

Responsabilitate pentru educație



Democrație în universități



**Tineri competenți pentru România**



# Tineri competenți pentru România

## TINERII COMPETENȚI PENTRU ROMÂNIA!

### CONTEXT:

Într-o lume care se îndreaptă neconținut către globalizare, nu putem vorbi despre omogenizarea economiilor mondiale fără să avem în vedere migrația forței de muncă, fenomen întâlnit în toate statele pentru care libera circulație a cetățenilor nu reprezintă o problemă. Migrația forței de muncă reprezintă un fenomen firesc într-o economie dinamică bazată pe competențe și pe dreptul indivizilor de a fi mobili, fiind aproape evident impactul pozitiv pe care aceasta le poate aduce atât pentru țara care primește capital uman – reducerea deficitului de forță de muncă, creșterea producției, scăderea procesului de îmbătrânire a populației active, contribuții la import și export, cât și pentru țara din care migrează capital uman – locuri de muncă eliberate, reducerea ratei șomajului, sume considerabile trimise acasă, îmbunătățirea standardelor de viață ale familiilor celor care migrează, însă dacă fenomenul de migrație nu este gestionat corect poate produce efecte nefaste în special în zona țărilor care furnizează capital uman către alte state. Efectele negative sunt de cele mai diverse, de la cele de ordin demografic până la cele de ordin de valoare și competențe ale capitalului uman care poate contribui la creștere economică sau pierderi fiscale datorate investiției statului în pregătirea de capital uman care ulterior migrează, nemaicontribuind în niciun fel la plata de taxe și impozite către stat. În ultimul timp se aduce tot mai frecvent pe agenda publică faptul că România suferă din cauza migrației de forță de muncă, în special a celei de înaltă calificare, fiind îngrijorătoare evoluția acestui fenomen din ultimii ani, mai ales în contextul în care statul român nu a dezvoltat nicio politică de păstrare a tinerilor inteligenți din România și nici nu și-a arătat ferm preocuparea de a găsi soluții pentru rezolvarea acestei probleme.

### **Reglementări la nivel european legate de migrație**

Statele membre nou intrate în Uniunea Europeană (România și Bulgaria – iar până de curând, Cehia, Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, Slovenia și Slovacia) sunt supuse unor restricții temporare asupra libertății forței de muncă în alte state membre. Tratatul de Aderare a României la UE prevede că pentru primii doi ani de la aderare, accesul la piața muncii din statele membre este strict legat de legile și politicile naționale ale acestora. Aplicarea unor măsuri tranzitorii de limitare și control al accesului pot fi extinse pe o perioadă ulterioară de încă 3 ani. După această perioadă, un stat membru care a aplicat măsuri tranzitorii poate fi autorizat să continue să aplice astfel de măsuri tranzitorii pentru alți 2 ani, dar numai dacă trece printr-un dezechilibru serios al pieței muncii interne. Aceste măsuri tranzitorii nu se pot extinde la o perioadă mai mare de 7 ani. Prin urmare, eliminarea restricțiilor se realizează gradual, în trei faze aplicabile regimului tranzitoriu:

- Prima fază (2 ani): 1 ianuarie 2007 – 31 decembrie 2008
- A doua fază (3 ani): 1 ianuarie 2009 – 31 decembrie 2011
- A treia fază (2 ani): 1 ianuarie 2012 – 31 decembrie 2013

În acest moment, dintre cele 11 state membre care încă aplicau restricții la sfârșitul anului 2011, două (Cehia și Italia) au informat Comisia Europeană că au decis să aplice legea UE ce reglementează libera circulație a angajaților de la 1 ianuarie 2012. Restul statelor (Austria, Belgia,



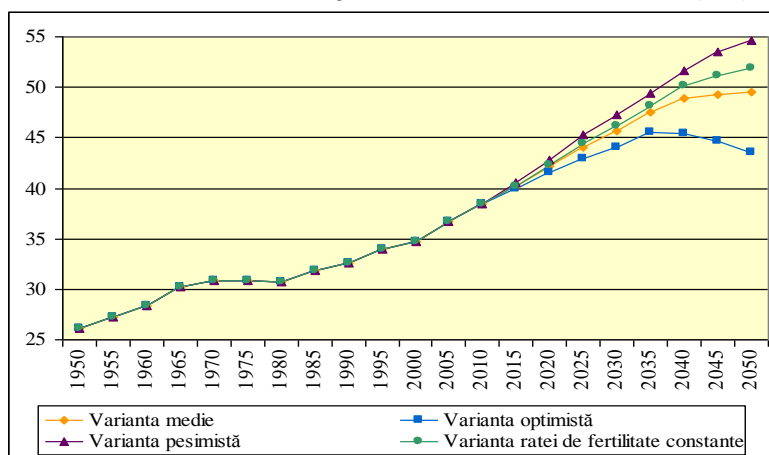


Franța, Germania, Irlanda, Luxemburg, Malta, Olanda și Marea Britanie) au decis să mențină restricțiile până la 31 decembrie 2013. Mai mult, Spania, deși în 2009 renunțase la măsurile tranzitorii, a decis reintroducerea acestora la începutul acestui an ca urmare a ratei ridicate de șomaj care a atins nivelul de 23,6%.

Analizând situația forței de muncă de la nivel european, putem trage următoarele concluzii:

- Populația europeană este în continuă scădere, ceea ce afectează și populația activă din piața muncii ( populația României în 2050 va fi de aproximativ 17 milioane, considerată a fi cea mai mare a doua scădere din UE, după Bulgaria)
- Studiile arată că până în 2050 populația activă din piața muncii va scădea cu mai mult de 10% față de situația din prezent (app. 50 de milioane de persoane)
- Îmbătrânirea populației și creșterea speranței de viață participă în mod negativ la diminuarea forței de muncă din UE – în România se preconizează că în 2050 vârsta medie a populației va fi de app. 50 de ani, în contextul în care în prezent este de 38,7 ani

Vârsta medie a populației României, 1950 – 2050 (ani)



Sursa: Divizia Populație a Departamentului de Politici Economice și Sociale a Secretariatului Națiunilor Unite, Perspective privind populația lumii: versiunea 2008, <http://esa.un.org/unpp>, accesat în 12 mai 2009

- Pe plan mondial, SUA atrage 55% din forța de muncă înalt calificată care migrează, în timp ce UE atrage doar 5%;
- Din cauza lipsei cadrului juridic, imigranții din țările terțe care ajung pe teritoriul UE sunt nevoiți să lucreze ilegal și astfel nu plătesc impozite și nu beneficiază de acces la sănătate, educație și servicii publice de bază;
- Deși România și Bulgaria sunt membre UE de mai bine de 5 ani, imigranții din aceste țări continuă să fie discriminați la nivelul statelor membre, lucru ce se reflectă cel mai mult la locul de muncă .

### Aspecte legate de dimensiunea migrației din România

Deși în prezent nu există nicio instituție care să aibă o evidență clară a numărului de români care au părăsit țara și lucrează în străinătate, se estimează că în prezent un număr de circa 3 milioane de români trăiesc și lucrează în afara țării. Pe lângă numărul mare de cetățeni



care aleg să lucreze în alte state, o problemă importantă o reprezintă și tinerii intelectuali care aleg să emigreze – conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, din totalul de tineri emigranți cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani care au părăsit România în anul 2009, un procent de 46,7% dintre aceștia au fost emigranți cu studii superioare, numărul acestora fiind în continuă creștere în ultimii ani.

Un studiu realizat de Institutul Român pentru Evaluare și Strategii la începutul acestui an relevă faptul că 51,6% din tinerii cuprinși cu vârste între 18 și 35 de ani își doresc să muncească în străinătate. Același răspuns l-au dat și 75% din respondenții cu studii superioare din toate categoriile de vârstă, ceea ce subliniază faptul că cei mai mulți dintre cei care își doresc să emigreze sunt tinerii și cetățenii cu studii superioare.

### **Efectele migrației**

Vorbind despre efectele migrației pe termen scurt, acestea sunt ușor de cuantificat și sunt în general pozitive și se referă la aspecte economice și sociale – emigranții au eliberat locuri de muncă în România, scăzând astfel rata șomajului, condițiile de viață ale familiilor emigranților s-au îmbunătățit datorită celor 4-5 miliarde de euro intrate anual în țară de la cei plecați, au explodat construcțiile de locuințe și vânzările de echipamente și bunuri destinate dotării acestora, a numărului de autoturisme și a fost stimulat consumul.

Pe de altă parte însă, perspectiva demografică a fenomenului relevă o realitate ale cărei rezultate le vom resimți pregnant pe termen lung. Mare parte a declinului demografic se datorează migrației, iar la o privire de ansamblu asupra viitorului populației țării lucrurile nu stau deloc roz – odată cu populația fertilă care părăsește România și care reprezintă peste jumătate din populația care migrează, se pierd și posibii copii pe care aceștia i-ar fi putut naște în țară, în contextul în care oricum natalitatea din România este extrem de scăzută, aceasta atingând anul trecut recordul negativ absolut, conform datelor Institutului Național de Statistică. Analizând și economia pe termen lung, putem corela migrația masivă a tinerilor și în special a celor cu studii superioare cu o economie redusă, incapabilă să genereze suficiente locuri de muncă și remunerații corespunzătoare. Tinerii cu cel mai mare potențial în dezvoltarea economiei, care ar putea contribui la crearea de noi locuri de muncă prin dezvoltarea de afaceri, ar putea aduce contribuții semnificative în toate domeniile de interes public - sănătate, educație, inginerie, comerț, administrație publică – aleg să emigreze, pierzându-se astfel toate beneficiile care s-ar putea răsfrânge asupra țării din activitatea lor. Iar pierderile nu sunt doar cele de ordin economic, ci și de ordin intelectual și științific, având în vedere contribuțiile pe care aceștia le-ar putea avea în cercetare, inovație și creșterea gradului de implicare și responsabilizare civică.

Odată cu plecarea tinerilor din țară, se pierde și investiția pe care statul o realizează pentru formarea lor, investiție care ajunge la valoarea de 10.000 de euro pentru nivelul preuniversitar și aproximativ 13.000 pentru absolvenții care au urmat și studii superioare. Mai mult, la nivel fiscal nu se pierd doar cheltuielile legate de educație, ci și taxele și impozitele pe care acești tineri le-ar plăti către stat dacă ar rămâne și ar munci în România.

### **Rata de ocupare a forței de muncă și șomajul din România**

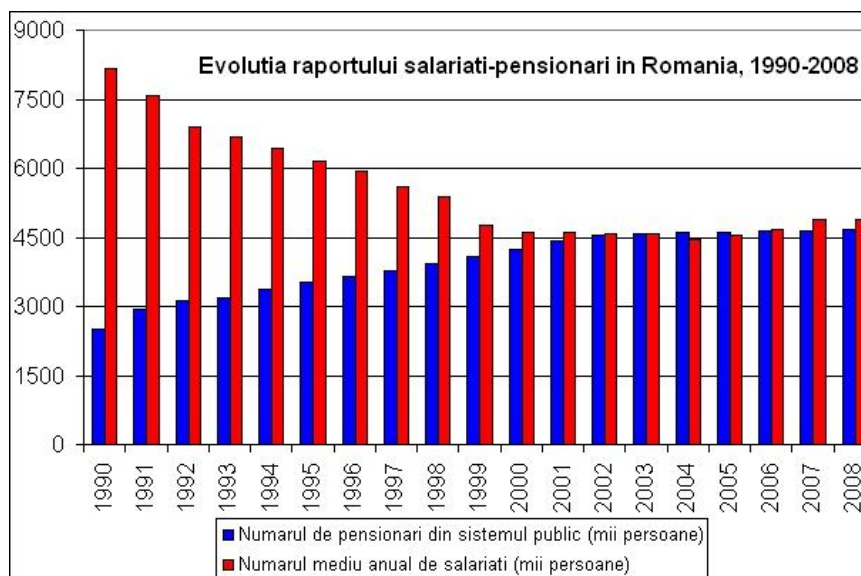


Ca măsură de creștere a competitivității Uniunii Europene la nivel global și pentru reducerea impactului negativ al crizei financiare asupra economiei, Comisia Europeană a adoptat „Strategia Europa 2020”, în care a fost agreată ca țintă generală pentru anul 2020 creșterea ratei ocupării forței de muncă la nivelul UE până la nivelul de 75% pentru populația cu vârste în intervalul 20-64 de ani, urmând ca fiecare stat să își stabilească realist o țintă proprie spre care să tindă.

Ținta României este să ajungă la un nivel de 70% până în 2020, însă lucrurile nu par să se miște prea bine în acest sens. Dacă în 2000 rata de ocupare a forței de muncă din România era de 70,5% - aflându-ne, paradoxal, la nivelul țintei propuse de Comisia Europeană - iată că în 2010 am asistat la cea mai drastică scădere din Uniunea Europeană a acestui procent care a atins pragul de 63,3%, conform datelor Eurostat. Comparând situația cu cea a vecinilor noștri de la sud de Dunăre care au aderat la UE odată cu noi, constatăm cu îngrijorare că, spre deosebire de situația de la noi din țară, rata ocupării forței de muncă din Bulgaria a crescut din 2000 până în 2010 cu 8,9 procente! Mai mult, conform ultimelor date furnizate de Institutul Național de Statistică, în trimestrul I anului 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani a fost de 62,3%, mai mică cu un procent față de 2010 și la o distanță de 7,7 procente față de ținta națională asumată de România pentru 2020.

Referindu-ne la rata șomajului, aceasta a fost puternic influențată de criza economică de la nivel mondial și dacă în 2008 ea atingea valoarea de 5,8% (conform datelor Eurostat), în trimestrul I al acestui an aceasta a crescut până la pragul de 7,6%. Mai gravă este situația în rândul tinerilor, ai cărei rată de șomaj se ridică în 2011 la 23,7% aflându-se într-un trend crescător din 2008 și având o valoare mai mare cu 2 procente față de media Euro27.

Îngrijorător este și raportul salariați-pensionari în România, raport care în 2008 a ajuns la o valoare de 3 ori mai mică față de perioada 1990. Din datele furnizate de INS, aflăm cu stupeoare că în România anului 2008 numărul mediu de salariați este aproape egal cu numărul de pensionari din sistemul public, cheltuielile legate de pensionare necesitând a fi susținute din taxele și impozitele plătite de salariați. În contextul unei îmbătrâniri accentuate ale populației care se preconizează pentru România, fără nicio set de măsuri coerente din partea statului, acest procent pare unul devastator pentru evoluția economiei din România.

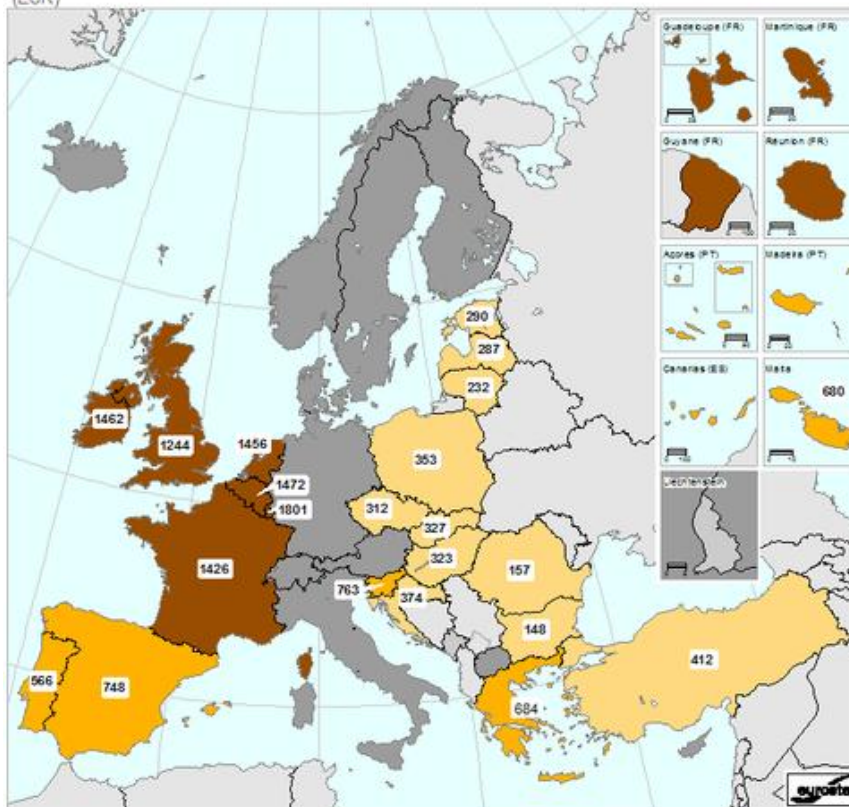


### Situația salariilor

La o scurtă analiză a salariilor din România raportate la cele din Uniunea Europeană, aflăm din datele Eurostat că salariul minim pe economie stabilit în România (700 de lei) se situează pe penultimul loc în UE, fiind subclasat doar de salariul minim din Bulgaria. State ca Italia, Germania, Spania sau Marea Britanie au salarii minime de până la 6-7 ori mai mari decât cele din țară, atingând și valori de peste 1400 de euro în Franța, Irlanda, Luxemburg sau Belgia. Pe lângă valoarea extrem de mică a acestuia, sindicatele se plâng și de faptul că aproape un sfert dintre angajații români sunt remunerați cu acest salariu minim pe economie.

În ceea ce privește salariul mediu din România, datele furnizate de INS sugerează ca acesta a fost de 2079 de lei în perioada ianuarie-aprilie a acestui an. Din păcate însă, pentru un tânăr absolvent de studii superioare în România, venitul mediu calculat pe ultimii 5 ani este de doar 1087 lei, situându-se așadar doar la jumătate din valoarea salariului mediu conform publicației "Absolvenții recentți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii" realizată de Agenția Națională de Calificări. Deși așteptările lor după absolvire se ridică la suma de 1500 de lei, aceștia se văd nevoiți să se adapteze realității economice din România și să își ajusteze așteptările în funcție de ofertă.

Minimum Wages – 2012  
 Data as on 1st of July  
 In the European Union, Croatia, EFTA and Candidate Countries  
 (EUR)



(EUR)  
 No statutory minimum wage  
 = 500  
 500 - 1 000  
 > 1 000  
 Data not available

© EuroGeographics Association, for the administrative boundaries  
 Cartography: Eurostat – GISCO, 07/2012

0 20 40 60 80 km

Source: Eurostat (online data code: eam\_mw\_cur)



**European Students'  
 Union**



**Studiu de caz – situația tinerilor angajați în învățământ**

Nu reprezintă o noutate pentru nimeni faptul că sistemul de învățământ din România suferă de o lipsă acută de personal didactic înalt calificat, lipsă soluționată de cele mai multe ori cu suplینitori ale căror performanțe sunt îndoielnice sau dascăli care ar fi trebuit să iasă demult din sistemul de învățământ.

Analizând datele furnizate de Ministerul Educației, aflăm că în anul universitar 2011-2012 din totalul de 42.498 de posturi didactice din învățământul superior, doar 56,79% dintre acestea au fost ocupate de titulari, restul de 43,21% fiind posturi didactice vacante. În sectorul învățământului preuniversitar, situația este și mai gravă – după cele două etape de repartizare a posturilor vacante de la mijlocul lunii august, un număr de 25.993 de posturi au rămas neocupate.

Nu ar trebui să ne aplecăm atenția doar asupra numărului de posturi didactice neocupate, pentru că instituțiile statului găsesc în general soluții pentru desfășurarea programului școlar în condiții optime, însă ceea ce ar trebui să ne îngrijoreze este și personalul cu care se încearcă rezolvarea acestui deficit. La concursul pentru ocuparea posturilor didactice vacante sau rezervate din acest an, s-au înscris 39.074 candidați, dintre care au obținut note doar 25.885 dintre ei, în timp ce ceilalți fie nu s-au prezentat, fie au fost eliminați pentru tentative de fraudă, fie s-au retras din examen invocând motive personale sau de sănătate. Cu toate acestea, rezultatele au fost dezastruoase – doar 49,49% dintre ei reușind să obțină note între 7 și 10, prag necesar pentru obținerea unui post titularizabil, restul – cu note peste 5, putând să activeze ca suplینitori.

Care sunt motivele care au dus la această situație? În primul rând salariile, care nu sunt deloc atractive pentru tinerii absolvenți buni, ale căror competențe ar putea să îi transforme în dascăli excelenți – potrivit unui studiu al Federației Sindicatelor Libere din Învățământ, salariul mediu al cadrelor didactice cu vârstă maximă de 35 de ani este 875 de lei. Salariile mici ale tinerilor care intră în sistemul de învățământ au dus la situații în care alegerea acestei cariere vine ca o ultimă soluție după mai multe eșecuri profesionale în încercarea obținerii unui loc de muncă bine remunerat. Este de la sine înțeles că un tânăr care ar putea câștiga un salariu mai mare de 3-4 ori decât salariul unui tânăr profesor, nu va alege această meserie în lipsa unor stimulente și beneficii din partea statului.

Un al doilea motiv ar fi lipsa de politici din partea statului care să atragă absolvenții cu rezultate deosebite către domeniul educației. În acest moment, nu există nicio preocupare reală în acest sens și statul nu oferă niciun beneficiu consistent tinerilor premiați la olimpiade și concursuri naționale și internaționale care aleg meseria de profesor. În acest caz nu ar trebui să ne surprindă declarații ale tinerilor câștigători la olimpiade internaționale în care își manifestă intenția de a părăsi România după terminarea studiilor.

Ce este mai grav este că tinerii competenți nu sunt atrași de salariile din străinătate doar după ce ies de pe băncile școlii, ci și după ce își găsesc un loc de muncă în România, dar care nu este suficient de bine plătit – nu trebuie să căutăm prea mult motivele pentru care aceștia pleacă dacă stăm să comparăm cei 875 de lei cu salariile de câteva mii de euro obținute afară. Tot din studiul Federației Sindicatelor Libere din Învățământ, aflăm că 41% dintre tinerii ajunși la catedră se gândesc tot mai serios la a urma drumul străinătății. Și din păcate, de cele mai multe ori aceștia nu pleacă pentru a activa pe un post similar în străinătate, ci și pentru a lucra pe posturi necalificate – în construcții, agricultură, servicii sau menaj, ale căror salarii sunt însă mai mari decât salariile lor din România.



### Studiu de caz – situația tinerilor angajați din Sistemul Medical

O altă problemă cu care se confruntă statul român este lipsa acută de personal din sistemul medical. Conform unui raport al Ministerului Sănătății, avem doar jumătate din numărul necesar de medici, fapt ce ne situează în coada Europei în privința numărului de medici raportat la numărul de locuitori. Un studiu recent realizat de jurnaliștii de la Econtext ne plasează pe penultimul loc la acest capitol cu un număr de 223 de medici la suta de mii de locuitori, valoare de 2 ori mai mică decât numărul

medicilor din Austria și cu situația din Bulgaria.

TOPUL EUROPEAN AL INFRASTRUCTURII MEDICALE. CATI DOCTORI SUNT IN FIECARE STAT DIN UE		
POZITIE	TARI	Numarul de doctori la 100.000 de locuitori
1	Austria	478
2	Franta	389
3	Spania	379
4	Suedia	376
5	Bulgaria	370
6	Lituania	366
7	Germania	364
8	Cehia	356
9	Olanda	355
10	Danemarca	348
11	Italia	336
12	Grecia	314
13	Portugalia	311
14	Ungaria	310
15	Letonia	305
16	Malta	304
17	Slovacia	298
18	Belgia	291
19	Cipru	289
20	Finlanda	281
21	Irlanda	274
22	Luxemburg	269
23	Marea Britanie	268
24	Slovenia	245
25	Romania	223
26	Polonia	217
27	Estonia	-

econtext

Pe de altă parte, un alt aspect îngrijorător pe termen lung se referă și la vârsta medicilor angajați în sistem. În prezent, 33% dintre medicii români au vârste de peste 50 de ani, 30% vârste cuprinse între 40 și 50 de ani și doar 29% au vârste între 30 și 40 de ani! Acest fapt este cu atât mai îngrijorător cu cât este și dublat de migrația masivă a tinerilor medici către țări ca Franța, Belgia, Germania sau Marea Britanie, aspect care ne face să privim cu descurajare viitorul sistemului medical din România fără o intervenție serioasă din partea statului.

Conform Colegiului Medicilor din România, în anul 2011 din numărul total de aproximativ 20.000 de medici români, 2841 dintre aceștia au solicitat certificate profesionale curente colegiilor medicilor din întreaga țară pentru a putea să lucreze în străinătate, față de cele 2779 de cereri înregistrate în 2010. Mai gravă este însă situația medicilor rezidenți – conform Asociației Medicilor Rezidenți din România aproape 60% din numărul total al medicilor rezidenți din România au solicitat actele necesare pentru a putea munci în străinătate.

Motivele pentru care medicii emigrează sunt în primul rând legate de salarii, de condițiile din sistemul medical din România și de statutul pe care aceștia îl au în țară. Un medic rezident câștigă în primii ani un salariu ce se încadrează în intervalul 500-900 de lei, în condițiile în care a absolvit o facultate a căror studii se întind pe parcursul a 6 ani de zile! Majoritatea medicilor rezidenți susțin că salariile nu le ajung pentru un minim de trai decent și fără sprijin din alte surse



**European Students'  
Union**



nu reușesc să facă față nici macar cheltuielilor minime de subzistență și întreținere. În străinătate, valoarea acestor salarii ajunge să fie și de până la 10 ori mai mare, în funcție de țara sau specializarea aleasă. Un alt aspect ce îi nemulțumește pe medicii rezidenți și îi pune în situații ce le lezează statutul în societate este legat de faptul că în majoritatea spitalelor din România, salariile muncitorilor necalificați sunt mai mari decât ale acestora, existând foarte multe situații în care lăcătuși mecanice, de pildă, câștigă sume mai mari decât tinerii medici.

## CONCLUZII ȘI PROPUNERI:

Migrația inteligenței din România, în special din rândul tinerilor, ne-a pus în situația unui deficit de oameni valoroși care ar putea contribui pe termen mediu și lung la creșterea economiei și nivelului de trai din România. În contextul previziunilor sumbre privind viitorul economic și demografic al României, lipsa unor politici publice de susținere a tinerilor absolvenți care aleg să rămână și să lucreze în țară și lipsa unor investiții pentru păstrarea capitalului uman valoros al acestei țări, ne va duce în situația unei degradări iremediabile a societății, ce se va reflecta cel mai mult în calitatea serviciilor publice, a sistemului medical și al celui de educație și a nivelului de trai în general.

ANOSR dorește să atragă atenția politicianilor asupra acestui fapt și să îl aducă pe agenda publică din România, întrucât consideră că lipsa intervenției statului în această problemă denotă lipsa de interes real pentru viitorul României. În acest sens, propunerile noastre sunt legate de 2 dintre cele mai importante sectoare afectate de problema migrației atât externe, cât și interne – Învățământul și Educația, și se concretizează prin solicitări de creșteri salariale pentru tinerii care se angajează în aceste sectoare. Concret, propunem:

1. **Creșterea veniturilor tinerilor angajați din educație și sănătate!** Printre altele, solicităm **eliminarea impozitului pe venit** și acordarea de alte facilități fiscale pentru primii 5 ani de activitate pentru angajații din educație și pentru toată perioada rezidențiatului și o strategie coerentă, pe termen mediu, de creștere a veniturilor acestor categorii.
2. **Subvenționarea** de către stat a cheltuielilor cu **activități de formare și dezvoltare profesională** (conferințe, ateliere de lucru, formări) - prin vouchere, în limita unui anumit plafon anual.

Precum și alte facilități care să facă parte dintr-o strategie pe termen mediu și lung de reținere a acestor tineri în țară, de genul:

- Facilitarea accesului tinerilor absolvenți angajați în domeniul învățământului și cel medical la programe de formare, cursuri și conferințe de specialitate prin acoperirea unui procent de 50% din cheltuielile legate de taxe de participare și transport la un plafon de maxim 2000 de lei;
- Acordarea de bonusuri pe o perioadă de 5 ani pentru tinerii absolvenți câștigători ai concursurilor naționale și internaționale care se angajează în învățământ;
- Derularea de demersuri în vederea dezvoltării unor programe prin care să se construiască locuințe pentru medicii rezidenți;

