

## ASPECTE RELAȚIONALE ÎNTRE ȘOMAJ, COMPETENȚE ȘI FORMARE / INSTRUIRE

Mergeani Nicea (autor de corespondența), Universitatea din Craiova,  
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, România,  
nicea.mergeani@icloud.com

---

We suggest you to cite this article as:

Mergeani, N. 2018. Relations Between Unemployment, Competence and Training. *Junior Scientific Researcher*, Vol IV, No. 1, pp. 92-98.

---

### Rezumat

Creșterea ratei șomajului structural și creșterea duratei de menținere a statutului de șomer se manifestă din ce în ce mai pregnant la noile generații, datorită diferenței naturale dintre noul mod de gândire al tinerilor și rigiditatea unui sistem al muncii construit cu mulți ani în urmă. În paralel, tinerii, sub impulsul dorinței de a crește social și economic mai repede decât o permite societatea actuală, renunță la educație și instruire pentru a accesa din ce în ce mai devreme piața muncii. Numărul mic de competențe acumulate în timpul limitat acordat educației reduce potențialul noilor angajați, făcându-i pe aceștia adevărate victime în fața pieței muncii. În urma unui sondaj efectuat în Dr. Tr. Severin au fost identificate carențele care ar trebui rezolvate printr-o educație corectă și coerentă în sistemul educațional național, până la finele ciclului gimnazial. Cele mai importante dintre acestea sunt lipsa competențelor tehnologice în cazul tinerilor sub 25 de ani și lipsa competențelor digitale în rândul adulților cu vârste de peste 55 de ani.

**Cuvinte Cheie:** calificare de personal, competențe, reducere șomaj, competențe digitale, competențe tehnologice, șomaj structural.

**JEL Classification:** J2, J6.

### Introducere

Societatea actuală este departe de a fi una perfectă, multiplele „defecte” ce-i sunt specifice generând efecte negative ce vizează aspecte sociale, economice și politice, de la nivelul individului și al grupului, până la nivel de categorii de indivizi sau societate în integralitatea ei. Pierderea locului de muncă și menținerea acestui statut pe o perioadă care capătă caracter crescător, sunt câteva dintre efectele acestor „defecte”. Urmărind efectele rezultate, este evidentă necesitatea unei analize din ambele sensuri: dinspre individ către fenomen și dinspre fenomen către individ. Oricum s-ar privi, însă, senzația este similară, întrucât niciuna dintre cele două părți nu face eforturi pentru a influența corectiv cealaltă parte.

Tendința individului actual, actor activ al pieței muncii, este de a urmări oportunist situațiile care îi solicită eforturi minime personale pentru a accede la o poziție într-un sistem care activează pe piața muncii. Interesul pentru dezvoltarea personală, cea ale cărei atribute vor fi parte a negocierii cu angajatorul, este în scădere alarmantă, la generația Y (Millenials, născuți în perioada 1977-1995 și care au atins deja maturitatea în perioada 1998-2006) și Z (născuți în perioada 1995-2012 și care sunt în curs de maturizare, perioada specifică fiind 2013-2025), atunci când referința educațională este formată din

sistemele de învățământ și instruire curente. Singurele surse de informații acceptate drept educative sunt cele electronice, fără un minim efort de a separa informațiile corecte de cele false.

Atât generația Y, cât și generația Z urmăresc schimbarea sistemului educațional și pe cea a sistemului activ, pe care ne-am obișnuit să îl etichetăm drept „piața muncii”. 2020 va fi anul în care generația Y se va apropia ca pondere de părinții lor, generația X, în această piață a muncii, echilibrul fiind undeva în jurul raportului 20%Z / 28%Y / 31%X. Acest raport este foarte vizibil astăzi în țările în curs de dezvoltare unde, tinerii sub 16 „atacă” preponderent slujbele sezoniere, plătite cu salariul minim, impulsionați fiind de părinții din generația X. Aceștia din urmă au avut numeroase dezamăgiri în viața profesională și de familie, ca urmare a neînțelegerilor continue pe care le-au avut cu generațiile mai în vârstă. Îndrumarea propriilor copii către piața muncii înseamnă o părăsire mult prea devreme a sistemelor educaționale, tinerilor în cauză inoculându-se ideea prevalenței salariului în raport cu elementele de cunoaștere. Astfel, o parte a generației Z suferă de o lipsă de cultură și de formare profesională acute, făcându-i pe reprezentanții acesteia victime ale sistemului activ – piața muncii. Și în ceea ce privește generația Y, schimbările politice internaționale ale anilor 1989-2001 au avut un efect similar celui prezentat mai sus. Ideea unei îmbogățiri a familiei prin creșterea numărului de persoane active pe piața muncii, în detrimentul unei pregătiri coerente din punct de vedere al culturii generale și din punct de vedere profesional, face ca astăzi, mulți dintre actorii pieței muncii să nu poată citi și interpreta adecvat un contract de muncă, fie el colectiv, fie individual (Mergeani, Danciulescu & Danciulescu, 2017, pp.10-12; Cristea & Danciulescu, 2016, pp.186-190). Cu atât mai puțin, este de așteptat din partea lor menținerea contactului direct cu dezvoltările tehnologice și implicit, cu conceptul de „Industria 4.0”, pregnant ocupat de componente de natură digitală (McKinsey, 2015, p: 8).

Așadar, dinspre individ, potențialul de schimbare a fenomenului șomaj este extrem de redus.

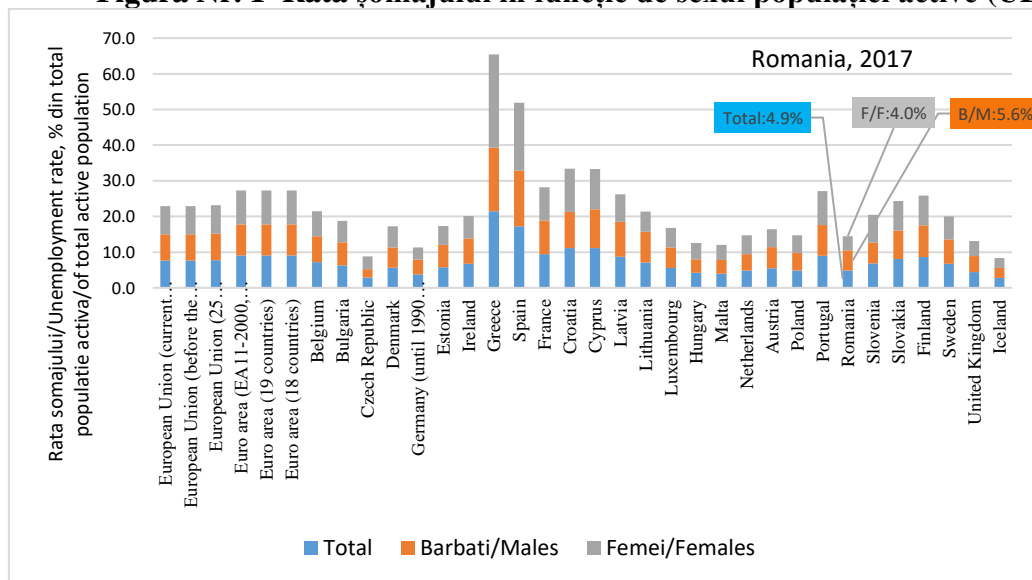
Privind dinspre fenomenul șomaj, coroborat cu acțiunile autorităților (naționale sau regionale/ UE) care au putere de influențare a evoluției individului, situația stă poate ceva mai bine, în sensul existenței unei legislații care impune și promovează atât o remanență a individului în sistemul educațional pe o perioadă cât mai apropiată de cea necesară, pentru o bună formare a sa, cât și o continuare a educării și pregătirii profesionale a acestuia, în paralel cu activitatea din piața muncii. Mai mult, există instituit și un sistem al drepturilor individuale de angajat, care să îl protejeze pe acesta de eventualele abuzuri care pot apărea pe fondul lipsei de educație (Mergeani et. al., 2017, pp.10-12; Savu & Savu, 2011; Savu & Domuta, 2011). Cu toate acestea, autoritățile nu pot influența pregnant piața muncii în sensul impunerii de măsuri care să stopeze și să diminueze șomajul, altfel decât prin promovarea politicilor care să sprijine crearea de noi locuri de muncă și o mai bună pregătire a forței de muncă.

Analiza anterioară se aplică predominant celor care nu ajung să parcurgă ciclul liceal sau profesional de educație. Cu mici ajustări, aceasta se poate aplica însă și celor care au parcurs toate etapele de pregătire, incluzând și nivelul terțiar de educație, pentru că fenomenul-efect șomaj are diverse forme, în funcție de cauzele care îl produc: șomaj structural, șomaj ciclic și șomaj fricțional. În cazul României, predomină componenta structurală și cea ciclică, deși criza declanșată în anul 2009 a fost depășită 3 ani mai târziu. Efectele, la nivelul României, se resimt încă, fapt care dă importanță componentei ciclice.

În ceea ce privește componenta structurală, aceasta este cea care se manifestă pregnant, ca urmare a transformărilor parțial controlate ale economiei. Dacă în anumite sectoare cererea de produse s-a contractat simțitor în ultimii 10 ani, și a condus la restructurări de activitate, la schimbarea tipului de produs și chiar la închiderea totală a unor producători, în anumite sectoare dezvoltarea tehnologică a produs restructurări de posturi, situație alimentată și de automatizarea și robotizarea unor operații tehnologice. Exemple importante ale acestei din urmă stări au fost prezentate într-o analiză anterioară (Mergeani et. al., 2017, pp.10-12).

În cazul acestui tip de șomaj, cel structural, punctul de echilibru este dat de raportul dintre oferta de competențe și oferta salarială (Cristea & Danciulescu, 2016, pp.186-190). Ambele, însă, sunt inerte. Nici forța de muncă nu are puterea să își îmbunătățească pachetul de competențe într-un timp rezonabil, nici angajatorul nu are potența modificării pachetului salarial în sensul creșterii. Peste aceste lipsuri de potență intervine lipsa de dorință, în cazul forței de muncă, aceasta datorându-se educației reduse, pe când în cazul angajatorului este provocată de interesul pentru profit. În toată această imagine, interesantă este delimitarea în funcție de gen care este subliniată în raportul multianual al EUROSTAT (figura 1). Dacă în majoritatea țărilor analizate, forța de muncă feminină cunoaște un șomaj mai mare decât forța de muncă masculină, la nivelul României situația este inversată, relevând o apreciere mai accentuată a calităților native ale femeilor în raport cu postul ocupat: surplus de atenție la detalii, tenacitate mai mare, obediență și ascultare în condiții de calm și de multe ori o responsabilitate mai mare a lucrului bine făcut. Un alt motiv posibil poate fi și o poziționare mai bună a forței de muncă feminine față de nivelul de educație și instruire. Este bine cunoscut faptul că la nivelul unei clase de elevi, elevele sunt mai conștiincioase și mai ambițioase decât colegii lor de gen masculin.

**Figura Nr. 1 Rata șomajului în funcție de sexul populației active (UE)**



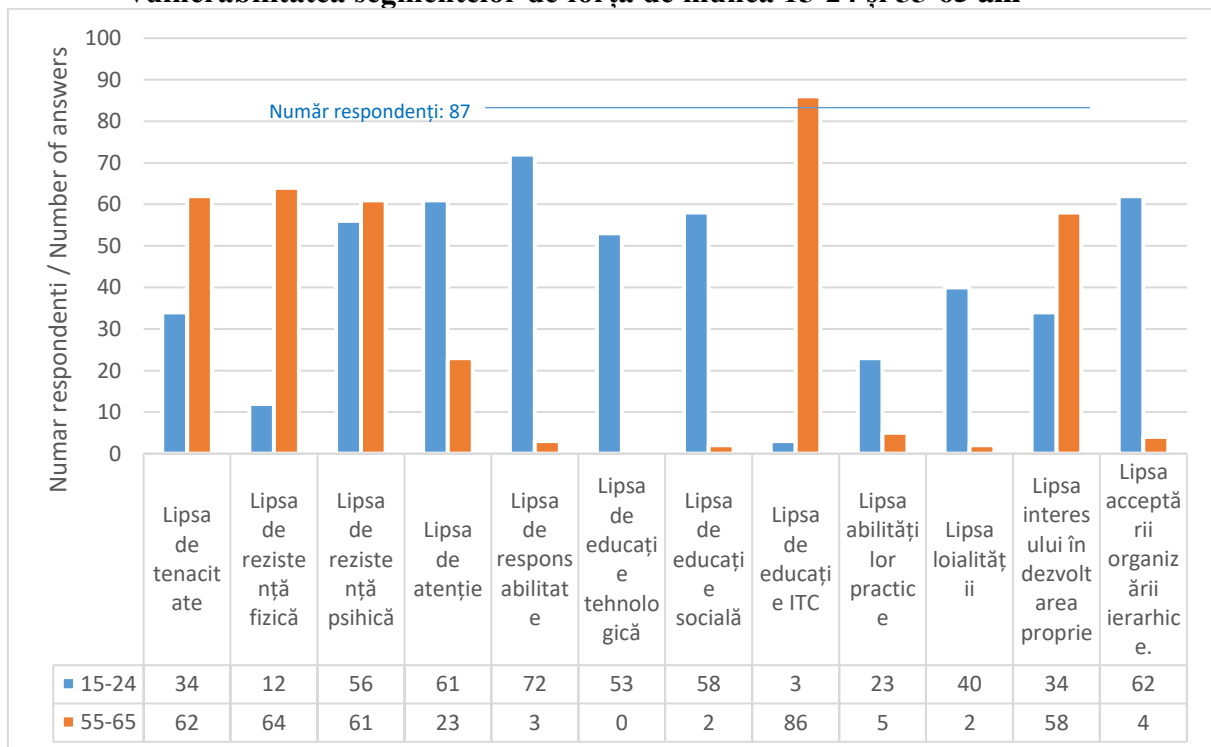
**Sursă:** Eurostat - [Unemployment statistics, 2018](#)

Un alt factor determinant în oferta forței de muncă este și vârsta. Segmentele vulnerabile sunt aceleași, indiferent de poziționarea geografică: tinerii între 15-24 ani și adulții peste 55 ani. Cele două segmente prezintă motive distincte în ceea ce privește vulnerabilitatea. Dacă în cazul tinerilor, lipsa de interes, iresponsabilitatea și lipsa de

educație constituie principalele motive ale unui acces limitat pe piața muncii, în cazul adulților peste 55 de ani motivele de bază invocate de angajatori sunt: reziliența și tenacitatea în fața unui loc de muncă caracterizat printr-o intensitate ridicată a activității și incompatibilitatea accentuată cu sistemele digitale, intrate brutal în sistemele de fabricație. Această stare de fapt a rezultat în urma unui sondaj organizat de autori împreună cu filialele Drobeta Turnu Severin și Craiova ale Asociației de Sudură din România în rândul propriilor membri și printre angajatorii parteneri (figura 2). În acest sondaj au fost intervievați specialiști de la 87 de angajatori, criteriile de evaluare fiind impuse de sondaj, după cum urmează:

- Lipsa de tenacitate;
- Lipsa de rezistență fizică;
- Lipsa de rezistență psihică;
- Lipsa de atenție;
- Lipsa de responsabilitate;
- Lipsa de educație tehnologică;
- Lipsa de educație socială;
- Lipsa de educație ITC;
- Lipsa abilităților practice;
- Lipsa loialității;
- Lipsa interesului în dezvoltarea proprie;
- Lipsa acceptării organizării ierarhice.

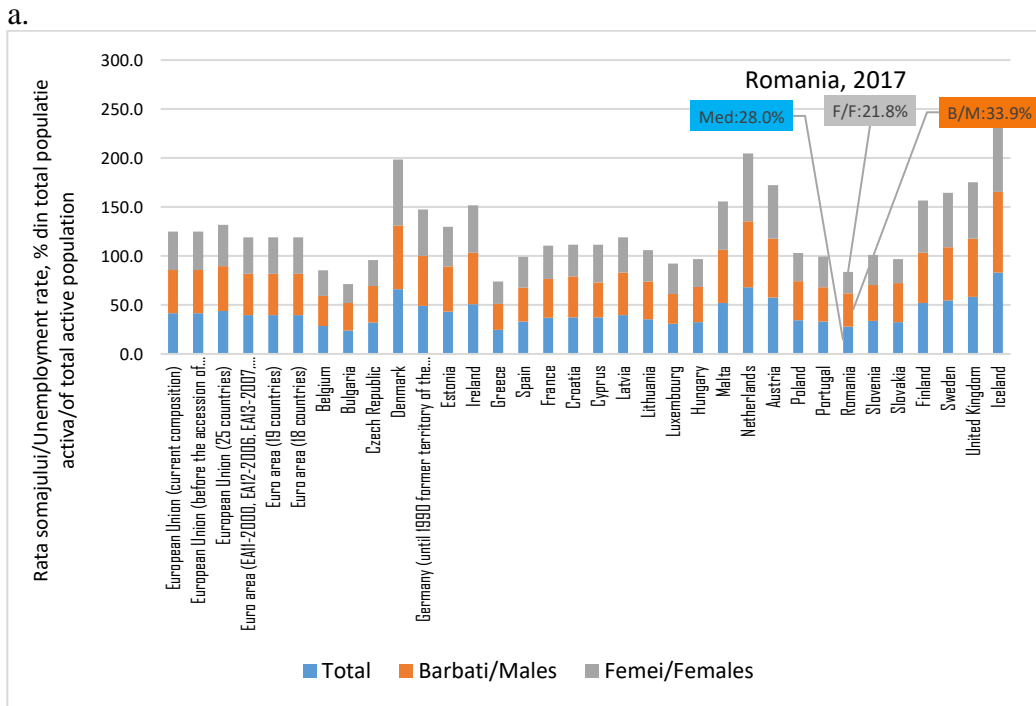
**Figura Nr. 2 Motivele invocate de angajatori în ceea ce privește vulnerabilitatea segmentelor de forță de muncă 15-24 și 55-65 ani**



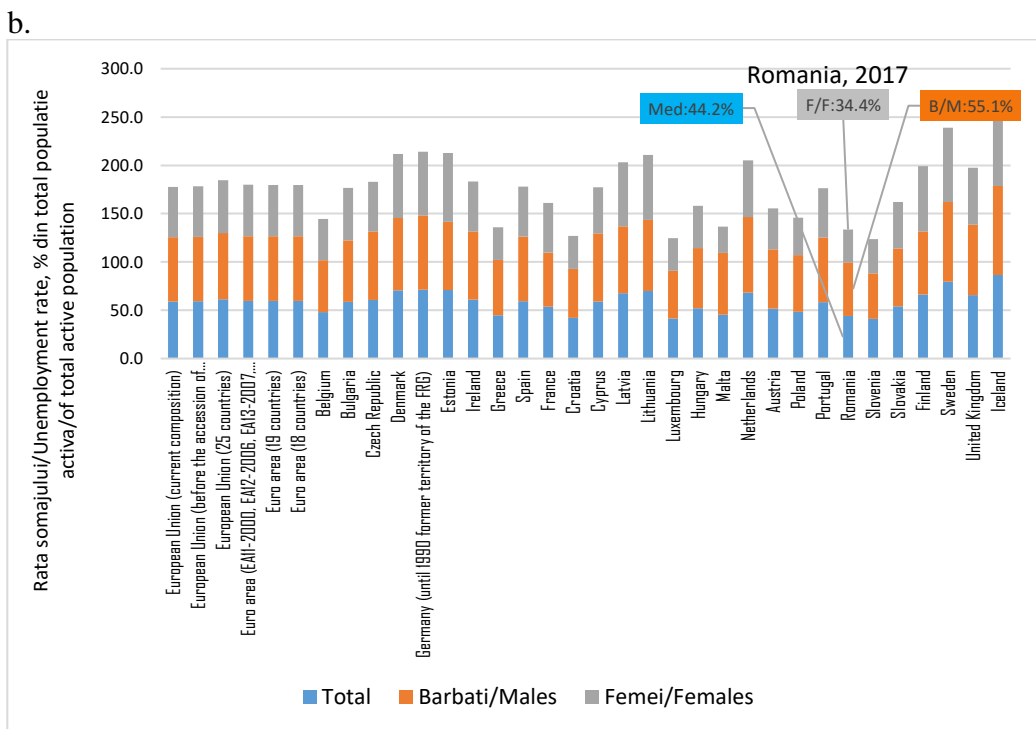
*Sursă:* Eurostat - [Unemployment statistics, 2018](#)

Și în aceste două segmente de forță de muncă activă, componenta feminină este poziționată în jurul valorii de 60% din componenta masculină (figura 3, a și b).

**Figura Nr. 3 Rata șomajului în funcție de vârsta populației active (segmentele considerate defavorizate: 15-24 și 55-65)**



Sursă: Eurostat - Unemployment statistics, 2018



În cazul unor întrebări din studiu s-a urmărit necesitatea unei detalieri a fenomenului analizat. Lipsa de loialitate, a dorinței de dezvoltare personală și lipsa responsabilității sunt componente ale lipsei de educație socială. Acestea au fost introduse pentru a reflecta cu mai multă precizie problemele și necesitățile angajatorilor cu privire la forța de muncă. Aceste lipsuri ar trebui rezolvate printr-o educație corectă și coerentă în sistemul educațional național, până la finele ciclului gimnazial. Două vârfuri în ansamblul răspunsurilor sunt legate de lipsa de competențe (Savu & Savu, 2011, Savu & Domuta, 2011): în cazul tinerilor lipsa de competențe tehnologice, iar în cazul adulților cu vârsta peste 55 de ani lipsa de competențe digitale. Părți din aceste două clase de competențe sunt obținute în sistemul educațional național, la diferite niveluri de studii, restul fiind obținute prin procese de formare continuă.

Prin definiție, o competență reflectă cunoștințele, abilitățile și atributele comportamentale necesare pentru un nivel acceptabil de performanță în ceea ce privește funcționarea, pe o anumită temă, la un loc de muncă (Savu & Savu, 2011, Savu & Domuta, 2011). Cunoștințele sunt dobândite prin învățare directă, într-unul dintre sistemele educaționale agreate. Abilitățile, având caracter practic, sunt obținute în urma unor instruiți specifice, de asemenea, într-unul dintre sistemele educaționale agreate (Savu & Savu, 2011, Savu & Domuta, 2011). Atributele comportamentale reflectă nivelul de educație socială, în care, precizăm anterior, se încadrează acele curențe legate de loialitate, interesul în dezvoltarea personală, responsabilitate sau acceptarea organizării ierarhice.

Așadar, o concluzie pertinentă ar lega direct rata șomajului pentru segmentele respective de vârstă de lipsa competențelor. O potențială soluție ar putea fi adoptarea în sistemele de educație națională primară și gimnazială a conferirii acelor competențe considerate cheie de către Comisia Europeană (Eurostat – Key competences, 2018):

- alfabetizare și limbi străine;
- matematică, știință și inginerie;
- competență digitală;
- competență socială și de învățare;
- competență civică;
- antreprenoriat
- conștientizarea și exprimarea culturală.

Dacă acest aspect ar fi preluat și de programele de formare continuă, adulții de peste 55 de ani ar avea posibilitatea unei „alfabetizări digitale” care le-ar mări șansele menținerii în câmpul muncii până la vârsta de pensionare. În ceea ce-i privește pe tinerii sub 24 de ani, competența civică este cea care i-ar apropia mai mult de formele actuale de organizare a angajatorilor și de cerințele acestora privind starea personalului.

## Discuții și concluzii

În consecință, recomandările care ar trebui să vizeze cele două segmente ale forței de muncă ar fi:

- pentru cei care vor intra în viitorul apropiat sau deja sunt incluși în segmentul 15-24 ani, o aprofundare a informației predate în școli ar contribui semnificativ la accesarea unui loc de muncă. Acumularea prin studiu individual sau prin programe de formare continuă de abilități specifice domeniului în care se dorește accesarea locului de muncă va spori sensibil rata de succes a acțiunii de ocupare.

- pentru cei care vor intra în viitorul apropiat sau deja corespund intervalului de vârstă 55-65 ani, o abordare cu interes accentuat a componentei digitale din viața cotidiană, cu predilecție către sistemele TIC din zona profesională, ar diminua riscurile de pierdere a locului de muncă.

Astfel de abordări ar valida, cel puțin la nivelul unui minim acceptabil, competențele cheie definite de Comisia Europeană, precum și cerințele angajatorilor, cele două rezultând una din cealaltă. O îmbunătățire a volumului de competențe se va constitui oricând într-o creștere a calității forței de muncă și aceasta din urmă este ceea ce caută fiecare angajator în parte.

Pe de altă parte, deciziile guvernamentale și legislația în vigoare ar trebui să sprijine o creștere a cererii de forță de muncă prin crearea de noi posturi sau prin sprijinirea educațională în vederea creării de noi posturi.

O interfațare mai bună între oferta de forță de muncă și cererea de forță de muncă poate reduce, de asemenea, situația actuală a șomajului. Aceasta ar contribui la o mai bună funcționare a pieței forței de muncă, la o susținere mai bună a mobilității pe piața forței de muncă, dar și la un potențial mai ridicat în ceea ce privește aplicarea de politici specifice pentru optimizarea ocupării forței de muncă, reducând decalajele dintre componentele masculină și feminină și dintre segmentele organizabile pe domenii de vârstă.

## Bibliografie

1. Cristea, M. Danciulescu, A.-G. (2016). The Impact Of The Unemployment Rate On The Insurance Development In Romania. Statistical Approaches, *Annals-Economy Series 1*, pp: 186-192.
2. McKinsey&Co, (2015) “A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age”, p: 8;
3. Mergeani, N., Danciulescu, A.-G. & Danciulescu, R. (2017). Continuous education and training of adults – purpose of an active life on the labour market. *Junior Scientific Researcher, III*, (2), pp. 9-18.
4. Savu, I.D., Savu, S.V. (2011). Ghidul European pentru Calificare in domeniul sudarii polimerilor, *The 1<sup>st</sup> Central and Eastern European Committee for Thermal Analysis and Calorimetry*, 7-10 Sept. 2011, Craiova
5. Savu, I.D., Domuta, L. (2011). Noi dezvoltări in sistemul European de calificare si certificare in domeniul sudarii materialelor termoplastice, *The 5<sup>th</sup> International Conference – Innovative technologies for joining advanced materials TIMA 11*, Timisoara, iun. 2011
6. \*\*\* Eurostat - Unemployment statistics, (2018, februarie). Disponibil la: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics). Consultat/accesat: 10 februarie 2018
7. \*\*\* Eurostat - Key competences, (2017, 17 ianuarie). Disponibil la: [https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en). Consultat/accesat: 01 februarie 2018