Press, Division of The Macmillan Company, New York.

Blaug (1972, p.105) precizează faptul că indivizii unei țări trebuie să dețină un nivel minim de educație pentru a fi consumatori inteligenți, respectiv pentru a putea profita de progresul tehnologic înregistrat la un moment dat. Ca atare, educația poate fi considerată atât un bun de consum (de pe urma căreia populația beneficiază de numeroase avantaje), cât și o investiție directă în activități economice. Această delimitare i-a preocupat în special pe economiști, aceștia neajungând însă la un consens privind subiectul în cauză. Totuși, datorită faptului că investiția este una continuă, fie prin extinderea capitalului uman prin educație, fie prin menținerea stocului existent de capital uman prin vizite regulate la medic, s-a impus ideea capitalului uman ca și investiție (Lazăr, 2005, p.23).

Mursa și Ignat (2009, p.28) afirmă că „*investiția în educație trebuie analizată din punct de vedere al costurilor și beneficiilor*”, ea depinzând de politicile economice pe termen mediu și lung ale guvernelor, precum și de diferiți factori aleatorii din viața persoanelor. Cunoscând beneficiile și costurile investiției în capital uman, pentru a lua o decizie rațională din punct de vedere economic, se aplică metoda analizei cost-beneficiu. Astfel, se pot identifica efectele investiției în capital uman atât la nivel individual (privat) cât și la nivel social (vezi **Figura 1**).

	Costuri	Beneficii	Externalități
Public	Cheltuieli publice pentru educație	Taxe/impozite suplimentare pe venit și transferuri sociale mai mici datorită câștigurilor mai mari prin educație	Sănătate mai bună, criminalitate scăzută, creștere economică și o mai mare coeziune socială
Privat	Costuri private ale educației (inclusiv câștiguri nerealizate/costuri de oportunitate)	Câștiguri nete mai ridicate asociate cu mai multă educație (după deducerea taxelor)	Beneficii non-monetare (sănătate și satisfacție personală mai mare)

Figura 1. Costuri și beneficii din investiția în educație (capital uman)

* Sursa: OECD (1998). *Human Capital Investment. An International Comparison*. Centre for Research and Innovation, OECD Publications, Paris. Educational

Intangibilitatea capitalului uman este evidentă încă din definiții. Tocmai din această dificultate a măsurării directe a capitalului uman, estimările acestuia trebuie construite într-un mod indirect. De asemenea, în literatura de specialitate putem distinge între investigațiile stocului de capital uman sau investiției în capital uman la nivel micro sau macro. Analizele micro sunt centrate asupra deciziilor individuale și pe efectele acestuia în timp ce analizele la nivel macro pun accent pe rolul și importanța capitalului uman la creșterea economică.

Este important de menționat aici un aspect important: în cadrul lucrărilor teoretice sau analizelor empirice se pot avea în vedere ori nivelul sau mărimea la un moment dat al capitalului uman (capitalul uman ca și variabilă de tip *stock*) ori accentul poate fi pe investiția sau acumularea de capital uman (capitalul uman ca și indicator de tip *flow*) într-un anumit interval de timp. În primul caz este folosit cel mai adesea numărul mediu al anilor de școlarizare pentru un grup specific al populației, în timp ce în al doilea caz se folosește de regulă rata de școlarizare.

Metodele de măsurare ale capitalului uman pot fi împărțite în două mari grupe: monetare și non-monetare. Metodele monetare alocă stocului de capital uman o valoare monetară, atât la nivel individual cât și la cel agregat, putându-se astfel compara stocul de capital uman cu cel al capitalului fizic (Le, Gibson și Oxley, 2003, p.272). Cele mai folosite metode monetare sunt cele prospective (bazate pe venituri), retrospective (bazate pe costuri) și cele integrate (bazate pe combinația dintre primele două).

Metodele prospective se bazează pe estimarea câștigurilor viitoare (Kiss, 2012, p.68) sau și mai precis, este vorba de estimarea valorii prezente a fluxurilor de venituri viitoare ale unui individ, cu sau fără a avea în vedere costurile de întreținere (Kiker, 1966, p.481). Metodele retrospective se bazează pe costurile „producerii” de capital uman; cu alte cuvinte, este vorba despre însumarea cheltuielilor cu educația și școlarizarea sau despre determinarea costurilor de reproducere a capitalului uman (Kiss, 2012, p.70). Recunoscând limitele acestor două metode prezentate mai devreme, câțiva autori au încercat măsurarea capitalului uman prin combinația diferitelor metode prospective și retrospective, tocmai pentru a exploata punctele forte și respectiv pentru a diminua slăbiciunile acestora. Fiecare dintre aceste metode are slăbiciunile și punctele ei forte însă conform literaturii de specialitate, în cazul disponibilității datelor necesare, metoda prospectivă este cea care poate furniza cele mai bune rezultate.

Metodele non-monetare au în vedere măsurarea capitalului uman din punctul de vedere al investiției în educație, fără a acorda valori monetare capitalului uman. Indicatorii cei mai răspândiți ai acestei metode sunt rata de școlarizare, numărul mediu al anilor de școlarizare, rata de alfabetizare precum și ratele populației active absolvente de diferite tipuri de școlarizare. Raționamentul acestei metode este că indicatorii folosiți sunt strâns legați de investiția în educație iar aceasta din urmă este un element cheie în formarea capitalului uman, astfel că indicatorii educaționali folosiți sunt indicatori/variabile proxy ale capitalului uman și nu estimări directe ale acesteia.

Pe de altă parte, Wößmann (2003, p.253) subliniază faptul că nu doar cantitatea școlarizării (anii medii de școlarizare) diferă între țări ci și calitatea fiecărui an de școlarizare (abilitățile cognitive însușite în anii de școlarizare). Pentru ajustarea funcției capitalului uman la diferențele calitative, Wößmann (2003, p.253) sugerează luarea în considerare a folosirii input-urilor educaționale, a ratelor de recuperare a investiției în educație specifice de țară ori a testelor directe de aptitudini cognitive.

Le, Gibson și Oxley (2005, p.30) afirmă că între diferitele metode de estimare ale capitalului uman există, în ciuda diferențelor, și o anumită interdependență. Astfel, intrările în procesul de producere de capital uman reprezintă temeiul metodei bazate pe costuri (retrospectivă). De cealaltă parte, metoda bazată pe venituri (prospectivă) și abordările educaționale se bazează pe rezultatele procesului de producere de capital uman.

Având în vedere multitudinea de viziuni și percepții ale capitalului uman, nu trebuie să ne mire faptul că diferitele studii din literatura de specialitate au rezultate divergente în ceea ce privește efectele capitalului uman asupra creșterii și dezvoltării economice. Mai mult decât atât, aceste efecte ale capitalului uman asupra creșterii economice nu au fost validate empiric, lipsa de consens datorându-se în special bazelor teoretice ale metodelor de estimare respectiv deficiențelor existente în fiecare dintre abordări. Neajunsurile pot fi de două feluri: ori metoda folosită nu reflectă în mod adecvat elementele cheie ale capitalului uman ori datele folosite sunt de o calitate îndoielnică.

4. Indicatori ai capitalului uman

Capitalul uman este un concept cu mai multe valențe și include o multitudine de atribute umane iar stocul de capital uman al persoanelor este foarte dificil – dacă nu chiar imposibil – de măsurat cu precizie într-o formă cantitativă. Cu toate acestea, în literatura de specialitate există diferiți indicatori care măsoară sau încearcă să aproximeze acest nivel al capitalului uman.

Indicele dezvoltării umane (IDU) este o măsură comparativă a speranței de viață, a educației și a nivelului de trai și este folosit pentru compararea nivelului de dezvoltare a țărilor, fiind actualizat în fiecare an de către Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare și publicat în Raportul pentru Dezvoltare Umană.

Datorită necesității de a îmbunătăți puterea explicativă al IDU, în anul 2010 a fost schimbată metodologia de calcul al acestuia: în prezent IDU este calculat ca și medie geometrică a indicatorilor componenți. În ceea ce privește componenta educațională al IDU, rata de alfabetizare a adulților a fost înlocuită cu indicatorul anilor așteptați de școlarizare iar rata de cuprindere școlară a fost înlocuită cu indicatorul anilor medii de școlarizare (Majerová, 2012, p.4).

În ceea ce privește ierarhia țărilor în funcție de IDU, România s-a situat în anul 2012 pe poziția 56 din 187 de țări și teritorii, cu o valoare a IDU de 0,786 (peste media de 0,758 a grupului țărilor cu IDU ridicat însă sub media de 0,771 a țărilor din Europa și Asia Centrală).

„Education for All” („Educație pentru toți”) este o mișcare globală condusă de UNESCO cu scopul de a satisface nevoile de învățare ale tuturor copiilor, tinerilor și adulților până în anul 2015. Pentru a putea evalua progresele țărilor referitoare la obiectivele sale, UNESCO a dezvoltat un indice al dezvoltării, denumit „*Education for All Development Index*” sau prescurtat, EDI.

EDI măsoară patru din cele șase obiective ale programului „Educație pentru toți” și se calculează ca medie aritmetică a ratelor de cuprindere în învățământul primar; a ratelor de alfabetizare ale adulților; a ratelor de persistență până la nivelul clasei a 5-a (în educația primară) și a parităților de gen specifică EDI. În anul 2010, România s-a situat pe poziția 56 (din 120 de țări) cu o valoare a EDI de 0,953, aflându-se în categoria țărilor cu EDI ridicat.

Un indicator relativ nou din statistica internațională este Indicele European al Capitalului Uman (European Human Capital Index), elaborat de către Lisbon Council, un think-tank din Bruxelles. Indicele identifică și definește patru tipuri de capital uman (înzestrarea cu capital uman, utilizarea și productivitatea acestuia și respectiv demografia și ocuparea forței de muncă) și analizează modul colectiv prin care acestea contribuie la bogăția cetățenilor europeni (Lisbon Council, 2006, p.4).

Au fost analizate date pentru 13 țări din UE și chiar și așa există probleme în ceea ce privește comparabilitatea datelor. Pe primul loc în ierarhia indicelui european al capitalului uman se situează Suedia, cu un scor general de 8 puncte (cel mai bun scor posibil: 4, cel mai rău scor posibil: 52). De asemenea, se mai poate observa că țările din nordul continentului (cu excepția Austriei) se clasează pe primele poziții ale clasamentului, în timp ce țările mediteraneene/latine se situează în a doua jumătate a clasamentului (Lisbon Council, 2006, p.3).

Având în vedere problemele cu care se confruntă Europa Centrală și de Est (ECE), precum evoluțiile demografice negative și subutilizarea capitalului uman, precum și exodul persistent de creiere și investițiile inadecvate în educație, același think-tank Lisbon Council calculează indicele european al capitalului uman și pentru 12 țări din ECE.

Pe primul loc în ierarhia indicelui capitalului uman pentru ECE se situează Slovenia, cu un scor general de 22,3 de puncte (cel mai bun scor posibil: 0, cel mai rău scor posibil: 48). Din păcate țara noastră s-a situat doar pe locul 7, cu un scor de 29,9 de puncte (Lisbon Council, 2007, p.9).

Mai mult decât atât, Lisbon Council analizează rezultatele performanțelor capitalului uman și la nivelul regional din UE, luând în considerare patru indicatori cheie ale căror performanțe pot fi strâns legate de prosperitatea locală: numărul joburilor complexe dintr-o regiune sau un oraș; numărul joburilor disponibile pentru tineri și ușurința cu care tinerii își pot găsi un loc de muncă; capacitatea șomerilor de a se reîntoarce în câmpul muncii și intensitatea investițiilor în cercetare și dezvoltare și volumul cererilor de brevete de la nivel regional/local. Din păcate, regiunile României nu ocupă poziții fruntașe privind indicatorii luați în considerare, singura excepție fiind atinsă de către regiunea București-Ilfov la numărul de joburi complexe, categorie la care s-a situat pe poziția 38 (Lisbon Council, 2011).

După cum se poate observa, principalele elemente pe care se bazează principalii indicatori ai capitalului uman sunt diferiți indicatori educaționali și respectiv indicatori ai forței de muncă, precum rata șomajului. Astfel, luând în considerare cercetările care confirmă faptul că o educație sporită sporește productivitatea forței de muncă, următoarea parte a lucrării se concentrează asupra formării și ocupării resurselor de muncă, respectiv pe rezultatele productivității acestora.

5. Formarea și ocuparea resurselor de muncă

Capitalul uman prezintă tendințe specifice problematicii și dinamicii mediului actual economic, demografic, social și tehnologic (Neagu, 2010, p.206). Luând în considerare aceste aspecte și restrângerea capitalului uman asupra capitalului educațional, prezentul capitol analizează formarea resurselor de muncă – prin educație formală – și ocuparea acestora pe piața forței de muncă din România. Prima parte a capitolului prezintă obiectivele Strategiei Europa 2020, care vor avea un cuvânt important de spus în ceea ce privește formarea și ocuparea viitoare a resurselor de muncă. De asemenea, avem în vedere și modificările demografice care au avut loc (și care vor avea loc de acum înainte) pentru simplul motiv că numărul resurselor de muncă depinde invariabil de situația demografică. După prezentarea sistemului de învățământ formal din țară și a performanțelor calitative ale acestuia, ultima parte a capitolului are în vedere situația ocupării forței de muncă din România.

„Europa 2020” este strategia de creștere economică a Comisiei Europene, pentru perioada 2010-2020. Strategia își propune să creeze condiții favorabile pentru o creștere economică inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Menirea celor trei priorități este de a ajuta UE și statele membre să obțină un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, de productivitate și de coeziune socială. Mai mult decât atât, cele cinci obiective europene pentru 2020 (din care trei sunt în strânsă legătură cu dezvoltarea capitalului uman) sunt transpuse și în obiective naționale, pentru ca fiecare stat membru să își poată urmări evoluția.

În privința evoluției demografice, populația României a înregistrat o scădere drastică și constantă din 1990 până în 2013: în decurs de 23 de ani, populația țării a scăzut cu peste 8%, piramidele populației arătând că scăderea a fost generată în primul rând de scăderea rapidă a natalității de după 1990. Mai mult, odată cu scăderea numărului total al populației s-a înregistrat și o scădere a populației tinere (persoane sub 15 ani) concomitent cu creșterea populației persoanelor în vârstă (peste 65 de ani). Cu toate acestea, speranța de viață la

naștere a crescut de la vârsta de 69,86 de ani în 1990 la vârsta de 74,6 de ani în 2011 (Eurostat).

În ceea ce privește sistemul educațional formal din România, evoluțiile demografice din ultimii ani au dus la scăderea populației școlare din aproape toate nivelurile educaționale. Cu toate acestea, o veste îmbucurătoare este că în ultimii 15 ani a avut loc creșterea proporției populației cu nivel educațional ridicat, de la 6,9% în 1998 la 13,6% în 2012 (Eurostat).

Referitor la participarea la educația formală, cele mai importante aspecte sunt cele privitoare la învățământul liceal și cel universitar. Astfel, evoluția ratei brute de cuprindere în învățământul liceal a înregistrat un trend ascendent din 2003 până în 2011 (MFE, 2013a), iar cele mai frecventate profiluri au fost liceele și colegiile teoretice, liceele industriale și liceele economice (INS). Din păcate, ratele de promovabilitate la examenele de bacalaureat au înregistrat nivele extrem de scăzute în ultimii ani datorită înăsprii regulilor de desfășurare iar aceste rezultate sunt accentuate și de rezultatele slabe obținute de către învățământul românesc la diferite teste internaționale (precum PISA sau TIMMS). Scăderea numărului de elevi promovați la examenele de bacalaureat a avut efecte semnificative asupra numărului de studenți de la programele de licență, numărul acestora înjumătățindu-se din 2007 până în 2012 (INS). Cu toate acestea, scăderea numărului de studenți s-a datorat și reducerii numărului anilor de studiu pentru multe dintre specializări precum și datorită evoluțiilor demografice negative.

Așadar, se poate observa o tendință pronunțat descendentă a ratei de cuprindere în învățământul superior². Însă cel mai îngrijorător este scăderea constantă a ratei de cuprindere în cazul populației din mediul rural, fapt ce va avea efecte negative pe piața forței de muncă pentru această categorie a populației.

În ultimii 14 ani majoritatea studenților au fost înscriși la una dintre profilurile de științele sociale, afaceri și juridic (41%-55%) și profilurile de inginerie, producție și construcții (16,5%-22,8%). De asemenea, procentul absolvenților din ultimii ani care au terminat ori o facultate de profil economic ori una universitar-pedagogică a fost de peste 60%, în timp ce doar 15% dintre absolvenți au absolvit un profil tehnic (Eurostat).

² **Rata brută de cuprindere în învățământul superior** reprezintă numărul total al studenților cuprinși în învățământul superior, indiferent de vârstă, ca raport procentual din totalul populației din grupa oficială de vârstă corespunzătoare învățământului superior.

Scăderea numărului de studenți s-a resimțit și în cadrul universităților private, transformare care s-a reflectat și în situațiile financiare raportate de către acestea. De asemenea, mai mult de jumătate din cele mai căutate specializări din universitățile private sunt cele din domeniul științelor economice și a celor juridice iar majoritatea absolvenților facultăților private provin din specializări economice, universitar-pedagogice sau juridice (INS). Din păcate, calificativele obținute de către universitățile private în ierarhizarea programelor de studii realizată de către Ministerul Educației Naționale³ reflectă următoarele: din totalul de 216 programe de studii, doar patru au reușit să obțină calificativ maxim (A); 18 de programe au obținut calificativ B; 34 de programe au obținut calificativ C; 59 de programe au obținut D iar aproape jumătate de programe (101 la număr) au obținut calificativul cel mai slab, notat cu E. Această pierdere de valoare a diplomei universitare ne este confirmată de un sondaj efectuat de către site-ul de angajări Bestjobs⁴, care arată că 75% dintre angajatori evită absolvenții de universități particulare, iar dintre aceștia 46% au nominalizat specific absolvenții Universității „Spiru Haret”.

În ceea ce privește finanțarea sistemului educațional formal de stat, resursele financiare necesare pentru funcționarea sistemului educațional sunt alocate în cea mai mare parte din fonduri publice (de la bugetul central și bugetele locale), însă și din alte surse proprii unităților de învățământ (taxe școlare, sponsorizări, chirii etc.). În ultimii ani se poate constata o scădere a acestor cheltuieli educaționale, atât în valoare absolută cât și procentual din totalul cheltuielilor. Mai mult, procentul din PIB alocat educației este sub nivelul de 6% cât prevede Legea Educației Naționale iar cheltuielile pe un elev/student din România sunt cele mai scăzute din UE27 (Eurostat). În funcție de tipurile de cheltuieli, majoritatea covârșitoare a acestora sunt cu salariile profesorilor, care în anul 2011 au reprezentat 1,9% din PIB, România fiind singura țară din UE27 cu un procent de sub 2% (Eurostat).

În ceea ce privește resursele materiale ale sistemului de educație, sunt avute în vedere numărul unităților de învățământ precum și baza materială a acestora, reprezentată de sălile de clasă și cabinetele școlare, laboratoarele școlare, sălile de gimnastică, numărul de PC-uri etc. Referitor la resursele umane, sunt prezentate evoluțiile în numărul personalului didactic pe niveluri de educație precum și raportul numărului de elevi/studenți care îi revin unui cadru didactic și evoluțiile acestuia.

³ http://chestionar.uefiscdi.ro/docs/programe_de_studii.pdf

⁴ <http://www.bestjobs.ro/blog/2011/06/08/ce-facultati-cauta-angajatorii-in-cv-uri-bestjobs-prezinta-topul-facultatilor-vizate-de-catre-angajatori/>

Cel mai important obiectiv al educației este legat de calitatea și eficiența sistemului de învățământ, și nu doar din punctul de vedere al actului educațional în sine ci și din perspectiva efectelor pe care educația le are asupra vieții economice și sociale. Evaluarea performanțelor educaționale se realizează pe baza principalelor rezultate ale activității didactice și de instruire.

Un astfel de test care este evaluatează competențele elevilor de 15 ani din domeniul lecturii, matematicii și științelor este PISA (Programme for International Student Assessment) – un program de evaluare internațional standardizat, inițiat de către OECD și care este cea mai amplă evaluare internațională din domeniul educației. Din păcate, rezultatele obținute la aceste teste poziționează România la sfârșitul clasamentului. În 2009, țara noastră s-a clasat pe locul 51 la citire/lectură, 48 la matematică și 49 la științe. Dintre țările din Europa, doar Moldova, Albania și Muntenegru au înregistrat rezultate mai slabe decât România.

Conform unei analize a Băncii Mondiale (World Bank, 2010, p.20-21), elevii români sunt cu un an în urma elevilor din Europa la științe, cu doi-trei ani în urmă la matematică și cu trei-patru ani în urmă la înțelegerea materialelor citite. Rezultatele slabe ale elevilor din România sunt asociate cu diferențele dintre curriculum-ul din țara noastră și tipurile de sarcini evaluate de către testele PISA. Analiza rezultatelor au evidențiat nevoia de îmbunătățire a metodelor de predare și a curriculum-ului, concentrarea trebuind să fie pe dezvoltarea de competențe specifice, precum interpretarea, aplicarea și reflecția asupra informațiilor în diferite contexte (MFE, 2013a, p.31).

De asemenea, importanța competențelor digitale este subliniată și de către Comisia Europeană⁵, care afirmă că aceste competențe TIC ocupă un rol fundamental în pregătirea tinerilor pentru piața actuală a forței de muncă (MFE, 2013a, p.32). În topul Network Readiness Index (NRI), care măsoară tendința țărilor de a exploata oportunitățile oferite de TIC, România ocupă poziția 75 din 142 de țări participante. Față de anul anterior, țara noastră a pierdut 8 locuri, în anul 2012 ocupând poziția 65.

Abandonul școlar este un indicator important al performanței sistemului de învățământ în ciuda faptului că semnalizează și unele aspecte ale vieții economice și sociale care pot influența accesul la educație al populației. Conform unui studiu al Institutului de Științe ale Educației (ISE), cele mai ridicate rate de abandon școlar se înregistrează la clasele de început

⁵ Comunicat de presă al Comisiei Europene IP/12/1224 din 19 noiembrie 2012, disponibil la http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1224_ro.htm

ale ciclurilor de școlarizare (clasa I și clasa a V-a). Ratele de abandon sunt mai ridicate în mediul rural, în special în ceea ce privește învățământul gimnazial. Mai mult decât atât, la nivelul învățământului primar, pierderile școlare se datorează, în primul rând, repetenției, iar în cazul învățământului gimnazial, principala cauză este abandonul (MFE, 2013a, p.18). Același studiu ISE (2012, p.45) afirmă că persoanele cele mai expuse riscului de a fi în afara sistemului școlar, datorită ori abandonului școlar ori neșcolarizării, sunt copiii care provin din familii sărace, copiii de etnie rromă și copiii cu dizabilități.

Un alt indicator al performanței educaționale este numărul absolvenților. Obiectivul național al Strategiei Europa 2020 prevede creșterea la 26,7% a ponderii absolvenților de studii superioare în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani. Din păcate, în anul 2011, numărul total al acestora a atins valoarea cea mai joasă din ultimii 18 ani (INS). Există trei provocări principale cu impact direct asupra capacității sistemului de învățământ superior de a asigura numărul de absolvenți calificați necesari unei economii moderne bazate pe cunoaștere. Prima provocare este lărgirea accesului la învățământul superior, prin atragerea de mai mulți studenți din medii socio-economice sau locații geografice dezavantajate, din diferite grupuri etnice și din rândul persoanelor cu handicap. A doua provocare constă în reducerea ratelor de abandon școlar pentru a crește eficiența investițiilor publice în învățământul superior. A treia provocare are în vedere îmbunătățirea calității educației universitare și armonizarea acesteia cu nevoile pieței forței de muncă. Cheia către atractivitatea pe termen lung al învățământului superior stă în valoarea percepută a studiilor superioare în ocuparea unui loc de muncă. Așadar, este nevoie de îmbunătățirea continuă a calității învățământului superior și de o mai bună armonizare a acesteia cu nevoile pieței forței de muncă.

Din punctul de vedere al clasării universităților românești în topurile mondiale, instituțiile de învățământ superior autohtone nu se regăsesc în cele mai importante clasamente, precum „*The Academic Ranking of World Universities*” (top alcătuit în funcție de numărul de absolvenți câștigători ai premiului Nobel sau Fields Medal, plus numărul și impactul studiilor publicate în cele mai relevante reviste științifice, cunoscut și sub denumire de Top 500 Shanghai), „*QS World University Rankings*” sau „*Times Higher Education World University Rankings*”; singura excepție care a reușit în anul 2013 să intre în topul Shanghai pe poziția 101-150, este Facultatea de Matematică și Informatică, din cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca.

În ceea ce privește cheltuielile cu C&D, nivelul acestora a atins un maxim de 0,76% din PIB în anul 1995, cunoscând după aceea o scădere și stagnare de sub 0,40% la începutul

anilor 2000 și revenind după aceea până la aproape 0,60% în 2008 (Eurostat). Mai mult, obiectivul național al Strategiei Europa 2020 prevede alocarea a 2% din PIB către C&D (la nivelul UE obiectivul este de 3% din PIB). Având în vedere gradul scăzut de angajament al guvernului și nivelul foarte scăzut al activității de C&D al sectorului privat (0,18% din PIB alocat în anul 2011, unul dintre cele mai scăzute din UE), putem afirma că acest obiectiv este unul foarte ambițios, ca să nu spunem nerealist. Finanțarea inadecvată sau insuficientă (atât publică cât și privată) a bazei științifice și a sistemului de învățământ superior poate duce, pe termen mediu sau lung, la scăderea calității științifice și tehnologice iar acest lucru va conduce implicit la pierderea oamenilor talentați și la exodul de creiere („brain drain”).

În contextul actual de constrângeri bugetare, spațiul de manevră al guvernanților este limitat. Cu toate acestea, factorul care deranjează cel mai mult nu este lipsa banilor, ci lipsa acelor politici care să ofere motive de întoarcere tinerilor talentați plecați din țară. Rezolvarea nu stă neapărat în oferirea de sume de bani, ci în oferirea de oportunități de dezvoltare a carierei în domeniu. Iar cei care ar dori să revină sau să rămână în România se lovesc de greutăți (care nu sunt legate obligatoriu de partea financiară) precum birocrăția, corupția, lipsa unui sistem meritocratic sau lipsa de perspectivă. Tocmai din acest motiv ar trebui să existe o strategie de dezvoltare pe termen lung, care să implice în mod obligatoriu și mediul privat.

Conform unui raport a Băncii Mondiale privind educația preuniversitară, principala provocare pentru România este legată de deficiențele calității educației. Raportul arată că majoritatea tinerilor urmează și termină o școală, însă evaluarea datelor la nivel național și internațional sugerează posibilitatea ca mulți dintre aceștia să nu dobândească calificările necesare pentru a reuși în viață și pe piața forței de muncă (World Bank, 2010, p.19).

Mai mult, un studiu realizat în cadrul proiectului „Dezvoltarea unui sistem operațional al calificărilor din învățământul superior din România – DOCIS” evidențiază necesitatea universităților de a fi mai flexibile privind nevoile și așteptările atât a studenților cât și a angajatorilor. Astfel, absolvenții și angajatorii intervievați consideră că sistemul de învățământ superior furnizează absolvenților cunoștințele teoretice necesare, însă nu și abilități practice, existând un decalaj în privința a ceea ce oferă universitățile și cerințele angajatorilor (DOCIS, 2010, p.46). Așadar, cerințele de competență profesională ale beneficiarilor sistemului de învățământ superior obligă universitățile să se adapteze la nevoile unei piețe a forței de muncă dinamice și să ofere competențe și calificări adecvate acestor cerințe. Performanța școlară este crucială în ceea ce privește experiența viitoare pe piața forței de muncă. Majoritatea celor cu rezultate educaționale de succes beneficiază de securitate

financiară și de o sănătate bună. Pe de altă parte, cei care au note mici sau care abandonează școala sunt expuși riscurilor de șomaj, sărăcie și de longevitate redusă, probabilitatea ca aceste persoane să devină beneficiare de servicii sociale fiind una ridicată.

Având în vedere faptul că, capitalul uman se valorifică pe piața forței de muncă în nivelele ocupării și prin participarea persoanelor instruite la forța de muncă, ultima parte a acestui capitol prezintă situația pieței forței de muncă din România, respectiv evoluția principalilor indicatori ai acesteia.

Datele Eurostat sugerează ca evoluția ratei de activitate din România exercită o presiune mare asupra sistemului de protecție socială. Astfel, apare necesitatea măsurilor care să promoveze îmbătrânirea activă, prin implicarea cetățenilor vârstnici în piața forței de muncă, concomitent cu cele de stimulare și încurajare a persoanelor tinere de a participa la forța de muncă (MFE, 2013b, p.5).

Datorită participării scăzute de pe piața forței de muncă a tinerilor (15-24 de ani), a femeilor și a persoanelor vârstnice este nevoie de creșterea ratei de ocupare a acestora. O atenție specială trebuie conferită și disparităților la nivel regional și la nivelul mediilor de rezidență. Mai mult, una dintre principalele motive pentru care România se situează în urma țărilor din UE în ceea ce privește productivitatea muncii (și dezvoltarea economică) este discrepanța structurală privind distribuția forței de muncă între principalele sectoare de activitate (Eurostat). Agricultură este supra-dimensionată, nivelul național al ocupării în acest sector de 30,6% fiind unul foarte ridicat în comparație cu media UE27 de 5,2%. Din păcate, și rata de ocupare în sectorul serviciilor (40,8%) este aproape jumătatea mediei UE27 (72,2%), singurul sector unde ne apropiem de ocuparea medie din UE27 fiind industria. De asemenea, se mai poate observa și cum persoanele cu nivel superior de educație au cele mai mari rate de ocupare, ceea ce ne determină să spunem că pe măsura creșterii nivelului de instruire al persoanelor în vârstă de muncă, crește și rata de ocupare a acestora. Cu toate acestea, conform unei analize a Comisiei Europene, obiectivul general de a avea o rată de ocupare de 75% până în anul 2020 nu va putea fi atins iar țările care se vor confrunta cu cele mai mari probleme în atingerea obiectivelor naționale sunt România, Ungaria și Grecia.

În plus față de ocuparea redusă a persoanelor tinere, România se confruntă și cu creșterea cotei persoanelor tinere neangajate în nici o formă de ocupare, educație sau formare (NEET⁶) iar efectele pe termen lung ale acestei creșteri pot lua forme extreme: sărăcia,

⁶ Not in Education, Employment, or Training (limba engleză)

marginalizarea și excluziunea socială. Altfel spus, aceste efecte pot reprezenta consecințele directe ale eșecului în ceea ce privește investițiile în capitalul uman și în educația tinerilor.

Capitalul uman neutilizat – corespunzător persoanelor aflate în șomaj – reprezintă acele resurse în care s-au realizat investiții însă care nu produc rezultate. Slaba utilizare a capitalului uman format sau, și mai rău, neutilizarea acestuia prejudiciază atât economia în general cât și indivizii excluși din cadrul forței de muncă. Nevalorificarea capitalului uman format în producția economică echivalează cu risipa unui potențial de creștere economică. Șomajul are efectul de a deprecia capitalul uman al indivizilor, atât prin imposibilitatea valorificării abilităților acestora pe piața forței de muncă cât și prin îngrădirea accesului la diferite posibilități de dezvoltare a capitalului uman.

Rata șomajului a înregistrat fluctuații de-a lungul ultimilor ani însă este mai mică decât cea de la nivelul UE27 și s-a menținut astfel pe toată perioada analizată (Eurostat). În ciuda situației acceptabile a ratei șomajului comparativ cu celelalte state membre, luarea unor măsuri care să aibă în vedere în special integrearea tinerilor pe piața forței de muncă este imperativă. De asemenea, nu trebuie uitate nici celelalte grupuri care se confruntă cu probleme pe piața forței de muncă, cum ar fi persoanele cu un nivel de educație scăzut, vârstnicii, persoanele cu handicap sau cele care aparțin minorității rome.

Referitor la populația inactivă, evoluțiile acesteia din perioada 1997-2012 arată o creștere de 25% a populației inactive de 15 ani și peste (INS). Din păcate, dacă ne uităm la dorința de a lucra a persoanelor inactive între 15-64 de ani, constatăm cu tristețe că marea lor majoritate nu doresc să lucreze; numărul lor crescând cu 56% în perioada 2002-2012 (Eurostat).

Conform Eurostat, principalul motiv pentru care persoanele inactive nu își caută un loc de muncă este faptul că acestea erau ori în perioada de studii ori urmau cursuri de pregătire profesională iar motivul inactivității datorată stării de pensionare a crescut cu 4,5% în ultimii zece ani. Constatând numărul ridicat al pensionarilor și situația demografică actuală, România este nevoită să urmeze exemplul altor țări din UE și să prelungească vârsta de pensionare.

În cazul analizării situației ocupării forței de muncă din punctul de vedere al nivelului de educație al populației, putem afirma că persoanele cu educație superioară reușesc să se plaseze mai ușor pe piața forței de muncă. Acest fapt este subliniat și de creșterea ponderii persoanelor cu educație superioară din totalul populației, fapt care se reflectă mai ales în ceea ce privește populația ocupată.

Așadar, putem concluziona că îmbunătățirea sistemului de învățământ și creșterea numărului de absolvenți de studii superioare rezultă în creșterea cotei persoanelor calificate care, astfel, poate duce la creșterea ratei de ocupare.

6. Productivitatea muncii

Analiza productivității muncii⁷ pe sectoare de activitate evidențiază sectorul industriei ca fiind cea mai productivă activitate, cu un procent de aproape 33% din productivitatea totală. De asemenea, cel mai dinamic sector din perioada analizată au fost construcțiile, a cărui contribuție la valoarea adăugată brută aproape că s-a dublat în perioada 2002-2008 și a cărui cotă de ocupare a forței de muncă a crescut cu cca. 4% în perioada 2000-2010 (Eurostat).

Analizând performanțele economice bazate pe valoarea adăugată brută și comparându-le cu media UE27, putem constata existența unor diferențe structurale importante. Din punctul de vedere al României, cele mai importante oportunități constau în modernizarea agriculturii și în dezvoltarea industrială, în special cea alimentară, deoarece acestea pot reprezenta în viitor surse substanțiale de creștere economică (în special dacă avem în vedere cererea din ce în ce mai ridicată de alimente la nivel global).

Cunoscând atât productivitatea muncii cât și numărul persoanelor ocupate pentru fiecare sector de activitate, am putut calcula, pentru anul 2012, contribuția fiecărui sector de activitate la formarea PIB sau cu alte cuvinte, am putut observa cine cât a produs în 2012. Astfel, cele 2,2 milioane de persoane care au lucrat în industrie, tranzacții imobiliare, informații și comunicații și respectiv intermediari financiare au generat aproape jumătate (49,6%) din PIB-ul aferent anului 2012. De asemenea, cei mai performanți 286.000 de angajați (3,1% din populația ocupată și 1,3% din populația totală) au generat 17,1% din PIB.

Mai mult, am calculat și evoluția raportului dintre ponderea valorii adăugate în PIB și ponderea populației ocupate, pentru fiecare sector de activitate. Astfel, se poate vedea cum acest raport înregistrează cele mai mici valori în cazul agriculturii, ceea ce înseamnă că ponderea persoanelor ocupate din acest sector este mult mai mare decât ponderea valorii adăugate din PIB. Cu alte cuvinte, sunt mult prea multe persoane care lucrează în agricultură și acestea produc mult prea puțin din totalul PIB-ului. De asemenea, se mai poate observa și

⁷ Productivitatea muncii este calculată ca și Valoarea Adăugată Brută (conform INS, VAB este soldul contului de producție reprezentând valoarea nou creată în procesul de producție).

cum cele mai productive două sectoare sunt cele de informații și comunicații și respectiv intermedierea financiară, ale căror rapoarte au atins același nivel în anul 2012. Pentru ultimii patru ani, raportul din sectorul activităților profesionale s-a înscris pe un trend ascendent, în special datorită creșterii valorii adăugate din acest sector.

În ceea ce privește numărul orelor lucrate de către persoanele ocupate, observăm că cele mai multe ore se lucrează în agricultură (4,4 miliarde ore în 2012 – 26,9% din totalul orelor lucrate), industria prelucrătoare (3 miliarde ore – 18,8%) și în comerț (3,5 miliarde ore – 21,1%) (Eurostat). Cu toate acestea, trebuie avut în vedere și numărul persoanelor ocupate din fiecare sector de activitate care lucrează aceste ore. Având în vedere datele disponibile, am calculat și productivitatea orară a muncii – sau cât produce o persoană într-o oră, dintr-un anumit sector de activitate.

Astfel, în anul 2012, valoarea adăugată medie generată într-o oră a fost de 7,02 EUR. În același timp, această medie este irelevantă datorită diferențelor uriașe dintre cele mai competitive și cele mai puțin competitive sectoare de activitate. Cele mai ridicate valori adăugate generate într-o oră de muncă (după tranzacții imobiliare) au fost realizate în sectoarele de informații și comunicații (18,25 EUR/oră lucrată) și intermedierea financiară (17,67 EUR/oră lucrată). La polul opus se află agricultorii – care trag semnificativ în jos media – a căror productivitate orară a fost de doar 1,57 EUR. În industrie, unde au lucrat aproape 2 milioane de persoane, valoarea adăugată pe ora de muncă a fost de 10,39 EUR, cu 48% peste medie.

România este privită ca o țară cu salarii mici, iar datele Eurostat confirmă acest lucru: doar în Bulgaria există salarii medii brute anuale mai mici decât în țara noastră. Cele mai mari câștiguri salariale sunt înregistrate în rândul persoanelor care lucrează în sectorul intermediarilor financiare, informații și comunicații și respectiv producția și furnizarea de energie și industria extractivă. La polul opus, persoanele care realizează cele mai scăzute câștiguri salariale activează în sectorul hoteluri și restaurante, activități administrative și respectiv activități de spectacole. De menționat este și sectorul administrației publice, unde câștigurile salariale au înregistrat o scădere de 30% în perioada 2008-2011; cu toate că în anul 2008 erau pe locul doi (după intermedierea financiară) ca și mărime (Eurostat).

În societatea românească există un număr redus de persoane care au venituri înalte, în timp ce marea majoritate a populației are venituri salariale modeste. Întrucât veniturile salariale foarte mari exercită asupra mediei o influență mai mare decât asupra mediane, am

luat în considerare și câștigurile salariale mediane⁸ pe oră. În anul 2010, la nivelul UE27, procentul angajaților cu venituri salariale considerate mici⁹ a fost de 16,89%. Cel mai ridicat procent s-a înregistrat în Letonia și Lituania (peste 27%), în timp ce în România acest procent a fost de 25,60% - ceea ce înseamnă că un angajat din patru a avut câștiguri salariale considerate mici. Sectoarele unde ponderea angajaților cu salarii scăzute a fost cea mai ridicată au fost: servicii administrative și de suport (58,58%), alte activități (55,64%) și hoteluri și restaurante (55,68%). Dacă ne uităm la valoarea procentelor, tragem concluzia că mai mult de jumătate dintre angajații din cele trei sectoare amintite realizează venituri salariale considerate mici. Pe de altă parte, sectoarele unde procentul angajaților cu salarii mici este cel mai scăzut sunt: producția și furnizarea de energie (0,59%), industria extractivă (4,41%), intermedierea financiară (4,69%) și informații și comunicații (7,79%) (Eurostat).

În funcție de nivelul de educație al angajaților, câștigurile salariale mediane brute pe oră cresc în funcție de „cantitatea” educațională a angajaților: cei cu studii superioare câștigă într-o oră aproximativ dublu cât câștigă cei cu studii scăzute. De asemenea, probabilitatea ca un angajat să aibă venituri salariale mici scade odată cu creșterea nivelului educațional al acestuia

Cifrele privind costul forței de muncă (CFM) nu reprezintă doar câștigurile salariale, ci și cheltuielile de formare profesională sau impozitele și subvențiile care sunt suportate sau primite de către firme; altfel spus, costurile cu forța de muncă reprezintă totalul cheltuielilor pe care un angajator le are cu personalul. Cele mai ridicate CFM sunt în sectoarele de intermediere financiară, producția și furnizarea de energie, informații și comunicații și respectiv industria extractivă, toate cu valori de peste 1.000 EUR/lună. În ceea ce privește cele mai scăzute costuri lunare, se evidențiază sectoarele hoteluri și restaurante, servicii administrative și activitățile culturale, toate cu valori de sub 500 EUR/lună.

Cunoscând atât datele privind cheltuielile de personal (CFM pe oră) cât și cele ale valorii adăugate brute (VAB pe oră) pentru fiecare sector în parte, am calculat rata ponderii CFM în VAB. O rată mai mare de 80% înseamnă multă muncă manuală și datorită acestui fapt nu este tocmai un beneficiu pentru societate (o excepție ar fi industria de lux, care poate depăși acest prag deoarece se lucrează foarte mult manual). Astfel, observăm că sectorul

⁸ **Salariul median** constituie acea sumă în raport cu care o jumătate de populație are venituri mai mari iar altă jumătate are venituri mai mici decât suma indicată.

⁹ Persoanele cu venituri salariale reduse sunt acei angajați care câștigă mai puțin de două treimi din câștigurile salariale orare brute mediane la nivel național.

industrii extractive a înregistrat în anul 2011 o rată de 82%, ceea ce semnifică preponderența muncii manuale din acest sector. Majoritatea ratelor din restul sectoarelor (cu excepția agriculturii, pentru care nu am găsit date) se încadrează în intervalul 33%-58%.

De asemenea, am calculat această rată și la nivelul UE27 pentru anul 2010, luând în considerare CFM orare exprimate ca procent din PIB pe oră de lucru. Astfel, cu cât ponderea este mai ridicată, cu atât forța de muncă este mai scumpă în raport cu valoarea adăugată generată de către angajați. Așadar, acest indicator ne arată că salariile din țara noastră ar fi mai mari chiar decât cele din țările dezvoltate, cu toate că salariile nominale din aceste țări sunt de 5-10 ori mai mari decât cele din România.

Evident, aceste date sunt influențate de mai multe variabile, precum structura economiei (iar în cazul României, productivitatea pe oră este trasă în jos de agricultură) sau nivelul de taxare a muncii (capitol la care România se află pe unele dintre primele locuri din UE), astfel încât orice comparație cu nivelul salariilor din Germania sau Franța nu își are rostul, din moment ce ei produc peste 40 EUR pe oră iar noi producem doar 5-6 EUR pe oră.

O creștere a salariilor, care să fie și sustenabilă, trebuie precedată de investiții în echipamente performante de producție, în C&D și respectiv în creșterea calificărilor și a nivelului de pregătire al angajaților. De asemenea, pe termen lung, ritmul creșterii va depinde și de felul în care se va schimba structura economiei, de ritmul creșterii ponderii producției care încorporează „mai mult creier”. Iar sistemul educațional joacă un rol crucial în atingerea acestui obiectiv.

Un nivel educațional mai ridicat și un sistem de învățământ mai performant cresc șansele ca angajații să genereze o VAB ridicată și în schimb să fie remunerați cu salarii mai mari. Evident, toată lumea își dorește salarii cât mai mari și cât mai repede cu putință, însă dacă e să fim realiști, o creștere pe termen lung și sustenabilă a salariilor (și implicit și a nivelului de trai) depinde de trei factori: guvernul (prin crearea unui cadru legislativ favorabil), investitorii/angajatorii (care decid să investească sau nu pentru a-și maximiza profiturile) și salariații (prin creșterea nivelului de educație).

CONCLUZII

Conceptul de „capital uman” este unul vechi, primele estimări ale acesteia fiind interesate în demonstrarea puterii politice a unei națiuni iar estimările recente se concentrează asupra rolului pe care capitalul uman îl are în creșterea economică. Cu toate acestea, folosirea termenului în sine atât în mediul academic cât și în cel profesional s-a accentuat doar în ultimii 50 de ani (The New Palgrave Dictionary of Economics, p.681).

O specificație cuprinzătoare a capitalului uman trebuie să ia în considerare totalitatea investițiilor pe care populația le poate realiza cu scopul îmbunătățirii productivității. Astfel de investiții includ educația formală, non-formală și informală, competențele dobândite prin pregătiri la locul de muncă și experiența acumulată prin învățarea prin activități practice. Mai mult decât atât, îngrijirea medicală, alimentația și îmbunătățirea condițiilor de lucru pot fi văzute ca investiții în îmbunătățirea stării de sănătate.

Având în vedere multitudinea de viziuni și percepții ale capitalului uman, nu trebuie să ne mire faptul că diferitele studii din literatura de specialitate au rezultate divergente în ceea ce privește efectele capitalului uman asupra creșterii și dezvoltării economice. Mai mult decât atât, aceste efecte ale capitalului uman asupra creșterii economice nu au fost validate empiric, lipsa de consens datorându-se în special bazelor teoretice ale metodelor de estimare respectiv deficiențelor existente în fiecare dintre abordări, neajunsurile putând fi de două feluri: ori metoda folosită nu reflectă în mod adecvat elementele cheie ale capitalului uman ori datele folosite sunt de o calitate îndoielnică.

Cea mai des folosită metodă de evaluare a capitalului uman este metoda bazată pe educație (non-monetară) iar indicatorii cei mai răspândiți ai acesteia sunt rata de școlarizare, numărul mediu al anilor de școlarizare, rata de alfabetizare precum și ratele populației active absolvente de diferite tipuri de școlarizare. Dintre aceștia, anii de școlarizare sunt cea mai des folosită variabilă proxy pentru determinarea stocului de capital uman (în studiile lui Barro și Lee, Cohen și Soto, De la Fuente și Doménech, Psacharopoulos etc.). Mai mult decât atât, Le, Gibson și Oxley (2005, p.24) motivează folosirea pe scară largă a anilor medii de școlarizare prin existența unor fundamente teoretice solide și respectiv prin disponibilitatea rezonabilă a datelor.

Dovada cea mai concretă în acest sens este că și metodologia de calcul al IDU a fost modificată în anul 2010: dacă până în 2009 componenta de educație și cunoștințe al IDU a fost calculată în baza ratei de alfabetizare a adulților și a ratei de cuprindere școlară, începând

cu anul 2010, acestea au fost înlocuite cu indicatorul anilor așteptați de școlarizare și cu indicatorul anilor medii de școlarizare (Majerová, 2012, p.2-4).

În ceea ce privește sistemul educațional formal din România, evoluțiile demografice din ultimii ani au dus la scăderea populației școlare din aproape toate nivelurile educaționale. Cu toate acestea, în ultimii 15 ani, a avut loc creșterea proporției populației cu nivel educațional ridicat, de la 6,9% în 1998 la 13,6% în 2012 (Eurostat).

În învățământul liceal, evoluția ratei brute de cuprindere a înregistrat un trend ascendent, de la 55% în 2003 la peste 94% în 2011 (MFE, 2013a), iar cele mai frecventate profiluri sunt liceele și colegiile teoretice, liceele industriale și liceele economice (INS). Din păcate, ratele de promovabilitate la examenele de bacalaureat au înregistrat nivele extrem de scăzute în ultimii ani datorită înăsprii regulilor de desfășurare, fapt ce a avut efecte semnificative asupra numărului de studenți înregistrați la programele de licență (Eurostat).

Astfel, în rândul populației studenților s-a înregistrat o scădere dramatică, numărul acestora înjumătățindu-se în ultimii șase ani (Eurostat). Profilurile cele mai frecventate din ultimii ani au fost: business și administrație, inginerie, științe sociale și comportamentale și drept (Eurostat). De asemenea, procentul absolvenților din ultimii ani care au terminat ori o facultate de profil economic ori una universitar-pedagogică a fost de peste 60%, în timp ce doar 15% dintre absolvenți au absolvit un profil tehnic (Eurostat).

Referitor la universitățile private, cele mai căutate specializări din cadrul acestora sunt științele economice și cele juridice, peste 65% dintre studenți alegând una dintre aceste două specializări (INS). Pe de altă parte, majoritatea absolvenților facultăților private provin din specializări economice, universitar-pedagogice sau juridice (INS).

Din păcate, majoritatea acestor profiluri cu un număr ridicat de absolvenți nu sunt la mare căutare pe piața forței de muncă. Specializările cele mai căutate și care conduc la angajarea în domeniul studiat sunt calculatoarele, matematica, construcțiile civile și industriale, teologia pastorală și medicina veterinară (DOCIS, 2010, p.27-28). La polul opus, specializările mai puțin căutate pe piața forței de muncă și care conduc la angajarea în domenii diferite decât cel absolvit sunt geografia turismului, limba și literatura română, istorie, relații internaționale și studii europene, administrație publică și administrație europeană (DOCIS, 2010, p.27-28).

De asemenea, universitățile românești nu apar în clasamentele universităților de top din lume – cu excepția Facultății de Matematică și Informatică din cadrul Universității

Babeş-Bolyai din Cluj-Napoca – iar efectul se poate observa în creșterea mobilității studenților: în ultimii ani, din ce în ce mai mulți studenți aplică la universități din alte țări europene în căutarea de programe educaționale mai bune decât cele oferite pe plan național (Eurostat).

Conform unui raport ARACIS, actualul sistem de asigurare a calității în România este „*unul centrat pe acreditare și pe furnizarea de certificări*” (ARACIS, 2010, p.28), ale cărui însușiri principale sunt prescripția, coerciția, centralizarea, orientarea spre control și spre indicatori de intrare și proces. De asemenea, conform unui raport al Băncii Mondiale, majoritatea tinerilor urmează și termină o școală, însă evaluarea datelor la nivel național și internațional sugerează posibilitatea ca mulți dintre aceștia să nu dobândească calificările necesare pentru a reuși în viață și pe piața forței de muncă (World Bank, 2010, p.19). Mai mult decât atât, conform raportului „*The Global Information Technology Report 2013*”, întocmit de către World Economic Forum’s Centre for Global Competitiveness and Performance (2013, p.250), din punctul de vedere al calității sistemului educațional, România ocupă poziția 108 din 144 de țări

Dacă ne uităm la finanțarea sistemului educațional formal din România, constatăm că procentul din PIB alocat educației este sub nivelul de 6% cât prevede Legea Educației Naționale. Mai mult, cheltuielile per elev/student din România sunt cele mai scăzute din UE27 (Eurostat). În funcție de tipurile de cheltuieli, majoritatea covârșitoare a acestora sunt cu salariile profesorilor, care în anul 2011 au reprezentat 1,9% din PIB, România fiind singura țară din UE27 cu un procent de sub 2% (Eurostat).

Cu toate acestea, un studiu al Lisbon Council (2006b, p.2) subliniază faptul că banii nu reprezintă garanția succesului în educație, și că sistemele educaționale din Europa trebuie să învețe să devină mai flexibile și mai eficiente în îmbunătățirea rezultatelor educaționale. Aceeași idee este redată și de studiul DOCIS (2010, p.46), care evidențiază necesitatea universităților de a fi mai flexibile privind nevoile și așteptările atât a studenților cât și a angajatorilor. De asemenea, același raport subliniază faptul că absolvenții care nu reușesc să își găsească un loc de muncă conform nivelului educațional produc o presiune asupra celor care nu au absolvit o facultate, prin ocuparea unor locuri de muncă inferioare pregătirii lor educaționale (DOCIS, 2010, p.36).

Creșterea numărului tinerilor care nu sunt ocupați, în educație sau formare (NEET) reprezintă un fenomen îngrijorător, care semnalează probleme în ceea ce privește tranziția de la sistemul de educație spre piața forței de muncă (Eurostat).

În privința ocupării forței de muncă, în perioada 2000-2012, a avut loc o scădere a ratei de ocupare atât a populației în vârstă de muncă (20-64 de ani) cât și a persoanelor vârstnice (55-64 de ani). De asemenea, analizând ratele de ocupare a persoanelor cu vârste între 15 și 64 de ani, în funcție de cel mai înalt nivel educațional atins, observăm că cele mai mari rate de ocupare sunt înregistrate de către persoanele cu nivel educațional ridicat. Așadar, pe măsura creșterii nivelului de instruire al persoanelor în vârstă de muncă, crește și rata de ocupare a acestora.

Referitor la evoluțiile demografice, scăderea populației ocupate în vârstă de muncă se regăsește în cazul persoanelor cu studii medii și scăzute însă nu și în cazul populației cu studii superioare, care a înregistrat o evoluție pozitivă a ocupării. Creșterea ponderii populației ocupate cu studii superioare poate fi înțeleasă și ca o ameliorare a calității locurilor de muncă.

Cât privește repartitia populației ocupate pe cele trei sectoare principale, observăm că 30,6% lucrează în sectorul agricol, 28,6% în industrie și comerț și 40,8% în servicii. Din păcate, dintre aceste ponderi doar cea a industriei este apropiată de media europeană iar agricultura este supradimensionată, ponderea populației care este ocupată în acest sector fiind mult prea ridicată. Alte sectoare cu ocupare ridicată sunt industria prelucrătoare, comerțul și sectorul bugetar iar în ultimii ani s-a constatat o creștere a ocupării pentru sectoarele informații și comunicații, activități profesionale și tehnice și activități administrative și servicii suport (Eurostat).

În perioada 2008-2010 a avut loc o creștere a ponderii angajaților cu studii superioare concomitent cu scăderea ponderii angajaților cu studii medii și scăzute. Sectoarele cu cele mai ridicate ponderi ale salariaților cu nivel educațional superior sunt intermediari financiare și asigurări; activități profesionale, tehnice și științifice și sectorul informațiilor și comunicațiilor. Cel mai important aspect este însă că în aceste trei sectoare de activitate, unde aproape toți angajații au cel puțin un nivel educațional mediu, se înregistrează și cele mai ridicate nivele ale productivității muncii în raport cu populația ocupată (Eurostat).

Acest fapt evidențiază productivitatea mai mare a persoanelor cu un nivel înalt de educație comparativ cu productivitatea persoanelor cu o educație mai scăzută. În felul acesta, sectoarele în care activează mai puține persoane dar în care se pune accent pe abilitățile și

capacitățile angajaților reușesc să aibă o productivitate a muncii foarte ridicată raportat la numărul redus al salariaților.

Analiza salariilor în funcție de nivelul educațional arată că salariul median brut pe oră crește odată cu nivelul educațional al angajaților. Astfel, cei cu studii superioare câștigă într-o oră aproximativ dublu cât câștigă cei cu studii scăzute. Mai mult, salariile cele mai ridicate se înregistrează în aceleași trei sectoare amintite mai sus la care se mai adaugă și sectorul producției și furnizării de energie, sector a cărui productivitate a înregistrat creșteri semnificative în ultimii ani (Eurostat).

Un ultim aspect semnificativ care dă motive de îngrijorare este numărul foarte ridicat al populației inactive. Astfel, în anul 2012, mai mult de jumătate din populația inactivă era alcătuită din pensionari. Din păcate însă această îmbătrânire a populației nu a fost compensată de către o rată ridicată a natalității. De asemenea, în ultimul deceniu a avut loc și creșterea speranței de viață concomitent cu păstrarea duratei medii a vieții de lucru. Având în vedere numărul ridicat al pensionarilor și situația demografică actuală, se poate afirma că declinul forței de muncă va fi foarte greu, dacă nu chiar imposibil, de oprit. Tocmai datorită acestor motive și a efectelor lor asupra sustenabilității bugetului de pensii, există în momentul de față un proiect de Lege privind creșterea și egalizarea vârstei de pensionare la 65 de ani până în anul 2035.

PROPUNERI

Având în vedere subfinanțarea sistemului educațional din România, este necesară o creștere a investițiilor publice, în special în ceea ce privește nivelul salariilor profesorilor de gimnaziu și liceu. Cu toate acestea, la fel de important este și cum și pe ce sunt cheltuiți banii: creșterea sumelor alocate pentru educație trebuie însoțită și de o creștere a eficienței cheltuirii lor. Mai mult, din moment ce performanțele sistemului educațional din România sunt foarte slabe, nu avem mult timp de pierdut pentru redresarea deficiențelor existente. Mai mult, pentru realizarea acestui deziderat ar exista și voință politică – cel puțin la nivel teoretic – din moment ce toate partidele majore au semnat așa numitul „Pact național pentru educație”.

O a doua propunere ia în considerare evoluțiile demografice curente precum și emigrația populației și exodul de creiere care ne obligă la un efort obligatoriu de a integra pe piața forței de muncă toate categoriile socio-demografice. Un prim pas în sensul acesta este integrarea educațională a tuturor persoanelor tinere, indiferent de mediul social, economic sau cultural de proveniență; aici ne referim la persoanele de etnie rromă, la persoanele cu handicap, la persoanele cu dificultăți financiare sau care provin din mediul rural. Mai mult decât atât, nu trebuie uitați nici persoanele trecute de prima tinerețe. Trebuie realizate investiții și în ceea ce privește formarea și/sau (re)actualizarea cunoștințelor și abilităților acestora, pentru a putea fi integrați în realitățile economice și sociale ale secolului 21.

Referitor la aceste două propuneri, putem spune că în ceea ce le privește există în ele și o oportunitate atât pentru sectorul privat cât și pentru cel non-profit. Cu singura mențiune să nu devină niște „fabrici de diplome” ca majoritatea universităților private autohtone ci mai degrabă să dezvolte niște „fabrici de cunoștințe și abilități”. Datorită evoluțiilor tehnologice din ultimele câteva decenii, în momentul de față există soluții mai mult decât la îndemână pentru a putea crește capitalul uman al persoanelor doritoare să investească în sine. Cele mai cunoscute astfel de platforme sunt așa numitele „Massive Open Online Courses” sau MOOC-uri, care de fapt sunt niște cursuri online de învățare la distanță care vizează participarea nelimitată și accesul liber prin intermediul internetului. În plus față de materialele de curs tradiționale, cum ar fi clipuri video, cursuri și seturi de probleme, aceste MOOC-uri oferă și forumuri interactive care ajută la construirea unei comunități pentru studenți, profesori și asistenți.

Putem spune așadar că în secolul 21 singurele lucruri de care are nevoie o persoană pentru a învăța este un calculator și o conexiune la internet. Aceasta este și viziunea

profesorului de educație tehnologică Sugata Mitra, câștigătorul premiului TED în anul 2013, cu proiectul său intitulat „Gaură în perete” („Hole in the wall”, *eng.*). Mitra (prezentări în cadrul conferințelor TED) susține că instituțiile educaționale de astăzi trebuie să renunțe la rigiditatea epocii victoriene, când rolul lor era de a „fabrica” birocrați, și să pregătească copiii de astăzi pentru lumea necunoscută a viitorului. Iar pentru a realiza acest lucru, propune modificarea curriculei de învățământ. Astfel, școala are de îndeplinit trei roluri majore: 1) să învețe copiii să citească, din moment ce aceste generații viitoare vor trăi într-o epocă unde cititul de pe ecrane va fi o activitate zilnică; 2) să învețe copiii cum să caute informații după cuvinte cheie și să urmărească anumite legături dintre acestea; și 3) să învețe copiii cum să gândească pentru a-i înarma pe aceștia împotriva doctrinelor de toate formele.

Nu în ultimul rând, ultima propunere are în vedere ideea think-tank-ului Lisbon Council, și anume numirea de manageri de capital uman la nivel local și/sau regional care să coordoneze și să implementeze politici mai bune de creștere a capitalului uman. În regiunile sau orașele unde această politică a fost implementată cu succes (Bratislava, Helsinki, Sofia, Stockholm etc.), sarcinile esențiale privind dezvoltarea capitalului uman au fost preluate de către rețele informale, agenții oficiale, grupuri de coordonare, grupuri de lucru, ONG-uri angajate la nivel local sau chiar de către simple persoane fizice entuziaste. Rolul acestor manageri de capital uman ar fi de a proiecta, dezvolta și implementa o strategie de capital uman pentru regiune/localitate. O astfel de strategie de capital uman ar avea rolul de a concentra resursele disponibile către cele mai eficiente pârghii. Programele de coordonare și de priorizare al unui manager de capital uman ar putea include, printre altele:

- modelarea instituțiilor educaționale (de la grădiniță până la învățarea adulților) la nevoile economiei regionale/locale;
- atragerea anumitor tipuri de investiții, întreprinderi sau industrii;
- promovarea anumitor tipuri de antreprenoriat sau inovații;
- furnizarea de facilități de îngrijire a copiilor pentru părinții care lucrează;
- integrarea grupurilor sociale periferice pe piața forței de muncă etc.

Prin formularea unei astfel de strategii, managerul de capital uman are rolul de a identifica câteva obiective majore, pentru care atât el cât și ceilalți factori de decizie își asumă responsabilitatea în fața publicului și/sau al alegătorilor.

Chiar dacă trăim într-o eră a globalizării, trebuie să subliniem importanța comunității și spațiului local deoarece aceasta este zona unde noi toți ne creștem familiile, unde ne construim casele, unde ne dezvoltăm relațiile sociale și unde ne petrecem majoritatea timpului. Tocmai acesta este motivul pentru care spațiul local este locul unde factorii de decizie politică trebuie să se uite prima dată în cazul în care vor să îmbunătățească nivelul de trai a generațiilor viitoare.

Referințe bibliografice (selecție)

1. ARACIS (2010). *Barometrul calității – 2010. Starea calității în învățământul superior din România*. ARACIS, București.
2. Barro, R.J. și Lee, J.-W. (1993). *International Comparisons of Educational Attainment*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No.4349, Cambridge, MA.
3. Barro, R.J. și Lee, J.-W. (1996). „International Measures of Schooling Years and Schooling Quality”. *American Economic Review*. Vol.86, No.2, pp.218-223.
4. Barro, R.J. și Lee, J.-W. (2001). „International Data on Educational Attainment: Updates and Implications”. *Oxford Economic Papers*. Vol.53, No.3, pp.541-563.
5. Becker, G.S. (1962). „Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”. *Journal of Political Economy*. Vol.70, No.5, Part 2: Investment in Human Beings (October), pp. 9-49.
6. Becker, G.S. (1997). *Capitalul uman: o analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*. Editura ALL, București.
7. Blaug, M. (1972). *Introduction to the economics of education*, Harmondsworth: Penguin, London.
8. Blaug, M. (1976). “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”. *Journal of Economic Literature*, Vol.14, No. 3 (Sep., 1976), pp.827-855.
9. Cohen, D. și Soto, M. (2001). *Growth and Human Capital: Good Data, Good Results*. Development Centre Technical Papers No.179, OECD.
10. De la Fuente, A. și Doménech, R. (2006). „Human Capital in Growth Regressions: How Much Difference Does Data Quality Make?”. *Journal of the European Economic Association*. Vol.4, No.1, pp.1-36.
11. DOCIS (2010). *Absolvenții recenți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii*. UECNCFPA, București.
12. Institutul Național de Statistică (2007). *Sistemul educațional în România. Date sintetice*. INS, București.
13. Institutul Național de Statistică (2012). *România în cifre - Breviar Statistic*. INS, București.
14. Institutul Național de Statistică (2013a). *Anuarul Statistic al României – 2012, 2011, 2010*. INS, București.

15. Institutul Național de Statistică (2013b). *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj în anul 2012*. INS, București.
16. Institutul de Științe ale Educației (2012). *Copiii care nu merg la școală*. UNICEF România, București.
17. Kiker, B.F. (1966). „The Historical Roots of the Concept of Human Capital”. *Journal of Political Economy*, Vol.74, No.5 (Oct. 1966), pp.481-499.
18. Kiss, T.J. (2012). „A humán tőke statisztikai mérhetősége”. *Statisztikai Szemle*, Vol.90, No.1., pp. 65-88.
19. Lazăr, L. (2005). *Evaluarea capitalului uman – Strategii de ocupare a forței de muncă*. Risoprint, Cluj-Napoca.
20. Lisbon Council (2006a). *Innovation at Work: The European Human Capital Index*. Policy Brief.
21. Lisbon Council (2006b). *The Economics of Knowledge: Why education is key for Europe’s success*. Policy Brief.
22. Lisbon Council (2007). *The European Human Capital Index: The Challenge of Central and Eastern Europe*. Policy Brief.
23. Lisbon Council (2011). *Human Capital Leading Indicators: How Europe’s Regions and Cities Can Drive Growth and Foster Social Inclusion*. Policy Brief.
24. Le, T., Gibson, J. și Oxley, L. (2003). „Cost- and Income-Based Measures of Human Capital”. *Journal of Economic Surveys*. Vol.17, No.3, pp.271-307.
25. Le, T., Gibson, J. și Oxley, L. (2005). *Measures of Human Capital: A Review of the Literature*. New Zealand Treasury, Working Paper 05/10, November 2005.
26. Majerová, I. (2012). „Comparison of Old and New Methodology in Human Development and Poverty Indexes: A Case of the Least Developed Countries”. *Journal of Economics Studies and Research*. Vol.2012 (2012), pp.1-15, Article ID 290025.
27. Mincer, J. (1958). „Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”. *Journal of Political Economy*. Vol.66, No.4, pp.281-302.
28. Ministerul Fondurilor Europene (2013a). *Rezultatele Analizei Documentare. Sectorul Educație*. MFE, București.
29. Ministerul Fondurilor Europene (2013b). *Rezultatele Analizei Documentare. Sectorul Ocuparea forței de muncă*. MFE, București.
30. Mursa, G. & Ignat, I. (coordonatori) (2009). *Capital uman și competitivitate*. Editura Universității “Alexandru Ioan Cuza”, Iași.

31. Neagu, O. (2010) *Capitalul Uman și Dezvoltarea Economică*. Risoprint, Cluj-Napoca.
32. OECD (2001). *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*. Centre for Educational Research and Innovation, OECD Publications, Paris.
33. Perț, S. (1997). *Evaluarea capitalului uman. Coordonate strategice ale evoluției pieței muncii în România*. Miniprint, București.
34. Popescu, Gh. (2004). *Evoluția gândirii economice*. București: Editura Academiei Române, Cluj-Napoca: Cartimpex.
35. Popescu, C.C. și Pohoacă, I. (coordonatori) (2007). *Capital uman, capital social & creștere economică*. Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași.
36. Psacharopoulos, G. (1994). „Returns to Investment in Education: A Global Update”. *World Development*. Vol.22, No.9, pp.1325-1343.
37. Psacharopoulos, G. și Arriagada, A.M. (1986). „The Educational Composition of the Labour Force: An International Comparison”. *International Labour Review*. Vol.125, No.5, pp.561-574.
38. Psacharopoulos, G. și Arriagada, A.M. (1992). „The Educational Composition of the Labour Force: An International Update”. *Journal of Educational Planning and Administration*. Vol.6, No.2, pp. 141-159.
39. Schultz, T.W. (1960). „Capital Formation by Education”. *Journal of Political Economy*. Vol.68, No.6 (Dec. 1960), pp.571-583.
40. Schultz, T.W. (1961). „Investment in Human Capital”. *American Economic Review*. Vol.51, No.1, pp. 1-17.
41. Sen, A. (2003). *A fejlődés mint szabadság (Development as Freedom)*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
42. Voicu B. (2004). „Capitalul uman: componente, niveluri, structuri. România în context european” în *Calitatea vieții*, XV, nr.1-2, pp.137-157, București.
43. World Bank (2010). *Romania - Functional review: Pre-university education sector*. Washington D.C. - The Worldbank.
44. World Economic Forum (2013). *The Global Information Technology Report 2013*. Geneva – World Economic Forum.
45. Wößmann, L. (2003). “Specifying Human Capital”. *Journal of Economic Survey*. Vol. 17, No.3, pp.239-270.
46. *** (2008). *The New Palgrave Dictionary of Economics*. 2nd edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hampshire.