

**IRINEL STEGAR**

**CULTURA NEMUNCII ȘI  
ȘOMAJUL VERSUS EDUCAȚIE**

**Editura FOCUS  
2018**

*Editura **FOCUS** este recunoscută de către **Ministerul Educației Naționale** fiind **acreditată CNCIS***

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**STEGAR, IRINEL**

**Cultura nemuncii și șomajul versus educație/ Irinel**

Stegar. – Petroșani, Focus 2018

Bibliogr.

ISBN 978-973-677-336-5

331

**Tiparul:**



[www.focusprint.ro](http://www.focusprint.ro)

## CUPRINS

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| PREZENTUL ÎNTRE SPERANȚĂ ȘI<br>INCOMPETENȚĂ | 5  |
| PIAȚA MUNCII – TRANZIȚIE SPRE<br>DECLIN     | 11 |
| PIAȚA POLITICILOR PASIVE                    | 20 |
| STATUL OCROTITOR ȘI NEMUNCA                 | 27 |
| STRĂINĂTATEA. MAI BINE ȘI MAI RĂU           | 43 |
| UNDE EDUCAȚIE NU E, NIMIC NU E              | 86 |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| ȘCOALA ÎNTRE REGULI, PĂRINȚI<br>ȘI MEDIA | 94  |
| EDUCAȚIA ÎNTRE REALITATE ȘI<br>RAPORTĂRI | 99  |
| FALSA RECONVERSIE<br>PROFESIONALĂ        | 110 |
| FINAL FĂRĂ ADRESĂ                        | 139 |
| BIBLIOGRAFIE                             | 159 |

## **PREZENTUL ÎNTRE SPERANȚĂ ȘI INCOMPETENȚĂ**

Această lucrare a demarat dorindu-se a fi un viitor suport de curs pentru studenți. Dar tematica abordată este atât de mult dezbătută și teoretizată în ultimii ani, încât nu aș fi făcut decât să mai scriu un studiu bazat pe teoriile deja consacrate și cunoscute. Pentru că am o minimă experiență în problematica aleasă și pentru că prefer analizele pe bază de date, am renunțat la a scrie iar teorie și am încercat o abordare fondată pe exemple obținute din documente oficiale, din rezultatele și opiniile unor specialiști în domeniu și nu în ultimul rând, din mass-media de profil.

Așa cum voi reaminti pe întreg parcursul acestui studiu, penuria de date statistice este o problemă atunci când vrei să acreditezi anumite idei. Pe lângă faptul că pentru unele probleme nu există statistică sau studii aferente, apare și problema validității datelor care există. Dar, majoritatea fiind documente accesibile oricui în mediul on-line, cu adrese și localizări certe, trimerile la ele pot fi oricând consultate. În situațiile în care nu am avut

la îndemână studii sau statistici la nivel național sau regional, am recurs la unele cu o arie mai restrânsă de cuprindere, dar care pot constitui exemple edificatoare pentru subiectul ales.

De ce un prezent prins între speranță și incompetență? Pentru că asta este percepția mea în ultimul timp, a unei stări de fapt care oscilează între tentativele de revenire și rateurile provocate de viziuni limitate asupra dezvoltării. Conform teoriei tranziției, pe care unii o consideră depășită iar alții ne consideră abia intrați într-o perioadă post-tranziție, România ar fi trebuit să reușească să pornească motoarele economiei, să-și decanteze strategiile de dezvoltare și să-și adune poporul în jurul ei. Nu e doar impresia mea că lucrurile nu stau astfel.

„Dacă îți imaginezi România peste 25 de ani, o poți face mai ales în lumina fanteziei pure; ca sociolog te simți stânjenit de inexistența unei reflecții strategice, care să ordoneze cât de cât trecerea spre incertitudinile viitorului. Dacă pornim de la premisa că viitorul este o continuare a prezentului, atunci premisele sunt pentru o imagine de coșmar.” (Dâncu, 2017, p. 133). Lăsând deoparte raportările oficiale și pe cele televizate, dacă ne punem

serios întrebarea ce mai „merge” în România, e greu de răspuns. Un bilanț sumar și la nivelul percepției comune poate însuma lipsuri pe toate planurile și în toate domeniile vieții economico-sociale: industrie, agricultură, servicii, sănătate, învățământ, piață a muncii.

Cauzele? S-au încercat multe explicații, cele mai frecvente punând haosul economic și social pe seama clasei politice incompetente, dezinteresate, aservite altor interese și, mai ales corupte. Este genul de motivație pe care-o întâlnim de la omul ce-și cosește grădina până la intelectualii neînregimentați politic. Este o percepție generalizată și susținută de tot ceea ce s-a întâmplat în ultimii 29 de ani de libertate. Libertate a economiei, a pieței muncii, a presei, a individului, libertate prost înțeleasă și folosită tocmai împotriva poporului care a cucerit-o. Balzac spunea că „o libertate fără limite ucide libertatea”. Ne aflăm poate mai puțin liberi decât eram înainte de 1989 în anumite privințe: mai puțin liberi să muncim, mai îndatorați individual ca niciodată în acele vremuri, mai tributari prostului obicei de a răzni oricând, oriunde și orice, mai neșcoliți și mai needucați.

Democrația înțeleasă ca fiind doar aducătoare de drepturi (de care, adevărat, acest popor a fost mult timp

lipsit) la care s-au adăugat pe măsura trecerii timpului un tot mai redus nivel de educație și înțelegere, un proces continuu de pauperizare, trecerea bruscă la o realitate în care nu mai aveai un loc de muncă asigurat până la pensie și trebuia să te zbați pentru a obține unul, emigrarea și descoperirea unor alte tipuri de societăți și, mai ales, dreptul de a te exprima sub orice formă, chiar dacă nu înțelegi despre ce este vorba, au aruncat populația într-un proces de destructurare atât pe plan demografic cât și moral. La ora actuală nația trece printr-o problemă de menținere a identității naționale provocată de percepția conform căreia „țara e vândută”, autoritățile sunt total dezinteresate de binele poporului și interesate doar de propria căpățuire, individul nu mai contează și că nu se mai crează valori naționale, autentice. Evident, în percepția populară, vinovatul principal este clasa politică, sub toate nuanțele ei, populația nerealizând nici măcar că această clasă politică este reprezentanta voinței lor și, așa stând lucrurile, cei trimiși acolo nu pot fi mai buni decât cei care i-au trimis.

Într-un joc cu doi sau mai mulți participanți nu poate exista doar un singur vinovat. Poate că vinovată de această situație nu e o persoană, un grup ori o comunitate

ci însăși renunțarea la educație, performanță, competență, în favoarea unui trai mai ușor, chiar dacă acesta vine în urma încălcării multor norme general valabile în orice societate.

România ultimilor ani vorbește cu naturalețe despre corupție, care a ajuns o plagă suportabilă și țap ispășitor la toate. În reprezentarea celor mai mulți, corupția și incompetența celor de la vârf au produs șomaj, dezorganizare a familiei, conflicte etnice și scăderea drastică a gradului de coeziune și solidaritate a populației. Indiferent din ce parte a politicii vin, sloganurile la modă sunt cele care acuză clasa politică de toate aceste lucruri, de plecarea tinerilor, de depopularea țării, de jaful forestier produs pe teritoriul acesteia, de lipsa locurilor de muncă, de un sistem de sănătate lipsit de resurse umane și materiale, de politici salariale neadaptate la condițiile și conținutul muncii etc. Situația a ajuns în faza în care încrederea populației în instituțiile statului s-a diminuat în așa măsură încât orice încercare de redresare este privită circumspect și bănuită de intenții electorale ascunse.

De cealaltă parte oamenii sunt tot mai puțin dispuși să încerce să se descurce singuri, și, exceptând generațiile tinere de după 1989, încă mai sunt greu de

depășit barierele mentale și nostalgia unor vremuri în care numai dacă nu voiai nu aveai loc de muncă. O piață a muncii concurențială, chiar aflată în dezechilibru în ceea ce privește cererea și oferta de muncă impune modificarea mentalității conform căreia e suficientă cunoașterea unei meserii din care să ieși la pensie. Recalificarea și policalificarea sunt subînțelese în condițiile în care piața impune mobilitate profesională și fluctuează tot mai mult la hazard, în lipsa unor strategii viabile pe termen lung. Iar recalificarea și policalificare ca și obținerea unor certificate de instruire de nivel înalt (liceal, academic) presupun un sistem educațional serios, bazat pe un proces de predare – evaluare de calitate.

Mi-am propus analiza acestor aspecte, fără a le atinge pe cele de natură politică decât în măsura în care fac referire la autorități. Chiar și așa, lucrarea de față nu vrea să abordeze comparativ aceste probleme, funcție de alternanțele politice la guvernare, deoarece trendul de diminuare a performanțelor în aceste domenii este unul aproape constant de-a lungul ultimelor trei decade.

## **PIAȚA MUNCII – TRANZIȚIE SPRE DECLIN**

S-a scris mult despre piața românească a muncii, de la studii serioase și ancorate în realitate la opinii jurnalistice mai mult sau mai puțin documentate. Pentru a contura o imagine cât de cât coerentă evoluției pieții muncii în ultimele trei decenii voi apela la multe din rezultatele cercetărilor sociologice derulate în acest timp, în încercarea de a evidenția o tendință care mi se pare specifică modului în care românul percepe munca și calitatea acesteia.

Trecerea de la o piață a muncii stabilă și generoasă (în care fiecare avea loc de muncă asigurat) la una caracteristică economiei de piață a generat schimbări majore în ceea ce privește statutul muncii, pregătirea profesională și ofertele ocupaționale.

Apreciind piața muncii ca fiind „spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber cererea de forță de muncă (deținătorii de capital în calitate de cumpărători) și oferta (posesorii de forță de muncă) ” (Crețoiu, Cornescu, 1992, p. 319) vom remarca că, în decursul celor aproape 29 de ani de tranziție, cele două componente ale acestui sistem au fost mai mereu în dezechilibru.

Cererea de muncă reprezintă „nevoia de muncă salariată ce se formează la un moment dat într-o economie de piață, exprimată prin intermediul numărului de locuri de muncă și cuprinzând ansamblul relațiilor, raporturilor și conexiunilor privind volumul și structura forței de muncă pe profesii și niveluri de calificare” (Cojocaru, 2003, p. 605), stabilirea acesteia fiind direct condiționată de tipul de economie, de existența unor strategii serioase în ceea ce privește repartizarea necesarului de forță de muncă pe ramuri, subramuri și sectoare economice, de concordanța formelor de pregătire profesională cu cerințele la nivelul pieții muncii, de repartizarea optimă a forței de muncă astfel încât să se asigure un grad de ocupare cât mai mare și o utilizare cât mai rațională a acesteia.

Dacă rezolvarea problemelor în ceea ce privește cererea de muncă revine în totalitate statului, a cărui sarcină este de elaborare a unor strategii economice viabile, în ceea ce privește cea de-a doua componentă a pieții muncii – oferta de muncă – lucrurile sunt mai dificil de integrat în programe - cadru. Oferta de muncă, adică forța de muncă existentă, exprimată prin numărul persoanelor apte de muncă (Cojocaru, 2003, pp. 605-607) se compune din:

- ✓ Populația în vârstă de muncă - adică cei cuprinși în categoria de vârstă 14 ani și vârsta pensionării;
- ✓ Populația aptă de muncă – compusă din cei a căror stare de sănătate îi face disponibili pentru muncă;
- ✓ Populația inactivă – cei cu statut de persoane întreținute (copii, persoane inapte de muncă, femei casnice, elevi, studenți, pensionari);
- ✓ Populația activă – alcătuită din cei care participă la procesul muncii și din cei care sunt apți și disponibili pentru muncă;
- ✓ Populația activă ocupată – cei care prestează efectiv muncă.

Forța de muncă se află în strânsă dependență cu cererea de muncă, dezechilibrul uneia din aceste componente determinând și perturbarea celeilalte. Lipsa locurilor de muncă cauzează șomaj și erodarea forței de muncă, iar o forță de muncă insuficient pregătită pentru cerințele pieței muncii va contribui la lipsa eficienței economice. Așadar este imperios necesar ca cele două să fie optim corelate, corelare care se poate realiza ținând cont de două aspecte majore:

1. Stabilirea riguroasă a necesarului de forță de muncă, pornind de la angajatori (instituții și

unități economice), până la nivelul economiei naționale, situație în care trebuie să existe strategii de dezvoltare pe termen lung, bine gândite și corespunzătoare realității;

2. Reformarea întregului sistem de învățământ, atât în ideea pregătirii pentru profesiile cerute pe piața muncii cât și în ideea schimbării mentalității posesorilor de forță de muncă. Trecerea la economia de piață a avut de surmontat o serie de piedici legate de felul în care era privită munca, de apariția nevoii de recalificare și policalificare, de necesitatea mobilității profesionale și nu în ultimul rând de apariția concurenței pe piața muncii, adică a admiterii faptului că dacă nu ești bun îți pierzi locul de muncă. Unul din efectele negative ale acestui aspect este și astăzi deja încetățenita dihotomie între cei care lucrează la stat și cei din sectorul privat.

Românul, obișnuit cu un loc de muncă „pe viață”, pentru care s-a pregătit profesional în prealabil și de la care știa că va ieși în pensie s-a trezit pus în fața incertitudinilor cauzate de concurență și de restrângerea

activităților economice. Economia românească a continuat să-și diminueze capacitățile de producție ceea ce a condus la o reducere semnificativă a locurilor de muncă, iar cei care au rămas fără acestea s-au trezit în fața unei situații noi, care impunea recalificare sau schimbarea totală a tipului de pregătire deținut. Reinserția pe piața muncii a devenit concurențială, multe din meseriile existente au dispărut din cererea de muncă, ceea ce a ocazionat reconversia profesională sau, în ultimii ani, emigrarea în scopul muncii. Cum oferta de muncă este dependentă de foarte mulți factori (sex, vârstă, calitatea biologică a vieții, condițiile psihologice ale muncii etc.) mobilitatea profesională a crescut în ultimii ani la tineri, producând dezechilibre demografice și instabilitate a forței de muncă în ceea ce privește pregătirea profesională. Concurența pe piața muncii are rol de triere a forței de muncă, stimulează creșterea gradului de pregătire profesională, dar oferta de muncă se formează în timp îndelungat, motiv pentru care programele de învățământ trebuie să fie bine adaptate strategiilor de dezvoltare economică.

Practic, dacă în primii ani după 1989 oamenii erau mai încrezători în viitor, felul în care s-au derulat lucrurile

și rezultatele de până acum nu au făcut decât să crească doza de scepticism a populației, unul din motivele majore fiind instabilitatea pieții muncii. Studiile arată că, la douăzeci de ani de tranziție, în 2010, populația aprecia în proporție de 86% că România se îndreaptă într-o direcție greșită (Zamfir, 2015, pp. 17-23) și, dacă la nivelul anului 1990, 40% considerau că țara a fost bine condusă, în 2010 ponderea celor care sunt de părere că țara este prost și foarte prost condusă crește la 80%. Aceeași sursă ne indică un pesimism majoritar în ceea ce privește viitorul și perspectivele țării, 52% fiind de acord că, peste 10 ani, condițiile de viață vor fi mai proaste. Cum unul din costurile sociale ale tranziției a fost reducerea numărului locurilor de muncă, tot la nivelul anului 2010 posibilitatea obținerii unui loc de muncă era văzută ca fiind „proastă și foarte proastă” pentru 76% dintre români.

Piața muncii la nivelul anului 2017 oferă date edificatoare: populația țării în vârstă de 15 ani și peste era 16600 mii persoane, populația activă de 9120 mii persoane, din care 8671 mii persoane ocupate și 449 mii șomeri, din care 186 mii (41,4%) aflați în șomaj de mai mult de un an (<http://www.insse.ro/cms/ro/tags/forta-de-munca-romania-ocupare-si-somaj>) .

Statistica ne spune că rata șomajului a fost de 4,9% iar rata de ocupare a populației în vârstă de muncă a fost de 63,9%, rată care a fost mult mai ridicată pentru absolvenții de studii superioare (87,9%). Numărul persoanelor care au urmat o formă de instruire în cadrul sistemului național de educație a fost 1377 mii persoane, din aceștia persoanele ocupate au reprezentat 3,5% iar șomerii doar 0,9%.

Tot conform datelor statistice, România a avut cele mai mari rate ale șomajului în anii 1998 și 1999 (10,4% și respectiv 11,8%), asta în timp ce la nivelul anului 1990 era de doar 3% (Stegar, 2007, p. 48). În 1990 economia funcționa încă la capacitatea anilor precedenți și piața muncii era stabilă. Anul 1997 a marcat începerea reformelor economice prin restructurarea și restrângerea de activități în multe domenii, reforme care s-au bazat pe uriașe disponibilizări de personal și care au creat un excedent de forță de muncă, în timp ce multe din meseriile și calificările oferite pe piața muncii nu mai aveau căutare. Începând cu anii 2000 rata șomajului a fost în continuă descreștere ajungând la 5% în anul 2017, ceea ce ar trebui să indice o oarecare stabilizare a balanței dintre cererea și oferta de muncă. Percepția generală,

conform căreia rata șomajului este mai mare decât cea declarată oficial, vine din faptul că aceasta se calculează luând în considerare doar numărul șomerilor înregistrați la agențiile de forță de muncă, fiind binecunoscut faptul că mulți dintre șomerii care ies din formele de plată a indemnizațiilor de șomaj nu mai păstrează contactul cu aceste agenții, deci sunt pierduți din evidențe. Pe de altă parte angajatorii susțin că întâmpină probleme mari în recrutarea forței de muncă (probleme datorate lipsei de calificare ori neseriozității candidaților) aspect la care se adaugă și emigrarea în creștere a forței de muncă (în special a celei calificate), toate acestea punând sub semnul întrebării acuratețea datelor statistice.

Referitor la tranziție, profesorul Cătălin Zamfir descrie perfect mecanismele și neajunsurile felului în care a fost gândită, concluzionând că „tranziția intră într-o criză profundă înainte de a-și fi atins obiectivele” (Zamfir, 2015, p. 42), demonstrând că lipsa unei gândiri coerente și pe termen lung a acestor obiective ne pune în situația de a constata că „tranziția, așa cum a fost concepută, aflată în faza finalizării sale, nu oferă o bază solidă pentru dezvoltare social-economică, ci un punct prost de pornire.” Domnia sa explică extrem de pertinent criza statului

neofeudal, pornind de la problema fundamentală a tranziției, cea a accesului la resursele publice, în jurul căreia s-au construit în toți acești ani mecanismele de exploatare, de la privatizarea rapidă până la exploatarea populației care a suportat costurile sociale ale tranziției (politici fiscale regresive, larga libertate acordată monopolurilor de stat și private de a fixa prețuri și taxe, birocrăția excesivă, corupția etc). Această analiză a anilor de reforme oferă explicații logice și pentru fluctuațiile pieței muncii în condițiile în care cererea de muncă a scăzut continuu și și-a modificat pretențiile iar oferta de muncă a ajuns să se degradeze și să renunțe la perfecționare.

## **PIAȚA POLITICILOR PASIVE**

Appreciate ca reprezentând un „set de programe, activități, măsuri ce au ca scop satisfacerea unor nevoi – mai mult sau mai puțin elementare – umane de protecție socială, educație, sănătate, locuire și, în general,

creșterea bunăstării sociale, prin intermediul redistribuirii unor resurse considerate a fi relevante (bani, servicii, timp etc.)” (Pop, 2005, p. 7), politicile sociale au vizat în special intervenția statului în situații și zone de criză, încercând să-i susțină și să-i asiste cu precădere pe cei aflați în diferite grade de sărăcie și neintegrați pe piața muncii.

Politicile de combatere a șomajului se doresc a fi rezultanta acțiunii mai multor actori implicați (statul, comunitățile locale, asociațiile, agenții economici, instituțiile de cercetare, organizațiile internaționale) și, la nivelul pieței muncii, sunt de două tipuri: politici pasive și active.

Politicile pasive sunt bazate exclusiv pe suport financiar și, pe lângă obiectivul principal, acela de a asigura pentru o anumită perioadă supraviețuirea celor neocupați, au și efecte negative, cel mai important fiind pierderea interesului pentru muncă, în special pentru locurile de muncă plătite cu sume similare celor obținute din indemnizații sau alocații de susținere. Vom detalia acest aspect, pornind de la aprecierea faptului că este evident necesară susținerea financiară a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu atât mai mult în cazurile în care pierderea locului de muncă se datorează

angajatorului, caz în care angajatul intră în formele de protecție prevăzute de lege. Bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2018 este de 62.716.783 mii lei iar estimările pentru anii pentru 2019 - 2021 au un trend crescător, de la 71.543.052 mii lei în 2019 la 81.424.007 mii lei în 2021 (MOF, Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018), ceea ce confirmă numărul în creștere al beneficiarilor. Bugetul asigurărilor pentru șomaj indicat în aceeași lege, este pentru 2018, de 1.030.167 mii lei iar estimarea pentru 2021 scade suma la 985.473 mii lei, de unde deducem că se estimează și o scădere a șomajului. În cazul celor care devin șomeri din motive neimputabile lor, după perioada stabilită de 6, 9 sau 12 luni în care vor primi indemnizație de șomaj (funcție de stagiul de cotizare) și în situația în care nu și-au găsit loc de muncă, statul poate continua să le acorde susținere financiară prin intermediul ajutoarelor sociale, în baza legii venitului minim garantat. De prevederile ultimei legi amintite beneficiază nu doar cei aflați în căutarea unui loc de muncă, ci toate persoanele ori familiile care se încadrează în criteriile de acordare a venitului minim garantat. Deși acordarea indemnizației de șomaj este condiționată de menținerea interesului pentru

muncă prin participarea la activități de mediere a muncii sau la burse ale locurilor de muncă, statistica ultimilor ani menționează tot mai puține cazuri de reinsertie pe piața muncii datorate acestor demersuri. Pe de o parte cererea de muncă este mică, pe de altă parte oferta de muncă este necalificată pentru ceea ce se cere pe piața muncii sau dezinteresată. Același dezinteres îl manifestă și beneficiarii de venit minim garantat și, chiar dacă acordarea ajutorului social este condiționată de câteva ore de muncă în folosul comunității, oamenii refuză să le presteze sau caută diverse forme de sustragere de la acestea. În ansamblu, suportul financiar acordat celor neocupați, deși legitim, a condus la ceea ce numim cultura nemuncii, la erodarea forței de muncă, la lipsa de interes față de posibilitățile de angajare, la percepția deja larg răspândită că este preferabilă emigrarea pentru muncă, chiar dacă majoritatea celor emigrați sunt slab calificați.

Un alt aspect negativ al politicilor de suport financiar îl reprezintă și susținerea economiei subterane, deoarece există cazuri de persoane care prestează muncă nedeclarată, continuând să primească indemnizația de șomaj ori ajutorul social. Pentru a evita cronicizarea acestor aspecte negative ar trebui ca legislația să nu

permite dependența de ajutoarele bănești și permanentizarea acestora, sau să le alterneze cu politici active reale de ocupare.

Politicile active de ocupare de la nivelul pieței muncii se referă la consilierea și îndrumarea șomerilor referitor la reorientarea profesională și la reinserția pe piața muncii, iar în țările care fac parte din Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) cele mai cunoscute politici active sunt (Cojocaru, 2003, p. 617):

- ✓ serviciile de plasare a forței de muncă, axate pe plasare, consultanță, orientare profesională și identificarea locurilor de muncă;
- ✓ calificarea profesională bazată pe programe de pregătire a șomerilor și a celor aflați sub iminența pierderii locului de muncă;
- ✓ crearea directă de locuri de muncă prin subvenții, aici intrând subvențiile pentru păstrarea anumitor locuri de muncă (din ramurile strategice) sau subvențiile pentru șomerii cu stagiul îndelungat;
- ✓ alocații ale întreprinderii;
- ✓ locuri de muncă în sectorul public, temporare, cu destinații precise.

Pe piața muncii din România au apărut în ultimii ani tot mai multe servicii de tip activ, servicii de informare, de intermediere a muncii (mediere a muncii, consultanță în afaceri, consiliere privind cariera, antreprenariat) și servicii de formare profesională. Rezultatele slabe obținute pe aceste direcții nu țin numai de modul în care au fost gândite aceste servicii ci și de felul în care s-a realizat aplicarea în practică a lor. Fără intenția de a generaliza, pot exemplifica cu câteva astfel de proiecte la care am participat în calitate de consilier privind cariera: fiind proiecte cu fonduri europene, accentul s-a pus mai mult pe înregistrarea activităților (completarea unui număr mare de acte pentru o singură activitate) ceea ce a dus la o alocare de mai puțin timp tocmai celor care trebuiau consiliați, îndrumați și învățați, adică șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Dacă adăugăm la aceasta și faptul că mulți din cei cuprinși în proiecte erau „convinși” să se înscrie cu stimulente financiare (anumite subvenții oferite după absolvirea unui curs de calificare), că și dacă se înscriau în proiect, cei mai mulți nu participau la activități decât rar și doar de teama de a nu fi excluși, că formele de pregătire profesională nu erau de natură să asigure un nivel decent de calificare, cu

atât mai puțin unul cerut la nivel de comunitate europeană, devine clar de ce rezultatele nu au fost în totalitate cele scontate.

Politicile pasive de protecție a celor neocupați sunt necesare, dar mult continuate sau permanentizate, induc populației o stare de dependență care se asociază repede cu lipsa de interes față de muncă, mai ales dacă locurile de muncă accesibile sunt plătite echivalent cu ajutorul primit pentru a nu face nimic.

Politicile active de combatere a șomajului sunt „active” mai mult în statistici, pentru că în realitate foarte puțini sunt cei care reușesc să revină pe piața muncii datorită lor. Un indicator clar al acestei stări de fapt l-a reprezentat necesitatea introducerii în textul legii a obligativității șomerului de a participa la bursele locurilor de muncă, pentru a-și menține indemnizația de șomaj. A condiționa astfel acordarea indemnizației de șomaj spune destul de mult și despre interesul pentru muncă a celor ieșiți din sistem, dar și despre eficiența politicilor de suport de pe piața muncii.

## **STATUL OCROTITOR ȘI NEMUNCA**

Conceptul de „cultură a nemuncii“ (Chiribucă ș.a., 2000, pp.13-14) a apărut prima dată în 1999, legat de atitudinea disponibilizaților din minerit față de oferta de locuri de muncă – nesemnificativă – de atunci (Stegar, 2007, p. 102).

În acea perioadă a fost mult vehiculat în special de către autorități care, în incapacitatea lor de a rezolva problemele și de a oferi alternative de angajare maselor

mari de oameni ieșiți din sistem, s-au prevalat de ideea că aceștia nu sunt interesați de reinserție pe piața muncii.

La momentul respectiv, am tratat problema doar referitor la sursa conceptului, adică la destinatarii direcți ai lui, minerii Văii Jiului.

Pentru câteva mii de oameni care plecaseră din acest sector de activitate mai mult sau mai puțin voluntar, ideea că după o perioadă de aproape doi-trei ani nu reușeau să se reangajaze era de natură să genereze conflicte sociale și situații individuale tragice (greve ale foamei în semn de protest, autoincendieri etc.). Valea Jiului fiind un caz tipic de zonă monoindustrială, cum alternative economice la restrângerea activității din minerit nu existau, cei care nu au putut fi convinși să plece spre locurile natale și în zonele rurale ori să încerce să-și pornească o mică afacere au devenit un fel de ghimpe în coasta autorităților destul de nepregătite faptic și legislativ la acea vreme. În timp ce oamenii disperați acuzau autoritățile de lipsă de interes în a crea locuri de muncă alternative, autoritățile se foloseau de acest concept al nemuncii pentru a incrimina pasivitatea celor neocupați în a-și căuta locuri de muncă.

Deși unii primari din zonă s-au străduit să angajeze această ofertă de muncă măcar în programe sezoniere, aproape toate programele trimise spre aprobare ministerelor de resort nu au primit răspuns în acea perioadă. Cum în economia regiunii tot ceea ce mai funcționa era oarecum legat de sectorul minier, șansele de reangajare a celor ieșiți deja de aproape trei ani din sistem, scădeau dramatic.

În anii 2000, mulți dintre acești disponibilizați ieșiseră din toate formele legale de susținere financiară (indemnizații de șomaj, alocații de sprijin, ajutoare de solidaritate). Un studiu al Băncii Mondiale realizat în anul 2000 în Valea Jiului (Prefectura Județului Hunedoara, 2000, anexa 3) menționa:

|                                                          |                 |
|----------------------------------------------------------|-----------------|
| „- total populație activă:                               | 90.033 persoane |
| - total personal angajat:                                | 30.816 persoane |
| - total șomeri înregistrați:                             | 16.192 persoane |
| - șomeri neînregistrați și<br>forță de muncă neangajată: | 43.025 persoane |

Ne aflam deci în situația ca, din 147.880 locuitori ce formează populația Văii Jiului (recensământ martie 2002), 60,89% să fie populație activă iar din aceasta, doar

34,22% să fie angajată, deci rata șomajului ar fi de 17,9% conform metodologiei de calcul cunoscute și, pe de altă parte, ea ar avea o valoare reală de 65,8%, dacă am lua în calcul întreaga populație activă estimată a fi neocupată” (Stegar, 2007, p. 127).

Autoritățile locale erau conștiente că șansele de reinserție pe piața muncii a unui asemenea număr de neocupați era o utopie iar conceptul de cultură a nemuncii a devenit tot mai încetățenit, ajungând un fel de scuză bună la toate. Oamenii acuzau autoritățile de total dezinteres, acestea, la rândul lor apreciau că singurii vinovați erau oamenii pentru că nu doreau să muncească. De altfel, multe din cercetările sociologice realizate atunci au relevat că oamenii erau dispuși să muncească orice (chiar și pe un salariu egal cu cuantumul ajutorului social primit, chiar și pe posturi de necalificați - 80%) și oriunde (în țară sau în străinătate - 51%), ceea ce ne-a îndreptățit să credem că ideea de cultură a nemuncii era un fel de motivație bună la orice și oricând la îndemâna autorităților.

Introducerea venitului minim garantat (Legea 401/2001) a adus schimbări acestei situații prin faptul că beneficiarii ei erau de acum nu doar cei care lucraseră și își pierduseră locul de muncă, ci toate persoanele care se

încadrau criteriilor de acordare, chiar dacă acestea nu prestaseră nicio zi de muncă în viața lor. Ori, era evident că pentru cele din urmă, care reușiseră să supraviețuiască prin alte metode decât munca înregistrată, a primi un venit, fie el și modic, fără a face nimic, era o schimbare în bine. De-a lungul timpului, cum situația de pe piața muncii nu s-a îmbunătățit, oamenii

s-au obișnuit cu lipsa locurilor de muncă și să subziste din suporturile financiare primite lunar, ceea ce a condus la erodarea interesului pentru muncă în cele mai multe cazuri. Pe de altă parte până și cei care mai nutreau speranțe în perspectivele lor profesionale au rămas dezamăgiți, chiar dacă pentru reangajare încercaseră recalificare, orientare spre alte meserii, continuare de studii etc.

Acordarea venitului minim garantat, deși o protecție necesară pentru ajutorarea celor fără nici o formă de venit, a extins în toată țara practica nemuncii, împărțind societatea în beneficiarii de ajutoare sociale și ceilalți care acuză statul că susține nemunca; „peste 6,5 milioane de români intră în categoria așa zișilor asistați social, însă 60% din beneficiarii acestor alocații sunt copii sau persoane aflate în concediu de creștere a copilului. Statul

cheltuiește anual 10 miliarde de lei cu cei 6,5 milioane de persoane. Statisticile arată că mai puțin de 250.000 de persoane la nivel național sunt beneficiarii venitului minim garantat, aceasta fiind categoria cel mai frecvent menționată din rândul asistaților social, atât de către guvernanți cât și de angajatori, pentru că sunt în rândul acestora unele persoane care nu vor să se angajeze pentru că primesc acest venit lunar” (<https://www.zf.ro/profesii/mitul-destramat-al-asistatilor-social-romania-are-6-5-milioane-de-beneficiari-de-asistenta-sociala-dar-mai-mult-de-jumatate-dintre-acestia-sunt-copii-sau-mame-16185045>). Chiar și așa fiind, autoritățile caută soluții pentru a modifica unele prevederi ale acordării ajutorului social, de genul „Începând cu 1 aprilie 2018, sistemul de acordare a ajutoarelor sociale va cunoaște ample modificări. Mai exact, autoritățile vor reuni venitul minim garantat, alocația pentru susținerea familiei și ajutorul pentru încălzirea locuinței într-un singur ajutor: venitul minim de incluziune. Nivelul lunar al venitului minim garantat se raportează la indicatorul social de referință (ISR). Începând cu data de 1 ianuarie 2017, acest nivel este de: 141,5 lei pentru persoană singură, 225 lei pentru familiile formate din 2

persoane; 357 lei pentru familiile formate din 3 persoane, 433,5 lei pentru familiile formate din 4 persoane, 527 lei pentru familiile formate din 5 persoane și câte 36,5 lei pentru fiecare altă persoană peste numărul de 5 persoane.

Efortul bugetar pentru 2018, atât pentru aplicarea noului program, cât și pentru implementarea ajutoarelor sociale conform legii aflate acum în vigoare, este estimat la 2,087 miliarde lei. Pentru 2019 și 2020 efortul bugetar este estimat la 2,412 miliarde lei anual. În luna de referință martie 2017 valoarea sumelor plătite a fost de 69.917.227 lei, numărul de beneficiari plătiți fiind de 248.477”(https://www.hotnews.ro/stiri-esential-21737174-harta-interactiva-topul-judetelor-cei-mai-multi-beneficiari-venitului-minim-garantat-teleorman-buzau-mehedinti-sunt-fruntase-bucuresti-timis-cei-mai-putini.htm)

Dincolo de încercările legislative de a scoate de sub incidența legii venitului minim garantat pe cei 60% care nu reprezintă persoane în căutarea unui loc de muncă, percepția tot mai negativă a populației față de cei din urmă vine și din faptul că (deși legea a fost gândită ca o formă de protecție activă, ea stipulând obligativitatea beneficiarilor de a presta un număr de ore de muncă în

folosul comunității), aceștia s-au dovedit a fi, nu de puține ori, refractari ideii.

Datorită faptului că dintre beneficiarii de ajutoare sociale fac parte și mulți romi (care primesc aceste suporturi financiare fără a fi muncit vreodată sau fără intenția de a munci în viitor), percepția populației cum că este vorba de o categorie de leneși, de oameni certați cu munca, se acutizează. Cel puțin pe site-urile de socializare, ori de câte ori apare vreo postare legată de această categorie de semeni, reacțiile sunt virulente și mulți își îndreaptă furia și spre autoritățile care fac posibile astfel de situații. Evident că puțini gândesc la legitimitatea unor asemenea măsuri, o astfel de minimă protecție socială a celor aflați în incapacitate de a se susține financiar singuri trebuie să existe, dar opinia publică înfierează nemunca, apreciind că statul o întreține și că plătește pentru ea.

Și totuși, de-a lungul anilor ceva s-a schimbat. Referindu-mă la zona în care am realizat atâtea cercetări pe această temă (Valea Jiului) trebuie să recunosc că astăzi aud tot mai des aserțiuni de genul „lumea nu vrea să muncească”, „ia caută pe cineva să-ți sape un șanț, să vezi că nu găsești sau dacă găsești cere un preț de zici că

face o navetă cosmică” și constat o tot mai crescută grijă a angajatorilor de la recrutarea personalului până la ofertarea condițiilor de muncă. Ideea că e tot mai greu să găsești angajați interesați de muncă și calificați pentru ea devine omniprezentă, iar vremea în care forța de muncă era la discreție și angajatorii (cu precădere cei din sectorul privat) mergeau pe principiul „nu-ți convine, e plină lumea de șomeri” s-a cam dus. Pe site-urile de socializare a circulat, mult redistribuit, un slogan care reflectă întocmai starea de fapt actuală: „ai grijă de angajații tăi, sunt mai greu de găsit decât clienții”.

Mai pot rememora un exemplu care, cel puțin la acea dată, m-a frapat: emisiunile de știri au fost pline de asemenea cazuri atunci când, pentru recensământul din 2011 se căutau oameni care să participe la acesta, plătiți cu 50 de lei pe zi și care refuzau din capul locului, de parcă li se cerea să presteze gratuit o muncă colosală. Era vorba în special de tineri din capitală, care nu aveau job-uri (după cum declarau) dar nici nu acceptau să depună acest efort contra sumei de 50 de lei pe zi. Și nu de puține ori au fost mediatizate situații filmate la bursele locurilor de muncă, unde unii recunosc că au trecut pe acolo doar pentru a nu-

și pierde indemnizația de șomaj, nu pentru că ar fi interesați de vreun loc de muncă.

Se pune întrebarea: ce anume a cauzat o asemenea mentalitate, ce anume a determinat dezinteresul tot mai crescut față de muncă? Susținerea financiară din partea statului nu poate fi decât o parte a acestei probleme, pentru că, deși există, nu e de natură să asigure un trai decent în condițiile în care costul vieții crește continuu. Am mai amintit, există situații în care beneficiarii de ajutoare sociale prestează alte munci, neînregistrate, contribuind astfel la venitul familiei, fără a suporta fiscalitatea și contribuind la creșterea economiei subterane. Dacă la „veteranii” care primesc venitul minim garantat și care nu au fost niciodată angajați mai este de înțeles o asemenea mentalitate, e mai greu de acceptat din partea tineretului care nu pare deloc dornic de angajare. Și aici există câteva explicații pe care le avansează cu titlul de posibile, deoarece nu am suficiente date statistice care să-mi confirme ipotezele: lipsa unei discipline a muncii, carențe mari în ceea ce privește orientarea profesională, lipsa aproape totală de pregătire civică pentru inserția pe piața muncii, concepții și mentalități dăunătoare procesului (job-ul acesta nu e de

mine, nu e suficient plătit, nu am făcut școală ca să fac doar asta), ideea unor câștiguri mari și rapide, dorința de a lucra în multinaționale sau în străinătate și nu în ultimul rând, o insuficientă cunoaștere a propriilor capacități și abilități. Mai există și categoria tinerilor care sunt insuficient sau deloc calificați și care sunt convinși că doar în străinătate pot lucra „pe bani buni”, deși nu pot presta decât munci necalificate.

Pe de altă parte, percepția generală conform căreia statul e total dezinteresat, economia nu merge și nu e nevoie de specialiști în țară, a făcut ca multă forță de muncă înalt calificată să emigreze, de această dată fiind evident faptul că a lucra în meserie în străinătate echivalează cu a câștiga cel puțin dublu decât în țară.

Până de curând politica salarială nu a fost de natură să încurajeze dorința de a munci în țară și chiar dacă pe alocuri s-au mai remediat lucrurile (veniturile medicilor, ale profesorilor, ale specialiștilor IT), există încă discrepanțe vizibile între plata aceluiași tip de muncă în țară și în afara ei.

„Populația României scade zilnic cu 248 de persoane și, în acest ritm, în maximum 220 de ani țara va rămâne fără locuitori. Așa se face că, după 27 de ani de

migrație și de scădere a natalității, România se confruntă în acest moment cu o acută lipsă de forță de muncă în foarte multe zone din țară. Sunt 4,7 milioane de salariați cu acte în regulă, din 8 milioane care fac parte din populația ocupată, iar alți 3 milioane de oameni au plecat în străinătate. Elena Antoneac, head of operations în Nestlers Group, companie care oferă servicii de imigrare și mobilitate globală, a declarat în cadrul conferinței „Intrăm într-o nouă eră a fiscalității?“, organizată de ZF și KPMG, că peste 40.000 de români pleacă anual să muncească în străinătate, dar golul lăsat e acoperit doar de 5.500 de imigranți din afara statelor UE care au voie, legal, să vină la muncă în România în fiecare an. Conform acesteia, criza de personal din România poate fi rezolvată doar prin creșterea salariilor și prin dublarea, într-o primă fază, a numărului de avize de muncă date de statul român străinilor.

Angajatorii din România încearcă să rezolve criza de personal existentă pe plan local aplicând un cumul de măsuri, una dintre acestea vizând creșterea beneficiilor și avantajelor pe care le oferă candidaților.” (<https://www.cotidianul.ro/de-ce-a-ramas-romania-fara-fora-de-munca/>, 22.01.2017)

Cu alte cuvinte, statul și angajatorii încearcă să stopeze emigrarea fie oferind salarii și beneficii mai atractive, fie recrutând forță de muncă externă.

Un alt aspect legat de cultura nemuncii este slaba calificare sau „calificarea falsă” a forței de muncă, concept pe care-l voi detalia ulterior. Pentru moment, e suficient să amintim că recrutarea forței de muncă trebuie să se facă pe baza a ceea ce știi să faci și abia apoi pe baza acreditărilor de la dosar. În România ultimilor ani s-a mers pe principiul reconversiei profesionale și a calificării atât de mult, încât acum se fac cursuri de calificare inclusiv pentru meseriile de amanetar sau de cioban. Ideea nu ar fi rea dacă cei care urmează aceste cursuri obțin o calificare reală și nu doar o hârtie care să ateste aceasta.

„Criza de personal a ajuns la cel mai înalt nivel din ultimii ani, în România. 81% dintre angajatori au probleme să-și găsească oameni pregătiți pentru posturile libere”, arată un studiu internațional. Specialiștii i-au spus deficit de talente. Meseriașii, inginerii, șoferii și IT-iștii sunt cel mai greu de găsit. Fenomenul i-a creat mari probleme, de pildă, lui Liviu Rogojinaru, un antreprenor cu afaceri în publicitate și construcții. Primul efect văzut de el a fost

scăderea calității serviciilor pe care le oferă. Liviu Rogojinaru, angajator: „Dacă cel pe care eu îl pun să facă o instalație electrică, sanitară, să pună faianță, să zugrăvească, este slab calificat, îmi va face o lucrare de slabă calitate. După un an de zile, curg toate țevile prin bloc. În momentul în care am văzut că se întâmplă lucrul ăsta, am preferat să nu fac, decât să fac prost. Nu mă mai prezint la licitații, pentru că nu am cu cine să îmi execut lucrările. Am ajuns să externalizez. Aduc producția din Italia și o montez în România.” În cazul său, cifra de afaceri este de cinci ori mai mică decât în anii anteriori. Efectele crizei de angajați se simt la fel de grav în toată piață.

Oana Datki, specialist HR: „Companiile mici și mijlocii sunt într-o situație mult mai neplăcută, pentru că sunt nevoite să își restrângă activitatea, chiar să închidă și să se reprofileze. Afacerile care presupun servicii, servicii de curățenie, de orice fel, până la companiile mai mici care fac servicii IT.” (<http://incont.stirileprotv.ro/social/romania-pe-locul-2-in-lume-dupa-japonia-la-criza-fora-de-munca-tot-mai-multe-companii-se-inchid-din-lipsa.html> 29.06.2018)

Un alt motiv care a dus la dezinteres față de muncă e legat tot de plata acesteia, emigrarea facilitând alte

percepții asupra câștigurilor. De-a lungul timpului s-a acreditat ideea că românul e obișnuit să muncească pe bani puțini, dar integrarea în Uniunea Europeană a făcut posibilă compararea muncii și a plății acestora: „Ca să răspundem la această întrebare ar trebui să ne punem în locul lor și să ne gândim în perspectivă: suntem în Uniunea Europeană. E drept că România are drumuri într-o stare deplorabilă, dar companiile au profituri suficient de mari încât să-și permită să plătească salarii mai decente, având în vedere că prețul multor produse este de nivel european. Ca să vă faceți o idee, un lucrător comercial într-un fast-food din țări precum Germania, Anglia sau Franța, câștigă undeva între 800 și 1000 euro pe lună, fără nici un fel de cunoștințe cerute, ci doar vorbitul limbii naționale la nivel cel puțin mediu. În ciuda măririi salariului minim pe economie, în România acesta este de doar 300 de euro pe lună pentru un lucrător comercial în retail (supermarketuri), agro-alimentar (fast-food, restaurante) și chiar din domenii precum asistență clienți sau marketing junior. Multe companii străine aleg România pentru mâna de lucru ieftină. Un caz concret ar fi companiile de asistență clienți care preferă să deschidă birouri în România și să angajeze operatori call-center sau back-

office și care fac profituri de milioane de euro anual plătind cetățeni români cu salarii minime pentru munca extrem de profitabilă pe care o fac asistând clienți în limba franceză, spaniolă sau germană. Companii precum Vodafone sau Webhelp recrutează continuu din cauza celor care aleg să plece la companii care plătesc mai bine sau care aleg să plece în străinătate pe bani mai mulți.” (<https://www.manager.ro/articole/economie-139/criza-fortei-de-munca-din-romania-95467.html> , Răzvan Popa, 13 iunie 2018).

Când există vinovați de ambele părți e greu să formulezi concluzii. Cultura nemuncii are și cauze obiective: o strategie economică incoerentă, realizată în salturi, bazată mai mult pe reducere și restrângere a activităților economice decât pe dezvoltare, ceea ce generează o piață a muncii instabilă, un excedent de forță de muncă care preferă să emigreze decât să lucreze în țară. Politicile salariale și fiscale nu au fost de natură să atragă, mai ales de când se poate face ușor comparație cu salarizarea aceluiași tip de muncă în Uniunea Europeană, iar înlocuirea forței de muncă autohtone de pe piața internă cu forță de muncă ieftină, adusă de afară, nu a fost de natură să rezolve problemele. Autoritățile au încercat redresarea situației prin facilități acordate

angajatorilor, prin creșterea salariilor în câteva domenii, iar angajatorii au încercat fidelizarea personalului prin salarii atractive, bonificații și training la locul de muncă.

În ceea ce privește forța de muncă, aici problemele sunt mai multe, de la atitudini dezinteresate la lipsă de calificare, la lipsă de civism și disciplină a muncii, la convingerea că a lucra în străinătate este net profitabil, deși emigrarea (în special a tinerilor) are efecte negative certe asupra familiilor și viitorului acestora.

## **STRĂINĂTATEA – MAI BINE ȘI MAI RĂU**

Din multitudinea problemelor sociale care par a guverna societatea românească aflată în perpetuă tranziție, fenomenul migrației externe produce mutații semnificative atât în structura demografică a populației cât și în ceea ce privește problemele de natură educațională, culturală și psihologică a celor plecați și a celor rămași acasă ori reîntorși din străinătate.

Indiferent de tipul de migrație (voluntară, forțată ori reglementată) și de motivele care stau la baza ei (factori de natură economică, politică, socio-culturali, ecologici, etnici, religioși) pe „termen scurt migrația poate fi folosită

pentru ameliorarea lipsei de forță de muncă, iar pe termen lung, pentru scăderea ritmului de îmbătrânire a populației cu care se confruntă anumite țări” (Buzducea, 2010, p. 587), considerente din cauza cărora multe din aceste state au elaborat anumite criterii de admitere a imigranților, bazate pe vârstă, nivel de studii și de calificare profesională până la potențialul de integrare și caracteristicile țărilor de imigrație. „Migrația românească, sub forma în care o cunoaștem astăzi, este una de dată relativ recentă, însă a reușit să aibă o influență foarte mare asupra societății românești actuale, în ansamblul său. Migrația internațională reprezintă astăzi un fenomen care îmbracă mai multe forme, produce efecte și modelează societățile naționale. O parte semnificativă din aceste schimbări și modelări reprezintă tranziția înspre comportamentul de tip migrator.” (Dida, <http://www.rostonline.ro /2013/04/ migratia-si-perspectivale-demografice>).

Primii ani de după 1989 s-au caracterizat prin valori ridicate ale emigrării românilor, doar în decurs de doi ani (1990-1992) au plecat din țară peste 170.000 de cetățeni (Cruțeru, Analiza statistică a fenomenului migrației românilor, [www.revistadestatistica.ro/ articole/](http://www.revistadestatistica.ro/ articole/) 2010) în

timp ce, după anul 2000 numărul celor care au emigrat a fost relativ constant, în jurul cifrei de 10.000.

Analiza acestor cifre, în baza defalcării lor pe sexe, a evidențiat că „în ultimii ani, peste 60% din numărul total al persoanelor care au părăsit România pentru stabilirea domiciliului într-un alt stat este reprezentat de femei. Situația poate fi explicată prin ponderea mai ridicată a locurilor de muncă destinate acestora în marea majoritate a statelor europene” (loc cit.). „Populația României la 1 ianuarie 2016 este estimată la 19.473.624 (Institutul Național de Statistică), în scădere cu 155.599 față de 1 ianuarie 2015, adică ne împuținăm în ritm de 18 români/oră sau 1 român la fiecare 3 min 23 sec. Sporul negativ se explică prin:

- ✓ O naștere la fiecare 2 min 35 sec
- ✓ Un deces la fiecare 2 min
- ✓ O pierdere netă prin migrație externă de 1 român/5min 27sec”(https://demograffiti.wordpress.com/ tag/institutul-national-de-statistică/ )

În anul 2012 Comisia Europeană și miniștrii de finanțe ai statelor membre UE au realizat „2012 Ageing report”, document ce analizează „impactul pe care fenomenul de îmbătrânire a populației îl are asupra

finanțelor publice” (Dida, <http://www.rostonline.ro> /2013/04/migratia-si-perspectivale-demografice). Conform sursei amintite, modificarea comportamentului demografic al familiilor europene a determinat o creștere a populației bazată în special pe imigrație și mai puțin pe sporul natural al populației.

Previziunile indică faptul că până în 2060 populația activă din Europa va scădea cu 50 de milioane de oameni, fapt care conduce la necesitatea pentru Europa de a asigura accesul pentru imigranții legali din statele membre. Raportul menționează că, din cauza așteptărilor privind dinamica ratei fertilității, speranței de viață și ratelor de migrare, structura vârstei populației UE este prognozată să se schimbe dramatic în deceniile următoare. Dimensiunea medie a populației este proiectată să fie puțin mai mare față de acum 50 de ani, însă mult mai îmbătrânită decât este în prezent. „Cel mai mare segment al populației va continua să fie reprezentat de grupa de vârstă 15-64 ani, însă acesta se va reduce de la 67% în 2010, la 56% în 2060.

Ponderea persoanelor de 65 de ani și peste în totalul populației va crește de la 17% la 30%, în timp ce ponderea celor de 80 de ani și peste (în creștere de la 5%

la 12%) va deveni la fel de mare precum a populației tinere, în 2060. În contextul în care populația feminină din blocul comunitar are în medie mai puțin de doi copii, care este rata naturală de înlocuire pentru o societate și cum speranța de viață se va majora, raportul dintre pensionari și persoanele active va crește de la 39% în 2010, la 71% în 2060” (loc cit).

Perspectivile pentru România nu sunt îmbucurătoare, având în vedere că este una dintre țările cel mai afectate de fenomenul de îmbătrânire a populației. Conform aceleiași surse „numărul unităților administrativ-teritoriale în care ponderea tinerilor era foarte redusă (sub 10% din populația totală) a crescut de la 25 în 1995 la 60 în anul 2010. De asemenea, ponderea tinerilor depășea un sfert din populația totală în 1995 în 38 de unități administrativ-teritoriale, scăzând la 14 în anul 2010.

Numărul unităților administrativ-teritoriale în care ponderea vârstnicilor depășește 30% din populația totală a crescut de la 67 în 1995 la 216 în anul 2010.

În 2030, numărul tinerilor se va reduce în toate regiunile cu 26-40%, iar până în 2050, reducerea va fi de 44-63% (mai mari în Sud-Vest Oltenia și Sud-Est).

În 2050 regiunile București-Ilfov și Sud-Vest Oltenia vor înregistra ponderea cea mai mică a tinerilor. Ponderea populației apte de muncă a crescut în ultimele două decenii nesemnificativ, cu o medie anuală de 0,4%.

„Până în 2030 populația de 3-6 ani va ajunge la 570.000, cu 33% mai puțin, iar în 2050 populația preșcolară va reprezenta doar un sfert din totalul populației tinere 0-14 ani. Până în 2050 populația de 7-14 ani se va reduce la 922.000, scăderea fiind de peste 48%. Grupa de vârstă 15-24 ani se va reduce în 2050 până la 1,3 milioane. Pe fondul scăderii numărului de tineri, ponderea populației adulte va scădea accentuat în special după 2030, ajungând la 58%. Mai exact, în 2050 populația adultă din România va fi de 9,4 milioane persoane, cu 5,6 milioane persoane mai puțin decât în prezent. Procesul accelerat de îmbătrânire a populației are la bază viitoarea reducere a segmentului de tineri (ponderea tinerilor va scădea semnificativ la valori de 0,14-0,24 tineri/persoane adulte) și creșterea speranței de viață”.(Dida, [www.rostonline.ro/2013/04/migratia-si-perspectivale-demografice](http://www.rostonline.ro/2013/04/migratia-si-perspectivale-demografice)) .

Schimbările demografice ale ultimilor 25 de ani, în special în cazul populației tinere, reflectă influența

tranziției economiei, care, pe măsură ce trece timpul, în loc să-și pornească motoarele și să înceapă să funcționeze corespunzător, pare a fi în situație tot mai precară.

Contextul economico-social intern este factorul declanșator al emigrării și, din păcate, a conturării tot mai vizibile a unor concepții nesănătoase vis-a-vis de șansele de integrare pe piața muncii autohtonă, care se transmit rapid și au ca efect orientarea generației tinere spre străinătate uneori chiar înainte de terminarea stagiilor de instruire. Convingerea populară că „în România nu se poate trăi, nu se poate munci, nu există șanse pentru un trai decent” este rezultatul politicilor sociale eșuate ori negândite corespunzător de la început, senzației tot mai acute că statul nici nu încearcă măcar să redreseze situația, că oamenii nu sunt nici protejați nici încurajați să performeze în țară.

Într-o economie lente, care în loc să evolueze a ajuns să-și închidă multe sectoare și domenii, în condițiile unei piețe a muncii marcate de un grav dezechilibru între componentele ei – cererea și oferta de muncă – emigrarea devine pentru mulți unica șansă de acces la un trai decent, cu efecte preponderent negative asupra structurii demografice a populației, asupra climatului și a relațiilor

familiale, asupra viitorului și dezvoltării copiilor rămași acasă să-și aștepte părinții sau să aștepte momentul plecării lor în vederea reîntregirii familiei.

Una din marile piedici în studiul fenomenelor demografice o reprezintă multitudinea de date statistice pentru anumiți indicatori și lipsa aproape totală a altora; așa cum aprecia profesorul Traian Rotariu (Rotariu, 2015, p. 164) „migrația, în forma sa detaliată, adică în forma fluxurilor de intrare și ieșire, precum și în privința caracteristicilor persoanelor implicate în acest fenomen (sex, vârstă, școlaritate etc.) nu poate fi, propriu-zis vorbind, înregistrată în mod curent și în timp real”. Datele despre migrație pot fi doar estimate, sporul migratoriu fiind singurul indicator ce poate fi calculat între două recensăminte. Pe lângă acest aspect, însuși autorul specifică că datele puse la dispoziție de către INS trebuie „tratate cu multă precauție”, iar cele care-i privesc pe imigranți sunt aproape inexistente, cetățenii străini care locuiesc în România fiind numărați pentru prima dată cu ocazia recensământului din 2012, numărul lor fiind „foarte mic, chiar neașteptat de mic – 34.252 – mai ales că intră aici și cetățenii moldoveni, mulți dintre ei aflându-se cu burse de studii pe mai mulți ani în România” (op cit, p.

194). Pe de altă parte, este aproape imposibil de aflat date statistice recente referitoare la migrația zonală, fie ea și pe regiunile mari de dezvoltare ale țării. Pentru a putea clarifica cât de cât situația populației și a fenomenului migrator la nivelul județului Hunedoara, de exemplu, am apelat la concluziile unui studiu „Sprijinirea activității de planificare din regiunea V Vest prin elaborarea de analize sectoriale – studiu regional de transport și mobilitate”, ([www.adrvest.ro](http://www.adrvest.ro) ) care ne indică că „din analiza comparativă cu celelalte județe (Timiș, Arad, Caraș-Severin, n.n.) se poate observa o corelație negativă între gradul de atractivitate al județului și mărimea și stabilitatea efectelor mobilității asupra populației”. Conform sursei, indicele de impact al migrației asupra populației este unul mediu, diferit de cel al celorlalte județe, în special Timiș și Arad, Hunedoara înregistrând o tendință negativă a soldului migrației interne și internaționale și clasându-se astfel pe ultima poziție dintre toate județele regiunii Vest la capitolul atractivitate.

Populația județului Hunedoara era, la nivelul anului 2015, de 473.635 persoane, în scădere cu 70.401 (12,94%) față de efectivul anului 1995

([www.hunedoara.insse.ro](http://www.hunedoara.insse.ro)), pierderile pe categorii de vârstă fiind conforme datelor din tabelul nr 1.

Trendul negativ al natalității și fenomenul de îmbătrânire al populației sunt evidente, în timp ce fenomenul de migrație (internă, internațională, mobilitatea școlară și turismul) nu au avut un impact semnificativ asupra acestor date (cel puțin până în anul 2010 conform studiului amintit, [www.adrvest.ro](http://www.adrvest.ro)).

**Tabel nr 1.**

**Situația comparativă pe categorii de vârstă a populației județului Hunedoara, anii 1995 și 2015**  
(calcul pe baza datelor [www.hunedoara.insse.ro](http://www.hunedoara.insse.ro))

| <div>Perioada</div> <div>Populație (pers)</div> | Anul 1995      | Anul 2015      | Diferențe      |               |
|-------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
|                                                 |                |                | Abs.           | %             |
| Sub 14 ani                                      | 111.244        | 60.344         | -50.900        | -45,76        |
| 15-59 ani                                       | 349.625        | 305.715        | -43.910        | -12,56        |
| Peste 60 ani                                    | 83.167         | 107.576        | +24.409        | +29,35        |
| <b>Total</b>                                    | <b>544.036</b> | <b>473.635</b> | <b>-70.431</b> | <b>-12,95</b> |

Chiar dacă, statistic vorbind, valorile calculate ce vizează impactul emigrării asupra populației județului nu sunt de natură să îngrijoreze (mult mai importante sunt aspectele ce privesc natalitatea și sporul natural al populației) există o percepție relativ generalizată la nivelul cunoașterii comune conform căreia „tot mai mulți pleacă în străinătate”.

Tranziția economică gândită în salturi și aplicată de multe ori într-o lipsă totală a cunoașterii realității a determinat desființarea multor obiective industriale de pe teritoriul județului, ceea ce a cauzat o creștere rapidă și constantă a ratei șomajului. Pe teritoriul județului Hunedoara se află cel mai mare bazin carbonifer de huilă al țării, existau combinate și unități de preparare a cărbunelui și a derivaților acestuia, a căror activitate a tot fost „restructurată” în ultimii ani, în anumite cazuri până la desființare.

Valea Jiului n-a fost cruțată de „reformă”, ba dimpotrivă, azi se vorbește de închiderea totală a mineritului chiar dacă, în decursul ultimilor 20 de ani de când a început restructurarea acestei activități, în zonă nu s-au dezvoltat alternative economice viabile care să susțină regiunea. Toate tentativele legislative și

administrative (legea zonelor defavorizate, numirea unui guvernator al zonei, strategii de dezvoltare pe termen mediu și lung, atragerea de investitori etc.) au eșuat, turismul – care a fost mereu considerat singura cale de redresare a zonei – evoluează în salturi și chiar în proiecte neviabile (construirea, de exemplu, a unor sisteme de tip telegondolă fără a avea infrastructură de acces sau cazare) iar ceea ce a mai rămas ca activitate economică este legată de minerit sau adiacent acestuia.

Închiderea mineritului a devenit o certitudine, populația din zonă încercând să se obișnuiască cu ideea, deși, tot mai multe studii sociologice recente relevă faptul că oamenii cer – ca soluție principală la declinul economico-social – stoparea restrângerii activității și chiar redeschiderea unora dintre exploatările miniere deja închise.

Cum astfel de hotărâri nu se iau la nivel local și cum deja Complexul Energetic Hunedoara (CEH) se află în insolvență, viitorul Văii pare pecetluit. Nu discut aici motivele care au determinat această stare de fapt, doar menționez că s-a ajuns până într-acolo încât, de la ideea că mineritul este una din ramurile strategice ale economiei

naționale, acum se preconizează ori închidere totală ori privatizarea unor capacități de extracție rămase.

Pentru locuitorii Văii Jiului cărora ideea privatizării unităților miniere le părea inacceptabilă acum 10-15 ani, în prezent a devenit o speranță de salvare a ceea ce a mai rezistat până acum din fosta Companie Națională a Huilei, deși recenta experiență cu CEH-ul nu e de natură să creeze optimism.

Atunci când mineritul Văii a fost integrat în CEH, chiar dacă mulți dintre angajați nu au văzut cu ochi buni această preluare, s-a sperat totuși la o îmbunătățire a situației pentru ca, în prezent, întregul complex energetic să intre în colaps. E unul din aspectele care, după cum vom vedea, a întărit credința oamenilor că „totul este astfel dirijat încât să fie distrus”. Încă de la începuturile reformei economice, care în Vale a debutat cu prima mare disponibilizare de personal din septembrie 1997, a devenit imediat clar că restructurarea activității în minerit nu poate fi făcută în lipsa unei strategii pertinente și realiste de ocupare și de dezvoltare a altor domenii economice. Rezultatele studiilor sociologice pe care le-am efectuat de-a lungul acestei perioade (pe subiecți fără loc de muncă) ne confirmă scepticismul oamenilor în ceea ce privește

șansele de supraviețuire ale zonei în aceste condiții (tabelul nr 2).

Pentru a explica de ce pare că opiniile negative tind să se diminueze numeric de-a lungul decadei, amintim că anul 2001 a fost extrem de dificil pentru populația zonei, în special pentru cei care părăsiseră sistemul în 1997 și care acum se aflau la limita subzistenței, ieșiți fiind din aproape toate formele legale de susținere financiară (ajutor de șomaj, alocație de sprijin, alocație de solidaritate) și fără speranța unui loc de muncă.

**Tabel nr 2 (%)**

**Șanse de supraviețuire ale zonei în condițiile  
restrângerii activității din minerit**

(anchete sociologice: anul 2001=1024 subiecți,  
2002+2004=1118 subiecți, 2011=497 subiecți)

| <b>Șanse</b><br><b>Anchora</b> | <b>Nici</b><br><b>una</b> | <b>Puține</b> | <b>Destul</b><br><b>de</b><br><b>multe</b> | <b>Nu pot</b><br><b>aprecia</b> | <b>Total</b>    |
|--------------------------------|---------------------------|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| 2001                           | 79,49                     | 9,87          | 2,25                                       | 8,39                            | 1024=100        |
| 2002+2004                      | 52,68                     | 27,64         | 13,33                                      | 6,35                            | 1118=100        |
| 2011                           | 59,96                     | 20,93         | 4,22                                       | 14,89                           | 497=100         |
| <b>Total</b>                   | <b>64,04</b>              | <b>19,48</b>  | <b>6,60</b>                                | <b>9,88</b>                     | <b>2639=100</b> |

Sursa: Stegar I, 2007, Valea Jiului-probleme și politici sociale; Stegar I, 2011, Raport de cercetare anchetă 2011, nepublicat

Mai adăugăm că, la nivelul anului 2011 încă nu se produsese integrarea diviziei miniere în CEH, evoluția acestuia fiind în prezent un motiv puternic de îndoială în ceea ce privește viitorul regiunii. Un alt indicator al lipsei de speranță îl reprezintă și aprecierea perspectivelor profesionale și a șanselor de angajare în perioada amintită, posibilitatea de a se încadra într-un loc de muncă stabil conform calificării sau chiar cu calificare diferită diminuându-se în percepția respondenților pe măsura trecerii timpului (tabelul nr 3).

**Tabel nr 3 (%)**

**Opinia despre perspectivele de angajare**

(anchete 2001=1024 subiecți, 2002+2004=1118 subiecți, 2011=497 subiecți)

| Variante<br>Ancheta | Speră mai mult munci ocazionale | Speră loc de muncă stabil conform calificării | Speră loc de muncă stabil chiar sub calificare | Nu speră loc de muncă stabil conform calificării | Nu speră loc de muncă stabil, chiar sub calificare | Total |
|---------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------|
| 2001                | 34,27                           | 24,22                                         | 21,59                                          | 19,83                                            | 0,09                                               | 1024  |

|               |              |              |              |              |              |                  |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| 2002+<br>2004 | 32,51        | 26,59        | 19,46        | 11,11        | 10,33        | 111<br>8         |
| 2011          | 20,92        | 5,84         | 17,51        | 30,98        | 24,75        | 497              |
| <b>Total</b>  | <b>29,23</b> | <b>18,88</b> | <b>19,52</b> | <b>20,64</b> | <b>11,73</b> | <b>263<br/>9</b> |

Este vizibilă reducerea optimismului la finele decadei, ceea ce certifică nu numai că situația economică a zonei nu s-a ameliorat ci chiar că s-a degradat continuu.

Pentru a discredita teoria nemuncii din acea perioadă am mai putea adăuga că 60% din subiecții cercetărilor amintite au recunoscut că ar accepta cu siguranță să lucreze sub calificare (în general munci de necalificat) iar 17% ar accepta acest lucru în anumite condiții (conținut al muncii, condiții de muncă, condiții de navetă ori salarizare).

Situația nefavorabilă de pe piața muncii din zonă, a determinat o modificare de mentalitate în ceea ce privește reconversia profesională până și la personalul angajat. În 2011 s-a efectuat o anchetă sociologică amplă pe 884 angajați ai Companiei Naționale a Huilei (CNH) (studiu Euro Jobs Petroșani, nepublicat), subiecții fiind angajați de la toate exploatarea miniere în funcție atunci (Livezeni,

Petrila, Lonea, Vulcan, Lupeni, Uricani, Stația Centrală de Salvare Minieră și Preparația Coroești), rezultatele indicând că 89% dintre salariați sunt de acord că ar avea nevoie de recalificare/policalificare, 70% ar dori să participe la cursuri de calificare, 32 % orientându-se spre domeniul turistic. Este un aspect care demonstrează că nici cei angajați nu mai credeau în securitatea locului de muncă, că politica de restrângere a activității miniere începută cu 14 ani în urmă nu dădea semne de eficiență.

Acest context general a produs și o depopulare a Văii Jiului la care a contribuit mult fenomenul emigrării. Populația zonei a scăzut de la 160.710 persoane în anul 2000 la 118.294 în anul 2011. (INS-Direcția de statistică a județului Hunedoara, Buletin statistic 3/2000, INS-rezultate ale recensământului populației la data de 31.10.2011), adică o reducere de 26% a numărului de locuitori. Lipsa statisticilor ne încurcă mult, este aproape imposibil a afla care este ponderea emigrării și care cea a sporului natural din ultimii ani. La nivel național există statistici în ceea ce privește numărul copiilor care au părinți plecați în străinătate, impactul emigrării asupra acestora constituind principalul efect negativ al fenomenului. La nivelul anului 2012, conform Ministerului

Muncii (Direcția Generală pentru Protecția Copilului) exista un număr oficial de 79.901 copii cu părinți emigrați ([www.salvaticopiii.ro](http://www.salvaticopiii.ro)), din care:

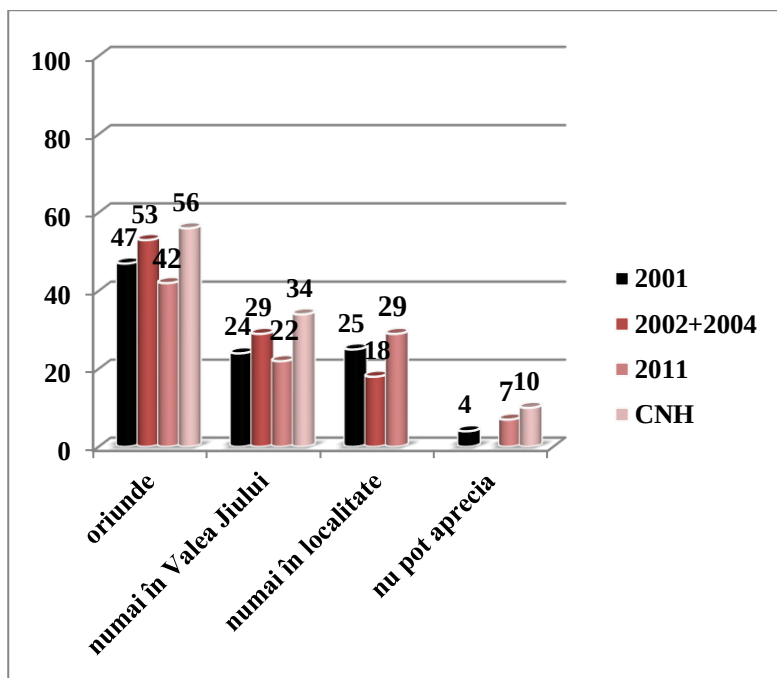
- 46.916 copii care aveau un singur părinte plecat;
- 22.993 copii cu ambii părinți plecați;
- 9.991 copii cu părinte unic susținător de familie plecat;
- 32.984 copii lipsiți complet de grijă părintească;
- 3.364 copii intrați în sistemul de protecție socială.

Pentru același an, altă sursă ([www.copiisinguriacasa.ro](http://www.copiisinguriacasa.ro) ) indică un număr oficial de 80.000 copii cu părinți emigrați și pentru județul Hunedoara, tot pentru anul în discuție avem o valoare de 4.400 copii aflați în această situație ([www.mesagerulhunedorean.ro/copii-cu-parinti-emigrati](http://www.mesagerulhunedorean.ro/copii-cu-parinti-emigrati)).

În lipsa cifrelor statistice, estimarea numărului de persoane emigrate din Valea Jiului se limitează tot la aprecieri lansate în presă, care nu indică sursa de proveniență a datelor. Pentru decembrie 2014 se aproximau 1000 de copii cu părinți emigrați ([www.ziarulexclusiv.ro/2005/12/12](http://www.ziarulexclusiv.ro/2005/12/12)), deci, în lipsa datelor oficiale este imposibil de estimat numărul real de emigranți. Zona a cunoscut perioade de emigrare relativ

semnificativă începând cu 1997, anul primelor disponibilizări de personal din sistemul minier. Trebuie să ținem cont de faptul că, până chiar în ziua de 22 Decembrie 1989 în Vale erau aduși oameni din restul țării pentru a lucra în subteran, în special din Moldova, așa numitele acțiuni „7.000”, „10.000”, aceștia fiind atrași de ideea unui câștig mult mai mare decât în alte domenii, de asigurarea cazării și de obținerea de beneficii suplimentare (de genul gratuităților la energia electrică, a bonurilor de produse – făină, zahăr, orez etc. – într-o perioadă în care acestea erau dificil de procurat). Așadar, primii care au plecat după disponibilizarea masivă din 1997 au fost cei originari din acele zone. Intenția de a emigra în străinătate nu era foarte crescută, după cum indică studiile realizate imediat post-disponibilizare, salariile compensatorii obținute în urma ieșirii din sistem fiind folosite cu alte destinații. Intenția de emigrare a devenit mai vizibilă în la începutul anului 2000, când majoritatea celor aflați în căutarea unui loc de muncă a înțeles că perspectivele de angajare devin tot mai sumbre. Interdicția de reangajare în minerit și valurile succesive de restructurare a forței de muncă în domeniu au condus rapid la o creștere alarmantă a ratei șomajului.

În aceste condiții emigrarea a devenit pentru mulți o soluție, cercetările noastre efectuate în anii 2001, 2002, 2004 și 2011 relevând faptul că mare parte a celor fără loc de muncă ar accepta o șansă de angajare oriunde în țară sau străinătate (fig. nr 1). Am adăugat acestor rezultate și pe cele ale unui studiu realizat pe angajați ai Companiei Naționale a Huilei (2010-2011) (Stegar, 2014, p.83), pentru a certifica că până și cei angajați în sistem își pierduseră încă de pe atunci încrederea în viitorul acestuia și erau dispuși să accepte un loc de muncă în altă parte.



**Fig. nr 1 (%). Unde anume ar accepta să lucreze**

(anchete 2011=1024 subiecți fără loc de muncă,  
2002+2004=1118 subiecți fără loc de muncă, 2011=497  
subiecți fără loc de muncă, CNH (2010-2011) = 4507  
subiecți angajați)

Ponderile celor care ar accepta să lucreze oriunde în țară ori în străinătate se situează în jurul jumătății subiecților, cu mențiunea că preferința este mai mare în cazul angajaților, ceea ce subliniază încă o dată ideea lipsei cronice a locurilor de muncă în zonă, fiindu-le și acestora clar faptul că, dacă în minerit nu se mai poate lucra, nu prea mai există alte perspective în regiune (23 % din aceștia și-au manifestat ferm dorința de emigrare).

Cum emigrarea reprezintă unul din efectele negative certe ale lipsei cererii de forță de muncă pe piața autohtonă, voi încerca să exemplific cu rezultatele unui studiu zonal, realizat în mai-iunie 2015 în Valea Jiului (orașele Petroșani și Vulcan), studiu realizat din dorința de a suplini lipsa de date statistice și de a înțelege de ce percepția locuitorilor este nu numai favorabilă emigrării dar și mult mai pronunțată decât fenomenul însuși (Stegar, 2015, pp.3-14, nepublicat).

Cercetarea a fost realizată pe un număr de 411 subiecți ale căror caracteristici principale sunt prezentate

În tabelul nr 4. Evident că rezultatele acestei cercetări nu pot fi extrapolate la nivel național, dar, cum cercetări mai cuprinzătoare și recente pe această temă nu am găsit, voi uza de aceste date pentru a lămuri cauzele și efectele emigrării asupra populației din zona de referință.

Jumătate dintre respondenți sunt în situația de a fi populație neocupată, șomerii având o proporție de aproape 40% între aceștia. Numărul ridicat de pensionari – 36% dintre cei fără ocupație – se explică prin faptul că, din minerit se poate ieși la pensie la vârste de peste 40 de ani, cu condiția de a avea minim 20 de ani lucrați în subteran.

**Tabel nr 4 (%)**

**Caracteristicile lotului investigat (411 subiecți)**

| <b>Caracteristica</b> |                         | <b>Ponderea</b> |
|-----------------------|-------------------------|-----------------|
| <b>Sex</b>            | Masculin                | 56,93           |
|                       | Feminin                 | 43,07           |
| <b>Vârstă</b>         | Până la 25 ani inclusiv | 20,43           |
|                       | 26-35 ani               | 23,35           |
|                       | 36-50 ani               | 25,30           |
|                       | Peste 50 ani            | 30,92           |

|                        |                                                       |       |
|------------------------|-------------------------------------------------------|-------|
| <b>Nivel de studii</b> | Gimnazial                                             | 6,81  |
|                        | Școală profesională                                   | 16,06 |
|                        | Liceal                                                | 52,07 |
|                        | Universitar                                           | 25,06 |
| <b>Ocupația</b>        | Angajat în sector de stat                             | 22,14 |
|                        | Angajat în sector privat                              | 27,98 |
|                        | Fără ocupație (șomeri, pensionari, studenți, casnice) | 49,88 |

Cauzele fenomenului de emigrare sunt cele cunoscute: lipsa locurilor de muncă și a perspectivelor profesionale pe piața muncii (51,58%), închiderea mineritului în zonă (25,06%) – cele două fiind de altfel, cumulative, deci peste trei sferturi acuză lipsa de variante de ocupare, restul de 23% invocând lipsa de interes a autorităților locale și centrale pentru dezvoltarea zonei, o politică centrală eronată și special gândită pentru a dizolva mineritul, lipsa de atractivitate a zonei pentru potențiali investitori externi acesteia, incompetența sau lipsa de responsabilitate și de asumare a problemelor din partea

celor care conduc CEH-Divizia Minieră, lipsa de coeziune socio-profesională a locuitorilor etc.

Dacă până acum câțiva ani, atunci când se vorbea de soluțiile care ar putea salva Valea Jiului de la falimentul economico-social, cele mai indicate și agreate erau dezvoltarea turismului și atragerea de investitori, apropierea unui viitor fără mineritul care a susținut dintotdeauna zona, a produs mutații și în acest sens, preferințele subiecților clasând acum pe primele două locuri împiedicarea închiderii mineritului (35,28%) și revenirea la forma inițială a Companiei Naționale a Huilei (24,09%), adică ieșirea acesteia din cadrul CEH, afilierea la cea din urmă fiind considerată principala cauză a deteriorării situației.

Respondenții noștri au un nivel de instruire diferit și majoritatea lor activează în alte domenii, motiv pentru care probabil nu au urmărit îndeaproape fazele afilierii Companiei la CEH, mulți nici nu realizează că fosta CNH s-a divizat înainte de incorporarea în centrală în Societatea de Închideri Mine și Divizia Minieră, cea care a fost absorbită de CEH. Percepția populației este însă una negativă referitor la cea din urmă, cu atât mai mult cu cât, la nici o jumătate de an de la preluare, conducerea

centralei a anunțat starea de criză și iminenta intrare în insolvență.

Turismul mai este valorizat ca posibilă șansă de revenire de doar 15,57%, după douăzeci de ani devenind clar pentru mulți că turismul nu se poate realiza fără infrastructură, fără o planificare coerentă și corelată cu posibilitățile zonei, iar exemplul dezvoltării stațiunii de la Rânca-Gorj, care nici nu exista pe vremea când se credea că turismul va ridica zona Văii, nu a făcut decât să atragă atenția asupra expansiunii lui haotice, înspre folosul propriu al celor implicați, proiectarea și implementarea proiectelor domeniilor schiabile din Straja-Lupeni și, în special a celui din Parâng-Petroșani dovedind o gravă necorelare între etapele de finanțare și cele de realizare efectivă.

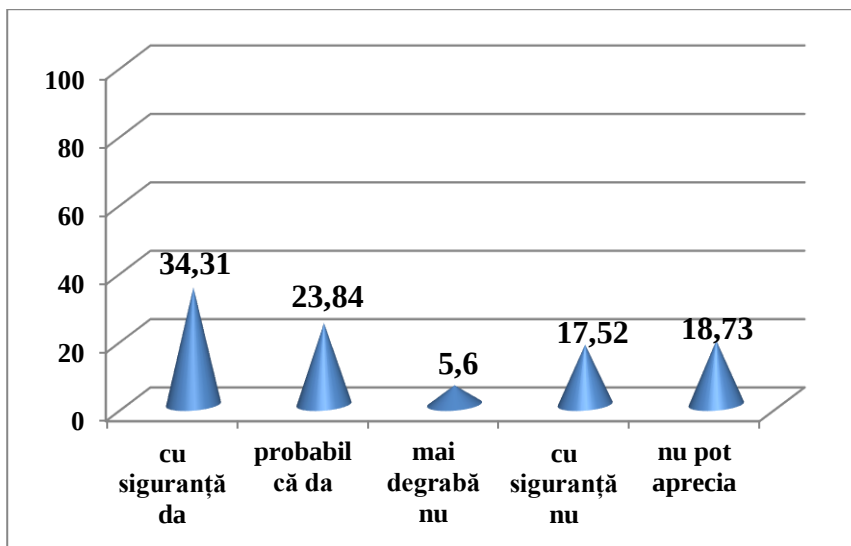
Alte soluții indicate s-au referit la dezvoltarea agro-turismului, a asociațiilor de meșteșugari tradiționali, la promovarea zonei pe baza specificului local, la realizarea unui muzeu al mineritului în incinta unei mine deja închise (ca punct de atracție turistic in situ), la atragerea de investitori străini ș.a.m.d.

Dacă nu ar avea posibilitatea sau o promisiune fermă pentru un loc de muncă, 58% din subiecți sunt

tentați să emigreze în străinătate, 73% dintre aceștia fiind fără loc de muncă la data realizării cercetării (fig. nr 2).

Din cei care ar emigra (0,84% au studii gimnaziale, 9,62% școală profesională, 61,92% au terminat liceul și restul de 27,62% o formă de învățământ superior, iar dintre aceștia 26,78% sunt salariați) majoritatea – 76,57% – ar accepta orice tip de loc de muncă, chiar dacă acesta ar fi sub calificarea lor.

Este evident faptul că intenția de plecare este mai semnificativă la cei care dețin totuși o calificare (nivel de studii mediu sau superior) iar acceptul de a lucra și sub nivelul calificării a primit justificări de genul: „orice tip de muncă acolo este mai bine plătit decât aici”, „totul e să pornești de undeva, apoi te poți califica sau căuta un alt loc de muncă”, „decât la birou aici, pe bani puțini, mai bine acolo, plătit bine fac orice muncă că nu-i rușine” etc.



**Fig. nr 2 (%). Intenția de emigrare în străinătate în condițiile în care ar avea șansa de a găsi loc de muncă**

La polul opus, cei care nu sunt atrași de ideea de a pleca la muncă în altă parte, au motivat cu referire la imposibilitatea găsirii unui loc de muncă conform calificării/specializării lor ori au invocat probleme referitoare la sănătate, vârstă sau la necesitatea prezenței lor lângă familie.

La nivel ipotetic (pentru că nu toți ar emigra și doar 22% dintre subiecți au fost în situația de a-și căuta locuri

de muncă în străinătate), în cazul în care ar găsi loc de muncă și ar reuși să se integreze într-o altă țară depășind barierele lingvistice și pe cele culturale, cei care s-ar întoarce cu siguranță acasă sunt sub o treime (31,14%), cei mai mulți (43,56%) oscilând între variante, funcție de „depinde de situația economică”, „mai degrabă mi-aș duce familia acolo” etc.

Dintre cei care au avut deja o astfel de experiență 81% declară că s-ar întoarce cu siguranță acasă, integrarea într-un mediu și sistem de valori diferit nefiind atât de ușoară precum pare la început. Chiar în situația în care au avut un loc de muncă bine plătit, mulți au invocat sentimentul de înstrăinare, de marginalizare, dificultăți de relaționare cu ceilalți autohtoni sau imigranți, cu precădere fiind indicate în acest sens țări precum Germania, Suedia și Anglia. Ceea ce apare însă laudativ față de aceste destinații de emigrare este corectitudinea sistemului: „acolo, dacă ești bun și muncești cum trebuie, ești și plătit cum trebuie pentru asta”, „acolo nu încearcă nimeni să te fure, capeți cât meriți, iar dacă nu meriți ești imediat înlocuit, așa că trebuie să știi ce ai de făcut. Nu merge ca aici, să ai loc de muncă și dacă nu te pricepi” sau „dacă nu

ești bun în meserie, stai acasă, acolo nu ai nicio șansă decât să trăiești din ajutorul social”.

De altfel, 92% dintre respondenți sunt de acord că șansele de integrare pe piața muncii într-o țară străină sunt dependente de competență și calificare profesională și nu de hazard ori eventuale recomandări însoțitoare. Considerarea competenței profesionale ca unică modalitate de inserție pe piața muncii în străinătate face trimitere, în subsidiar, la lipsa acestei cerințe pe plan local sau la alternarea acesteia cu alte modalități de angajare (trafic de influență, sistem de relații, salarizare neconformă cu conținutul și condițiile muncii).

Această percepție defavorabilă sistemului românesc de acces pe piața muncii apare în totalitate și la cei angajați, înscriindu-se astfel într-o percepție generalizată, un fel de vector național tot mai vizibil în ultimul timp, conform căruia în țară nu numai că nu există locuri de muncă, dar și cele care există nu sunt ocupate de profesioniști, sunt ocupate arbitrar și preferențial, sunt incorect plătite etc.

Tema studiului meu nu mi-a permis să detaliez aceste aspecte, dar apreciez că o asemenea opinie generală este totuși hazardată și se propagă în

necunoștință de cauză, dacă situația ar fi măcar pe jumătate reală atunci economia românească ar înceta să funcționeze. Menționez doar că, deși m-aș fi așteptat ca cei neocupați să fie mai categorici în această privință (încercând să-și justifice astfel incapacitatea de angajare, lipsa competențelor necesare ori a interesului) o atare opinie (piață a muncii dezechilibrată, neconcurențială și neperformantă) este cvasiunanimă (97,21%) la cei salariați care reprezintă jumătate dintre subiecți, indiferent de domeniul în care prestează – la stat sau privat.

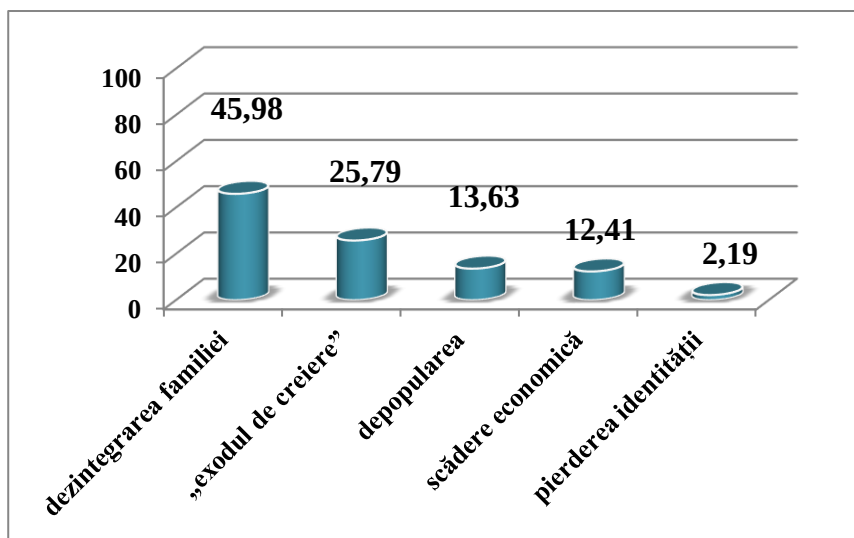
Dacă motivul principal al migrației îl constituie oportunitățile de muncă și carieră, principalul efect pozitiv al procesului (76%) este îmbunătățirea condiției economice personale și a familiei rămase în țară. Cu referire la subiecții care au avut cel puțin o astfel de experiență (unii dintre ei se aflau în țară în concediu, urmând să se reîntoarcă la locul de muncă în străinătate) toți au convenit că, indiferent de durată și tipul de muncă prestat, situația lor financiară s-a ameliorat semnificativ, chiar dacă pentru o perioadă relativ scurtă: „dacă mai lucram un an, îmi cumpăram casă aici”, „cu ce câștig acolo în trei luni pot trăi un an aici, liniștit”, „la ce muncă fac acolo, în România aș muri de foame, iar acolo se plătește

cum trebuie, de aia trebuie să te străduiești și tu să faci treabă bună” .

Pentru restul subiecților, emigrarea are ca efect principal importul de civilizație și de noi mentalități sau răspândirea tradițiilor și culturii românești în zonele de destinație. Cei care au fost deja plecați sunt convinși că această experiență le-a modificat modul de a trăi și gândi, fiind extrem de favorabili ideii de a împărtăși și altora din ceea ce au acumulat: „Dacă oamenii ar ști mai multe despre lumea de dincolo (străinătate, n.n.) s-ar schimba multe și în țară, nu ar mai accepta chiar orice și oricum, acolo nu există să câștigi bine dacă nu ești bun la ceea ce faci” (bărbat, șef echipă șantier construcții, Anglia).

Cei care nu au emigrat în interes de muncă își bazează afirmațiile pe experiențe proprii de contact cu străinătatea (vizite, concedii, deplasări în interes de serviciu) sau pe spusele altora. Un singur respondent a fost sceptic în ceea ce privește aportul de civilizație produs de emigrare: „Știu și românii destule, nu trebuie să ne învețe Europa, poate am putea să-i învățăm și noi multe lucruri. La noi problema este că legile nu se aplică, nu că lipsesc. Niciun popor nu s-a născut civilizat, tot cu pedeapsa s-a civilizat”.

Referitor la efectele negative ale emigrării, aici opiniile sunt mai nuanțate (fig. nr 3.).



**Fig. nr 3 (%). Efectele negative ale emigrării**

Una din marile probleme apărute în urma emigrării o reprezintă situația copiilor rămași acasă, în grija celui alt părinte ori a altor membri ai familiei. Depărtarea și lipsa suportului parental produc modificări ale comportamentelor acestor copii, marea lor majoritate fiind în perioadă de pre-adolescență sau adolescență, deci tocmai în perioada când prezența părintelui este mai

importantă. Nu de puține ori acești copii manifestă tulburări de comportament, de la a deveni devianți și anti-sociali, la reducerea performanțelor școlare, o tendință de auto-izolare, de marginalizare, de răzvrătire împotriva celor în grija cui au rămas și, nu în ultimul rând simt nevoia de atenție specială din partea celorlalți, inclusiv din partea cadrelor didactice, în sensul de a li se ușura sarcinile școlare și de a fi tratați cu mai multă îngăduință decât restul colegilor (Stegar, 2015, p.366). Problemele acestor copii sunt monitorizate relativ superficial, mai mult statistic, corpul didactic și psihologii școlari intervenind doar dacă sunt solicitați, copilul aflat în această situație nefiind obligat să ceară astfel de ajutor.

O minimă dar totuși existentă preocupare vine doar din partea asociațiilor neguvernamentale care au drept scop ocrotirea copiilor și care realizează acțiuni care să-i coopteze pe aceștia.

Acest tablou e completat și de faptul că relațiile de cuplu se deteriorează atunci când unul din parteneri este plecat, ceea ce conduce la disoluția familială, în contrast cu motivul plecării, un trai mai bun pentru întreaga familie.

Mediatizarea insistentă a cazurilor de muncitori calificați sau personal înalt calificat (cadre medicale, cadre

didactice, specialiști IT etc.) care părăsesc țara în căutarea unui loc de muncă mai bun contribuie la percepția a ceea ce numim „exodul creierelor”, sentimentul general fiind acela de export de inteligență care ar fi nimerit să rămână în țară. Istoria românească este plină de astfel de exemple, de personalități emigrate cu opera cărora acum țara se mândrește, perioada contemporană este marcată de plecarea multor specialiști în diverse domenii sau a tinerilor promițători care sunt atrași să performeze și să studieze la universități străine celebre.

Există o politică europeană de recrutare a personalului înalt calificat în vederea desăvârșirii și perfecționării profesionale și a plasării lor în domeniul productiv ori în cercetare. Chiar dacă ponderea acestora este mult mai redusă decât a celor plecați doar în interes de câștig și pentru job-uri ce nu necesită calificări și competențe maxime, percepția generală este contrară, indusă fiind de lipsa perspectivelor pe piața muncii și a vehiculatei imagini a unei țări care nu-și respectă și nu-și recunoaște valorile.

În cazul acestui tip de migrație, cel al creierelor, soluțiile de contra-atac sunt cele ce vizează o mai bună salarizare și însăși crearea de locuri de muncă specifice,

unde potențialul acestor oameni să fie utilizat în interesul național. „...sunt subliniate trei mijloace de dezvoltare economică. Primul se referă la oferirea de oportunități ameliorate care să-i motiveze pe muncitorii calificați localnici să rămână în țară (adică politici de retenție). Cel de-al doilea vizează atragerea investițiilor și a capitalurilor străine în țară, iar cel de-al treilea atragerea celor care au plecat din țară cu stimulente, salarii mai mari și o economie de piață liberă” (Ferro, 2009, p.225).

Îmbătrânirea populației și depopularea zonei prin emigrarea în special a tinerilor este un alt neajuns, iar această depopulare conduce evident la depreciere economică. Problematika plecării tineretului nu este nou semnalată, ea apare ca efect al deteriorării condițiilor de trai în Valea Jiului încă de la începutul anilor 2000, de multe ori apreciată ca fiind al doilea aspect ca importanță în ierarhia impactului nefavorabil pe care l-au avut cam toate politicile economice aplicate zonei.

Nouă respondenți, tot dintre cei care au fost cel puțin o dată plecați la muncă în afara țării menționează posibilitatea pierderii loialității, încrederii și sentimentelor naționale cu atât mai mult cu cât durata de emigrare crește. O posibilă explicație rezidă în dificultățile de

adaptare la cerințele noi și la noul mediu, adaptare care devine solicitantă și presantă (învățarea limbii, acomodarea cu ritmul și stilul de muncă, cu tipul de relații interpersonale etc). Aspectul mi se pare interesant cu atât mai mult cu cât este de notorietate coeziunea în comunitățile de români de peste hotare și încercările lor de a menține tradițiile și percepțele culturale autohtone. Numărul acestor opinii nu este de natură să îngrijoreze, dar nici nu trebuie desconsiderat, mai ales că o sumară corelare ne-a evidențiat că este vorba în special de persoane înalt calificate din punct de vedere al studiilor, tinere (25-33 ani), care și-au găsit locuri de muncă acceptabile relativ repede și care nu au declarat dificultăți de adaptare în prima perioadă de emigrare.

Reluând, procesul emigraționist din Valea Jiului are drept cauză principală deteriorarea nivelului de trai în concordanță cu restrângerea activității din minerit, principalul sector economic existent și care a susținut dezvoltarea zonei de la apariția ei până în prezent.

Preconizarea închiderii totale a activității de exploatare până în anii 2020, provoacă teamă firească și planuri de reconversie profesională spre alte sectoare și activități economice. Însă acestea întârzie să apară și să

se dezvolte în zonă, ba chiar și cele care au mai supraviețuit o perioadă după schimbarea de regim politic din 1989 au sfârșit prin a falimenta ori a fi falimentate.

Majoritatea studiilor realizate în zonă, au evidențiat că problema majoră o reprezintă forța de muncă neocupată și lipsa de alternative de ocupare, motiv pentru care depopularea a devenit vizibilă, accesul la un loc de muncă relativ stabil și bine plătit devenind cauza principală a emigrării. Spaima de șomaj nu-i ocolește nici pe cei încă salariați, care-și declară intențiile de emigrare în cazul în care ar găsi un loc de muncă în străinătate.

Trei sferturi din cei care intenționează să emigreze ar accepta orice tip de loc de muncă, chiar dacă acesta ar fi sub calificarea lor și chiar dacă unii dintre ei au pregătire superioară. La nivel declarativ și în situația în care ar găsi un loc de muncă convenabil sub o treime dintre subiecți s-ar reîntoarce în țară, alți 44% condiționând această opțiune de natura și durata locului de muncă sau de posibilitatea de a-și muta familia în străinătate. Cei care deja au trăit experiența unui job în afara țării apreciază că s-ar reîntoarce în proporție de 81%, ceea ce explică dificultatea proceselor de adaptare la un alt tip de sistem sau de mentalități.

În principal, avantajele emigrării în scop de muncă se grupează în jurul aspectelor de natură material-financiară, a „importului” de civilizație și de noi mentalități și a răspândirii aspectelor culturale tradiționale românești.

Ceea ce marchează opinia generală a celor care deja au trăit experiența migrației este conștientizarea necesității unei pregătiri profesionale bune, fără de care occidentul nu te angajează. Ideea este prezentă și la cei care nu au încercat niciodată un loc de muncă în străinătate, concepția fiind deja larg răspândită pe baza relatărilor emigranților și a observării situației din țară: fără a ști bine ceea ce trebuie să faci nu ai cum găsi un loc de muncă în afară, acolo angajările se fac pe bază de competență profesională iar plata muncii este pe măsura conținutului și condițiilor acesteia. Această constatare a produs mutații în mentalitatea multora, oamenii devenind conștienți și de faptul că, dacă sunt bine plătiți, trebuie să și muncească bine, stimularea materială fiind determinantă în acest caz.

Toate aceste schimbări au loc pe fondul unor percepții generalizate conform cărora, în România nu se muncește bine, nu se plătește bine, oamenii nu sunt calificați pentru ceea ce fac etc. Am remarcat la momentul

prezentării acestor puncte de vedere că această percepție precede cu mult realitatea, ea fiind cauzată în mod special de exemple din media, de o clasă politică percepută ca fiind coruptă și incompetentă și, în unele cazuri, de experiențe personale trăite la locul de muncă ori în colectivitate.

Impactul negativ al emigrării se reflectă în alterarea/suspendarea relațiilor familiale, în problematica acută a copiilor rămași acasă la vârste la care au cea mai mare nevoie de îndrumare părintească, în problema „exodului de creiere”, fiind tot mai pregnantă impresia că țara nu-și valorizează specialiștii iar aceștia pleacă să performeze în străinătate, în degradarea nivelului de trai, îmbătrânire a populației și depopulare a zonei și în posibila pierdere a identității și idealurilor naționale.

Deși nu sunt în posesia unor cifre statistice clare care să ofere o imagine a fenomenului migrației din zonă, e de presupus că aceasta va continua, ba chiar se va intensifica având în vedere politica de închidere totală a bazinului carbonifer până la sfârșitul decadei. Opinia generală în Vale este că aceasta nu va supraviețui în absența mineritului, dovadă stând cei douăzeci de ani de la primele restructurări masive de personal, două decenii

În care mai nimic din ceea ce s-a preconizat nu s-a dezvoltat ca alternativă viabilă la activitatea extractivă.

Dacă situația se prezintă astfel la nivel local, cum zone similare există nedorit de multe în România, este posibil ca trendul să fie același și la nivel național.

Mass media menționează mereu aspecte legate de emigrarea pentru muncă și de efectele ei, cel mai des utilizată cifră a celor plecați peste hotare fiind de patru milioane de români care au părăsit țara în acest scop. (<https://www.antena3.ro/actualitate/eveniment-intact-media-group-criza-fortei-de-munca-corelarea-sistemului-de-invatare-universitar-497000.html> , 28 noiembrie 2018).

La nivel național, problema emigrării este mai puțin tratată referitor la cauze și implicații și mai mult la număr de emigranți și sume trimise în țară de către aceștia.

„La finalul anului 2017, Banca Mondială a numărat 3.662.849 de emigranți români. Iată clasamentul țărilor preferate de concetățenii noștri:

Italia: 1,02 milioane

Spania: 640.000

Germania: 533.000

Marea Britanie: 340.000

Potrivit datelor Băncii Mondiale, în cei 11 ani de când România a devenit membră a Uniunii Europene, remitențele emigranților români, adică sumele de bani trimise acasă prin intermediul băncilor sau al sistemelor de transfer, s-au ridicat la 24,5 miliarde de dolari. Iată situația pentru fiecare an:

2007: 1,624 miliarde USD

2008: 1,702 miliarde USD

2009: 682 milioane USD

2010: 641 milioane USD

2011: 694 milioane USD

2012: 733 milioane USD

2013: 3,519 miliarde USD

2014: 3,381 miliarde USD

2015: 3,085 miliarde USD

2016: 3,489 miliarde USD

2017: 4,944 miliarde USD

Există și alte calcule. Potrivit publicației Logica Economică, suma totală este mult mai mare. Astfel, potrivit cifrelor biroului european de statistică, Eurostat, în

perioada 2007-2017, nu mai puțin de 31,7 miliarde de euro.

În cei 11 ani de când România a intrat în UE, balanța financiară netă a României, adică diferența dintre sumele primite de la Comisia Europeană și sumele plătite de noi la bugetul comunitar, a fost de 30,4 miliarde de euro.

La finalul anului 2017, totalul investițiilor străine directe se ridică la 73,54 miliarde de euro.

Totalul deficitului bugetului consolidat al României în această perioadă a fost de circa 60 de miliarde de euro.”  
([http://www.economica.net/cati-bani-au-trimis-acasa-cei-3-7-milioane-de-romani-care-traiesc-in-afara-tarii\\_156996.html#ixzz5Y61cNIIIm](http://www.economica.net/cati-bani-au-trimis-acasa-cei-3-7-milioane-de-romani-care-traiesc-in-afara-tarii_156996.html#ixzz5Y61cNIIIm))

Cum deja suntem obișnuiți cu „acuratețea” datelor statistice, mai prezentăm o variantă : „Potrivit datelor oficiale, luate în calcul de BNR, iată pe ani câți bani au trimis românii din diaspora în România prin metode de transfer:

2006: 5.280.000.000 euro

2007: 6.173.000.000 euro

2008: 6.316.000.000 euro

2009: 3.514.000.000 euro

2010: 2.931.000.000 euro

2011: 2.794.000.000 euro

2012: 2.856.000.000 euro

2013: 2.650.000.000 euro

2014: 2.547.000.000 euro

2015: 2.782.000.000 euro

2016: 3.153.000.000 euro

2017: 3.792.000.000 euro

Pe lângă acești bani, românii au adus și prin alte moduri banii în țară, i-au adus la revenirea în țară sau le-au dat rudelor care i-au vizitat. Astfel, suma trimisă de români în țară este mai mare.” ([https://www.stiridiaspora.ro/date-bnr-sumele-uriae-trimise-de-romanii-din-diaspora-in-tara-pe-ani\\_2077.html](https://www.stiridiaspora.ro/date-bnr-sumele-uriae-trimise-de-romanii-din-diaspora-in-tara-pe-ani_2077.html), 4 iunie, 2018)

Inutil să mai comentăm că, din cele două prezentări, în anii 2009-2012 statistica Eurostat-ului vorbește de milioane de dolari iar cea a BNR de miliarde de euro. Dincolo de aceste discrepanțe de înregistrare ori redactare a informațiilor, este clar că totalul de patru milioane de români plecați la muncă în străinătate este un fapt cert, iar o asemenea mobilitate în vederea angajării conturează net o imagine a unei piețe a muncii incapabile să absoarbă oferta

de muncă existentă sau incapabilă să ofere, pentru același tip de muncă condițiile salariale oferite în străinătate.

## **UNDE EDUCAȚIE NU E, NIMIC NU E**

Pornesc acest demers legat de școala și educația din România de la vorba extrem de înțeleaptă a lui Spiru Haret „Școala de azi e țara de mâine”. Nimic mai adevărat. Până și în lipsa studiilor acreditate ori a datelor statistice, a ajuns la nivelul simțului comun sintagma „ce școală se făcea pe vremuri”, o percepție clară a faptului că procesul de instruire actual este suferind.

Dovada faptului că nu este vorba doar de o percepție populară și suficientă este că există și specialiști – puțini, cei i drept – care pun degetul pe rană și declară curajos că școala se află în mare impas. În articolul său „Lăsați școala în pace!” (Dâncu, 2017, pp. 225-233) autorul expune clar neajunsurile

sistemului actual, atrăgând atenția că, „într-o societate în criză profundă, școala va fi în criză cu necesitate” cu atât mai mult cu cât rezultatele notabile ale acesteia sunt folosite oricând de către politicieni, mai puțin atunci când trebuie acordati bani pentru dezvoltarea ei, că nevoia de bază a sistemului este exigența, sens în care dascălii trebuie să sădească în învățacei un viitor „care să nu semene deloc cu prezentul”, că „școala nu reprezintă o cheltuială pentru buget, ci o investiție”, că, în ziua de azi, profesorii și elevii sunt obosiți și sătui de reformele nesfârșite din învățământ, că dincolo de sumele alocate și a argumentelor electorale, în centrul sistemului trebuie să se afle copilul, educat și instruit funcție de aptitudini și capacități, și, nu în ultimul rând, că trebuie „recuperată și reconstruită demnitatea unei profesii, a profesiei de dascăl”.

Îl numesc curajos pe Vasile Sebastian Dâncu deoarece am întâlnit suficient de multe situații în care, deși vizibile și stresante, erorile sistemului nu erau acuzate decât în șoaptă, ca nu cumva să prindă de veste mai marii responsabili. O asemenea atitudine a ajuns să prilejuiască blazare și sentimente de inutilitate din partea unora, nepăsare chiar din partea altora. Învățământul românesc al

ultimilor ani se bazează pe mai mult pe „documente” și mai puțin pe calitatea predării ori a transmiterii cunoștințelor.

Voi încerca să argumentez în acest sens. Fiind cadru didactic în învățământul superior am întâlnit nefericit de multe asemenea situații și am avut ocazia să văd studii realizate pe aceste probleme, care ridicau întrebări ce nu-și găseau deloc rezolvare. Un scurt istoric al anilor de tranziție a învățământului ar putea fi edificator:

- „Încă de la Revoluția Română din 1989, sistemul de învățământ românesc a fost într-un continuu proces de reorganizare care a fost atât lăudat cât și criticat. În conformitate cu Legea Educației Naționale nr.1/2011, sistemul educativ românesc este reglementat de către Ministerul Educației, cercetării și Inovării (MECI). Fiecare nivel are propria sa formă de organizare și este subiectul legislației în vigoare. Grădinița este opțională între 3 și 6 ani. Școlarizarea începe la vârsta de 6 ani și este obligatorie până în clasa a 10-a (de obicei, care corespunde cu vârsta de 16 sau 17 ani). Învățământul primar și secundar este împărțit în 12 sau 13 clase. Învățământul superior se

conformează legislației europene privitoare la învățământul superior. Sistemul oferă următoarele diplome: de absolvire (absolvirea școlii generale, fără examen), bacalaureat (absolvirea liceului, după examenul de bacalaureat), licență (absolvirea Universității, după un examen și/sau predarea tezei de licență), master (predarea dizertației și, în unele cazuri, susținerea unui examen), doctorat (doctor, în urma predării unei teze).

În 2004, aproximativ 4.4 milioane de persoane erau înscrise la școală. Dintre acestea, 650.000 de copii la grădiniță, 3,11 milioane (14% din populație) în învățământul primar și secundar și 650.000 (3% din populație) la nivel terțiar. În 2011, rata analfabetismului adulților români a fost de 1,36%. În 2004 raportul combinat brut de înscriere în sistemul educațional primar, secundar și terțiar a fost de 75% (a 52-a din întreaga lume)"([https://ro.wikipedia.org/wiki/Istoria\\_educatiei\\_in\\_Romania](https://ro.wikipedia.org/wiki/Istoria_educatiei_in_Romania) ).

- „Ultimul sfert de secol pentru Educația din România, după Revoluția din '89, a însemnat un șir lung de bâjbâieli în bezna unei reforme mult-visate,

dar niciodată măcar atinse, pentru că de fiecare dată s-a umblat la forma, nu și la fondul problemei.

Un alt motiv de poticneli e și faptul că, în tot acest timp, au „șters” scaunul din care s-a condus soarta învățământului nu mai puțin de 19 miniștri, ultimul preluându-și funcția zilele acestea. Cei mai mulți dintre ei au luat onoarea care li s-a făcut doar ca pe o „pleașcă politică”, un prilej de a arunca cu banii statului pe fereastră, dar și o ocazie de a pune în aplicare tot felul de fantezii visate noaptea, dar fără niciun fundament.

Sistemul de învățământ a fost, prin urmare, croit și ajustat de nenumărate ori, deseale schimbări dând peste cap, an de an, milioane de elevi, profesori și părinți. Cu miniștri de ocazie, fără nicio viziune, fără responsabilitate și fără dorința de a face ceva, cu o subfinanțare devenită deja a doua natură, Educația a fost mai mult "cumplit meșteșug de tâmpenie" (cum spunea, cândva, Ion Creangă) a tinerelor generații, decât scoaterea la lumină a unei națiuni bolnave de comunism pentru decenii întregi.” (<https://www.viata-libera.ro/educatie/62021-galati-viata-libera-cotidian-25-de-ani-de-haos-si-instabilitate-in-educatie> ).

- A învinui de starea deplorabilă a învățământului actual doar factorii de decizie este o eroare. Corpul didactic, indiferent că este vorba de cel preuniversitar sau cel universitar, a trecut la rândul lui prin transformări majore de mentalitate, subsumate oarecum celor economice. Acuzele de corupție aduse dascălilor (multe din ele cunoscute sau dovedite) au avut mereu o „scuză” larg vehiculată: profesorii nu sunt plătiți conform cu conținutul și importanța muncii lor. Inutil să adaug că meseria de dascăl este o meserie ce presupune motivații intrinseci, conștientizarea maximă a importanței sale sociale și a cărei degradare nu poate fi pusă pe seama sărăciei decât dacă unicul scop pentru care o prestezi este venitul. La aceasta se adaugă și faptul că, concomitent cu generalizarea „învățământului plătit” s-au făcut regrese și în ceea ce privește pregătirea, competența profesională și pedagogică a dascălilor. Spre exemplu, la examenul de titularizare din 2018, doar 47,70% dintre profesori au obținut note peste 7, în condițiile în care, pentru angajare pe perioadă nedeterminată, trebuie

obținută minim nota 7 la fiecare din probele examenului(<https://www.libertatea.ro/stiri/rezultate-titularizare-2018-edu-ro-2330529> ). Este un aspect terifiant, dacă ne gândim că mai mult de jumătate dintre candidați au considerat și s-au autoapreciat că fiind numai buni pentru a fi dascăli!

- În condițiile unei pieți a muncii ultra-tehnologizate, revine sistemului de învățământ misiunea de a ține pasul, de a corela oferta de pe piața muncii cu cererea de muncă, adică de a asigura o concordanță acceptabilă între meseriile și profesiile ce se cer și pregătirea forței de muncă. Din nefericire, discrepanțele dintre cele două aspecte au fost deja sesizate de ani buni, angajatorii devenind tot mai sceptici în ceea ce privește calitatea forței de muncă. Un studiu realizat în 2012 pe 100 de angajatori din șase regiuni de dezvoltare ale României, menționează că 80,3% dintre aceștia apreciază că lipsa candidaților cu calificările necesare în momentul angajării este principalul motiv al neocupării, urmat de migrație, absența programelor de training la locul de muncă și



## **ȘCOALA ÎNTRE REGULI, PĂRINȚI ȘI MEDIA**

Pe vremea când eram elevă, orice abatere de la disciplina impusă de acest statut se sancționa imediat și usturător. Dacă erai admonestat de dascăl, dat afară de la oră sau ajungeai cu nota scăzută la purtare, erai deja stigmatizat în ochii celorlalți. Asta pentru că sistemul de reacție (al sancțiunilor) își făcea efectul pe deplin iar cazurile de derapaj de la disciplină erau rarisime.

Una din primele „cuceriri” ale democrației românești în învățământ a fost restrângerea posibilităților de a sancționa elevul. Nu mai aveai voie să-l admonestezi verbal în fața colectivului, nu mai aveai voie să-l dai „afară” din oră, pentru că răspundeai cu „capul” pentru el și, mai ales, nu mai aveai voie să-i aplici reducerea notei la purtare decât după îndelungi dezbateri cu părinții și colectivul didactic. Asemenea „măsuri” au avantajat

părinții care, și așa destul de nepricepuți și dezinteresați de ceea ce face copilul la școală, au învățat mai repede că profesorul nu are voie să le acuze copilul (pentru că profesorul trăiește „din banii lor” de contribuabili) decât că ei sunt cei care trebuie să-și supravegheze și îndrume copilul. Am avut ocazia să coordonez câteva studii (minore din punct de vedere al ariei de cuprindere și al reprezentativității eșantioanelor) dar care au sondat aceste probleme atât în mediul urban cât și în cel rural. Rezultatele sunt de natură să neliniștească pe oricine: există părinți care apreciază că, indiferent ce ar face copilul lor la școală, vina aparține doar cadrelor didactice, părinți care declară că nu reacționează nici cum, cu atât mai puțin exigent, atunci când profesorul le transmite că este nevoie de prezența lor la școală pentru a soluționa anumite probleme legate de comportamentul ori situația la învățătură a copilului, părinți care răspund în proporție majoritară că „școala este instanța principală care trebuie să le educe copilul”, părinți care-și motivează alegerile cu „e copilul meu și merită orice” etc. Dacă unii susțin că aici intervin factori psihologici (iubire maternă/paternă, convingerea că propriul copil este cel mai bun ș.a.m.d.) eu

pun toate aceste motivații (inclusiv aspectele psihologice denaturate) pe seama unei lipse cronice de educație.

Ca părinte, dacă mergi pe ideea că școala este obligată să-ți educe copilul, este clar cât de mult pricepi din mersul firesc al lucrurilor. Din acest punct s-a ajuns la o adevărată degradare a relației dascăl-părinte, relație care ar trebui să stea la baza unei bune dezvoltări a copilului. Cunosc părinți care acuză școala că „cere prea mult, pe vremea mea era mai simplu”, nivelul lor de instruire fiind cel mult mediu și care nu înțeleg că evoluția societății presupune concordanța între pregătirea profesională și dezvoltarea economico-socială. „Părinții nu pot spune cum trebuie să arate școala. Ei au partea lor de educație, cea de acasă. Acolo trebuie să nu lase copiii singuri. S-au obișnuit să dea vina pe educatori sau pe stat. [...] De regulă, ne ferim să dăm vina pe familie sau pe părinții care sunt vinovați semnificativ, nu doar pentru că lasă totul în grija școlii, dar mai ales pentru că mulți îi cresc pe copii în disprețul educației sau civilizației” (Dâncu, 2017, p 231).

Hiper-parentalitatea se manifestă nu doar prin ocrotirea excesivă a copilului în detrimentul participării acestuia la instruire ci și prin faptul că, de cele mai multe

ori, părinții cu un nivel redus de educație și instruire își proiectează și refulează asupra celor mici toate nerealizările lor, dorindu-și copii performanți fără ca să acorde minimul ajutor în acest sens, în timp ce consideră că școala este cea obligată să asigure reușita copilului.

Nu mai vorbesc de cazurile tot mai frecvente de comportamente deplasate ale tinerilor în timpul programului de școală – comportamente care exemplifică pe deplin inexistența „celor 7 ani de acasă” – situații în care, dacă dascălul ajuns la limita răbdării reacționează, devine imediat ținta emisiunilor de știri de senzație. Fără legătură cu discuția în cauză, îmi amintesc declarația unei angajate la un studio local al unei televiziuni centrale, care mi-a explicat cum trebuie să „facă” o știre: „dacă moare cineva, undeva, într-un sat, trebuie să aflu de la oricine cât mai multe lucruri, bârfe, ceva să prindă la public”. Deci, nu prea contează dacă opiniile înregistrate sunt obiective, totul e să „prindă” la un public avid de senzație și la fel de lipsit de obiectivitate.

Am discutat de-a lungul anilor cu profesori din gimnaziu și învățământul liceal care mi-au spus franc: „decât să ajung pe la televizor cu cine știe ce mizerii mincinoase, mai bine nu-i bag în seamă.” Evident, nici

aceasta nu este o formă de reacție normală, efectele sunt deja vizibile, cu cât dascălii tac mai mult, cu atât au mai mult tupeu elevii.

Reformele continue ale învățământului nu prevăd decât scriptic relații sănătoase și constructive între corpul profesoral și părinți. Pentru dascăli, adăugat la celelalte neajunsuri (salarii neconforme, program de lucru încărcat), acest aspect e de natură să contribuie major la insatisfacția în muncă, la resemnare și chiar la nepăsare, pentru că, până la urmă „nu te poți opune sistemului”, „îți faci singur mai mult rău încercând să faci bine” sau „oricât de mult ai încerca, nu reușești mai nimic, nu merită”.

Pentru părinții incapabili să realizeze că nu fac decât rău propriilor copii adoptând atitudini de frondă față de școală s-au încercat tot felul de tipuri de consiliere, de dezbateri cu corpul profesoral, cu psihologi și specialiști în educație, prin intermediul unor activități gândite de școli sau prin intermediul unor proiecte de anvergură mai mare, dar rezultatele au fost ne semnificative.

## **EDUCAȚIA ÎNTRE REALITATE ȘI RAPORTĂRI**

Dacă România de după 1989 a preluat cu sfințenie ceva din perioada anterioară, aceasta a fost tendința și tentația raportărilor false. Indiferent de domeniu, indiferent de necesitate.

Din experiența mea, raportările trucate (poate spre deosebire de anii anteriori revoluției) pleacă de la bază spre vârf, adică nu sunt „aranjate” la cel mai înalt nivel. Repet, vorbesc din cele experimentate în acest sens, și voi prezenta un exemplu, chiar dacă el nu se referă cu precădere la subiectul în discuție. În anul 2001 făceam o analiză a șomajului în Valea Jiului, motiv pentru care am solicitat și am primit de la toate Agențiile Locale de Forță de Muncă din teritoriu (șase la număr) o situație oficială semnată și ștampilată, cu numărul de șomeri la data de 1 iulie. Peste două zile am solicitat o aceeași situație, centralizată, de la Agenția Județeană de Forță de Muncă, nu pentru că nu aș fi putut însuma eu datele (10536

persoane), ci pentru că aveam nevoie de documente doveditoare. Rezultatul, în evidența semnată, ștampilată și transmisă către Agenția Națională de Forță de Muncă figurau cu 768 mai mulți șomeri, plusurile fiind „repartizate” și pe situația fiecărei agenții locale în parte.

Dat fiind faptul că rata șomajului se calculează funcție de numărul de șomeri înregistrați, nu-mi mai pun întrebarea care era interesul declarării unei rate a șomajului mai ridicate.

Aceste tipuri de raportări induc factorilor de decizie aflați la conducerea ministerelor percepții eronate ale felului în care funcționează sistemele.

Un alt exemplu de dezinformare intenționată și calculată îl pot oferi amintind că, în mai 2004, la ședința de închidere a lucrărilor Conferinței Naționale de Sociologie și Asistență Socială care a avut loc la Cluj, prim ministrul de atunci, Adrian Năstase, a menționat în discursul său că în Valea Jiului s-au creat în jur de 20 mii locuri de muncă. În realitate, toate locurile de muncă disponibile în ultimii 7 ani în zonă (incluzându-le și pe cele temporare) nu însumau nici un sfert din cifra amintită. Sunt aproape convinsă că primul ministru nu ar fi avansat o asemenea cifră, dacă nu ar fi fost astfel dezinformat.

Învățăământul n-a scăpat nici el de această meteahnă. În ultimii ani, mai mult decât oricând s-a înmulțit „cererea” de acte doveditoare ale activităților, într-atât încât a început să fie neglijat însăși procesul de predare-evaluare.

Și dacă ar fi numai numărul de acte, dar este vorba și de cerințele tot mai neavenite și mai obligatorii ale celor din minister. Cei din învățăământul preuniversitar se plâng de multul timp pierdut cu ceea ce numesc portofoliul postului, cu activitatea de completare a unor acte lunare, tot mai multe și care le ocupă tot mai mult timp.

În învățăământul universitar, de unde am cele mai multe informații, suntem bombardați cel puțin semestrial cu modificări ale regulamentelor (fie de acreditări, reacreditări, de întocmire ale dosarelor personale de activitate) în asemenea măsură încât, uneori, nici nu este vorba de vreo modificare de conținut, ci doar de forma de prezentare a documentului.

Schimbările succesive ale miniștrilor atrag schimbări de echipă și inerent, de viziune în ceea ce privește regulamentele de funcționare.

Spre exemplu, una din nemulțumirile multor cadre didactice universitare o reprezintă evaluarea activității

funcție de cercetare. Normal și logic ar fi ca un dascăl să fie evaluat în primul rând pentru activitatea la „clasă”, adică pentru talentul și competența în expunerea cunoștințelor și în evaluarea lor, aspecte la care ar trebui să fie avute în vedere și calități precum integritatea și seriozitatea.

Dar, spre exemplu, accesul în anumite comisii de evaluare (licență, masterat) se face pe baza activității științifice de cercetare, asta însemnând că, și dacă ți-ai văzut de treabă tot anul și ai reușit să-ți faci meseria de profesor cu bine, dacă nu ai publicat o lucrare, nu ai activitate de cercetare, deci nu poți fi evaluat pozitiv. Nu mai vorbesc de criterii de evaluare gen „număr de pagini” al cărților scrise, pe principiul că ești mai bine punctat cu cât ai mai multe pagini, nu funcție de cât de valoroase sau nu sunt ele. Iar lista poate continua: Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS) devine un factor mai degrabă constrictiv în ceea ce privește calitatea învățământului, în ultimii ani îngrădind cu totul autonomia universitară prin impunerea în planurile de învățământ a unor discipline care, de multe ori, sunt în neconcordanță cu specializarea. Aceste obligativități vin cu titlul de „recomandări” dar cei care lucrează la aceste programe știu că orice încercare de a redenumi sau a

Înlocui o disciplină se soldează cu neautorizarea programului de studii în cauză.

Pot exemplifica cu un aspect: la toate specializările de științe sociale s-a impus disciplina „metodologia cercetării în științele sociale”, fără a se ține cont că metodologia aceasta are aspecte particulare pentru fiecare tip de specializare: filosofie, sociologie, științe politice, istorie, antropologie, asistență socială etc. Sau disciplina „etică și integritate academică” care a înlocuit disciplinele specifice de etică și deontologie a fiecărei profesii în parte.

Această tendință de uniformizare a programelor de învățământ poate părea benefică, dar, în opinia mea, este gândită mult prea la suprafață, mult prea general pentru a putea axa problematica pe specializările în derulare. Per total, șansele ca să introduci vreo disciplină în afara celor impuse este aproape nulă și, pentru că tot vorbeam anterior de starea de blazare și resemnare a corpului didactic, s-a ajuns în faza în care nimeni nu mai încearcă măcar o discuție, o dezbateră pe aceste teme, considerând-o inutilă din start, ba chiar creatoare de neajunsuri majore în ceea ce privește bunăvoința organelor ierarhic superioare.

Ineficiența sistemului de învățământ nu se datorează doar acestor aspecte, care au importanța lor, dar nu sunt de natură să compromită rezultatele finale, adică pregătirea profesională a elevilor și studenților.

Pregătirea profesională a acestora este suma a două eforturi, cel al dascălilor și cel al învățăcelilor, la care se mai adaugă condițiile de pregătire. Cum în ultimii ani contează tot mai mult să raportăm că ne-am făcut treaba și nu cum ne-am făcut-o, rezultatele sunt vizibile:

- ✓ Absolvenți de licee care nu reușesc să treacă examenul de bacalaureat, absolvenți de studii superioare care, chiar licențiați, nu fac deloc dovada pregătirii lor, absolvenți de cursuri de calificare/recalificare care nu se pot integra pe piața muncii tocmai pentru că, dispunând chiar de ceva cunoștințe teoretice, la capitolul practică sunt nuli.
- ✓ Cadre didactice care ori nu trec examenele necesare (titularizare, definitive, grade) ori le trec dar sunt insuficient pregătite să transmită cunoștințe. Mass media e plină de acuze la adresa celor din preuniversitar, dar nici mediul universitar

nu este scutit de astfel de situații, doar că acestea nu sunt devoalate.

- ✓ Sisteme de promovare în carieră bazate pe criterii eronat gândite sau mult prea greu de satisfăcut, care, de cele mai multe ori nu țin cont de calitate, ci de cantitate ori vizibilitate. Este ciudat că, într-o perioadă în care curg de peste tot acuze de plagiat, tocmai criteriile de evaluare nu iau în calcul originalitatea și calitatea unor produse intelectuale, ci se bazează pe tipuri de publicații, număr de pagini, contracte de anumite sume minime etc.
- ✓ Orientarea profesională este aproape inexistentă în realitate, ea fiind declarată doar pe hârtie. În zilele noastre sunt prevăzute astfel de activități în școlile gimnaziale și în licee, în universități existând programe de consiliere în carieră. Un studiu realizat în București de către Inspectoratul Școlar București pe un număr de 8937 elevi de clasa a VIII-a în mai 2017 enumeră „cei mai importanți factori care contribuie la orientarea școlară și profesională: cercetarea psihopedagogică, școala și profesia,

familia, mass-media și organizațiile de tineret” ([http://ismb.edu.ro/documente/examene/admitere/2017/raport\\_OSP\\_ISMB\\_final.pdf](http://ismb.edu.ro/documente/examene/admitere/2017/raport_OSP_ISMB_final.pdf)). Am sesizat multitudinea de factori importanți din care lipsește cel mai important: abilitățile și preferințele elevului. Am căutat în tot studiul, dar se vorbește numai despre gradul și căile de informare cu privire la orientarea profesională. Cu procente îmbucurătoare, evident, peste trei sferturi au participat, au luat la cunoștință, au fost informați și îndrumați etc. Teorie despre cum să se facă această orientare există din plin, cu practica stăm mai rău. La fiecare început de an universitar îmi întreb studenții: de ce ați ales aceste specializări? (sociologie și asistență socială). Peste 90% dintre ei răspund „nu se face matematică”. Un bun exemplu de orientare profesională, care rămâne același, chiar dacă acum 10-15 ani provenea de la studenți mai instruiți și acum provine de la unii semianalfabeți. Acum vreo 14 ani eram într-o comisie de admitere, în amfiteatru au intrat două domnișoare vesele, au cerut formular de înscriere, apoi m-au întrebat despre ce e vorba la această

specializare. Le-am explicat serios și cu dorința de a le convinge că-și aleg o meserie frumoasă, iar una a început să ezite, propunându-i colegei să meargă la economic. După vreo 6 minute de dilemă, le-am propus, în glumă, să dea cu banul. Zis și făcut. Și au plecat spre următorul amfiteatru, unde se făceau înscrieri la specializările economice. M-am tot întrebat de atunci cât le pasă părinților și școlii de destinele celor tineri.

Mai există un aspect în ceea ce privește activitatea de orientare școlară: psihologii din școli se confruntă cu o ambiguitate legislativă tipică, adică pot fi contactați de elevi în vederea consilierii, dar nu le pot impune consilierea, nici în ceea ce privește orientarea școlară nici referitor la alte aspecte de comportament.

Așadar, unica formă de realizare a activității de orientare este cea organizată în cadrul orelor special prevăzute în acest sens (în general ore de dirigenție, cu participarea specialiștilor în dezvoltarea carierei și a psihologilor) pe care elevii au obligația să le frecventeze. Iar aplicarea chestionarelor de aptitudini, în urma cărora

psihologul poate da un verdict asupra înclinațiilor și abilităților elevului este și ea benevolă, poate tocmai acesta este motivul pentru care studiul mai sus amintit nu enumeră la „factorii cei mai importanți” însuși elevul și capacitățile lui.

Dacă cei mici nu sunt interesați de orientare și putem înțelege asta, ei aflându-se la o vârstă la care nu-și pun foarte serios problema viitorului, cu atât mai mult e de neconceput cum programele de consiliere în carieră din universități nu dau randamentul scontat. Situațiile devin aproape ilare, cunosc cazuri în care cadrele didactice i-au scutit pe studenți de orele de curs doar pentru a-i trimite la o astfel de activitate la Centrul de Consiliere, și din cincisprezece studenți nu a ajuns acolo nici unul. La multe asemenea activități am fost pusă în situația în care mi-au venit la același tip de activitate aceiași studenți (semn că totuși, unii sunt interesați), activitatea s-a raportat, dar nu a avut nicio eficiență.

Cu anumite amendamente legislative sau de obligativitate în programele de învățământ, activitatea de orientare ar trebui să dea rezultate,

chiar dacă parțiale, ținând cont și de faptul că ea trebuie făcută de personal calificat, care să vrea și să își dea interesul să capteze atenția tinerilor. Orele de orientare profesională cu un diriginte (cadru didactic de o altă specializare) nu au cum să ajute prea mult, ambele părți fiind oarecum dezinteresate.

## **FALSA RECONVERSIE PROFESIONALĂ**

„Capitalul uman constă în acele abilități ale indivizilor care sunt caracteristice acestora și rămân aceleași în orice mediu social, putând fi valorificate pe piața muncii, în schimbul unor resurse economice de orice tip. Practic, capitalul uman este format din capitalul educațional (abilități dobândite de indivizi în procesul de instruire școlară, dar și în afara acestuia) și capitalul biologic (abilități fizice ale indivizilor, sintetizate, cel mai adesea prin starea de sănătate)” (Di Bartollo, 1999, apud Voicu, <http://www.revistacalitateavietii.ro/2004/CV-1-2-04/11.pdf> ).

Societatea care nu-și valorizează capitalul uman se află în imposibilitate de dezvoltare, pentru că „limitele umanului, mai curând decât cele ale capitalului financiar constituie elementul fundamental care îngrădește dezvoltarea societății” (Bell, 1964, p.49, apud Richta, 1970, pp.194). Așadar investiția în dezvoltarea umană, în capitalul uman al unei societăți este condiția prioritară a dezvoltării acesteia. Iar investiția în capitalul uman se realizează prin pregătire profesională și perfecționarea pregătirii profesionale, adică prin educație și instruire. Capitalul educațional este puternic corelat cu starea de sănătate a populației și cu veniturile atât la nivel individual

cât și sistemic. În condițiile unei pieți a muncii tot mai rapid tehnologizate, „acea societate care nu va ști să investească, la fel de inteligent ca celelalte în dezvoltarea umană, va rămâne în urma celorlalte” (Hanna, 1962, pp. 2-3, apud Richta, 1970,p.195).

Era oarecum firesc ca investiția în resursa umană să nu țină pasul cu liberalizarea accelerată a pieței muncii la începutul perioadei de trecere la economia de piață, dar, după 28 de ani, situația pare mai inertă decât la început. Românului i-a trebuit ceva timp să înțeleagă că vremurile în care știai și practicați o meserie din care ieșeați la pensie, s-au dus. Nu numai că locul de muncă nu mai prezenta siguranță într-o economie competitivă, dar orientarea acesteia spre alte domenii de activitate și renunțarea la unele care acaparaseră multă forță de muncă (minerit, siderurgie) au făcut ca însăși meseria deținută să nu mai corespundă cerințelor. Anii 90 au venit cu restructurări majore în anumite sectoare economice, ceea ce a impus reorientarea profesională a celor aflați acum în căutarea unui loc de muncă.

„Strategia tranziției românești a avut ca unul din efectele sale contracția economiei. De la un nivel foarte ridicat al oportunităților de ocupare economică în 1989

s-a produs o scădere dramatică. În 2015, rata ocupării în România este de 66,0% față de media UE28 și față de celelalte țări europene în tranziție (UE8), reprezentând una dintre cele mai scăzute din Europa[...].

Scăderea oportunităților ocupaționale cu calificare ridicată a creat un fenomen de subocupare și de degradare a capacităților existente. Multe dintre calificările din zona industrială au devenit inutile. Soluția a fost pentru mulți întoarcerea în mediul rural, implicarea în activități pentru care nu se cere o calificare specială sau migrarea pentru muncă slab calificată în Occident” (Academia Română, 2017, p.11). Aceeași sursă ne indică ponderea finanțării cercetării și dezvoltării ca procent din PIB la nivelul anului 2015 ca fiind de 0,5% cu o țintă de 2% în anul 2038.

Din Raportul Institutului Național de Statistică pe anul 2016 aflăm că pe ansamblul gospodăriilor ponderea celor care sunt conduse de o persoană care a absolvit învățământul primar (sau fără școală absolvită) este de 10,4%, a celor conduse de un absolvent de învățământ secundar este de 77% iar cele conduse de un absolvent de studii superioare sunt în proporție de 10,4%, nivelul de instruire al capului gospodăriei fiind o caracteristică după

care se diferențiază sensibil indicatorii de nivel și structură ai veniturilor și consumului gospodăriilor (INS, 2016, p. 25).

Statistici oficiale recente care să însumeze cheltuielile cu reconversia profesională ori numărul celor care au absolvit diverse forme și trepte de instruire nu există, poate tocmai din cauză că aceste cifre se modifică continuu. Cert este că, „întrucât reduce nevoia de materii prime, muncă, timp, spațiu și capital, cunoașterea devine resursa centrală a economiei avansate. Odată ce se întâmplă acest lucru, valoarea ei crește impetuos” (Toffler, Toffler, 1995, p.39).

Dacă cunoașterea, adică pregătirea profesională reprezintă pivotul central al dezvoltării, e normal ca orice țară să își axeze interesul și cheltuielile pe această direcție.

Nu comentez acum istoricul ponderii bugetelor alocate învățământului din PIB, pentru că oricum au fost și insuficiente și prost gestionate de-a lungul anilor. Dincolo de aspectul economic, am să mă refer tot la calitatea procesului.

Criza forței de muncă din România este evaluată la ora actuală ca fiind de natură să descumpănească

angajatorii nu atât prin prisma lipsei forței de muncă ca disponibilitate cât a lipsei celei real calificate. Și voi începe cu problema calificării/recalificării prin intermediul sistemului formal al cursurilor de scurtă durată, oferite acum atât de sistemul de stat cât și de cel privat. Cererea pe piața muncii nu variază chiar într-atât încât reconversia profesională să nu poată țină pasul (mai ales că acum există zeci de firme care oferă calificare), este vorba mai degrabă de o forță de muncă care nu face dovada însușirii calificării. Dacă studiul la care am făcut referire anterior ne spunea că din 100 de angajatori 88 sunt de părere că angajații nu se ridică la nivelul calificării, un studiu realizat în anul 2011, pe 102 firme din zona vest (județele Hunedoara, Timiș, Caraș-Severin și Arad), zona centru (județele Alba, Cluj, Brașov, Covasna) și zona sud (județul Vâlcea și București) (Stegar, Iacob, 2011, nepublicat) a relevat următoarele aspecte:

1. 91,18% dintre respondenți (manageri, directori sau administratori de firme) au convenit că, la nivelul întregii pieți a muncii din România se simte nevoia de calificare (zona vest - 100%, zona centru - 96,29%, zona sud - 36,36%);

2. Doar 16,67% dintre subiecți au apreciat că personalul de care dispun în firme nu necesită calificare/recalificare;
3. 66,67% sunt de acord că, de cele mai multe ori, nivelul de calificare nu corespunde cerințelor posturilor;
4. 52,58% apreciază că există prea mulți necalificați pe piața muncii în România;
5. 55,10% sunt de părere că, în ziua de astăzi este oportun să ai mai multe calificări;
6. 43,44% afirmă că nu toți cei calificați fac și dovada calificării lor, că multe programe de calificare sunt lipsite de seriozitate ori slabe.

Cercetări ulterioare realizate pe aceeași temă în anii 2014 și 2016 au condus la aceleași concluzii: angajatorii sunt nemulțumiți de calitatea slabă a cunoștințelor teoretice și practice ale celor care prezintă certificate de calificare. Susțin că un mare deserviciu în acest sens l-au făcut firmele de reconversie profesională care au calificat persoane neocupate prin intermediul proiectelor cu finanțare externă și în care s-au înscris persoane motivate mai mult de beneficiile bănești oferite

În urma procesului de instruire. Am participat nu o dată la recrutarea lor și, după rezolvarea documentației de înscriere, prima întrebare era „și trebuie să venim la curs?”. Nu mai amintesc de situațiile în care, deși oamenii făceau dovada unei etape de instruire absolvite (4 clase, 8 clase) nu știau să scrie nici după dictare, darămite să dea examene scrise.

Un alt aspect nedorit, care continuă și astăzi în anumite cazuri, a fost orientarea acestor oameni spre cursuri pentru care nu aveau velenități sau dorința de a le urma. Orientarea se făcea sub imperiul unor amănunte de organizare a grupelor de cursanți sau a imposibilității de a eșalona în timp derularea adecvată a cursurilor. Este adevărat că majoritatea celor aflați în această situație nu reacționau, dar succesul demersului era trunchiat din start, lipsa de interes adăugată la lipsa de cunoștințe și – nu de puține ori – la lipsa dorinței de angajare asigurând eșecul aproape total al activității.

Participarea la activitățile de mediere a muncii, de JOB CLUB erau importante și obligatorii pentru orientarea și consilierea celor înscriși în proiecte, dar și în această situație, cei responsabili întâmpinau greutăți mari, fiind nevoiți să insiste și să amenințe cu neacordarea

subvenției prevăzute, pentru a-i aduce pe oameni la aceste acțiuni. Chiar dacă au fost și situații în care oamenii s-au arătat dornici de a învăța și de a munci, majoritatea a tratat problema ca pe o activitate în urma căreia va primi o bonificație financiară și atât.

Comparativ cu anii 2000, când vorbeam de o etichetare nejustificată a oamenilor în cultura nemuncii, perioada recentă nu a făcut decât să dovedească că această etichetă li se potrivește. La acest aspect adăugăm, după cum am mai spus, „mirajul” străinătății. La emisiunea Știrilor ProTV din data de 28 noiembrie 2018 s-au anunțat a fi vacante 50.000 locuri de muncă în sistemul hotelier românesc, patronii acestora explicând că găsesc extrem de greu forță de muncă, iar cei care vin nu rămân (pleacă imediat, ies la o țigară și nu se mai întorc ori stau câteva zile și dispar fără să spună nimic) având, în schimb, pretenții la salarii europene, de peste 600 euro.

Un studiu prezentat de aceeași sursă acreditează ideea că în Franța media de angajați la un restaurant este de 20 de persoane, în timp ce în România este de 50, asta subliniind lipsa de calificare și profesionalism. În construcții și-n alte domenii situația este similară.

Și dacă procesul de instruire teoretică decurge bine, nevoia de practică, de discuții cu specialiștii și angajatorii se resimte însă la nivelul celor înscriși în învățământul preuniversitar și universitar.

Exemplific tot cu un studiu zonal, care a cuprins 230 de elevi ai claselor a XI-a și a XII-a din două licee din Valea Jiului (Stegar, 2013, pp.4-9, nepublicat) și care a ajuns la următoarele concluzii:

1. 61 % dintre elevi consideră că este nevoie de un mai mare accent pus pe practică, 57% subliniind că este nevoie și de aplicarea cunoștințelor în practică (cu referire la munca efectivă, stagii de practică contractate cu angajatori, în vederea angajării definitive ulterioare absolvirii);
2. Perfecționarea pregătirii profesionale este importantă pentru 57% ;
3. 55,65% sunt siguri că o bună pregătire profesională asigură un acces mai rapid pe piața muncii, în timp ce 42,8% spun că este posibil să se întâmple astfel;
4. Schimbul de experiență cu specialiștii este valorizat pozitiv de către 58%.

O variantă de îmbunătățire a sistemului pare să vină din eforturile unite ale factorilor decizionali și ale

mediului de afaceri, implementarea așa numitului învățământ dual.

„Despre învățământul de tip dual, despre actuala criză prin care trece piața muncii, despre legătura încă firavă dintre sistemul tradițional educațional și nevoile reale ale angajatorilor din economia României, s-a discutat in extenso în cadrul dezbaterii „Criza forței de muncă. Corelarea sistemului de învățământ universitar cu piața muncii”, organizată de INTACT MEDIA GROUP și compania Kaufland România, alături de Academia de Studii Economice, cu susținerea Camerei de Comerț și Industrie Româno-Germană (AHK România). La eveniment au fost prezentate și concluziile raportului „Cercetări asupra studiului dual la nivel universitar în România” realizat de Academia de Studii Economice București.”(<https://www.antena3.ro/actualitate/ eveniment -intact-media-group-criza-fortei-de-munca-corelarea-sistemului-de-invatamant-universitar-497000.html>, 27 noiembrie 2018).

În esență, soluția identificată de mediul de afaceri și cel academic este învățământul universitar de tip dual, adică un model care îmbină pregătirea teoretică cu cea practică și care nu este încă reglementat legislativ în

România. „În cazul studiului universitar dual, formarea profesională se face funcție de nevoile reale ale firmei. Studenții pot înțelege în profunzime specificațiile companiei. Noi susținem colaborarea între universități și companii, deoarece poate duce la orientarea în carieră a viitorilor candidați. Statul poate deveni un actor important, alăturându-se companiilor și universităților. Credem cu putere în acest demers, deoarece programele sunt orientate realist spre nevoile pieței și ne bazăm pe sprijinul statului pentru construirea unui cadru legal care să înlesnească cooperarea între mediul academic și mediul privat” (Valer Hancaș – Corporate Affairs & Communications Manager, Kaufland România).

Avantajele acestui tip de învățământ, prezentate în cadrul conferinței, ar consta în dobândirea de competențe directe în timpul studenției, stabilizarea populației în orașele mai mici, accesul companiilor la tineri, atragerea tinerilor în orașe mici, posibilități mari ca studenții să rămână în cadrul companiilor după absolvire, iar, pentru universități ar fi benefice investițiile și sprijinul din partea companiilor.

Deci, inventăm din nou roata, cu mențiunea că acum, ajutorul financiar ar veni din partea companiilor

direct interesate. Numai că aceste companii sunt direct interesate doar pe o anumită structură de profesii, pentru care ar fi dispuse să colaboreze și să investească. Mai nou, se afirmă că deja avem un învățământ dual preuniversitar, dar cei trei miniștri prezenți la dezbatere, deși deschiși la idee, au avut, cum era și normal, o viziune mai globală asupra procesului.

„România are o mare problemă cu forța de muncă, problema legată de migrație. Cu 4 milioane de români care muncesc afară, nu avem cum să nu le resimțim lipsa aici. [...] Trebuie să tratăm cu înțelepciune orice abordare. Nu respingem nicio idee nouă, trebuie să preluăm ce e favorabil sistemului, dar cu multă înțelepciune. Dacă ar fi resurse suficiente poate ar merita să facem ceea ce se cere pentru învățământul dual. Dar nu avem atât de multe resurse. Iar înainte de învățământul universitar dual trebuie să ne uităm către cel preuniversitar dual. Se simte nevoia să reorientăm aceste licee spre piața muncii. [...] Va exista întotdeauna un conflict între piața muncii și școală, în încercarea de a crea un echilibru, școala are responsabilitatea să-i ofere studentului pregătirea de bază pentru ca acesta să se orienteze apoi către un loc de muncă. Misiunea de a crea pregătirea studentului este

misiunea universităţii” (Ecaterina Andronescu, ministrul Educaţiei Naţionale).

Ministrul a mai adăugat ceea ce era vizibil de la distanţă şi anume faptul că nu există cerere pentru învăţământul profesional dual, în condiţiile în care se tot preconizează relansarea acestuia în ultimii ani. Este de înţeles, companiile îşi urmăresc interesul propriu, iar cunoaşterea angajaţilor direct de pe băncile şcolii le-ar scuti de multe neajunsuri ale activităţii de recrutare. Ca să nu mai vorbesc de faptul că totuşi sistemul educaţional intră în obligaţia şi răspunderea statului, acesta fiind cel care trebuie să elaboreze strategiile de dezvoltare, el trebuind să deţină controlul şi nu să devină „actor important” în problemă.

Aduc această nouă viziune în discuţie nu pentru că ar avea cine ştie ce valoare practică (implementarea ei ar duce la rezultate doar parţiale, adică doar pentru situaţiile care convin companiilor interesate) ci pentru a putea distinge cum îşi urmăresc interesele părţile implicate. Preşedintele Camerei de Comerţ şi Industrie Româno-Germană (AHK România) a explicat foarte categoric că doar învăţământul dual poate rezolva cu adevărat criza profundă de pe piaţa muncii, aducând în discuţie că există

probleme de nivel calitativ și atitudinal care vin din familii sau de la profesori, că învățământul dual este o investiție și singura soluție! De partea celor care au susținut nevoia mai acută de învățământ dual la nivel de școală profesională, președintele Autorității Naționale pentru Calificări (prof. dr. ing. Tiberiu Dobrescu) a arătat că sistemul dual a fost introdus în sistemul de pregătire profesională în 2012, iar în 2013, la a doua generație de înscrieri, au concurat 7 pe un loc, ceea ce a confirmat interesul tinerilor pentru acest tip de program de educare.

Pentru cine urmărește cu atenție discuțiile din cadrul conferinței, devine clar că mediul de afaceri preferă implementarea sistemului dual la nivel universitar și se ferește de palierele inferioare, pentru că nu este deloc interesat de acestea. Pe de altă parte, reprezentanții ministerului ar trebui să-și pună mai degrabă problema nerespectării programelor de învățământ ca fiind sursa acestei stări de fapt, pentru că în sistemul educațional românesc programele școlare și academice prevăd stagii de practică corespunzătoare.

Învățământul de tip dual este doar o altă denumire pentru a sublinia relația prioritară între concordanța cunoștințelor însușite cu aplicarea lor în practică, gândire

care există de mult în sistemul nostru, dar care nu este respectată în faza de aplicare efectivă.

Ceea ce aduce în plus inițiativa mediului de afaceri este finalizarea studiilor cu recrutare de personal, dar asta doar în domeniile dorite, pentru că nu prea văd multinaționalele axate pe IT sau comerț investind în învățământul medical, spre exemplu.

Nu închei această idee fără a expune și opinia președintelui Comisiei pentru Industrii și Servicii din Camera Deputaților, Iulian Iancu, care a făcut o radiografie pertinentă a situației actuale: „E o dramă a României această temă, criza forței de muncă și involuția demografică. Nu știu cât mai rezistăm, am trecut prin șocuri demografice pe care alte popoare nu le surmontează. Am pierdut foarte mulți oameni. Azi, din 8 milioane de persoane active, aproape 2 milioane nu se regăsesc pe piața muncii. Am închis 10.000 de patroni în 10 ani, avem ramuri întregi care au dispărut. Ce s-a întâmplat cu acea forță de muncă specializată? Unde s-a dus? Noi făceam avioane, locomotive, vapoare, tractoare, acum facem cutii de viteză, sisteme de frânare, cabluri electrice. Acest lucru a determinat migrarea masivă a forței de muncă” (loc cit).

Până ce învățământul universitar dual să fie implementat și să-și producă efectele, rămâne problema controlului mai eficient asupra sistemului existent, asupra calității proceselor de însușire a cunoștințelor și aplicare a acestora în practică, care, dacă ar funcționa la reperatele de măcar acum 30 de ani rezultatele ar fi net superioare, ele reflectându-se pozitiv și pe piața muncii.

Revenind la problematica stagiilor de practică, dacă la nivel declarativ și zonal situația pare relativ bună, lipsa datelor statistice la nivel național mă pune în încurcătură. Tot ceea ce am reușit să obțin oficial au fost date despre anul școlar/universitar 2014-2015 și anume „distribuția populației școlare pe niveluri educaționale în anul școlar/universitar 2014-2015: învățământul antepreșcolar 0,5%, învățământul primar și gimnazial 46,4%, învățământul liceal 19,4%, învățământul profesional 1,4%, învățământul postliceal și de maiștri 2,8%, învățământul superior 14,5%. Numărul absolvenților nivelurilor educaționale gimnazial, liceal, profesional, postliceal și de maiștri, respectiv superior (de licență) a fost de 510,6 mii persoane, în creștere cu 3,1% față de anul școlar precedent. În anul școlar 2014-2015 sistemul educațional cuprindea un număr de 7127 unități școlare independente,

aproximativ 55% dintre acestea aflându-se în mediul urban. Activitatea educațională și de instruire a fost asigurată de 244,6 mii cadre didactice, cu 1,4% mai puțin decât în anul precedent” (INS, 2016). [http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/sistemul\\_educational\\_in\\_romania\\_2014\\_2015.pdf](http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2014_2015.pdf) ).

După cum observăm, învățământul profesional (școlile de meserii) au incorporat doar 1,4%, adică 48.400 elevi la nivel național, domeniile preferate fiind construcțiile de mașini, industria alimentară, construcții montaj, industrie mică și servicii, exploatarea și industrializarea lemnului, transporturi, agricultură, industrie ușoară. În ultimii ani s-a pus tot mai des problema relansării acestui tip de formare, pe măsură ce cererea de pe piața muncii se confrunta cu o tot mai scăzută ofertă de meseriași.

Studiul Institutului Național de Statistică, deși extrem de riguros în ceea ce privește distribuțiile populației școlare pe sexe, pe tipuri de specializări, pe zone ale țării, pe număr de cadre didactice aferente și conținând date oficiale privind baza materială pusă la dispoziție fiecărei trepte de instruire, nu conține detalii referitoare la stagiile de practică, singurele surse în această privință fiind ori

studiile sociologice zonale ori publicațiile în mass-media. Agenții economici care primesc facilități fiscale din partea statului în cazul în care angajează tineri absolvenți (de învățământ profesional, liceal, postliceal sau universitar) se văd puși în situația de a nu putea face angajări tocmai datorită totalei lipse de experiență practică a candidaților.

Din acest motiv s-a născut un cerc vicios: angajatorii au început să ceară un minim de experiență la angajare (foarte multe posturi scoase la concurs cereau minim 2 ani vechime în postul vizat) iar cei dornici să se angajeze îi acuzau de discriminare, fiind evident că, tocmai pentru că erau proaspăt absolvenți, nu aveau cum să îndeplinească condiția. După nenumărate dezbateri, reprezentanții unităților economice au recunoscut că este vorba despre lipsa de experiență a candidaților, care cere formare la locul de muncă, deci timp, resurse umane și financiare, acuzând sistemul educațional de neseriozitate în derularea programelor de învățământ, care prevedeau ca aceste perioade de practică să se realizeze măcar corespunzător nivelului minim de cunoștințe însușit.

Situația nu e diferită nici în cazul cursurilor de calificare/recalificare/postcalificare oferite de centrele specializate în acest sens, toate cursurile de acest fel fiind

prevăzute cu perioade de practică, uneori chiar mai importante ca durată decât perioada de predare teoretică. În acest caz diferă însă și atitudinea cursanților, dacă elevii sunt oarecum obligați prin programa școlară la prezență cel puțin, în cazul cursurilor de calificare nu toți sunt interesați să urmeze stagiile de practică, uneori bifează câte o prezență două, dar obțin certificatul de calificare. Nu e de mirare că opinia generalizată a angajatorilor este că există prea puțin personal calificat pe piața muncii, sau că oamenii nu fac dovada calificării lor atunci când sunt puși la treabă.

Este cât se poate de clar că toate aceste convulsii de pe piața muncii sunt rezultatul direct al calității sistemului educațional. Dacă privim cifrele de promovabilitate oferite de studiul INS, situația ar trebui să pară îmbucurătoare, dar revin la problema prezentată deja: calitatea procesului de învățământ nu prea există decât pe hârtie. Ne-am obișnuit să ocupăm locuri fruntașe în topuri rușinoase la nivelul Uniunii Europene, cum ar fi nedoritul loc întâi la abandonul școlar.

„Abandonul școlar a scăzut puțin în 2017 în România, dar tot este cu mult peste media UE. În fiecare an 270.000 de tineri părăsesc timpuriu școala în România.

La nivelul celor 28 de state membre ale UE, rata abandonului școlar a ajuns la 10,6% în 2017 față de 2016 când era 10,7%, în timp ce în România ea este de 18,3%”.(<https://www.zf.ro/eveniment/eurostat-abandonul-scolar-a-scazut-putin-in-2017-in-romania-dar-tot-este-cu-mult-pesto-media-ue-in-fiecare-an-pesto-270-000-de-tineri-parasesc-timpuriu-scoala-in-romania-17127303> , 12 aprilie 2018).

„Media europeană (10,7%) este mult inferioară datelor României. Mai mult, în vreme ce tendința europeană este descendentă din 2002 încoace, de la 17% la 10,7%, România se află pe o tendință opusă”. (<http://cursdeguvernare.ro/eurostat-romania-are-a-treia-cea-mai-mare-rata-de-abandon-scolar-din-ue.html>)

„Deși rata de părăsire timpurie a școlii a scăzut ușor de la 19,1% în 2015 la 18,3% în 2017, obiectivul național în cadrul strategiei Europa 2020 (11,3%) rămâne de neatins.” (<https://adevarul.ro/educatie/scoala/romania-inegala-rata-abandonului-scolar-mai-mare-20-scolile-rural-fata-cele-marile-orase15af44ed6df52022f75d00c1d/index.html>)

Abandonul școlar are cauzele lui statistic stabilite: condiții material-financiare precare ale familiei, incapacitate fizică/psihică a copilului de a urma cursurile școlii, depășirea vârstei de școlarizare la care se adaugă concepții tot mai frecvent susținute de anumite categorii sociale (populația de etnie romă, beneficiarii de venit minim garantat) de genul „la ce-i trebuie școală, trebuie să învețe să facă ceva, o meserie”. Este evident că învățarea unei meserii presupune cel puțin alfabetizarea, dar aici este vorba, de cele mai multe ori de părinți lipsiți de școală sau de situații în care există mulți copii în familie și faptul că doi-trei dintre aceștia fac clasele primare li se pare suficient părinților.

Dincolo de abandonul școlar, care este un fenomen alarmant, însă nu ține de structura și calitatea procesului educațional, rămân celelalte probleme referitoare la aceasta, probleme mai puțin vizibile și mai puțin înregistrate statistic, ele vizând insuficienta pregătire profesională sau lipsa de interes a corpului didactic, aglomerarea acestuia cu activități colaterale procesului de predare – evaluare, lipsa de interes pentru perfecționarea pregătirii sau pentru ceea ce acum se numește pregătire

continuă și nu în ultimul rând, lipsa de integritate și corupția.

„Vorbim de ani buni despre calitate în educație, despre învățământ performant și despre căile prin care putem obține cele mai bune rezultate școlare. Vorbim, de asemenea, despre necesitatea modernizării școlii românești, despre digitalizarea învățământului, despre manuale digitale. Un fost premier afirma cu doi – trei ani în urmă, pledând fiebinte pentru introducerea în învățământul primar a manualului digital, că astăzi nu există copil care să nu dețină un smartphone...Vorbim despre dreptul copiilor la o educație de calitate...Toate acestea fac parte dintr-un alt film, care rulează într-o altă Românie. În România în care trăim noi, suntem campioni la subfinațarea sistemului educațional, la analfabetismul funcțional, profesorii au cele mai mici salarii din Europa și, poate ceea ce este cel mai grav, suntem pe podium în Europa la abandon școlar, iar tendința este de creștere. Datele pe care ni le oferă Institutul Național de Statistică și Eurostat trebuie să ne îngrijoreze.[...] Aproximativ o cincime dintre elevii români rămân cu cel mult 8 clase, 75% dintre copiii romi nu termină gimnaziul. Potrivit celui mai nou raport de țară, principala cauză sunt politicile

oficiale defectuoase. Rata de părăsire timpurie a școlii, se arată în acest raport, rămâne la un nivel ridicat din cauza superficialității guvernanților, a forurilor competente.[...] E nevoie de bani, finanțarea fiind esențială pentru punerea în aplicare a unor politici coerente în acest sens. Iar banii lipsesc și vor lipsi în continuare, așa cum se preconizează, atâta timp cât politica românească va exclude din preocupările ei educația acestui popor, atâta timp cât educația nu va primi cei 6% din PIB.”<http://www.tribunainvatamantului.ro/abandonul-scolar-un-fenomen-care-face-ravagii-in-invatamantul-romanesc/> 7 dec. 2018).

Este adevărat că politicile și strategiile sistemului educațional sunt elaborate la nivel guvernamental, sunt de acord și că foarte mulți dintre cei care participă la aceste activități nici măcar nu au o percepție reală a ceea ce se petrece în teritoriu, că sistemul de învățământ a avut parte de mult prea multe modificări neavenite în ultimii ani, modificări care au dus la pierderea încrederii în sistem atât a personalului didactic cât și a beneficiarilor (elevi, studenți), dar nu am să încetez să afirm că vina nu este unilaterală, că cel mai comod lucru este să aruncăm răspunderea eșecului în spinarea autorităților, ca și cum

participanții activi la acest proces (profesori și elevi) nu au nicio responsabilitate. Nu de puține ori am întâlnit în activitatea profesională colegi care nu se achită de program, nu își țin orele de curs conform orarului, nu comunică cu studenții, se mulțumesc să predea după suporturi de curs indispensabile (hârtie ori proiectare vizuală, dar esențialul este să poată citi), sau să traficeze examene, pe principiul „dacă-i prost, măcar să plătească”. Din nefericire, nu e folclor, e o expresie pe care am auzit-o de prea multe ori. Și, dacă asta se întâmplă la nivel de sistem universitar, nu știu de ce nu ar fi la fel și în cel preuniversitar, iar dovada lipsei de calitate a învățământului ultimilor ani se vede la începutul anilor universitari: ești pus în situația să transmiți cunoștințe de nivel academic unor semianalfabeți. După cum am mai spus, motivația salariului neconform nu mă satisface, fiind vorba de o profesie care implică și vocație și dăruire.

Pe de altă parte, dacă nu e vorba de cât de bine ne pricepem să trișăm sistemul, e vorba de lipsă de competență. Pe parcursul ultimilor 10 ani nivelul de exigență a scăzut constant. Unii motivează asta cu aproape totala lipsă de pregătire a generațiilor care vin, alții cu necesitatea de a nu ne „pierde” obiectul muncii,

adică elevii/studentii. Așa se ajunge ca (în loc să motivezi omul să citească, să se pregătescă, să fie interesat de a participa la cursuri) să tot reduci la cerințe, iar cele care au mai rămas să existe doar scriptic.

Dacă vis a vis de pregătirea și competența profesională a celor din jur e greu să te pronunți, anumite aspecte care țin de talentul pedagogic sau de felul în care fiecare apreciază ceea ce este necesar să pretindă ca nivel minim de pregătire pot fi cuantificate. Voi recurge la un exemplu care m-a frapat mult timp: fișele de disciplină pe care le alcătuim pentru fiecare materie predată au un cadru standardizat, dar datele care se cer sunt personalizate funcție de ce anume consideră cadrul didactic a fi necesar pentru pregătirea studenților la disciplina respectivă. Dețin din 2012 o asemenea fișă de disciplină, culmea, primită ca model de urmat în cadrul unui proiect, o fișă la disciplina Sociologie juridică, curs predat la o universitate de renume din țară, în care timpul care i se cere studentului pentru anumite activități de pregătire este astfel împărțit: „Estimați timpul total (ore pe semestru) al activităților de studiu individual pretinse studentului (completați cu zero activitățile care nu sunt cerute):

|                                               |         |
|-----------------------------------------------|---------|
| ✓ Descifrarea și studiul notițelor de curs    | 6 ore   |
| ✓ Studiu după manual, suport de curs          | 3 ore   |
| ✓ Studiul bibliografiei minimale indicate     | 0 ore   |
| ✓ Documentare suplimentară în bibliotecă      | 0 ore   |
| ✓ Realizare teme, referate, eseuri, traduceri | 5 ore   |
| ✓ Pregătire lucrări control                   | 1 oră   |
| ✓ Pregătire prezentări orale                  | 0 ore   |
| ✓ Pregătire examinare finală                  | 4 ore   |
| ✓ Consultații                                 | 1 oră   |
| ✓ Documentare pe teren                        | 0 ore   |
| ✓ Documentare pe internet                     | 4 ore   |
| ✓ Total ore studiu individual (pe semestru)   | 24 ore” |

Ținând cont că este vorba de o disciplină opțională (predată de către un conferențiar universitar la o Facultate de Drept, având ca normă de predare 28 de ore de curs pe semestru și finalizată cu colocviu), respectiva fișă mai stipulează că rezultatul evaluării finale e compus 90% din răspunsul la examen/colocviu și 10% din activitățile de seminar (referate/eseuri/traduceri).

Întrebarea mea este cum poți realiza eseuri și referate fără studiu individual al bibliografiei, de ce se mai indică bibliografie (obligatorie și facultativă) dacă nu i se

cere studentului să intre în bibliotecă, ci doar să se pregătească pe internet? Nu mai comentez formulări de genul „descifrarea” notițelor sau sub ce formă se predau acele eseuri și referate, dacă pregătirea pentru „prezentări orale” este tot zero. Pregătirea pentru testare/lucrare de control nu cere mai mult de o oră, iar cea pentru examinarea finală a 28 de ore de predare necesită doar 4 ore! Reamintesc, este vorba de o disciplină predată la nivel universitar! Și nu sunt deloc convinsă că această fișă este unicat.

Este una din multele dovezi care sugerează două aspecte: ori ceea ce se întocmește ca acte (despre numărul și inutilitatea cărora am obiectat anterior) nu este verificat, ori, dacă sunt verificate de cei îndrituiți s-o facă, este cu atât mai grav că asemenea lucruri se aprobă la acest nivel, asta însemnând că și cei care supervizează aceste activități sunt la fel de nepricepuți.

Tehnologizarea a acaparat și învățământul, mai nou consultațiile se țin on-line, materialele cerute pentru activitate în timpul anului se predau tot on-line, pe fișele de apreciere a cadrelor didactice trebuie consemnat cât de des utilizează mijloace moderne de predare (prezentări cu vizualizare, table inteligente etc.) și mai puțin cât de bine

și coerent explică materialul predat, platformele de e-learning nu funcționează, dar și profesorii și studenții au participat la cursuri în acest sens ș.a.m.d. Deși inevitabilă și de multe ori necesară, utilizarea acestor metode moderne are și efecte negative asupra procesului educativ, studenții încep a fi contrariați atunci când li se cere prezența la ore, pentru predarea unor materiale ori pentru evaluarea periodică a cunoștințelor, aspect agravat mult de unele situații din sistemul de învățământ privat care preferă metodele de predare și evaluare complet virtuale.

Concomitent cu desfășurarea unui proces educațional care e clar că nu prea funcționează, există și eternele presiuni externe: părinți care acuză programele școlare de dificultate ridicată, care cer reducerea numărului de ore în școală, care nu-și supraveghează și controlează deloc copiii iar atunci când rezultatele la evaluări sunt dezastruoase învinovățesc sistemul, profesorii, guvernul, pe oricine, mai puțin pe ei și copiii lor. Deja sunt arhicunoscute interviurile luate de către mass-media în ultimii ani celor care au ratat examenul de bacalaureat: „sincer, nu prea m-am pregătit”, „am venit

doar să văd cum este, nu am învățat acum”, „nu am avut timp să mă pregătesc, e vară, e soare” etc.

Introducerea supravegherii electronice la examenele de bacalaureat a stârnit o adevărată revoltă în rândul părinților, mulți dintre ei motivând eșecul copilului prin faptul că a fost stresat pentru că a fost supus filmării. Părinții ar face orice ca viitorii elevi să beneficieze de anumite condiții (goana după școli și licee preferate, clase ale anumitor cadre didactice) mai puțin să se ocupe de educarea și controlul acestora.

Corpul profesoral e pus în fața pretențiilor nejustificate ale familiilor și în fața lipsei de educație și interes a copiilor, ceea ce, corelat cu salarii mici, condiții de muncă solicitante și tot mai multe impuneri venite din sistem determină până la urmă o stare de pasivitate față de tot ceea ce înseamnă actul educațional

## **FINAL FĂRĂ ADRESĂ**

Această lucrare nu are deloc pretenția de a spune ceva nou, poate doar de a lămuri în plus, dacă mai era cazul, anumite aspecte, îmbinând eforturile unor specialiști care s-au ocupat de problemă cu datele faptice, fie ele mai mult sau mai puțin reale. De ce fără adresă?

Pentru că am văzut mult prea multe cercetări, teorii și noi ipoteze izvorâte din acestea, idei de mare valoare și posibile soluții pe care nimeni, dar absolut nimeni din lumea decizională nu le-a luat în seamă. Specialiștii (sociologi, demografi, economiști) sunt mereu cooptați în staff-uri de campanii electorale, perioade în care sunt curtați neîncetat și sunt tratați ca autorități în materie, pentru ca, după ce se încheie runda politică să le fie uitate sfaturile și concluziile. Ministerele lucrează greu, cu atât mai greu cu cât echipele se tot modifică, cu atât mai greu cu cât nu întotdeauna nimeresc la conducerea lor oameni calificați sau bine intenționați, motiv pentru care multe proiecte ori idei de valoare rămân pe fundul sertarelor ministeriale.

Prezenta analiză nu poate trage alte concluzii decât cele anterior exprimate de mulți alții, dar, și de ar exista ceva nou apărut ca posibilă soluție sau ipoteză de lucru, șansele ca astfel de aprecieri finale să fie cunoscute, căutate ori aprofundate, sunt aproape nule.

Dincolo de susținerea statistică, economia României nu funcționează, sau funcționează cel mult prost. O piață a muncii plafonată din punct de vedere al ofertei de muncă, sporadică din punct de vedere al cererii,

un sistem de învățământ relativ bine gândit dar care a suferit tot felul de croșeuri legislative și instituționale și care a depus armele în ceea ce privește menirea sa, aceea de a asigura societății un capital uman bine pregătit și competitiv, o viziune fragmentată și gândită pe termen scurt a clasei politice, toate acestea nu fac decât să contureze imaginea unei societăți aflate în situația rătăcitului ajuns la o răscruce și care nu știe încotro să meargă. Dacă adăugăm și „polarizarea românilor, o serie de crevase care dinamitează solidaritatea colectivă, în ipostaza ei mecanică: populația din țară vs diaspora, lucrătorii de la stat vs cei de la privat, conflicte între religii, persoane active în muncă vs asistați” (Dâncu, 2017, p. 134) devine evidentă starea de degringoladă și lipsa de interes pentru soluții reale.

E posibil ca scenariile să fie mai multe: lipsă de interes, lipsă de competență sau bătătorirea unor cărări trasate de cei ce hotărăsc deasupra interesului național? Nu alunec spre teoriile conspirației, poate și dintr-un motiv simplu, mi-e greu să cred că toți cei care se perindă pe la pupitrul puterii o fac obligați sau obedienți.

Și cu lipsa de interes ar fi o problemă, contrar percepției populare că „e bine să fii ministru ori

parlamentar, ăștia nu au grijă decât de banii lor” asemenea job-uri implică totuși un oarecare volum de muncă, de cunoștințe, oarecare capacități de discernere și decizie, e greu de crezut că cineva se înhamă la o astfel de muncă total demotivat. Pentru mine, problema competenței pare cea mai importantă, și aici mă refer la aparatul de guvernare. Am mai susținut în acest demers senzația mea că mulți dintre cei care lucrează în forurile decizionale (ministere și alte organisme de resort) nu au deloc o percepție clară a ceea ce se petrece în teritoriu, jonglează doar cu cifre (mai mult sau mai puțin reale), cu măsuri legislative și comunică mult prea puțin cu palierele inferioare. Rememorez un exemplu în acest sens: în decembrie 2008, an de început de criză economică în România, la Institutul Social Valea Jiului a avut loc o dezbatere pe această temă, la care a participat un director din cadrul Ministerului Muncii. Întrebată fiind cum vede evoluția șomajului pentru anul viitor, până la data de 1 iulie, doamna a răspuns ferm „nu mai mult de 50 mii de șomeri”. În luna iunie 2009 numărul șomerilor înregistrați la nivel național a fost de 548.940, de 11 ori mai mare decât predicția (<https://www.anofm.ro/node/1550>). Fără intenția de a generaliza un exemplu particular, sunt

convinsă însă că nu este un caz singular de lipsă de percepție a realității, am mai avut tangență cu așa ceva și multe alte situații de acest gen mi-au fost prezentate de persoane aflate în directă legătură (prin natura muncii) cu activitatea din ministerele muncii și cel al educației.

De cealaltă parte, oficialitățile văd un trend pozitiv pe piața muncii. Comunicarea către Parlamentul European, Consiliu, Banca Centrală Europeană și Eurogrup care însoțește Raportul de țară din 2018 (Bruxelles, 7 martie 2018) specifică: „rata de ocupare este în creștere, sub efectul cererii interne puternice. Rata de ocupare, inclusiv numărul persoanelor care desfășoară activități independente este în creștere în sectoarele în expansiune, respectiv în sectorul industrial și al serviciilor, în care este nevoie de personal cu calificări de nivel mediu și înalt” deși același raport recunoaște îngrijorarea patronatului în ceea ce privește recrutarea de forță de muncă calificată: „se primesc tot mai multe semnale din partea angajatorilor privind dificultățile întâmpinate de aceștia în a recruta personal și în a reține în serviciu personalul deja angajat. Potrivit informațiilor din sondaje, în 2016, 72% dintre angajatori s-au confruntat cu dificultăți în ocuparea posturilor vacante.”

(<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-ro.pdf> ).

Chiar dacă rata de ocupare este în creștere, demografia și emigrarea afectează oferta de forță de muncă de pe piață, distribuția populației în cadrul grupelor de vârstă a evoluat nefavorabil, fenomenul migrației afectează sectoare înalt calificate, precum cel al sănătății, mulți dintre cei care migrează sunt mai tineri și mai bine calificați decât media populației, ceea ce are drept efect scăderea și mai puternică a ofertei de muncă calificată. Cu toate că același raport menționează că rata de participare la forța de muncă a populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani rămâne una din cele mai scăzute din UE, că se înregistrează rate ridicate ale șomajului de lungă durată, se apreciază și că „există o rezervă importantă de mână de lucru încă neexploatăată” fără a se indica care anume.

Până și în documentele oficiale și importante ne lovim de contradicții, crește rata de ocupare dar și șomajul provocat de migrație, de lipsa de cerere pe piața internă care este totuși „puternică”, angajatorii au probleme în a angaja forță de muncă calificată dar crește numărul

persoanelor care desfășoară activități independente în industrie și servicii etc.

Nu contest bunele intenții ale celor care încearcă să soluționeze problemele referitoare la tot ceea ce ține de piața muncii (pregătire profesională, perfecționarea acesteia, salarizare, condiții și climat psihologic de muncă atractive, încercări de fidelizare a angajaților prin intermediul stimulentele materiale și profesionale), dar am impresia că totul devine o mare piesă, în care actorii participanți (autorități, mediul de afaceri, participanți la procesul de învățământ, persoane în căutarea unui loc de muncă) joacă niște roluri absurde, pentru că consensul în ceea ce privește o cale de rezolvare viabilă se lasă așteptat.

Suntem în faza în care avem un popor împovărat de credite (132 miliarde lei credite de consum și imobiliare nerambursate în octombrie 2018, cu 10% mai mult decât în anul anterior – <https://protvplus.ro/portal/itempage/video/stirile-protv-stirile-pro-tv-27-noiembrie-2018/5bfd8ed1f162062018/5bfd8ed1f16206214ba7608b/>), o populație activă aflată în permanență sub spectrul insecurității locului de muncă și tot mai captivată de posibilitățile de câștig din străinătate

(și asta în pofida scăderii ratei șomajului la nivelul lunii octombrie 2018 - 290.179 șomeri înregistrați, rata de șomaj 3,3 %) (<https://legislatia.muncii.manager.ro/a/25338/rata-somajului-a-ajuns-la-3-33-procente-in-luna-octombrie-2018-din-ce-in-ce-mai-putini-someri-in-romania.html> ), un sistem educațional care nu-și atinge obiectivele și o mentalitate conservatoare atât a angajatorilor cât și a candidaților la angajare ori a angajaților.

Sistemul de învățământ, cel care trebuie să asigure valoarea profesională a resursei umane trebuie regândit și sub aspect structural, dar mai ales sub aspectul implementării și al calității procesului de predare – evaluare. Indiferent de numărul absolvenților de diferite niveluri de instruire, această cifră are o valoare discutabilă în condițiile în care aceștia nu fac dovada calificării lor și îngreunează recrutarea și buna desfășurare a activității agenților economici.

Să ne referim doar la fenomenul așa numitului „analfabetism funcțional” pe care Eurostatul îl apreciază ca având, în România, o pondere de 40%, situându-ne pe primele locuri în Europa. Conceptul definește situația în care nu ești un analfabet în sensul strict al cuvântului, deci

ști să scrii și să citești, dar nu ai capacitatea de a înțelege corect ceea ce citești, deci a înțelege în realitate mesajul comunicării.

Există câteva posibile căi de urmat în îmbunătățirea situației sistemului, caz în care, dacă se depun eforturi susținute de seriozitate și competență, ea ar putea fi ameliorată:

- Creșterea nivelului calitativ al actului educațional, prin sancționarea eficientă a celor care încalcă normele de calitate, atât în ceea ce privește corpul didactic cât și cel al elevilor/studentilor;
- Degrevarea corpului didactic de sarcini suplimentare inutile, care țin de birocratie și control și supravegherea mai atentă a derulării procesului de învățământ efectiv;
- Promovarea unui învățământ de calitate, mai puțin supus rigorilor financiare (număr de elevi/studenti) și mult mai ancorat în realitatea economică, prin efectuarea reală a stagiilor de practică și a activităților de interes practic pentru elevi/studenti;
- Realizarea unui proces de orientare școlară/profesională competent și real, în care centrul atenției să fie elevul și aptitudinile lui și mai

puțin factorii auxiliari (familie, mass-media, constrângerile materiale, aspecte referitoare la prestigiul școlii, motivații extrinseci referitoare la venituri și statut social etc.);

- O evaluare mai puțin formală și mai serioasă a corpului profesoral, chiar în condițiile în care există deficit de personal calificat;
- O mai mare autonomie a unităților de învățământ în ceea ce privește programele școlare/academice funcție de specializări, renunțarea la centralizarea și uniformizarea acestora la nivelul unui întreg palier de instruire, acceptarea diferențelor specifice și o mai bună ancorare în realitate a factorilor decizionali;
- Salarizare conformă cu conținutul și condițiile muncii în sistemul educațional.

În centrul tuturor acestor aspecte revine pregnant ideea de calitate. Iar calitate nu se poate face doar cu dorința și interesul celor aflați la catedre, e nevoie de participarea autorităților în domeniu pentru a susține acest proces, asta însemnând asigurarea bazei materiale, a coordonării corecte și competente a procesului de

evaluare, a renunțării la modificările frecvente în legislația aferentă procesului educațional care sunt de natură să-l bulverseze, a controlului obiectiv al activității, a deschiderii spre semnalele și problemele ridicate în teritoriu.

Nu în ultimul rând, deși necesară și logică, protecția socială a celor defavorizați trebuie criterizată mai serios, funcție și de interesul persoanei de a se angaja, de a se pregăti pentru angajare, permanentizarea acordării suporturilor financiare nu duce decât la dezinteres față de muncă, la aport la economia subterană, la creșterea cheltuielilor bugetare.

E nevoie de o schimbare semnificativă de mentalitate și la persoanele neocupate (beneficiare sau nu de suport financiar permanent) în sensul conștientizării dependenței de nemuncă și capacitării lor pentru acces pe piața muncii, prin eforturi însumate cu ale organelor abilitate (facilități acordate angajatorilor, posibilitate de calificare/recalificare, suport și asistență pentru căutarea și identificarea de locuri de muncă, consiliere juridică etc). În luptă cu cultura nemuncii și cu apărătorii ei (ce sens mai are să ne școlim, să ne calificăm dacă tot nu găsim unde să muncim?) trebuie cumva indusă mentalitatea

concurențială, chiar și generației mature, care s-a zbatut în toată perioada tranziției.

Perioada adaptării cu o cerere de muncă total diferită față de ceea ce știai să faci și cu faptul că trebuie să depui eforturi ca să te recalifici a fost depășită, oamenii au înțeles că dacă se cantonează într-o singură profesie/meserie nu au șanse de reușită, dar și cazurile în care au depus aceste eforturi iar situația nu li s-a îmbunătățit au fost de natură să-i descurajeze. Mai ales cei trecuți de tinerețe sunt tot mai sceptici în ceea ce privește șansele de inserție pe piața muncii, iar cuprinderea lor în proiecte care să le ofere suport a însemnat un pas spre o speranță spulberată repede de formalismul activităților.

„Cei mai maturi din generația X au acum 55 de ani iar cei mai tineri, 35 de ani. [...] România se află acum într-o mare fundătură istorică. Este sleită de puteri, dezamăgită și traversează un pustiu fără orizont. Se depopulează progresiv și parcă toată intelectualitatea a amortit sau privește cu spaimă alunecarea spre a deveni un stat eșuat. Frica domnește și oamenii arată ce au mai urât înlăuntrul lor, reziduurile unor regimuri care au trecut cu buldozerul peste conștiințe.[...] este o șansă ca această

generație să iasă și să propună o cale. Să-și asume chiar riscul eșecului, dar să dea o luptă în condiții de maturitate” (Dâncu, 2017, p. 308).

Pe de o parte statul oferă cadrul și oportunitățile de modificare a condiției de pregătire (chiar dacă de cele mai multe ori procesul în sine nu este cel dorit și afirmat) pe de altă parte oamenii se refugiază într-o zonă de confort forțat, fiind aproape incapabili să performeze la nivelul cerut și prevalându-se de lipsa de perspective, de șanse pe piața muncii. Vina eșecului este deopotrivă a ambelor tabere, învățământul sub toate formele lui este tot mai slab calitativ iar oamenii sunt tot mai dezinteresați, mai convinși că emigrarea le poate aduce mai multe beneficii.

Exceptându-i pe cei care deja au încercat străinătatea în scop de muncă și care valorizează atât avantajele (câștig net mai bun decât în țară, accesul pe piața muncii funcție de competență, învățarea unei limbi străine, contactul cu alte tipuri de cultură și civilizație) cât și dezavantajele (dezorganizare familială, impact negativ asupra copiilor, pierderea sentimentului identității naționale, lipsa dorinței de a se reîntoarce într-un sistem care nu le răsplătește munca, sentimentul înstrăinării) cei care încă nu au făcut-o sunt și mai încrezători că doar

acolo pot reuși, chiar dacă nivelul de instruire nu le este favorabil. Statul încearcă să contracareze acest exod, mai ales în ceea ce-i privește pe cei înalt calificați (cu o nevoie de 12000 de medici în țară s-a pus problema că rezidenții ar trebui să rămână 2-3 ani să profeseze aici, cu atât mai mult cu cât pregătirea unui student costă statul 81.000 lei – Știrile ProTv, 24.11.2018, fiind cunoscut faptul că, dintre toate categoriile cu calificare superioară, emigrarea medicilor a deținut prima poziție).

Controlul fluxului migratoriu în scop de muncă poate fi realizat pe câteva direcții: salarizare similară cu cea din Uniune pentru condiții de muncă similare, asigurarea posibilităților de promovare în carieră, fidelizare prin stimulente materiale ori morale, asigurarea cadrului necesar pregătirii continue și perfecționării pregătirii profesionale.

Deși tocmai am spus că statul se străduiește să combată cultura nemuncii și fenomenul migraționist, întâmplarea face ca tocmai în aceste zile să apară în presă un draft de ordonanță de urgență (6.12.2018) care stipulează creșterea punctului de pensie cu 15% de la data de 1.09.2019 și nu 1.01.2019, echivalarea tuturor orelor suplimentare lucrate în zile libere sau de sărbători legale

cu zile libere și retragerea pentru anul 2019 a biletelor de valoare acordate sub formă de tichete de masă și vouchere de vacanță. ([https://www.stiripesurse.ro/guvernul-face-macel-in-2019-nu-se-platesc-voucherele-de-vacanta-si-nici-orele-suplimentare-document\\_1309165.html?fbclid=IwAR1L\\_Jh7RL8ZvdwQqUrPpgsZDCO4u4ydJLK4MFZhugEFxj3fYPjpFpqFG6c](https://www.stiripesurse.ro/guvernul-face-macel-in-2019-nu-se-platesc-voucherele-de-vacanta-si-nici-orele-suplimentare-document_1309165.html?fbclid=IwAR1L_Jh7RL8ZvdwQqUrPpgsZDCO4u4ydJLK4MFZhugEFxj3fYPjpFpqFG6c) ), decizii care nu sunt deloc de natură să favorizeze forța de muncă angajată. Este adevărat că a fost vorba doar de un draft și de câteva zile, de la nivelul Primului ministru și al coaliției guvernamentale se afirmă în mod constant că voucherele de vacanță vor fi acordate și în următorii 2 ani, dar, însăși faptul că autoritățile au gândit și au pus pe hârtie asemenea idei nu e de natură încurajatoare.

Permanenta problemă a sistemului este lipsa de viziune globală și coerentă, gândită pe termen lung. Cea mai bună dovadă în acest sens o reprezintă avalanșa de modificări legislative în aproape toate domeniile. Rezumându-mă la sistemul educațional, chiar dacă în structura ministerului nu se modifică culoarea politică, alternanțele dese la conducerea acestuia au avut un impact negativ, fiecare nou înscăunat a venit cu o nouă

idee care, în loc să îmbunătățească, mai mult a bulversat o situație deja aflată în deficit calitativ.

Dacă resursa umană este baza de pornire în dezvoltare, atunci resursa umană trebuie să fie prioritară, deci sistemele care se ocupă de desăvârșirea acesteia trebuie să funcționeze impecabil.

Sistemul românesc de învățământ are și realizări notabile, copii talentați, care ne reprezintă peste hotare cu reușite marcante, dar ponderea lor este extrem de mică, iar meritul nu poate fi atribuit doar școlii, ci și educației familiale și capacităților native ale acestor copii. Chiar beneficiind de aptitudini remarcabile, un copil nu se poate dezvolta în lipsa unui climat familial propice, a suportului atât din partea părinților cât și al școlii.

Atât timp cât școala este pusă la zid de către părinți și mass-media (mereu în dorință de senzațional și extrem de puțin calificată și obiectivă), atât timp cât corpul didactic nu reacționează ferm din variate motive (teamă, incompetență, dezinteres, vulnerabilitate profesională), atât timp cât programele școlare nu sunt gândite pentru a crea specialiști, este greu de sperat în rezultate mai bune decât cele prezente.

Nu sunt împotriva unui sistem educațional care să asigure o bază uniformă tuturor, până la nivel de gimnaziu, dar de acolo mai departe se impune o gândire mai aplecată spre diversificarea profesională nu doar prin titlaturile date specializărilor, ci mai ales prin ceea ce se predă la adăpostul acestor titlaturi. Poate că sistemul de învățământ japonez, care-și specializează copiii începând cu vârsta de 6 ani nu este bun, dar nici al nostru, în care nu există nici orientare profesională centrată pe elev, nici programă adecvată specializată pentru profesia în care se pregătește și – de cele mai multe ori - nici proces de predare – evaluare bazat pe calitate și obiectivitate.

Abandonul școlar în creștere, rata redusă de promovare la evaluările naționale, la examenele de bacalaureat sunt consecințe directe ale unui sistem educațional suferind.

Admiterile în învățământul superior bazate doar pe „dosar” și fără probe eliminatorii de cunoștințe nu au făcut decât să se plieze pe nivelul tot mai scăzut de pregătire, în dorința de a-și acoperi cifrele de școlarizare.

S-a povestit mult de sistemul american care-și recrutează candidații pentru etapa academică din rândurile elevilor de liceu, ca fiind de dorit și în România.

Ceea ce uită mulți dintre oficialii care propun asemenea variante este că, în acel sistem sau în oricare altul care procedează similar, trierea acestor viitori candidați se face serios, pe bază de probe de cunoștințe și aptitudini. O asemenea metodă este cam greu de aplicat într-un sistem în care elevii și părinții se revoltă atunci când examenele finale de evaluare sunt supravegheate electronic și acuză doar școala de eșecul lor.

Ultima găselniță, învățământul superior dual, cel care să asigure o pregătire teoretico-practică specializată unor studenți în vederea recrutării lor ulterioare de către companiile care au investit în pregătirea lor este doar o modalitate a acestora din urmă de a se asigura că-și procură o forță de muncă cât de cât calificată, și nu poate fi extins la nivelul întregului învățământ superior, din simplul motiv că aceste companii vor investi doar în specializările de care sunt interesate.

Dincolo de aceasta, însăși faptul că s-a ajuns la a propune un sistem de învățământ în care „să se îmbine teoria cu practica” este simptomatic pentru degradarea procesului de pregătire actual, deoarece cam toate programele actuale sunt construite în această idee.

Încercări de a redresa situația apar aproape cotidian, ultima astfel de intenție guvernamentală propune un bacalaureat diferențiat pentru cei din învățământul profesional (care în anul școlar 2014-2015 a avut o pondere de doar 1,4%), în condițiile în care se constată o lipsă cronică de meseriași pe piața muncii. Necesitatea revitalizării învățământului profesional și a formării de meseriași pentru piață se impune cu atât mai mult cu cât cealaltă formă de instruire, calificarea/recalificarea prin intermediul cursurilor de scurtă durată (2, 3 și 6 luni) nu a dat rezultatele scontate. Chiar dacă de ea au beneficiat mii de persoane în ultimii ani, angajatorii întâmpină mari dificultăți în a găsi forță de muncă calificată, deși oamenii posedă certificatele care le atestă pregătirea.

În condițiile în care „România se confruntă cu cea mai gravă criză a forței de muncă din istoria recentă, 4 milioane de români au părăsit țara pentru a lucra dincolo de granițe, cifra de școlarizare a scăzut dramatic în ultimii 10 ani, abandonul școlar a crescut iar evoluția demografică a țării ne arată că baza de resursă umană se reduce de la an la an” (<https://www.antena3.ro/actualitate/eveniment-intact-media-group-criza-fortei-de-munca-corelarea-sistemului-de-invatamant-universitar->

497000.html, 27 noiembrie 2018), timpul băjbâielilor a cam trecut. Pentru o școală competentă e nevoie de minți competente care să o gândească și să o planifice, de dascăli competenți și dedicați și de înțelegerea din partea familiilor că fără o bună pregătire profesională accesul pe piața muncii este periclitat.

Recent (5.12.2018) președintele României a lansat în dezbatere publică proiectul „România educată”, care reprezintă rezultatul a doi ani de consfătuiri între specialiști pe tema școlii și speranța într-un sistem de învățământ performant și adaptat cerințelor secolului XXI (<http://www.presidency.ro/ro/media/declaratii-de-presa/declaratia-de-presa-sustinuta-de-presedintele-romaniei-domnul-klaus-iohannis1544035127> )

Nu în ultimul rând este necesar ca politicienii să înțeleagă că școala are nevoie de finanțare, că în lipsa acesteia rezultatele nu pot fi cele dorite și că finanțarea școlii nu înseamnă cheltuială la buget ci investiție în viitorul nației.

Pentru că altfel, dacă „școala de azi e țara de mâine” viitorul chiar pare sumbru.

## BIBLIOGRAFIE

1. Academia Română, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Raport social al ICCV 2017, **Starea socială a României. Calitatea vieții: starea actuală și perspective pentru 2038**, București;
2. Buzducea D., 2010, **Asistența socială a grupurilor de risc**, Editura Polirom, Iași;
3. Chiribucă D., Comșa M., Dâncu V. S., Rotariu T., 2000, **Efectele sociale ale restructurării economice a zonelor monoindustriale**, Studiu regional Valea Jiului;
4. Cojocaru M., 2003, **Asistența și protecția socială la nivelul pieței muncii în România**, în Neamțu G.

- (coord.), **Tratat de asistență socială**, Editura Polirom, Iași;
5. Crețoiu G., Cornescu V., 1992, **Economie politică**, Editura Tempus, București;
  6. Cruceru A., **Analiza statistică a fenomenului migrației românilor**,  
[www.revistadestatistica.ro/articole/2010](http://www.revistadestatistica.ro/articole/2010);
  7. Dâncu V. S., 2010, **Patrie de unică folosință**, RAO International Publishing, București;
  8. Dâncu V. S., 2017, **Politically incorrect. Scenarii pentru o Românie posibilă**, Editura Școala Ardeleană, Cluj;
  9. Di Bartolo A., 1999, **Modern Human Capital Analysis: Estimation of US, Canada and Italy Earning Functions**, LIS, Working Paper 212, Luxemburg, apud B Voicu,  
<http://www.revistacalitateavietii.ro/2004/CV-1-2-04/11.pdf>
  10. Ferro A., 2009, **Români în străinătate. Un instantaneu despre migrația „creierelor”** în Anghel R G, Horvath I. (coord), **Sociologia migrației**, Editura Polirom, Iași;

11. Hatos A., 2006, **Sociologia educației**, Editura Polirom, Iași;
12. INS-Direcția de statistică a județului Hunedoara, **Buletin statistic 3/2000**, INS - **Rezultate ale recensământului populației la data de 31.10.2011**.
13. INS, **Sistemul educațional în România**, 2016, [http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/sistemul\\_educational\\_in\\_romania\\_2014\\_2015.pdf](http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2014_2015.pdf)
14. Pop M. L., 2015, **Politici sociale. Elemente de teorie, analiză și evaluare a politicilor sociale**, Editura Economică, București;
15. Prefectura Județului Hunedoara, 2001, **Strategia pentru dezvoltarea Văii Jiului „Noroc bun” 2001-2010**, Deva;
16. Richa R. ș.a., 1970, **Civilizația la răscruce**, Editura Politică, București;
17. Rotariu T., 2015, **Un sfert de secol de declin demografic** în Stănescu I., Zamfir C. (coord), România la răscruce, Editura Pro Universitaria, București;
18. Stegar I., 2007, **Valea Jiului – probleme și politici sociale**, Editura Focus, Petroșani;

19. Stegar I., Iacob G., 2011, **Necesitatea calificării în viziunea angajatorilor**, Petroșani, (nepublicat);
20. Stegar I., 2013, **Necesitatea corelării cunoștințelor teoretice cu practica**, Petroșani, nepublicat;
21. Stegar I., 2014, **Dezastrul programat al Văii Jiului**, Editura Focus, Petroșani;
22. Stegar I., 2015, **Efectele emigrării părinților în opinia adolescenților**, în Zamfir E., Stănescu S.M., Arpinte D. (coord.), **Asistența Socială în România după 25 de ani: răspuns la problemele tranziției**, Editura Școala Ardeleană, Editura Eikon Cluj-Napoca;
23. Stegar I., 2015, **Emigrarea dintr-o zonă condamnată economic – Valea Jiului**, nepublicat;
24. Toffler A., Toffler H., 1995, **A crea o nouă civilizație**, Editura Antet, Oradea;
25. Zamfir C., 2004, **O analiză critică a tranziției**, Editura Polirom, Iași;
26. Zamfir C., 2015, **Spre o nouă teorie a tranziției** în Stănescu I., Zamfir C. (coord.), **România la răscruce**, Editura ProUniversitaria, București;
27. <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/forta-de-munca-romania-ocupare-si-somaj> ) .

28. <https://www.zf.ro/profesii/mitul-destramat-al-asistatilor-social-romania-are-6-5-milioane-de-beneficiari-de-asistenta-sociala-dar-mai-mult-de-jumatate-dintre-acestia-sunt-copii-sau-mame-16185045>
29. <https://www.hotnews.ro/stiri-esential-21737174-harta-interactiva-topul-judetelor-cei-mai-multi-beneficiari-venitului-minim-garantat-teleorman-buzau-mehedinti-sunt-fruntase-bucuresti-timis-cei-mai-putini.htm>
30. <https://www.cotidianul.ro/de-ce-a-ramas-romania-fara-forta-de-munca/>, 22 01 2017
31. <http://incont.stirileprotv.ro/social/romania-pe-locul-2-in-lume-dupa-japonia-la-criza-forta-de-munca-tot-mai-multe-companii-se-inchid-din-lipsa.html> 29.06. 2018
32. <https://www.manager.ro/articole/economie-139/criza-fortei-de-munca-din-romania-95467.html> , Răzvan Popa, 13 iunie 2018
33. <http://www.rostonline.ro/2013/04/migratia-si-perspectivale-demografice>
34. <https://www.antena3.ro/actualitate/eveniment-intact-media-group-criza-fortei-de-munca-corelarea->

- sistemului-de-invatamant-universitar-497000.html ,  
28 noiembrie 2018).
35. [http://www.economica.net/cati-bani-au-trimis-acasa-cei-3-7-milioane-de-romani-care-traiesc-in-afara-tarii\\_156996.html#ixzz5Y61cNII](http://www.economica.net/cati-bani-au-trimis-acasa-cei-3-7-milioane-de-romani-care-traiesc-in-afara-tarii_156996.html#ixzz5Y61cNII)m
  36. [https://www.stiridiaspora.ro/date-bnr-sumele-urias-trimise-de-romanii-din-diaspora-in-tara-pe-ani\\_2077.html](https://www.stiridiaspora.ro/date-bnr-sumele-urias-trimise-de-romanii-din-diaspora-in-tara-pe-ani_2077.html), 4 iunie, 2018)
  37. [https://ro.wikipedia.org/wiki/Istoria\\_educatiei\\_in\\_Romania](https://ro.wikipedia.org/wiki/Istoria_educatiei_in_Romania)
  38. <https://www.viata-libera.ro/educatie/62021-galati-viata-libera-cotidian-25-de-ani-de-haos-si-instabilitate-in-educatie> ).
  39. <https://www.libertatea.ro/stiri/rezultate-titularizare-2018-edu-ro-2330529>
  40. <https://demograffiti.wordpress.com/tag/institutul-national-de-statistica/>
  41. [http://www.revistadestatistica.ro/wp-content/uploads/2014/02/RRS\\_6\\_2012\\_A5\\_ro.pdf](http://www.revistadestatistica.ro/wp-content/uploads/2014/02/RRS_6_2012_A5_ro.pdf)
  42. [http://ismb.edu.ro/documente/examene/admitere/2017/raport\\_OSP\\_ISMB\\_final.pdf](http://ismb.edu.ro/documente/examene/admitere/2017/raport_OSP_ISMB_final.pdf)
  43. <https://www.zf.ro/eveniment/eurostat-abandonul-scolar-a-scazut-putin-in-2017-in-romania-dar-tot>

- este-cu-mult-pestes-media-ue-in-fiecare-an-pestes-270-000-de-tineri-parasesc-timpuriu-scoala-in-romania-17127303 , 12.aprilie 2018)
44. [https://adevarul.ro/educatie/scoala/romania-inegalata-rata-abandonului-scolar-mai-mare-20-scolile-rural-fata-cele-marile-orase-1\\_5af44ed6df52022f75d00c1d/index.html](https://adevarul.ro/educatie/scoala/romania-inegalata-rata-abandonului-scolar-mai-mare-20-scolile-rural-fata-cele-marile-orase-1_5af44ed6df52022f75d00c1d/index.html)
45. <http://cursdeguvernare.ro/eurostat-romania-are-a-treia-cea-mai-mare-rata-de-abandon-scolar-din-ue.html>)
46. <http://www.tribunainvatamantului.ro/abandonul-scolar-un-fenomen-care-face-ravagii-in-invatamantul-romanesc/> 7 dec 2018)
47. <https://www.anofm.ro/node/1550>
48. [https://www.stiripesurse.ro/guvernul-face-macel-in-2019-nu-se-platesc-voucherele-de-vacanta-si-nici-orele-suplimentare-document\\_1309165.html?fbclid=IwAR1L\\_Jh7RL8ZvdwQqUrPpgsZDCO4u4ydJLK4MFZhugEFxj3fYPjpFpqFG6](https://www.stiripesurse.ro/guvernul-face-macel-in-2019-nu-se-platesc-voucherele-de-vacanta-si-nici-orele-suplimentare-document_1309165.html?fbclid=IwAR1L_Jh7RL8ZvdwQqUrPpgsZDCO4u4ydJLK4MFZhugEFxj3fYPjpFpqFG6)
49. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-ro.pdf>

50. <https://protvplus.ro/portal/itempage/video/stirile-protv-stirile-pro-tv-27-noiembrie-2018/5bfd8ed1f16206214ba7608b/>
51. <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/25338/rata-somajului-a-ajuns-la-3-33procente-in-luna-octombrie-2018-din-ce-in-ce-mai-putini-someri-in-romania.html>
52. [www.adrvest.ro](http://www.adrvest.ro)
53. [www.hunedoara.insse.ro](http://www.hunedoara.insse.ro)
54. [www.salvaticopiii.ro](http://www.salvaticopiii.ro)
55. [www.copiisinguriacasa.ro](http://www.copiisinguriacasa.ro)
56. [www.mesagerulhunedorean.ro/copii-cu-părinți-emigrati](http://www.mesagerulhunedorean.ro/copii-cu-părinți-emigrati)
57. [www.ziarulexclusiv.ro/205/12/12](http://www.ziarulexclusiv.ro/205/12/12)
58. <http://www.presidency.ro/ro/media/declaratii-de-presa/declaratia-de-presa-sustinuta-de-presedintele-romaniei-domnul-klaus-iohannis1544035127>