

**GARBUZ Veronica, asistent universitar, USARB**

*„Analiza capitalului uman începe cu ipoteza că indivizii decid singuri în privința educației și instruirii lor [...], cîntărind beneficiile și costurile”  
(Gary Stanley Becker, laureat al Premiului Nobel, 1992).*

*Human capital-value has a decisive role in the labor process. It ensures effective combination of other resources necessary for the creation of goods and services production and consumption. State investment to create a variety of specialists based on the actual needs of the labor market ensures, on the one hand, an activity area real after completing their studies and, on the other hand, an investment recovered by covering positions with professionally trained persons.*

*Research in human capital aimed at both the concept itself, as well as the implications of human capital formation on labor market performance.*

Capitalul uman deține o valoare de întrebuințare cu rol hotărator în procesul muncii. El asigură combinarea eficientă a celorlalte resurse necesare creării de bunuri și servicii pentru producție și consum. Investiția statului pentru crearea unei game variate de specialiști în funcție de nevoile reale de pe piața forței de muncă asigură, pe de o parte, un domeniu de activitate real după terminarea studiilor universitare și, pe de altă parte, o investiție recuperată prin acoperirea posturilor cu persoane pregătite profesional.

Cercetările în domeniul capitalului uman au vizat atît conceptul în sine, cît și implicațiile formării capitalului uman asupra evoluției pieței muncii.

Deschizătorul de drumuri în acest domeniu a fost *Adam Smith*. El a definit printre elementele capitalului abilitățile și cunoștințele „*folositoare*” ale ființei umane.

Teoria modernă a capitalului uman a fost elaborată la sfârșitul anilor '50 – începutul anilor '60 ai secolului XX în SUA, de către reprezentanții Universității din Chicago pentru a explica mărirea discrepanței în ritmul creșterii economice și dezvoltării între țările puternic industrializate și celelalte, după cel de al doilea război mondial. Grupul de la Chicago, coordonat de *T. Schultz*, a definit capitalul uman, „ca acea forță productivă a omului care este datorată pregătirii sale profesionale, sistemului educațional și stării de sănătate”.

*Jacob Mincer* a dezvoltat „*modelul capitalului uman*”, conform căruia caștigurile observate depind în special de „capitalul uman” încorporat într-o persoană.

În opinia lui *Gary Stanley Becker* câștigurile sunt considerate dependente de sumele investite în capitalul uman, iar acesta din urmă este presupus a fi determinat de comparația rațională dintre beneficii și costuri. Distribuția inegală a veniturilor este datorată mai puțin diferențierilor biologice dintre oameni și mai mult celor culturale.

Conform definiției OCDE (1998), capitalul uman reprezintă „*resursele productive concentrate în resurse de muncă, competențe și cunoaștere*”. Conceptul de capital uman reflectă, așadar, investiția în educație și dezvoltarea unor competențe și aptitudini necesare pentru realizarea unei anumite activități economice. Valoarea acestei investiții în educație depinde, pe de o parte, de cheltuielile efectuate cu educația, iar pe de altă parte, de beneficiile viitoare anticipate generate de cunoștințele dobândite prin educație. Investiția în educație este avantajoasă dacă valoarea netă actualizată a celor două componente (costuri și beneficii) este pozitivă, respectiv dacă beneficiile viitoare actualizate sunt superioare costurilor actualizate.

Pentru ca efectele educației asupra dezvoltării capitalului uman să fie maxime trebuie respectate anumite condiții:

- cantitatea și calitatea educației, măsurate în număr de ani de studiu, procent din PIB alocat educației, rata de participare școlară, rezultate, performanțe școlare să fie ridicate, iar oferta educațională să corespundă cerințelor actuale și de perspectivă ale pieței forței de muncă;
- existența unui mediu socio-economic și politic stabil și un ritm de creștere economică accelerat;
- diferențele dintre venituri la nivel individual, salarizarea să corespundă nivelului de pregătire școlară și profesională al individului.

După părerea lui *Becker*, pentru a înțelege factorii care influențează decizia de a continua sau nu perioada de formare, adică dobândirea de noi cunoștințe cu caracter general sau specific, deprinderi vocaționale sau profesionale, trebuie de făcut mai întâi o distincție clară între formare generală și formare specifică.

Gradul de formare generală îmbunătățește productivitatea unui individ pentru un număr mare de posturi la care el ar putea pretinde, în timp ce gradul de formare specific nu poate mări productivitatea decât pentru un anumit post. De exemplu, o persoană care învață tehnologiile informaționale pe larg folosite în toate domeniile economiei naționale, își îmbunătățește capitalul uman general. În schimb, un muncitor care învață să manevreze o mașină, ce se găsește doar la întreprinderea unde lucrează, își îmbunătățește capitalul uman specific, inutil în alte întreprinderi.

În societatea cunoașterii, oamenii educați atât general, cât și specific, devin cel dintâi capital care contribuie la formarea avuției naționale. Premierul *Tony Blair*, în prezentarea rezultatelor Summit-ului G-7 de la Koln în fața Camerei Comunelor (21 iunie 1999), atrage atenția auditoriului asupra necesarelor măsuri de răspuns la principala provocare a prezentului: „*pregătirea și înzestrarea tuturor persoanelor pentru a putea supraviețui și prospera în viitoarea economie bazată pe cunoaștere. Educația și învățarea sunt pașaportul pentru succes în economia globală de astăzi, nu numai pentru cele mai dezvoltate țări, ci pretutindeni, de jur-împrejurul lumii (Cartă asupra scopurilor învățării pe tot parcursul vieții*” [3].

Rolul determinant în formarea și dezvoltarea capitalului uman îl ocupă învățământul superior. Racordarea anticipativă a universităților la piața muncii nu este un proces simplu, nici ca acțiune strategică și nici ca nivel de aplicabilitate. Desigur, modificările structurale pe care le traversează societatea noastră, permanentele schimbări sociale, fluctuațiile economice din diferite zone de activitate, performanțele relative și uneori oscilante din spațiul industrial nu ar putea oferi date concrete pentru dirijarea studiilor universitare în funcție de cerințele de forță de muncă. Una dintre cele mai eficiente strategii educaționale poate fi considerată aceea în care sunt puse în relație

oferta educativă și cerințele de pe piața forței de muncă. În acest sens, o abordare a ratei de ocupare a populației tinere în funcție de nivelul educației va oferi date concrete asupra gradului în care specializările universitare sunt direct corelate cu piața forței de muncă.

Înainte de a defini piața forței de muncă vom analiza noțiunea de muncă. *Munca* reprezintă o activitate umană, care vizează să creeze, să producă și să furnizeze bunuri și servicii. Această definiție arată faptul că este vorba despre un ansamblu de acțiuni finalizate supuse unui scop care implică un consum de energie fizică și psihică în cadrul căreia oamenii își folosesc aptitudinile, cunoștințele și experiența.

Adam Smith, părintele economiei politice, arată că munca este sursa tuturor bogățiilor societății, „sursa unică a avuției națiunilor”.

O mare parte din specialiștii care au studiat preistoria, afirmă că apariția muncii datează cu 2,5 milioane de ani în urmă, alții sunt de părere că munca a fost inventată în Orientul Mijlociu între - 9000 și - 8000 de către primele societăți agricole. Este vorba de dezacorduri ale specialiștilor care se sprijină pe diferite concepții privind munca, un fapt rămâne însă indiscutabil: acela de a ști că este necesar să ne întoarcem în timp pentru a descoperi acele persoane care au căutat să îmbunătățească condițiile lor de viață producând, mult înainte de apariția salariilor.

În Evul Mediu, activitățile productive pe care unii le considerau deja muncă, iar alții nu, exprimă ideea de constrângere, suferință a persoanelor care nu puteau decât să lupte împotriva unei naturi deseori ostilă pentru a supraviețui. În decursul acestei lungi perioade, omul se găsește în situația de înrobire față de lumea materială și aceasta explică motivul pentru care Grecii încredințau aceste activități sclavilor, omul liber consacându-se, în general artelor, sporturilor, activității politice, contemplării ideilor. Această situație va dura până în secolulul al XV – lea. În perioada Renașterii, noțiunea de muncă dobândește treptat o valoare pozitivă. Este important să amintim faptul că în această perioadă, morala creștină a datoriei joacă un rol deosebit de important, fericirea persoanelor nereprezentând țelul principal de atins. Mai târziu, la sfârșitul secolului XVII lea și în decursul secolului XIX – lea apare mult mai evident ambivalența muncii, și anume pe de o parte în calitate de formă superioară de activitate economică care poate elibera iar pe de altă parte, care determină alienarea muncitorilor. În concluzie, munca fizică era disprețuită și considerată a fi o suferință și chiar o tortură – de altfel, originea cuvântului *travail* (muncă, în limba franceză) se află în latinescul *tripalium*, care desemna un instrument de tortură.

De altfel, și în ceea ce privește cuvântul românesc „muncă”, cuvânt de origine slavă (sl. *monka*), între accepțiunile sale, găsim și pe acelea de tortură, durere, suferință, chin. Așadar, de-a lungul istoriei, munca, fie că este considerată o obligație a tuturor, sau doar a unora spre beneficiul altora sau „un rău necesar”, ea este considerată o necesitate specific umană, motivată economic, moral, religios și psihologic. În societatea modernă, motivația muncii și-a pierdut, în mare măsură, latura sa etico-religioasă, însă, deși determinarea sa este una preponderent economică, nu se pot ignora aspectele psihologice. În acest sens, un argument îl reprezintă faptul că în societatea capitalistă contemporană, scoaterea din sfera muncii, prin evenimente precum șomajul sau pensionarea, creează anxietate și frustrare, chiar și atunci când nivelul veniturilor de înlocuire permite menținerea unui standard economic apropiat celui de dinainte. În prezent, de asemenea, se remarcă existența unei supremații a economicului asupra umanului; lipsește fără nici o îndoială o minimă atenție totuși indispensabilă acordată de către conducătorii întreprinderii, satisfacerii nevoilor esențiale resimțite de către mulți dintre salariați, fiecare dintre ei percepend în mod diferit importanța unui anumit element față de altul: condițiile de muncă, atmosfera de muncă, autonomia, încrederea acordată, recunoașterea ofertelor, renumerarea, conținutul și diversitatea responsabilităților, siguranța locului de muncă.

În contextul analizei muncii în calitate de factor de producție, *pieța muncii* reprezintă sistemul de relații care se stabilesc între deținătorii de capital, în calitate de cumpărători, și posesorii forței de muncă, în calitate de vânzători, prin intermediul pieței muncii, a concurenței libere și a altor mecanisme specifice care ajustează cererea și oferta de muncă.

Există surse bibliografice care introduc în definirea conținutului pieței muncii și câteva elemente de detaliu. Astfel, prof. univ., dr. Coralia Angelescu și Ileana Stănescu, aduc în discuție și precizează că piața muncii reprezintă totalitatea tranzacțiilor referitoare la angajarea, folosirea și remunerarea salariaților [2]. Fără negarea contextului general, alți autori introduc în modalitatea de definire a pieței muncii și alte elemente, unul dintre

acestea fiind „locul de desfășurare a tranzacțiilor”. După caz, definirea pieței muncii ar putea fi formulată astfel: locul concret sau abstract unde se face de manieră regulată, cumpărare și vânzare de forță de muncă [6].

În literatura de specialitate nu sunt prezentate diferențe esențiale de conținut între conceptul de „piață a muncii” și termenul de „piață a forței de muncă”.

Cu toate acestea, profesorii universitari ieșeni I. D. Adumitracesei și N. G. Niculescu insistă asupra utilizării termenului de piață a forței de muncă [1]. Ei aduc o serie de argumente și anume:

1) Obiectul real al tranzacțiilor realizate pe această piață îl formează factorul uman, în special capacitatea de muncă, competența de care dispune, calificarea și experiența. Autorii menționați spun că salariul primit pentru o perioadă lucrată creează doar o aparență că ar fi expresia tranzacționării muncii.

2) Compania angajează direct forța de muncă și nu munca. Munca este un serviciu prestat ulterior și reprezintă expresia capacitaților forței de muncă.

3) Protecția socială se efectuează în raport cu forța de muncă, cu diferiți indivizi cu particularități distincte și nu în raport cu munca, respectiv serviciile efectuate.

Ca și în cazul altor piețe specifice, analiza pieței muncii presupune studierea cererii și a ofertei factorului muncă, în vederea realizării unui echilibru între cele două componente ale pieței [4]. *Cererea de muncă* reprezintă cantitatea de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o achiziționeze la diferite niveluri ale salariului, pentru a-și desfășura activitatea în oricare domeniu din cadrul economiei naționale, exprimându-se prin numărul de locuri de muncă oferite de ei [5]. Oferta de muncă este formată din munca pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale, nereferindu-ne la munca casnică sau cea bazată pe voluntariat. Oferta de muncă se exprimă și prin numărul populației apte de muncă, din care se scad categoriile de populație care prestează muncă nesalarială (femei casnice, studenți, militari, alte persoane care nu desfășoară o muncă remunerată). Atât cererea cât și oferta de muncă sunt mărimi dinamice care se manifestă în cadrul unei economii de piață și în funcție de gradul de dezvoltare economico-socială a unei națiuni.

Trecerea în revistă a categoriilor din sfera pieței muncii ne permite să apreciem că următoarele două aspecte sunt foarte importante:

1) cererea de muncă se dimensionează precis, atât ca volum, cât și ca structură, în baza contractelor și a altor angajamente asumate de firmă;

2) oferta de muncă se delimitează și ea, pornind de la programul de muncă, numărul de ore suplimentare pe care salariații acceptă sau nu să le efectueze în funcție de nevoile și aspirațiile lor, de situația economică și socială.

Putem afirma că între gradul de dezvoltare economică a unui stat și populația țării respective există o strânsă legătură, în calitate de exponenți ai pieței muncii, dezvoltarea economico-socială antrenând după sine și dezvoltarea factorului muncă. Din perspectiva corelației dezvoltare- populație, ca raport între cererea și oferta de muncă și privită în contextul economiei de piață, constatăm existența unor particularități specifice, ca:

- cererea de muncă este relativ constantă pe termen scurt, deoarece crearea de noi activități sau dezvoltarea celor existente se realizează într-un timp relativ îndelungat;

- oferta de muncă se formează într-un timp mai lung, perioadă ce depășește de regulă 16- 18 ani, adică vârstă la care un individ devine apt pentru muncă;

- forța de muncă, adică populația aptă de muncă, are o mobilitate relativ redusă, atât ca mișcare într-un spațiu geografic, cât și din punctul de vedere al schimbării profesiei;

- oferta de muncă este direct influențată de o serie de factori, cum ar fi vârsta și sexul, starea sănătății populației, starea psihologică, elemente de tradiție sau condiții de muncă;

- oferta de muncă este perisabilă, deoarece prestatorul forței de muncă, pentru a fi apt de muncă trebuie să aibă asigurată hrana și habitatul, din acest punct de vedere omul neputând aștepta la infinit angajarea într-o activitate, care prin remunerație să-i permită satisfacerea nevoilor;

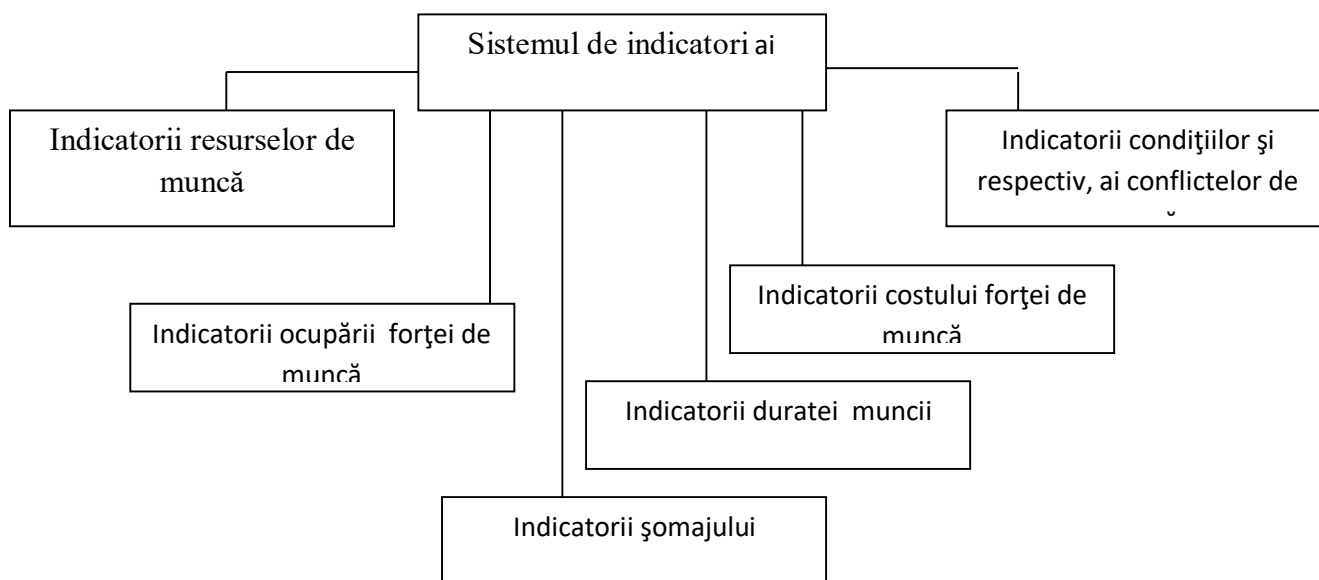
- oferta de forță de muncă nu se formează în exclusivitate pe principiile pieței, altfel spus, tinerii sunt formați de familie și societate ca oameni, nu pentru a deveni neapărat salariați. În acest sens, reductabilul economist Paul Samuelson atrăgea atenția că „omul este mai mult decât o marfă”.

Privită ca expresie a raporturilor dintre cererea și oferta de muncă, piața muncii se desfășoară în două faze:

1) Prima treaptă se manifestă pe ansamblul unei economii sau pe segmente mari de cerere și ofertă, care sunt determinate de particularitățile tehnico-economice ale activităților desfășurate. Aceasta reprezintă faza în care se conturează condițiile generale de angajare a salariaților.

2) A doua fază se manifestă la nivelul firmei și reprezintă continuarea primei faze - are loc o întâlnire a cererii cu oferta de muncă, în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale firmei și salariilor ei.

Indicatorii pieței muncii caracterizează sub cele mai diferite aspecte – demografic, economic, educațional-formativ, social etc. – potențialul uman al societății. Sintetic, acești indicatori sunt prezentați în figura următoare:



**Figura 1. Sistemul de indicatori ai forței de muncă**

Acești indicatori care măsoară intensitatea unor fenomene și procese de pe piața muncii se pot grupa astfel:

– *indicatori de nivel* – sunt reprezentați de *indicatorii resurselor de muncă* (populația activă, populația ocupată, populația în vârstă de muncă și persoanele aflate în limita limitelor legale ale vârstei de muncă), *indicatorii ocupării forței de muncă* și *indicatorii șomajului* (rata ocupării și rata șomajului), *indicatorii salarizării* (costului forței de muncă), *indicatorii duratei muncii* și *indicatorii condițiilor și ai conflictelor de muncă*;

– *indicatori de structură* – sunt reprezentați de aceiași indicatori de mai sus, structurați după criterii cum ar fi: sex, vârstă, repartizare teritorială, categorii social-profesionale, ramuri de activitate, profesii, experiență profesională, mărimea întreprinderilor, experiența profesională a salariaților, eventual a șomerilor, formele de plată, timpul lucrat etc;

– *indicatori derivați* – sunt indicatorii care combină diferite criterii și caracteristici ale populației (ex.: structura populației ocupate pe regiuni, pe niveluri de salarii etc.).

În lucrarea „Getting a job” M. Granovetter abordează problema integrării indivizilor pe piața muncii. Pentru început, el afirmă că în găsirea unui loc de muncă relațiile personale sunt de o importanță capitală. Căutarea unui loc de muncă presupune costuri și beneficii. În cazul muncitorilor (gulere albastre) timpul este considerat costul principal; un alt cost important implică apelul frecvent la relațiile personale, fapt care poate duce la deteriorarea relației. În studiul realizat de Granovetter, 80% din relațiile personale folosite nu numai că l-a informat pe subiect de noua slujbă, dar au pus și „o vorbă bună” pentru el, dar după cum am spus mai sus acest lucru nu se poate face prea des pentru că ar duce la tensionarea relației. Autorul menționează teoria lui Brown după care diferite metode de căutare a unui loc de muncă duce la diferite cantități de informații; „căutătorii de slujbe” calculează costurile și beneficiile pentru fiecare metodă pe care o pot folosi și folosesc mai întâi metoda de la care așteaptă cel mai mare beneficiu.

În ce privește oferta de forță de muncă, aceasta este alcătuită din: cei care intră pentru prima dată pe piața muncii, cei care au fost dați afară, cei care renunță la slujbă (din cauza insatisfacției), cei care sunt șomeri de o perioadă suficient de lungă de timp, astfel încât să nu mai aibă dreptul la ajutor de șomaj.

În căutarea unui loc de muncă prestigiul și calitatea colegiului absolvit joacă un rol important. Se poate spune că educația primită în colegiile cu prestigiu îi face pe angajatori să-i vadă într-o lumină mai atrăgătoare (din perspectiva angajării) pe cei care termină aceste colegii. O altă explicație se referă la relațiile care pot fi legate într-un colegiu prestigios: aceste relații sunt mai bine plasate în structura ocupațională, deci au o mai mare posibilitate de a-i ajuta în găsirea unui loc de muncă. Aceasta întărește ideea dezvoltată de alte studii sociologice după care indivizii cu un status social înalt au și un mare număr de relații sociale.

În ce privește persoanele mai tinere, este puțin probabil ca acestea să folosească relațiile personale în găsirea unui loc de muncă, asta pentru că tinerii nu au încă un număr mare de cunoștințe, așa cum este cazul celor care lucrează de mai mulți ani. În cazul în care tinerii apelează la relații există tendința ca acestea să fie rude sau prieteni (strong ties – legături puternice) și nu simple cunoștințe (weak ties – legături slabe). O altă tendință înregistrată este aceea ca în cazul unor probleme la locul de muncă prietenii apropiați vor fi cei care vor ajuta persoana respectivă cu informații.

Monica Aniela Zaharia [7] consideră că problema integrării indivizilor pe piața forței de muncă este destul de complexă și anevoioasă. Ea trebuie tratată prin prisma mai multor teorii care descriu relația dintre pregătirea educațională și piața muncii, ca de exemplu:

1. Teoria capitalului uman (Human capital theory)
2. Teoria selecției (Screening theory)
3. Teoria semnalizării (Signalling theory)
4. Teoria acreditărilor (Credentialist theory)

**Tabelul 1. Teoriile care explică relațiile dintre educație și piața muncii**

<i>TEORIE</i>	<i>AUTORI</i>	<i>IPOTEZE</i>	<i>LIMITE</i>
<i>Teoria capitalului uman</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G. Becker, 1967</li> <li>• Mincer, 1958</li> <li>• Husz, 1998</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educația dezvoltă competențele necesare pe piața forței de muncă;</li> <li>• Venitul unui angajat este proporțional cu capitalul uman acumulat;</li> <li>• Educația dezvoltă competențe, care cresc productivitatea individului, devenind mai atractiv pentru angajator.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficienta operaționalizare a conceptelor;</li> <li>• Dificultăți în explicarea procesului de distribuire a absolvenților la pozițiile existente pe piața muncii;</li> <li>• Neglijază rolul familiei în educația individului.</li> </ul>
<i>Teoria selecției</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrow, 1973</li> <li>• Spence, 1973</li> <li>• Bauer, Dross, 2005</li> <li>• Brown, 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolul sistemului educațional este de filtrare, selectând indivizii în funcție de competențele pe care le dețin;</li> <li>• Educația nu crește efectiv productivitatea absolvenților de studii superioare;</li> <li>• Diploma este un indicator pentru realizarea selecției celor mai productivi candidați.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansiunea educației reduce puterea explicativă a teoriei;</li> <li>• Caracterul radical al formei tari a teoriei.</li> </ul>
<i>Teoria semnalizării</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spence, 1974, 2002</li> <li>• Arkes, 1998</li> <li>• Teixeira, 2007</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prin intermediul diplomei, candidații semnalizează angajatorilor competențele pe care le dețin;</li> <li>• Costurile de oportunitate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angajatorii nu utilizează în procesul de selecție semnalele transmise de absolvenți;</li> <li>• Nu clarifică sensul relației dintre diplomele educaționale și</li> </ul>

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ  
ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA DURABILĂ A ECONOMIEI  
REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE

		<p>pentru obținerea diplomelor;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesul de semnalizare presupune costuri, considerate a fi indirect corelate cu productivitatea individului.</li> </ul>	<p>veniturile obținute;</p>
<p><i>Teoria acreditărilor</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berg, 1970</li> <li>• Collins, 1979</li> <li>• Boylan, 1993</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educația este importantă pentru piața muncii pentru acreditările pe care le emite;</li> <li>• Expansiunea educațională este o consecință a creșterii barierelor structurale în selecția ocupațională;</li> <li>• Acreditările au o valoare diferită, în funcție de specificul economic, cultural, politic, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerințele impuse de angajatori în procesul de selecție pot depinde mai degrabă de schimbările care apar la nivelul procesului de muncă.</li> </ul>
<p><i>Alte teorii explicative</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bowles, 1976</li> <li>• Passeron, 1977</li> <li>• Meyer, 1970</li> <li>• Piore, 1995</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoria controlului: educația pregătește absolvenții pentru a ocupa pozițiile ocupaționale disponibile în funcție de clasa de proveniență.</li> <li>• Teoria capitalului cultural: absolvenții de educație superioară dețin un set de valori culturale și sociale valorizate de către angajatori;</li> <li>• Teoria instituțională: educația creează categorii sociale, legitimând prin intermediul diplomelor oferite, ocuparea anumitor poziții la nivel social;</li> <li>• Teoria pieței forței de muncă duale/segmentate: segmentarea pieței forței de muncă în forță de muncă calificată și forță de muncă necalificată.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existența unor studii care demonstrează că educația contribuie la eliminarea inegalităților sociale;</li> <li>• Nu specifică dacă prin intermediul educației se contribuie la formarea acestor valori de „clasă social”, sau educația doar pune în evidență indivizii care deja și-au format aceste valori;</li> <li>• Neglijază efectul conținutului educațional</li> </ul>

*Sursa: [7]*

Consecințele analizei de față trebuie să convingă opinia publică, firmele private și, nu în ultimul rând, decidenții politici de necesitatea alocării de resurse suplimentare domeniului formării educaționale și profesionale ale tinerilor, deoarece există o mulțime de studii care demonstrează că există o legătură indisolubilă între calitatea și nivelul de pregătire al capitalului uman și posibilitățile de angajare. În condițiile acerbe ale economiei de piață, este necesară mai multă îndrăzneală, dar și cunoaștere pentru a asceade pe piața muncii.

#### REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Adumitrăcesei, I.D., Niculescu, N.G., „Piața forței de muncă- Teorie și practică contemporană” , Ed. Tehnică, Chișinău, 1995, 280 p.
2. Angelescu C, Stănescu I. „Economia politică-elemente fundamentale”, Ed. Oscar Print, București, 1999.
3. Duță, N., „Formarea cadrelor didactice universitare – opinii privind modalitățile necesare pentru perfecționarea activității didactice”, *Conferința Națională de Invățământ Virtual, 2010 – către o societate a*

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ  
*ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA DURABILĂ A ECONOMIEI  
REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE*

- cunoașterii* – 2030, București 2011, [http://www.icvl.eu/2011/disc/cniv/documente/pdf/sectiuneaE/sectiuneaE\\_lucrarea01.pdf](http://www.icvl.eu/2011/disc/cniv/documente/pdf/sectiuneaE/sectiuneaE_lucrarea01.pdf),
4. Lefter C, „Economie Politică”, Ed. Economică, Bucuresti, 1997.
  5. Melniciuc L., „Capitalul uman al tinerei generații – temeiul avuției naționale a Republicii Moldova”, Revista Economica, ASEM, nr. 2(42)/2003, pag.27.
  6. Pohoată I., „Economie Politică”, ediția a II-a, Ed. Economică, Bucuresti, 2000; 185 p.
  7. Postolachi V., „Strategii de dezvoltare a pieței muncii din Republica Moldova”, CEP USM, Chișinău, 2009, 229 p.
  8. Răboacă Gh. „Piața muncii și dezvoltarea durabilă”, Ed. Tribuna Economică, București,2003
  9. Zaharia M., „Ocuparea forței de muncă cu studii superioare și nevoile angajatorilor – componente ale managementului calității in învățământul superior”.