

**CRIZA DEMOGRAFICĂ ȘI INFLUENȚA ACESTEIA ASUPRA
DEZVOLTĂRII MEDIULUI ECONOMIC**

**THE DEMOGRAPHIC CRISIS AND THEIR INFLUENCE ON THE
DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC ENVIRONMENT**

Corina Ana BORCOȘI

Researcher PhD II, “CONSTANTIN BRÂNCUȘI” UNIVERSITY OF TÂRGU JIU

e-mail: corina_ana@hotmail.com

Vasile CUMPĂNAȘU

Researcher PhD, “CONSTANTIN BRÂNCUȘI” UNIVERSITY OF TÂRGU JIU

e-mail: vasilecumpanasu01@gmail.com

Abstract

Demographic change will also significantly influence economic developments at national and international levels. Demographic trends are population aging, low fertility and an increase in life expectancy. The low level of fertility, the migration of the active population, will lead to a decrease in the number of students in the education system, a decrease in the number of specialists in all areas of economic and social life. The economic environment will face the lack of specialized human resources, the capacity of administrations to collect income from taxes and duties will be reduced, as well as the capacity to provide pensions, healthcare services and other services. The regions where the demographic crisis is most prevalent are less developed regions where the active population will decline, mainly due to its migration to industrially developed areas in the country or abroad. The paper presents aspects of the demographic crisis at national and regional level and the influence of the demographic crisis on the economic environment.

Keywords: demography, aging population, population migration, human resource crisis in enterprises, enterprise development

1. INTRODUCERE

Demografia reprezintă știința socială, care, utilizând mai ales metode cantitative, studiază fenomenele și procesele referitoare la numărul, structura, densitatea, mișcarea populației pe grupe de vârstă, de sexe etc.¹ Demografia are ca obiect de studiu dinamica populației umane. Analiza demografică poate face referire la societăți sau grupuri distincte, definite de criterii ca: naționalitate, nivel de educație etc. În demografie sunt utilizate mari cantități de date, colectate la recensăminte, din registrele birourilor de statistică (aici sunt înregistrate căsătoriile, nașterile etc.), din sondajele realizate în scopuri comerciale².

Criza demografică reprezintă lipsa acută a populației³, generată de cauze ca: migrația internațională, mortalitatea și a scăderii natalității.

Migrația internațională înseamnă fie schimbarea reședinței în altă țară, fie schimbarea reședinței din altă țară, în România⁴.

Imigrația presupune faptul ca o persoană, ce a avut anterior reședința în altă țară, să își stabilească reședința în România, iar emigrația este fenomenul invers, adică o persoană care a locuit în România, să își stabilească reședința în altă țară⁵.

Pentru evoluția societății europene contemporane, migrația este un factor important. Ca și beneficii aduse de fenomenul migrației, societății europene contemporane avem:

- asigură necesarul de forță de muncă pentru statele dezvoltate și contribuie la o mai bună utilizare a forței de muncă din țările din care provine;
- favorizează integrarea economică și a dialogului inter-cultural;
- contribuie la transferul de fluxuri bănești către țările mai puțin dezvoltate economic;
- au loc transferuri de cunoștințe și transferuri tehnologice către statele din care provin migranții, după repatrierea acestora.

Există însă și un cost al migrării internaționale pe care îl plătește atât țara de proveniență a migranților cât și statele în care aceștia aleg să locuiască. Uniunea Europeană depune eforturi

¹ <https://dexonline.ro/definitie/demografie>

² <https://ro.wikipedia.org/wiki/Demografie>

³ <https://dexonline.ro/definitie/criza>

⁴ Institutul Național de Statistică - Anuarul statistic al României 2016

⁵ Institutul Național de Statistică - Anuarul statistic al României 2016

pentru a integra migrații, pentru combaterea și prevenirea imigrației ilegale și pentru controlul frontierelor externe.⁶

2. CRIZA DEMOGRAFICĂ ACTUALĂ ȘI INFLUENȚA ACESTEIA ASUPRA MEDIULUI ECONOMIC

Demografia, statistica demografică se bazează astăzi pe metode moderne, științifice, rezultatele cercetărilor demografice fiind utilizate pentru a explica fenomene sociale, economice complexe apărute la nivel macroeconomic dar și microeconomic. Astfel, înregistrarea căsătoriilor, a nașterilor, a deceselor, emigrației, imigrației ne oferă informații utile pentru a elabora multe din politicile publice folosite pentru dezvoltarea societății în ansamblul său⁷.

Piramida vârstelor prezintă “o cronică a generațiilor”⁸, ce surprinde disproporțiile apărute în structura populației. Piramida prezintă și tendințele pe termen lung privind fertilitatea, mortalitatea, dar și efectele pe termen scurt și mediu ale migrației populației.

În figura 2.1, piramida vârstelor are baza îngustată, specifică unei populații îmbătrânite, ceea ce înseamnă forță de muncă îmbătrânită, ce influențează negativ piața muncii și economia, mediul economic la nivel național. De exemplu, dacă în anul 1970, persoanele în vârstă de 65 ani și mai mult reprezentau 8,6% din întreaga populație, în anul 2014 aceste persoane reprezentau 15,1% (aproape dublu), iar copiii (cu vârstă mai mică de 15 ani) ce în anul 1970 reprezentau 25,9% (un sfert din populație), în 2014 au scăzut la 14,9%, scăderea fiind semnificativă⁹.

Rata natalității în anul 1975 era de 19,7 născuți vii la 1000 de locuitori, iar în anul 2014 a scăzut semnificativ până la valoarea de 8,3¹⁰.

Un alt fenomen care a condus la criza demografică actuală este mortalitatea, ce este influențată de schimbarea condițiilor de viață. Între anii 1950 și 1964, mortalitatea a cunoscut o scădere, ajungând la 8,1 decese la 1000 de locuitori, în anul 1964. Apoi mortalitatea crește constant, până în anul 1996 (12,5 decese la 1000 locuitori), în anul 2014 ajungând la 11,4 decese la 1000 locuitori.

⁶ Popa, M., Ungureanu, D., Onească, I. (coordonator) - Politica de migrație a Uniunii Europene: implicații pentru piața muncii, Editura Alpha MDN, Buzău, 2013

⁷ Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015

⁸ Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015

⁹ Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015

¹⁰ Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015

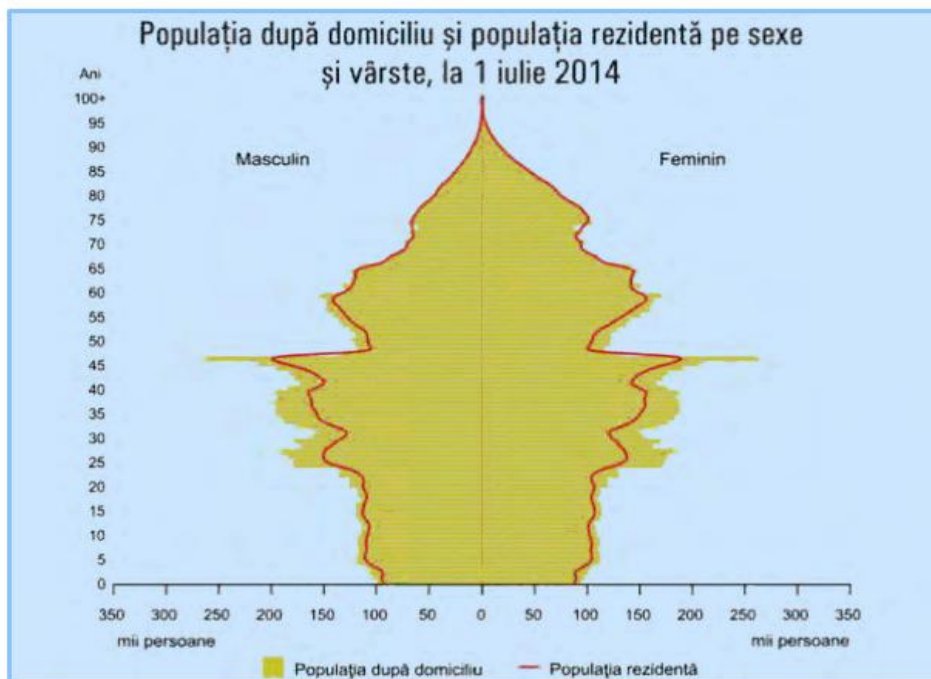


Fig. 2.1. Populația după domiciliu și populația rezidentă pe sexe și vârste, la 1 iulie 2014

Sursa: Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015, p. 4

O cauză importantă a crizei demografice actuale o reprezintă și fenomenul de emigrare a populației românești, ce a atins un punct maxim în anul 2007, anul aderării țării noastre la Uniunea Europeană. Dacă în anul 2003 numărul emigranților de sex masculin era mai mare decât cel feminin, în anul 2014 au emigrat mai multe femei, raportat la numărul de bărbați. Populația ce emigrează este cea în vârstă de muncă. Se observă o cerștere a numărului de copii care au emigrat în anul 2014 față de anul 2003, explicația fiind aceea că ei și-au urmat familia stabilită în afara granițelor țării¹¹.

Influențele pe care le are criza demografică actuală asupra mediului economic sunt semnificative, ca și criza demografică fără precedent. Deoarece populația care emigrează este cea aptă de muncă, întreprinderile românești cu greu pot găsi resursa umană necesară să-și continue activitatea, cu atât mai mult să se dezvolte.

¹¹ Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015

Începând cu anul 2007, populația a scăzut cu 6 %, această scădere clasând țara noastră pe a treia poziție, ca amploare în Uniunea Europeană. Populația din România este în curs de îmbătrânire astfel că până în anul 2020, se estimează că populația cuprinsă între 20 ani și 64 ani, aptă de muncă, se va diminua cu aproximativ 4 %. Se estimează că numărul persoanelor în vârstă va crește cu 13 % până în anul 2060. Datorită emigrării continue, preconizată mai ales în rândul tinerilor, a numărului limitat de migranți care se întorc în țară, forța de muncă se va diminua în continuare. Consecințele scăderii populației active vor fi:

- încetinirea creșterii productivității muncii;
- scăderea veniturilor;
- reducerea potențialului de creștere economică¹².

3. MODALITĂȚI DE REDUCERE A CRIZEI DEMOGRAFICE ȘI A INFLUENȚEI ACESTEIA ASUPRA MEDIULUI ECONOMIC

Schimbările demografice vor fi semnificative în următoarele decenii. Astfel, tendințele demografice sugerează faptul că populația Uniunii Europene în ansamblul său va continua să îmbătrânească, datorită nivelului fertilității care rămâne scăzut și a unei speranțe de viață tot mai mari, datorită descoperirilor științifice continue din domeniul medicinei, dar și a creșterii constante a calității vieții. Deși migrația are un rol important în evoluția populației statelor membre ale Uniunii Europene, totuși, aceasta nu poate modifica trendul de îmbătrânire continuă a populației, ce apare în tot mai multe zone ale Europei¹³.

Ca principale direcții de acțiune, stabilite la nivel european, pentru a reduce criza demografică actuală, sunt următoarele:

- încurajarea creșterii natalității prin oferirea de condiții mai bune familiei și elaborarea de soluții pentru obținerea unui echilibru, a unei armonii între viața profesională și cea familială;
- necesitatea promovării ocupării populației active, prin oferirea de locuri de muncă mai numeroase și a creșterii calității vieții profesionale;
- creșterea productivității muncii, a performanțelor economice prin realizarea de investiții în educație și în cercetare;

¹² Comisia Europeană - Raportul de țară al României din 2017

¹³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/ro

- integrarea migrantilor în Uniunea Europeană;
- asigurarea durabilității resurselor financiare publice pentru garantarea de pensii adecvate, asistență medicală, ajutoare sociale, servicii de îngrijire, pe termen lung¹⁴.

Criza demografică actuală afectează mediul economic mai ales prin lipsa forței de muncă. Pentru a reduce migrația forței de muncă (în special a emigrației de forță de muncă specializată), organizațiile, mediul intern al acestora trebuie să acționeze în sensul păstrării angajaților, fidelizării lor. Studiile demonstrează că formarea unui nou angajat necesită costuri pentru primul an de activitate, de patru ori mai mari decât pentru un angajat cu experiență în acea organizație (costuri de recrutare, formare etc.), jumătate din personalul nou angajat părăsind firma în primii doi ani de la angajare, un sfert plecând chiar în primele 6 luni.¹⁵

Pentru a-și fideliza angajații, pentru a-i face pe aceștia să nu părăsească organizația, angajatorii trebuie să acționeze mai ales în următoarele cinci direcții majore¹⁶:

- a) angajații trebuie recompensați pe măsura meritelor lor, în funcție de valoarea adăugată pe care o aduc în organizație. Opt din 10 angajați afirmă că ar fi mai activi la locul de muncă dacă ar fi mai bine recompensați. Recompensa nu trebuie să fie neapărat materială.
- b) angajatorii trebuie să le asigure oportunități de creștere, de dezvoltare a propriei cariere profesionale. Crearea oportunităților de a-și îmbogăți cunoștințele, implicarea în acțiuni de instruire, de dezvoltare personală, chiar dacă nu toate au legătură cu activitatea la locul de muncă, le imprimă angajaților atașament față de organizație.
- c) încurajarea angajaților în a avea o viață personală bogată le asigură acestora o viață echilibrată, îi face să fie mai motivați la serviciu, mai productivi și să-i privească pe angajatori ca pe cei care le oferă această stare de bine pe care o trăiesc în companie, și să le fie recunoscători acestora.
- d) eliminarea surselor de stres inutil, total neproductiv, din companie ajută angajații în decizia lor de a nu părăsi organizația. Angajatorii trebuie să încurajeze angajații

¹⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/ro

¹⁵ <https://www.wall-street.ro/articol/Careers/216006/5-moduri-de-a-reduce-migratia-angajatilor-si-de-a-ti-mentine-personalul-fericit.html>

¹⁶ <https://www.wall-street.ro/articol/Careers/216006/5-moduri-de-a-reduce-migratia-angajatilor-si-de-a-ti-mentine-personalul-fericit.html>

să soluționeze împreună orice problemă apărută. Un angajat care nu este stresat la locul de muncă nu se va gândi niciodată să părăsească întreprinderea.

- e) o ultimă direcție importantă, în care angajatorul trebuie să acționeze este aceea de a automatiza sarcinile de lucru monotone, repetitive. Dacă nu ar trebui să îndeplinească aceleași sarcini (ce devin plictisitoare), în fiecare zi, angajații nu s-ar mai gândi să plece din firmă. Orice acțiune în sensul ușurării muncii angajaților (de ex. achiziționarea unui program de contabilitate performant, a unei imprimante cu funcții îmbunătățite față de cea existentă), va oferi angajaților mai mult timp pentru a se concentra pe activitățile cu adevărat importante.

Orice angajat va rămâne fidel organizației care l-a înțeles și ajutat când a trecut prin momente dificile, l-a recompensat pentru efortul depus și l-a încurajat oferindu-i oportunități de dezvoltare a propriei cariere.

CONCLUZII

Pe fondul crizei demografice actuale, pentru economie, resursa umană devine cea mai importantă resursă, după cea financiară. Resursa umană se obține în generații și părăsește țara în mod continuu. Deși mulți dintre cei plecați, părăsesc țara cu dorința de a se reîntoarce, ei nu pot estima când se va întâmpla acest fapt. Infrastructura românească slab dezvoltată împiedică migrația populației în interiorul țării. Astăzi ajungi într-un timp mai scurt într-un stat din Uniunea Europeană, decât te poți deplasa între oricare două zone mai îndepărtate între ele, din țară. Statele dezvoltate ale lumii se confruntă cu un deficit de forță de muncă, fapt ce va atrage forța de muncă din țările mai puțin dezvoltate, deoarece fiecare dintre noi dorește să își trăiască viața mai bine, să aibă o calitate a vieții tot mai ridicată. Ordinea priorităților în viață s-a modificat astăzi, astfel, populația își dorește relații civilizate de muncă, relații bune cu managerii lor, adică, în general altceva decât poate să le ofere societatea românească celor mai mulți. Companiile, pentru a atrage și a reține proprii angajați, trebuie să-i educe, să le asigure dezvoltatea, să le ofere o creștere a calității vieții în timp, față de ceea ce li se oferă astăzi, când încă aleg să emigreze.

În prezent, angajatorii doar se folosesc de forța de muncă pe care o au, sunt “utilizatori de talente” încă existente, investind tot mai puțin în nevoile lor, pentru creșterea calității vieții atât în compania unde lucrează cât și în afara ei. Viitorul aparține companiilor care vor înțelege faptul că

elementul esențial, generator de valoare adăugată este omul și vor acționa în sensul satisfacerii nevoilor sale. Toate acțiunile trebuie să aibă ca element central omul și nu instituția.

BIBLIOGRAFIE

1. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Demografie>
2. Institutul Național de Statistică - Anuarul Demografic al României 2015
http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/pliante%20statistice/Anuarul_demografic-PROMO.pdf
3. Ghețău V. - Academia Română - Institutul Național de Cercetări economice, Centrul de Cercetări Demografice “Vladimir Trebici” - Declinul demografic și viitorul populației României, Editura ALPHA MDN, 2007
4. <https://dexonline.ro/definitie/demografie>
5. Vlad I. V. (coordonator) , Academia Română – Strategia de dezvoltare a României în următorii 20 de ani, Volumul I, Editura Academiei Române, 2015
<http://www.acad.ro/bdar/strategiaAR/doc11/Strategia.pdf>
6. Institutul Național de Statistică - Anuarul statistic al României 2016
http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/anuar_statistic_al_romaniei_2016_format_carte.pdf
7. Popa, M., Ungureanu, D., Oneașcă, I. (coordonator) - Politica de migrație a Uniunii Europene: implicații pentru piața muncii, Editura Alpha MDN, Buzău, 2013
<http://europedirectbucuresti.ier.ro/wp-content/uploads/Brosura-ED-Politica-de-migratie-a-UE.pdf>
8. Comisia Europeană - Raportul de țară al României din 2017
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-romania-ro.pdf>
9. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/ro
10. <https://www.wall-street.ro/articol/Careers/216006/5-moduri-de-a-reduce-migratia-angajatilor-si-de-a-ti-mentine-personalul-fericit.html>