

---

# Relația dintre performanțele sistemului de învățământ și cerințele pieței muncii<sup>1</sup>

Lector univ. dr. Gina Cristina DIMIAN

Prof. univ. dr. Monica ROMAN

Prof. univ. dr. Laura MUREȘAN

Academia de Studii Economice București

---

## Abstract

Articolul prezintă rezultatele investigațiilor cu unele neconcordanțe educaționale apărute pe piața muncii din România și soluții pentru o adaptare mai rapidă a sistemului de învățământ la transformările pieței. Analiza s-a bazat pe o **cercetare cantitativă ce a avut ca scop studierea opiniilor angajatorilor referitoare la relația dintre performanțele sistemului de învățământ și cerințele pieței muncii.**

Rezultatele demonstrează că, inclusiv într-o perioadă de criză când șomajul este la cote ridicate, angajatorii au dificultăți în găsirea de calificări adecvate pentru unele locuri de muncă, și, respectiv, al candidaților potriviți pentru locurile de muncă vacante. Chiar și angajaților actuali le lipsesc anumite abilități sau competențe importante: motivație, loialitate, responsabilitate.

**Cuvinte cheie:** piața muncii, sistem de educație, cercetare cantitativă, neconcordanțe educaționale

\*\*\*

În ultimii ani, țările industrializate au cunoscut importante transformări ale pieței muncii în ceea ce privește structura ocupațională. Statisticile oficiale și cercetările realizate de specialiști au demonstrat existența unei tendințe de polarizare a locurilor de muncă atât către ocupațiile care solicită calificări înalte (salarii mari), cât și nivel scăzut de calificare (salarii mici). Motivele pentru aceste schimbări sunt complexe, referindu-se printre altele la apariția

---

1. *Articol elaborat pe baza datelor și informațiilor din lucrarea cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Proiect POSDRU/89/1.5/S/59184 „Performanță și excelență în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România”. Cu mulțumiri*

---

progresului tehnologic și a procesului de externalizare a unor activități, ritmul lent de creștere a numărului de absolvenți cu studii superioare, reglementările în ceea ce privește salariile și puterea sindicatelor și, nu în ultimul rând, consecințele crizei.

Utilizând date existente din perioada 2000-2008 pentru cele 27 țări ale UE, analiza CEDEFOP (2011) demonstrează că din punct de vedere al domeniilor de activitate polarizarea a afectat majoritatea dintre acestea, singurele excepții fiind educația, sănătatea și activitatea socială, respectiv piscicultură. Cel mai expus domeniu a fost cel al serviciilor. În ceea ce privește muncitorii necalificați, cea mai mare creștere a numărului a avut loc în sectorul gospodăriilor private, agricultură, transporturi, depozitare și comunicații, respectiv comerțul angro și cu amănuntul.

Extinderea categoriilor de ocupații de la limita inferioară a salarizării poate avea multiple explicații, multe dintre ele de ordin demografic și social (îmbătrânirea demografică, migrația, creșterea ocupării în rândul femeilor), dar și de creștere economică și crearea a unei grupe de oameni potenți financiari, a unor servicii dedicate lor.

O analiză restrânsă la țările din Europa de Est și Asia Centrală (Sondergaard și Murthi, 2012) a relevat pentru majoritatea țărilor din zonele respective o restrângere a ocupațiilor care solicită competențe reduse și o creștere a conținutului de competențe a locurilor de muncă. Din punct de vedere sectorial, câteva tendințe s-au manifestat pregnant: scăderea accentuată a cererii de calificări pentru domeniul agricultură, determinată inclusiv de restrângerea ocupării în acest sector, reducerea cererii pentru munca manuală, calificată sau necalificată, odată cu evoluția tehnologică, creșterea cererii de calificări pentru sectorul serviciilor, care a preluat o mare parte din lucrătorii ocupați în alte domenii, creșterea accentuată a nevoii de specialiști cu ocupații intelectuale și științifice.

Polarizarea ocupațiilor a creat provocări pentru sistemul de învățământ, care trebuie să asigure competențele adecvate. Schimbările în structura activităților economice, dar și polarizarea ocupațiilor a făcut să se discute din ce în ce mai mult pe piața forței de muncă de competențe generice sau “soft”, respectiv de o “activitate emoțională”.

Anchetele realizate la nivelul țărilor ECA arată faptul că antreprenorii sunt interesați nu numai de cunoștințe și competențe tehnice și generale, dar și de abilități comportamentale (Sondergaard și Murthi, 2012). Studiul elaborat de autori demonstrează faptul că în țări precum Kazakstan antreprenorii acordă aceeași importanță, sau mai mare abilităților comportamentale (abilitatea de a lucra independent, managementul timpului, comunicare, conversații telefonice), decât celor generale și tehnice (limbă străină, lucrul cu calculatorul, competențe matematice).

---

În Polonia, dintre firmele intervievate, aproximativ 70% au considerat foarte importante competențele: responsabilitate și seriozitate, motivație și angajament, în timp ce numai aproximativ 40% acordă o foarte mare importanță competențelor avansate, respectiv de bază, tehnice/vocaționale.

În același sens, diferențe semnificative în ceea ce privește cerințele managerilor la angajarea unei persoane există de la țară la țară. Dacă în Marea Britanie, antreprenorii preferă ca tinerii ce urmează a fi angajați să posede temeinice competențe de limbă și matematică, în Polonia angajatorii se așteaptă ca tinerii să dețină calificări și competențe adecvate locului de muncă.

În fapt, toate transformările pieței muncii care nu sunt urmate de adaptarea sistemului de educație creează dezechilibre/neconcordanțe de natură diferită: dezechilibre/neconcordanțe în ceea ce privește nivelul de educație sau tipul de educație: sub-educație/supra-educație, sub-calificare/supra-calificare, competențe peste sau sub cele cerute de locul de muncă, deficitul/surplusul de competențe sau pierderea în timp a acestora.

Au fost analizate diferite categorii de dezechilibre/neconcordanțe care pot apărea între nivelul sau tipul de educație al persoanelor și cerințele specifice locurilor de muncă; să evalueze impactul acestora asupra funcționării eficiente a pieței muncii. Analiza are la bază o cercetare cantitativă care a urmărit studierea percepțiilor angajatorilor asupra acestei probleme.

Realizarea obiectivului lucrării implică găsirea răspunsurilor la următoarele întrebări de cercetare:

- Care sunt percepțiile forței de muncă asupra relației dintre performanțele sistemului de educație și cerințele pieței muncii?

- Există anumite semne care să ateste existența neconcordanțelor educaționale (deficit de calificări, calificări neadecvate, pierderea unor abilități în timp) pe piața muncii din România, conform opiniilor angajatorilor?

- Ce măsuri pot fi luate pentru îmbunătățirea acestor dezechilibre?

Datele macroeconomice existente la nivel național și european (INS/2012 și EUROSTAT/2012) demonstrează că, în ultimii ani, piața muncii din România a cunoscut importante transformări, urmând modelul Uniunii Europene. Ocuparea în activitatea agricolă s-a redus în mod semnificativ, fiind înlocuită cu precădere de locurile de muncă din domeniul serviciilor (lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați).

Chiar dacă procesul de polarizare a locurilor de muncă nu este la fel de accentuat ca în țările industrializate, primele semne ale reducerii ocupării în anumite domenii, în special pentru locurile de muncă aflate la mijlocul distribuției din punct de vedere al salariilor și creșterii ocupării în cazul celor care solicită atât calificări ridicate, cât și calificări reduse, pot fi remarcate în ultimii ani în România.

---

Schimbările structurale respective au un set complex de cauze, explicate în literatura dedicată pieței muncii. În actualul context, criza economică și financiară a amplificat aceste tendințe.

În viitorul apropiat o importanță deosebită trebuie acordată, în opinia noastră, anticipării domeniilor de activitate care vor fi cel mai mult afectate de transformările de pe piața muncii. Sistemul de educație poate fi considerat unul dintre aceste domenii. Cea mai mare provocare o reprezintă anticiparea cerințelor pieței muncii în ceea ce privește calificările și competențele pe care viitorii absolvenți ar trebui să le posede pentru a putea fi adaptabili.

Se propune organizarea unei cercetări asupra percepțiilor forței de muncă în ceea ce privește relația dintre performanțele sistemului de educație și cerințele pieței muncii cu principalul scop de a analiza din punct de vedere statistic existența anumitor tipuri de dezechilibre/neconcordanțe de pe piața muncii din România: deficitul de calificări și neconcordanța de calificări.

Lista de întrebări propuse de CEDEFOP (2010) adresate angajatorilor, pentru principalele teme de cercetare:

- Calificări care sunt dificil de găsit pentru ocuparea locurilor de muncă vacante și cauzele acestor dezechilibre;
- Existența neconcordanțelor de calificări/competențe cu cerințele locurilor de muncă și motivele apariției acestora;
- Rolul educației și trainingului în reducerea acestor dezechilibre.

**Chestionarul**, elaborat potrivit temelor menționate s-au referit la următoarele aspecte:

- Care este timpul mediu necesar pentru ocuparea unui loc de muncă vacant în firma dumneavoastră?

- Există în firma dumneavoastră locuri de muncă vacante care nu pot fi ocupate sau sunt dificil de ocupat?

- Care sunt, în opinia dumneavoastră, principalele cauze ale dificultăților în ocuparea unui loc de muncă vacant? - Lipsa candidaților calificați; Lipsa de experiență a candidaților; Locul de muncă este neatractiv (salarii, condiții de muncă); Localizarea; Concurența; Alte cauze.

- Căror motive considerați că se datorează deficitul de candidați calificați pentru anumite ocupații? - Progresul tehnologic rapid și schimbarea structurii cererii de forță de muncă; Oferta sistemului de învățământ și relația sa cu mediul de afaceri; Migrația forței de muncă; Nivelul salarial pentru ocupația respectivă; Concurența; Alte cauze.

- În raport cu concurența, la nivel se situează salariile oferite de firma dumneavoastră pentru a atrage forță de muncă calificată pentru locurile de muncă vacante greu de ocupat? (peste medie, medie, sub medie)

---

- De cât timp are nevoie un nou angajat pentru a deveni pe deplin eficient?

- Durata a crescut de-a lungul timpului?

- Există în firma dumneavoastră ocupații pentru care angajații actuali nu au calificările necesare, experiența și/sau specializarea pentru a derula activitățile la cel mai eficient nivel? Dacă răspunsul este *Da*, numiți aceste ocupații.

- Principalele motive pentru apariția unor astfel de deficiențe sunt, în general, următoarele: Lipsa candidaților cu calificările necesare în momentul angajării; Schimbarea cerințelor postului; Înaintarea în vârstă a angajaților și pierderea unor abilități; Absența programelor de training la locul de muncă; Mobilitatea forței de muncă; Alte cauze.

- Care dintre următoarele competențe considerați că sunt mai puțin prezente la angajații din firma dumneavoastră? Științifice și tehnologice (tehnologia informației); Matematice; Lingvistice (comunicare în limbi străine); Rezolvarea problemelor; Munca în echipă; Altele.

- Care sunt, în general, motivele pentru care firmele nu organizează cursuri de training pentru remedierea unor astfel de deficiențe? - Costuri; Constrângeri de timp; Lipsa programelor de training adecvate; Nu le consideră necesare sau eficiente; Altele.

### Rezultate și discuții

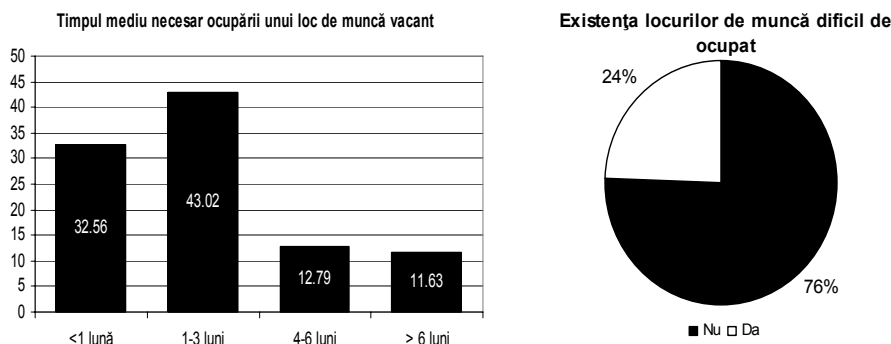
**Chestionarul** difuzat unui număr de 100 de angajatori din șase Regiuni de dezvoltare (București Ilfov, Sud, Centru, Sud Vest, Sud Est și Nord Est). 75,58% dintre angajatori au fost implicați din activități în întreprinderi micro, mici și mijlocii, în timp ce restul în întreprinderi mari și foarte mari.

Toate activitățile principale au fost reprezentate în eșantion, 30,32% dintre angajatori implicați în Comerț, hoteluri și restaurante, transport; 29,07% în administrație publică și servicii (învățământ, sănătate și asistență socială etc); 12,79% în industria extractivă și prelucrătoare; 11,63% intermediari financiare și tranzacții imobiliare; 10,47% - construcții și 3,49% - agricultură, silvicultură, pescuit. Marea majoritate a întreprinderilor au realizat o cifră de afaceri de mai puțin de două milioane de euro (56%).

Primul obiectiv al cercetării a fost obținerea de date și informații pentru **analiza existenței deficitului de calificări pe piața muncii din România și principalele cauze ale dezechilibrelor**. Întrebările s-au referit la cuantificarea timpului mediu necesar ocupării unui loc de muncă vacant, existența unor locuri de muncă dificil de ocupat, principalele motive ale dificultății ocupării unor locuri de muncă vacante, principalele motive ale lipsei de candidați

calificați pentru anumite locuri de muncă și nivelul salariului oferit pentru a atrage forță de muncă pentru locurile de muncă dificil de ocupat.

### Analiza deficitului de calificări



Rezultă că 43% dintre respondenți consideră că timpul mediu necesar ocupării unui loc de muncă vacant este cuprins între 1 și 3 luni. Procentul de 11,63 al celor care apreciază că această durată depășește 6 luni reprezintă angajatori implicați în activități din: industrie, comerț, administrație publică și privată, localizate cu precădere în regiunile București Ilfov și Sud Vest.

Chiar dacă un procent ridicat dintre angajatori apreciază că în compania lor nu există locuri de muncă care nu pot fi ocupate, un sfert dintre aceștia au dificultăți în găsirea candidatului potrivit pentru locul de muncă liber în special pentru calificări care implică: management corporatist (29%), finanțe și contabilitate (21%), informatică (14%).

### Principalele cauze ale deficitului de calificări

Principalele cauze ale lipsei de candidați calificați pentru anumite locuri de muncă	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
	procente - %				
Progres tehnologic și schimbarea structurii cererii de forță de muncă	1,2	12,9	21,2	52,9	11,8
Oferta sistemului de învățământ și relația sa cu mediul de afaceri	1,2	5,9	16,5	43,5	32,9
Migrația forței de muncă	-	5,9	21,2	44,7	28,2
Nivelul salariului	1,2	10,6	22,4	40,0	25,9
Competiția	4,7	21,2	49,4	23,5	1,2

Principalele motive ale dificultății ocupării unui loc de muncă vacant sunt considerate de către angajatori cele privind de sistemul de educație și legătura acestuia cu mediul de afaceri (76,5% dintre respondenți sunt de acord/acord total) și migrația forței de muncă (72,9%).

Competiția este plasată pe ultimul loc într-un clasament al celor mai semnificative cauze ale deficitului de candidați calificați pentru anumite locuri de muncă (24.7% dintre respondenți sunt de acord/acord total).

Dacă în contextul actual, timpul necesar pentru ocuparea unui loc de muncă vacant nu este foarte îndelungat (1-3 luni), perioada necesară unui angajat pentru a deveni pe deplin eficient este mult mai mare (peste 6 luni) potrivit opiniei a 38,37% dintre angajatori.

Același procent de respondenți care au considerat că au dificultăți în găsirea candidatului potrivit pentru un loc de muncă, apreciază că o parte dintre angajații actuali nu dispun de calificarea, specializarea sau experiența necesare pentru a derula activitățile la ce mai ridicat nivel (24,42%).

#### **Cauze ale neconcordanței de calificări cu cerințele locurilor de muncă**

Neconcordanța de calificări	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
	procente - %				
Lipsa candidaților cu calificările necesare în momentul angajării	2,3	9,3	8,1	54,7	25,6
Schimbarea cerințelor postului	4,7	20,9	29,1	43,0	2,3
Înaintarea în vârstă a angajaților și pierderea unor abilități	8,1	22,1	31,4	30,2	8,1
Absența programelor de training la locul de muncă	3,5	20,9	14,0	46,5	15,1
Migrația forței de muncă	2,3	7,0	36,0	48,8	5,8

Angajatorii consideră că printre cele mai importante cauze pentru dezechilibre (neconcordanța de calificări cu cerințele locurilor de muncă) lipsa calificărilor necesare în momentul angajării (80,2% dintre respondenți sunt de acord/acord total) și a programelor de training (61,6%).

### Categoriile de abilități mai puțin prezente la angajații companiilor

Abilități mai puțin prezente la angajații companiilor	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
	procente -%				
Științifice și tehnologice (IT)	8,1	30,2	8,1	37,2	16,3
Matematice	5,8	26,7	20,9	34,9	11,6
Lingvistice (comunicare în limbi străine)	4,7	20,9	24,4	31,4	18,6
Rezolvarea problemelor	8,1	30,2	22,1	29,1	10,5
Munca în echipă	7,0	41,9	17,4	19,8	14,0

În ceea ce privește categoria de abilități mai puțin prezente la angajații companiilor, cele științifice și tehnologice (IT), respectiv cele lingvistice și de comunicare sunt considerate cele mai importante de către angajatori (peste 50%). În plus, angajatorii au probleme în găsirea unor candidați/angajați care să dispună de cunoștințe/competențe din domeniul managementului, legislative, statistice, istorice, cultura internațională, respectiv abilități precum mobilizarea în rezolvarea problemelor noi și pentru îndeplinirea sarcinilor de rutină.

### Principalele motive pentru lipsa programelor de training

Motive generale pentru care firmele nu organizează cursuri de training	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
	procente %				
Costuri	2,3	3,5	8,1	44,2	41,9
Constrângeri de timp	2,3	12,8	36,0	37,2	11,6
Lipsa programelor de training adecvate	3,5	24,4	26,7	32,6	12,8
Nu sunt considerate necesare	18,6	25,6	23,3	26,7	5,8

O metodă eficientă de rezolvare a neconcordanței de calificări se apreciază că poate fi organizarea de programe de training pentru angajați. Totuși, nu toate companiile sunt dispuse să investească în astfel de activități, iar principalele motive ale reticenței sunt reprezentate, conform opiniei angajatorilor, de constrângerile de costuri și timp.



**Rezultatele analizei de regresie a factorilor care influențează  
cifra de afaceri a firmelor**

<b>Model</b>	<b>Coeficienții nestandardizați B</b>	<b>Eroarea standard</b>	<b>Coeficienții standardizați Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Termen liber	2.635	0.636		4.142	0.000
Timpu necesar unui angajat pentru a deveni pe deplin eficient	0.256	0.140	0.177	1.819	0.072
Lipsa candidaților cu calificările necesare în momentul angajării	-0.435	0.137	-0.312	-3.182	0.002
Ramurile de activitate	-0.2064	0.074	-0.276	-2.790	0.006

Variabila dependentă: Cifra de afaceri (Mil Euro)

R <sup>2</sup>	0.187
F	6.676
Sig.	0.000

Variabilele pentru care au fost obținute date prin cercetarea efectuată au fost introduse în analiza de regresie în scopul identificării pe acelea care au o influență asupra cifrei de afaceri a firmelor. Factorii care s-au dovedit a avea o contribuție semnificativă la modificarea cifrei de afaceri au fost: timpul necesar unui angajat pentru a deveni pe deplin eficient, lipsa candidaților cu calificările necesare în momentul angajării și domeniile în care firmele își desfășoară activitatea. Conform coeficienților standardizați Beta, influența cea mai semnificativă a fost lipsa candidaților cu calificări adecvate (-0.312).

### Concluzii

În ultimii ani, mediul economic a fost unul turbulent cu importante consecințe asupra tuturor activităților economice și sociale. Piața muncii a suferit transformări structurale determinate de factori precum globalizarea, progresul tehnologic, schimbările în structura populației și cele legate de preferințele de consum. Criza și-a pus amprenta asupra tuturor acestor evoluții, accentuând problemele deja existente: șomaj, ocupare vulnerabilă, sărăcie etc. În plus, „tendința de scădere a numărului populației ocupate, înregistrată în ultimii ani, datorată în mod special crizei economice, va continua în viitorul apropiat” (Lazăr C. și Lazăr M., 2011).

Oamenii de știință indică educația ca una dintre posibilele soluții pentru o parte dintre aceste probleme, în special când se face referire la șomajul din rândul tinerilor. În acest context al transformărilor rapide de pe piața muncii, sistemul de educație este nevoit să facă față provocărilor reprezentate de posibila apariție a disparităților educaționale: supra-educație/sub-educație, supra-calificare/sub-calificare, competențe peste sau sub cele cerute de locul de muncă, deficitul/surplusul de calificări, neconcordanța de calificări cu cerințele locurilor de muncă.

---

Au fost analizate anumite disparități educaționale existente pe piața muncii din România cu soluții pentru o mai rapidă adaptare a sistemului de educație la cerințele locurilor de muncă.

Pentru a afla care este percepția angajatorilor în ceea ce privește concordanța dintre cerințele locurilor de muncă și nivelul sau tipul de educație/calificare/abilități ale angajaților a fost realizată o anchetă statistică în rândul a 100 de respondenți. Cercetarea a avut trei obiective: evaluarea existenței deficitului de calificări și cauzele acestora, analiza neconcordanței de calificări și principalele motive ale apariției acesteia, rolul educației și trainingului în reducerea acestor dezechilibre.

Atunci când au fost întrebați despre opinia lor în ceea ce privește cauzele neconcordanței dintre cerințele locurilor de muncă și profilul angajaților, angajatorii au considerat că responsabilitatea este împărțită între angajați (lipsa unor abilități comportamentale: motivație, loialitate, responsabilitate), sistemul de educație (relație deficitară cu mediul de afaceri) și companii (lipsa de preocupare de a găsi candidatul potrivit, de a-l pregăti și motiva).

În acest context, sistemul de educație trebuie să facă față unor provocări importante: să anticipeze cerințele pieței muncii în termeni de calificări, abilități și competențe, să atragă companiile în colaborări pentru trainingul studenților asigurându-le experiența cerută la primul loc de muncă, să creeze idei pentru noi afaceri și calificări adecvate pentru acestea.

#### Bibliografie selectivă

- Autor, D., (2010), *The Polarisation of Job Opportunities in the U.S. Labor Market. Implications for Employment and Earnings*, a paper jointly released by The Center for American Progress and The Hamilton Project.

- CEDEFOP (2010), Skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- CEDEFOP (2011), Labour-market polarisation and elementary occupations in Europe. Blip or long-term trend?, *Research paper no 9*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Dimian, G.C. (2011) *Skill mismatch and unemployment in European Union countries*, 1<sup>st</sup> scientific communications session of the postdoctoral researchers "Provocările crizei și răspunsul științei economice", 1-2 iunie 2011, ASE București.

- Goos, M., Manning, A., Salomons, A., (2010), Explaining Job Polarisation in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions, *CEP Discussion Paper no. 1026*.

- Lazăr. C., Lazăr M., (2011), Numărul și structura populației ocupate din România – evoluții și previziuni la nivelul țării și al regiunilor de dezvoltare, *Revista Română de Statistică*, nr.8.

- Sondergaard, L., Murthi, M., (coord.) (2012), *Skills, Not Just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).