



Interreg

România-Ungaria

Fondul European de Dezvoltare Regională



UNIUNEA EUROPEANĂ



Parteneriat pentru un viitor mai bun

WWW.INTERREG-ROHU.EU

Situația tinerilor dezavantajați din județul Satu Mare, din perspectiva accesului și integrării lor pe piața muncii

- RAPORT DE CERCETARE -

Decembrie 2019

Material realizat în cadrul proiectului tranfrontalier cu titlul „HEY! Helping the employment of Youth in Satu Mare and Szabolcs-Szatmár-Bereg counties” / „HEY! Sprijin pentru angajarea tinerilor din județele Satu Mare și Szabolcs-Szatmár-Bereg”, cod ROHU-385. Proiectul este implementat de Asociația AGES alături de organizația parteneră „Ötlet a Vidékért” și beneficiază de sprijinul financiar al Uniunii Europene, prin programul INTERREG V-A România-Ungaria 2014-2020.



Echipe de coordonare:

Csengeri Zsolt – coordonator proiect

Medgyesi Boldizsár – expert sociolog

Dezső Iuliana – expert sociolog

CUVÂNT ÎNAINTE

Studii recente despre provocările pieței muncii și situația tinerilor expuși riscului de excluziune socială aduc în discuție problema accesului la ocupare și la o viață decentă. Cercetarea de față se înscrie în seria acestor preocupări, însă ceea ce aduce nou este focusul asupra tinerilor vulnerabili provenind din județele **Satu Mare și Szabolcs-Szatmár-Bereg**, urmărind a înțelege specificitățile locale, pentru a putea identifica măsurile ce pot fi luate cu participarea comunității pentru îmbunătățirea integrării profesionale a acestor tineri.

Pornind de la simple observații, cum ar fi aceea că, în proximitatea noastră, sunt mulți tineri apți de muncă, dar care nu lucrează, am constatat că și în regiunea în care se află cele două județe nivelul de inactivitate a tinerilor e ridicat, iar șomajul înregistrat asemenea. Lipsa de coordonare dintre oferta educațională sau nivelul de pregătire al tinerilor și cerințele angajatorilor este și ea frecvent amintită.

Dincolo de munca laborioasă de adunare și prelucrare a datelor existente, am dorit să luăm contact direct cu tinerii în cauză. Munca de teren s-a dovedit o provocare nu din motive pe care le-ați putea presupune la o primă vedere, ci pentru că deseori ni s-a întâmplat să nu reușim să ajungem la cei pe care am fi dorit să îi interviuăm. Am început să descoperim în practică ceea ce deja știam din precedente studii despre generația „invizibilă”, greu de surprins în statistici și evidente. Greutățile materiale și lipsa oportunităților de angajare de acasă trimit mulți dintre tineri la muncă în străinătate sau la muncă zilieră.

Discuțiile cu tinerii ne-au făcut să înțelegem că, printre altele, reședința în mediul rural poate constitui un dezavantaj serios în găsirea și menținerea unui loc de muncă care să ofere un câștig satisfăcător, ce să acopere cheltuielile de transport, în condițiile în care ar exista mijloace de transport la ore convenabile orarului de muncă. Situația se complică în eventualitatea existenței unor minori în întreținere. Sunt și alte aspecte de luat în seamă în contextul în care tinerii au așteptări și nevoi de care angajatorii nu sunt conștienți.

Discuțiile cu angajatorii ne-au confirmat că există o lipsă de comunicare reală între cerere și ofertă, există opinii diferite și obstacole necunoscute reciproc de către angajatori și cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Sunt tendințe și condiții noi de care trebuie ținută seama pentru a putea oferi un sprijin real acestor tineri. De exemplu, digitalizarea joacă un rol important în întâlnirea cererii și a ofertei; norma fixă de 8 ore nu mai e atractivă pentru tineri sau mediul de lucru devine tot mai important pentru angajați.

Interacțiunea cu tinerii, angajatorii și alți factori interesați ne-a întărit convingerea că e nevoie de un mediator care, cunoscând situația de fapt, să mijlocească comunicarea dintre părțile implicate, să intervină cu măsuri de sprijin complementare și să determine cât mai muți actori din comunitate să se alăture inițiativei de creștere a angajabilității tinerilor din județele Satu Mare și

Szabolcs-Szatmár-Bereg. La nivelul județului Satu Mare acest rol și l-a asumat **Asociația AGES**, organizație care și-a propus să sprijine integrarea tinerilor dezavantajați și să contribuie la creșterea oportunităților de învățare, apropiind cererea și oferta pe piața muncii într-o manieră flexibilă și atentă la noile evoluții. Același rol a fost asumat de către **Asociația ”Ötlet a Vidékért Egyesület”** în județul Szabolcs-Szatmár-Bereg.

Sperăm că v-am trezit interesul față de demersul nostru și vă invităm să descoperiți observațiile, concluziile și propunerile noastre, parcurgând în cele ce urmează raportul de cercetare!

CUPRINS

1.	CONTEXTUL	5
1.1	Introducere	5
1.2	Situația tineretului pe piața muncii	5
2.	SCOPUL CERCETĂRII	8
3.	CONCLUZII SINTETICE	10
4.	METODOLOGIA	15
5.	STAREA ECONOMIEI ÎN ROMÂNIA	17
6.	POLITICILE ECONOMICE ȘI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ	21
7.	DESCRIEREA JUDEȚULUI SATU MARE	24
8.	ANALIZA CERERII DE FORȚĂ MUNCĂ ÎN JUDEȚUL SATU MARE	27
8.1	Ofertele de muncă disponibile pe platformele on-line	27
8.2	Nevoile angajatorilor și oferta de forță de muncă	31
8.2.1	Formare	31
8.2.2	Distribuția angajaților după domiciliul și etnia, respectiv sexul angajaților	32
8.2.3	Lipsa forței de muncă și procesul de recrutare	32
8.2.4	Managementul resurselor umane - RU	32
8.2.5	Criterii de selecție a personalului	33
8.2.6	Opiniile despre angajați	33
8.2.7	Probleme cu angajații	35
9.	ANALIZA CERERII ȘI OFERTEI DE MUNCĂ ÎN JUDEȚUL SATU MARE	36
9.1	Caracteristicile socio-demografice ale forței de muncă	36
9.2	Nivelul de școlarizare al tinerilor și situația acestora pe piața forței de muncă în județul Satu Mare	39
9.3	Planurile actuale de formare școlară și profesională ale angajaților	47
9.4	Experiențele de muncă ale angajaților	56
9.5	Particularitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	57
9.6	Căutarea de locuri de muncă în străinătate și motivele acesteia	66
9.7	Analiza de jos în sus a experiențelor de angajare	68
9.7.1	Cariere ideale	68
9.7.2	Motivele angajării în străinătate	68
9.7.3	Planificarea carierei	69
9.7.4	Modalitățile de căutare a unui loc de muncă	70
10.	INEGALITĂȚI PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ	72
10.1	Situația grupurilor defavorizate pe piața forței de muncă în lumina datelor cantitative	72
10.2	Situația grupurilor defavorizate pe piața forței de muncă într-o analiză de jos în sus	77
10.2.1	După încheierea concediului de maternitate	77
10.2.2	Dezavantajele provocate de proveniența din etnia romă	78
10.2.3	Strategiile de căutare a unui loc de muncă ale angajaților din categoriile defavorizate și așteptările acestora legate de locul de muncă	78
11.	PIAȚA INFORMALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ	80
12.	DISFUNȚIONALITĂȚI ÎN STRUCTURA CERERII ȘI OFERTEI DE MUNCĂ	84
12.1	Lipsa de forță de muncă versus inactivitate	84
12.2	Căi informale pentru căutarea unui loc de muncă	84
13.	EVIDENȚIEREA RESURSELOR	86
13.1	Cunoaștere versus competențe	86
13.2	Fluctuație	86
13.3	Obiective privind învățarea continuă	86
13.4	Munca din timpul perioadei de școlarizare	86
13.5	Angajarea în străinătate	87
13.6	Piața informală a forței de muncă	87
13.7	Angajați necalificați, instruiți la locul de muncă	87
13.8	Propunere: Consiliere pentru reducerea dificultăților de integrare pe piața muncii	88
14.	ANEXE	89

1. CONTEXTUL

1.1. Introducere

Proiectul HEY este inițiativa de cooperare transfrontalieră româno-maghiară menită să îmbunătățească integrarea profesională a tinerilor defavorizați care trăiesc în județul Satu Mare din România și Szabolcs-Szatmár-Bereg din Ungaria. Proiectul urmărește să sprijine tinerii cu vârste cuprinse între 17-35 de ani care în perioada anterioară proiectului nu au beneficiat de nicio formare profesională de natură formală sau informală, au fost șomeri sau inactivi și nici nu au beneficiat anterior de sprijin pe piața muncii. În ambele județe implicate, inactivitatea și șomajul tinerilor a reprezentat o problemă majoră, în special ca urmare a crizei economice mondiale din 2008. Aceste fenomene pot fi urmărite din mai multe perspective, pe care le vom avea în vedere în continuare, însă proiectul este axat în principal pe componenta de ofertă, pe dezvoltarea și sprijinul acordat tinerilor care doresc să lucreze.

Pentru ca intervenția planificată de proiect să își atingă obiectivele, este esențial să fie identificate și interpretate condițiile de pe piața muncii din perioada de lansare a proiectului. Această descriere a situației actuale a fost bazată pe cercetări sociologice complexe ce au inclus atât metode calitative cât și metode cantitative. Cercetarea a fost realizată în ambele județe implicate în proiect, astfel că, inclusiv la nivelul județului Satu Mare din România, au fost aplicate chestionare în rândul tinerilor dezavantajați, în paralel cu interviuri individuale și focus grupuri ce au implicat în egală măsură diverși factori interesați și experți.

Înainte de a prezenta rezultatele cercetării este important să descriem contextul economic și social mai amplu în care își găsesc rădăcinile dificultățile de integrare pe piața muncii a tinerilor din județul Satu Mare, cu scopul de a face ca fenomenul în cauză să fie mai ușor de înțeles. Pentru a obține o imagine de ansamblu, vom apela în primul rând la datele statistice oficiale precum și la rezultatele cercetărilor anterioare. Această abordare este deosebit de importantă pentru a stabili unde se află în prezent populația țintă din județul Satu Mare comparativ cu populația la nivel regional, național și chiar european, pentru a cunoaște motivele, dimensiunile și indicatorii ce determină această situație marginală pe piața muncii, pentru a identifica programele europene și naționale care au încercat să o reducă sau să o elimine și care au fost rezultatele ce au fost înregistrate. Această structură va fi folosită pentru a prezenta principalele constatări ale cercetării noastre preliminare.¹²

1.2. Situația tineretului pe piața muncii

În general, tineretul este considerat a fi unul din grupurile ce au ratat schimbarea după înlocuirea regimurilor politice din Europa Centrală și de Est: scăderea accentuată și continuă a calității educației, dar și șomajul crescut generat de politicile economice, au determinat un impact social negativ mult mai puternic în rândul tineretului. În interiorul acestei categorii de vârstă, tinerii care locuiesc în zone rurale, cei slab calificați sau cei care provin din instituțiile de îngrijire publică au prezentat niveluri de vulnerabilitate și mai ridicate (Székely 2018). În deceniile de după schimbarea regimului, criza economică globală din 2008 a fost un punct de cotitură major atât pentru societate, cât și pentru tineri. La nivelul acestora din urmă (mai exact grupul de vârstă 15-24 ani), șomajul a crescut cu aproximativ 8,8 puncte procentuale între 2008 și 2013. În 2013, șomajul în rândul tinerilor a înregistrat o valoare record de 23,9%. În aceeași perioadă, șomajul în rândul populației active în vârstă a crescut de asemenea, dar cu o rată mult mai mică. La începutul anului 2016, rata șomajului în grupa de vârstă 25-74 ani a fost de 7,5%, comparativ cu nivelul de 18,8% în rândul tinerilor. Situația a afectat într-o măsură mult mai mare statele mediteraneene (Curtea Europeană de Conturi, 2017).

1. Populația țintă a proiectului este reprezentată de așa-numita categorie a tinerilor NEET. Acronimul NEET se folosește pentru a descrie categoria de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Având în vedere că tot mai multe studii raportează schimbări frecvente ale locului de muncă pentru tână generație, care nu reflectă întotdeauna o poziție marginală, ci este o decizie conștientă (aceea de a dobândi experiență), în cadrul studiilor transversale acronimul NEET este considerat mult mai potrivit decât termenul de „șomaj” pentru a ilustra poziția socială (Szanyi F. - Susánszky, 2018:213).

2. Șomerii sunt acele persoane care își caută activ un loc de muncă și sunt disponibile să înceapă lucrul în 2 săptămâni, dacă li se oferă o posibilitate, iar inactivii sunt acele persoane care nu lucrează din alte motive, având sau nu venit: elevii, studenții, pensionarii, părinții care cresc copiii în cadrul concediului de maternitate și după, casnicele, precum și persoanele care se află în șomaj de lungă durată.

Lipsa de implicare pe piața muncii reprezintă o mare problemă atât la nivel social, cât și la nivel individual, în special în forma sa de șomaj de lungă durată, deoarece poate duce la atrofierea abilităților, la demotivare, la marginalizare, ceea ce le creează tinerilor, în timp, dificultăți de integrare (Curtea Europeană de Conturi, 2017). În rândul tinerilor fără un loc de muncă, un grup aparte îl reprezintă așa-numita categorie de tineri NEET. Această categorie este constituită dintr-un subgrup mai restrâns ca dimensiune al celor aflați în șomaj. Proporția tinerilor din grupul NEET a crescut, de asemenea, în mod constant începând cu 2007 și a atins punctul culminant în 2012 (13% din populația în vârstă de 15-24 ani). În 2015, prin prisma procentului de tineri din categoria NEET, România a ocupat locul al patrulea la nivel european în 2015 (17%). Există diferențe între țări nu doar în ceea ce privește dimensiunea cantitativă, adică strict numărul de persoane din grupul de tineri din categoria NEET, ci și în ceea ce privește dimensiunea calitativă, de compoziție a acestui grup al persoanelor șomere sau inactive.

În analiza Comisiei Europene publicată cu titlul *European Semester: Thematic Factsheet – Youth Employment / Semestrul European*: Fișă informativă tematică – Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, sunt enumerate următoarele cauze ale șomajului în rândul tinerilor:

- 1) Segmentarea pieței muncii: tinerii sunt supra-reprezențați și incluși în diferite forme marginale, secundare de ocupare a forței de muncă (activități cu caracter periodic, sezoniere, muncă cu fracțiune de normă, contracte pe durată determinată etc.); posibilitățile de trecere dintr-un segment în altul sunt limitate sau nule
- 2) Performanța sistemelor de educație și formare: măsura în care tinerii dobândesc competențele transversale importante ce sunt importante la accesul pe piața muncii
- 3) Disponibilitatea unor stagii profesionale adecvate (ucenicie, practică profesională)
- 4) Calitatea serviciilor publice de sprijinire a ocupării forței de muncă (consiliere, sprijin, mentorat).

În ultimele decenii, situația de pe piața muncii a tinerilor din România a fost apropiată sau, în unele cazuri, mai bună decât media europeană. În anul 2013, de pildă, când nivelul șomajului tinerilor la nivel european a fost cel mai ridicat, rata șomajului la nivelul tinerilor din România, ponderată sezonier, a fost cu aproximativ 3 puncte procentuale mai mică, de aproximativ 21%. La un nivel și mai restrâns, urmărind situația tinerilor maghiari din Transilvania, putem observa că în anii 2000, deși ocuparea forței de muncă la nivelul tinerilor a scăzut în concordanță cu tendințele naționale, participarea acestora la educație a crescut. În aceeași perioadă a scăzut atât proporția tinerilor din categoria NEET la nivelul populației de etnie maghiară (Székely 2018:55) cât și indicatorii șomajului în rândul tinerilor (Szanyi F.-Susánszky, 2018:212-213). Până la mijlocul celui de-al treilea deceniu de după schimbarea regimului, doar aproximativ 2-3% din tineri au fost considerați șomeri în accepțiunea studiului privind tineretul transilvănean din 2016. Situația din Transilvania în ultimii ani a fost, de asemenea, mai bună și pentru tinerii din categoria NEET cu risc crescut de excluziune: în vreme ce în anul 2016 aproximativ 20% dintre tinerii din grupa de vârstă 15-29 ani au fost cuprinși în această categorie, conform datelor EUROSTAT, la nivelul populației maghiare din România această proporție a fost aproape la jumătate, la nivelul de 11% (Szanyi F.-Susánszky, 2018:213). Cu toate acestea, în fiecare caz, iese în evidență faptul că majoritatea acestor grupuri vulnerabile (în Europa două treimi) este dată de femei și fete tinere.

Situația de pe piața forței de muncă a tinerilor din România și, în particular, situația tinerilor maghiari, sunt determinate în mai mare măsură de posibilitatea de a lucra în străinătate decât se întâmplă în cazul europenilor de vârstă tânără. Din perspectiva tinerilor maghiari din Transilvania se poate constata o creștere a intenției de migrare: în 2016, mai mult de jumătate (57%) din tinerii în vârstă de 15-29 ani participanți la studiu au luat în considerare oportunitățile de muncă în străinătate, comparativ cu începutul anilor 2000. Ungaria a fost ținta principală a emigrării planificate (Székely 2018:56).

Tabelul nr. 1

În 2016, cele mai pregnante probleme ale tinerilor maghiari din Transilvania au fost următoarele:

	Procentul respondenților
Creșterea consumului de alcool	22
Șomajul, dificultăți în accesul pe piața muncii	21
Dificultăți financiare, nesiguranță, sărăcie	20
Lipsa de perspectivă și de viziune pe termen lung	15
Exodul, migrația în străinătate	15

Sursa: Székely 2018:57-58

În paralel cu îmbunătățirile mai mari sau mai mici ale indicatorii macro, poate fi evidențiată o transformare și la nivelul percepțiilor. La întrebările referitoare la principalele probleme ale tinerilor, cele mai multe răspunsuri au vizat problemele de natură existențială; cu toate acestea, în ultimul deceniu și jumătate, dificultățile legate de accesul pe piața muncii au coborât în ierarhie și în locul lor au apărut dificultăți ceva mai difuze, cum ar fi incertitudinile legate de viață, lipsa perspectivelor și situația materială (Székely 2018:58).

În concluzie, putem afirma că tinerii din România au avut de-a face cu consecințele schimbărilor sociale și economice multiple: în primul rând, înlocuirea regimului politic a generat schimbarea structurii economice și apariția dificultăților specifice sistemului educațional, care luate împreună au conturat un obstacol major în calea afirmării lor sociale, iar mai apoi criza din 2008 a sporit și mai mult șomajul la nivelul acestei categorii. În prezent, după cum vom vedea ulterior, șomajul este relativ scăzut, dar grupul de tineri NEET și, în particular, inactivitatea, reprezintă o nouă problemă care trebuie rezolvată. Aceste fenomene sunt descrise mai jos în lumina statisticilor oficiale.



Fotografie realizată la prezentarea rezultatelor obținute în cadrul proiectului HEY, 2019

În fotografie: Csengeri Zsolt - Manager proiect - AGES, Autor: Balog Zsolt

2. SCOPUL CERCETĂRII

În orice societate, tinerii sunt una dintre cele mai importante resurse ale comunității, atât în prezent, cât și pentru viitor (Ionescu 2017). În terminologie demografică, ei sunt părinții generației viitoare, fertilitatea și comportamentul lor demografic general determinând direcțiile cu care se va confrunta societatea în următoarele câteva decenii. În același timp, ei sunt, de asemenea, îngrijitorii părinților lor și, în acest sens, ei joacă un rol dublu. Din punct de vedere economic, educația și integrarea profesională actuală a tinerilor sunt esențiale pentru economia, tehnologia și nivelurile de inovare din viitor.

Cu toate acestea, după cum se menționează în strategia națională de reducere a sărăciei în România, tinerii sunt cel de-al doilea cel mai vulnerabil grup expus riscului de sărăcie, fiind în mare măsură afectați de criza economică mondială din 2008 (Ionescu 2017). Tinerii nu sunt singurii afectați; alături de ei, absolvenții, cei aflați la începutul carierei, cei ce aparțin diferitelor minorități, imigranții, femeile și în special mamele, persoanele cu calificări scăzute și persoanele cu capacități de lucru limitate fac parte din grupurile vulnerabile sau chiar marginale ale pieței muncii. Toate acestea cresc riscul de excluziune socială pentru toți cei implicați, ceea ce poate avea în egală măsură consecințe materiale și non-materiale. Lipsa integrării pe piața muncii este o cauză primară a excluziunii.

Proiectul HEY abordează aceste probleme și urmărește să ofere soluții pentru integrarea deficitară a tinerilor pe piața muncii. Proiectul urmărește să ajute tinerii din două țări din regiune, provenind din județele învecinate Satu Mare și Szabolcs-Szatmár-Bereg – stabilindu-și ca scop îmbunătățirea integrării profesionale a acestora. Cele două intervenții vor avea loc nu doar în paralel, ci și în mod integrat, în cadrul unei cooperări transfrontaliere. În lumina celor de mai sus, proiectul HEY intenționează să abordeze următoarele probleme:

- inactivitatea ridicată înregistrată în regiune
- șomajul în rândul tinerilor
- furnizarea necoordonată a oportunităților de educație și de pe piața muncii.

Cooperarea în acest proiect necesită o explorare a situației actuale și o coordonare aprofundată și prudentă a metodelor și a instrumentelor, chiar dacă există multe similitudini între cele două regiuni: populația este concentrată în și în jurul marilor orașe și există un decalaj adânc între standardele de viață, între calificările și gradul de ocupare a forței de muncă din mediul urban și rural. În plus, despre tinerii excluși de pe piața muncii se poate spune că vin cu dezavantaje și provocări și la nivel individual care le îngreunează integrarea profesională: lipsa de studii, de experiență, de competențe, dificultăți de orientare, în vreme ce din perspectiva cererii de pe piață, tinerii se confruntă cu diverse prejudecăți și marginalizarea anumitor grupuri.

Obiectivul principal al proiectului pe partea de ofertă este de a interveni în aceste procese negative: îmbunătățirea gradului de informare a tinerilor, a capitalului de cunoaștere a acestora, a nivelului de competență, acordarea de suport prin cursuri și programe de formare. Populația țintă este formată din tineri defavorizați cu vârste cuprinse între 17-35 de ani (șomeri, inactivi și cei vulnerabili la șomaj) care nu au beneficiat anterior de sprijin pentru integrarea pe piața muncii. Principalele activități în cadrul proiectului sunt:

- stabilirea principalelor caracteristici ale pieței locale a muncii, evaluarea nevoilor, analiză, identificarea oportunităților și a dificultăților
- intervenția se bazează pe următorii trei piloni:
 - 1) consiliere în carieră și formare profesională
 - 2) stimularea sprijinului antreprenorial
 - 3) asistență pentru căutarea unui loc de muncă.

Având în vedere intenția de a oferi soluții pentru cele mai relevante nevoi, primul pas important al proiectului a inclus o cercetare cu caracter de fundamentare. Cercetarea s-a desfășurat în paralel în ambele județe, cu scopul de a înțelege dificultățile cu care se confruntă tinerii în ceea ce privește integrarea pe piața muncii și de a identifica factorii economici și sociali care influențează această integrare. Pe parcursul studiului au fost utilizate atât metode calitative, cât și cantitative pentru a identifica fenomenul și cauzele sale într-un mod cât mai cuprinzător. În timpul cercetării, culegerea datelor s-a realizat pe bază de chestionar, prin interviuri individuale și focus grup, dar am folosit și cercetarea de birou pentru procesarea datelor contextuale. Tema principală a constituit-o descrierea și explicarea angajabilității tinerilor. Prin utilizarea metodelor propuse, pe lângă tinerii inactivi sau șomeri cu vârste cuprinse între 17-35 ani care reprezintă principala populație țintă, am implicat și următorii factori interesați: angajatori, factori de decizie la nivel local și județean, furnizori publici și privați de pe piața muncii, reprezentanți și experți ai unor agenții relevante, organizații de tineret, instituții de învățământ, experți etc. Credem că în acest mod că în cercetările pe care le-am realizat am evidențiat punctele de vedere ale fiecărei părți a pieței muncii, ale tuturor actorilor relevanți.

Datele empirice și concluziile extrase din acestea vor oferi o bază adecvată pentru conturarea intervențiilor adaptate nevoilor reale.



Fotografie realizată la un curs de formare în cadrul proiectului HEY, 2020

Autor: Balog Zsolt

3. CONCLUZII SINTETICE

Piața muncii din România se caracterizează printr-o serie de probleme: este divizată de inegalități profunde, deopotrivă teritoriale și sociale, în vreme ce multe grupuri dezavantajate de angajați, de-a lungul mai multor generații, pierd oportunitatea integrării. Principalele grupuri marginale includ romii, femeile și, în special, mamele cu copii mici, persoanele cu nivel redus de școlarizare și tinerii. Există o serie de motive pentru această situație, printre care se numără dezindustrializarea survenită după schimbarea regimului, schimbarea sistemului economic, calitatea slabă a educației și inegalitățile provocate de aceasta, distrugerea educației profesionale, inegalitățile generale la nivel teritorial, toate acestea fiind exacerbate de recesiuni intermitente, cum ar fi criza economică globală din 2008. În timp ce în trecut, comparativ cu media europeană, șomajul a reprezentat principala problemă (în special în rândul bărbaților și al tinerilor), acum cel mai mare obstacol pentru integrare îl reprezintă inactivitatea, adică excluderea persistentă de pe piața forței de muncă, care este deosebit de îngrijorătoare în rândul tinerilor.

Din punctul de vedere al situației de pe piața muncii, cele mai mari provocări le întâmpină tinerii din categoria NEET, care reprezintă o abreviere pentru sintagma Not in employment, education or training, adică în mod tipic tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 29 ani, care nu apar în niciun fel de activitate și nici nu au perspective viitoare în acest sens. Conform estimărilor realizate în cadrul unor studii din România sau Europa, aceste grupuri aflate în risc crescut de excludere reprezintă între 10-20% din generația tânără, în funcție de perioadele și regiunile studiate.

Grupul țintă principal al cercetării de fundamentare realizate în cadrul proiectului HEY a fost reprezentat de tinerii din județul Satu Mare care sunt dezavantajați pe piața muncii. Cercetarea care a inclus atât elemente cantitative, cât și calitative, a fost efectuată în anul 2019 și a vizat tinerii cu vârste cuprinse între 17 și 35 ani, cu un nivel de școlarizare mai degrabă redus, cu un statut scăzut pe piața muncii, care nu au beneficiat niciodată de programe sau sprijin pentru integrarea pe piața muncii. În cadrul proiectului, am realizat o cercetare pe baza unui chestionar aplicat unui eșantion de 515 persoane, dar și pe baza unor interviuri individuale și de grup realizate cu tineri din grupul țintă, experți în ocuparea forței de muncă și angajatori.

În prima parte a raportului de cercetare, am examinat situația din România și din sub-regiunea Partium în lumina statisticilor oficiale ale Uniunii Europene și ale României, precum și din perspectiva rezultatelor unor cercetări anterioare realizate pe teme asemănătoare. Pornind de aici am constatat că, în comparație cu situația la nivel european, problema principală în România este dată de lipsa de activitate a tinerilor din România, care este deosebit de îngrijorătoare într-un moment în care cererea de muncă este foarte ridicată, dat fiind faptul că acest lucru înseamnă că există un grup de tineri care nu pot fi integrați pe piața forței de muncă în pofida unei competiții acerbe pentru forța de muncă. În plus, din datele cercetării a reieșit faptul că în România, comparativ cu media europeană, se înregistrează o proporție crescută a tinerilor din categoria NEET. Nu în ultimul rând, România este caracterizată de o situație oarecum paradoxală, fiindcă aici poate fi observată intersectarea surprinzătoare a unui sistem educațional slab și lipsit de performanță cu randamentul mai ridicat al participării la educație, care exprimă pur și simplu faptul că în România, în comparație cu media europeană, odată cu creșterea nivelului de școlarizare (în special absolvirea formelor de învățământ mediu și superior) cresc și șansele de angajare ale absolvenților.

În capitolul următor, am identificat cadrele legislative ale Uniunii Europene și ale României precum și instrumentele de politică socială ce au în vedere îmbunătățirea situației tinerilor pe piața muncii. Cel mai important dintre acestea este așa-numita „Garantie pentru tineret”, program care, în fiecare țară din Uniunea Europeană, ar fi trebuit să asigure fiecărui tânăr care nu lucrează la 3 luni după finalizarea studiilor șansa accesului la un loc de muncă sau la un program de formare de bună calitate. În unele țări selectate aleatoriu a fost evaluată eficacitatea acestui program, constatându-se faptul că rezultatele sunt cu mult sub așteptări, în primul rând din cauza resurselor limitate dar și din cauza definirii inadecvate a populației țintă și a intervențiilor.

Mai jos se regăsește o sinteză a principalelor rezultate ale cercetării HEY.

- Pentru început, am analizat contextul în care tinerii încearcă să-și implementeze planurile de căutare a unui loc de muncă și ne-am concentrat pe descrierea modului în care este structurată cererea de forță de muncă în anunțurile publicate pe cele mai populare portaluri de angajare în două zile selectate din luna octombrie. Dezavantajul acestei perspective este distorsiunea introdusă, având în vedere faptul că de la oamenii de afaceri intervievați am primit informații că firmele își caută angajați mai degrabă căi informale. Cu toate acestea, din analiza statistică a anunțurilor de angajare am putut observa că, spre deosebire de așteptările noastre, tinerii aflați la început de carieră au oportunități de angajare, chiar dacă șansele de a găsi un loc de muncă sunt mult reduse pentru cei cu un nivel de școlarizare scăzut. Cea mai mare parte a locurilor de muncă oferite sunt în domeniul comerțului, în industria alimentară și în general în servicii, iar în conformitate cu anunțurile de unul din portalurile urmărite, de asemenea contrar așteptărilor noastre, ofertele de locuri de muncă cu fracțiune de normă a fost mare, aproximativ o treime din totalul anunțurilor publicate, care indică astfel o flexibilitate, deseori mult supraevaluată, a pieței muncii.
- Pe lângă datele statistice am încercat, de asemenea, să explorăm punctele de vedere ale angajatorilor prin metoda interviului. În acest sens am realizat un studiu de caz cu trei companii din județ. Din aceste interviuri rezultă faptul că se caută mai degrabă personal necalificat, ceea ce este în contradicție cu rezultatele analizei anunțurilor de pe portaluri. Oamenii de afaceri intervievați au menționat că principalele dificultăți în funcționarea afacerilor lor sunt recrutarea și păstrarea forței de muncă: nu o dată au amintit că, din punctul lor de vedere, a fost suficient să vadă că un candidat vrea să lucreze și știe să scrie și să citească, pentru ca apoi acesta să fie angajat. Cu toate acestea, companiile locale caută forță de muncă mai degrabă prin metode informale, ignorând mijloacele directe de recrutare, în vreme ce pentru pozițiile de management de nivel mediu nu caută deloc în afara firmei, preferând să își formeze singure oamenii pentru ocuparea acestora. Opiniile angajatorilor despre competențele dezvoltate de sistemul educațional și despre cunoștințele transferabile au fost mai degrabă negative: toate firmele sunt nevoite să își organizeze propriile programe de instruire.
- În cadrul companiilor examinate, probabil și datorită mărimii lor, nu există un departament distinct de resurse umane și nici măcar angajați care să se ocupe în mod special de acest domeniu, astfel încât activitățile de recrutare sunt cel mai adesea responsabilitatea proprietarului afacerii sau a personalului cu funcții de conducere. Se poate remarca diversitatea forței de muncă căutate pe piața locală, atât din punctul de vedere al genului, cât și al reședinței, iar rezultatele studiului arată că au crescut și posibilitățile de ocupare în cazul forței de muncă anterior marginalizate, cum ar fi persoanele de etnie romă, persoanele din mediul rural sau persoanele cu un nivel scăzut de calificare. Oamenii de afaceri sunt în căutare de persoane motivate să muncească și, în măsura posibilităților, de lucrători mai tineri, dar sunt adesea obligați la compromisuri în ceea ce privește aceste preferințe.
- Fiecare interviu cu angajatorii a adus la lumină dificultățile și nemulțumirile oamenilor de afaceri: sub-calificarea sau lipsa de calificare, lipsa de motivație, munca lipsită de calitate, fluctuația personalului dar și lipsa școlilor profesionale cu programe de formare de înaltă calitate, indisciplina forței de muncă, lipsa de încredere în proprii angajați sau furturile comise de aceștia.
- Cercetarea pe bază de chestionar a fost efectuată cu implicarea a 515 tineri din județul Satu Mare, excluzând municipiul reședință de județ. Eșantionul nu este reprezentativ din punct de vedere statistic. Populația supusă cercetării are o vârstă medie apropiată de 20 de ani, are un nivel redus sau cel mult mediu de școlarizare, aproximativ 40% dintre ei fiind angajați la momentul colectării datelor. Persoanele implicate în cercetare trăiesc în gospodării mai mari, mai populate, de obicei în proprietăți proprii, model ce se încadrează în așteptările noastre, deoarece în eșantion au fost incluși în majoritate respondenți din mediul rural sau din orașe mici. Aceste locuințe sunt dotate cu cele mai importante bunuri de folosință îndelungată, însă este vorba de locuințe care înregis-

trează deficiențe serioase în ceea ce privește racordarea la rețelele de utilități. În familiile tinerilor din eșantion, venitul pe cap de membru de familie era de sub 1.000 lei, cu toate acestea majoritatea respondenților consideră că situația lor financiară este una de nivel mediu și satisfăcătoare. Acest lucru este probabil să fie explicat prin standardul de trai de referință, pe care îl cunosc și îl pot accesa. 24% dintre cei incluși în cercetare au deja proprii copii și, în mod surprinzător, accesul copiilor acestora cu vârsta sub 3 ani la locurile din creșe și grădinițe este unul mai degrabă ridicat.

- Subgrupul cel mai populat (41%) din eșantion lucra la momentul cercetării, 3% dintre aceștia fiind antreprenori sau lucrând pe cont propriu. 35% dintre tineri au părăsit deja sistemul de educație iar 18,6% dintre aceștia se considerau șomeri. Un indicator clar al regenerării statutului social este reprezentat de faptul că atât nivelul de școlarizare al părinților cât și statutul acestora pe piața muncii sunt buni predictorii ai reușitei școlare și profesionale a copiilor lor. În același timp, aceste poziții sociale limitează sau modelează preferințele matrimoniale, în eșantion fiind evident un nivel ridicat de homogamie atât în ceea ce privește educația, cât și statutul pe piața muncii. În ceea ce privește relația dintre educație și ocuparea forței de muncă, tendințele indicate de datele la nivel macro pot fi surprinse și în eșantionul nostru: ocuparea forței de muncă crește odată cu creșterea nivelului de educație, în vreme ce șansele de șomaj și de inactivitate scad. Excepția este dată de persoanele casnice sau ocupate în propriile gospodării, proporția acestor persoane fiind aproximativ aceeași în fiecare nivel de școlarizare. Oarecum neașteptat, tineretul din mediul urban se află într-o poziție mai vulnerabilă pe piața muncii (ocuparea unor locuri de muncă cu fracțiune de normă fiind mai mare în cazul acestora), deși această imagine este cu siguranță ușor distorsionată de faptul că municipiul Satu Mare a fost lăsat în afara studiului.

- Cea mai mare parte din tinerii care încă studiază (aceștia reprezentând aproximativ o treime din eșantion), este dată de cei cu vârsta de până la 18 ani, mulți dintre aceștia trebuind încă să parcurgă învățământul obligatoriu. De la vârsta de 19 ani încolo, doar 7-8% din tinerii incluși în eșantion studiază în continuare, proporția fiind în continuu declin odată cu creșterea vârstei. Deși majoritatea covârșitoare a studenților care (încă) își continuă studiile o fac în mod gratuit, ei fac naveta în proporție la fel de însemnată (75%). Acest lucru este obositor și implică și cheltuieli financiare adiționale. Abandonul școlar reprezintă o problemă serioasă la nivelul populației studiate, care a afectat în trecut o cincime din eșantion. Proporțional, cei mai mulți dintre tinerii care au abandonat parcursul școlar au făcut-o la nivel de școală generală și studii universitare, mai puțini fiind cei care și-au întrerupt studiile profesionale, iar motivele sunt dintre cele mai variate.

- Pe baza datelor obținute am putut constata că, după întreruperea studiilor, șansele de a reveni la școală sunt din ce în ce mai reduse, ceea ce este vizibil chiar și la nivelul de planuri și aspirații. Continuarea educației este de obicei luată în considerare sau planificată de către cei care, la momentul culegerii datelor, erau la școală, și în mai mare măsură de cei care urmau cursurile școlii generale. Motivațiile lor principale includ dorința de a-și îmbunătăți situația financiară, de a obține câștiguri mai mari, de a se remarca mai mult sau de a face ceea ce le place. Presiunea socială este simțită de o mică parte dintre respondenți. Intenția de a urma studii superioare este clar corelată cu un nivel de școlarizare ridicat al propriilor părinți.

- Pentru a obține o imagine mai completă a modului în care situația persoanelor cu dificultăți de acces pe piața muncii poate fi îmbunătățită, a fost important să explorăm experiențele legate de muncă ale tinerilor și modul în care interpretează aceste experiențe. Când au fost întrebați de ce anume este nevoie pentru a obține un loc de muncă bun, cei mai mulți dintre tinerii participanți la studiu au amintit nivelul de cunoștințe, diplomele de studii sau experiențele profesionale anterioare. Acestea au fost urmate de așa-numitele competențe soft, precum abilitățile de comunicare, flexibilitatea, adaptabilitatea și, în mai mică măsură, diferitele relații de pe piața forței de muncă. O diferență interesantă este că, în ochii celor care lucrează deja, importanța „competențelor soft” este supraevaluată, cunoștințele obținute în timpul școlii sau diplomele fiind considerate mult mai puțin importante. Cei care nu au lucrat pe perioada desfășurării cercetării au considerat că principala dificultate de acces pe piața muncii în cazul lor este reprezentată de lipsa de

informații, lipsa de educație și de cunoaștere, precum și de alți factori sociali externi, și în mai mică măsură de lipsa locurilor de muncă sau de distribuția teritorială inegală a acestora.

- În eșantionul cu care am lucrat a existat o proporție relativ mică de tineri care se aflau în căutarea unui loc de muncă, cei mai mulți dintre aceștia fiind persoanele de etnie romă și femeile cu mai mulți copii. Deși cei aflați în căutarea unui loc de muncă au utilizat strategii și canale diverse, reușitele s-au datorat în mult mai mare măsură cercului de cunoștințe și prieteni. Acestea au fost urmate de anunțurile de pe portalurile de specialitate, de cele disponibile în social media, și de târgurile de locuri de muncă vacante. În comparație cu cei care nu lucrau, în cazul persoanelor active aflate în căutarea unui loc de muncă s-a înregistrat o creștere a barierelor structurale și a ponderii factorilor externi în interpretarea situației proprii. Participanții la studiu au considerat că încercarea de a găsi un echilibru între viața personală și cea profesională determină unele dificultăți în ocuparea anumitor locuri de muncă. Cu toate acestea, principalul aspect pozitiv în ceea ce privește lipsa de activitate profesională este faptul că, dintre cei aflați în căutarea unui loc de muncă, mai puțin de o treime fac acest lucru în mod activ de mai bine de un an.

- Cercetarea situației tinerilor din România pe piața forței de muncă nu poate fi completă fără a lua în considerare aspectele privind munca în străinătate. Aproximativ o cincime din tinerii incluși în studiu au lucrat anterior în străinătate. Principalele țări de destinație au fost Ungaria, Germania, Spania, Italia și Marea Britanie și, în retrospectivă, factorii motivaționali principali au fost în primul rând dificultățile materiale și lipsa oportunităților de angajare de acasă. Cu toate acestea, datele arată că, într-un număr semnificativ de cazuri, ocuparea unor locuri de muncă în străinătate poate fi legată de etapele juvenile ale ciclului de viață, deoarece majoritatea foștilor lucrători în străinătate s-au mutat acolo singuri și nu cu familia.

- Analiza datelor din chestionar poate dezvălui doar detalii mai tehnice, punctuale, despre modalitățile de căutare a unui loc de muncă, dar pe parcursul cercetării am fost, de asemenea, interesați de percepția tinerilor asupra procesului de căutare activă a unui loc de muncă, modul în care reflectează la acest proces, ce decizii iau pe parcursul acestui proces și care sunt punctele de vedere considerate prioritare. Aceste aspecte pot fi mai ușor de surprins cu ajutorul metodelor calitative, astfel încât am recurs și la realizarea unor interviuri individuale și a unor focus-grupuri cu tinerii vizați de cercetare. Cu ajutorul acestor metode am aflat că cel mai important aspect în căutarea unui loc de muncă, și totodată scopul principal al acestui proces, este găsirea unui loc de muncă plătit în mod corespunzător. În continuare s-au dovedit extrem de relevante aspectele „sociale”, adică faptul că solicitanții de locuri de muncă au sperat să găsească un loc în care „atmosfera să fie bună” și care să permită stabilirea unor relații colegiale adecvate. Multe interviuri au evidențiat, de asemenea, că ocuparea unui loc de muncă este percepută ca o etapă importantă în procesul de maturizare, care oferă posibilitatea separării de familia de origine și părăsirii casei părintești. Această motivație este, de asemenea, semnificativă în cazul muncii în străinătate, deși în rândul celor intervievați nu există consens dacă acest tip de muncă poate acoperi cheltuielile aferente vieții într-o altă țară.

- Pe parcursul analizei am fost deosebit de preocupați de tinerii dezavantajați din cadrul eșantionului: am inclus aici atât tinerii care au absolvit cel mult școala generală cât și tinerii care nici nu studiază și nici nu au desfășurat vreodată o muncă plătită. Împreună, aceste două grupuri reprezentau aproximativ un sfert din eșantion. Tinerii din aceste două grupuri sunt în primul rând șomeri, persoane dependente, casnice sau persoane care desfășoară activități numai în propriile gospodării, lucrătorii sezonieri, persoanele de etnie romă, și în mod oarecum neașteptat, locuitorii din orașe sunt suprareprezențați. Cei mai mulți tineri din cele două grupuri trăiesc în familii care înregistrează venituri mici.

- Tinerii dezavantajați au vorbit de puține speranțe și de așteptări reduse în alegerea școlii urmate, ei căutând strict instituții școlare în care să fie ușor admiși. În strategiile lor de căutare a unui loc de muncă sunt bine pozi-

ționate relațiile personale, mai exact fiind vorba de faptul că absența acestor relații face dificilă ocuparea; în plus, tinerii sunt conștienți de factorii structurali externi care îi împiedică să-și îmbunătățească situația. Această imagine este bine conturată și din informațiile provenite din interviuri, care au arătat că originea romilor și sarcinile de îngrijire specifice acestei comunități joacă un rol important printre factorii care creează și mențin situațiile de marginalizare. Îngrijirea copiilor sau a vârstnicilor din familie este dificil de armonizat cu formele inflexibile de angajare. Tot din interviuri am aflat faptul că acești tineri nu au așteptări mari cu privire la locurile lor de muncă imaginate sau căutate în mod efectiv și, similar întregului eșantion, preferă și ei să caute oportunități de angajare într-o manieră informală, prin utilizarea propriului capital social.

- Munca pe piața informală a forței de muncă este un caz specific al situației precare, iar chestionarul subvaluează cu siguranță acest aspect, în condițiile în care valoarea estimată este de doar 12-13%. Acest lucru se datorează faptului că munca informală este stigmatizată sau incriminată, astfel încât mai puțini oameni vorbesc despre acest lucru în fața operatorilor de anchetă. În eșantionul pentru județul Satu Mare, 28% dintre tinerii cuprinși în cercetare lucrează informal, adică fără contracte de muncă. Acest tip de vulnerabilitate este tipică pentru persoanele mai tinere, cu nivel redus de școlarizare, care sunt obligați să lucreze cu fracțiune de normă sau sezonier chiar și în condițiile actuale de concurență pe piața muncii.



*Fotografie realizată la un curs de formare în cadrul proiectului HEY. 2020
Autor: Balog Zsolt*

4. METODOLOGIA

În cercetarea de fundamentare am folosit triangularea, adică am colectat date empirice prin intermediul mai multor metode (în acest caz trei) care au fost utilizate pentru o analiză comparativă, multidimensională a fenomenului. Cele trei metode au fost cercetarea de birou, interviurile individuale și de grup, precum și anchetele sociale bazate pe chestionare. În continuare sunt prezentate detaliile tehnice, de metodologie ale cercetării realizate cu ajutorul acestor metode.

Cercetarea de birou a cuprins analiza și interpretarea a statisticilor oficiale (INSSE, EUROSTAT, Recensământul din 2011) respectiv datele instituției județene de ocupare a forței de muncă (AJOFM). Luând în considerare tematica de cercetare, din datele disponibile ne-am axat în primul rând pe cele privind șomajul, activitățile de pe piața forței de muncă și ocuparea forței de muncă, populația țintă vizată fiind reprezentată de tineri. Un aspect important în analiza secundară a datelor a fost intenția de a compara situația tinerilor din județul Satu Mare sau din regiunea istorică Partium cu cea a maghiarilor din România, respectiv cu situația la nivel național și la nivelul Uniunii Europene.

Adițional, am analizat politicile publice și resursele de specialitate (inclusiv cele aflate încă în faza de propunere) care ne-au ajutat să interpretăm și să contextualizăm fenomenul. Obiectivele noastre au inclus compararea politicilor de ocupare a forței de muncă în România și Ungaria, determinarea dimensiunii accesului la prestațiile sociale disponibile în conformitate cu specificitățile locale și justificarea acestora, precum și impactul politicilor publice de ocupare asupra tinerilor din zonele defavorizate. Nu am procesat doar politicile naționale, ci și inițiativele UE de reducere a șomajului și a inactivității în rândul tinerilor, realizând inclusiv o prezentare generală a aplicabilității și limitelor locale ale acestora. Din literatura de specialitate am ales în primul rând analizele relevante la nivel regional referitoare la situația de pe piața muncii a tinerilor (în special a generațiilor Y și Z), inclusiv rolul spațiului online, cererea salarială, mediul de lucru, abilitățile/competențele, stilul de viață și standardele de viață.

Metodele calitative utilizate în cadrul cercetării ne-a oferit în primul oportunitatea de a aduna la un loc experiențele și interpretările personale ale părților interesate, dar și de a intra în profunzimea unora din subiectele aduse în discuție. În acest scop, am recurs atât la interviuri semi-structurate individuale cât și la interviuri de grup. Planul nostru inițial a fost acela de a realiza interviurile după ce am încheiat culegerea datelor primare pe bază de chestionar, însă din cauza întârzierilor înregistrate în munca de teren din cercetarea pe bază de chestionare, acest lucru nu a fost posibil în intervalul de timp avut la dispoziție. Așa cum se întâmplă în cazul fiecărui interviu, și studiul nostru a avut la bază un eșantion reprezentativ din punctul de vedere al temei de cercetare: printre persoanele intervievate se regăsesc tineri din populația țintă, experți (persoane implicate direct sau indirect, persoane care lucrează în sectorul public sau în organizații ale societății civile) dar și angajatori. Conform planurilor noastre inițiale, am fi invitat la interviuri tineri ce s-au regăsit în eșantionul anchetei pe bază de chestionare, însă acest lucru nu a fost posibil în totalitate. Experții și angajatorii au fost contactați și invitați să participe la cercetare prin intermediul metodei cunoscute cu denumirea „bulgăre de zăpadă”. Descrierea exactă a eșantionului este prezentată în tabelul nr. 2. Cele trei interviuri de tip focus-grup au fost efectuate cu implicarea tinerilor.

Eșantionul planificat pentru cercetarea cantitativă a fost de 1.000 de persoane în cele două țări, câte 500 de persoane din România și din Ungaria, cu vârste cuprinse între 17-35 ani. Populația noastră țintă a inclus tineri defavorizați din județul Satu Mare care nu au lucrat și nu au participat la niciun program de învățământ formal sau non-formal și care nu au beneficiat anterior de suport în căutarea unui loc de muncă sau de vreun alt fel de sprijin. Metoda folosită a fost ancheta directă, față în față, cu operatori de teren pregătiți anterior. În eșantionul pentru județul Satu Mare au fost cuprinși 100 de tineri din mediul urban și 400 de tineri din mediul rural.

În ceea ce privește eșantionarea, în timpul culegerii datelor a trebuit să acceptăm unele abateri de la proiectul inițial, în principal din cauza dificultăților de a găsi subiecții. Deși conceptul inițial nu prevedea un eșantion reprezentativ din punct de vedere statistic, activitatea de culegere a datelor ar fi trebuit să se bazeze pe un eșantion structurat luând în considerare baze de date oficiale, ponderate de experți, dar acest lucru nu a fost fezabil în multe localități, deoarece tinerii nu au fost de găsit în aceste comunități.

Chestionarul a vizat următoarele teme:

- școlarizarea, calificările și motivarea tinerilor; parcursul școlar, experiențele personale, dificultățile lor și motivele pentru eventualele ieșiri din sistemul de școlarizare sau de ocupare
- situația actuală de viață a tinerilor, experiențele lor anterioare de muncă
- statutul pe piața muncii la momentul chestionării: caracteristicile locurilor de muncă ocupate în prezent, obstacolele în calea revenii pe piața muncii
- activitățile lor zilnice, stilul de viață, valorile, normele, viziunea, obiceiurile de utilizare media
- situația socio-demografică, starea civilă, fundalul lor social și familial, situația financiară, capitalul financiar și social aflat la dispoziția acestora.

În analiza datelor am considerat esențială integrarea și contextualizarea diverselor date empirice într-un model comun. Pe parcursul analizei cantitative, atenția noastră s-a îndreptat în primul rând spre asocierile semnificative din punct de vedere statistic.

Următorul tabel descrie parametrii eșantionului prezentat:

Tabelul nr. 2 Date privind eșantionarea pentru cercetarea de fundamentare

Metode	Volum eșantion	Populație țintă	Observații
Anchetă sociologică cantitativă	500 de persoane	100 de persoane din mediul urban 400 de persoane din mediul rural	Orașul Satu Mare nu este inclus în eșantion, fiind oraș mare
Interviu de grup (focus-grup)	3 interviuri 8-12 persoane	Tineri cu vârste cuprinse între 17-35 ani, provenind din medii defavorizate	Grupuri de aproximativ 8-12 persoane
Interviuri individuale și cu experți	17 persoane	3 angajatori și 3 reprezentanți ai unor instituții sau ONG-uri, 11 tineri din grupul țintă	



Fotografie realizată în cadrul proiectului HEY, 2019 - Autor: Balog Zsolt

5. STAREA ECONOMIEI ÎN ROMÂNIA

Situația economică și ocuparea forței de muncă din ultimii ani au fost influențate în mare măsură, atât la nivel național, cât și european, de criza economică mondială de acum 10 ani și de consecințele acesteia. Mai jos sunt prezența principalii indicatori ai pieței muncii din România într-o comparație cu media europeană, cu focus asupra situației specifice a tinerilor.

În România, tinerii cu vârste cuprinse între 15-34 ani reprezintă aproximativ un sfert din populație, însă această proporție se află într-un declin continuu din cauza îmbătrânirii puternice a populației. Strategia națională pentru tineret pentru perioada 2014-2020 arată că la începutul anilor 2010, aproximativ 28% dintre cei cu vârste cuprinse între 18-24 ani trăiau sub pragul sărăciei relative, în timp ce 40% se aflau în risc de sărăcie și excluziune (Ionescu 2017). În același timp, la nivelul Uniunii Europene, în luna iulie 2013 au fost înregistrați aproximativ 4,2 milioane de șomeri din categoria tinerilor cu vârste sub 25 de ani au fost șomeri în Uniunea Europeană în iulie 2016, în ciuda tendinței de regres a acestui indicator, potrivit rezultatelor activităților de monitorizare ale Curții Europene de Conturi (2017).

În trecut, situația ocupării forței de muncă în rândul tinerilor din România a fost aproape de cea înregistrată la nivel european sau chiar puțin mai bună decât media UE. În ceea ce privește rata de activitate, care reflectă suma persoanelor angajate și a celor șomere într-o anumită grupă de vârstă (în acest caz, cei cu vârste cuprinse între 15-39 ani), România se află cu 5 puncte procentuale sub media europeană. Datele din tabelul 3 arată, de asemenea, că decalajul este semnificativ mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților (2 versus 9 puncte procentuale).

Tabelul nr. 3: Rata de activitate în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15-39 în UE28 și România, 2018, Sursa: EUROSTAT

	Bărbați	Femei	Total
UE28			
Școală primară sau mai puțin	51,4	34,9	43,9
Studii medii	80,5	67,0	74,1
Studii superioare	91,9	85,3	88,2
Total	74,6	64,8	69,8
ROMÂNIA			
Școală primară sau mai puțin	50,0	28,0	39,4
Studii medii	80,0	60,5	70,9
Studii superioare	95,2	89,6	92,2
Total	72,6	55,7	64,4

În mod similar, rata ocupării forței de muncă la nivelul tinerilor din România este cu 3 puncte procentuale mai mică decât media UE, iar diferența este din nou explicabilă prin prisma valorilor înregistrate în rândul femeilor (Tabelul nr. 4).

Tabelul nr. 4: Rata ocupării forței de muncă în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15-39 de ani în UE și România, 2018, Sursa: EUROSTAT

	Bărbați	Femei	Total
UE28			
Școală primară sau mai puțin	42,7	28,0	36,0
Studii medii	74,1	60,5	67,7
Studii superioare	87,4	80,4	83,5
Total	68,1	58,8	63,5
ROMÂNIA			
Școală primară sau mai puțin	44,9	26,1	35,8
Intermediar	74,4	56,7	66,2
Fluent	92,4	87,1	89,5
Total	67,6	52,8	60,4

Cu toate acestea, datele negative privind situația tinerilor din România se leagă în primul rând de indicatorii de activitate și ocuparea forței de muncă, având în vedere faptul că, după cum arată tabelul nr. 5 de mai jos, în 2018 România a oferit o imagine mult mai pozitivă în ceea ce privește șomajul decât media europeană. „Tânărul mediu” din Uniunea Europeană are cu 50% mai multe șanse de a fi în risc de șomaj comparativ cu un tânăr din România, iar de această dată statisticile pentru femei au fost mult mai încurajatoare decât cele înregistrate în cazul bărbaților. Acest lucru reafirmă ceea ce experții au indicat deja, că în economia românească, în special în rândul tinerilor și al femeilor, nu șomajul, ci inactivitatea reprezintă un risc mai mare de excludere.

Tabelul nr. 5: Rata șomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15-39 ani, UE și România, 2018, Sursa: EUROSTAT

	Bărbați	Femei	Total
UE28			
Școală primară sau mai puțin	17,0	19,9	18,0
Studii medii	7,9	9,6	8,6
Studii superioare	4,9	5,8	5,4
Total	8,7	9,3	9,0
ROMÂNIA			
Școală primară sau mai puțin	10,2	6,8	9,0
Studii medii	7,0	6,2	6,7
Studii superioare	3,0	2,8	2,9
Total	6,9	5,2	6,2

De asemenea, este important să subliniem faptul că valorile înregistrate în rândul tinerilor sunt cu 30 până la 50% mai mari decât cele înregistrate la nivelul populației de vârstă activă (adică 15-64 ani), cu alte cuvinte există încă un risc semnificativ de șomaj în rândul tinerilor. Potrivit datelor din tabelul nr. 6, putem observa că în România, în comparație cu media UE, un risc mai mare de șomaj pe termen lung este caracteristic tinerilor bărbați. În timp ce în Europa 36 din 100 de bărbați tineri șomeri sunt afectați de perspectiva șomajului de lungă durată, în România valoarea acestui indicator este de 47 din 100.

Tabelul nr. 6: Ponderea șomajului de lungă durată în cadrul șomajului total în UE și în România (15-39 ani și 15-64 ani), 2018, Sursa: EUROSTAT

	Bărbați		Femei		Total	
	15-39	15-64	15-39	15-64	15-39	15-64
UE28	35,8	43,6	35,3	43,3	35,6	43,5
ROMÂNIA	46,7	47,1	36,4	38,6	43,0	44,1

După compararea situației din România cu cea din Uniunea Europeană, vom examina în continuare situația din România cu ajutorul unei cercetări ample realizate în 2016 de Institutul Național de Statistică din România (INSSE). Studiul a vizat tinerii cu vârste cuprinse între 15-34 ani, cercetătorii raportând o rată a șomajului de 10% în acest subgrup. Acest nivel, în opinia analiștilor, nu poate fi considerat unul ridicat, având în vedere că este vorba despre o grupă de vârstă care este cel mai puternic afectată de tranziția dintre învățare și muncă, care poate crește temporar șomajul. Similar datelor oficiale EUROSTAT, și în acest caz au fost înregistrate valori mai mari printre bărbați. Faptul că există o asociere clară cu părăsirea sistemului educațional poate fi dedusă și din constatarea că statisticile privind angajarea erau mai bune în cazul celor care și-au încheiat mai demult studiile (INSSE 2017).

Cu toate acestea, situația este mult mai dramatică în ceea ce privește grupul de tineri NEET. Aproximativ o cincime din grupele de vârstă examinate au fost incluse în acest grup (atât șomeri, cât și inactivi). 28,8% dintre cei care și-au finalizat deja studiile au fost incluși în grupul NEET. Cea mai mare parte (două treimi) o reprezintă femeile, care sunt astfel considerate casnice. Cele mai multe dintre aceste femei aparțin grupei de vârstă 25-34 ani, așa încât probabil a trecut o lungă perioadă de timp de la părăsirea școlii. 52% din grupul de tineri NEET provin din mediul rural, iar o parte semnificativă a acestora are un nivel redus de școlarizare: 44% au absolvit dintre aceștia au absolvit cel mult școala generală, 48,5% au finalizat liceul cu bacalaureat, și doar 7,5% dintre ei au absolvit anterior studii universitare. Prin urmare, acest lucru sugerează că finalizarea învățământului superior oferă o protecție semnificativă față de excluderea de pe piața forței de muncă.

Tabelul nr. 7: Proporția tinerilor din grupul NEET în funcție de regiunile de dezvoltare din România, în perioada 2011-2015 (%), Sursa: EUROSTAT

	2011	2012	2013	2014	2015
Sud-Vest Oltenia	14,2	13,5	15,3	14,4	18,3
Sud-Est	22,2	21,1	22,1	22,4	25,4
Centru	28,4	24,5	22,3	25,1	28,2
Vest	12,4	14,0	13,9	14,8	12,7
Sud Muntenia	22,9	22,6	23,3	22,5	23,5
Nord-Vest	14,1	12,5	13,1	12,3	14,8
Nord-Est	13,6	13,3	11,9	11,1	10,4
București-Ilfov	11,1	12,7	14,2	15,0	12,6
Total România	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1

Parcursul școlar al populației tinere este astfel crucial pentru accesul și afirmarea lor pe piața muncii. 62,8% din totalul populației tinere are cel puțin studii medii: 40% au absolvit liceul, 20% au absolvit o universitate; însă un sfert din aceasta a absolvit doar învățământul general. Și în acest caz, similar altor indicatori, există un decalaj puternic între zonele urbane și cele rurale. Una dintre cele mai evidente diferențe este că, în timp ce o treime din tinerii din mediul urban au studii superioare, în mediul rural absolvenții de universitate reprezintă doar 6% din populația tânără. Ponderea absolvenților cu studii medii este mai echilibrată, în vreme ce în cazul celor care au absolvit doar studii primare sau mai puțin decalajul între urban și rural este din nou prezent, doar că în sens invers. Se poate afirma astfel că tinerii cu studii primare sunt în esență concentrați în comunitățile

rurale, dat fiind faptul că în anul 2016 aproape jumătate (42%) dintre tinerii care locuiesc în sate nu și-au luat bacalaureatul (INSSE 2017).

Din punctul de vedere al integrării tinerilor pe piața muncii este important de urmărit dacă au avut posibilitatea de a dobândi experiență de muncă în timpul studiilor. Teoretic, pot exista mai multe opțiuni: stagiile profesionale obligatorii sau opționale, stagiile de internship sau de practică, respectiv posibilitățile de muncă plătită în diferite organizații. În România anului 2016, datele arată că aceste forme de dobândire a experienței sunt prea puțin răspândite atât în ceea ce privește varianta lor formală, cât și ca strategie individuală. Cercetările INSSE arată că 9 din 10 tineri absolvenți părăsesc instituția de învățământ la finalul studiilor fără a beneficia de niciun fel de experiență profesională. Studiile postliceale oferă în mult mai mare măsură posibilități de dobândire de experiență (23,7%) decât învățământul profesional și învățământul superior (cu câte 17%). În medie, aproximativ două treimi dintre aceste oportunități de angajare au luat forma unor stagii organizate și obligatorii, doar 20% dintre elevi sau studenți primind o formă de remunerare pentru munca depusă. În România, similar altor țări din regiune, acest lucru este cu siguranță corelat cu ponderea foarte scăzută a oportunităților flexibile de lucru, cum ar fi munca cu fracțiune de normă.

Cercetarea INSSE a colectat nu numai indicatori „tari” de pe piața muncii, ci și date „soft”, privind percepțiile și experiențele personale. Dintre acestea vom prezenta în continuare cele care se referă la căutarea și găsirea unui loc de muncă, la sprijinul obținut în procesul de căutare al unui loc de muncă, precum și opinii cu privire la problemele tinerilor în general. Datele arată că jumătate din tinerii care muncesc (49,3%) și-au obținut locul de muncă contactând direct angajatorul, 28,8% dintre aceștia prin intermediul rudelor, cunoscuților, prietenilor și câte 7% prin intermediul anunțurilor din presa scrisă sau online, respectiv prin contactarea directă de către angajator. Dintre cei intervievați, doar 3,8% dintre tinerii activi și-au schimbat localitatea de domiciliu de dragul locului lor de muncă, majoritatea lor având vârste cuprinse între 25 și 29 de ani. În mod similar, 20% dintre cei intervievați ar fi dispuși să se mute dacă li s-ar oferi un loc de muncă în afara localității de domiciliu (INSSE 2017).

În medie, lucrătorii tineri călătoresc cel mult o oră până la locul de muncă, însă aproximativ 10% dintre angajații tineri au nevoie de un timp ce depășește o oră: cei mai mulți navetiști din această ultimă categorie sunt de sex masculin și jumătate sunt din mediul urban. Doar 2,3% dintre tinerii cuprinși în cercetare au declarat că anterior perioadei în care s-a realizat culegerea datelor au beneficiat de suport gratuit pentru căutarea unui loc de muncă sau de vreun alt sprijin referitor la accesul pe piața muncii din partea statului: majoritatea dintre cei care au răspuns afirmativ la această întrebare au fost femei provenite din mediul rural.

Toate cercetările care au urmărit identificarea obstacolelor percepute de tineri au pus în fruntea listei preocupările legate de afirmarea pe piața muncii și preocupările legate de situația lor socio-economică. Astfel, în 2016, tinerii intervievați au evidențiat lipsa locurilor de muncă și calitatea slabă a locurilor de muncă, în special de către absolvenți și cei fără experiență de muncă. O altă problemă a fost lipsa corelării între educația școlară și competențele cerute de piața muncii, precum și emigrarea (Ionescu 2017).

Prin urmare, se poate concluziona că după schimbarea regimului, situația economică și, la modul mai restrâns, situația de pe piața muncii, a tinerilor din România a fost apropiată sau mai vulnerabilă decât cea înregistrată la nivel european. Potrivit celor mai recente date EUROSTAT, în 2018 tinerii care trăiau în România au fost în mai mare măsură expuși riscului de inactivitate (motiv pentru care și numărul mare de tineri cuprinși în grupul NEET), iar într-o măsură mai mică riscului de șomaj. Problemele cu locurile de muncă au rămas importante în rândul tineretului maghiar din Transilvania, lista fiind completată gradual de sentimentul de incertitudine generală și de lipsa perspectivelor.

7. POLITICILE ECONOMICE ȘI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

În România, Legea nr. 350/2006 statuează că cetățenii cu vârste cuprinse între 14 și 35 ani sunt considerați tineri (Ionescu, 2017). Situația lor este reglementată de mai multe norme juridice și programe atât la nivelul UE, cât și la nivel național. Vom evidenția aceste reglementări în continuare.

Cadrul european al politicilor publice, legislație, strategii

Uniunea Europeană oferă un cadru general, dezvoltă direcții și obiective pentru a îmbunătăți situația unui grup social mai restrâns sau mai larg. În cazul tinerilor, Uniunea Europeană consideră necesară îmbunătățirea oportunităților și realizărilor de pe piața educației și a forței de muncă, iar în acest scop au fost dezvoltate următoarele instrumente și norme.

1) Strategia Europa 2020

Această strategie alocă un rol important oportunităților oferite tinerilor. Într-un cadru mai restrâns, programul Tineretul în mișcare abordează probleme privind ocuparea forței de muncă și educația.

2) Strategia Uniunii Europene pentru Tineret – Investiție și Capacitare (2010-2018)

Această strategie de tineret a vizat perioada 2010-2018, care a fost determinantă în apariția specificităților pe care cercetarea din cadrul proiectului HEY a urmărit să le surprindă. La momentul efectuării cercetării și analizei datelor, această strategie nu mai este în vigoare.

3) Strategia Uniunii Europene pentru Tineret – Implicare, Conectare, Responsabilizare (2019-2027)

Această strategie stabilește principalele direcții pentru dezvoltarea tinerilor pentru următorii aproape zece ani. Principalele sale obiective sunt implicarea, conectarea, responsabilizarea și îmbunătățirea oportunităților de pe piața forței de muncă, acordând un rol substanțial principiilor precum solidaritatea, asumarea răspunderii și incluziunea pentru a preveni vulnerabilitatea și marginalizarea.

Principalele programe ale Uniunii Europene pentru îmbunătățirea situației tinerilor:

1) Garanția pentru tineret este unul dintre cele mai importante programe ale Uniunii Europene care impune fiecărui stat membru să faciliteze tranziția de la educație la învățare pentru populația tânără. Programul a fost lansat în aprilie 2013 fiind considerat la acel moment ca unul dintre cele mai importante programe de integrare a tinerilor pe piața muncii și de reducere a șomajului în rândul acestora.

În esență, programul cuprinde următoarele aspecte: în fiecare stat membru, fiecărui tânăr cu vârsta sub 25 de ani din grupul NEET ar trebui să i se ofere un loc de muncă de bună calitate, un program suplimentar de formare, un loc de ucenic sau o altă oportunitate de formare, în termen de cel mult patru luni de la data la care tânărul a părăsit ultima formă de educație în care a fost cuprins sau de la data la care a fost înregistrat ca șomer. Principalul grup țintă este reprezentat de acei tineri din categoria NEET care locuiesc în regiunile defavorizate. Acestea sunt acele regiuni în care șomajul în rândul tinerilor a depășit 25% în 2012 (sau acele state membre în care creșterea ratei șomajului a depășit 30% sau acele regiuni în care creșterea ratei șomajului a depășit 20%). În paralel cu acest program a fost lansată Inițiativa pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, cele două programe având împreună un buget de 6,4 miliarde EUR.

În 2016, Curtea Europeană de Conturi a realizat o cercetare de evaluare a impactului în șase state membre selectate dintre țările cele mai afectate de șomajul în rândul tinerilor (Irlanda, Spania, Franța, Slovacia, Croația, Portugalia și Italia) și a concluzionat următoarele în ceea ce privește eficacitatea programului:

§ Programul, deși a avut fără îndoială obiective importante, nu și le-a putut atinge pe deplin.

§ Au fost evidențiate următoarele puncte slabe:

- bugetul total nu a fost suficient pentru a asigura suport fiecărui tânăr aflat în nevoie
- rolul inițiativei a fost, de asemenea, foarte limitat
- nu s-a putut asigura sustenabilitatea integrării din perioada de implementare.

§ Pe baza celor de mai sus, experții au formulat următoarele sugestii:

- în perioada următoare ar trebuie formulate obiective mai raționale și mai fezabile.
- Este necesară identificarea mai atentă a cauzelor eșecului tinerilor de integrare pe piața muncii, care ar trebui, în consecință, să fie tratate în mod holistic în intervențiile ce vor fi propuse în viitor.
- Trebuie dezvoltate strategii prin intermediul cărora va fi facilitată abordarea populației țintă.
- Trebuie acordată mai multă atenție calității locurilor de muncă oferite: acestea ar trebui adaptate profilului tinerilor, caracteristicilor pieței de muncă și ar trebui să fie capabile să asigure o integrare durabilă.
- Este necesară o monitorizare efectivă îmbunătățită a celor care gestionează astfel de programe.

2) Erasmus+ este un program ce își propune îmbunătățirea situației tinerilor din Europa și, în special, a celor care doresc să acceseze oportunități de educație non-formală, experiențe europene și programe de formare europene, extinzându-și astfel cunoștințele și competențele.

3) Primul tău loc de muncă EURES este un program în curs de desfășurare care vizează tineri cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani (cu siguranță până cel puțin în anul 2021) de la nivelul întregii Europe și care urmărește corelarea cererii și ofertei forței de muncă. Face parte din Programul „Tineretul în mișcare”.

4) Programul Operațional pentru Dezvoltarea Resurselor Umane este un program cadru care sprijină proiectele de formare profesională din statele membre (în România acest program este Programul Operațional Capital Uman POCU) din perioada 2014-2020. Unul dintre obiectivele acestui program este asigurarea integrării pe termen lung a tinerilor pe piața muncii. Unele din liniile de finanțare ale acestui program au fost disponibile doar în trei regiuni de dezvoltare, cele care înregistrează rate ridicate ale șomajului (regiunile Centru, Sud-Est, Sud Muntenia), în timp ce altele erau disponibile în fiecare regiune. Una dintre principalele ținte ale schemelor POCU îl reprezintă grupul NEET, și anume tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani care caută de lucru și care au părăsit sistemul de învățământ.

Situația tinerilor din România este reglementată și de următoarele norme juridice și strategii naționale (Ionescu 2017):

- 1) Constituția României, care garantează, printre altele, drepturile și libertățile tinerilor
- 2) Legea Tinerilor (Legea nr. 350/2006)
- 3) Legea Educației Naționale (Legea nr. 1/2011)
- 4) Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020
- 5) Legea privind reglementarea activității de voluntariat în România (Legea nr. 78/2014)
- 6) Legea privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale (Legea nr. 116/2002)
- 7) Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr. 76/2002)
- 8) Legea privind ucenicia la locul de muncă (Legea nr. 279/2005, republicată în 2012)
- 9) Strategia națională de incluziune socială a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului (Hotărârea de Guvern nr. 669/2006)
- 10) Legea privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților (Legea nr. 72/2007)
- 11) Strategia națională pentru tineret (2014-2020).

Potrivit lui Ionescu (2017), aceste reglementări au unele caracteristici comune, din perspectiva aspectelor asupra cărora se concentrează și modalităților de promovare a integrării tinerilor pe piața muncii:

- Majoritatea acordă un rol important programelor de consiliere, de coordonare și de informare acordate tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă. În accepțiunea lor, acestea se concentrează nu doar asupra ocupării forței de muncă, ci și asupra unor domenii precum educația, sănătatea și oportunitățile de agrement pentru tineri.

- Un alt rol important în aceste strategii și texte de lege revine aspectelor privind încurajarea egalității de

șanse și promovarea dezvoltării competențelor individuale.

- Perioada de tranziție de la școală la activitatea profesională este considerată o perioadă prioritară în care consilierea poate fi extrem de utilă.
- Sunt încurajate formele de suport pentru inițiativele menite să echilibreze cererea și oferta de forță de muncă.
- Promovarea inițiativelor de afaceri în rândul tinerilor devine un domeniu din ce în ce mai popular, în special în cazul persoanelor dezavantajate (tineri, femei, mame etc. ce trăiesc în regiunile mai sărace), și de asemenea consolidarea antreprenoriatului încă din perioada educației formale.
- Pe lângă intervențiile orientate către tineri din proiectele societății civile, ar trebui să fie îmbunătățite și serviciile instituțiilor publice care vizează această populație țintă.
- Grupul social al tinerilor nu este unul omogen: șansele și oportunitățile lor diferă foarte mult în funcție de tipul de localitate, de regiunea în care trăiesc, dar și în funcție de situația familială. Copiii și tinerii care părăsesc instituțiile de protecție a copilului reprezintă unul dintre grupurile cele mai vulnerabile, astfel încât acesta devine un grup țintă prioritar pentru aceste legi și programe, iar promovarea integrării lor este un obiectiv esențial.
- Cu toate acestea, experții au stabilit că ar fi necesară o mai bună coordonare între Legea Educației Naționale și Legea Tinerilor.
- Afirmarea tinerilor este în mare măsură limitată de dispariția formelor de educație profesională (iar programele de formare rămase nu abordează în mod corespunzător nevoile de pe piața muncii).
- Programele care se derulează în prezent nu sunt monitorizate sau evaluate din punctul de vedere al eficienței oferite.

Strategia națională pentru tineret (2014-2020) se structurează pe patru piloni:

- a) Cultura și educația informală
- b) Ocuparea forței de muncă și antreprenoriat
- c) Participarea și voluntariatul
- d) Sănătatea, sportul și agrementul.

Principalele sale obiective sunt:

- îmbunătățirea calității sistemului educațional ca întreg;
 - dezvoltarea integrată și îmbunătățirea calității la toate nivelurile de educație (concentrându-se pe competențele-cheie), prevenirea sau reducerea abandonului școlar;
 - o analiză adecvată a nevoilor angajatorilor și ale pieței muncii ca bază a ofertelor educaționale existente;
 - suportul acordat în perioada de tranziție de la școală către muncă, prin consiliere și stagii profesionale
- Întrucât la nivelul majorității programelor cu caracter general lipsesc tocmai categoriile de tineri cele mai vulnerabile și mai marginalizate, sunt necesare programe și intervenții integrate, trans-sectoriale, focalizate pe îmbunătățirea situației lor;

În mod particular, în cazul tinerilor care părăsesc instituțiile de ocrotire, sunt înregistrate prea puține rezultate pozitive, inclusiv din cauza lipsei accentuate de resurse umane din sistemul de protecție a copilului. Accentul ar trebui să fie pus în continuare pe incluziunea socială, în special prin îmbunătățirea șanselor de angajare.

Experții declară că ar fi esențială îmbunătățirea calității și eficienței politicilor și programelor publice ce urmăresc integrarea tinerilor, iar în acest context reforma educației, schimbarea sistemului educațional sau revitalizarea formării profesionale trebuie să joace un rol central.

7. DESCRIEREA JUDEȚULUI SATU MARE

Așezarea geografică.

Situat în partea de nord-vest a României, județul Satu Mare deține o poziție strategică, la zona de congruență a teritoriilor României, Ungariei și Ucrainei. Județul Satu Mare face parte din Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest și se învecinează la est cu județul Maramureș, la sud cu județul Sălaj, la sud-vest cu județul Bihor, la vest cu Ungaria (județul Szabolcs-Szatmár-Bereg), iar la nord cu Ucraina (județul Zakarpatska). Este situat relativ aproape de cinci capitale europene: București (639 km), Budapesta (336 km), Bratislava (554 km), Viena (597 km) și Belgrad (460 km). Datorită poziționării sale, ca poartă de intrare dinspre Ungaria și Ucraina, la nivelul județului există un anumit flux internațional de persoane și mărfuri, ce poate reprezenta un avantaj economic pentru locuitorii județului. Proximitatea față de țările învecinate este considerată un atu al județului, din perspectiva dezvoltării relațiilor comerciale și culturale. Legătura cu cele două țări se realizează prin cinci puncte de trecere a frontierei: Petea și Urziceni (rutier), Halmeu (rutier și feroviar), Bervenii (feroviar) și Satu Mare (aerian).

Organizarea teritorială.

Județul Satu Mare are o suprafață de 4.418 km² (aproximativ 13% din suprafața Regiunii Nord-Vest), fiind al doilea cel mai mic dintre cele șase județe ale regiunii. Peste 70% din suprafață o reprezintă terenurile agricole și aproximativ 20% pădurile și alte terenuri cu vegetație forestieră. Componenta administrativ teritorială a județului Satu Mare cuprinde două municipii – Satu Mare și Carei, patru orașe Negrești Oaș, Tășnad, Livada și Ardud și 59 de comune (având 220 sate cu 191.623 locuitori). Consiliul de Dezvoltare Regională de Nord Vest a identificat pentru județul Satu Mare un număr de 6 Unități Teritoriale de Planificare (zone având anumite caracteristici comune precum și o funcționalitate unitară), fiecare având un pol economic de atracție: UTP Oaș – Negrești Oaș, UTP Tur – Turulung, UTP Satu Mare – Satu Mare, UTP Ardud – Ardud, UTP Carei – Carei, UTP Tășnad cu polul la Tășnad.

Asociația Zona Metropolitană Satu Mare are în componență 30 de UAT-uri (dintre care 2 municipii, 3 orașe și 25 de comune), însumând peste 66% din populația totală a județului Satu Mare.

Demografia.

Conform Recensământului din 2011, județul Satu Mare înregistrează o populație de 394.600 de locuitori, reprezentând 12,5 % din populația Regiunii Nord-Vest. Distribuția pe medii de locuire este echilibrată, 48,8% din populație locuind în mediul urban și 51,2% în mediul rural. Județul are un grad de urbanizare mai scăzut decât media națională. De remarcat și manifestarea tendinței de sub-urbanizare în jurul centrului urban Satu Mare, similar cu a altor mari centre urbane din regiune, în comunele din apropierea acestora, unde se construiesc numeroase ansambluri rezidențiale spre care migrează mulți locuitori ai marilor orașe.

Repartiția populației în funcție de gen indică un număr mai mare de femei, în 2011 ponderea lor din populația totală fiind de 52%, iar a bărbaților de 48%. Densitatea populației la nivelul județului este de 83,5 locuitori pe km², asemănătoare cu densitatea de la nivel național. Conform datelor statistice INSSE Tempo online, după anul 1990, populația județului Satu Mare a cunoscut o scădere continuă: în intervalul 1990-2002 s-a redus cu 50.704 persoane, iar între 2002-2012 cu încă 4.745 persoane. Așadar, în 22 de ani, județul Satu Mare a pierdut 13% din populație. Această scădere este determinată de sporul natural negativ și de migrația populației, în special a forței de muncă, către alte localități din țară sau străinătate.

Cadrul natural.

Relieful specific al județului este de câmpie joasă (63% din suprafața județului) ceea ce influențează și modul de folosire a fondului funciar. Astfel, 72% din suprafața teritoriului are destinație agricolă, 18% păduri, 3% râuri și lacuri iar 7% reprezintă alte suprafețe (domenii construite, parcuri industriale). Altitudinile nu depășesc 1.240 m în Munții Gutâiului și 850 m în Munții Oașului. Climatul județului este în general unitar, de tip temperat-continental cu nuanțe oceanice, caracteristică fiind lipsa fenomenelor atmosferice extreme. Principalele râuri care străbat județul sunt: în centru Someșul, principala arteră hidrografică (60km), în nord Turul (66km), iar spre vest Crasna (57km). Importantă pentru județ este existența lacurilor antropice: Călinești/Tur, Andrid/Ier, iazuri și lacuri formate în cariere: Balastiera de la Apa, Lacul de Cristal.

Resursele naturale.

Resursele naturale ale județului sunt reprezentate de zăcăminte de minereuri de fier, cărbuni (lignit), roci pentru construcții (andezit, gresii, calcare, pietrișuri, nisipuri și argile, zăcăminte de betonită, luturi caolinoase), hidrocarburi, toate foarte puțin exploatare. Minereurile complexe specifice acestei zone nu mai sunt exploatare în prezent. Fiind așezat pe un imens rezervor subteran, județul Satu Mare este bogat în resurse hidrominerale și hidrotermale, accesibile prin izvoare sau prin foraje, sub formă de ape minerale carbogazoase, cloruro-sodice cu proprietăți alcaline, slab sulfuroase, bicarbonate sau sub formă de ape termale cu temperaturi de peste 50°C.

Infrastructura de transport.

În ceea ce privește infrastructura rutieră, starea drumurilor este considerată a fi bună în proporție de aproape 55% și nesatisfăcătoare în rest (sursa: Consiliul Județean Satu Mare). Județul Satu Mare este străbătut de trei drumuri europene și de patru drumuri naționale care fac legătura cu toate județele învecinate, inclusiv cu cele din Ungaria și Ucraina. Infrastructura feroviară conectează județul Satu Mare de centrul și sudul țării prin magistralele feroviare 400 și 402. De asemenea, funcționează patru linii de importanță regională: 402 – Satu Mare – Halmeu, 412 – Carei – Tășnad – Zalău – Jibou, Linia 417 – Satu Mare – Livada – Negrești Oaș – Bixad, respectiv linia 422, care se formează la Carei, asigurând legătura cu Debrecen, Budapesta și Europa de Vest. Rețeaua feroviară a județului Satu Mare are o lungime de aproximativ 200 km, infrastructura fiind dezvoltată în cea mai mare parte în areale de câmpie. Deși avantajată de poziționarea geografică, rețeaua feroviară prezintă două caracteristici negative: nu există linii ferate duble și este în totalitate neelectrificată. Din cauza timpilor tot mai mari de parcurgere a distanțelor, preferința călătorilor s-a îndreptat în timp spre transportul rutier care efectuează rute inter- și intrajudețene, oferind servicii mai eficiente decât cele feroviare.

Economia.

Economia județului Satu Mare are caracter industrial-agrar, bine reprezentată de următoarele domenii: construcții de mașini, industrie alimentară, producția de mobilier, industria textilă, având un sector terțiar în ascensiune. Județul Satu Mare are un potențial agricol important, susținut de favorabilitatea condițiilor geografice – relief de câmpie, condiții climatice, hidrografice și pedologice foarte bune, suficiente resurse umane). Ponderea populației salariate în sectoarele non agricole este de 91%, cel mai important fiind domeniul industrial cu 41%, urmat de comerț cu 14%, construcții și sănătate cu câte 8% și transporturi și învățământ câte 4%. În agricultură activează doar 3% din totalul populației salariate. Cu toate acestea, ponderea populației ocupate în agricultură la nivel de județ este semnificativ mai mare decât media regională (31,4%) și cea națională (28,7%). Sectorul terțiar (al serviciilor) ocupă al doilea loc din perspectiva ocupării forței de muncă (32,2%), nivel situat mult sub media regională (39,1%), respectiv națională (42,8%) de ocupare în acest sector. Industria asigură a 23,8% din totalul populației ocupate, nivel similar cu media regiunii Nord-Vest (23,1%), dar mai ridicat decât media națională (21,1%).

În județul Satu Mare există patru parcuri industriale. Primul parc industrial de 70 ha din județul Satu Mare a fost amplasat lângă aeroport, calea ferată și drumul național DN19A spre Cluj-Napoca, fiind funcțional din

anul 2005. Parcul industrial Satu Mare-Sud se întinde pe o suprafață de 69,54 ha. Deși în totalitate concesionat, în acest spațiu își desfășoară activitatea firme importante precum Zes Zollner Electronic S.R.L.; Casco Group S.R.L.; Bodescu Export Import S.R.L. și Lubexpert Romania S.R.L. Parcul industrial Nord este amplasat în nordul municipiului Carei, în apropierea căii de transport feroviar și a drumului județean DJ 198M. Pe suprafața de 22 ha există conturate 3 areale cu funcțiuni specifice destinate activităților industriale, de depozitare și instituționale. Parcul Industrial Vetiş egal ca suprafață cu Parcul Industrial de Nord, este situat la 3 km de municipiul și Aeroportul Internațional Satu Mare și la 10 km de punctul de frontieră Petea, la granița cu Ungaria. Din anul 2009, în cadrul incubatorului de afaceri funcționează o secțiune de mică producție și pregătire. În incinta sa funcționează un număr de 27 firme cu capital mixt: românesc, olandez, german, belgian și italian, precum și o companie multinațională. Parcul Industrial Acâș cu suprafața de 20 ha constituie spațiul de desfășurare a activității unei singure firme de confecții metalice cu capital belgian. Consiliul Județean Satu Mare planifică delimitarea și amenajarea unui nou parc industrial în viitorul apropiat. (Sursă date economie: Strategia de marketing regional a județului Satu Mare, 2013 – 2020)

8. ANALIZA CERERII DE FORȚĂ MUNCĂ ÎN JUDEȚUL SATU MARE

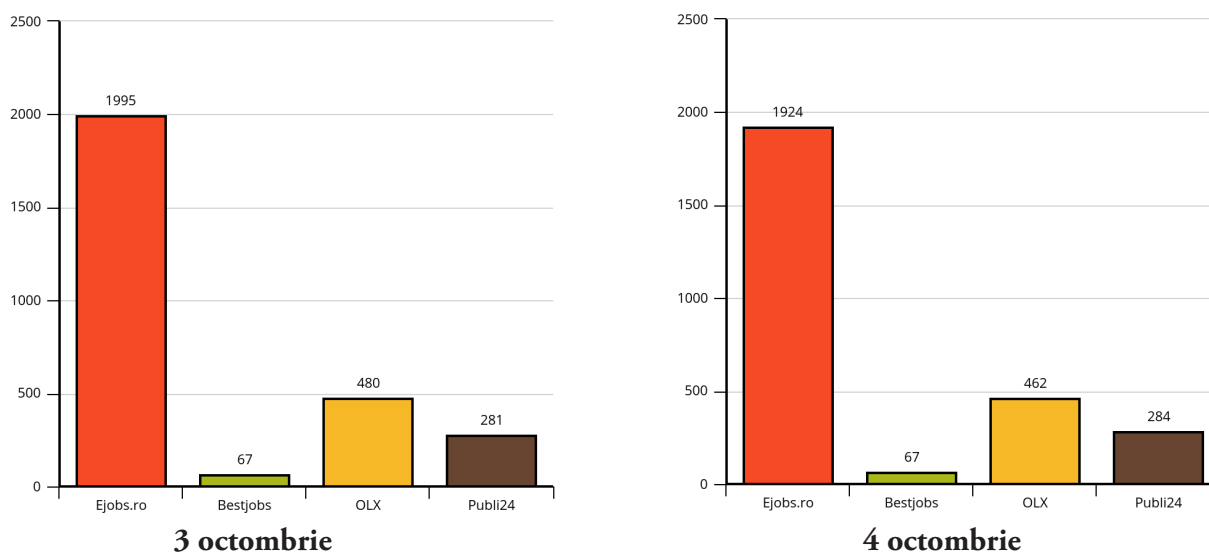
Pentru a înțelege situația de pe piața muncii a tinerilor sau a oricărei alte categorii sociale, este important să evidențiem nu doar aspectele privind oferta de muncă ci și pe cele privind cererea de forță de muncă, cu alte cuvinte ce așteptări au angajatorii, ce experiențe au înregistrat aceștia, adică ce oportunități le sunt disponibile celor aflați în căutarea unui loc de muncă. Prin urmare, în acest capitol ne propunem să prezentăm cererea de forță de muncă prin intermediul a două surse de informare, și anume ofertele de muncă on-line și interviurile cu angajatorii.

8.1. Ofertele de muncă disponibile pe platformele on-line

În ultimii ani, platformele on-line au devenit una dintre cele mai importante interfețe de recrutare: putem găsi în același timp site-uri generale de vânzare-cumpărare, precum și pagini web speciale, dedicate exclusiv solicitanților de locuri de muncă. În această secțiune încercăm să oferim o imagine generală despre oportunitățile de angajare și caracteristicile acestora disponibile la nivelul județului Satu Mare, prin intermediul platformelor OLX, Ejobs sau al anunțurilor de pe alte site-uri mai mici.

Cercetarea a inclus anunțurile on-line de oferte de muncă de pe patru portaluri, în două zile consecutive alese aleatoriu, în perioada 2-3 octombrie 2019. Pe lângă portalurile specializate pe plasarea locurilor de muncă, cum ar fi Ejobs.ro și Bestjobs, am luat în considerare și anunțurile din județul Satu Mare de pe site-urile OLX.ro și Publi24. În graficul de mai jos se poate vedea că în cele două zile analizate au fost disponibile mai mult de 2000 de locuri de muncă vacante. Cele mai multe anunțuri au fost găsite pe Ejobs și pe OLX. În continuare ne vom ocupa de anunțurile disponibile pe platforma Ejobs.ro, având în vedere faptul că doar aici au fost disponibile informații statistice mai detaliate.

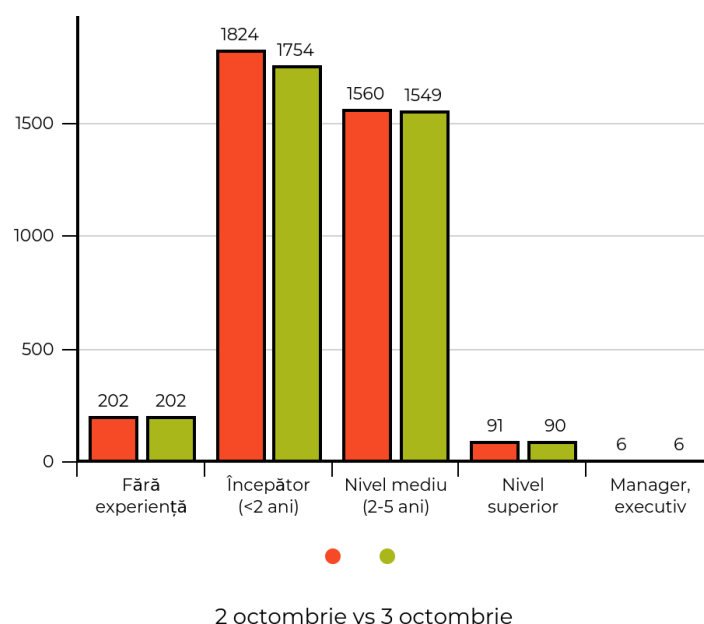
Graficul nr. 1. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe patru platforme importante, în două zile alese aleatoriu din luna octombrie 2019 (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Pe platforma Ejobs.ro au fost identificate 1995 locuri de muncă disponibile în data de 2 octombrie 2019, respectiv 1924 locuri de muncă disponibile în data de 3 octombrie 2019. Puțin peste 10% dintre acestea erau locuri de muncă oferite celor lipsiți de experiență, 202 posturi, în vreme ce în majoritatea cazurilor era solicitată o experiență de cel mult doi ani sau o experiență cuprinsă între 2-5 ani. Cu alte cuvinte, a existat o ofertă de muncă variată inclusiv pentru cei aflați la început de carieră.

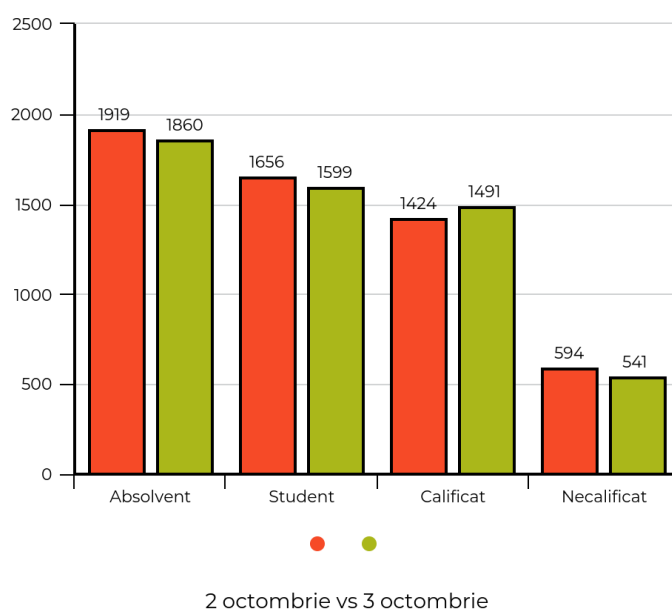
Graficul nr. 2. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe platforma Ejobs.ro, în două zile alese aleatoriu din luna octombrie 2019, în funcție de pozițiile menționate (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY a bazei de date Ejobs

Cu toate că există multe oferte de locuri de muncă pentru cei aflați la început de carieră, nu același lucru se poate spune în cazul persoanelor necalificate aflate în căutarea unui loc de muncă. Analiza anunțurilor privind locurile de muncă evidențiază clar faptul că există o cerere mică pentru forță de muncă necalificată, fiind disponibile de aproape trei ori mai multe locuri de muncă pentru persoane calificate raportat la ofertele pentru persoane necalificate. Acest dezavantaj nu afectează studenții cuprinși în programe universitare, lor li se oferă aproape la fel de multe locuri de muncă precum absolvenților, dar e de presupus că studenții sunt căutați în special pentru locuri de muncă cu normă parțială sau pentru locuri de muncă ocazionale.

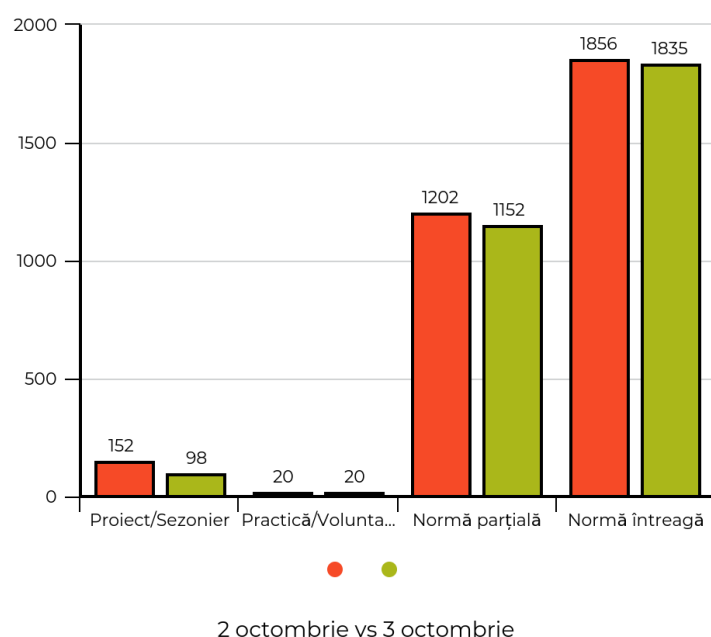
Graficul nr. 3. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe platforma Ejobs.ro, în două zile alese aleatoriu din luna octombrie 2019, în funcție de nivelul de școlarizare așteptat (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY a bazei de date Ejobs

Pe piața forței de muncă din județul Satu Mare poate fi observată o schimbare de direcție importantă în ceea ce privește flexibilitatea, întrucât găsim un număr semnificativ de anunțuri privind locuri de muncă cu timp parțial, oferte ce vizează cu mai mare probabilitate femeile cu copii și studenții. Din graficul de mai jos putem observa că majoritatea anunțurilor sunt pentru locuri de muncă cu normă întreagă, însă aproximativ o treime dintre ofertele de muncă disponibile sunt part-time. Pe lângă acestea se regăsesc și oferte de muncă cu caracter sezonier sau locuri de muncă pe perioadă determinată, în proiecte. Nu există oferte pentru munca voluntară, sau cel puțin nu pe aceste platforme. În același timp, pe platforma OLX.ro sunt 420 de oferte de muncă cu normă întreagă față de doar 20 de oferte de muncă cu normă parțială.

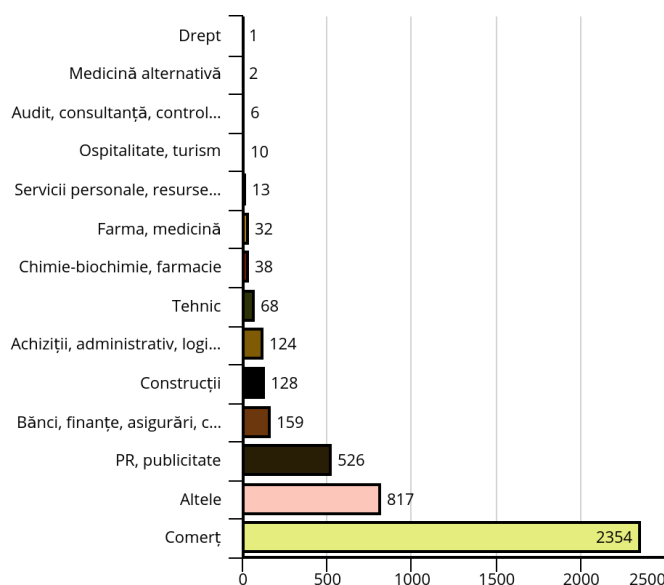
Graficul nr. 4. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe platforma Ejobs.ro, în două zile alese aleatoriu din luna octombrie 2019, în funcție de poziția propusă (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY a bazei de date Ejobs

Din distribuția anunțurilor în funcție de domeniul de activitate putem observa faptul că cele mai multe locuri de muncă disponibile sunt în comerț și în industria alimentară, iar cele mai puține sunt în domenii precum dreptul, cercetarea – dezvoltarea, medicina alternativă și, oarecum surprinzător, în agricultură, deși cu siguranță aici intervine faptul că am analizat anunțurile din două zile consecutive din luna octombrie dar și prezența mai redusă a anunțurilor legate de locuri de muncă din agricultură pe acest tip de site-uri. Distribuția locurilor de muncă în funcție de domeniul de activitate reflectă caracteristicile economice ale județului Satu Mare: există un număr relativ însemnat de locuri de muncă în domenii precum logistică, service, construcții, transporturi, automatizări, inginerie IT, planificare, în vreme ce locurile de muncă din domenii precum auditul, consultanța, educația, sectorul de turism și ospitalitate sunt mult mai reduse ca număr. Cu alte cuvinte, în timp ce cea mai mare cerere se înregistrează în domeniul serviciilor (în special în comerț), există multe oportunități și în domeniul producției industriale. Creșterea ponderii numărului de anunțuri pentru locuri de muncă în comerț este corelată, desigur, cu apariția pe piața locală, în trecut apropiat, a mai multor centre comerciale din municipiul Satu Mare sau a altor unități comerciale.

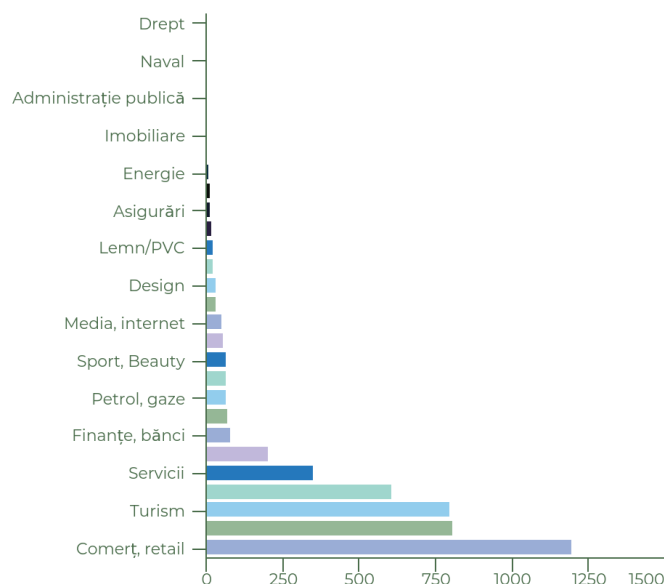
Graficul nr. 5. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe platforma Ejobs.ro, în data de 3 octombrie 2019, în funcție de domeniul de activitate (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY a bazei de date Ejobs

Distribuția anunțurilor de locuri de muncă în județul Satu Mare în funcție de sectorul de activitate reflectă o imagine similară celei descris anterior. Și în acest caz comerțul și industria alimentară sunt cele două sectoare în care se regăsesc multe locuri de muncă disponibile, 1197 în sectorul comerțului respectiv 808 în industria alimentară. Sute de locuri de muncă sunt oferite și în domeniul turismului, în producție, în servicii, dar și în companii cu profil artistic și divertisment. În distribuția locurilor de muncă în funcție de sectorul de activitate, pe lângă cele de mai sus, se regăsesc multe locuri de muncă vacante în sectorul financiar, IT și telecomunicații, petrol și gaze, construcții, sport și frumusețe, sau în sectorul media.

Graficul nr. 6. Anunțuri de locuri de muncă disponibile în județul Satu Mare pe platforma Ejobs.ro, în data de 3 octombrie 2019, în funcție de sectorul de activitate (numărul de anunțuri de locuri de muncă)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY a bazei de date Ejobs

În concluzie se poate afirma că, potrivit datelor disponibile pe platformele de recrutare, numărul de oferte de locuri de muncă din anunțurile de început de octombrie pentru județul Satu Mare este mai mare decât în mod obișnuit în cazul celor aflați la început de carieră, însă nu și în cazul celor necalificați. O treime din anunțurile de oferte de muncă disponibile pe platforma Ejobs.ro sunt pentru activități cu normă parțială, în vreme ce pe platforma OLX predomină covârșitor locurile de muncă cu normă întreagă. Cererea sectorială de forță de muncă a fost ridicată în comerț și alte servicii, precum și în sectorul industriei alimentare, în construcții și în alte sectoare industriale productive.

8.2. Nevoile angajatorilor și oferta de forță de muncă

Pe lângă cele descrise anterior, analiza studiilor de caz realizate în firme individuale va surprinde și o imagine de jos în sus a ofertei de forță de muncă și a cererii de forță de muncă.

Au fost realizate trei studii de caz: primul a avut loc la o companie de vânzări și service de produse electronice premium pentru locuințe, principala sursă de informație fiind reprezentată de o persoană aflată în conducerea reprezentanței, care a oferit o viziune mai bună asupra părții de service. În existența afacerii, spațiul de show-room și activitățile din fundal, inclusiv cele din atelier, sunt clar separate; în primul caz se desfășoară o activitate clasică de birou, iar în cel din urmă activități de tip service și reparații în perioada de garanție. Firma are aproximativ 50 de angajați, dintre care peste 80% sunt persoane calificate, dar și cei aproximativ 20% rămași au beneficiat de o anumită formă de pregătire.

Al doilea studiu de caz a fost realizat la o companie din domeniul industriei ușoare cu activitate de 10 ani, profilul fiind de distribuție și sortare a hainelor second-hand. În sectorul de sortare lucrează pe bandă 160 de persoane.

Al treilea studiu de caz a fost realizat în cadrul unei afaceri familiale, în care pe lângă cuplul de fondatori își desfășoară activitatea și copiii acestuia deveniți adulți. Compania este angajată în comerțul cu amănuntul și cu ridicata în județul Satu Mare, operând 17 magazine și depozite aferente, dar și un hotel; compania are în total 240 de angajați, dintre care o jumătate este necalificată, cealaltă jumătate calificată. Majoritatea angajaților este formată din femei din mediul urban.

În continuare analizăm datele din interviurile realizate cu angajatorii, prin intermediul unor teme-cheie legate de angajare.

8.2.1. Formarea

În primul rând, am fost interesați de cât de mulțumiți au fost angajatorii de calificarea propriilor angajați și a celor care s-au arătat interesați de locurile de muncă oferite, iar indirect, de performanța diferitelor forme de pregătire de care au beneficiat anterior aceștia, dar am analizat și frecvența programelor de perfecționare oferite după angajare, ce tip de angajați beneficiază de acestea și cu ce condiții.

În general, este adevărat că fiecare companie poate angaja cu succes noi colegi după parcurgerea unor forme de perfecționare, perioada de instruire fiind adeseori mai importantă decât calificarea angajatului. Luând în considerare această practică, cei 160 de angajați care lucrează pe bandă în firma de sortare au beneficiat de instruire la locul de muncă:

„Pentru așa ceva nu există formare inițială, aici noi îi instruiem pe oameni, pentru acest sistem sau pentru acea sortare în care ai fost angajat, deci aici nu este școală. [...] Noi cerem 8 clase, și, pe cât posibil, încercăm să ne ținem de această cerință.” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

Programele de calificare și de perfecționare sunt plătite de firme. Unele dintre acestea sunt programe de calificare obligatorii, la care trebuie să participe fiecare nou angajat:

„Deoarece suntem o reprezentanță distinctă, acestea sunt cerințe obligatorii, dar fiecare angajat trebuie să parcurgă un anumit curs, pentru ca să fie pregătit corespunzător [...] pentru o reparație.”
- declară unul din subiecții de interviu (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată).

Perioada de instruire este în același timp și perioadă de probă:

„Dacă deja ai fost instruit, atunci nu mai poate fi nicio problemă de aici încolo, totul se decide în această perioadă de instruire inițială, și din punctul său de vedere, dar și al nostru, care vedem în această perioadă dacă va corespunde, pentru că vezi cum se raportează la muncă, dar și el/ea poate decide dacă i-ar plăcea, dacă vrea să învețe, și sigur, dacă vedem că vrea cu adevărat să învețe, chiar dacă la început merge puțin mai greu, că omul e om, este care învață mai repede și este care învață mai greu, dar din punctul nostru de vedere îi oferim ajutorul pe care putem să i-l dăm. Întotdeauna depinde de om, cât de mult își dorește acest lucru sau cât de puțin. Au fost și persoane care dimineața au venit la lucru și la miezul zilei au plecat acasă, căci lor asta nu le-a plăcut. Au fost și unii care au rezistat o lună, și apoi i-am testat să vedem ce pot face de unii singuri, dar nu au știut să facă nimic, deci ...” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

Perioada de instruire inițială este în medie de 4-6 săptămâni, dar este în funcție de trăsăturile individuale ale fiecăruia, unii reușind să învețe în mai puțin de trei săptămâni, alții au avut nevoie de șase săptămâni, iar în prezent chiar de mai mult de atât, uneori a fost vorba chiar de o perioadă de două luni. Contractele de muncă cu angajatorul sunt încheiate pe perioadă nedeterminată.

8.2.2. Distribuția angajaților după domiciliul, etnia și genul angajaților

În cazul afacerii care include salonul de prezentare (showroom), proporția angajaților din mediul rural este de aproximativ 20%, iar la nivel de firmă se observă că, în general, acest grup are o etică a muncii ceva mai bună decât în cazul altor angajați. În firma de sortare a hainelor second-hand, majoritatea lucrătorilor provine din mediul rural, pentru acești angajați fiind plătită de către firmă naveta în scop profesional. Angajări se fac aproape continuu, sunt primiți în egală măsură bărbați și femei, având în vedere faptul că activitatea de sortare este realizată în principal de către femei, iar cea de ambalare și încărcare de către bărbați.

În compania cu profil tehnic, femeile desfășoară în principal activități de birou, eventual unele activități fizice ușoare sau activități cu caracter comercial. Naveta este decontată de angajator, iar din interviuri a reieșit și faptul că angajează fără probleme și persoane de etnie romă.

8.2.3. Lipsa forței de muncă și procesul de recrutare

Compania înregistrează și acum locuri de muncă vacante, dar după cum declară subiectul de interviu: „Peste tot sunt locuri de muncă vacante în România acum, am avea posibilitatea să mai angajăm și alți oameni.” Interesant, totuși, că firma nu caută în mod direct noi colegi, nu recrutează în mod activ.

Similar altor afaceri, recrutarea se face dintre cei care își fac practica în companie și din cercul de prieteni, cunoscuți ai celor care lucrează deja acolo:

„Vin practicanți din diferite școli, apoi sau rămân aici sau merg altundeva, în funcție de cât de mult ajunge să le placă munca. Vorbim cu cei care lucrează la noi și îi întrebăm dacă pot să ne recomande pe cineva cunoscut.” – primim răspunsul (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată).

În practică primesc în general elevi din una din școlile profesionale din localitate (din cadrul Liceului Teologic Romano-Catolic Hám János), elevi din clasa a 9-a sau mai mari, iar la baza selecției stă elevul, angajatorul do-

rind să simtă că viitorul potențial angajat, practicantul are aptitudini pentru profesie, că are chef să desfășoare acest tip de activitate, că este interesat suficient de mult pentru a investi în formarea sa. Cu toate acestea nu se întâmplă prea des ca tinerii elevi să rămână în firmă după desfășurarea perioadei de practică. Firma nu apelează la anunțuri publice de locuri de muncă; șeful unei divizii a firmei declară:

„Dacă avem un loc liber avem și persoane interesate, dar nu prea se anunță persoane care să aibă calificarea necesară.” (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată)

8.2.4. Managementul resurselor umane

Niciuna din firmele în cadrul cărora am realizat interviuri nu dispune de un birou de resurse umane, nici expert în resurse umane, astfel încât în general este datorია conducerii firmei sau a unei subdivizii să recruteze și să angajeze noii colegi. Așadar, în absența unui birou de resurse umane, subiecții interviurilor noastre sunt cei care desfășoară procesul de recrutare, pe parcursul căruia acordă atenție următoarelor trei aspecte esențiale:

„Să știe să scrie și să citească, să fie inteligent și să își dorească să lucreze; avem nevoie de oameni cu cel puțin 8 clase, deoarece, având în vedere propria noastră experiență, degeaba au 5 sau 6 clase absolvite, ei nu știu să scrie sau să citească.” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

8.2.5. Criterii de selecție a personalului

Deși aproape toate companiile se extind și în acest moment, iar recrutarea este în desfășurare, nu toate companiile postează anunțuri în mod regulat.

Conducerea unei firme participante la interviu ia în considerare deschiderea unor noi magazine, caută manageri pentru acestea, casieri și vânzători. Din interviu rezultă că selecția este dificilă în prezent, datorită lipsei de forță de muncă. În consecință ei fac angajări și din rândul persoanelor necalificate:

„Acum angajăm și persoane cu opt clase. Dacă nu sunt alții, nu au bacalaureatul luat sau nu au zece clase, chiar și așa îi luăm, încercăm să îi luăm.” (interviul nr. 3, femeie, proprietara afacerii)

Singurul criteriu luat în considerare este „doriința” de a munci. Deși anunțurile apar periodic, sunt foarte puțini cei care vin să se intereseze.

Dincolo de doriința de a munci și de motivație, un aspect important în selecție este pregătirea profesională:

„Decid în funcție de pregătirea lor profesională, acest lucru este extrem de important, deoarece reprezentăm un brand serios. Acest lucru este de primă importanță, la fel și atitudinea.” (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată)

Pe lângă pregătirea profesională, un aspect important este dat și de încărcătura de sarcini pe care și-o poate asuma viitorul angajat:

„Am experiențe pozitive. Sunt unele persoane care se achită de sarcinile primite mult mai bine decât mă așteptam la prima vedere, nu mă gândeam că vor ajunge ceea ce au ajuns. La început pe unul dintre ei l-am considerat mai slab pregătit, nu am crezut că va fi atât de activ, m-am înșelat pozitiv în cazul său.” – aflăm din interviu (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată).

Unele experiențe au fost diametral opuse:

„Am avut și experiențe negative, avea vechime în domeniu, am crezut că am făcut o alegere foarte bună, dar de fapt m-am păcălit singur [...] nici nu e un profesionist, lucrează și foarte încet, sunt mari așteptările, așa încât în cazul său am avut o experiență neplăcută.” (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată)

Managerul atelierului caută în general forță de muncă mai tânără, la fel ca majoritatea angajatorilor, după cum rezultă atât din analiza diferitelor anunțuri cât și din credințele populare.

„Pe termen lung trebuie să investești în tineri, dar nu poți să renunți nici la cei mai în vârstă. Ar fi extrem de utilă dezvoltarea școlilor profesionale, și ar trebui ca încă din școală elevii să conștientizeze că sunt anumite situații în care un bun meseriaș valorează mai mult decât un inginer bun.” (interviul nr. 1, bărbat, cu funcție de conducere, întreprindere privată)

Din partea angajaților se așteaptă la „maximă dăruire” în schimbul programelor de formare profesională și a veniturilor ridicate, iar pentru primul beneficiu se pretinde angajarea pe o perioadă de cel puțin cinci ani. Și așteptările față de pregătirea școlară sunt tratate flexibil:

„Noi cerem să aibă opt clase, pe cât posibil, și încercăm să ne ținem de asta. Dacă într-adevăr omul este foarte normal și doar niște împrejurări mai deosebite nu i-au permis să se școlarizeze, atunci bineînțeles lucrăm cu el, dar dacă nu știe să scrie și să citească, nu prea avem ce face.” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

Pe lângă aceste aspecte, este obligatorie desfășurarea muncii în condiții de calitate.

8.2.6. Opiniile despre angajați

Subiecții interviurilor noastre consideră că, în opinia angajaților, reputația firmei este mai puțin importantă decât posibilitățile de remunerare atunci când vine vorba de decizia de a se angaja. Din acest punct de vedere este mai ușor de înțeles de ce anume angajatorii cred că tinerii și cei proveniți din păturile mai sărace pot fi mai ușor motivați decât cei cu venituri peste medie.

În general cei de vârstă medie, cei care dispun de un anumit nivel de pregătire profesională și de o experiență profesională mai însemnată, sunt cei care au mai multe așteptări.

În zilele noastre, în cadrul companiilor în care ne-am desfășurat interviurile se angajează fără probleme și persoane de etnie romă, cu toate că acestea se regăsesc mai degrabă în firmele și pe pozițiile ce nu necesită un grad ridicat de specializare. Despre angajații romi, unul din subiecții de interviu spune că:

„Sunt, sunt și unii care chiar își doresc să lucreze și care au atitudinea potrivită față de muncă, și așa au fost dintotdeauna, deci îi angajăm, nu facem excepții, dacă cineva vrea să lucreze, atunci aici la noi poate lucra. Doar să vrea să lucreze, să nu vină aici pentru altceva.” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

În prezent, lipsa forței de muncă este evidentă la nivelul firmelor intervievate: dacă cineva merge în concediu de maternitate, „bineînțeles că o așteptăm cu drag înapoi... cât mai repede posibil” – declară răsând subiectul de interviu.

În ceea ce privește angajarea tinerilor, femeia antreprenor a declarat că:

„Ei sunt cei care, în ultimul timp sunt cazurile dificile, pentru că cei care au familii și copii de întreținut, aceia rămân mai ușor, pentru că au nevoie de partea financiară, și pentru asta sunt aici. Tinerii sunt cei care, nici nu știu cât sunt de ... interesați, pentru că le-ar și trebui, dar nu cu orice preț, deci mai degrabă caută ceva mai ușor, pe mai puțini bani, decât ceva mai greu, pe bani mai mulți, deci ei sunt cei care migrează.” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

„Deci așteptări sunt. Firește zile libere, salarii, să-i instruiști.” - declară subiectul de interviu. În general tinerii se interesează, cei de 21-22 de ani, dar au fost și persoane de 17 sau 25 de ani care s-au interesat de locurile de muncă disponibile.

Se prezintă la selecție însă și persoane mai în vârstă:

„Vine din croitorie că e mai ușor aici, că nu îi rezistă spatele, sau vine dintr-un atelier de tâmplărie, că acolo e praf și lac sau mai știu eu ce, și rămâne aici, până intră în pensie.” (interviul nr. 3, femeie, proprietara afacerii)

Nu e greu de înțeles de ce au cea mai mare încredere în angajații cu vechime; în cei care au lucrat de la bun început în firmă au cu adevărat încredere.

„Aceștia sunt cei care se află deja pe anumite poziții, și deși nu au nu știu ce pregătire profesională sau nu știu ce școală, ei sunt oameni de încredere.” (interviul nr. 3, femeie, proprietara afacerii)

Se poate observa cu ușurință din interviuri că angajatorii sunt perfect conștienți de dificultățile cu care se confruntă o parte din angajații lor: de exemplu dificultăți de avansare în carieră sau provocări în ceea ce privește armonizarea vieții familiale cu cea profesională, dar nu au întotdeauna posibilitatea de a răspunde pozitiv unor asemenea așteptări.

Nu există prea multe posibilități de avansare în carieră în această afacere, dar angajații primesc salariu și în perioada de ucenicie, lucrează într-un singur schimb de dimineața de la ora 8.00 până după-masa la ora 17.00, uneori e nevoie să lucreze și sâmbătă, dar întotdeauna au liber duminică.

Cu toate acestea, subiectul de interviu nu se dovedește foarte empatic cu problemele angajaților săi, nu poate oferi soluții reale în calitate de angajator:

„Este cine consideră dificilă această muncă, este cine consideră lung acest program, și din cauza copiilor nu poate să își asume sosirea și plecarea la timp, suntem de la 8 la 5, la școală stau cel mult până la ora 4, nu pot să rezolv toate acestea... [...] În plus, vara e foarte cald, iarna e rece la locul de muncă...” (interviul nr. 2, femeie, proprietara afacerii)

Se întâmplă des ca persoanele care se reîntorc din concediul de maternitate să fie reangajate, dar uneori pe alte poziții decât cele ocupate anterior:

„Încercăm să o punem acolo de unde a plecat, sau într-o poziție asemănătoare cu ceea ce a făcut înainte, sau în același program sau schimb sau mai știu eu ce. Nu pot să spun celui care a înlocuit-o timp de doi ani să plece, pentru că s-a întors, asta nu se poate. Dacă aceea pleacă, sau dacă intră și ea în concediu de maternitate, atunci se reîntoarce pe propria poziție.” (interviul nr. 3, femeie, proprietara afacerii)

8.2.7. Probleme cu angajații

Pe lângă lipsa forței de muncă, problemele mari sunt date de fluctuația personalului, de angajații în care nu se

poate avea încredere dar și de furturi. În citatele de mai jos, angajatorii menționează și alte probleme specifice angajaților: pe de o parte fluctuațiile sunt foarte dese și de mare amploare („vin și pleacă”), pe de altă parte este faptul că angajații nu își iau în serios munca („caută locul de muncă ideal”), dar și faptul că unii angajați dispar subit („una gândesc, și dispar”); unii angajați pleacă fără să își anunțe angajatorul, iar aceștia trebuie să facă pe detectivii și să afle ce s-a întâmplat, unde e persoana respectivă și dacă intenționează să se mai întoarcă. În același timp, citatul de mai jos evidențiază, o dată în plus, faptul că persoanele cu familie se dovedesc a fi angajați mai responsabili.

„Deja așa vin la mine, întotdeauna îi întreb de anumite documente, de câte locuri de muncă au avut în ultimul an, pentru că, nu-i așa, trebuie aduse niște documente de la locul de muncă anterior. Păi, multe deja, și nici nu știe să înșire la ce firme a lucrat, o lună, două luni, trei luni. Dacă spune că a avut un singur loc de muncă, asta deja e bine. Deci ei sunt cei care, cu siguranță, caută locul de muncă ideal, poate că e vorba și de faptul că își caută locul de muncă ideal și cred că vor primi și de acasă suportul necesar, nu au nevoie, nu au dificultăți financiare, ei sunt cei care se schimbă, care vin și pleacă mai des. Vin, încearcă, fac până fac, iar apoi pleacă brusc, în vreme ce aceia care au deja familie, copii, locuință, eventual și credite bancare, ei sunt aceia care sunt mai stabili și în rândul lor nu există așa mare fluctuație.”

(interviul nr. 3, femeie, proprietara afacerii)

Pe lângă cele de mai sus, furtul este una din problemele cele mai dese atât în comerț cât și în firma de sortare a hainelor; ambii subiecți de interviu s-au referit strict la furturile comise de angajați. Din cele declarate de aceștia rezultă că se întâmplă des ca aceștia să fure nu doar marfă ci și din obiectele de inventar din depozite sau din magazine.

Sunt publicate foarte puține anunțuri pentru posturi de management de nivel mediu, iar acest lucru se întâmplă datorită faptului că firmele intenționează să își dezvolte prin mijloace proprii acest nivel, astfel încât aceste locuri de muncă nu sunt postate pe platformele de recrutare. De exemplu, în una din firmele intervievate se caută șefi de magazin: sunt două magazine în care vânzătorii se schimbă des, întrucât pleacă pur și simplu și trebuie înlocuiți. Acest lucru este legat, cu mare probabilitate, de faptul că în respectivele unități comerciale nu au fost angajați șefi de magazin potriviți, sau că aceștia nu știu lucra cu vânzătorii. Din acest motiv acum se gândesc să schimbe cei doi șefi de magazin, dar nu sunt (nu găsesc) persoane disponibile potrivite pentru acest tip de sarcini profesionale.

9. ANALIZA CERERII ȘI OFERTEI DE MUNCĂ ÎN JUDEȚUL SATU MARE

9.1. Caracteristicile socio-demografice ale forței de muncă

În conformitate cu datele obținute din cercetarea pe baza chestionarului aplicat pe un eșantion 515 persoane, vârsta medie a tinerilor solicitanți de locuri de muncă este de 22,4 ani, iar numărul persoanelor de sex masculin îl depășește cu puțin pe cel al persoanelor de sex feminin. În distribuția în funcție de nivelul de școlarizare predomină tinerii absolvenți de liceu cu bacalaureat (30,3%), proporția absolvenților de școală generală este de 22,9%, iar proporția de absolvenți de școală profesională este de 19,3%. 38,7% dintre participanții la cercetare lucrează în calitate de angajați, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, majoritatea (71,2%) lucrând în condiții legale, cu contract de muncă înregistrat.

Tabelul nr. 7.1 Caracteristicile socio-demografice ale forței de muncă în județul Satu Mare

Respondenți							
Vârsta (ani) (N=514)		Sexul (%) (N=515)		Școala absolvită (%) (N=5151)		Poziția (%) (N=515)	
Medie	22,4358	M	51,1	Mai puțin de 8 clase	11,8	Angajat cu normă întreagă	28,3
Mediană	20,0000	F	48,9	Școala generală	22,9	Angajat cu fracțiune de normă	10,4
Mod	18,00			Școala profesională	19,6	Întreprinzător, independent	2,9
				Liceu cu bacalaureat	30,3	Șomer, inactiv	18,6
				Studii superioare	15,3	Casnică, persoană ocupată în gospodăria proprie	4,9
						Elev, student	35,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Situația de viață și circumstanțele familiale ale forței de muncă studiate în această cercetare arată faptul că tinerii trăiesc în gospodării cu număr mare de persoane, cei mai mulți dintre ei cu părinții, copiii sau partenerii lor; surprinzător, o mare parte dintre aceștia (222 persoane) trăiesc și cu alți membri ai familiei. În multe cazuri, acest lucru este echivalent cu o aglomerare mai mare a locuinței, adică cu un standard de viață mai redus.

Tabelul nr. 8. Structura gospodăriilor în județul Satu Mare

	Număr de respondenți
Cu proprii părinți	373
Cu partenerul de viață	74
Cu părinții partenerului de viață	19
Cu soțul sau soția	76
Cu copiii sub 18 ani, proprii sau ai partenerului	123
Cu copiii peste 18 ani, proprii sau ai partenerului	3
Cu partenerii sau soții propriilor copii	2
Cu nepoții	1
Cu alte rudenii	222
Cu alte persoane	18

Prin urmare, nu este surprinzător faptul că gospodăriile sunt relativ numeroase; cea mai frecventă este tipul de gospodărie cu patru membri. Proporția gospodăriilor locuite de familii cu copii este de aproximativ 25%, vârsta medie a copiilor fiind de 3,41 ani.

Tabelul nr. 9. Caracteristicile familiale și rezidențiale ale forței de muncă din județul Satu Mare

	Mărimea gospodăriei (persoane) (N=210)	Vârsta celui mai mic copil (ani) (N=127)	Numărul copiilor (persoane) (N=513)
Medie	4,16	3,4136	0,4288
Mediană	4,00	2,0000	0,0000
Mod	4	2,00	0,00
Minimum	1	0,01	0,00
Maximum	12	14,00	4,00

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Aproximativ jumătate dintre copii sunt cuprinși într-o instituție educațională sau școlară: dintre cele 127 de gospodării cu copii, 49% dintre cei mai mici copii urmează o formă de școlarizare. Analizând mai în profunzime, putem constata faptul că dacă cel mai tânăr copil ajunge la vârsta de creșă sau grădiniță, cu mare probabilitate acesta va fi înscris într-o asemenea instituție. Am comparat vârsta celor mai mici copii care nu au fost înscriși într-o instituție de învățământ și am constatat că vârsta medie a celor mai mici copii care nu urmează o formă de învățământ a fost mai mică de 1,24 ani, iar vârsta medie a celor din creșe sau grădinițe a fost de 5,71 ani, după cum se poate citi din tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 10. Corelația dintre vârsta celui mai mic copil și accesul la o instituție de învățământ

Este înscris cel mai mic copil al dvs. într-o instituție de învățământ (creșă, grădiniță sau școală)?	Medie	Persoane	Abatere standard	Respondenți (%)
Da	5,709	62	2,711	49,2
Nu	1,2380	64	,712	50,8
Total	3,4383	126	2,979	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Analiza situației materiale și financiare a forței de muncă din județul Satu Mare a luat în considerare indicatori precum situația locativă, resursele materiale ale gospodăriei, accesul la utilități, venitul mediu pe cap de membru al gospodăriei și percepția propriei situații financiare.

Venitul mediu pe membru al gospodăriei este de 943,49 lei, dar abaterea standard este mai mare de 795 lei. În plus, proporția de locuințe aflate în proprietate personală este una semnificativă (deși acest lucru este explicabil și din perspectiva faptului că cercetarea s-a desfășurat în mediul rural și în orașele mici, nu în cele mari, precum municipiul reședință de județ).

Tabelul nr. 11. Situația materială și locativă a forței de muncă

Venitul pe membru al gospodăriei (lei) (N=285)		Situația locativă (N=507)		Tipul locuinței (N=510)	
Medie	943,49	Proprietate personală	79,5	Casă familială	89,0
Mediană	766,67	Chirie	6,5	Casă duplex	4,0
Minimum	50	Utilizator agreat	6,5	Clădire în condominiu, din cărămidă	4,9
Maximum	5000,00	Cămin, internat	0,2	Bloc	4,7
Abatere standard	795,31	Altă situație	7,3	Altă situație	0,3

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Situația financiară a forței de muncă poate fi mai bine descrisă prin intermediul variabilei numite situație financiară percepută. Potrivit acestui indicator, un număr semnificativ de participanți la cercetare (63%) consideră că se descurcă satisfăcător cu o minimă planificare a resurselor ce le stau la dispoziție, în vreme ce 14,7% dintre aceștia vorbesc de provocări chiar și în ceea ce privește achiziția alimentelor.

Tabelul nr. 12. Situația financiară percepută la nivelul forței de muncă din județul Satu Mare

	Persoane	%
La final de lună deja nu mai avem bani, nu îmi ajung nici măcar pentru alimente, nu pot să cumpăr haine sau altceva.	43	8,7
La final de lună deja nu mai avem bani, îmi ajung doar pentru alimente, cumpăr cu greu haine sau altceva.	30	6,0
Banii îmi ajung doar pentru cele mai necesare lucruri.	63	12,8
Ne descurcăm dacă ne planificăm cheltuielile, trăim la fel ca toată lumea.	311	63,0
Ne putem permite aproape orice, trăim mai bine ca restul lumii.	47	9,5
Total	494	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Analizând dotarea locuințelor putem observa faptul că sunt multe gospodării care nu dețin un autoturism (32,8%), însă aproape în fiecare gospodărie se găsește mașină de spălat, TV color, cablu TV, telefon sau Internet. Alimentarea cu energie electrică și încălzirea locuinței este asigurată în 97% din cazuri, la fel și transportul deșeurilor menajere, dar din fiecare a patra locuință lipsește baia din interior, rețeaua de apă potabilă nu este accesibilă în una din cinci locuințe, în vreme ce rețeaua de canalizare nu este disponibilă în 40% din gospodării. Distribuția participanților la cercetare în funcție de etnia respondenților nu este una reprezentativă statistic pentru populația județului (a fost posibilă indicarea unor identități multiple); respondenții noștri au fost în proporție de 60% maghiari, în vreme ce ceilalți s-au declarat a fi (în proporții aproximativ identice) români și romi, dar am avut și persoane care au indicat identități multiple precum și persoane care s-au declarat a fi etnici germani (șvabi).

Tabelul nr. 13. Ce etnie aveți?

	Persoane	%
Română	93	18,2
Maghiară	302	59,0
Romă	98	19,2
Germană	4	0,8
Maghiară-romă	1	0,2
Maghiară-română	11	2,2
Română-maghiară-romă	2	0,4
Total	511	100,0

9.2. Nivelul de școlarizare a tinerilor și situația lor pe piața forței de muncă în județul Satu Mare

Conform datelor sondajului nostru pe bază de chestionar, majoritatea (35%) populației investigate din județul Satu Mare, adică a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 35 de ani, urmează o formă de școlarizare, 28,3% dintre aceștia sunt angajați cu normă întreagă, 10,4% dintre ei sunt angajați cu fracțiune de normă, iar 2,9% dintre acești tineri sunt antreprenori. Proportia de șomeri ajunge la 18,6% în această populație.

Tabelul nr. 14. Situația tinerilor pe piața forței de muncă

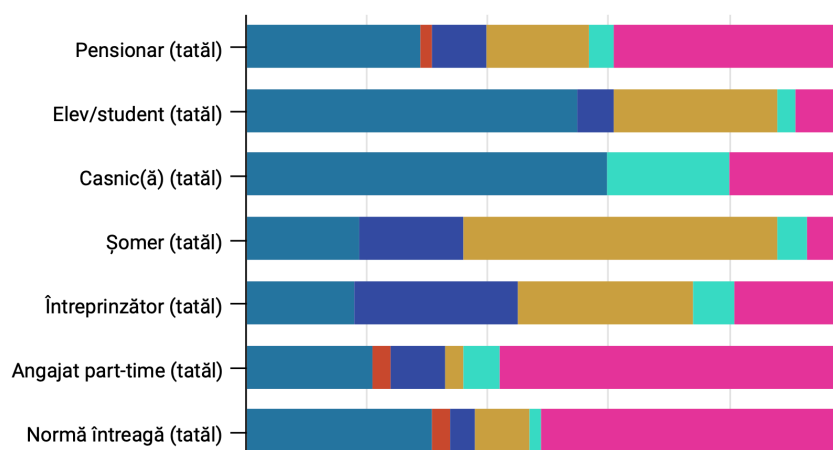
Situația pe piața forței de muncă	Persoane	%
Angajat cu normă întreagă (40 sau mai multe ore/săptămână)	145	28,3
Antreprenor, independent, angajat al unei întreprinderi individuale sau familiale, cu normă întreagă sau parțială	15	2,9
Angajat cu normă parțială, zilieri, angajat ocazional (mai puțin de 40 de ore/săptămână)	53	10,4
Șomer	95	18,6
Casnică, persoană care desfășoară activități în gospodăria proprie	25	4,9
Elev, student	179	35,0
Total	512	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Atunci când comparăm activitatea profesională a respondenților cu cea a părinților și a partenerilor acestora, putem vedea că există o corelație semnificativă între ele, și anume că statutul pe piața muncii al participanților la studiu și al tatălui, mamei sau partenerului de viață nu sunt independente unul de altul. Următoarele grafice evidențiază acest lucru.

Graficul de mai jos ne arată că 29,5% dintre respondenți sunt angajați, 38,3% dintre aceștia sunt elevi sau studenți, 17,1% dintre ei sunt șomeri, dar și faptul că există o probabilitate ridicată ca tinerii care au tatăl antreprenor să devină la rândul lor oameni de afaceri (26,8% din tinerii din eșantion au tatăl antreprenor); în același timp tinerii din cercetare care au tatăl șomer sunt la rândul lor tot șomeri.

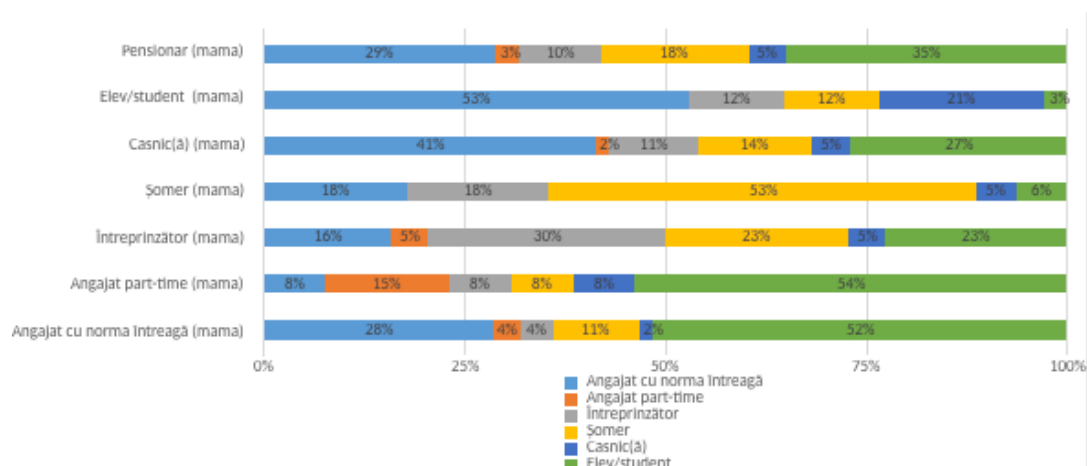
Graficul nr. 12. Statutul profesional al respondenților în funcție de statutul profesional al taților acestora (N=397)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Legături similare pot fi constatate și între statutul de pe piața muncii al respondenților și statutul profesional al mamelor acestora, cu alte cuvinte putem observa reproducerea intergenerațională a acestui statut, după cum arată graficul de mai jos.

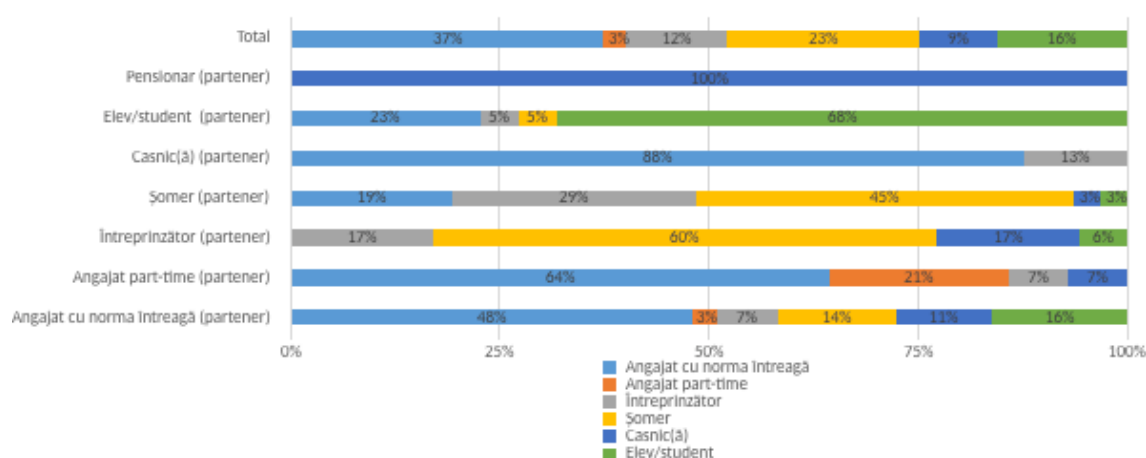
Graficul nr. 13. Statutul profesional al respondenților în funcție de statutul profesional al mamelor acestora (N=441)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În graficul de mai jos putem vedea că 37,3% dintre respondenții care au un partener de viață sunt angajați. Datele arată că participanții la cercetare care sunt angajați și partenerii acestora au un statut profesional similar.

Graficul nr. 14. Statutul profesional al respondenților în funcție de statutul profesional al partenerilor (N=217)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Există, de asemenea, o corelare clară între statutul unei persoane pe piața forței de muncă și nivelul său de școlarizare, după cum se arată în tabelul de mai jos. Suplimentar față de procentajele pe rânduri, tabelul include și valorile reziduale standard. Acestea din urmă arată măsura în care valoarea reală a căsuței din tabel diferă de valorile așteptate în caz de independență a variabilelor. Deși testele statistice evidențiază faptul că educația școlară și statutul de pe piața muncii sunt corelate, pe baza analizei valorilor celulare putem observa că, odată cu creșterea nivelului de școlarizare crește și probabilitatea ca o persoană să fie angajată cu normă întreagă. Pornind de la aceste constatări observăm și faptul că nivelul de școlarizare nu influențează statutul de casnică/personă ocupată în propria gospodărie, dar și că în cazul unui nivel redus de școlarizare crește riscul de a deveni șomer și de a lucra doar cu normă parțială.

Tabelul nr. 15. Nivelul de școlarizare al respondenților în funcție de statutul profesional al acestora (N=514)

	Mai puțin de 8 clase	Școală generală	Școală profesională	Liceu cu bacalaureat	Studii superioare
Angajat cu normă întreagă (N=145)	0,7%	7,6%	28,3%	29,7%	33,8%
std rezidual	-3,9	-3,9	2,3	-,1	5,7
Angajat cu fracțiune de normă (N=53)	34,0%	18,9%	26,4%	13,2%	7,5%
std rezidual	4,7	-,6	1,1	-2,2	-1,5
Antreprenor (N=15)	0,0%	13,3%	6,7%	46,7%	33,3%
std rezidual	-1,3	-,8	-1,1	1,2	1,8
Șomer (N=95)	36,8%	22,1%	18,9%	15,8%	6,3%
std rezidual	7,1	-,2	-,2	-2,5	-2,3
Casnică/persoană ocupată în propria gospodărie (N=25)	16,0%	28,0%	32,0%	8,0%	16,0%
std rezidual	,6	,5	1,4	-2,0	,1
Elev, student (%)	1,7%	37,4%	10,6%	44,1%	6,1%
std rezidual	-4,0	4,0	-2,7	3,4	-3,1
Total:	11,9%	23,0%	19,6%	30,2%	15,4%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Tipul de localitate de domiciliu și statutul pe piața forței de muncă sunt, de asemenea, corelate, dar în acest caz nu putem observa devieri asemănătoare. Oarecum surprinzător, tinerii din mediul mic-urban se află într-o situație mai puțin favorabilă pe piața muncii decât tinerii din mediul rural: în rândul celor din prima categorie se observă o proporție mai mică de angajați cu normă întreagă decât în rândul celor din urmă.

Există, de asemenea, o legătură clară între vârsta respondenților și situația acestora pe piața muncii; aici datele sunt în deplină corelație cu supozițiile noastre inițiale, și anume că elevii și studenții sunt cei mai tineri, în vreme ce vârsta medie a antreprenorilor și a celor angajați cu normă întreagă este cea mai ridicată.

Tabelul nr. 16. Corelația dintre situația pe piața forței de muncă a tinerilor din județul Satu Mare și vârsta acestora

Ce vă ocupați?	Medie	N	Abatere standard
Angajat cu normă întreagă	26,45	145	7,900
Angajat cu fracțiune de normă, muncă cu caracter sezonier	21,81	53	4,779
Antreprenor, independent	26,93	15	5,007
Șomer	22,99	95	5,736
Casnică/persoană ocupată în propria gospodărie	25,64	25	5,423
Elev, student	18,27	178	1,849
Total eșantion	22,44	513	6,400

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Conform cercetării noastre, 30,3% dintre angajații tineri din județul Satu Mare au absolvit liceul și au o diplomă de bacalaureat, 19,6% dintre aceștia dețin un atestat profesional în urma absolvirii unei școli profesionale, 22,9% dintre aceștia au finalizat doar cele opt clase ale școlii generale, 15,3% din eșantion au diplomă de studii superioare, iar 11,8% dintre tinerii cuprinși în studiu au mai puțin de 8 clase absolvite.

Tabelul nr. 17. Școlarizare a tinerilor angajați din județul Satu Mare (N=515)

	Persoane	%
Mai puțin de școală generală (8 clase)	61	11,8
Școală generală (8 clase)	118	22,9
Școală profesională (fără bacalaureat)	101	19,6
Bacalaureat și școală postliceală (liceu, liceu profesional, liceu vocațional, liceu teoretic etc.)	156	30,3
Studii superioare – licență și masterat	79	15,3
Total	515	100

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Ca și în cazul activității de pe piața muncii, există o legătură certă și între nivelul de școlarizare al participanților la cercetare și nivelul de școlarizare al părinților sau al partenerilor de viață, după cum se poate observa din tabelele de asociere de mai jos.

Acest tabel arată că 71,8% dintre respondenții cu mai puțin de 8 clase au de asemenea tați care nu au absolvit școala generală. De asemenea, tinerii cu tați slab educați (având 8 sau mai puține clase) au șanse mari să atingă același nivel de școlaritate și șanse foarte scăzute să absolve o facultate. În conformitate cu datele cercetării noastre, bacalaureatul și învățământul superior sunt, de asemenea, „transmise intergenerațional”.

Tabelul nr. 18. Școlarizare a respondenților în funcție de nivelul de școlarizare al tatălui (N=448)

Nivelul de școlarizare al tatălui:	Mai puțin de 8 clase	Școală generală	Școală profesională	Liceu cu bacalaureat	Studii superioare
Mai puțin de 8 clase	71,8%	20,5%	5,1%	2,6%	0,0%
std rezidual	10,0	,3	-3,4	-2,9	-1,1
Școală generală	17,0%	25,5%	29,2%	24,5%	3,8%
std rezidual	1,0	1,7	-1,5	-,4	,2
Școală profesională	14,6%	22,0%	47,6%	15,9%	0,0%
std rezidual	,3	0,7	1,3	-1,9	-1,7
Liceu cu bacalaureat	0,7%	14,4%	44,5%	37,0%	3,4%
std rezidual	-4,2	-1,2	1,2	2,5	,1
Studii superioare	1,3%	12,0%	46,7%	32,0%	8,0%
std rezidual	-2,9	-1,3	1,2	1,0	2,2
Total:	13,4%	18,5%	38,4%	26,3%	3,3%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Putem descoperi o corelație similară și între nivelul de școlarizare al respondenților respectiv cel al mamelor acestora.

Tabelul nr. 19. Școlarizare a respondenților în funcție de nivelul de școlarizare al mamei (N=465)

Nivelul de școlarizare a mamei:	Mai puțin de 8 clase	Școală generală	Școală profesională	Liceu cu bacalaureat	Studii superioare
Mai puțin de 8 clase	76,20%	19,00%	2,40%		0,00%
std rezidual	10,4	-0,4	-3,1	-3	-2
Școală generală	20,00%	29,10%	19,10%	25,50%	6,40%
std rezidual	1,5	1,5	-1,6	-0,1	-1,2
Școală profesională	12,40%	29,20%	38,20%	18,00%	2,20%
std rezidual	-0,6	1,4	2	-1,5	-2,3
Liceu cu bacalaureat	1,40%	13,70%	35,60%	35,60%	13,70%
std rezidual	-4,2	-2,2	1,9	2,3	1,5
Studii superioare	1,30%	21,80%	24,40%	30,80%	21,80%
std rezidual	-3,1	-0,1	-0,5	0,8	3,3
Total	14,60%	22,20%	27,30%	26,00%	9,90%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Nu există independență nici între nivelul de școlarizare al respondenților și al partenerilor acestora. Valorile reziduale standard de pe diagonala tabelului de asociere arată că există un nivel ridicat de homogamie conjugală în rândul tineretului din județul Satu Mare, cu un exemplu concret – dacă respondentul a absolvit liceul și a reușit la examenul de bacalaureat, cu mare probabilitate și partenerul de viață are diplomă de bacalaureat.

Tabelul nr. 20. Școlarizare a respondenților în funcție de nivelul de școlarizare al partenerului (N=230)

Nivelul de școlarizare a partenerului:	Mai puțin de 8 clase	Școală generală	Școală profesională	Liceu cu bacalaureat	Studii superioare
Mai puțin de 8 clase	64,10%	20,50%	12,80%	2,60%	0,00%
std rezidual	7	0,6	-1,7	-2,8	-2,4
Școală generală	23,80%	35,70%	21,40%	16,70%	2,40%
std rezidual	1	3,1	-0,6	-1,1	-2,1
Școală profesională	8,50%	21,30%	51,10%	14,90%	4,30%
std rezidual	-1,5	0,8	3,3	-1,4	-1,9
Liceu cu bacalaureat	1,80%	7,30%	23,60%	49,10%	18,20%
std rezidual	-2,8	-1,7	-0,4	3,6	0,7
Studii superioare	0,00%	2,10%	21,30%	31,90%	44,70%
std rezidual	-2,9	-2,4	-0,7	1	5,3
Total	17,40%	16,50%	26,50%	24,80%	14,80%

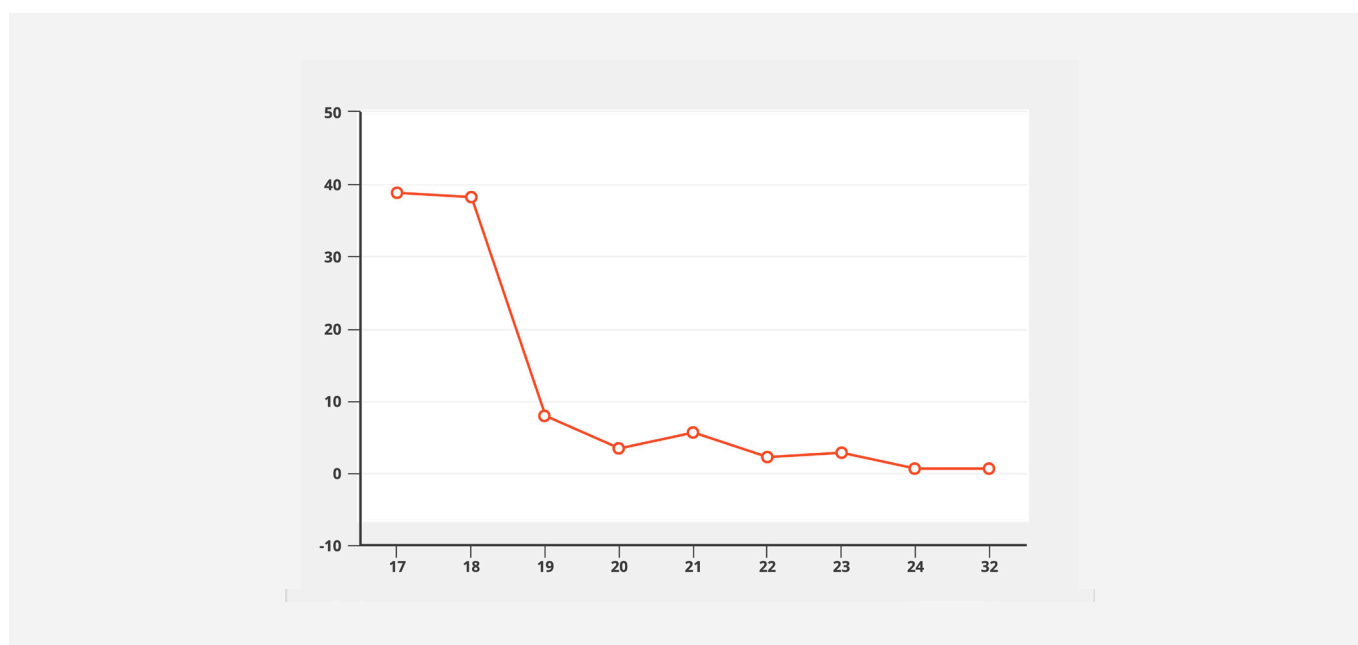
Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În concluzie, se poate stabili că tinerii din județul Satu Mare care au fost incluși în eșantionul nostru nu pot fi considerați în mod clar marginalizați pe piața forței de muncă, deoarece majoritatea lor lucrează într-o formă sau alta iar mai mult de o treime dintre ei încă studiază. Cu toate acestea, incidența muncii informale - nu prea mare, deși probabil subevaluată -, nivelul redus al salariilor, coexistența mai multor generații în aceeași gospodărie mai aglomerată, precum și nivelul de școlarizare sub medie și transmiterea intergenerațională a acestuia lasă să se întrevadă un statut social mai redus, mai vulnerabil. După cum am observat deja și prin apelul la statisticile oficiale, datele noastre demonstrează o dată în plus, accesul la învățământul superior poate îmbunătăți semnificativ statutul persoanei pe piața forței de muncă.

9.3. Planurile actuale de formare școlară și profesională a angajaților

După cum am arătat mai sus, 34,7% din tinerii din eșantion, adică 178 de persoane, erau elevi sau studenți la momentul efectuării cercetării. Am analizat în detaliu în ce tip de instituții educaționale studiază și din ce considerente au ales respectivele instituții. Întrucât aceștia reprezintă cel mai tânăr subgrup de vârstă din eșantion, în distribuția statusului de pe piața muncii, putem presupune că o bună parte din acest subgrup studiază în primul rând pentru că au o vârstă la care școala este încă obligatorie, în vreme ce puțin peste 20% din eșantion continuă să meargă la școală și după ce nu mai sunt obligați din punct de vedere legal. Cu toate acestea, este bine știut faptul că odată cu înaintarea în vârstă nevoia de formare dispare progresiv până aproape să dispară în totalitate.

Graficul nr. 15. Proporția elevilor și studenților din eșantion în funcție de vârsta declarată (N=178)



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Graficul de mai sus ilustrează faptul că proporția celor care studiază se reduce drastic, de la aproape 40% la doar 8%, în perioada cuprinsă între împlinirea vârstei de 18 și a celei de 19 ani, adică după ce tinerii ajung la sfârșitul etapei de școlarizare obligatorie și, în cazurile fericite, își trec examenul de bacalaureat.

Dintre cei 202 de tineri care studiază în prezent, trei sferturi fac naveta pentru a ajunge la școală, cu alte cuvinte studiază într-o altă localitate decât cea de domiciliu.

Tabelul nr. 21. Școala dvs. se află într-o altă localitate decât cea unde aveți domiciliul?

	Persoane	%
Da	150	74,3
Nu	52	25,7
Total	202	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Potrivit datelor noastre, acest lucru este echivalent cu naveta zilnică pentru un număr semnificativ de cazuri, având în vedere că 82,7% din respondenți merg la școală în fiecare zi, în vreme ce 5% dintre ei au rezidență temporară în localitatea în care studiază. Peste 81,7% din programele de formare pe care le urmează sunt gratuite, în vreme ce în 15,8% din cazuri este vorba de cursuri cu plată.

Tabelul nr. 22. Cât de des participați la cursuri și cine le finanțează? (N=202)

Frecventarea programelor de formare	Persoane	%	Finanțare	Persoane	%
Navetă zilnică	167	82,7	Cu plată / Cu taxă	32	15,8
Navetă periodică	21	10,4	Cu plată parțială (parțial de la buget/ONG, parțial cu taxă)	5	2,5
Locuiește acolo temporar	10	5,0	Gratuit (plătit în totalitate din bugetul de stat sau din bugetul unui ONG)	165	81,7
Altă situație	4	2,0	Total	202	100,0
Total	202	100,0			

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Taxa anuală medie pentru programele de formare la care participă este de 661 lei (190 de persoane au răspuns la această întrebare), dar instruirea gratuită este foarte frecventă, în atât de mare măsură încât dacă îi eliminăm pe cei care beneficiază de formare gratuită și analizăm doar răspunsurile celor 39 de persoane care plătesc efectiv, putem vedea că taxa anuală medie pentru cursurile urmate este de 3.220 lei, taxa cea mai frecvent amintită fiind de 2.500 lei. Cea mai mică sumă plătită pentru un curs este de 150 lei, cea mai mare este de 9.000 de lei, abaterea standard fiind extrem de mare: 1.884 lei.

Tabelul nr. 23. Care este taxa anuală plătită pentru programele de formare urmate?

	Total răspunsuri	Cursuri cu plată/taxă
Număr răspunsuri	190	39
Lipsă răspunsuri	325	476
Medie	661,0526	3.220
Mediană	0,0000	2.700
Valoarea cu cea mai mare frecvență	0,00	2.500
Valoarea minimă și maximă	0,00 – 9.000	150-9.000
Abaterea standard	1.553,979	1.884,41

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Puțin mai mult de jumătate dintre respondenți utilizează mijloacele de transport public pentru a ajunge la locul de formare, aceștia fiind urmași de cei care folosesc autoturismul și mersul pe jos, cu 22,3% respectiv 22,8% dintre respondenți.

Tabelul nr. 24. Cum ajungeți de obicei la școală sau la locul unde se desfășoară cursurile?

	Persoane	%
Pe jos	46	22,8
Cu autoturismul	45	22,3
Cu mijloace de transport în comun	106	52,5
Cu bicicleta	4	2,0
Altă situație	1	,5
Total	202	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În chestionarul nostru am fost interesați să analizăm în ce măsură abandonarea studiilor într-un anumit moment al vieții reprezintă o situație tipică pentru tinerii din Satu Mare. 21% dintre tinerii cuprinși în eșantion, aproximativ 107 de persoane, și-au întrerupt la un moment dat studiile, situația tipică fiind cea de abandon școlar încă înainte de absolvirea școlii generale, având în vedere că jumătate din cei care și-au încheiat studiile au ales să părăsească școala înainte de a absolvi măcar 8 clase. Acest tip de abandon este urmat de întreruperea studiilor în timpul studiilor superioare, 21,3% dintre tineri părăsind facultatea înainte de a-și lua licența. 13,9% dintre tineri au abandonat liceul iar 10,2% dintre tineri au părăsit școala profesională.

Tabelul nr. 25. Incidența abandonului școlar și distribuția în funcție de tipul școlii abandonate

Ați abandonat până acum o școală pe care ați început-o în trecut? (N=514)	Persoane	%
DA	107	21
NU	406	79

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Tabelul de mai jos arată că nu există un singur motiv determinant pentru care cineva renunță la studiile urmate. Respondenții au putut selecta mai multe motive, iar cei 107 tineri care s-au încadrat în această categorie au menționat nu mai puțin de 14 motive. După cum se poate vedea mai jos, chiar și cele mai frecvente motive au fost menționate de către respondenții noștri doar de 22-23 ori. Cele trei motive care au fost cel mai frecvent identificate au fost motivele familiale (îngrijirea copilului, nașterea, căsătoria, îngrijirea unui membru vârstnic al familiei), 22 de persoane au menționat faptul că au început să lucreze și au fost obligați să renunțe la studiile lor, iar alte 22 persoane și-au întrerupt studiile datorită faptului că li s-au schimbat interesele și motivațiile de studiu. Relativ puțini, doar 13 persoane, au spus că tocmai au întrerupt învățarea, „și-au înghețat” studiile, dar intenționează să le continue în viitor, și chiar mai puțin de atât, câte 10 oameni, au fost cei care au considerat că programele de formare urmate nu le-au satisfăcut așteptările sau că nu au avut timp să studieze. Șase persoane s-au mutat, iar trei persoane pur și simplu au găsit o oportunitate mai bună decât studiile.

Tabelul nr. 25. Incidența abandonului școlar și distribuția în funcție de tipul școlii abandonate (cont.)

Care a fost acel tip de program de școlarizare pe care l-ați început, dar nu l-ați mai încheiat? (N=107)	Persoane	%
Școala generală	54	50,0
Școală profesională	11	10,2
Liceu sau colegiu cu bacalaureat (liceu tehnic, vocațional, teoretic etc.)	15	13,9
Școală postliceală (după bacalaureat)	2	1,8
Studii de licență	23	21,3
Studii masterat	2	1,8
Școală doctorală	1	0,9
Total	108	100

Tabelul nr. 26. De ce v-ați întrerupt studiile? (N=107)

Motive	Persoane
Am întrerupt din motive familiale (copii, căsătorie, îngrijirea unui membru vârstnic al familiei etc.).	23
Am întrerupt din cauza locului de muncă.	22
Între timp mi s-a schimbat sfera de interes.	22
Am întrerupt din cauze financiare.	17
Am avut rezultate slabe, de aceea am renunțat.	16
Voi termina, fac doar o pauză („am înghețat anul”).	13
Formarea nu a răspuns așteptărilor mele.	10
Nu am avut timp.	10
M-am mutat.	6
Mi s-a oferit o posibilitate mai bună decât învățarea.	3

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Sondajul arată, de asemenea, că 39% din numărul total al tinerilor participanți la cercetare intenționează să studieze în continuare. O majoritate covârșitoare a celor 202 tineri care doresc să studieze, mai exact 56,2% dintre aceștia, urmăresc să își finalizeze studiile liceale și să își ia bacalaureatul, iar acest lucru se datorează faptului că 87,5% din cei care doresc să își continue studiile învață în prezent; se poate astfel observa că la nivelul acestui subgrup al eșantionului, cei care doresc să studieze în continuare sunt, de obicei, cei care sunt astăzi la școală și,

cu mare probabilitate, aceștia vor continua să studieze și în viitorul apropiat. Este surprinzător faptul că doar 38 de persoane, reprezentând 18,9% din eșantion, doresc să urmeze studii în învățământul superior. O altă posibilitate de interpretare a acestor date este aceea că oricărei persoane care începe să lucreze îi va fi cu siguranță mai dificil să revină în sistemul de învățământ și să obțină un nivel de școlarizare superior.

Tabelul nr. 27. Preferințele celor 202 tineri care doresc să-și urmeze studiile

Planuri de continuare a studiilor (N=513)	Persoane	%
Planifică să își continue studiile	202	202
NU planifică să își continue studiile	313	313
Unde/Ce dorește să studieze în continuare? (N=202)	Persoane	%
Curs de instruire	27	13,4
Program de formare profesională într-un liceu, cu posibilitatea de a se înscrie la examenul de bacalaureat	113	56,2
Școală postliceală sau școală tehnică, după liceu	14	7,0
Facultate	38	18,9
Masterat	7	3,5
Total	201	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Având în vedere cele de mai sus, nu este surprinzător faptul că nu există nici o corelație între abandonarea studiilor și planificarea pentru continuarea studiilor în viitor. Există însă o legătură între reședință, nivelul de școlarizare al tatălui, vârsta și venitul, respectiv studiile planificate. Cu cât mai mare este venitul cuiva, și cu cât mai tânăr este, cu atât mai mult crește probabilitatea de a-și planifica continuarea studiilor. Rezidența urbană și nivelul de școlarizare crescut al tatălui sunt, de asemenea, buni predictorii pentru continuarea studiilor, după cum se poate vedea în tabelele de mai jos.

Tabelul nr. 28. Corelația dintre vârstă, venitul mediu pe membru al gospodăriei și planurile de continuare a studiilor

Continuarea studiilor		Vârsta respondentului	Venitul mediu pe membru al gospodăriei
Planifică	Medie	20,7660	676,6421
	N	265	124
	Abatere standard	6,71878	938,50581
Nu planifică	Medie	24,2469	388,4220
	N	243	128
	Abatere standard	5,53097	568,29284

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Tabelul de mai jos arată că tinerii din eșantion care au tați cu nivel de școlarizare mai redus planifică mult mai rar să își continue studiile decât e de așteptat în caz de independență, după cum se poate citi din valorile reziduale standard. Situația opusă este caracteristică tinerilor al căror tată are cel puțin bacalaureatul luat, în rândul lor fiind suprareprezentată categoria celor care doresc să își continue studiile și subreprezentată categoria tinerilor care nu doresc să continue să învețe.

Tabelul nr. 29. Corelația dintre nivelul de școlarizare al tatălui (N=444) și planificarea continuării studiilor (N=509)

Continuarea studiilor	Nivelul de școlarizare al tatălui					Rezidență	
	Mai puțin de 8 clase	8 clase	Școală profesională	Bacalaureat	Studii superioare	Urban	Rural
Planifică (N=245/266)	7,3%	17,1%	40,0%	31,0%	4,5%	23,3%	76,7%
std. rezidual	-2,6	-0,5	0,4	1,3	0,9	1,3	-0,6
Nu planifică (N=199/244)	20,6%	20,1%	36,2%	21,1%	2,0%	16,0%	84,0%
std. rezidual	2,8	0,5	-0,5	-1,5	-1,1	-1,3	0,7
Total	13,3%	18,5%	38,3%	26,6%	3,4%	19,8%	80,2%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Tabelul nr. 30. Corelația dintre implicarea actuală în programe de formare și planurile de continuare a studiilor (N=509)

Planifică să studieze în următorii 2 ani	Da	Nu	Total
În prezent studiază	89,1%	10,9%	39,6%
În prezent nu studiază	28,2%	71,8%	60,4%
Total	52,3%	47,7%	509

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Prin urmare, așa cum ne așteptam, există o corelare între implicarea actuală a tinerilor în programe de formare și planurile de continuare a studiilor în următorii doi ani: în general, cei care studiază acum își planifică continuarea studiilor în termen de doi ani.

Motivele pentru care au fost începute programele de formare din prezent sunt prezentate în tabelul de mai jos. Respondenții au trebuit să aleagă trei motive și apoi să le pună în ordinea importanței. În cea de-a doua coloană se poate vedea numărul de respondenți care au ales un motiv sau altul, iar în cea de-a treia coloană, cât de popular este acel motiv (mai exact frecvența cu care a fost ales ca prim motiv).

Dintre toate motivele posibile menționate/alese de respondenți, primul este cu siguranță dorința de a obține un loc de muncă cât mai bine plătit; 127 de persoane au indicat acest motiv și aproape toată lumea a poziționat acest motiv pe primul loc. Următorul motiv (83 selecții), ca importanță, a fost acela de a avea posibilitatea să facă ceea ce îi place, iar pe locul trei, cu 82 de mențiuni, s-a situat credința că fără o calificare adecvată nu poate fi posibilă obținerea unui loc de muncă bun. 66 de tineri studiază pentru a-și găsi mai ușor un loc de muncă în străinătate, acesta fiind al patrulea cel mai important motiv. Următoarele motive s-au dovedit oarecum importante pentru 35-42 de respondenți: a) dorința de a avea un loc de muncă care să reconcilieze mai bine viața profesională cu cea de familie, b) dorința de a-și continua studiile este corelată cu conștientizarea faptului că învățarea continuă este indispensabilă în prezent, c) plăcerea de a învăța, de a cunoaște lucruri noi.

Presiunile din exterior („Ca să răspund la așteptările celor din jurul meu/ anturajului”), sau nevoia de formare derivată din natura activității desfășurate („Deoarece în profesia mea trebuie să mă formez continuu”), respectiv așteptările specifice locului de muncă ocupat („Deoarece mi se cere la locul de muncă actual”) se numără printre motivele mai puțin frecvent selectate pentru continuarea studiilor.

Tabelul nr. 31. Motivele pentru care a început programul actual de formare (N=198)

	Număr de selecții variante de răspuns	Ierarhie
Ca să obțină un serviciu bun/ cât mai bine plătit	127	322
Ca să se ocupe de ceea ce îi place	83	164
În ziua de azi, fără studii adecvate nu sunt șanse pentru o viață decentă	82	183
Ca să aibă șanse mai mari la ocuparea unui post din străinătate	66	95
Ca să aibă un loc de muncă care se potrivește mai bine cu viața de familie	64	103
Îi place să învețe și să afle lucruri noi	35	64
Ca să răspundă pretențiilor familiei	28	59
Ca să-și găsească de lucru	23	37
Ca să îl ajute mai târziu să decidă ce carieră alege	22	43
Ca să răspundă la așteptările celor din jurul său/ anturajului	11	18
Deoarece în profesia sa trebuie să se formeze continuu	10	17
Deoarece i se cere la locul de muncă actual	3	6
Altă situație	3	5

Am adresat aceeași întrebare și celor care intenționează să-și continue studiile; în total 266 de persoane au răspuns la această întrebare în același mod ca și cel descris anterior, iar tiparele sunt similare (vom prezenta în continuare și un grafic în acest sens). Și în acest caz, cel mai important motiv este dorința de a avea un loc de muncă mai bine plătit, iar următorul, la mare distanță, este reprezentat de posibilitatea de a-și atinge ambițiile individuale: 124 de persoane au indicat acest motiv. Pe cel de-al treilea loc s-a situat facilitarea obținerii unui loc de muncă în străinătate. Motivul aflat pe cel de-al patrulea loc este că, fără o educație adecvată, nu există posibilități pentru o viață normală, iar cel de pe locul al cincilea, că se poate reconcilia mai ușor viața familială și cea profesională. Așteptările actorilor externi nu reprezintă nici în acest grup un motiv semnificativ pentru continuarea studiilor.

Tabelul nr. 32. Motivele pentru continuarea studiilor menționate de tinerii care au deja planuri în acest sens ³(N=264)

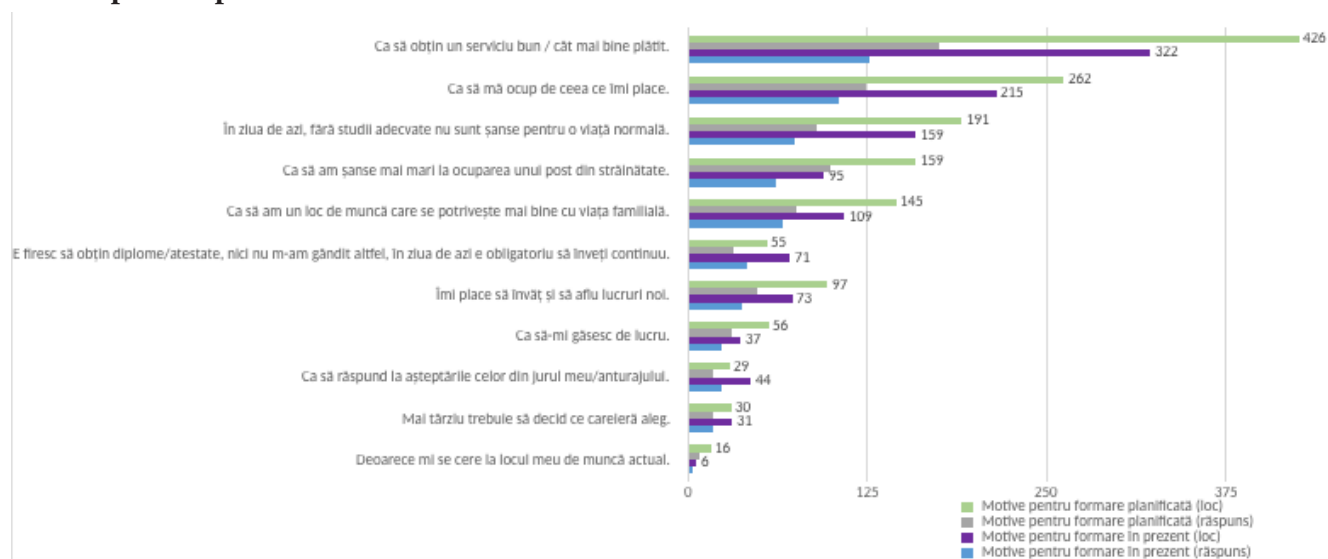
	Număr de selecții variante de răspuns	Ierarhie
Ca să obțină un serviciu bun/ cât mai bine plătit	175	426
Ca să se ocupe de ceea ce îi place	124	262
Ca să aibă un loc de muncă care se potrivește mai bine cu viața de familie	110	196
Ca să aibă șanse mai mari la ocuparea unui post din străinătate	99	159
În ziua de azi, fără studii adecvate nu sunt șanse pentru o viață decentă	90	191

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Dacă privim motivația tinerilor pentru studiile planificate, vedem că nu există diferențe semnificative între motivele menționate de cei care studiază în prezent și de cei care au planuri pentru continuarea studiilor. Ierar-

hizarea motivelor amintite de respondenți este diferită numai în câteva puncte, dar aceste diferențe nu sunt semnificative. Sunt înlocuite doar, spre mijlocul clasamentului, cei doi indicatori care măsoară internalizarea motivelor pentru continuarea studiilor („îi place să învețe”/”e firesc să obțină o calificare”).

Graficul nr. 16. Motivele pentru continuarea studiilor în rândul celor care învață și în prezent și al celor care au planuri pentru continuarea studiilor



Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În studiul din județul Satu Mare am întrebat pe toată lumea care au fost criteriile pe baza cărora și-au ales ultimul program de formare la care s-au înscris. Fiecare criteriu a putut fi evaluat cu o valoare cuprinsă între 1 și 5, valoarea „5” reprezentând consens maxim iar valoarea „1” reprezentând respingerea în totalitate a criteriului examinat. Cel mai mare scor a fost obținut pentru indicatorul ce măsoară interesul individual, în vreme ce scorurile cele mai mici le-au înregistrat indicatorii ce măsoară influența mediului înconjurător. Aceasta înseamnă că respondenții noștri urmăresc să-și realizeze propriile dorințe și idealuri în cursul alegerii carierei, fiind vorba mai degrabă de un sentiment de autorealizare, și mai puțin de satisfacerea așteptărilor comunității, prietenilor, familiei.

Bineînțeles, aspectele practice în alegerea programului de formare își au importanța lor, astfel: a) școala trebuie să ofere șansa obținerii unui loc de muncă corespunzător și oportunități pentru învățare continuă, b) trebuie să creadă că au șanse să fie admiși, c) instituția să se bucure de un înalt prestigiu sau d) admiterea trebuie să aibă la bază discipline, materii la care subiecții să fie bine pregătiți.

Tabelul nr. 33. Criteriile de selecție a școlii/programului de formare

Cea mai recentă formă de educație la care a participat sau participă, a ales-o astfel ...	Răspuns	Medie	Mod
Să învăț ceva ce îmi place.	508	3,2913	4,00
Să am o ocupație (loc de muncă) cu care să pot câștiga mulți bani.	502	3,1912	4,00
Să mă duc la o școală de unde să pot continua apoi studiul într-un loc potrivit.	502	3,0219	4,00
Să am o ocupație (loc de muncă) cu care să pot câștiga mulți bani.	502	3,0100	4,00
Am aplicat la o școală în care era/este probabil să fiu înscris/ă.	506	2,8854	4,00
Să continui educația la o școală de prestigiu.	503	2,4891	1,00
Să dau examene din materii la care am învățat bine la școală.	505	2,3822	1,00
Să aleg cariera unuia dintre frații, rudele sau prietenii mei.	504	1,4048	1,00
Să continui meseria părinților.	506	1,3834	1,00

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În timp ce aproximativ o treime din eșantion studiază în prezent, acest lucru se datorează în mare parte măsurii de școlarizare obligatorie pentru cei cu vârsta sub 18 ani; după împlinirea vârstei de 19 ani, scade constant numărul de tineri care participă la orice program de formare. Doar o cincime din tinerii cuprinși în eșantion declară că intenționează să își continue studiile, dar asta în condițiile în care oricum cei mai mulți dintre ei învață și în prezent în școala generală. Printre motivațiile pentru continuarea studiilor se numără speranța unor câștiguri mai bune, dar este important și potențialul pentru autorealizare. În mare măsură, nivelul de școlarizare sub medie la nivelul eșantionului nostru este explicat prin rata mare a abandonului școlar: cele mai multe cazuri de părăsire a sistemului de învățământ au fost înregistrate la nivel de școală generală și la nivel de studii universitare, în vreme ce incidența mai redusă a abandonului școlar se poate observa la nivelul școlilor profesionale.

9.4. Experiențele de muncă ale angajaților

În cercetările noastre am utilizat metode calitative, prin interviuri de grup și interviuri semi-structurate, precum și metode cantitative, adică anchetă sociologică pe bază de chestionar, pentru a afla ce experiențe de muncă au tinerii din județul Satu Mare, cum își aleg ei locul de muncă, cât de atractive sunt pentru ei locurile de muncă în străinătate, ce idealuri de carieră au, dar și dificultățile percepute de aceștia în ceea ce privește angajarea. În prima parte a acestui capitol prezentăm rezultatele cercetării pe bază de chestionar, urmând ca în a capitolul 9.7 să prezentăm rezultatele cercetării calitative bazate pe interviurile de grup.

Condițiile personale pentru ocuparea unor locuri de muncă bune au fost evaluate de către respondenții noștri pe o scală de la 1 la 5, în care valoarea „5” reprezintă consens deplin în ceea ce privește afirmația făcută, iar valoarea „1” este respingerea totală a afirmației.

Potrivit tinerilor din județul Satu Mare, pe primul loc între condițiile pentru ocuparea unui loc de muncă bun se situează competențele lingvistice, acestea fiind urmate de trei condiții ce pot fi atinse numai pe cale instituțională, urmând rigorile specifice: cunoștințele de specialitate, diploma adecvată și experiența profesională. Toate cele patru caracteristici testate au atins o medie de peste 3,5 puncte.

Acești patru factori care au presupus cunoștințe clar structurate sunt urmați de cinci factori aparținând categoriei de competențe și abilități, care sunt oarecum mai dificil de însușit. Acestea sunt abilitățile de comunicare, abilitățile de rezolvare a problemelor, abilitățile de gestionare a conflictelor, capacitatea de muncă susținută și

creativitatea. Aceste cinci competențe au obținut un scor mediu cuprins între 3,3 și 3,5 puncte. Relațiile personale sau sociale sunt considerate mai puțin importante de către respondenți atunci când vine vorba de obținerea unui loc de muncă bun. Scorul mediu în acest caz este sub 3,2 puncte în cazul relațiilor de sprijin și de sub 2,9 puncte atunci când întrebarea se referă mai specific la relațiile familiale și la relațiile cu prietenii.

Tabelul nr. 34. Condițiile necesare pentru ocuparea unui loc de muncă bun (valori medii)

Ce trebuie pentru un loc de muncă bun?	Răspunsuri	Medie	Mod
Competențe lingvistice	511	3,6517	4,00
Cunoștințe de specialitate, pricepere	511	3,6458	4,00
Diploma corespunzătoare	511	3,5597	4,00
Experiență profesională	511	3,5284	4,00
Abilități de comunicare	510	3,4843	4,00
Abilități de rezolvare a problemelor	509	3,4656	4,00
Abilități de gestionare a conflictelor	509	3,3694	4,00
Capacitatea de muncă susținută	508	3,3091	4,00
Creativitate	510	3,3000	4,00
Competențe digitale	511	3,2446	4,00
Învățare continuă, instruiri	511	3,2231	3,00
Relații de sprijin	509	3,2043	3,00
Statut familial corespunzător	511	2,9667	4,00
Bune relații de prietenie	510	2,9157	3,00
Mediul de rezidență	510	2,8157	3,00

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

9.5. Particularitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

În studiul nostru am cerut persoanelor care nu sunt angajate, adică întreprinzătorilor, pensionarilor, mamelor aflate în îngrijirea copiilor, elevilor și studenților, casnicilor și persoanelor care sunt ocupate în propria gospodărie, precum și altor persoane dependente, să ne spună care e motivul pentru care în prezent nu desfășoară o muncă plătită. Spre deosebire de cazurile precedente, dificultățile percepute în ceea ce privește angajarea au fost evaluate de către respondenții noștri pe o scală de la 1 la 4, acolo unde 1 înseamnă că respectiva situație reprezintă un obstacol major, iar 4 înseamnă că nu aceasta nu reprezintă un obstacol, ceea ce arată că o dată cu creșterea valorii medii a indicatorului scade probabilitatea ca respectiva situație să devină un obstacol semnificativ în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Respondenții au avut posibilitatea să indice dacă factorul respectiv este irelevant pentru ei, dar această opțiune a fost aleasă foarte rar, în principiu de persoanele implicate în îngrijirea unor membri ai familiei (doar patru tineri au ales această opțiune).

Principalele dificultăți în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă includ lipsa de informații, lipsa calificării profesionale și a cunoștințelor de specialitate, precum și anumiți factori externi, cum ar fi impresia respondenților că nu există suficiente locuri de muncă adecvate.

În același timp, propriile probleme de sănătate ale individului, nevoia de a oferi îngrijire membrilor de familie (bolnavi), numeroase caracteristici personale (prejudecățile în ceea ce privește profilul angajaților, vârsta, șomajul de lungă durată) nu par a fi obstacole deosebite pentru participanții la studiu. De asemenea, aceste persoane nu consideră că adaptarea la un nou loc de muncă sau la un nou mediu ar reprezenta o dificultate pentru ei.

Tabelul nr. 35. Factorii care reprezintă dificultăți în ceea ce privește ocuparea profesională (valori medii)

Cât de important este următorul obstacol în ceea ce privește angajarea ...	Medie	Abatere standard (std)	Răspunsuri
Probleme personale de sănătate	3,8828	0,52678	128
Îngrijirea și întreținerea membrilor de familie	3,7953	0,72745	127
Prejudecățile angajatorilor	3,5692	0,76694	130
Mă tem că nu mă pot obișnui cu un mediu nou.	3,5191	0,7976	131
Din cauza vârstei	3,4803	0,90721	127
Mă tem că nu pot satisface cerințele unui nou loc de muncă.	3,4615	0,77913	130
Situația de șomaj de lungă durată	3,4264	1,00604	129
Prea multă navetă	3,3435	0,95893	131
Nu există oportunități de formare profesională care să mă ajute să găsesc un loc de muncă.	3,0153	1,08829	131
Banii plătiți pentru muncă sunt puțini, nu merită să lucrezi.	2,9695	1,06655	131
Nu este ușor să găsesc un echilibru între familie și locul de muncă.	2,9219	1,31382	128
Sunt puține locuri de muncă cu fracțiuni de normă (jumătate de normă sau mai puțin).	2,855	1,11715	131
Îmi lipsesc abilitățile lingvistice.	2,8092	1,14431	131
Sunt puține locurile de muncă ce au un program flexibil.	2,7197	1,15458	132
Creșterea copilului	2,6406	1,45664	128
Educația insuficientă	2,6231	1,253	130
În general sunt puține locuri de muncă.	2,5725	1,1899	131
Nu am practică suficientă.	2,5649	1,2032	131
Sarcinile casnice îmi ocupă timpul.	2,5271	1,42015	129
Am puține informații pentru a găsi un nou loc de muncă.	2,4651	1,51575	130
Nu am găsit un loc de muncă potrivit.	2,3435	1,31717	131

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În timp ce proporția de persoane inactive este de 26%, în valoare absolută – 134 persoane, proporția de persoane care își caută activ un loc de muncă este de 17,7% din eșantion, în valoare absolută – 74 persoane. Un indicator al situației favorabile de pe piața muncii este că, în prezent, doar jumătate din numărul de persoane inactive doresc să se angajeze, iar numărul de solicitanți de locuri de muncă este sub numărul de șomeri.

Tabelul nr. 36. În prezent vă căutați un loc de muncă?

	Persoane	%
Da	74	17,7
Nu	343	82,3
Total	417	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Nu este surprinzător că, printre cei care în prezent își caută de lucru, venitul pe membru al gospodăriei și numărul de copii sunt mai mari, dar nu există nicio corelație între vârsta celui care dorește să se angajeze și statutul de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă. Cu toate acestea, se poate observa o asociere între nivelul de educație și originea maghiară sau romă a persoanei, pe de o parte, și statutul de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.

Printre tinerii de etnie romă este mult mai probabil să găsim un număr mai mare de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, în vreme ce în rândul tinerilor maghiari această probabilitate este mult mai mică. Nivelul mai redus de școlarizare este, de asemenea, un indicator pentru lipsa de ocupare și căutarea unui loc de muncă în prezent, după cum ne arată cele două tabele de mai jos.

Tabelul nr. 37. Media de vârstă, venitul mediu și numărul mediu de copii al celor aflați în prezent în căutarea unui loc de muncă

În prezent vă căutați un loc de muncă?	Venitul pe membru al gospodăriei	Câți copii aveți?	Vârsta respondentului
Da (medie)	335,3579	0,6351	22,8784
Frecvențe	41	74	74
Abatere standard	630,91634	1,10509	5,42938
Nu (medie)	720,0769	0,3431	21,8830
Frecvențe	140	341	342
Abatere standard	894,89092	0,80231	6,82013
Total	632,9306	0,3952	22,0601
Abatere standard	856,12600	0,86977	6,59929

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Tabelul nr. 38. Corelația dintre nivelul de școlarizare și originea etnică a persoanelor aflate în prezent în căutarea unui loc de muncă

	Nivelul de școlarizare					Originea etnică	
	Mai puțin de 8 clase	Școală generală	Școală profesională	Liceu cu bacalaureat	Studii superioare	Rom	Maghiar
Caută un loc de muncă (N=74)	46,5%	15,2%	17,8%	11,1%	16,4%	38,2%	12,8%
std. rezidual	4,5	-,6	0,0	-1,8	-,3	4,0	-2,0
Nu caută un loc de muncă (N=343)	53,5%	84,8%	82,2%	88,9%	83,6%	61,8%	82,2%
std. rezidual	-2,1	,3	,0	0,8	,1	-1,9	0,9
Total:	10,3%	25,2%	17,5%	32,4%	14,6%		

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Nu există, în general, nici o diferență între persoanele care sunt angajate în prezent (cu normă întreagă sau fracțiune de normă, antreprenori, lucrători sezonieri) și persoanele care nu lucrează, în ceea ce privește aspectele pe care ei le consideră importante pentru găsirea unui loc de muncă bun și, în general, nu se poate constata vreo diferență semnificativă nici în ceea ce privește motivele pentru care au ales programele de formare pe care le urmează în prezent sau pe care le-au urmat anterior.

În tabelul de mai jos sunt prezentate numai diferențele semnificative, și anume cele care nu provin dintr-o eroare de eșantionare; în cazul celorlalți factori nu se pot observa diferențele semnificative din punct de vedere statistic între valorile medii la nivelul celor două grupuri (angajați și cei care nu lucrează). Putem vedea că cei care în prezent lucrează consideră mai importante creativitatea, competențele de comunicare, competențele digitale, capacitatea de muncă susținută și abilitățile de gestionare a conflictelor mai importante decât cei care nu lucrează, indiferent de motiv, fiind pensionari, casnice sau persoane ocupate în propria gospodărie respectiv elevi sau studenți. Cu toate acestea, opiniile tinerilor care nu lucrează sunt mai divizate, mai nuanțate, decât cele ale angajaților, după cum arată valorile mai ridicate ale abaterilor standard.

Tabelul nr. 39. Diferențele dintre opiniile angajaților și ale celor care nu lucrează în ceea ce privește condițiile necesare pentru ocuparea unui loc de muncă bun

Condiții	Lucrează			Nu lucrează			Sig
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	
Creativitate	3,37	210	0,74	3,25	299	0,82	0,08
Abilități de comunicare	3,56	209	0,66	3,43	300	0,74	0,04
Competențe digitale	3,35	211	0,75	3,17	299	0,83	0,02
Abilități de rezolvare a problemelor	3,51	210	0,71	3,43	298	0,72	0,23
Capacitatea de muncă susținută	3,47	210	0,69	3,19	297	0,82	0,00
Abilități de rezolvare a conflictelor	3,49	210	0,75	3,29	298	0,85	0,01

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Nici criteriile de alegere a școlii nu sunt semnificativ diferite între cele două grupuri; au existat doar două afirmații în cazul cărora am putut observa diferențe semnificative statistice: în ambele cazuri, au fost de acord cu afirmația cei care lucrează în prezent. Una dintre aceste afirmații ia în considerare un aspect practic – merită să dai examen de admitere dintr-o materie pe care ai învățat-o ușor în școală. În cel de-al doilea caz, aspectele practice se împletesc cu cele de tradiție: respondenții și-au ales o carieră într-un domeniu în care au lucrat deja și alte rudeniile ale acestora.

Tabelul nr. 40. Diferențele dintre criteriile de alegere a școlii observate între cei care sunt angajați și cei care nu lucrează

Condiții	Lucrează			Nu lucrează			Sig
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	
Să dea examene din materii la care a învățat bine la școală.	2,54	209	1,27	2,27	295	1,25	0,02
Să continue meseria părinților.	1,47	209	0,94	1,31	296	0,72	0,04

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În continuare vom analiza opiniile și atitudinile legate de muncă ale celor care caută în prezent în mod activ un loc de muncă și le vom compara cu opiniile și atitudinile celor care nu caută un loc de muncă în prezent și ale celor care nu sunt activi pe piața muncii.

Cei care nu lucrează și își caută în mod activ un loc de muncă consideră că dificultățile de reconciliere a vieții profesionale cu viața personală sunt mai puțin relevante (indicatori în acest caz fiind realizarea de sarcini domestice și de creștere a copilului) comparativ cu percepția celor care nu încearcă în prezent să se angajeze, deși nu lucrează. Aparent, cei care sunt în prezent în căutarea unui loc de muncă sunt înclinați să acorde o importanță mai mare unor cauze structurale externe, de exemplu lipsa unor locuri de muncă adecvate, decât cei care nu se află în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, condițiile externe precum nivelul redus de salarizare, naveta de lungă durată, lipsa informațiilor despre oportunitățile de angajare, lipsa unor oportunități adecvate de formare profesională, sunt resimțite în mai mare măsură ca obstacole importante de către cei care își caută activ un loc de muncă. Desigur, acest lucru poate fi interpretat și ca un indicator al unei autoevaluări mai bune a propriei situații. Pentru celelalte dificultăți potențiale, percepția celor două grupuri nu este semnificativ diferită.

Tabelul nr. 41. Percepțiile subiective ale celor care se află în căutarea unui loc de muncă comparativ cu cele ale persoanelor inactive care nu își caută în prezent de lucru despre dificultățile la angajare

Dificultăți la angajare	DA			NU			Sig
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	
Creșterea copilului	2,9821	56	1,3683	2,375	72	1,4769	0,019
Sarcinile casnice îi ocupă timpul.	2,9298	57	1,3344	2,2083	72	1,4135	0,004
Nu a găsit un loc de muncă potrivit.	1,9474	57	1,2162	2,6486	74	1,3182	0,002
În general sunt puține locuri de muncă.	2,1053	57	1,1446	2,9324	74	1,1020	0
Sunt puține locurile de muncă cu fracțiuni de normă (jumătate de normă, sau mai puțin).	2,5789	57	1,0681	3,0676	74	1,1144	0,013
Sunt puține locurile de muncă ce au un program flexibil.	2,3793	58	1,1054	2,9865	74	1,1286	0,002
Banii plătiți pentru muncă sunt puțini, nu merită să lucreze.	2,7368	57	1,1264	3,1486	74	0,9887	0,028
Prea multă navetă	3,1754	57	0,9842	3,473	74	0,9248	0,078
Are puține informații pentru a găsi un nou loc de muncă.	2,0517	58	1,2762	2,8028	71	1,2718	0,001
Nu există oportunități de formare profesională care să îl ajute să găsească un loc de muncă.	2,7759	58	1,0929	3,2055	73	1,0535	0,024

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În raportul cercetării am detaliat și strategiile de căutare a locurilor de muncă, informațiile și idealurile de carieră ale celor 74 de respondenți care caută în prezent în mod activ locuri de muncă. În continuare prezentăm care le sunt

sursele din care obțin informații despre oportunitățile de angajare, ce portaluri de plasare a forței de muncă urmăresc, de cât timp își caută un loc de muncă și la ce distanță de casă sunt dispuși să facă naveta.

Respondenții au declarat că cel mai adesea apelează la prietenii și rudeniile lor pentru a obține informații despre locurile de muncă disponibile, portaluri de plasare a forței de muncă fiind clasate doar pe locul al doilea în această listă, în fața sursei de informare reprezentate de familia mai restrânsă, care se afla pe al treilea loc. Profesorii sau alte persoane nenominalizate au fost menționați de șase, respectiv de 14 ori, în vreme ce foștii colegi au fost amintiți doar în trei cazuri – acest număr mic se poate datora, de asemenea, faptului că tinerii au mai puțină experiență în muncă.

Tabelul nr. 42. Surse de informare în ceea ce privește locurile de muncă disponibile (N=74)

De unde se informează despre locurile de muncă disponibile?	Persoane
De la cunoscuți, prieteni, rudeni	55
De pe portaluri de specialitate	28
De la părinți sau de la familia restrânsă	22
De la alții	14
De la profesori	6
De la foști colegi	3
De la agențiile de forță de muncă	2
De la consilieri de carieră	2
De la birouri de tineret	2
De la firme de recrutare a forței de muncă	1

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Cea mai populară sursă de informații pentru solicitanții de loc de muncă este portalul OLX.ro, dar respondenții au menționat și alte surse de internet, social media, târgurile de oferte de muncă și ziarele locale, după cum se arată în tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 43. Sursele de informare folosite pentru a afla despre ofertele de locuri de muncă (N=38)

	Persoane
OLX	9
E-jobs	2
Facebook	2
Google	2
Anunțuri	1
Târguri de locuri de muncă	1
Bestjobs, Ejobs	1
Bestjobs, Ghidul angajatorului, Jooble	1
Job.ro	1
Pagina web proprie a spitalului	1
Târgul de locuri de muncă din Carei	1
Portalul „Szatmári tudakozó” (portal în limba maghiară de anunțuri cu caracter local)	1

43 de persoane au declarat că citesc anunțurile cu oferte de locuri de muncă, iar cea mai populară sursă în acest sens este reprezentată de mass-media în format electronic, după cum se arată în tabelul de mai jos. Urmează, în continuare, alte portaluri online, precum și ziarele. Aproape nimeni nu caută oferte de locuri de muncă la firmele de mediere a forței de muncă.

Tabelul nr. 44. Cele mai populare surse de informare în ceea ce privește ofertele de locuri de muncă

Găsesc anunțuri de locuri de muncă în ...	Persoane
Mass-media în format electronic	25
Portaluri online	20
Ziare	18
Panouri de informare	7
Firme de mediere a forței de muncă	0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

43 de persoane caută locuri de muncă folosind o interfață online (73 persoane au răspuns la această întrebare), 38 oameni folosesc în acest sens telefoanele smart, 15 persoane utilizează laptopul, iar o persoană utilizează tableta.

Tabelul nr. 45. Anunțuri de locuri de muncă pe platformele online

	Persoane
OLX	21
Facebook	17
E-jobs	4
Bestjobs	3
Google	2
Alte portaluri pe Internet	2
Anunțuri de mică publicitate din ziare – online	2
Pe pagina web proprie a spitalului	1
LinkedIn	1
Pe pagina web a Inspectoratului școlar	1
Job.ro	1
Pagina web proprie a spitalului	1
Târgul de locuri de muncă din Carei	1
Portalul „Szatmári tudakozó” (portal în limba maghiară de anunțuri cu caracter local)	1

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Persoanele intervievate au fost mai mult sau mai puțin mulțumite cu anunțurile publicitare din mediul online legate de locurile de muncă disponibile, după cum se poate vedea în tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 46. Cât de utile au fost anunțurile online de oferte de locuri de muncă?

	Persoane
Mi-au fost extrem de utile.	5
Mi-au fost mai degrabă utile.	20
Mi-au fost mai degrabă inutile.	11
Nu mi-au fost deloc utile.	5

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

30,3% din respondenți își caută de lucru de mai bine de un an, 26% dintre ei au început să își caute un loc de muncă în urmă cu câteva săptămâni, 19,2% dintre aceștia cu câteva luni în urmă, și 21,9% dintre respondenți doar cu câteva zile în urmă. Acest lucru conturează o situație fundamental favorabilă, deoarece avem doar un număr mic de persoane care au cunoscut șomajul de lungă durată.

Tabelul nr. 47. Timpul petrecut cu căutarea unui loc de muncă

De cât timp a început să caute un loc de muncă	Persoane	%
Am început doar cu câteva zile în urmă	16	21,9
De câteva săptămâni	19	26
În ultimele luni	14	19,2
De mai mult de o jumătate de an	2	2,7
De mai mult de un an	22	30,1
Total	73	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Cei mai mulți dintre respondenți ar fi dispuși să facă o navetă de până la 40 kilometri distanță pentru un loc de muncă bun, iar aproape o cincime din eșantion ar merge chiar și mai departe, dacă ar fi motivați corespunzător. Doar 5,5% din participanții la studiu au spus că ar accepta să lucreze doar în localitatea de reședință.

Tabelul nr. 48. Disponibilitatea de a face naveta

La ce distanță de casă acceptă să lucreze	Persoane	%
Doar acolo unde locuiește	4	5,5
Doar într-o localitate învecinată	3	4,1
La 10-15 km distanță de locuință	10	13,7
La 15-20 km distanță de locuință	20	27,4
La 30-40 km distanță de locuință	23	31,5
La mai mult de 40 de km distanță de locuință	13	17,8
Total	73	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Concluziile referitoare la cei care își căutau un loc de muncă în perioada desfășurării cercetării, respectiv despre metodele de căutare a unui loc de muncă ne arată că numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este foarte scăzut la nivelul eșantionului, ceea ce înseamnă că o proporție semnificativă a persoanelor inactice este obligată să stea departe de piața muncii din motive ce țin de îngrijirea pe care o datorează unei persoane din familie. Persoanele care își caută lucru consideră că statutul lor de șomer / persoană inactivă se datorează unor factori structurali externi - precum lipsa locurilor de muncă sau costul navetei – dar sunt conștienți și de faptul că obstacole la fel de importante în calea integrării de succes pe piața forței de muncă sunt și lipsa calificării, a diplomelor sau a stagiilor corespunzătoare. În timp ce persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă recunosc importanța unor competențe soft pentru obținerea unui loc de muncă adecvat, competențe cum ar fi flexibilitatea, abilitățile bune de comunicare sau capacitatea susținută de muncă, cei care lucrează în prezent le acordă o importanță mult mai mare. În procesul de căutare a unui loc de muncă, candidații se bazează mai degrabă pe relații secundare, precum cele cu prieteni sau cunoștințe mai îndepărtate, și pe informațiile dobândite pe portaluri de plasare de locuri de muncă, și doar după acestea pe relațiile din familie sau pe relațiile cu alți actori. Cu toate acestea, importanța relațiilor este mai degrabă subevaluată. Mai puțin de o treime din eșantion este reprezentată de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pentru mai mult de un an, ceea ce este un indicator bun al faptului că șomajul pe termen lung nu este o problemă gravă. În același timp, o proporție semnificativă a respondenților își declară disponibilitatea pentru o navetă de până la 40 km distanță, aceștia fiind interesați chiar și să se mute pentru a ajunge mai aproape de un loc de muncă pe care îl consideră corespunzător.

9.6. Căutarea de locuri de muncă în străinătate

Dintre cei peste 500 de tineri participanți la studiu, 115 persoane au declarat că au lucrat deja în străinătate, reprezentând 22,3% dintre respondenți. Majoritatea celor care au ocupat un loc de muncă într-o altă țară au fost în Germania (52 persoane), în Ungaria (27 persoane), în Spania (3 persoane), Italia (9 persoane) și Anglia (7 persoane), în vreme ce în total 35 de persoane au menționat alte țări de destinație.

Tabelul nr. 49. Ați lucrat vreodată în străinătate? (N=515)

La ce distanță de casă acceptă să lucreze	Persoane	%
Doar acolo unde locuiește	4	5,5
Doar într-o localitate învecinată	3	4,1
La 10-15 km distanță de locuință	10	13,7
La 15-20 km distanță de locuință	20	27,4
La 30-40 km distanță de locuință	23	31,5
La mai mult de 40 de km distanță de locuință	13	17,8
Total	73	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Din datele obținute a reieșit clar că principalul motiv pentru a lucra în străinătate a fost cel financiar, motivul fiind selectat de 102 persoane. Printre alte motive ce au stat la baza deciziei se numără ofertele de muncă mai favorabile (66 respondenți), dificultățile de a găsi un loc de muncă corespunzător aproape de casă (47 respondenți), posibilitățile mai bune de dezvoltare personală (33 respondenți) sau atracția exercitată de rudeni sau alți cunoscuți care lucrează în străinătate (36 persoane). Într-un mod oarecum surprinzător, niciun participant la studiu nu a indicat ajutorul de la o agenție de plasare a forței de muncă în străinătate.

Tabelul nr. 50. Din ce motiv ați căutat un loc de muncă în străinătate? (N=115)

Țara	Numărul de răspunsuri afirmative	%
Ungaria	27	5,3
Italia	9	1,7
Spania	3	0,6
Germania	52	10,1
Anglia	7	1,4
Altă țară	35	6,5

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Majoritatea celor care au muncit în străinătate, 64 de tineri, s-au angajat într-o altă țară fără să fie însoțiți de alți membri ai familiei, în vreme ce 29 de tineri s-au mutat acolo cu tot cu familie. 12 persoane au fost nevoite să facă naveta zilnic, iar 4 persoane au făcut naveta săptămânal.

Tabelul nr. 51. Naveta între localitatea de reședință și locul de muncă

Motivul	Mențiuni
Motive materiale	102
Am avut o șansă mai mare pentru dezvoltarea mea personală.	33
Nu am găsit loc de muncă în țară.	47
Am avut o ofertă de muncă mai bună.	67
Prietenii/rudele mele lucrează în apropiere.	36
Acolo trăiesc rudele mele.	18
M-am mutat după rudele/prietenii mei.	11
Am primit o ofertă de la o firmă de plasare a forței de muncă.	0
Din cauza locului de muncă am fost mutat în altă țară pentru a-mi continua munca.	2

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Ceva mai mult de o cincime din tinerii participanți la studiu au obținut anterior experiență în muncă în străinătate. Principalele țări de destinație au fost Germania, Ungaria, Spania, Italia și Marea Britanie, iar principala motivație, retrospectiv, a fost reprezentată de considerentele financiare și de lipsa de oportunități adecvate de angajare în localitatea de domiciliu. Cu toate acestea datele arată că, într-un număr semnificativ de cazuri, angajarea în străinătate poate fi legată de ciclul de viață juvenilă, având în vedere faptul că majoritatea foștilor lucrători în străinătate s-au mutat acolo singuri, și nu cu familia.

9.7. Analiza de jos în sus a experiențelor de angajare

Pe lângă datele cantitative am fost interesați să obținem și date de profunzime privind strategiile tinerilor în ceea ce privește căutarea de locuri de muncă, și am făcut acest lucru folosind metoda interviului. Deși unii tineri au amintit și de relațiile cu angajatorii prin intermediul portalurilor online, cele mai multe căutări de locuri de muncă au fost făcute prin intermediul cunoscuților și prietenilor.

9.7.1. Cariere ideale

Din analiza datelor noastre am constatat că tinerii cuprinși în cercetare nu au o idee clară despre locul de muncă pe care îl doresc, salariul fiind factorul decisiv. Principalul motiv pentru angajare este nevoia de a asigura mijloacele de trai pentru ei înșiși și pentru familiile lor, iar această motivație se păstrează și în ceea ce privește alegerea locului de muncă, fiind remarcată tendința de a schimba locul de muncă chiar și pentru un venit suplimentar foarte mic, chiar și în condițiile în care schimbarea pare a fi una incertă, atât ca proces cât și ca rezultat.

Deși nu este un aspect deosebit de important în alegerea locurilor de muncă, relațiile cu colegii de la locul de muncă se dovedesc esențiale în evaluarea generală a satisfacției muncii. În cadrul mai multor interviuri, evaluarea ulterioară a locului de muncă a fost determinată în mare măsură de relația cu colegii.

Unul dintre subiecții cercetării, persoană cu studii universitare, în prezent șomeră, declară:

„[Un aspect principal] este să găsesc un loc de muncă cât mai aproape de casă, să obțin cel puțin salariul minim, să fie condiții bune de muncă, colegi buni.” (femeie, 21 de ani)

Persoanele intervievate de noi au destul de multe incertitudini legate de munca pe care doresc să o desfășoare.

„Ei bine, nu știu exact, doar aleg între posibilitățile ce mi se oferă. Nu știu încă care îmi sunt opțiunile, am căutat în mall în câteva locuri (...) dar, sincer, mai am o lună și jumătate pentru a face lobby pentru locurile [de muncă] și apoi voi vedea din ce pot alege.” (bărbat, 19 ani)

Acest tânăr este sigur de un singur lucru, el nu vrea să lucreze în locul unde a crescut.

Mai puțini oameni declară explicit acest lucru și, în general, nu ca un considerent primar, dar relațiile dintre colegi și atmosfera de la locul de muncă se dovedesc a fi esențiale:

„Ei bine, din moment ce eu am lucrat cu tinerii, așa că vorbesc din experiență, că nu un grup sau două am condus, și erau grupuri mai mari, și atunci când a venit vorba de motivare, atunci când am condus voluntari, fie ne-am dus la bowling, fie am mers la pizza, așa că am fost foarte uniți după un astfel de lucru, că faci într-adevăr ceva în mod voluntar, că îi ajuți pe copii, dar ai și primit ceva. Pentru mine, ceea ce am apreciat foarte mult la colegi, a fost că atunci când am avut ziua de naștere m-au felicitat. Sau când am fost la fabrică, și m-au întrebat asta, și am spus ceva de genul că dacă, de exemplu, e ziua cuiva, atunci ar trebui să primească un SMS de la șef. Și cât de bine te simți să ai un șef care se gândește la tine când e ziua ta de naștere. Sau, știu și eu, ceva de genul ăsta, faci persoana să se simtă apreciată. Și nu trebuie să fie mare lucru, ajunge o chestie mărunță.” (bărbat, 21 de ani)

9.7.2. Motivele angajării în străinătate

În cazul muncii în străinătate, motivațiile pentru angajare sunt similare celor din cazul muncii din țară: obținerea autonomiei, separarea de casa părintească, respectiv câștigul financiar. Munca în străinătate are un impact mai puternic asupra ambelor considerente de mai sus. În același timp, distanța mare față de casă a fost percepută ca o dificultate însemnată de mai mulți dintre tinerii intervievați. Iată ne-a declarat unul dintre participanți:

„Aici am fost acasă cu mama, am făcut totul împreună, și acolo am fost aproape singură, am fost complet pe cont propriu.” (femeie, 19 ani)

„Bineînțeles că mi-a lipsit [băiatul], l-am sunat în fiecare seară, în fiecare seară, nu a fost nicio seară în care să nu îmi apelez copilul. Mi-a lipsit mult, dar pentru el m-am dus, ca el să aibă.” (femeie, 30 de ani)

„M-am gândit la asta o dată, pentru că, nu-i așa, acolo ar fi prețuri mai mari și ar fi mai bun salariul, dar mai degrabă aici, aici este familia mea, aici sunt prietenii, rudele, toată lumea de aici și într-adevăr nu [am vrut să merg].” (femeie, 19 ani)

Persoana interviuată de noi a plecat în Germania și a lucrat în agricultură pe un loc de muncă sezonier deoarece aici nu a găsit un loc de muncă și avea nevoie de bani: „[Pentru fiul meu], să aibă el, să pot să-i dau totul.” (femeie, 30 de ani). Un alt tânăr ne-a vorbit de lucruri asemănătoare: pe durata șederii lor în străinătate au strâns banii pentru casa în care locuiesc, dar în ciuda condițiilor bune „de afară”, s-au întors acasă ca să fie aproape de părinții lor în vârstă.

Percepția asupra lucrului în străinătate este una controversată. Nu există consens nici măcar cu privire la faptul dacă a meritat din punct de vedere financiar, însă aproape toate beneficiile sunt depășite de diferite dificultăți: barierele lingvistice, distanța față de familie, singurătatea. Unul dintre tinerii interviuați vorbește despre acest lucru:

„Ei bine, sunt într-adevăr ceva mai mulți [bani], dar în schimb nu rezisti mult timp ... deci depinde de ce fel de persoană ești, e diferit pentru toată lumea. De exemplu, pentru mine contează foarte mult să fiu cu familia mea, altfel nu va funcționa, și este de asemenea important să lucrez legal, așa că pentru mine contează, nu pot accepta să fie „la negru” ...

De nenumărate ori e vorba de faptul că dacă se întâmplă ceva rău, accidente sau orice altceva, nu ai pe cine să te bazezi, nici nu vorbești bine limba sau nu o vorbești deloc, e plină de greutate, așa că dacă te așezi și te gândești la asta, la ce ai făcut, e chiar mai rău, e chiar mai înfricoșător, nu cred că merită acei puțini bani în plus. Din punctul meu de vedere, dacă ne descurcăm bine aici și găsim un loc de muncă foarte bun aici, în țara noastră, cred că merită să rămânem acasă.” (bărbat, 29 de ani)

Dificultățile muncii în străinătate sunt rezumate cel mai bine de o tânără de 21 de ani care în prezent este casnică dar care a lucrat anterior ca menajeră:

„[Vreau înapoi] pentru că a fost bine, mi-a plăcut, am avut colegi de treabă, și chiar a fost foarte bine. Din alt punct de vedere însă, chiar mi-a fost dor de băiat.” (femeie, 21 de ani)

Și aici am putut constata cât de importanți sunt factorii precum salariul bun, colegii sau atmosfera pozitivă în aprecierea calității locului de muncă, dar depărtarea de familie, de copii în special, nu pot fi atenuate de niciun alt factor de această natură.

9.7.3. Planificarea carierei

După am anticipat, tinerii cuprinși în cercetare nu au idei determinate despre propria carieră. Unul dintre ei a declarat că și-ar fi dorit să devină polițist, dar au întrerupt școala după 12 clase, nu a studiat în continuare, considerând că trebuie să înceapă să lucreze pentru a crește bugetul familiei și pentru a nu mai trăi doar din câștigurile mamei sale. În consecință, acest tânăr și-a întrerupt studiile, iar în prezent lucrează ca muncitor calificat. Un alt tânăr declară că, deși se simte bine în poziția sa actuală, pe termen mediu își dorește să avanseze în carieră:

„Nu vreau ca acest loc de muncă să fie ultimul, să intru în pensie de aici; ceea ce este cel mai aproape de mine este un pic diferit, sunt înclinat înapoi spre muzică sau spre reparații auto mai degrabă.” (bărbat, 29 de ani)

Am avut foarte puține interviuri din care să rezulte un concept real de carieră, dar acest aspect nu este deloc surprinzător având în vedere faptul că până și tinerii aflați în situațiile cele mai favorabile nu au un loc de muncă pe care s-ar putea baza pe termen lung.

Pe de altă parte, mulți oameni au idei destul de clare despre ceea ce ar vrea să facă. Următorul tânăr este unul dintre cei cu planuri concrete, deși a avut mai multe eșecuri în trecut, iar momentan se concentrează doar pe studiile universitare:

„Întotdeauna spun că aş combina cele două [munca în administrație și cea din învățământ]. De exemplu, ceea ce ai spus la început, 4 ore de muncă cu hârtiile și 4 ore de activitate pedagogică, asta sună foarte bine. Ah, vreau ceva de genul asta, dar dacă munca mea ar fi numai de natură administrativă nu m-ar deranja, pentru că îmi place mult să lucrez cu hârtii, de fapt chiar foarte mult. Așadar chiar îmi găsesc plăcerea în ea, să stai toată ziua în fața ecranului poate fi plictisitor pentru alții, nu pentru mine.” (bărbat, 19 ani)

Unii tineri au ajuns însă în faza în care își realizează visele lor din copilărie:

„Am crescut în acest [sistem de asistență medicală], și mama și tatăl meu lucrează în asistența medicală de foarte mult timp, când eram mic am petrecut mult timp la urgențe, dar și la mama în ginecologie, și m-am îndrăgostit de asta, și am crescut în asta, asta mă interesează, m-a prins și asta vreau să fac.” (bărbat, 21 de ani)

„Ei bine, a început când încă eram copil, când îmi tăiam singură părul, bretonul, și le tăiam părul păpușilor mele tot timpul, săracele aveau părul scurt de tot; și mi-au spus părinții că atunci când eram mică, atunci când era la noi în vizită o mătușă sau altcineva cu părul lung, mereu mă duceam la spatele lor, și îi umpleam părul de agrafe, așa că de atunci aveam în mine ceva din această meserie de coafeză. Mai demult îmi doream foarte mult să devin profesoară, dar am renunțat la asta.” (femeie, 19 ani)

Aceeași tânără intervievată a declarat că, deși urmează un curs de coafură, se gândește că poate în viitor va dori să obțină o diplomă universitară, pentru că această diplomă i-ar da posibilitatea să își schimbe cursul carierei dacă va simți nevoia să facă acest lucru. De obicei, tinerii încep să învețe pentru a obține un loc de muncă mai bun și mai bine plătit.

9.7.4. Modalitățile de căutare a unui loc de muncă

Potrivit interviurilor noastre, aproape toată lumea care se află în căutarea unui loc de muncă apelează la ajutorul prietenilor, rudeniilor și cunoscuților. La întrebarea referitoare la locul unde caută oferte de muncă, una dintre tinerele intervievate răspunde astfel:

„Pe Internet și de la prieteni, să văd dacă știu ceva.” (femeie, 23 de ani)

Același gen de răspuns l-am primit de la toți tinerii participanți la interviu, independent de nivelul de școlarizare al acestora, de experiențele profesionale anterioare și de situația lor pe piața muncii.

10. INEGALITĂȚI PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ

Pe baza analizelor anterioare, am considerat oportună examinarea distinctă a grupurilor cele mai defavorizate pe piața muncii. În prima jumătate a acestui capitol studiem caracteristicile demografice ale lucrătorilor defavorizați luând în considerare datele obținute în studiul pe bază de chestionar realizat în rândul tinerilor cu statut defavorizat pe piața muncii din județul Satu Mare, prin comparație cu grupurile nedezavantajate din aceleași categorii de vârstă. În cea de-a doua parte a acestui capitol studiem grupul de lucrători defavorizați pe baza datelor din interviurile cantitative și din focus grupurile realizate.

10.1. Situația grupurilor defavorizate pe piața forței de muncă în lumina datelor cantitative

Analizele noastre arată că nivelul de școlarizare este un factor decisiv în ceea ce privește situația tinerilor pe piața muncii, astfel încât am decis că, din punctul de vedere al cercetării noastre, din grupul defavorizat fac parte acei tineri care au absolvit cel mult opt clase, și de asemenea am ales să studiem situația acelor tineri care nu au desfășurat până în prezent o activitate plătită cu toate că și-au încheiat deja studiile. În acest subcapitol comparăm indicatorii socio-demografici ai grupului dezavantajat cu indicatorii similari ai grupurilor de tineri care nu sunt dezavantajați pe piața forței de muncă, respectiv analizăm opiniile membrilor grupului dezavantajat în legătură cu educația continuă și cu munca.

Dintre tinerii cu mai puțin de opt clase, îi includem în această analiză doar pe cei care nu frecventează în prezent cursurile unui liceu sau ale unei școli profesionale, cu alte cuvinte pe cei care, cel puțin parțial, și-au încheiat parcursul școlar. Dintre cei care nu au desfășurat până în prezent vreo activitate plătită i-am luat, de asemenea, în considerare tot pe cei care nu umblă în prezent la școală.

Pe această bază, numărul și proporția lucrătorilor defavorizați din eșantion sunt următoarele:

Tabelul nr. 52. Distribuția eșantionului în funcție de dezavantajele pe piața forței de muncă

Tipul de dezavantaj	Persoane	% din eșantion
A absolvit cel mult 8 clase:	179	34,8
În prezent nu studiază și a absolvit cel mult 8 clase:	105	20,4
Nu a desfășurat niciodată o activitate plătită:	145	30,1
Nu studiază și nu a desfășurat niciodată o activitate plătită:	47	9,8
A absolvit cel mult 8 clase și nu a desfășurat niciodată o activitate plătită:	55	11,4

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

34,8% dintre cei intervievați au absolvit cel mult cele opt clase ale școlii generale (179 persoane), dar dintre aceștia 74 de tineri studiază și în prezent, deci încă nu și-au încheiat parcursul școlar. 105 persoane, adică 20,4% din totalul eșantionului, și-au încheiat studiile imediat după absolvirea celor opt clase ale școlii generale obligatorii sau înainte de aceasta. Acest grup va reprezenta unul dintre grupurile ce vor face obiectul analizei privind tinerii defavorizați pe piața muncii.

30,1% dintre tinerii incluși în eșantion nu a fost implicat niciodată într-o activitate generatoare de venit; este vorba de 145 de persoane, printre care se află 47 de tineri care, deși nu mai studiază, nu au avut niciodată un loc de muncă și salariu; dacă dintre aceștia îi luăm la o parte pe cei care nu mai studiază, rămân doar 24 de tineri; ei sunt lucrătorii extrem de dezavantajați. Nivelul de educație, accesul la un loc de muncă remunerată financiar și finalizarea studiilor au generat următoarele subgrupe:

Tabelul nr. 53. Proporția grupurilor aflate în situații dezavantajate

	Persoane	%
Elevi care lucrează	41	8,5
Elevi care doar studiază	31	6,4
Angajați cu nivel de școlarizare redus	73	15,1
Inactivi, nu au lucrat niciodată, cu nivel de școlarizare redus	24	5,0
Studenti care lucrează	57	11,8
Angajați cu nivel de școlarizare peste 8 clase ale școlii generale	166	34,4
Studenti care nu lucrează	67	13,9
Inactivi, nu au lucrat niciodată, cu nivel de școlarizare peste 8 clase ale școlii generale	23	4,8
Total	482	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Pe baza acestei distribuții, considerăm că fac parte din categoria de tineri defavorizați pe piața forței de muncă (1) acei tineri care nu mai studiază, au un nivel redus de școlarizare, indiferent dacă lucrează sau nu, precum și (2) acei tineri care au absolvit mai mult de opt clase ale școlii generale, care nu au lucrat niciodată. Acest eșantion total este de 23,3%, 120 de oameni.

În continuare vom analiza caracteristicile socio-demografice ale lucrătorilor defavorizați. Deoarece gruparea a fost efectuată și pe baza nivelului de școlarizare, nu am luat în considerare în acest moment respectiva distribuție. Examinarea statutului pe piața forței de muncă are și aceasta mai degrabă o funcție de control.

Tabelul nr. 54. Situația pe piața forței de muncă a tinerilor din categoriile defavorizate (N=481):

	Angajați din categorii defavorizate	Angajați din categorii care nu sunt defavorizate	Vârsta respondentului
Angajat	7,1%	92,9%	100,0%
Angajat cu normă parțială & ocazionali	50,0%	50,0%	100,0%
Întreprinzător	14,3%	85,7%	100,0%
Șomer	75,8%	24,2%	100,0%
Persoană dependentă	45,8%	54,2%	100,0%
Elev/student	2,3%	97,7%	100,0%
Total:	24,9%	75,1%	100,0%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Pe baza celor de mai sus, este clar că lucrătorii defavorizați provin mai degrabă din rândul celor care sunt angajați cu fracțiuni de normă, al celor care desfășoară activități ocazionale, majoritatea fiind șomeri sau dependenți.

Tabelul nr. 55. Caracteristicile socio-demografice ale angajaților din categoriile defavorizate

	Angajați din categorii defavorizate	Angajați din categorii care nu sunt defavorizate	N
Etnie			
Română (%)	7	80	87
std rezidual	-3,1	1,8	
Maghiară (%)	12,9	87,1	310
std rezidual	-4,2	2,4	
Romă (%)	77,4	22,6	93
std rezidual	10,2	-5,9	
Rezidență			
Urbană (%)	34,3	65,7	99
std rezidual	1,9	-1,1	
Rurală (%)	22,5	77,5	383
std rezidual	-1,0	0,6	
Venitul pe membru al gospodăriei			
Medie	174,42	718,4	552,4
Abatere standard	331,89	884,54	799,36

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

În rândul lucrătorilor defavorizați, proporția persoanelor de etnie romă este una însemnată, în vreme ce proporția persoanelor de etnie română sau maghiară este scăzută. Pe baza analizelor din capitolele precedente ale raportului, ne-am așteptat la o proporție mai mare de lucrători defavorizați în rândul populației urbane. De asemenea, nu este surprinzător faptul că venitul pe membru al gospodăriei diferă mult între cele două grupuri, în timp ce nu se înregistrează diferențe în ceea ce privește vârsta medie.

Motivațiile lucrătorilor defavorizați în ceea ce privește alegerea școlilor urmate diferă în mod semnificativ de cele ale lucrătorilor nedezavantajați, după cum se poate observa în tabelul de mai jos. Pe parcursul evaluării, valoarea „1” a indicat un criteriu fără importanță, în vreme ce valoarea „4” a indicat un criteriu foarte important.

Tabelul nr. 56. Diferențele între motivele privind alegerea școlii

	Lucrează			Nu lucrează			Total	
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	Medie	Abatere standard
Să învăț ceea ce îmi place.	3,04	116,00	1,02	3,38	359,00	0,91	3,30	0,95
Să am o ocupație care să îmi permită să îmi găsesc ușor un loc de muncă.	2,81	116,00	1,20	3,33	354,00	0,90	3,20	1,01
Să am o ocupație în care pot avea un salariu bun.	2,58	116,00	1,11	3,14	354,00	0,98	3,00	1,04
Am căutat o școală în care am șanse mari să fiu admis.	2,56	117,00	1,28	2,97	357,00	1,09	2,87	1,15
Să mă duc la o școală de unde să pot continua apoi studiul într-un loc potrivit.	2,50	114,00	1,15	3,21	356,00	1,05	3,04	1,12
Să continui educația la o școală de prestigiu.	1,84	116,00	1,00	2,71	356,00	1,14	2,49	1,17
Să dau examene din materii la care am învățat bine la școală.	1,35	115,00	0,80	2,73	359,00	1,20	2,39	1,26
Să continui meseria părinților.	1,32	117,00	0,85	1,37	357,00	0,79	1,36	0,80
Să aleg cariera unuia dintre frații, rudele sau prietenii mei.	1,21	116,0	0,64	1,44	356,0	0,86	1,38	0,81

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Diferențele dintre motivațiile lucrătorilor defavorizați și cele ale lucrătorilor nedezavantajați nu au constat, în esență, în ordinea preferințelor (deși putem vedea diferențe mai mici chiar și aici), ci mai degrabă în câtă importanță au acordat criteriilor ce influențează continuarea studiilor. În cazul lucrătorilor defavorizați, aproape fiecare întrebare a fost considerată mai puțin importantă decât în cazul celor care lucrează, al celor care au un nivel de școlarizare crescut, al celor care încă studiază, singura excepție fiind reprezentată de o singură afirmație, cea referitoare la continuarea ocupațiilor părinților lor, considerată ca un criteriu cu importanță redusă de membrii ambelor grupuri.

Pe baza răspunsurilor oferite la afirmațiile din chestionar este clar că în domeniul alegerii școlii urmate, acest grup

manifestă, în esență, aspirații diferite și pornește cu speranțe fundamentale diferite față de cei cu un statut mai bun pe piața muncii. Comparativ cu alte aspecte luate în considerare, pentru aceștia este important să aplice pentru studii desfășurate în unități de învățământ în care pot intra mai ușor, dar chiar și în acest caz, în valoare absolută, acest criteriu se dovedește mai puțin important decât în cazul persoanelor ce nu aparțin grupurilor defavorizate.

Pentru persoanele dezavantajate, valoarea medie a scorului importanței factorilor de alegere a școlii rămâne sub 2,5 pentru multe din afirmații, ceea ce indică faptul că problema nu se dovedește importantă pentru majoritatea lor. Este dificil să nu interpretăm aceste date – și anume că opțiuni precum studiul într-o școală de prestigiu sau alegerea școlii în funcție de disciplinele din care urmau să dea admitere nu au fost considerate importante de subiecții cercetării – prin perspectiva faptului că oricum aceștia nu ar fi avut șansa de a intra într-o școală de prestigiu sau că pur și simplu găsesc cu greu materiile care să le faciliteze admiterea deoarece nu anterior fie nu au avut materii preferate fie s-au descurcat greu la aproape orice materie. Același lucru este valabil și în afirmația referitoare la importanța alegerii unei școli care să ofere șanse bune de a studia în continuare. Deoarece, în mod evident, nici nu își planifică continuarea studiilor, e clar că nu reprezintă o miză pentru ei dacă școala le oferă sau nu această oportunitate. Se pare că tinerii din grupurile dezavantajate pe piața muncii nu se așteaptă deloc să beneficieze de educație adecvată.

Diferențele între importanța criteriilor de obținere a unui loc de muncă bun sunt mai mici între cele două grupuri, așa cum se poate observa în tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 57. Criteriile pentru obținerea unui loc de muncă bun

	Lucrează			Nu lucrează			Total	
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	Medie	Abatere standard
Cunoștințe de specialitate, priceperi și deprinderi	3,63	118,00	0,64	3,66	361,00	0,64	3,65	0,64
Experiența profesională	3,50	118,00	0,71	3,54	362,00	0,73	3,53	0,73
Abilități de comunicare	3,45	118,00	0,65	3,51	360,00	0,75	3,49	0,72
Diploma corespunzătoare*	3,42	118,00	0,74	3,60	362,00	0,71	3,55	0,72
Abilități de rezolvare a problemelor	3,41	118,00	0,72	3,50	359,00	0,72	3,47	0,72
Abilități de rezolvare a conflictelor	3,35	118,00	0,80	3,36	359,00	0,84	3,36	0,83
Capacitatea de muncă susținută	3,34	118,00	0,80	3,28	358,00	0,79	3,29	0,79
Competențe digitale	3,31	118,00	0,72	3,20	361,00	0,84	3,23	0,81
Bune legături de prietenie*	3,25	118,00	0,78	2,80	361,00	0,99	2,91	0,96
Creativitate	3,21	117,00	0,76	3,33	361,00	0,82	3,30	0,80
Cunoștințe pe care se poate baza	3,19	118,00	0,90	3,21	359,00	0,84	3,21	0,85
Contextul familial*	3,17	118,00	0,89	2,88	361,00	0,99	2,95	0,98
Învățare continuă, formare	3,16	118,00	0,79	3,24	361,00	0,79	3,22	0,79
Bune legături de rudenie*	3,09	117,00	0,96	2,58	361,00	1,02	2,71	1,03
Locul de reședință	2,75	119,00	1,17	2,82	360,00	1,40	2,80	1,35

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Există patru factori importanți în găsirea unui loc de muncă bun, care sunt în mod semnificativ diferit evaluați de lucrătorii defavorizați și cei care nu sunt dezavantajați (acestea sunt marcate în tabelul de mai sus cu asterisc). Pe de o parte sunt bunele relații de rudenie, contextul familial și relații bune de prietenie, acestea fiind considerate mai importante de angajații defavorizați decât de cei nedefavorizați, iar pe de altă parte este vorba de diploma potrivită, pe care o consideră mai puțin importantă decât grupurile nedezavantajate, evident, o dată în plus, pentru că acest grup nu are practic nicio șansă de a o obține.

În ansamblu, nu este surprinzător faptul că persoanele ce aparțin grupurilor dezavantajate plasează în exterior responsabilitatea pentru propria situație nefavorabilă, în timp ce tinerii care nu sunt dezavantajați tind să-și atribuie succesul lor înșiși și să îl explice prin apelul la diverse caracteristici interne.

10.2. Situația grupurilor defavorizate pe piața muncii într-o analiză de jos în sus

În acest capitol, utilizând datele obținute în interviurile semi-structurate și concentrându-ne asupra unor cazuri specifice, descriem factorii care conduc la excluderea de pe piața muncii prezenți la nivel individual.

În continuare sunt surprinse câteva ipostaze de viață și factori care pot provoca dezavantaje pe piața forței de muncă.

10.2.1. După încheierea concediului de maternitate

Concediul de creștere a copilului este de obicei cerut de mame, acestea fiind în mai mare măsură afectate de dificultățile specifice în ceea ce privește creșterea și îngrijirea copiilor; în general este responsabilitatea lor să gestioneze situația survenită ca urmare a unei probleme de sănătate sau a altor chestiuni legate de copii, precum și să supravegheze programul școlar al acestora. De cele mai multe ori vedem că tânăra ce dorește să revină după concediul de maternitate întâmpină dificultăți să se întoarcă pe același post pe care îl ocupase anterior concediului, și trebuie să accepte compromisuri ce sunt deseori în dezavantajul său; despre asta, o tânără mamă spune:

„[Anterior] am lucrat, iar principalul motiv pentru care nu m-am întors a fost programul foarte lung: trebuia să lucrez de la 9:00 la 18:00 în fiecare zi, sâmbăta de la 10:00 la 14:00, când cum, adică este un program foarte lung, și cu copii acest lucru nu poate fi rezolvat. [...] [Șeful] nu a fost [flexibil], nu a vrut să schimbe nimic, a fost vorba să aducă pe cineva care să lucreze 5 ore, ceea ce ar fi însemnat de la 11:00 la 16:00 sau de la 10:00 la 15:00, dar nu s-a mai întâmplat nimic. Deși ar fi fost mai ușor atunci.” (femeie, 23 de ani)

„Unii oameni vor să modeleze [timpul de lucru] într-un fel în care să-și trăiască și propria viață. Sau, cum să spun, să zicem că mi-ar plăcea să fiu aproape de J. și să nu lucrez în tura de noapte, ci opt ore în timpul zilei.” (femeie, 30 de ani)

Femeile care se întorc după concediul de creștere a copilului se confruntă cu multe dileme: dacă pot conta pe înțelegerea șefului lor, pe susținerea tatălui copilului, în sensul că își va lua și el partea sa din responsabilitățile nou apărute; tânăra intervievată de noi declară următoarele:

„Șeful meu înțelege oare că îmi e bolnav copilul și că trebuie să stau acasă pentru că nu am pe nimeni care să aibă grijă de el? Înțelege că este bolnav 2 zile sau bolnav 3 zile? Soțul meu își ia o zi liberă, eu mi-aș lua două zile libere. Ar fi bine dacă ar înțelege.” (femeie, 23 de ani)

Pentru a beneficia de un mediu în care sunt înțelese și acceptate astfel de nevoi, mamele care doresc să se întoarcă din concediul de creștere a copilului sunt dispuse să facă compromisuri:

„Bine, dacă îmi scade din salariu, nu mă supăr, dacă îmi scade din zilele de concediu, nu mă deranjează. Dar știi că nu-mi pasă de concediu, nu-mi pasă de zilele libere, dar cel puțin să mă lase să stau două zile acasă dacă copilul meu e bolnav.” (femeie, 23 de ani)

Munca atunci când ai un copil mic este mult mai ușoară dacă cineva poate conta pe ajutorul cuiva din familie; de obicei e vorba de o bunică, poate un frate sau o soră. Fără ajutor pentru îngrijirea copilului, o persoană interesată să se reîntoarcă la lucru se simte extrem de vulnerabil:

„Nu am cerut niciun alt ajutor, pentru că am simțit că degeaba cer ajutor, oricum nu mă pot ajuta, pentru că nu pot pleca. Toată lumea pe care o știu are un loc de muncă tot așa, fiecare lucrează într-un loc de muncă în cazul în care, la fel, nu poate face ceea ce vreau eu.” (femeie, 23 de ani)

Dificultățile legate de muncă ale tinerei femei care își crește copilul de doi ani și jumătate într-o relație stabilă nu reprezintă un caz unic, probleme similare au fost raportate și de alte persoane.

10.2.2. Dezavantajele asociate apartenenței la etnia romă

Dezavantajele originii romă pot fi destul de ușor percepute la citirea interviurilor, dar înseși persoanele intervievate recurg la formulări ambigue, nu declară în mod clar dacă o eventuală concediere sau neprelungirea unui contract de muncă se datorează în opinia lor originii romă; având în vedere că nu am făcut studii de caz, ci interviuri independente, nu este posibil să determinăm cu exactitate ceea ce s-a întâmplat.

Următorul citat provine dintr-un interviu cu o tânără al cărei contract de muncă pe patru ani nu a fost reînnoit și nici nu a primit un nou contract la fostul său loc de muncă după ce a revenit din concediul de creștere a copilului:

„Au fost anumite speculații, aparent acestui [...] nenea nu îi plac romii. Ei bine, acum că e adevărat sau nu, eu nu știu, și eu doar am auzit.” (femeie, 30 de ani)

Experiențele anterioare exemplifică una dintre particularitățile prejudecăților etnice; mai exact este vorba de situația în care individul, cunoscând un membru al grupului legat de care manifestă prejudecăți, nu uită de prejudecata ca atare, ci de faptul că persoana pe care a întâlnit-o aparține aceluși grup:

„Am lucrat 6 ani la [...], am întâlnit o mulțime de oameni, am învățat o mulțime de lucruri, înainte nici măcar nu știam că maghiarii îi urăsc pe țigani atât de mult. Nici măcar nu știam despre asta. Jur că așa a fost, și când am început să lucrez, am văzut și am auzit din ce în ce mai multe, au uitat că sunt și eu țigancă. Au vorbit înaintea mea ceva ce nu trebuia, și abia apoi și-au dat seama că, hopa, asta de lângă mine este și ea țigancă.” (femeie, 30 de ani)

Există un consens destul de larg că un angajat de etnie romă trebuie să facă mult mai mult sau să se descurce mult mai bine pentru a fi recunoscut în aceeași măsură cu un coleg care nu este rom.

10.2.3. Strategiile de căutare a unui loc de muncă și așteptările legate de acesta

Potrivit interviurilor, lucrătorii defavorizați caută locuri de muncă bazându-se mai degrabă pe recomandările cunoscuților. Lucrătorii defavorizați doresc, de asemenea, să lucreze în localitatea de domiciliu sau în apropierea acestuia, pentru un salariu acceptabil:

„Ei bine, mi-ar plăcea un loc de muncă în care să fie posibil să fiu aproape de fiul meu, toate cele opt ore. Cel mai bine ar fi să am un loc de muncă aici, dar șansele sunt mici să găsesc așa ceva, totuși o să încercăm. Mi-am sunat [un fost coleg], să caute ceva de lucru cu opt ore și a spus că încearcă să mă ajute, poate reușește în oraș, dacă nu găsesc aici ... Și a întrebat dacă mă vor lua înapoi, dar au refuzat.” (femeie, 30 de ani)

În același timp, nici membrii acestui grup nu au planuri pe termen lung. Una dintre tinerele intervievate, după ce ne-a spus că i-ar plăcea foarte mult să devină educatoare, ne-a vorbit de planurile de viitor în felul următor:

„Ei bine, nu m-am gândit prea mult la asta, pentru că eram bine mersi în mica mea lume. Aș vrea să lucrez într-un magazin ABC, dar nu aș vrea să fiu vânzătoare într-un magazin atât de mare, mai degrabă aș încărca marfă, aș aranja rafturile, asta aș încerca.” (femeie, 30 de ani)

În ansamblu, se poate observa faptul că strategiile de căutare a unui loc de muncă identificate în rândul tinerilor defavorizați nu diferă în mod semnificativ de cele ale tinerilor care nu aparțin unui grup dezavantajat.

Valabilitatea datelor și concluziile interviurilor sunt, de asemenea, confirmate de cercetările la scară mai largă, care au evidențiat rezultate similare: la nivelul Uniunii Europene, principalii factori care conduc la excluderea socială a tinerilor sunt, în general, inegalitățile sociale persistente, „transmise” intergenerațional, mai exact accesul limitat sau inegal la învățământul de calitate, disponibilitatea (sau lipsa) locurilor de muncă adecvate și discriminarea (Paolini 2014, ID. Ionescu 2017).

11. PIAȚA INFORMALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

În acest capitol, prezentăm piața informală a muncii din județul Satu Mare cu ajutorul datelor cantitative și al interviurilor. Principala limită a analizei datelor din chestionare este reprezentată de numărul mare de nonrăspunsuri referitoare la natura locului de muncă ocupat, după cum vom arăta în continuare, astfel încât doar o proporție de aproximativ 12-13% din eșantion, mai exact 61 de persoane, reprezintă baza de analiză a tendințelor informale ale pieței muncii. Ocuparea informală este unul dintre fenomenele sociale cu o latență puternică, deoarece este stigmatizată și incriminată social.

Mai puțin de jumătate dintre respondenții noștri au răspuns la întrebarea referitoare la natura ocupării sale, după cum putem vedea în tabelul de mai jos. Mai mult de două treimi dintre respondenți sunt angajați în condiții de legalitate, cu contract de muncă, în timp ce mai mult de un sfert din eșantion este reprezentat de tineri care nu au un contract de muncă, lucrează „la negru”, formele intermediare (contracte cu salarii mai mici sau angajări cu normă parțială) fiind puțin prezente la nivelul grupului țintă al cercetării noastre, cu mare probabilitate datorită creșterii rigorii taxării muncii. În total, 28,8% din tinerii cuprinși în eșantion desfășoară în prezent o activitate de natură informală pe piața muncii.

Tabelul nr. 58. Care din următoarele situații referitoare la statutul de angajat vă este specifică dvs.?

	Persoane	%
Angajatorul „v-a declarat” (adică lucrați oficial cu un contract de muncă).	151	71,2
Angajatorul „v-a declarat” parțial (aveți contract de muncă, dar pentru o remunerație sau o perioadă mai mică).	7	3,3
Angajatorul „nu v-a declarat”, adică lucrați „la negru”.	54	25,5
Total	212	100,0

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Pe piața informală a forței de muncă găsim tineri cu nivel de școlarizare redus care au statutul de angajați cu normă parțială, încadrați la operatori cu capital privat. Tabelul de mai jos arată clar faptul că pe piața informală a forței de muncă sunt prezenți mai degrabă cei angajați cu normă parțială și cei care desfășoară activități cu caracter sezonier sau ocazional, în vreme ce în rândul angajaților cu normă întreagă acest lucru nu este caracteristic, deși se mai întâmplă. Există, de asemenea, câte un șomer sau câte o casnică ce dorește să se angajeze, și preferă sau reușește să o facă doar pe piața informală a muncii.

Analizând distribuția eșantionului în funcție de nivelul de școlarizare putem observa faptul că aproape fiecare din angajații care au absolvit mai puțin de 8 clase are o tangență cu piața informală a muncii, în vreme ce cei care au un nivel de școlarizare mai ridicat de atât nu se regăsesc deloc pe această piață informală. Odată cu creșterea nivelului de școlarizare al unui grup se constată scăderea incidenței activității informale: în vreme ce mai mult de jumătate dintre tinerii care au absolvit 8 clase își găsesc un loc de muncă doar pe piața informală, dintre cei cu școală profesională doar o treime, iar dintre cei cu liceul încheiat doar o șesime ajung să desfășoare o activitate plătită pe această piață a forței de muncă; niciunul dintre cei cu studii superioare nu se regăsește cuprins pe această piață. Distribuția în funcție de nivelul de rezidență nu dovedește diferențe atât de mari: în plus aici, într-un mod oarecum surprinzător, incidența muncii la negru este mai mare în rândul persoanelor provenite din mediul urban.

Din cele descrise mai sus se poate observa cu ușurință faptul că munca la negru reprezintă o soluție de avarie pentru tinerii din grupurile dezavantajate. În acest sens, un indicator puternic îl reprezintă faptul că între angajații cu normă parțială nu se regăsește nici măcar o persoană care să aibă contract de muncă.

Tabelul nr. 59. Situația pe piața informală a forței de muncă și corelația cu nivelul de școlarizare al respondenților

		Declarați	Nedeclarați	Total
Statutul pe piața forței de muncă				
Angajat cu normă întreagă	Persoane	134	11	145
	%	92,4%	7,6%	100,0%
Angajat cu normă parțială	Persoane	5	44	49
	%	10,2%	89,8%	100,0%
Nivelul de școlarizare				
Mai puțin de 8 clase	Persoane	1	17	18
	%	5,6%	94,4%	100,0%
8 clase	Persoane	11	12	23
	%	47,8%	52,2%	100,0%
Școală profesională	Persoane	35	22	57
	%	61,4%	38,6%	100,0%
Liceu cu bacalaureat	Persoane	48	10	58
	%	82,8%	17,2%	100,0%
Studii superioare	Persoane	56	0	56
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Total:	%	71,2%	28,8%	100,0%

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

		Declarați	Nedeclarați	Total
Natura capitalului firmei				
Capital de stat	Persoane	24	0	24
	%	100	0	100,0%
Capital privat	Persoane	105	55	
	%	65,6	34,4	100,0%
Altă situație	Persoane	19	1	
	%	95	5	100,0%
Total	Persoane	72,5	27,5	100,0%
Vârsta				
Vârsta medie:		26,54	22,28	25,32
Abatere standard:		7,8015	5,0896	7,3742
Frecvențe absolute:		151	61	212

Am fost interesați să vedem și dacă există diferențe între importanța acordată motivelor de ocupare de către cei cuprinși pe piața informală a muncii și cei care desfășoară o activitate în condiții de legalitate. Am constatat faptul că singurele diferențe semnificative între cele două grupuri se înregistrează în ceea ce privește situația financiară, asigurarea condițiilor de trai pentru familie. Pentru cei care nu lucrează pe baza unui contract de muncă, criteriile de natură financiară sunt mai importante decât pentru cei care sunt angajați cu respectarea cerințelor legale. Acest lucru evidențiază, o dată în plus, faptul că cei care lucrează pe piața informală a muncii o fac din nevoie, nu găsesc alte posibilități.

Tabelul nr. 60. Importanța acordată motivelor ce i-au determinat să muncească - diferențe între angajații de pe piața formală și de pe piața informală a muncii

	Declarați			Nedeclarați, lucrează pe piața informală			Total	
	Medie	N	Abatere standard	Medie	N	Abatere standard	Medie	Ab. strd.
Din motive financiare – să am bani.*	3,58	149,00	0,73	3,88	58,00	0,38	3,67	0,66
Munca îmi oferă posibilitatea de dezvoltare personală.	3,37	148,00	0,78	3,29	58,00	0,65	3,35	0,74
Munca îmi oferă sentimentul de apartenență la un grup.	3,12	148,00	0,84	3,09	58,00	0,92	3,11	0,86
Munca îmi oferă posibilitatea de a mă ocupa de sarcini interesante.	3,08	148,00	0,91	3,17	58,00	0,86	3,11	0,90
Munca îmi asigură recunoașterea socială, un anumit prestigiu.	3,05	148,00	0,91	3,19	58,00	0,74	3,09	0,87
Munca îmi dă posibilitatea să îmi ocup timpul.	3,07	148,00	0,94	3,34	58,00	0,83	3,15	0,92
Munca îmi dă posibilitatea să asigur traiul familiei mele.*	3,54	149,00	0,79	3,78	58,00	0,65	3,60	0,76
Munca îmi oferă satisfacția de a mă simți util.	3,43	148,00	0,78	3,60	58,00	0,59	3,48	0,73
Munca face posibilă relaționarea cu alte persoane.	3,40	149,00	0,80	3,38	58,00	0,67	3,39	0,76
Munca îmi dă un sentiment de siguranță.	3,94	148,00	7,92	3,64	58,00	0,67	3,85	6,71

*Diferențe semnificative între mediile înregistrate la nivelul celor două grupuri

Sursa: Prelucrare date colectate în cadrul cercetării HEY

Nu există o diferență semnificativă între strategiile de ocupare ale angajaților pe piața informală a forței de muncă și strategiile celor care lucrează cu contract de muncă: la întrebarea referitoare la persoanele resursă de la care au primit ajutor în procesul de căutare a ultimului loc de muncă, răspunsurile celor două grupuri au fost asemănătoare.

12. DISFUNȚIONALITĂȚI ÎN STRUCTURA CERERII ȘI OFERTEI DE MUNCĂ

12.1. Lipsa de forță de muncă versus inactivitate

Cea mai importantă constatare a analizei proceselor de pe piața muncii din România în lumina statisticilor oficiale este că, deși în trecut șomajul a reprezentat principala problemă care a trebuit abordată, după aderarea la Uniunea Europeană și în perioada de redresare de după criza economică globală din 2008, deficitul de forță de muncă a devenit unul din factorii determinanți. Acest lucru este adevărat în ciuda faptului că mulțimi semnificative de persoane nu au de lucru nici astăzi, dar aceasta nu este o problemă specifică a pieței a muncii, ci mai degrabă o problemă care decurge din lipsa integrării sociale. Lipsa de activitate, adică excluderea persistentă de pe piața muncii, este astăzi fenomenul major care împiedică integrarea, iar acest lucru, înregistrează proporții îngrijorătoare în rândul tinerilor.

Cu toate acestea, de partea angajatorilor se menține percepția că lipsește forța de muncă calificată corespunzător, constatându-se lipsa specialiștilor pe pozițiile de middle-management în cazul întreprinderilor mijlocii, precum și lipsa de lucrători calificați în marile companii și în companiile cu capital străin.

După cum am precizat deja, inactivitatea ridicată nu este văzută în primul rând ca o problemă a pieței muncii, astfel încât acest lucru nu poate fi abordat prin mijloace specifice pieței forței de muncă. Acest aspect vine adesea la pachet cu o situație marginală din punct de vedere social, care este cauzată de o educație de calitate scăzută și discriminatorie, de condiții segregate de locuire, de blocarea canalelor de mobilitate socială. Consolidarea incluziunii sociale poate fi susținută de programe cuprinzătoare care includ intervenții multianuale concomitente în diferite domenii; inițiativele de pe piața forței de muncă pot juca un rol important aici, deoarece acestea reprezintă, de asemenea, o condiție esențială a succesului programelor de această complexitate. În implementarea unor astfel de programe complexe, biserica și societatea civilă ar trebui să joace rolul principal, implicând părțile interesate nu numai ca grupuri țintă, ci și ca factori de decizie modelatori ai programului. Acest din urmă aspect este important deoarece astfel nevoile grupurilor respective sunt reflectate în programe și publicul țintă și le însușește pe deplin. Astfel de inițiative se bazează, de obicei, pe suport externe, din partea Uniunii Europene și a statului și, în mod ideal, organizatorul poate asigura condițiile necesare pentru a trezi interesul mediului de afaceri față de respectivele programe și instrumente. Cu toate acestea, tendința de a se baza exclusiv pe acesta din urmă face improbabilă punerea în aplicare a programelor complexe de integrare care ar trebui să dureze decenii întregi.

Având în vedere actuala situație a pieței muncii, când antreprenorii, cu puțină exagerare, angajează orice persoană care poate și este dispusă să muncească, pare totuși fezabilă implicarea întreprinderilor într-unele din aceste programe complexe.

12.2. Căi informale pentru căutarea unui loc de muncă

Analizând strategiile de căutare a locurilor de muncă, am văzut că cei care doresc să se angajeze, indiferent de calificările pe care le au și de statutul lor actual pe piața muncii, apelează în special la ajutorul cunoștințelor și rudelor, și abia apoi la sursele disponibile online. Pe baza interviurilor cu angajații putem afirma că aceștia preferă, de asemenea, căutarea unor locuri de muncă la recomandarea foștilor sau actualilor colegi. Anunțurile publicitare cu locurile de muncă disponibile sunt accesate doar ca sursă secundară, la fel și în cazul unor locuri de muncă ce pot fi ocupate fără o calificare anume sau acolo unde angajatorul organizează propriile programe de formare. Rolul administrației publice și al instituțiilor de învățământ este unul minor, după cum putem constata în studiul pe bază de chestionar.

În ciuda faptului că oferta de locuri de muncă vacante de pe platformele online de plasare a forței de muncă este una mai mult decât generoasă, importanța acestor portaluri de pe Internet în procesul de angajare este una foarte redusă. Avantajul unei strategii de căutare a locurilor de muncă bazate pe relațiile personale este faptul că angajatorul are acces la o forță de muncă despre care are informații prealabile, iar costurile de recrutare sunt mai reduse, dar marele dezavantaj atât pentru angajator, cât și pentru angajați, este acela că rămân în afara ariei de selecție tinerii din grupurile cu care nu se află în contact direct.

Aceasta este o problemă în care interesele angajatorilor și angajaților coincid, ambele părți putând deveni be-

neficiari ai rezolvării acestei dificultăți. O posibilă soluție este aceea că, deși instituțiile de învățământ se află în legătură directă cu un număr mare de potențiali sau actuali angajați, rolul lor în medierea forței de muncă este scăzut, de aceea merită luată în considerare varianta în care instituțiile educaționale să devină mai vizibile inclusiv prin oferta unor stagii de practică, de ucenicie, astfel încât să fie mai active în medierea muncii. În cadrul stagiilor propuse este important să se acorde atenție motivării profesorilor sau instructorilor, atât din punct de vedere financiar, cât și tehnic (de exemplu, prin schimburi de experiență și prin coordonare).

13. EVIDENȚIEREA RESURSELOR

În capitolul final al analizei noastre, vom face propuneri bazate pe nevoile angajatorilor și ale angajaților și pe alte constatări ale studiului, pentru a ne asigura că cererea și oferta de muncă se întâlnesc în mod corespunzător. La finalul acestui capitol prezentăm, de asemenea, și așteptările angajatorilor față de instituțiile de formare.

13.1. Cunoaștere versus competențe

Am analizat care sunt factorii pe care tinerii îi consideră relevanți pentru obținerea unei slujbe bune. La această întrebare, cele mai multe răspunsuri au vizat cunoașterea, diplomele, experiența profesională anterioară. Acestea au fost urmate de alte competențe precum: abilitățile de comunicare, flexibilitatea, capacitatea de adaptabilitate, relațiile de pe piața muncii fiind regăsite doar la sfârșitul listei. O diferență interesantă este că, în ochii celor care deja lucrează, importanța „abilități soft” este supraevaluată, iar cunoștințele dobândite în școală sau diplomele obținute sunt considerate mai puțin importante. Cei care nu lucrau la momentul desfășurării cercetării considerau că principalele dificultăți de integrare pe piața muncii sunt lipsa de informație, lipsa de calificare și de cunoștințe de specialitate, precum și o serie de alți factori sociali externi, cum ar fi lipsa locurilor de muncă sau distribuția lor neuniformă din punct de vedere teritorial. Intervențiile și stagiile de genul celor propuse anterior pot fi adecvate pentru îmbunătățirea acestor competențe, astfel încât acestea pot contribui pe termen mediu la integrarea pe piața muncii a tinerilor care doresc să se angajeze.

13.2. Fluctuația

Fluctuația ridicată este o problemă uriașă pentru angajatori; aproape fiecare persoană interviuată a expus acest lucru. Angajatorii presupun că personalul pleacă în căutarea unor salarii mai mari și din cauza muncii grele și a condițiilor de muncă dificile. Cu toate acestea, din interviurile cu angajații rezultă că, în procesul de căutare a unui loc de muncă, primul considerent pentru aceștia îl reprezintă obținerea unui salariu bun, iar pe locul al doilea se situează așa-numitele considerente „sociale”, mai exact speranța viitorilor angajați de a găsi un loc de muncă în care să fie o „atmosferă bună” și în care se pot stabili relații colegiale adecvate. Acest aspect devine mult mai puternic în cazul schimbării locurilor de muncă. Acest lucru sugerează că o atmosferă de lucru bună, un șef bun și condițiile de muncă favorabile pot reprezenta forțe de atracție chiar și mai puternice decât venitul.

13.3. Obiective privind învățarea continuă

Conform analizelor noastre, după întreruperea studiilor există șanse tot mai puține de întoarcere la școală, care se reflectă în mică măsură chiar și la nivelul planurilor și aspirațiilor. Prin urmare, continuarea studiilor este planificată în mod tipic de către cei care urmau școala la momentul cercetării, de obicei fiind vorba de cei care urmau studiile de școală generală. Abandonul școlar timpuriu reprezintă o problemă socială, la fel ca și faptul că nivelul de școlarizare (sau lipsa acestuia) este puternic corelat cu originea.

Deși pentru diferitele grupuri principalii motivatori pentru continuarea studiilor sunt similari, grupurile aflate în situații mai avantajoase consideră următoarele motivații mult mai importante decât grupurile defavorizate, diferențele fiind semnificative statistic: dorința de a-și îmbunătăți situația financiară, obținerea unor câștiguri mai mari, speranța unei mai bune afirmări personale. Lucrătorii cei mai dezavantajați nu sunt interesați de continuarea studiilor, deoarece probabil simt că nu au deloc această oportunitate. Acest nivel al problemelor legate de continuarea studiilor nu poate fi abordat de întreprinderi, și chiar și programele propuse de societatea civilă pot avea doar un impact limitat, de aceea fenomenul trebuie adresat în primul rând prin instrumente ale pieței muncii, ci prin programe complexe realizate în parteneriat.

13.4. Munca din timpul perioadei de școlarizare

Unul dintre rezultatele analizei răspunsurilor la chestionarele aplicate este că proporția de tineri care lucrează în timp ce își continuă studiile este relativ mare. Potrivit interviurilor, angajarea în câmpul muncii poate fi corelată cu incidența abandonului școlar și cazurile de părăsire timpurie a școlii. Acest din urmă fenomen este unul stratificat, adică originea influențează puternic opțiunea de părăsire a școlii, conform rezultatelor studiului nostru.

Această problemă este strâns legată de rata ridicată de inactivitate și, în consecință, problema poate fi abordată prin programe complexe bazate pe gestionarea dificultăților de integrare.

Abandonarea studiilor universitare este o caracteristică specifică grupurilor sociale mai avantajate, deoarece numai tinerii din aceste grupuri sunt interesați de urmarea studiilor superioare. Motivele pentru care studiile universitare sunt abandonate de unii studenți ar putea fi determinate din rezultatele unor studii ulterioare.

13.5. Angajarea în străinătate

Aproximativ o cincime din tinerii pe care i-am cuprins în cercetare au lucrat anterior în străinătate. Principalele țări destinație au fost Ungaria, Germania, Spania, Italia și Marea Britanie, iar principala motivație identificată retrospectiv a fost reprezentată de dorința de a-și îmbunătăți situația materială și de găsirea unor oportunități adecvate de angajare, așa cum în țară nu au găsit. Cu toate acestea, datele arată că, într-un număr semnificativ de cazuri, angajarea în străinătate poate fi legată de ciclul de viață juvenilă, deoarece majoritatea celor care au lucrat în alte țări s-au mutat acolo singuri și nu în familii. Percepția asupra muncii în străinătate este una dublă în rândul tinerilor care au fost implicați în studiu: cei mai mulți dintre ei recunosc că acest lucru poate aduce beneficii financiare semnificative, dar în același timp, toți cei intervievați au recunoscut că o astfel de decizie implică costuri foarte mare în ceea ce privește viața privată și relațiile sociale. Evident, imaginea ar fi mult mai nuanțată dacă în eșantionul nostru am include și tineri care lucrează și în prezent în străinătate.

13.6. Piața informală a forței de muncă

După am scris deja, presupunem că angajarea pe piața informală a muncii a fost subevaluată de studiul nostru pe bază de chestionar, în condițiile în care 12-13% din eșantionul total, respectiv 28% dintre cei care au desfășurat activități remunerate, au raportat astfel de experiențe. Cercetările noastre arată clar că principalul motiv pentru care cei din acest grup lucrează este de a-și asigura traiul zilnic; munca nu le oferă satisfacție personală sau socială așa cum se întâmplă în cazul celor angajați cu contracte de muncă. Prin urmare, munca de pe piața informală este foarte importantă pentru că asigură mijloacele de trai celor provenind din grupurile dezavantajate, dar acest lucru are un cost foarte ridicat la nivel individual și social. Lipsa unui contract de muncă este echivalent cu lipsa asigurărilor de sănătate sau a altor asigurare, în același timp fiind mult mai vulnerabili față de angajatori, și neputând beneficia de vreun sprijin din partea autorităților în eventualele conflicte de muncă.

Amploarea pieței informale a muncii poate fi restrânsă pe de o parte prin controale mai eficiente, iar pe de altă parte prin îmbunătățirea semnificativă a situației lucrătorilor care este, de asemenea, posibilă numai prin programe complexe pe termen lung.

13.7. Angajați necalificați, instruiți la locul de muncă

Spre final, în acest capitol descriem diferențele dintre formarea forței de muncă și nevoile angajatorilor. În aproape toate interviurile realizate cu antreprenorii se spune că nivelul de calificare al proaspeților absolvenți este necorespunzător, dar acest lucru, ținând cont de situația actuală a pieței muncii, poate fi considerat mai degrabă un simplu comentariu decât un obstacol real în calea recrutării, având în vedere că angajatorii sunt dispuși să investească în programe de formare a angajaților proprii. Există, de asemenea, dificultăți în ceea ce înseamnă realocarea propriilor angajați pe poziții manageriale, dar acestea par să fie dificultăți greu abordabile de către angajatori. Aceasta pare a fi o problemă legată oarecum de lipsa unui specialist în resurse umane sau a unui birou specializat de resurse umane. Angajatorii nu sunt conștienți de faptul că managementul la modul general și managementul resurselor umane reprezintă o serie de abilități ce pot fi învățate de către proprii angajați.

O cooperare pe termen lung mai strânsă cu companiile și instituțiile ce oferă programe de formare ar fi în interesul ambelor părți, deși întreprinzătorii sunt mai puțin motivați în acest sens, deoarece le este dificil să se asigure că munca investită în această cooperare este în beneficiul clar al propriei afaceri.

13.8. Măsuri pentru reducerea dificultăților de integrare pe piața muncii

Pe parcursul cercetării am identificat trei situații tipice care au redus semnificativ șansele de integrare pe piața muncii; două dintre acestea au fost conștientizate și de părțile interesate, tinerii declarând că simt aceste dezavantaje pe piața forței de muncă: femeilor tinere cu copii și persoanelor de etnie romă le-a fost mai greu să își găsească un loc de muncă decât altora dar, după cum am aflat din interviuri, aceștia și-au acceptat oarecum soarta. Acest lucru este deosebit de evident în cazul femeilor care doresc să se reîntoarcă după concediul de creștere a copilului, care pot foarte ușor să-și piardă locul de muncă fără ajutorul familiei; deși ar fi posibil pentru ele să se adapteze la o nouă situație la locul de muncă, acest lucru nu se întâmplă în mod necesar. Angajații au considerat că echilibrul căutat dintre viața profesională și cea familială creează anumite dificultăți în găsirea unui loc de muncă și se așteaptă la flexibilitate din partea angajatorului. Această flexibilitate nu ar fi echivalentă cu munca de la distanță – deși acest lucru nu ar fi nici ușor de interpretat, deoarece interviurile au fost realizate în principal cu cei care își desfășoară activitatea la sediul firmei –, ci este vorba mai degrabă de posibilitatea ca, la nevoie, să poată să lucreze cu un program mai scurt sau să lipsească de la serviciu, chiar și în condițiile în care ar fi nevoiți să își ia zile libere.

Toate acestea sunt deseori, deși nu în mod obligatoriu, corelate cu nivelul redus de școlarizare sau cu situația de părăsire timpurie a școlii, care privează tinerii nu numai de posibilitatea de a acumula noi cunoștințe și abilități ci și de a obține o diplomă de studii, și în același timp reduce șansa de a construi relații care i-ar putea ajuta să-și găsească un loc de muncă mai potrivit. Pentru depășirea acestor dezavantaje complexe ar fi necesară dezvoltarea unor programe cu complexitate diferită, desfășurate în mai multe etape, care să fie adresat persoanelor dezavantajate, care să cuprindă o serie de elemente personalizate, și care ar urma să abordeze atât angajații cât și angajatorii. Populația țintă ar fi reprezentată în principal de persoanele cu un nivel de școlarizare redus, care ar putea beneficia de servicii complexe:

- Consiliere pentru integrarea pe piața muncii (redactarea unui CV și a unei scrisori de motivație, simularea unor situații de interviu, conturarea unor strategii de căutare a unui loc de muncă etc.)

- Sprijin financiar pentru acoperirea costurilor de transport și de înscriere.

Aceste intervenții trebuie corelate cu programe de implicare, de sensibilizare și de sprijin acordate angajatorilor. Acest lucru este necesar în special acolo unde nu există specialiști în domeniul resurselor umane în cadrul organizației:

- Programe de sensibilizare

- Simularea unor situații de interviu

- Dezvoltarea unei oferte de stagii profesionale

- Stimulente financiare acordate celor care angajează persoane cu un nivel de școlarizare mai redus sau al persoanelor aflate în situații de marginalizare.

Rezultatele cercetării noastre sugerează că proiectele la scară mai mică nu se pot angaja să corecteze dezavantajele structurale complexe care afectează tinerii și că nu este suficient să ne bazăm propunerile doar pe o singură parte implicată, adică pe angajați. Pentru o integrare de succes și sustenabilă pe piața forței de muncă, este necesar să se ajungă la conexiuni reale între cele două părți și să se ofere sprijinul profesional adecvat în acest sens.

13. ANEXE