



Colecția

CERCETĂRI SOCIALE

EDITURA SODALITAS

Str. Domnească nr. 66, Galați
Telefon: 0336/106.365
Fax: 0336/109.281
email: contact@cercetare-sociala.ro
www.cercetare-sociala.ro

Referenți științifici : **Lector univ. dr.** Răzvan Dinică

Lector univ. dr. Rarița Mihail

Conf .univ. dr. Ivlampie Ivan

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Dezechilibrul pe piața muncii: analiză exploratorie a situației șomerilor și angajatorilor : studiu de caz- județul Galați / coord.: Rotilă Viorel;

cercet.: Cordoneanu Ion, Chitic Radu; asist.cercet.: Palade Traian, Celmare Lidia, Ilcu Georgiana, ...- Galați : Sodalitas, 2011

Bibliogr.

ISBN 978-606-92935-1-5

I.Rotilă, Viorel (coord.)

II. Chitic, Radu

III. Cordoneanu, Ion

IV. Palade, Traian

V. Celmare, Lidia

VI. Ilcu, Georgiana

331.5 (498)

Copyright © 2011

Toate drepturile sunt rezervate Editurii Sodalitas

Printed in Romania



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



FEDERAȚIA
"SOLIDARITATEA SANITARĂ"
DIN ROMANIA

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni!

FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Coordonator: Lect. univ. dr. Viorel ROTILĂ,
Cercetător: Lect. univ. dr. Ion CORDONEANU,
Asistenți cercetare: Lect. univ. drd. Traian Palade, Lidia Celmare,
Radu Chitic, Georgiana Ilcu, Florina Panainte, Adina Bălan, Daria Scutaru

Dezechilibrul pe piața muncii
Analiză exploratorie a situației șomerilor și angajatorilor :
studiu de caz - județul Galați

SODALITAS
2011

Cuprins

Introducere	7
Aspecte teoretice	9
I. INTERPRETAREA CANTITATIVĂ	24
Interpretarea datelor obținute prin intermediul	24
chestionarului cu tema	24
<i>Problematica șomajului în județul Galați</i>	24
INIȚIATIVE	37
Munca în străinătate:	37
Perioada de muncă în străinătate:	38
Mediul de lucru	39
SOLUȚII PENTRU IEȘIREA DIN ȘOMAJ	55
Soluție – așteptarea unei oferte de angajare de la AJOFM:	57
Soluție – participarea la cursuri de formare profesională (calificare sau recalificare):	63
Soluție – căutarea pe cont propriu a unui loc de muncă:	66
Soluție – începerea unei activități pe cont propriu	68
Soluție – continuarea studiilor	69
MĂSURI ÎNTREPRINSE PENTRU A GĂSI UN LOC DE MUNCĂ	70
Apel la cunoștințe, prieteni, rude:	70
Urmărirea anunțurilor:	71
Activitate–mers la companii	75
Participare concurs ocupare post.....	78
Mersul la AJOFM ca demers pentru ieșirea din șomaj:	79
Lipsa întreprinderii demersurilor pentru ieșirea din șomaj	81
Domeniile de formare	87
Internet – locuri de muncă în țară	89

Mass-media – locuri de muncă țară	90
Cunoștințe – locuri de muncă țară.....	91
II. INTERPRETAREA CALITATIVĂ	104
Perspectiva subiectivă asupra criteriilor de ocupare a unui loc de muncă	104
Plecarea la muncă în străinătate	104
Factorii care au influențat faptul de a rămâne șomeri	106
Dispoziția de a munci sub nivelul de calificare deținut	109
Experiența în câmpul muncii/ factori ce au determinat părăsirea ultimului loc de muncă	110
Siguranța locului de muncă.....	112
Problemele legate de indemnizația de șomaj	114
Relațiile cu foștii colegi de studiu.....	114
Relația cu Sindicatul	115
Sugestii pentru eventualii angajatori.....	116
Calificarea profesională/studii/cursuri avizate.....	118
Voluntariat și timp liber	119
Relația cu familia și sfaturi pentru familie, rude.....	122
Relația cu foștii colegi de muncă și relația cu superiorii.....	124
Relația cu foștii colegi de studii.....	126
Relația cu AJOFM și sursele de informare cu privire la noi locuri de muncă	126
STUDII DE CAZ.....	129
CONCLUZII.....	159
Angajatorii - Cercetarea privind cererea de forță de muncă	159
Scopul și utilitatea acesteia	159
Definiție – mod de calcul	160
Diferența între angajatori și actori economici; sursele de evidență ale populației	160
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	199

Concluzii cercetare șomeri.....	199
Interpretare în paralel șomeri – angajatori	205
Tipologii.....	208
CONCLUZII GENERALE	215
BIBLIOGRAFIE.....	220

Introducere

În studiul de față am încercat să descoperim care sunt problemele cu care se confruntă șomerii din județul Galați, o categorie socială aflată în dificultate, pe de o parte insuficient sprijinită de autorități, pe de alta blamată de o parte a populației pentru situația în care se află și la rândul ei neîncrezătoare în instituții și în persoanele din jurul lor.

În realizarea demersului nostru am fost motivați și de lipsa datelor concrete referitoare la acest segment al populației, informațiile furnizate momentan de instituțiile abilitate fiind deseori insuficiente. Studiul prezent oferă informații despre structura acestei populații, la care am alăturat date referitoare la opiniile și atitudinile șomerilor și observațiile realizate de colectivul de cercetare în timpul derulării activităților; toate acestea nu se regăsesc în statisticile realizate de Institutul Național de Statistică sau ale Agenției Naționale/Județene de Ocupare a Forței de Muncă făcând din prezenta cercetare singura de acest fel care se adresează exclusiv șomerilor din județul Galați și printre puținele din România care îndeplinesc criteriile de reprezentativitate statistică a datelor obținute.

Prin această combinație de date demografice și atitudinale, mulțumită bineînțelese abordării cantitative și calitative, am încercat să construim profile sociale ale șomerilor. Desigur, fiecare șomer trece printr-o experiență unică, iar șomajul este un fenomen social întâlnit în toate comunitățile, dar întrebarea noastră a fost dacă putem identifica tipologii comportamentale datorate specificului socio-demografic al șomerilor. Astfel de informații sunt vitale în dezvoltarea și punerea în aplicare a măsurilor/programelor/planurilor instituțiilor abilitate (sau ONG-urilor interesate), eficientizând alocarea resurselor și amplificând efectele scontate.

Un interes deosebit am acordat și metodelor de căutare a locurilor de muncă, urmărind atât nivelul declarativ cât și cel faptic, dorind să observăm care dintre acestea sunt cel mai frecvent folosite, din ce motive și, coroborând această cercetare cu informațiile privind comportamentul angajatorilor, care sunt cele mai eficiente. Astfel de informații vor putea fi utilizate în activitățile de informare și consiliere pentru șomeri (sau în departamentele de resurse umane și recrutare ale companiilor) pentru a eficientiza întâlnirea cererii cu oferta de pe piața muncii.

De interes a fost și urmărirea problemelor cele mai frecvent întâlnite de către șomeri în găsirea și ocuparea unui loc de muncă, de această dată cu accent pe ocupare. Astfel, am avut în vedere obstacolele care au fost puse în calea persoanelor care au reușit să identifice și să aplice pentru un loc de muncă pe care, din nefericire, nu au reușit să îl ocupe. Astfel de informații sunt utile în consilierea șomerilor, nu doar în dezvoltarea sau implementarea unor politici publice în cazul în care se constată deficiențe grave privitoare la discriminare.

Am încercat în același timp să vedem dacă putem observa diferențe între șomeri în funcție de tipologia șomajului – de lungă sau de scurtă durată, precum și să identificăm momentul în care apare sentimentul de deznădejde la șomeri, ceea ce îi face să iasă de pe piața muncii și să dispară din statisticile oficiale. Prevenirea unei situații de criză este întotdeauna preferabilă soluționării acesteia, iar această informație ar fi un instrument foarte puternic pentru atacarea problemei spinoase a șomajului de lungă durată și, în special, a șomerilor descurajați.

Un ultim aspect urmărit a fost culegerea de informații ce ar duce la îmbunătățirea activității Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă Galați și a tuturor instituțiilor și organizațiilor care desfășoară activități pe

această zonă. Deși prin legea asigurărilor de șomaj a fost creat cadrul legal prin care și mediul privat se poate implica în activitățile de consiliere, orientare și mediere a forței de muncă, AJOFM este în continuare singura instituție responsabilă în acest domeniu din județ, fiind cea mai în măsură să poată dezvolta și implementa politici locale pentru mărirea gradului de ocupare a populației active. În acest sens este utilă eficientizarea acestei instituții, iar feed-back-ul primit de la grupul țintă, atât direct cât și indirect, poate constitui un punct de plecare pentru modernizarea modului în care această instituție se ocupă de problematica șomajului.

Cu aceste intenții am demarat activitatea de cercetare prezentată mai jos. Nu toate au reușit să fie acoperite în măsura în care ne-am fi dorit, însă ceea ce am obținut este în cel mai rău caz un punct de plecare pentru cercetările ulterioare, care să nuanțeze informațiile obținute, să clarifice situațiile ambigue întâlnite și să ne confirme concluziile.

Dorim ca studiul prezent să fie un punct de orientare și pentru numeroasele proiecte aflate în derulare, care au ca grup țintă șomerii, încercând să sugerăm modalități de abordare personalizate pe diferitele categorii de șomeri identificate.

Aspecte teoretice

Istoria ne arată că inechitățile sociale se transformă încet în probleme sociale, care, nesoluționate, ajung să amenințe echilibrul fragil al societăților, manifestările mergând de la starea anomică latentă, la greve și proteste sociale, culminând cu răscoale/revoluții. Nu trebuie să cădem în capcana interpretării macroeconomice a creșterii PIB-ului de la an la an – Egiptul, Libia și celelalte evenimente din lumea musulmană sunt un bun exemplu că o

economie puternică sau în expansiune nu se traduce automat într-un nivel ridicat de bunăstare sau fericire a populației. Contextul creat de criza economică și puținătatea măsurilor sociale a crescut gradul de expunere la riscul șomajului și pericolelor care-l însoțesc. Protestele din luna ianuarie 2012 dau și ele seama de o înrăutățire a situației.

Dezechilibrele de pe piața muncii au efecte¹ puternice și de durată asupra persoanelor, familiilor, comunităților și societăților, cum ar fi: scăderea veniturilor, scăderea încrederii în forțele proprii, scăderea coeziunii familiei, apariția zonelor defavorizate și a tensiunilor intra-comunitare, creșterea presiunii pe sistemele de asigurări sociale, creșterea infracționalității. În plan economic teoria indică normalitatea unui nivel scăzut al șomajului²; practica arată că mediul de afaceri este dispus să își reducă costurile și să își conserve marja de profit pe seama forței de muncă, contribuind astfel indirect la perpetuarea sau amplificarea problemelor sociale și, în mod indirect, economice (astfel de măsuri duc întotdeauna la scăderea puterii de cumpărare, a cererii agregate și a consumului, care cuplate cu reticența oamenilor de a cheltui în perioade de criza agravează căderea).

Criza economică a devenit explicația preferată pentru orice problemă – a o invoca în acest moment ar părea un clișeu, însă dezechilibrul major de pe piața muncii din România din această perioadă i se datorează – dispariția atâtor locuri de muncă (cel puțin din economia albă-gri), disponibilizările colective din sistemul bugetar, reducerile salariale, toate au dus la o situație foarte precară din punct de vedere social. Să nu fim înțeleși greșit, șomaj a existat și înainte de intrarea în recesiune – fricțional, sezonier și, în mare parte, structural; odată cu scăderea economică însă a apărut (sau mai bine

¹ A., Giddens, *Sociologie*, Editura All, București, 2003, p. 365.

² L., Croitoru, *Atenție la rata șomajului*, <http://www.zf.ro/opinii/opinie-lucian-croitoru-atentie-la-rata-somajului-7119473> (18.01.2011).

spus re-apărut) șomajul ciclic. Simultan, statul, în loc să intervină în încercarea de a atenua șocul social a decis să adopte o poziție neo-liberală, amintind de Anglia sau SUA anilor '80, abandonându-și responsabilitățile, și, din unele privințe, accentuând chiar dezechilibrul. Paradoxal, în timp ce statul își reduce intervenția în zona socială, Uniunea Europeană, prin intermediul Fondului Social European, finanțează inclusiv măsuri cu caracter social³, șomerii fiind beneficiarii principali ai unei întregi Axe din cadrul POSDRU – Axa 5.

Una dintre metodele de a contracara o parte din efectele crizei ar putea consta în absorbția fondurilor europene – nu doar în privința aportului financiar, ci și prin efectele implementării acestora. POSDRU, POSCCE, POSTRANS, POSMEDIU, POSDCA, POAT sau REGIO au rolul de a moderniza România, de a recupera o parte din decalajul față de UE (cu toate acestea, ratele de absorbție sunt și acum extrem de scăzute⁴, fiind de cca. 4%, raportat la sumele rambursate de Comisie). În ambele cazuri însă slaba capacitate de absorbție se răsfrânge și asupra eventualelor beneficii care ar putea fi obținute inclusiv pentru șomeri.

Cele mai eficiente metode de contracarare a unor probleme sociale se bazează pe acțiunea asupra cauzelor, la nivel macro și diminuarea consecințelor negative la nivel local. În acest sens devine imperativă cunoașterea situației exacte a persoanelor aflate în probleme, în acest caz cei fără loc de muncă.

Deși limitată în scop și areal de acoperire, această cercetare oferă date reprezentative la nivelul județului Galați, rezultatele ei putând fi folosite ca

³ Cu mențiunea că statul participă la cofinanțarea acestora.

⁴ Guvernul României, *Absorbția fondurilor structurale și de coeziune, prioritate zero a Guvernului României*, http://www.guv.ro/absorbtiia-fondurilor-structurale-si-de-coeziune-proritate-zero-a-guvernului-romaniei__11a109210.html (17.06.2011).

punct de plecare pentru alte cercetări sociologice sau pot servi autorităților responsabile în deciziile ce le revin.

Munca este definită⁵ ca orice activitate care are ca rezultat un produs sau un serviciu destinat fie utilizării imediate, fie schimbului, piața muncii reprezentând⁶ ansamblul de mecanisme sociale prin care munca se vinde și se cumpără. Din această perspectivă, cercetarea prezentă va ignora munca domestică, neremunerată – includem aici persoanele casnice și lucrătorii familiari nesalarizați; într-adevăr, o parte a acestora este formată din persoane care au lucrat la un moment dat și neputând găsi un nou loc de muncă pentru o perioadă îndelungată de timp au renunțat să mai încerce, rămânând în grija familiei sau a statului.

Condiția pentru a fi desfășurată munca în sistemul economiei de piață este întâlnirea dintre cererea de forță de muncă cu oferta – prețul de echilibru fiind constituit de salariu. Din acest punct de vedere piața muncii funcționează ca o piață normală, însă specificul ei se manifestă în dificultatea întâlnirii efective la un preț acceptabil pentru ambele părți. Cererea este practic rigidă pe termen scurt, fiind nevoie de timp pentru a genera noi locuri de muncă; oferta se formează în timp (părinții fiind astfel responsabili cu previzionarea situației din economiei pe termen lung și foarte lung și orientarea copiilor spre domeniile de viitor); prețul de echilibru activează pe două planuri (la nivel comparativ între domenii de activitate, și în raport cu cel minim pe economie) – să nu uităm și că prețul negociat nu se traduce automat în venit, statul reținând impozit / taxe / contribuții. În acest fel, dezechilibrele pot apărea din cauza neînțelegerii dintre părțile implicate –

⁵ A. G., Johnson, *Dicționarul Blackwell de sociologie*, Editura Humanitas, București, 2007, p. 229.

⁶ *Ibidem*, p. 253.

companii care nu au fonduri suficiente pentru plata prețului cerut de posibili angajați.

Trăind într-o lume în continuă schimbare, echilibrul de pe piața muncii va fi unul dinamic, raportul dintre cerere și ofertă oscilând cu mersul general al economiei. Dezechilibrele se manifestă în mod obișnuit sectorial sau sezonier, piața reglând rapid șomajul excedentar – în teorie. Evoluția istorică ne pune însă în fața unui paradox: rata șomajului scade, însă mult prea încet raportat la creșterea economică, iar în perioadele de criză aceasta crește cu mult mai mult decât pierderile companiilor. Explicația ar putea fi furnizată de o mentalitate specifică managementului companiilor, ea căpătând accente deosebite în cazul unora din companiile românești.

Pe piața muncii, la prima vedere, există doar un dezechilibru – oferta este excedentară cererii. Aceasta este însă doar o iluzie, întrucât întâlnim și cerere superioară ofertei existente, însă cazurile sunt limitate la sectoare / zone / sezoane specifice. Per ansamblu, o economie are întotdeauna șomeri, aceasta fiind poziția preferabilă, cel puțin conform economiștilor; alternativa ar însemna posibilitate de creștere ne-exploatată, iar existența șomerilor adaugă o ușoară presiune asupra angajaților, obligându-i la mai multă seriozitate / eficiență, întotdeauna existând persoane disponibile să le ia locul. Ar putea fi o poziție acceptabilă dacă ar porni de la premisa că persoanele care sunt în șomaj nu petrec mult timp în această situație, a nu avea un loc de muncă nefiind decât o problemă de câteva luni în viața unei persoane. Din păcate, doar o parte dintre cei în șomaj își găsesc rapid un loc de muncă. Un procent ridicat de șomeri este constituit de șomerii de lungă durată (aproximativ o treime din numărul total de șomeri)⁷, tineri sau adulți, care

⁷ Eurostat, *Rata șomajului de lungă durată pe regiuni*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=ts00010&plugin=1>, (16.05.2011).

ajung în situații critice din punct de vedere psihic și emoțional. Incapacitatea de a găsi un loc de muncă pentru o perioadă îndelungată de timp face (re)inserția pe piața muncii cu atât mai dificilă cu cât este mai vitală. Cele mai mari probleme se manifestă în rândul celor deznădăjduiți – absența unei soluții duce după un timp la încetarea căutării. Persoanele nu mai au încredere în capacitatea lor de a își găsi un loc de muncă în asemenea măsură încât nici nu mai încearcă, renunță și rămân în întreținerea familiei / statului.

Problema trebuie însă privită la ambele capete: nu putem vorbi doar de problemele angajatorilor fără să luăm în discuție și pe cele ale forței de muncă. În acest sens trebuie să remarcăm că asistăm la mai multe tipuri de atitudini, la diferite mentalități care separă piața muncii în straturi diferite. Cea mai evidentă diferență este cea dintre generații, generațiile mai tinere fiind mult mai flexibile decât cele mai în vârstă. Situația nu poate fi însă absolutizată, existând variații într-un sens sau altul în cazul tuturor grupelor de vârstă. Certă este necesitatea unei schimbări semnificative a mentalității față de muncă și a disponibilității de adaptare la noile cerințe.

Tenta de gri a tabloului social este accentuată de un fenomen social cu un grad ridicat de pericol, respectiv șomajul în rândul tinerilor, acesta înregistrând cifre tot mai crescute în majoritatea țărilor din Uniunea Europeană. Situația este de natură a accentua problemele sociale, sugerând chiar posibilitatea unor conflicte în acest plan.

Piața muncii este o piață segmentată, împărțită în piața primară și cea secundară. În cazul primei ocupațiile presupun în general o înaltă calificare, creativitate și independență în exercitarea muncii. Securitatea locului de muncă este ridicată (nu neapărat același loc de muncă, însă șomajul înregistrat în această categorie este doar unul invizibil), la fel și retribuția, care de cele mai multe ori nu este doar monetară, ci cuprinde și pachete de

beneficii. Piața secundară este formată din slujbe cu nivele de salarizare, prestigiu și securitate scăzute; nivelul de instrucție cerut este redus și nici nu apar prea multe oportunități de creștere a acestuia, promovarea fiind mai degrabă excepția decât regula. Persoanele care activează pe această piață sunt captive, ele schimbând locurile de muncă “pe orizontală”, perioadele de șomaj între joburi fiind considerabil mai îndelungate decât în cazul celor de pe piața primară.

Această segmentare este strâns legată de abordarea marxistă privind divizarea internă a clasei muncitoare, însă nu dorim să facem o astfel de analiză, să “înfierăm” capitalismul – considerăm că societatea a evoluat de atunci îndeajuns de mult încât definiția dihotomică exploatatori / exploatați nu își are rostul; clasele au evoluat și s-au multiplicat⁸, iar statul social a contribuit considerabil la atenuarea discrepanțelor dintre indivizi. Vom căuta în schimb să urmărim influența pe care o au educația, genul, mediul de rezidență sau alte variabile “tari” asupra locurilor de muncă exercitate și a tipologiei șomajului.

Cercetarea prezentă a fost gândită spre a ajuta înțelegerea fenomenului șomajului și a implicațiilor sale la nivel local, fiind în acest sens mai degrabă un demers exploratoriu, nu unul care să confirme sau infirme ipoteze, abordări sau teorii sociologice. Scopul declarat a fost de a prezenta o imagine cât mai detaliată asupra specificului situației șomerilor, urmând ca aceste informații să fie înglobate de AJOFM în activitatea specifică. În acest sens, în construirea instrumentelor de cercetare am avut în vedere punerea în evidență a diverselor variabile care ar putea influența comportamentul și atitudinea șomerilor și nu sensul în care acesta ar putea varia. Astfel, acestea

⁸ R., Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, Stanford University Press, 1972, p.136.

ar fi mai degrabă premise, ele fiind urmărite cu precădere în analiza datelor, dar neavând rolul de a structura sau canaliza cercetarea:

1. Mediul urban are mai multe surse de informații la dispoziție, având aproape exclusivitate pe segmentul Internet.
2. Șomajul, în special cel de lungă durată, este specific pieței secundare a forței de muncă.
3. Persoanele care au trecut prin formare profesională (ca angajat sau ca șomer) sunt mai dispuse să urmeze și alte cursuri decât cei care nu au fost implicate în acest proces.
4. Șomerii care au în responsabilitate minori sunt mai activi în căutarea unui loc de muncă.
5. Experiența muncii în afara granițelor țării îi face pe șomeri mai exigenți în căutarea unui loc de muncă.

Aceste aspecte au fost urmărite prin instrumentele realizate, fiind încorporate aspecte atât în cadrul chestionarului cât și al ghidului pentru focus-grup. De interes a mai fost și modul în care genul influențează atitudinile șomajului, diferențieri între tipologiile de șomeri, precum și influența pe care o au celelalte variabile socio-demografice.

Cercetarea de față a fost efectuată de Centrul de Cercetare și Dezvoltare Socială “Solidaritatea”, în cadrul proiectului “*Fii competent pe piața muncii! - Dezvoltarea competențelor profesionale pentru reintegrarea șomerilor în viața activă în județul Galați*” desfășurat de către Federația „Solidaritatea Sanitară” din România în parteneriat cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Galați, proiect cofinanțat de Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 – Investește în oameni!, contract de finanțare POSDRU 100/5.1/G/76762.

În definirea populației studiate în cadrul cercetării am făcut apel la Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, art. 5 alin. 4 și 4.1:

“IV. șomer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă:

a) nu are un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri;

b) sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând în ultimele 4 săptămâni (inclusiv săptămâna de referință, șomer înregistrat - persoana care îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la pct. IV și se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.”

Această definiție reprezintă și sursa pentru rata șomajului înregistrat, comunicată lunar de ANOFM și reprezentând rata folosită în mod oficial de instituțiile statului.

Biroul Internațional al Muncii, în cadrul cercetării AMIGO desfășurată trimestrial de INS, folosește altă definiție, considerând șomeri persoanele cu vârsta între 15 și 74 de ani care îndeplinesc simultan următoarele condiții:

a) diferite metode active pentru a-l găsi, contactarea agenției (naționale sau județene) pentru ocuparea forței de muncă sau a unei agenții particulare de plasare în vederea găsirii unui loc de muncă ;

b) contactarea directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea, susținerea unor teste, interviuri, examinări, demersuri pentru a începe o activitate pe cont propriu, publicarea de anunțuri și răspunsuri la anunțuri, studierea anunțurilor din mica publicitate, apel la prieteni, rude, colegi, sindicate, altă metodă în afara celor menționate;

c) sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni (inclusiv săptămâna în care s-a desfășurat interviul), dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă.

Se observă direct câteva diferențe, care face discutabilă comparația dintre cele doua rate:

a) diferența de vârstă dintre cele două definiții – în scopul armonizării cercetării BIM în țările implicate vârsta de intrare și ieșire este mai ridicată decât cea prevăzută legal, ceea ce duce la o populație teoretic mai ridicată; discuția posibilă ar fi dacă în România procentajul tinerilor de 15 ani și a persoanelor trecute de vârsta pensionării care își caută în mod activ un loc de muncă este atât de ridicat încât să modifice profund structura populației avute în vedere;

b) diferențele de venituri – dacă definiția ANOFM permite încadrarea ca șomeri a persoanelor cu venituri mai mici de 500 RON pe lună, varianta BIM exclude clar persoanele care au realizat orice fel de

venit; din această perspectivă, populația surprinsă de cercetarea BIM este mai restrânsă, persoanele care muncesc cu jumătate / sfert de normă sau desfășoară alte activități pe cont propriu contra cost dispar din cadrul populației țintă;

- c) starea de sănătate – ANOFM prevede drept condiție a statutului de șomer posibilitatea de a presta o muncă; diferența aceasta nu apare și în nivelul populațiilor întrucât definiția BIM acoperă situația aceasta prin disponibilitatea de a începe lucrul; în condițiile în care angajarea se face doar pe baza unui examen medical care confirmă că persoana respectivă este aptă de muncă persoanele inapte nu sunt disponibile să înceapă lucrul;
- d) cea mai importantă diferență constă însă nu în prevederile metodologice de definire a populației, cât în modul în care sunt colectate aceste informații – dacă ANOFM se bazează pe prezentarea șomerului la sediile locale și declararea statutului, BIM se bazează pe sondaj extins; prin această diferență, cel puțin la nivel teoretic, rata BIM este mai de încredere, întrucât ea cuprinde și șomajul neînregistrat al persoanelor care fie nu se prezintă la ANOFM când rămân fără loc de muncă (din varii motive) sau termină o formă de învățământ, fie după terminarea dreptului la indemnizație nu își reînnoiesc dosarul, ieșind astfel din evidențele agenției.

A apărut astfel o dilemă: cum studiem șomerii? Dacă am dori să realizăm o cercetare având ca populație persoanele aflate în șomaj, metodologia BIM de definire este net superioară, dar implică mari probleme pentru punerea în practică: ar trebui să desfășurăm de fapt două cercetări – prima, având ca subiect populația județului Galați, cu scopul de a determina rata șomajului și profilul socio-demografic al șomerilor și a doua cercetare,

care ar lua drept subiect șomerii, bazându-ne pe datele obținute anterior și ar constitui cercetarea principală. Efortul ar fi însă mult prea ridicat pentru resursele financiare și de timp disponibile. În cele din urmă decizia a fost de a merge pe varianta șomerilor înregistrați la AJOFM Galați.

La data demarării cercetării populația considerată a fost de 21.503 șomeri conform datelor AJOFM Galați la 31.10.2010⁹; criteriile avute în vedere îmbinau variabilele demografice (gen, vârstă, mediu rezidențial) și cele specifice populației (perioadă în șomaj și tipul de șomaj), ceea ce a dus la un eșantion minim reprezentativ de 380 persoane (pentru nivel de încredere de 95% cu eroare de 5%) aflate în șomaj în județul Galați.

Pentru studierea șomerilor am utilizat două instrumente – chestionar și ghidul de focus-grup, care să încerce să surprindă atât aspecte ce țin de structura socio-demografică, de profilul acestor persoane în societate și modul cum se raportează la problemele pe care le au, cât și relevarea unor atitudini și opinii din interacțiunea directă și schimbul de impresii dintre șomeri, care să ne ajute să înțelegem mai bine situația acestora. Aceste instrumente au fost dublate ulterior de observația participativă, desfășurată în special cu ocazia activităților derulat cu grupul țintă.

Chestionarul a urmărit mai multe aspecte, dintre care experiența în muncă (în cazul în care a avut), perioada petrecută în șomaj, gradul de informare, date despre gospodărie și informații socio-demografice; o poziție centrală a ocupat-o profesia, pe considerentul că aceasta este determinantă în tipologia șomerilor.

Pentru a nu pune respondenții în defensivă, elementele de identificare au fost introduse la sfârșitul chestionarului, considerând că întrebările respective sunt prea intime pentru a fi adresate la începutul chestionarului.

⁹ Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Galați, <http://www.galati.anofm.ro/statistica.php> (25.11.2010).

Primele întrebări au urmărit stabilirea experienței șomerului în câmpul muncii (dacă a avut), atât în țară cât și în străinătate; urmează întrebările referitoare la perioada în șomaj, parte din problematica referitoare la cursurile de formare profesională fiind inclusă în această secțiune; nivelul de informare a fost testat atât la nivel declarativ cât și prin verificarea câtorva cunoștințe. Întrebările privind statutul șomerului au început cu nivelul de educație, codificarea fiind făcută în funcție de criteriile ISCED; au urmat cele clasice, privitoare la vârstă, gen, mediu de rezidență și starea civilă, ultimele din această serie axându-se pe aspecte privind gospodăria, ce ar putea influența atitudinea șomerului. Ultima întrebare a urmărit să verifice gradul de interes al șomerilor pentru o serie de cursuri de formare profesională, întrebarea fiind necesară în cadrul proiectului desfășurat.

În scopul desfășurării ședințelor de focus-grup am realizat un ghid de moderator, care să încerce să canalizeze discuția spre câteva subiecte de interes, cu mențiunea că acesta a fost gândit doar ca suport orientativ, la care să apelăm dacă nu reușim să inițiem conversații între șomeri. Datorită specificului metodei, am urmărit mai degrabă să observăm starea de spirit a șomerilor, viața de familie și modul în care se raportează aceștia la problemele actuale (simultan, cum au reacționat în momentul în care au fost trimiși în șomaj și ce șanse cred că au de a se angaja). Au fost abordate și tematici conexe, referitoare la migrație, activitate sindicală sau relația cu AJOFM Galați.

Studiul pieții muncii din perspectivă sociologică, în special a dezechilibrelor înregistrate, nu are o incidență atât de ridicată în perioada de după 1989. Se remarcă cercetarea efectuată de Manuela Sofia Stănculescu și Ionica Berevoescu – *Sărac lipit, caut altă viață!*, apărut în 2004, care însă tratează un subiect conexe, șomajul apărând doar ca factor de instalare sau

adâncire a sărăciei. Tematica noastră este abordată în principal de două tipuri de cercetări: cele realizate de companii specializate în resursa umană și cele desfășurate prin programul POSDRU. În primul caz vorbim de recrutori și intermediari ai forței de muncă, ce desfășoară și activități de training și perfecționare; simultan, însă cu unele rezerve, ne referim și la portalurile de locuri de muncă (myjob / bestjobs / e-jobs de exemplu), acestea făcând publice unele rezultate ale cercetărilor realizate printre membrii acestor site-uri. Acesta este însă și motivul pentru care trebuie să privim cu grijă rezultatele respective, ele nefiind general aplicabile forței de muncă din România, ci doar profilului utilizatorului site-ului respectiv – în această idee, rezultatele unor astfel de studii sunt complementare celor oferite de noi, contradicțiile dintre concluzii apărând pe fondul diferențelor dintre populațiile studiate.

Cercetările realizate de companii suferă de o altă problemă – ele sunt axate pe nevoile angajatorilor, ceea ce lasă dorința de cunoaștere a tematicii pe plan secund; acest fapt nu le face mai puțin valoroase – ele beneficiază de un aparat statistic și metodologic foarte bine pus la punct, cu experiență în aplicarea instrumentelor nu doar în România, ci pe tot globul, făcând din ele printre puținele cercetări cu rezultate comparabile între diferite țări.

Cercetările realizate de beneficiarii finanțării europene prin POSDRU sunt variate – unele dintre ele nu respectă nici un standard metodologic, altele sunt punctuale (referindu-se de exemplu doar la persoanele angajate / concediate în sectorul construcțiilor dintr-un județ), însă câteva sunt realizate profesionist, oferind informații utile atât pentru orientarea demersului de cercetare cât și pentru compararea rezultatelor obținute. Deși nu toate urmăresc strict această tematică, concentrându-se asupra altor aspecte ale pieții muncii, cel puțin datele referitoare la structura șomajului sunt deosebit

de folositoare. Acestea sunt complementare evidențelor furnizate de INS prin cercetarea proprie (AMIGO), beneficiind de faptul că nu sunt organizate la interval strict, iar rezultatele sunt disponibile mult mai rapid.

Remarcăm o evoluție diferită a ratei șomajului în funcție de metodologia utilizată în cadrul studiilor – cele care se raportează la criteriile BIM de definire a șomajului observă o creștere a ratei acesteia, în schimb cei ce folosesc datele AJOFM constată o scădere. Diferențele continuă în privințe mult mai importante, cum ar fi structura populației, determinant în acest caz fiind sursa datelor – cercetare de teren sau abordare on-line – în acest caz observându-se clar de fapt efectele pe care mediul de rezidență, vârsta și nivelul de instruire (profesia exercitată) îl au asupra metodelor de căutare a unui loc de muncă (și simultan, modalitatea de oferire a unui loc de muncă) – tinerii cu studii superioare din mediul urban sunt cei activi pe portalurile de ocupare, ceea ce duce la o viziune diferită în funcție de studiul citat: unele afirmă preponderența locurilor de muncă (și a șomerilor) pentru necalificați, altele anunță deficitul de manageri – situații simultan întâlnite, însă pe piețe diferite (primar vs. secundar).

Perspectivile asupra evoluției numărului de angajări preconizate de către companii sunt susținute parțial de studiul trimestrial elaborat de Manpower (cu mențiunea că acesta oferă date referitoare la regiunea de Sud-Est, spre deosebire de concluziile proprii aplicabile doar județului Galați).

Din păcate, nu avem cercetări la care să ne raportăm în privința amplitudinii angajării la negru, analizele disponibile fiind realizate doar din punctul de vedere al angajaților – deși oferă informații interesante, considerăm că utilitatea ar fi fost atinsă doar prin efectuarea studiului asupra angajatorilor, putând astfel releva ce conexiuni se fac între disponibilitatea

angajării la negru și alte variabile, verificând ce metode ar putea fi abordate pentru a micșora acest procentaj.

Alte cercetări s-au axat pe analiza forței de muncă în totalitatea ei, oferind astfel informații comparative între angajați și șomeri. În acest caz, sunt ușor observabile diferențele de comportament și atitudine dintre aceste două categorii, însă problema care apare este de a deosebi între trăsături care au dus la pierderea locului de muncă și cele ce au apărut ca urmare a acestui eveniment. Un alt avantaj al acestui tip de demers este prezentarea modului diferit în care șomajul afectează diverse categorii de persoane, evidențiind astfel categoriile de șomeri cu probleme.

I. INTERPRETAREA CANTITATIVĂ

Interpretarea datelor obținute prin intermediul chestionarului cu tema

Problematika șomajului în județul Galați

Majoritatea șomerilor au profesii din grupa majoră 7 (*Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor*), urmați de 2 (*Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice*), 3 (*Tehnicienii, maiștri și asimilați*) și 9 (*Muncitori necalificați*) (Fig. nr. 1).

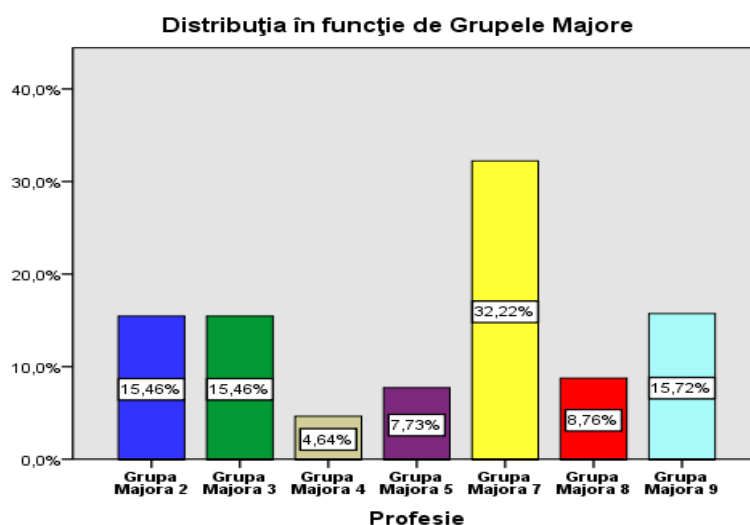


Figura nr. 1

- Grupa Majoră 2 cuprinde *specialiști cu ocupații intelectuale și științifice*;
- Grupa Majoră 3 cuprinde *tehnicieni, maiștri și asimilați* ;
- Grupa Majoră 4 cuprinde *funcționari administrativi*;
- Grupa Majoră 5 cuprinde *lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați*;
- Grupa Majoră 6 cuprinde *agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit*;
- Grupa Majoră 7 cuprinde *meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor*;
- Grupa Majoră 8 cuprinde *operatori la instalații și mașini și asamblatori de mașini, echipamente și alte produse*;
- Grupa Majoră 9 cuprinde *muncitori necalificați*.

Se observă o diferențiere între generații, clivajul apărând între categoriile 16-35 și 36-65: prima este formată din tineri șomeri, cu profesii

din grupele majore 2 și 3 (reprezențați prin absolvenții de studii universitare sau liceale) sau fără profesie – grupa majoră 9 (muncitori necalificați); persoanele de peste 36 de ani sunt mai probabile să aibă meserii din cadrul grupelor majore 7 sau 8, rezultat al studiilor tehnice din cadrul școlilor profesionale sau de maiștri din vremea regimului comunist. Prăbușirea sistemului centralizat și a bazei industriale, privatizările și introducerea de noi tehnologii au provocat mutații pe piața muncii atât din perspectiva necesarului de forță de muncă dintr-o anumită profesie, cât și a cunoștințelor profesionale necesare acesteia. Schimbarea metodelor de acces la un loc de muncă a exercitat o influență suplimentară, ducând la distribuția actuală a șomerilor. Tinerii fie au urmat mirajul studiilor superioare, fie au încercat intrarea rapidă pe piața muncii, imediat după terminarea liceului. Spre deosebire de perioada anterioară, studiile superioare au ajuns să nu mai garanteze un loc de muncă, însă totuși cresc șansele de inserție profesională și oportunitățile indivizilor. La aceștia se adaugă cei care au abandonat studiile, ajungând acum în situația de a nu avea vreo calificare.

Se observă astfel în mod clar două cauze majore pentru intrarea în șomaj, respectiv dificultatea de angajare – **nivelul de calificare inferior** (sau existența unei singure calificări, depășite tehnologic) și lipsa de experiență în muncă. Similar, cvasi-inexistența șomerilor cu profesii de înaltă specializare în cadrul ultimei grupe de vârstă (56-65 de ani) poate fi explicată o dată prin numărul limitat de persoane care urmau cursurile unei facultăți în perioada comunistă și prin siguranța mult mai mare a locului de muncă pentru aceștia.

Procentul șomerilor din grupa Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice este pe locul 3 la grupa de vârstă 16-25 ani și pe locul 1 la grupa de vârstă 26-35 ani, scăzând progresiv odată cu creșterea vârstei subiecților, ajungând să lipsească total la grupa de vârstă 56-65 ani. Este vorba de un

procent crescut al șomerilor absolvenți studii superioare în primele grupe de vârstă și unul scăzut în ultimele grupe de vârstă.

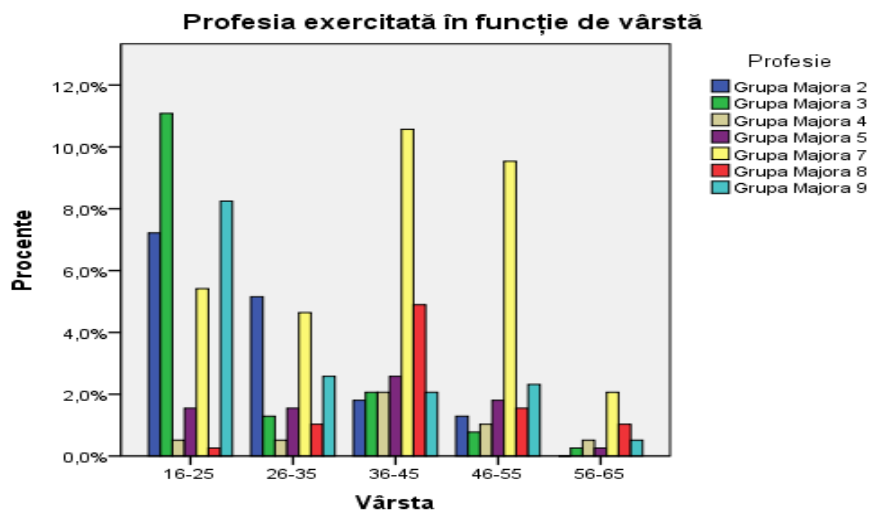


Figura nr. 2

În intervalul de vârstă 16-25 de ani 7.22% (conform Fig.nr.2) dintre șomeri au experiență profesională în profesii din grupa majoră 2, acest tip de respondenți cunoscând o descreștere treptată, în celelalte categorii ajungând la 1.29% în intervalul 46-55 de ani. Respondenții din grupa majoră 3 înregistrează 11.8% în intervalul 16-25 de ani și până la 1.03% pentru categoria 46-55 de ani. Distribuția grupei majore 4 înregistrează rate apropiate ca și grupa majoră 5. Respondenții ce se încadrează în grupa majoră 7 sunt concentrați în intervalul 36-45 de ani, urmat de intervalul 46-55 de ani (9.54%), cei din grupa majoră 8 sunt concentrați în intervalul 36-45 de ani cu 4,90%, iar grupa majoră 9 cunoaște preponderență în intervalul 16-25 de ani. Distribuția populației astfel obținută indică două aspecte relevante, respectiv: distribuția ridicată a grupelor majore 2, 3 și 9 în intervalul de vârstă 16-25 de ani relevă în principal preponderența tinerilor absolvenți de studii liceale și universitare, atât cei care au obținut o calificare în urma absolvirii cât și cei care nu au o calificare (astfel justificându-se numărul celor din grupa majoră

9) și pe de altă parte, ponderile ridicate înregistrate de grupa majoră 7 în intervalele 36-45 de ani și 46-55 de ani sunt puse pe seama descreșterii economice ce a intervenit după 1989, aceste persoane fiind majoritar absolvenți de școli profesionale sau școli de măștri.

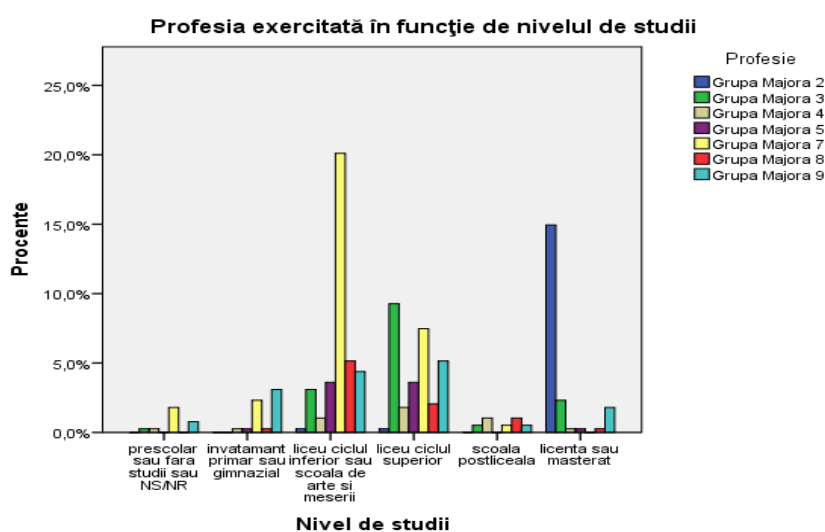


Figura nr.3

Absolvenții ciclului superior de liceu sunt distribuiți preponderent în meserii din grupele majore 3, 5, 7 și 9 (Fig.nr.3). Prezența acestora în calificări corespunzătoare grupelor majore 3, 5 și chiar 7 se explică prin existența liceelor cu profil tehnic sau tehnologic, însă cei din grupa majoră 9 fie au absolvit, însă nu au luat și atestatul profesional, fie sunt absolvenți ai liceelor teoretice care nu au reușit să își continue traseul prevăzut (prin intrarea în câmpul muncii sau înscrierea la facultate). În cazul celor care au studii de licență sau masterat, profesarea în meserii din grupele majore 7 sau 8 se poate explica doar prin obținerea unor calificări care fie nu au cerere pe piața muncii, fie persoana respectivă a dorit să își suplinească studiile tehnice fără a reuși să și profeseze în noua calificare.

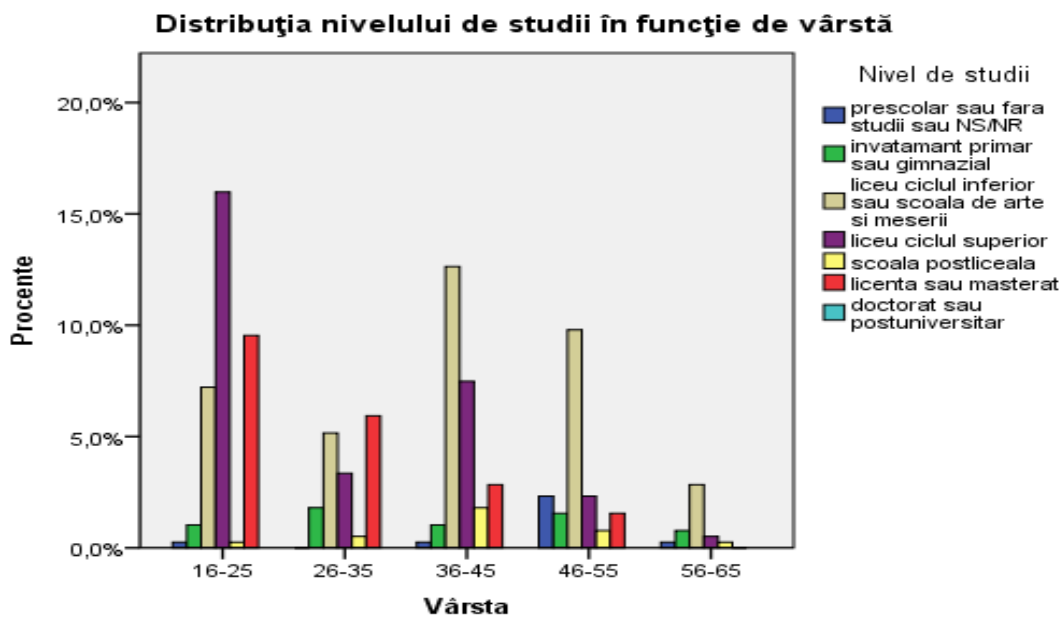


Figura nr. 4

Eșantionul nu conține șomeri cu studii superioare la grupa de vârstă 56-65 ani¹⁰ (vezi Fig. nr. 4). Situația este de natură să argumenteze sprijinul teoriei creșterii șanselor de ocupare odată cu creșterea nivelului de educație¹¹. Lipsa șomerilor cu studii superioare la aceasta grupă de vârstă se poate justifica și prin faptul că probabil majoritatea persoanelor din această grupă au terminat ultima formă de învățământ înainte de 1989, perioadă în care mare parte din populație își completa studiile la locul de muncă și numărul persoanelor care absolvă o formă de învățământ superioară era scăzut; procentul șomerilor cu studii superioare scade odată cu vârsta.

Numărul mare de șomeri absolvenți de liceu în grupa de vârstă 16-25 ani este datorat în primă instanță posibilității acestor absolvenți de a beneficia de ajutor de șomaj imediat după absolvire, fapt demonstrat de corelația făcută cu durata ultimei angajării, aceștia nelucrând până la momentul intrării în

¹⁰ Situația este datorată și numărului mult mai mic de absolvenți de studii superioare înainte de 1989, care se înscriu în această grupă de vârstă.

¹¹ Concluzie a studiului BNS *Calitatea ocupării și angajarea cu salariile mici*.

șomaj. În discuție este un indicator ce cunoaște o creștere alarmantă la nivelul întregii Uniuni Europene, respectiv șomajul în rândul tinerilor, cu precădere a absolvenților de liceu. De altfel, după cum se poate observa și în figura nr. 5, grupa de vârstă 16-25 de ani are ponderea cea mai mare în rândul șomerilor, respectiv 34.3%, fiind urmată de grupa de vârstă 36-45 ani (26%). În plus, acest tip de șomaj devine problematic în situația în care este de lungă durată.

Șomajul ridicat în rândul tinerilor cu studii superioare reprezintă un semn al unei probleme grave a economiei românești – absența domeniilor cu plus-valoare mare. Faptul că în condițiile în care România are printre cele mai reduse ponderi ale persoanelor cu studii superioare din Uniunea Europeană tot nu reușește să îi și angajeze pe puținii absolvenți denotă o economie bazată foarte mult pe consum, extracție și prelucrare primară, necompetitivă în privința produselor ce necesită tehnologie ridicată. Nivelul șomajului în rândul tinerilor absolvenți de studii superioare este determinat în același timp de slaba legătură dintre domeniile de pregătire universitară și piața muncii.

Distribuția în funcție de vârstă

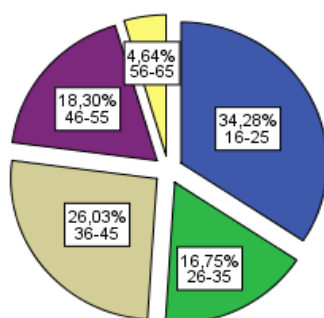


Figura nr. 5

Numărul redus al șomerilor din ultima grupă de vârstă poate fi explicat în primul rând de pensionările anticipate sau autodisponibilizări. Totodată, nu este exclus un grad mai mare de stabilitate în funcție, ținând cont că, spre exemplu, în aparatul de stat sunt cei care ocupă îndeosebi funcții

de conducere. Cu excepția disponibilizărilor din sectorul bugetar și al autodisponibilizațiilor, această categorie de vârstă pare mai protejată împotriva șomajului. În același timp, mai trebuie luat în considerare și gradul mai mare de resemnare, fapt ce ar putea conduce la situația că se înregistrează la AJOFM într-o măsură mai mică (ne amintim că grupul țintă îl constituie șomerii înregistrați). Se remarcă totodată ponderea mai crescută a primei grupe de vârstă¹².

Distribuția populației după ultimul loc de muncă deținut

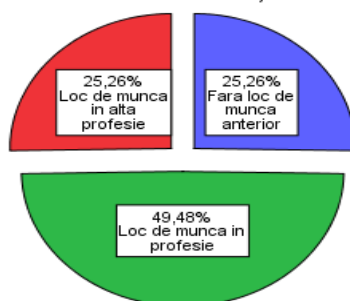
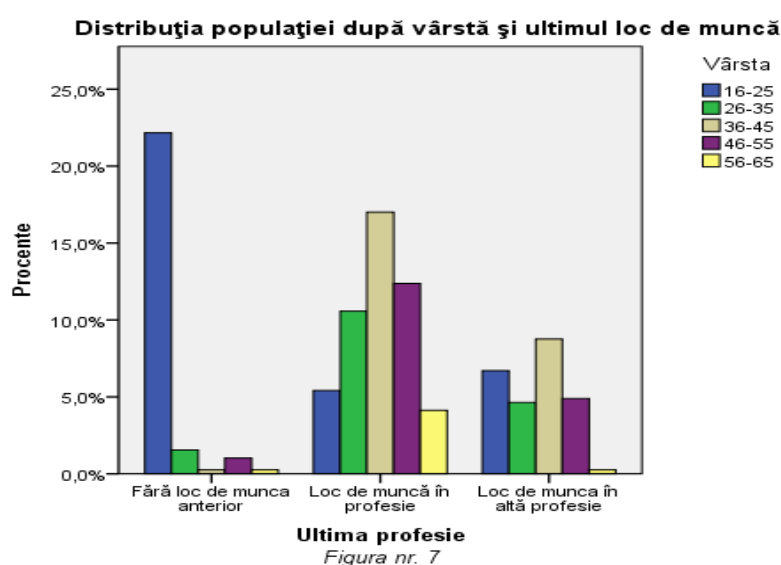


Figura nr. 6

Din totalul șomerilor 25% (vezi Fig. nr. 6) nu au nici o experiență profesională, alți 25% desfășurând la ultimul loc de muncă activități fără legătură cu profesia lor declarată, fapt ce conduce la 50% șomeri care nu și-au exercitat profesia/meseria pentru care au fost pregătiți, acesta putând fi unul din motivele dificultăților la angajare. Dacă din prima categorie este mult mai probabil să facă parte tinerii până în 25 de ani, în cea de a doua îi regăsim pe cei cu vârste cuprinse între 36 și 45 de ani. Procentul ridicat al șomerilor care nu și-au exercitat profesia pentru care au fost pregătiți poate fi explicat, în cazul absolvenților din ultimii ani, și datorita inflației de absolvenți pe profile în care piața este deja saturată sau a căror disponibilitate

¹² Nu ar trebui să excludem însă nici alte două variante – disponibilități diferite de răspuns pentru fiecare grupă de vârstă și ponderea diferită a fiecărei grupe de vârstă în structura demografică a populației.

de angajare este scăzută (economic, juridic, administrație publică). Exercițarea profesiei declarate este strâns legată de durata ultimei angajări: persoanele care nu reușesc să își găsească un loc de muncă în profesia lor au durate de angajare mai scurte. Situația celor care își exercită activitatea în alt domeniu decât cel pentru care s-au pregătit poate fi în parte datorată și creșterii gradului de flexibilizare a pieței muncii, în condițiile unei mutări a accentului de pe specializare pe competențe.



Cum era de așteptat, majoritatea celor fără un loc de muncă anterior o constituie grupa de vârstă 16-25 de ani (conform Fig.nr.7). În ceea ce privește *locul de muncă în altă profesie* se remarcă pe de o parte o distribuție relativ echilibrată la primele patru grupe de vârstă, iar pe de altă parte un grad redus de mobilitate în acest sens din partea ultimei grupe de vârstă, semn că ar putea fi vorba fie de slujbe mult mai stabile în cazul acestora, fie de o ieșire prematură de pe piața muncii. Se observă că locurile de muncă în alte profesii sunt mai des întâlnite în cazul șomerilor din grupa 36-45 de ani, cei care și-au început cariera pe perioada tranziției la capitalism; pe locul doi se află tinerii

de 16-25 de ani, proaspeții absolvenți care cu greu își găsesc un loc de muncă pe profesia pentru care s-au pregătit.

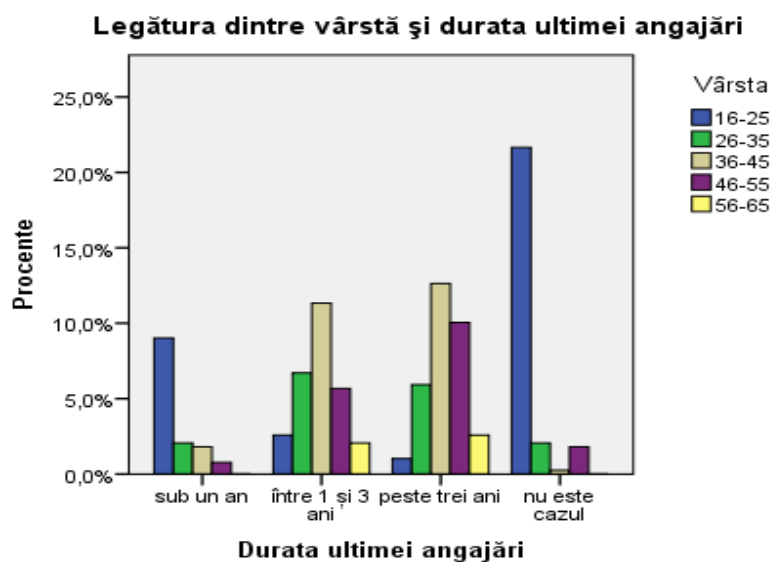


Figura nr. 8

Se observă faptul că cei mai mulți șomeri care nu au muncit niciodată sunt tinerii cu vârste între 16-25 de ani (aproximativ 80%), restul constituind cel mai probabil persoane care fie au fost casnice, fie s-au ocupat cu agricultura de subzistență în mediul rural. Simultan, tinerii între 16 și 25 de ani nu au reușit cel mai probabil să mențină ultimul loc de muncă pe o perioadă mai mare de un an (60% dintre cazuri). Un alt aspect de menționat este faptul că durata de lucru la ultimul loc de muncă pare să depindă în mare parte de vârsta persoanei.

Legătura dintre exercitarea profesiei și durata ultimei angajări

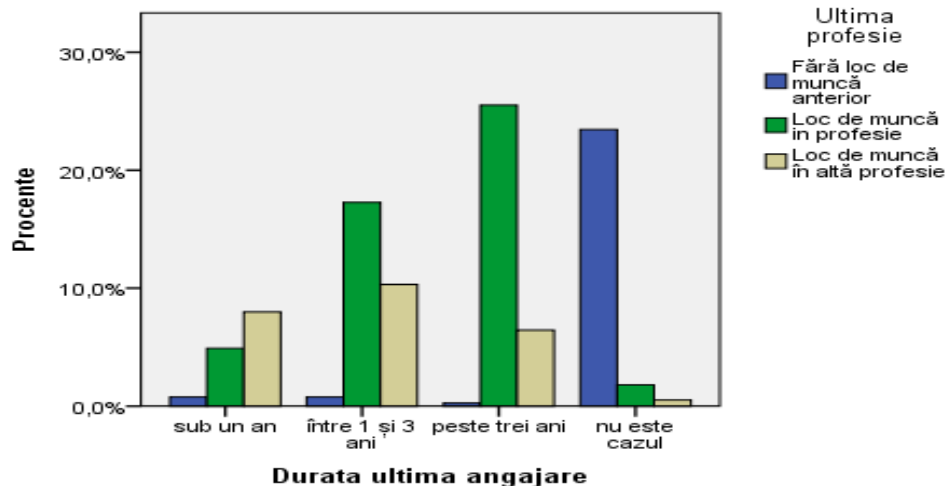


Figura nr. 9

Se observă un grad mai mare de stabilitate în timp pentru cei care au avut locul de muncă în profesia pentru care sunt calificați. În principiu, având în vedere faptul că ei pot demonstra experiența profesională au șanse mai mari de angajare.

Numărul de locuri de muncă pe care le-a avut un șomer de-a lungul vieții variază și el în funcție de vârstă, tinerii fiind mult mai predispuși fie să nu fi avut nici un loc de muncă (16-25 de ani, fig.nr.10), fie să fi avut unul sau 3 locuri (26-35 de ani), în acest caz locurile de muncă fiind de scurtă durată, sub 1 an. Persoanele cu un singur loc de muncă sunt fie tineri care au lucrat în mediul privat, fie persoane în vârstă, ieșind în șomaj de la aceeași companie (eventual privatizată la un moment dat) la care se angajaseră în tinerețe. Printre șomerii cu vârsta peste 36 de ani îi întâlnim pe cei care au avut două sau trei locuri de muncă, atât în mediul privat, cât și din cel de stat.

Distribuția în funcție de numărul de locuri de muncă deținute

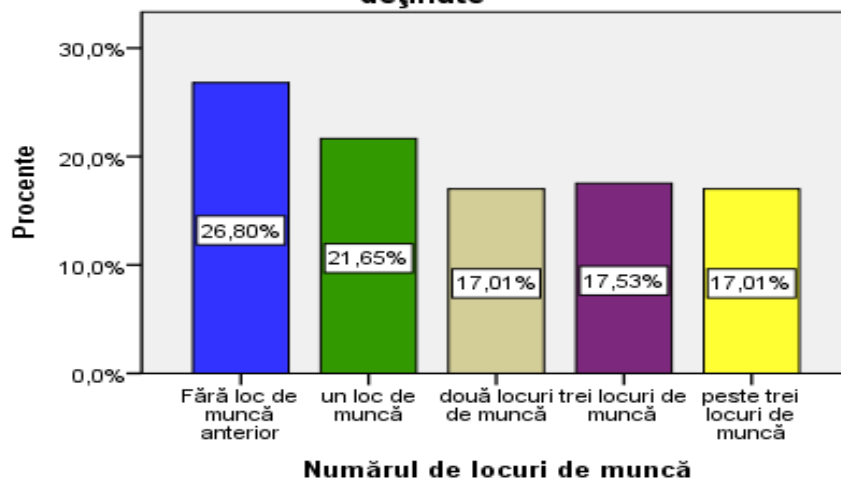


Figura nr. 10

52% dintre șomeri au avut mai mult de un loc de muncă înainte de a intra în șomaj, fapt care indică gradul de flexibilitate și sugerează în același timp riscurile la care sunt supuse tipurile de loc de muncă menționate. Aceste persoane se situează într-o zonă de risc generată de instabilitatea locului de muncă, având totodată restrânse posibilitățile de a dezvolta strategii de dezvoltare individuală sau de familie. În măsura în care sunt asociate cu salarizarea la nivelul salariului minim ele pot fi considerate ca dezvoltându-și anterior activitatea în zona muncii precare.

Numărul de locuri de muncă deținute în funcție de vârstă

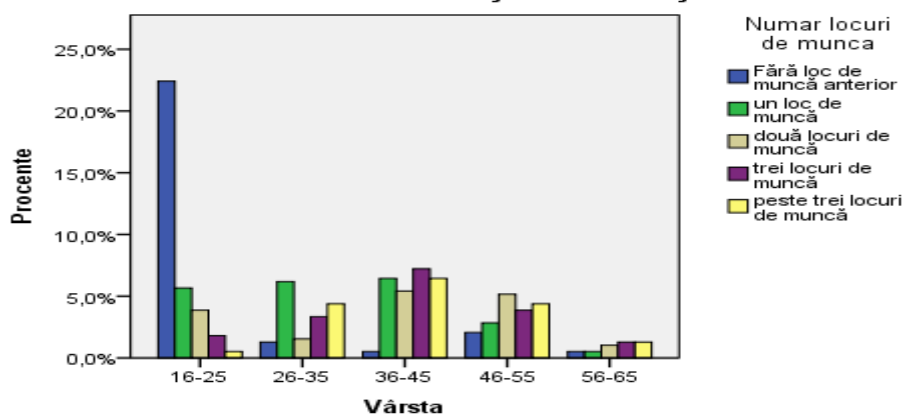


Figura nr. 11

Absența unui loc de muncă anterior este specifică tinerilor între 16-25 de ani (Fig.nr.11), fiind situația cel mai des întâlnită pentru această categorie de vârstă. Vârful de activitate în viața șomerilor chestionați apare între 36 și 45 de ani, ponderea persoanelor care nu au muncit vreodată fiind minimă în acest caz. Constatăm totodată că un procent semnificativ din persoanele între 46 și 55 de ani nu au avut un loc de muncă¹³.

Puțin peste 50% dintre șomeri și-au exercitat profesia la un moment dat, 25% neavând această oportunitate, lucrând în alte domenii. Surprinzătoare este însă ponderea de 30% de persoane care declară că nu au mai muncit, o diferență clară de 5% față de celelalte întrebări care ar fi permis acest răspuns – variațiile ar putea fi determinate și de modalitatea ambivalentă în care șomerii tratează munca fără forme legale.

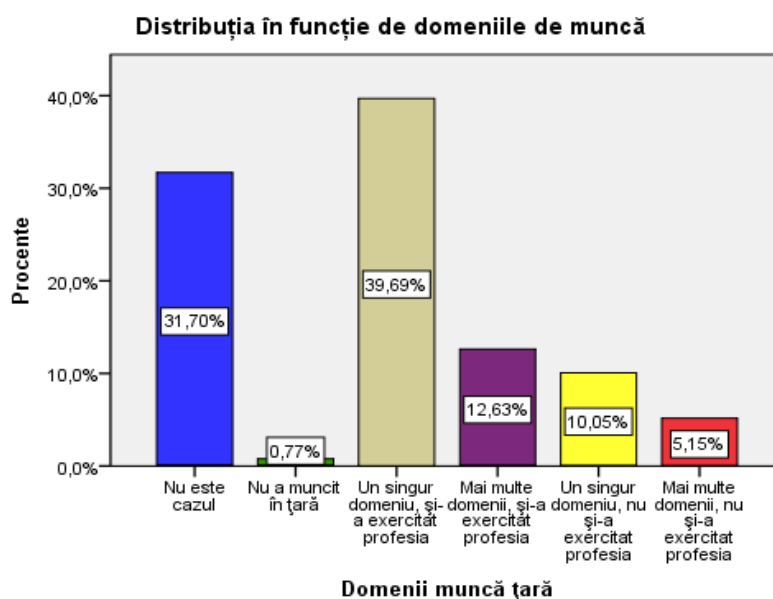


Figura nr. 12

¹³ Dată fiind ponderea șomerilor înregistrați este posibil să fie vorba de beneficiari ai ajutorului social – Legea 416.

Se observă că 50% dintre șomeri au intrat în șomaj de la unicul loc de muncă pe care l-au avut, 80% dintre aceștia exercitându-și profesia (conform Fig. nr. 12). Mai puțin de 20% dintre șomeri au lucrat în domenii distincte de-a lungul vieții, doar două treimi dintre ei exercitându-și la un moment dat profesia.

Exercitarea profesiei este corelată cu o durată mai mare a ultimei angajări în timp ce neexercitarea profesiei este relativ uniform distribuită ca durată a ultimei angajări.

INIȚIATIVE

Munca în străinătate:

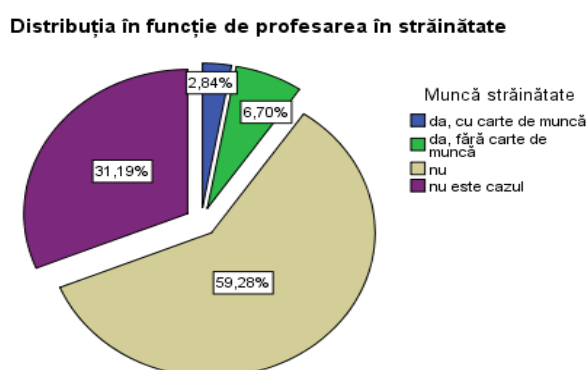


Fig.nr.13

Constatăm că nu putem vorbi de o întoarcere în masă a românilor plecați din perspectiva situației de șomer, procentul șomerilor care au avut episoade de lucru în străinătate fiind de circa 10%¹⁴. Puțini șomeri care au lucrat în

¹⁴ Este de așteptat ca întoarcerea românilor plecați să nu se reflecte imediat în rata șomajului, fiind vorba fie de persoane cu inițiativă, care se vor îndrepta către mediul privat încercând să găsească soluții, fie de persoane care vor trăi o vreme din resursele acumulate înainte de a apela la mecanismele instituționale. Ținând cont de gradul de informare scăzut și de faptul că statistic vorbind mare parte din românii plecați să muncească în afara țării nu o fac cu carte

străinătate în domeniul profesiei pentru care s-au pregătit (adică în general în munci calificate).

În cadrul șomerilor experiența muncii “în afară” este foarte scăzută, doar 6% muncind în afara granițelor țării. Procentul este prea mic pentru a permite o interpretare, atât în cazul acestei întrebări cât și al celorlalte, tratând același subiect, însă ceea ce atrage imediat atenția este faptul că sunt mai multe persoane care și-au exercitat profesia decât cele care au lucrat pe alte meserii/profesii decât cele pentru care sunt calificate.

Perioada de muncă în străinătate:

Distribuția populației în funcție de perioada muncii în străinătate

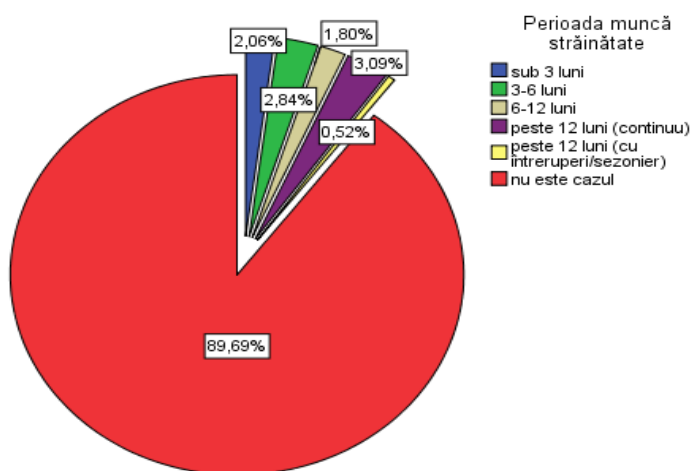


Fig.nr.14

de muncă (doar cei cu carte de muncă au legal dreptul la șomaj în cazul în care au muncit 12 luni adunate în ultimele 24 de luni) e foarte probabil ca mulți din cei întorși în țară nu se înscriu la AJOFM pentru că nu își cunosc drepturile și implicit beneficiile pe care le are o persoană înregistrată și acestea nu sunt semnificative raportat la așteptările lor.

Perioada ocupării unui loc de muncă în străinătate constituie expresia unei alte fețe a migrației, arătând totodată câteva din nereușitele ei. Oamenii și-au încercat norocul în acest sens, căutând să găsească o ieșire din situația în care se aflau. Ei constituie doar o mică parte din cei care au întreprins un astfel de gest, restul reușind să-și găsească de muncă pe piața externă. Din păcate, nu există surse de informare în acest sens, amploarea fenomenului putând fi doar dedusă din informații fragmentate.

În cazul celor care au profesat în străinătate, doar 3% au lucrat pentru o perioadă de 12 luni, fără a avea întreruperi, în timp ce aproximativ 7% au lucrat pentru mai puțin de 12 luni (conform Fig. nr .14); datele sunt coerente cu analizele occidentale care indică cea mai mare parte a migranților ca fiind situați în zona muncii precare.

Mediul de lucru

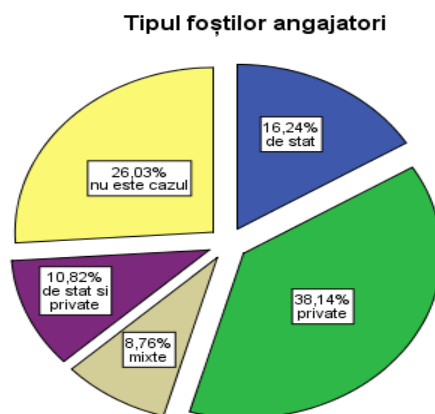


Fig.nr.15

Aproximativ 38% dintre șomeri (Fig. nr. 15) au lucrat anterior doar în mediul privat, iar aproape 16% doar la stat, ceea ce determină predispoziția

existenței mai multor locuri de muncă în mediul privat decât în cel public; circa 11% au lucrat anterior atât la stat cât și la privat, iar 9% în firme cu capital mixt. Aceste procentaje oferă astfel o imagine de ansamblu cu privire la oferta locurilor de muncă în funcție de apartenența la mediul privat sau de stat sau informațiile pot fi corelate cu stabilitatea accentuată a locului de muncă în mediul de stat, față de cea prezentă în cel privat.

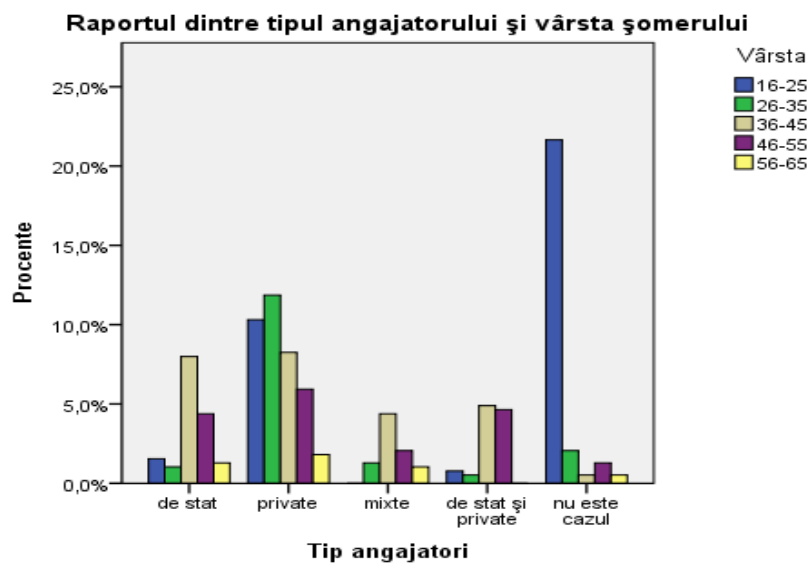


Fig.nr.16

Ponderea ridicată a persoanelor cu vârsta cuprinsă în intervalul 16-35 de ani (Fig.nr.16) ce au muncit în mediul privat este coerentă cu blocarea angajărilor în sistemul bugetar. O pondere importantă a șomerilor din sectorul privat o constituie tinerii, observându-se în mod implicit și faptul că sectorul privat a oferit cele mai multe oportunități de angajare, fiind indicat a orienta formarea inițială și continuă în această direcție.

Conform rezultatelor obținute, se remarcă existența unei distribuții uniforme, pentru toate tipurile de angajatori, pentru grupa de vârstă 36-45 ani și ponderea mare a tinerilor intrați în șomaj din mediul privat¹⁵.

S-a constatat că distribuția categoriei de vârstă 36-45 de ani între angajatorii din mediul privat și cei de stat este apropiată (8,25% respectiv 8%), proporția mai ridicată fiind întâlnită și în cazul persoanelor care au profesat și în companii cu profil mixt. Ponderi semnificative sunt pe de o parte cea a șomerilor tineri, absolvenți proveniți din mediul privat, foști angajați în mediul de stat fiind doar 2% din categoria aceasta de șomeri și pe de altă parte cea a categoriei de vârstă 26-35 de ani din mediul privat.

Distribuția după durata ultimei angajări

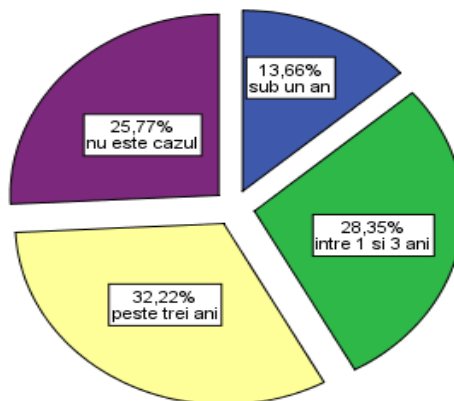


Fig.nr.17

Doar 32% (conform Fig.nr.17) dintre șomeri au lucrat anterior mai mult de 3 ani, restul împărțindu-se după cum urmează: circa 26% nu au mai lucrat niciodată (marea majoritate fiind tineri absolvenți), iar 42% dintre ei au lucrat pentru perioade scurte, sub un an (13,7%) și între unul și trei ani

¹⁵ Situația ar putea fi corelată cu o diminuare a angajărilor în sistemul bugetar în ultimii ani, media de vârstă fiind mult mai ridicată decât în mediul privat.

(28,4%). Dacă pentru aceștia din urmă am putea presupune că a fost vorba de contracte pe perioadă determinată, analizată per ansamblu, situația prezintă semnele angajării precare, majoritatea șomerilor nereușind să accedă la locurile de muncă stabile.

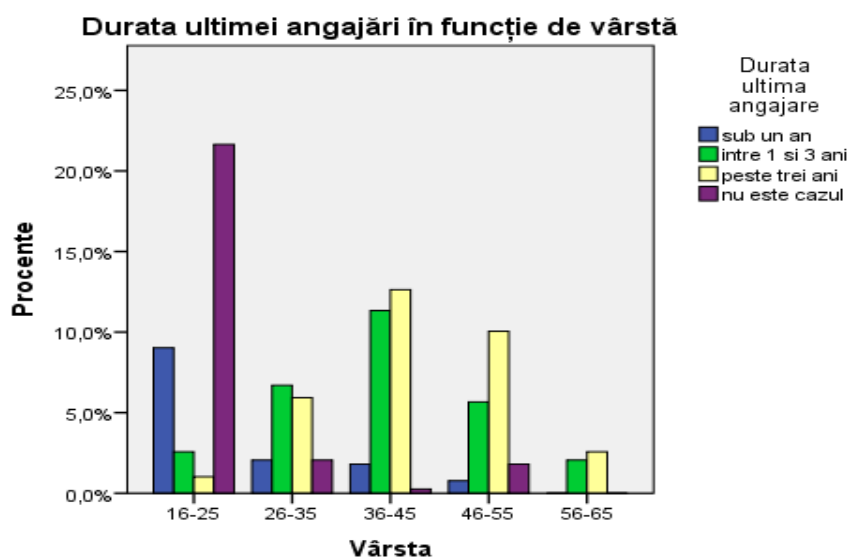


Fig.nr.18

Șomerii tineri (16-25 de ani) cel mai probabil nu au reușit să acumuleze la ultimul loc de muncă o vechime de mai mult de un an; cei cu vârste între 26 și 45 de ani au avut un ultim loc de muncă pentru o perioadă între 1 și 3 ani (conform Fig.nr.18). Persoanele care au ieșit în șomaj după contracte de peste 3 ani provin cu precădere din categoria de 36-65 de ani. Se observă o translație spre dreapta a distribuției șomerilor în funcție de vârstă și durata ultimei angajări, explicabil în principal prin creșterea stabilității locului de muncă pe măsura acumulării de experiență și a avansării ierarhice. Grupa de vârstă 46-55 ani cunoaște o pondere mai mare decât cea precedentă

(36-45 ani) a șomerilor care nu au mai lucrat, situație explicabilă din perspectiva persoanelor aflate în ajutor social.

O mai mare stabilitate în muncă este întâlnită la șomerii cu vârsta peste 26 ani, fapt explicabil și pe baza timpului mai mare trecut de la absolvire, acesta fiind coerent cu o creștere a șanselor de angajare.

Procentul celor care au muncit cel puțin o dată fără carte de muncă este destul de scăzut (10% dintre șomeri sau 14% dintre șomerii care au muncit, conform Fig. nr. 19), nefiind corelat cu nici una dintre variabilele socio-demografice.

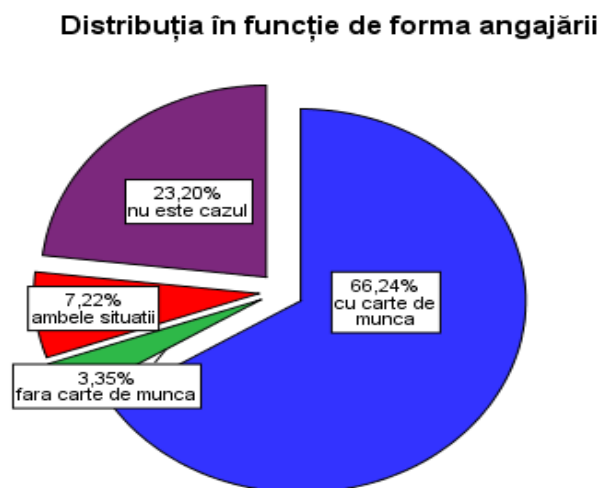


Fig.nr.19

Raportat la cifrele vehiculate în media, privitor la dimensiunile muncii la negru, se constată că doar 10.57% dintre șomeri au indicat că au muncit fără forme legale sau că au avut perioade de muncă ”la negru”¹⁶. Totuși, procentul ar putea să nu fie semnificativ pentru dimensiunea muncii

¹⁶ Nu excludem nici posibilitatea ca aceste perioade să se fi desfășurat inclusiv în perioada de șomaj.

la negru, ținând cont de structura eșantionului avut în vedere, respectiv șomerii înregistrați, probabilitatea ca aceștia să fie indemnizați sau să fi fost într-o perioadă anterioară fiind destul de mare. Or, persoanele care au munci fără forme legale nu sunt motivate pentru a se înregistra ca șomeri, ponderea celor care o fac fiind destul de redusă.

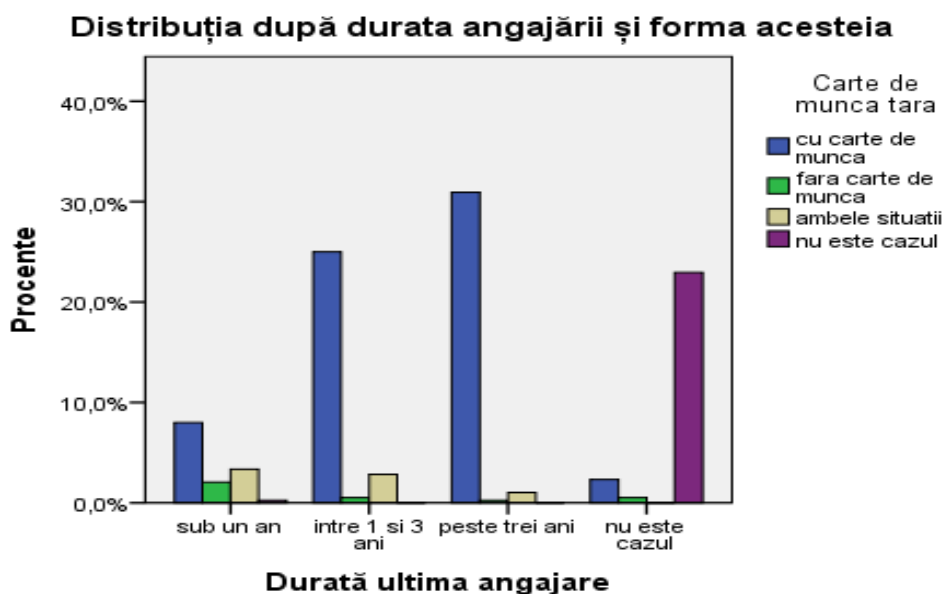


Fig.nr.20

Lucrul fără forme legale s-a desfășurat, în majoritate, în cazul celor care au lucrat pe perioade scurte de timp (sub un an sau pentru variantele combinate între unul și trei ani, conform Fig. nr. 20) adăugând încă un factor care contribuie la precaritatea unor astfel de angajări, cel puțin pentru piața secundară.

În cazul celor care au lucrat cu forme legale, se observă că marea majoritate a acestora a lucrat pentru o perioadă mai mare de trei ani.

Distribuția în funcție de desfășurarea de activități pe cont propriu

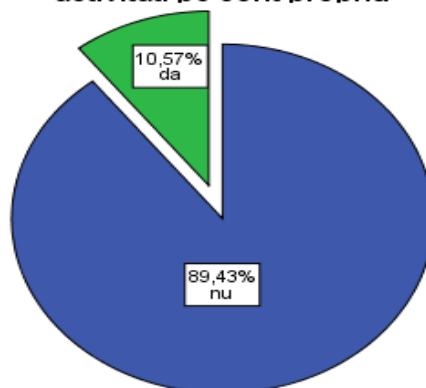


Fig.nr.21

Activitățile pe cont propriu sunt specifice persoanelor între 36 și 45 de ani, din mediul rural, care se ocupă cel mai probabil și cu agricultura de subsistență (fiind totodată și cei mai probabili să dețină teren agricol) – alt tip de activitate a fost extrem de rar întâlnită.

Distribuția după perioadă aflării în șomaj

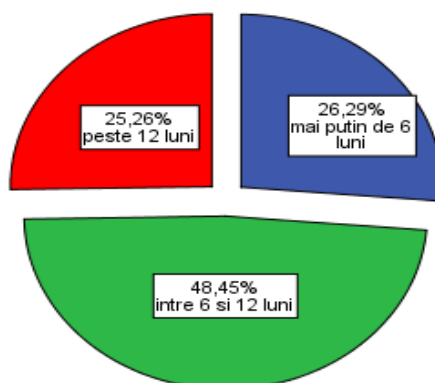


Fig.nr.22

Având în vedere vârsta respondenților, 40% dintre șomerii înregistrați sunt de lungă durată (o treime șomeri tineri de lungă durată și două treimi șomeri adulți de lungă durată), 25% dintre șomeri sunt în șomaj de peste 12 luni. Se observă o problemă socială imensă, cu atât mai mult dacă ținem cont

că populația studiată nu conține persoanele care nu își mai caută loc de muncă, șomerii descurajați, care nu au reușit să se angajeze după atâtea încercări încât nici nu mai caută de muncă.

Este posibil ca această pondere a șomajului de lungă durată să fie dată în bună măsură de ajutoarele sociale, situație ce este de natură a amplifica gravitatea fenomenului¹⁷.

Literatura de specialitate, transpusă în măsurile luate de Legea 76/2002 pun accentul pe ideea conform căreia cu cât vârsta șomerului este mai înaintată cu atât scad șansele de angajare. Durata mai mare a șomajului se îmbină cu o creștere a speranței de a găsi un loc de muncă. Aceste fenomene sunt vizibile și în cadrul rezultatelor cercetării, ponderea cea mai mare a persoanelor care sunt în șomaj de peste 12 luni fiind constituită din persoanele cu vârste de peste 36 de ani.

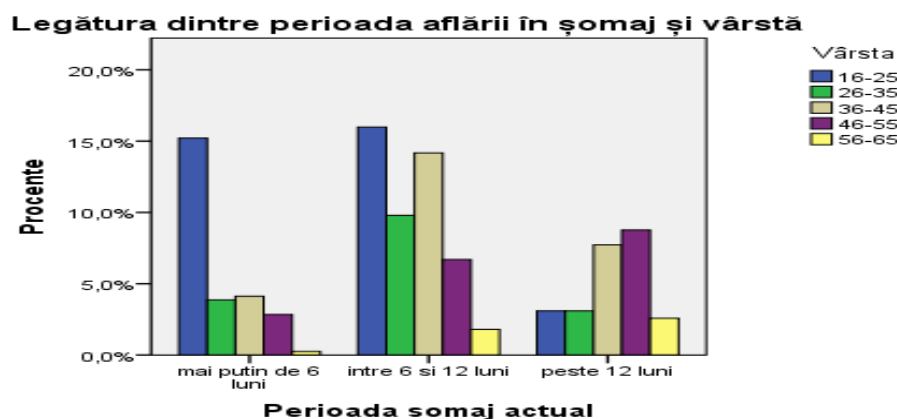


Fig.nr.23

Se observă că majoritatea tinerilor sunt în șomaj pe o perioadă de până la 1 an, cel mai probabil primul an de după absolvire. O altă ipoteză ar

¹⁷ Mai multe surse (inclusiv oficiale) ne-au indicat că o bună parte din beneficiarii ajutoarelor sociale își întocmesc actele, cu sprijinul primăriilor, pentru a beneficia de asigurarea de sănătate. Multe din aceste cazuri nu sunt de fapt în căutarea unui loc de muncă, ci mai curând a unor forme de protecție socială.

putea fi că înaintează mai timid spre încadrarea în câmpul muncii, acesta fiind un teritoriu nou, chiar ușor inaccesibil absolventului lipsit de experiență.

Pe intervalul 6-12 luni se regăsește un procent ridicat din populația șomeră; ținând cont că perioada maximă de acordare a indemnizației este de 12 luni, există posibilitatea ca o parte a șomerilor să se mulțumească cu indemnizația de șomaj în acest timp, iar motivația de a căuta un loc de muncă să fie ușor mai scăzută.

Se remarcă și ponderea redusă a grupeii de vârstă 26-35 ani pe toate tipurile de durată, semn probabil al unei rate mai mari de angajare. Ea poate fi determinată atât de o capacitate mai ridicată de muncă cât și de o toleranță mai mare față de condițiile de muncă și salarizare, deseori motivată de absența familiei.

Șomerii sunt în general destul de pesimiști cu privire la șansele lor de a își găsi un loc de muncă, astfel încât procentaje majoritare de 32.47% și 35.31% (Fig. nr. 24) consideră procesul acesta ca fiind foarte greu sau destul de greu, existând un important procent care consideră că nu va putea găsi un loc de muncă deloc (12.37%).

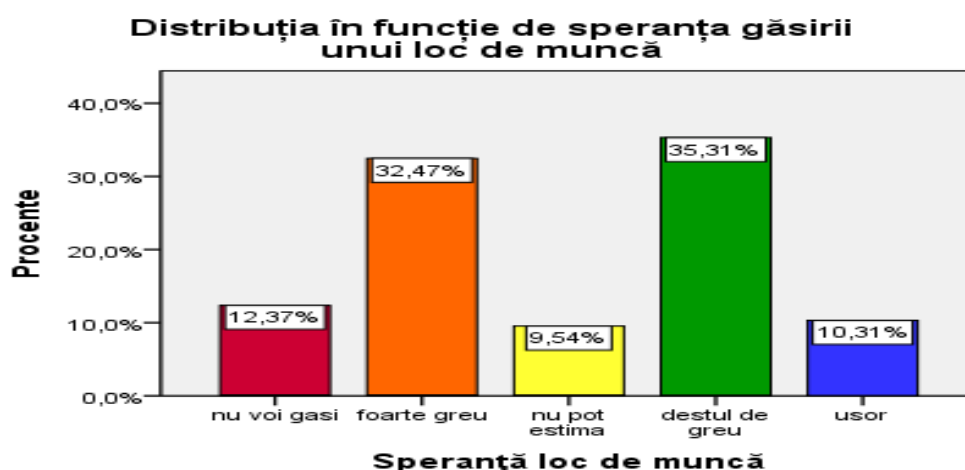


Fig.nr.24

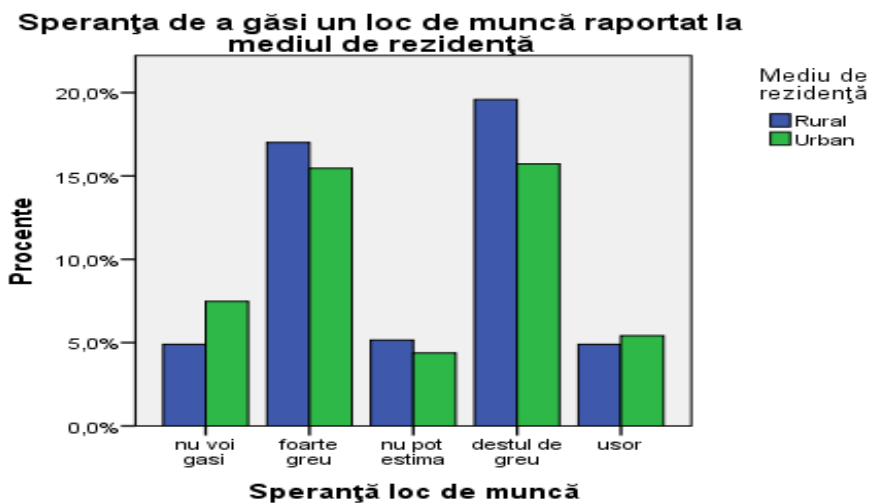


Fig.nr.25

Șomerii din mediul rural sunt relativ mai pesimiști decât cei din mediul urban în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă. Situația este explicabilă prin absența locurilor de muncă în mediul rural, consecință a unei strategii inadecvate de dezvoltare (sau mai exact, absenței totale a unei strategii).

Mediul privat este mult mai căutat de către șomeri, procentajul fiind aproape dublu comparativ cu statutul de bugetar, însă persoanele care au o opțiune clară sunt în minoritate – trei sferturi dintre respondenți sunt indiferenți la tipologia posibilului angajator (Fig. nr. 25). Perspectivele sumbre privitoare la sistemul bugetar (alte concedieri fiind prevăzute la data desfășurării studiului), salariile reduse, angajările blocate, corupția sunt toate motive ale opțiunii reduse (din cele clare) privitoare la acest sector.

Preferința pare a fi întemeiată având în vedere faptul că pe piața muncii ponderea firmelor cu capital privat este mai ridicată față de cea a celor din mediul de stat, astfel mai accesibile fiind locurile de muncă din mediul privat, fiind și cele mai numeroase.

Semnificația acestui răspuns merită analizată pe viitor, supozițiile noastre mergând spre indiferență cauzată de disperare, de necunoaștere sau neîncredere în posibilitatea unei angajări.

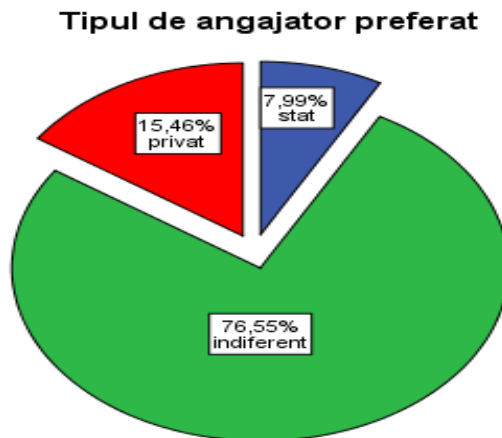


Fig.nr.26

Analiza pe categorii de vârstă:

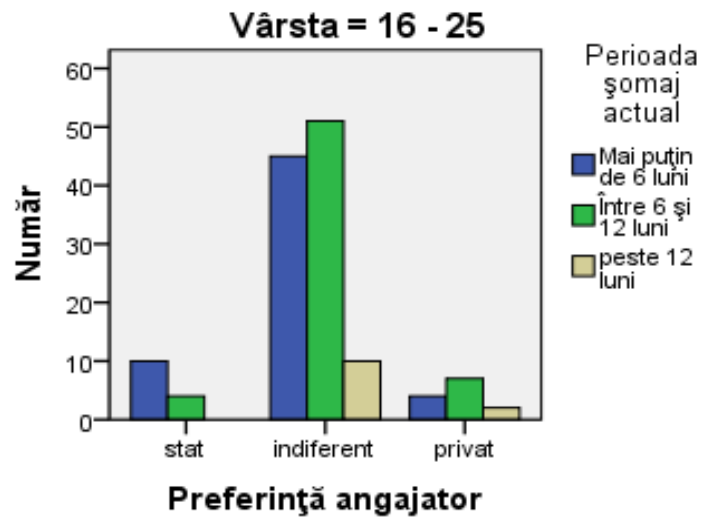


Fig.nr.27

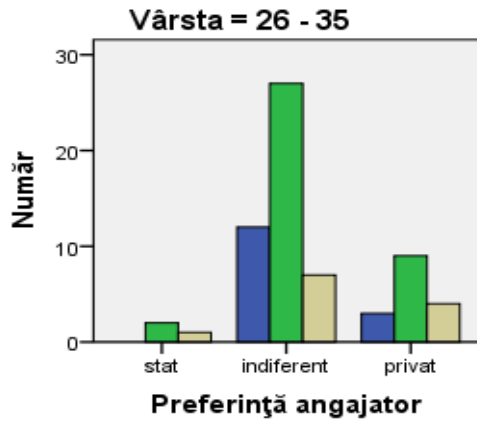


Fig.nr.28

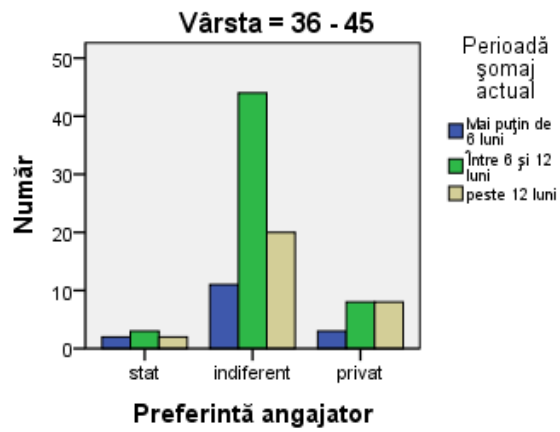


Fig.nr.29

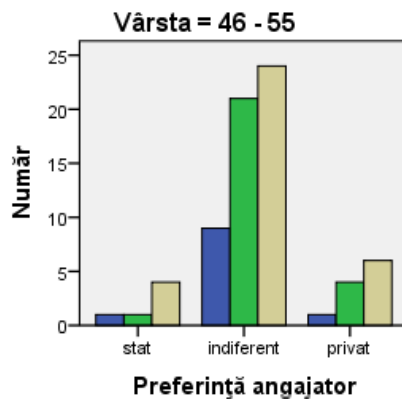


Fig.nr.30

Indiferența este mai mare pentru cei intrați de curând în șomaj la primele categorii de vârstă, ea scăzând odată cu vârsta, devenind mai mare pentru cei aflați în șomaj peste 6 luni la ultimele categorii de vârstă. Putem spune așadar că șomajul este demoralizant pentru tineri la debutul perioadei de șomaj, pentru grupele de vârstă situate între 26 – 46 ani la intervalul 6-12 luni de șomaj, iar pentru ultima grupă de vârstă la peste 12 luni de șomaj. În același timp, atât pentru prima grupă de vârstă cât și pentru ultima, șomajul de lungă durată este asociat cu indiferența față de profilul unui posibil angajator¹⁸.

Observăm o înclinație mai ridicată a celor din prima categorie de vârstă către sistemul bugetar.

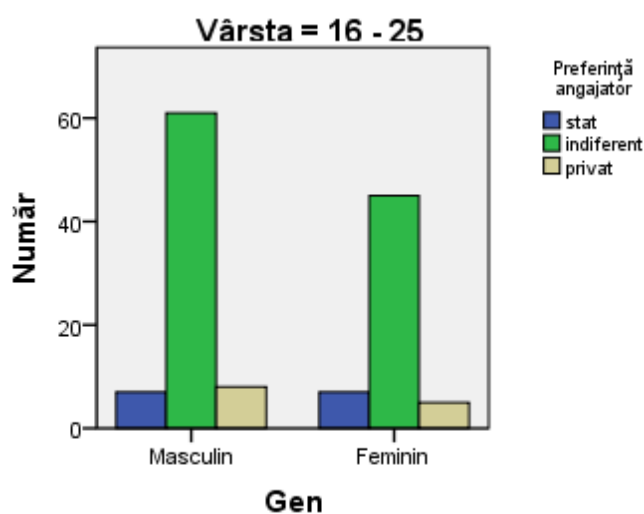


Fig.nr.31

¹⁸Avem în vedere definiția diferită a șomajului de lungă durată în cazul celor două grupe de vârstă.

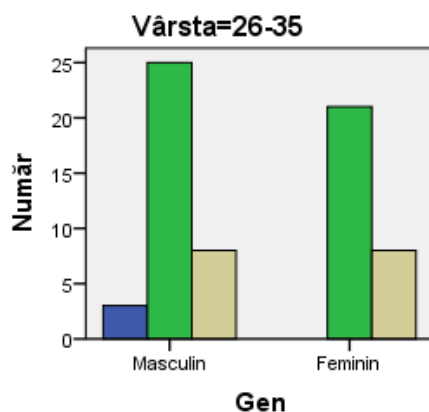


Fig.nr.32

Nivelul cel mai scăzut de indiferență față de profilul angajatorului este la intervalul de vârstă 26-45 de ani, unde se poate observa și numărul cel mai mare de opțiuni pentru sectorul privat.

Majoritatea șomerilor au declarat cel puțin o posibilă soluție identificată care i-ar ajuta să își găsească un loc de muncă, iar cumulat, repartiția acestora se prezintă astfel (conform Tabelului nr.1):

NR. CRT.	SOLUȚIE	Procentaj %
1.	căutarea pe cont propriu a unui loc de muncă	54,4
2.	participarea la cursuri de formare profesională	25,3
3.	așteptarea unei oferte de angajare de la AJOFM	21,6
4.	perfecționarea pregătirii profesionale	13,4
5.	continuarea studiilor	9
6.	începerea unei activități pe cont propriu	8,2
7.	Altele	1,5

Tabelul nr.1

Observăm că subiecții se împart în principiu în două categorii: activi în căutarea unui loc de muncă și cei pasivi, care preferă variante intermediare centrate în special pe îmbunătățirea formării profesionale.

Căutarea pe cont propriu este principala soluție care ar ajuta persoanele aflate în șomaj să își găsească un loc de muncă, circa 50% identificând-o ca atare. Un sfert, respectiv o cincime, își pun speranțele în cursuri de formare profesională sau în AJOFM. Procentajele sunt scăzute, însă coroborează cu informațiile obținute din alte întrebări (sau din ședințele de focus-grup). 22% dintre respondenți se gândesc la reîntoarcerea în sistemul de învățământ, fie pentru a accede la un nivel superior al studiilor (13%), fie pentru a finaliza studiile abandonate (9%), în timp ce doar 8% se gândesc la demararea unei afaceri, procent apropiat de cel al șomerilor care au declarat activități pe cont propriu.

Întrebați în legătură cu acțiunile concrete ce le-au întreprins pentru a-și găsi un loc de muncă, șomerii au răspuns după cum urmează:

NR. CRT.	ACTIVITATE	Procent (%)
1	urmărire anunțuri	54,9
2	apel la cunoștințe, prieteni, rude	49,5
3	mers la AJOFM	24,2
4	depunere cereri angajare	22,4
5	mers la companii	19,6
6	postare de anunțuri	12,4
7	Nimic	11,3
8	participare concurs ocupare post	5,9

Tabelul nr.2

Procentul ridicat al celor care s-au rezumat la urmărirea anunțurilor poate semnifica un nivel mai scăzut de complianță la un alt loc de muncă decât cel pentru care este calificat / a lucrat anterior / îl dorește, fie nu resimt presiunea efectivă pentru a găsi un loc de muncă. Evident, situația este coerentă și cu diferitele faze prin care trece o persoană care ajunge șomeră, indemnizația permițându-i o perioadă de reevaluare a propriei situații.

Deloc surprinzător, pe primele două locuri se află urmărirea anunțurilor din mass-media și apelul făcut cunoștințelor sau rudelor. Ceea ce ne miră este procentajul de doar 24% dintre șomerii chestionați care declară deplasarea la AJOFM – după cum am afirmat mai sus; având în vedere faptul că eșantionul a fost selectat dintre șomerii înregistrați la AJOFM, înseamnă că aceștia se deplasează cel puțin o dată până la sediul acestuia. Faptul că doar un sfert dintre aceștia o consideră drept activitate care i-ar fi putut ajuta să își găsească un loc de muncă, poate avea două semnificații: fie că instituția nu se bucură de un nivel ridicat de încredere, fie că preocuparea lor față de angajarea efectivă prin intermediul instituției este redusă.

Observăm că un număr în scădere de șomeri a reușit să treacă prin diverse etape ale găsirii unui loc de muncă: 22% au depus cereri de angajare, 19% s-au deplasat până la sediul companiilor și doar 6% au ajuns până la concursul de ocupare, din păcate fără succes, de vreme ce sunt în continuare în șomaj. Motivația poate să o constituie numărul mic de locuri de muncă disponibile, având în vedere procentul ridicat al celor care-și caută un loc de muncă.

Îngrijorător este procentul de 11% șomeri care nu au întreprins absolut nimic pentru ieșirea din șomaj – aceștia fiind clar persoane care fie nu au resursele necesare (financiare și non-financiare), nici măcar pentru a-și

căuta un loc de muncă, fie nu doresc de fapt un loc de muncă, înscrierea lor fiind determinată de dorința unor facilități gen ajutorul social.

SOLUȚII PENTRU IEȘIREA DIN ȘOMAJ

a) Perfecționarea pregătirii profesionale:

Distribuția după considerarea perfecționării profesionale soluție pentru ieșirea din șomaj

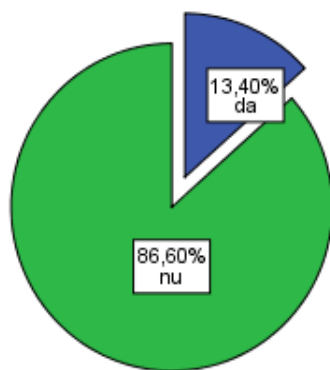


Fig.nr.33

Perfecționarea pregătirii profesionale în funcție de gen

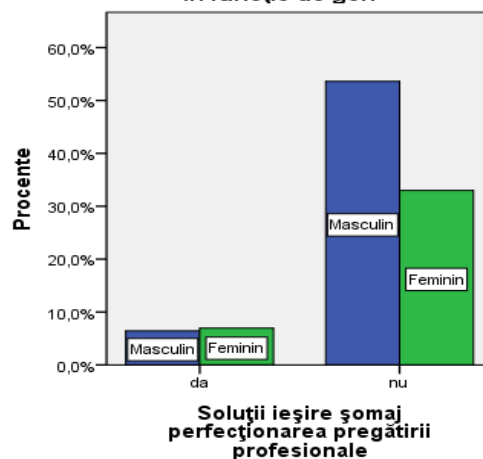


Fig.nr.34

- Se remarcă existența unui procent scăzut al celor care văd în perfecționarea propriei pregătiri profesionale o soluție pentru ieșirea din șomaj – la aceștia trebuie adăugați însă cei care au indicat drept soluție participarea la cursuri de formare profesională, fapt care ridică la aproape 40% procentul celor care optează pentru formare profesională.
- În ceea ce privește diferențierea între genuri, bărbații sunt orientați într-o măsură mai mică către perfecționarea propriei pregătiri profesionale ca soluție pentru ieșirea din șomaj (Fig. nr. 34).

Raportul dintre ieșirea din șomaj prin perfecționarea pregătirii profesionale și mediul de rezidență

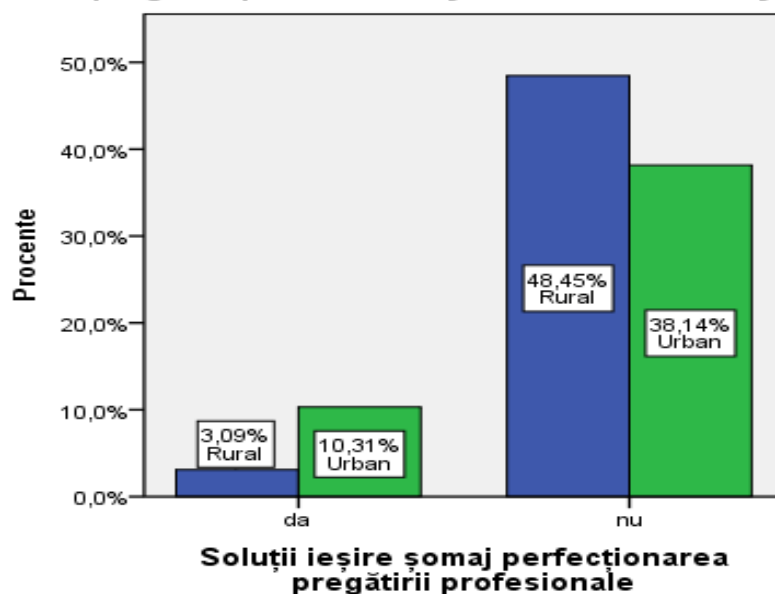


Fig.nr.35

Șomerii din mediul rural văd în mai mică măsură în formarea profesională o soluție pentru creșterea șanselor de angajare, decât cei din mediul urban. În această raportare intervine însă și diferența de nivel de calificare între rural și urban, șomerii din mediul rural având într-o mai mică măsură locuri de aplicare a perfecționării profesionale dobândite, dublată de speranța mică de angajare (Figura nr. 35).

Un alt factor descurajator poate fi considerat și distanța, centrele de formare profesională aflându-se în mare parte în mediul urban, ceea ce presupune deplasarea șomerului din mediul rural pentru a beneficia de aceste servicii de formare.

Soluție – așteptarea unei oferte de angajare de la AJOFM:

Soluție așteptarea unei oferte de angajare de la AJOFM

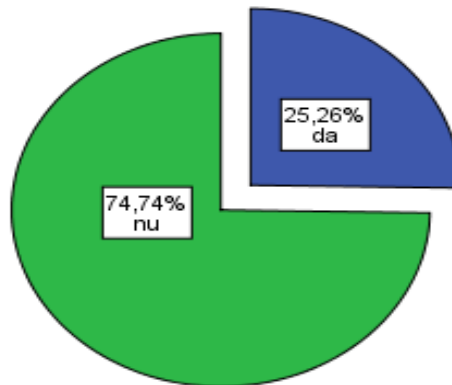


Fig.nr.36

Speranțele în ceea ce privește oferirea unor locuri de muncă din partea AJOFM au fost indicate de circa 25% dintre respondenți (conform Fig. nr.36). În discuție sunt atât numărul de locuri de muncă oferite de Agenție în condițiile absenței obișnuinței angajatorilor de a trimite locurile de muncă disponibile, cât și un anumit grad de neîncredere în instituții în general, fapt indicat de procentul de 45% din șomeri care nu așteaptă un loc de muncă de la AJOFM, însă consideră drept o soluție potrivită efortul propriu de căutare a unui loc de muncă.

Un șomer din opt a primit o propunere de loc de muncă de la AJOFM (analiza în Fig. nr. 37-40), iar coroborat cu următoarele întrebări adresate, rezultă o rată de succes a medierii de 40%, restul de 60% invocând ca motive distanța prea mare față de locul de muncă, salariul prea mic oferit de angajator, postul sub calificarea deținută sau motive medicale/personale/temporare.

Distribuția după primirea unui loc de muncă din partea AJOFM

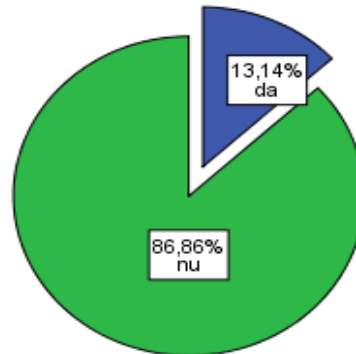


Fig.nr.37

Oferta s-a adresat în mai mare măsură celor care au lucrat anterior în unul sau mai multe locuri de muncă, decât celor care nu au mai lucrat, fapt care indică importanța experienței în muncă pentru căutarea cu succes a unui loc de muncă. Având în vedere ponderea șomerilor în funcție de gen, ofertele s-au adresat în mai mare măsură femeilor și persoanelor căsătorite, care au copii în întreținere.

Faptul că ofertele de muncă nu variază foarte mult în funcție de gen (Fig. nr. 37), sugerează că discriminarea nu este unul din factorii care intervin în mod semnificativ în conturarea ratei șomajului.

Ați acceptat oferta de la AJOFM?



Fig.nr.38

Se remarcă ponderea ridicată a persoanelor care au refuzat un loc de muncă oferit de AJOFM (Fig. nr. 39), fapt ce poate fi corelat cu răspunsul oferit la întrebarea precedentă, legată de motivația refuzului unui loc de muncă, respectiv *distanța prea mare față de locul de muncă, salariul prea mic oferit de angajator, postul sub calificarea deținută sau motive medicale/personale/temporare.*

Distribuția după oferta de la AJOFM și numărul de copii

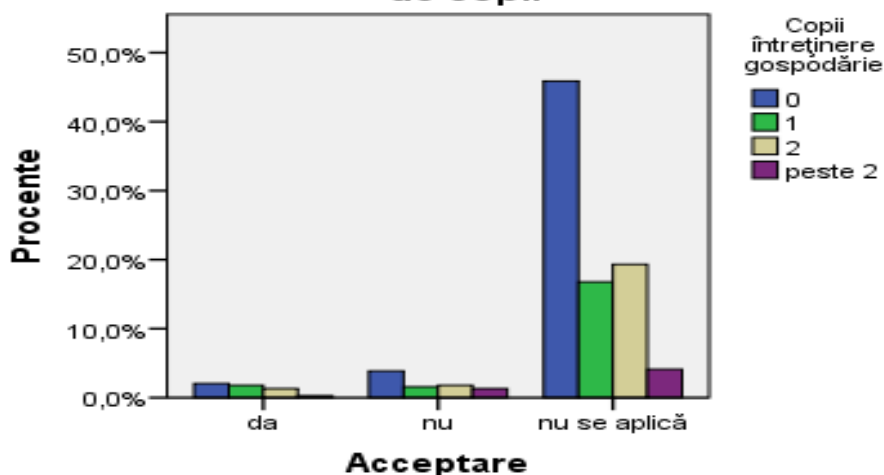


Fig.nr.39

Dacă analizăm și corelația dintre ofertele de muncă primite de la AJOFM și numărul de copii în întreținere (Fig. nr. 40), observăm că ponderea mai crescută a șomerilor care au copii în întreținere și au primit un loc de muncă, raport la ponderea pe care aceștia o dețin în totalul eșantionului.

Distribuția după acceptarea ofertei de la AJOFM și nivelul de studii

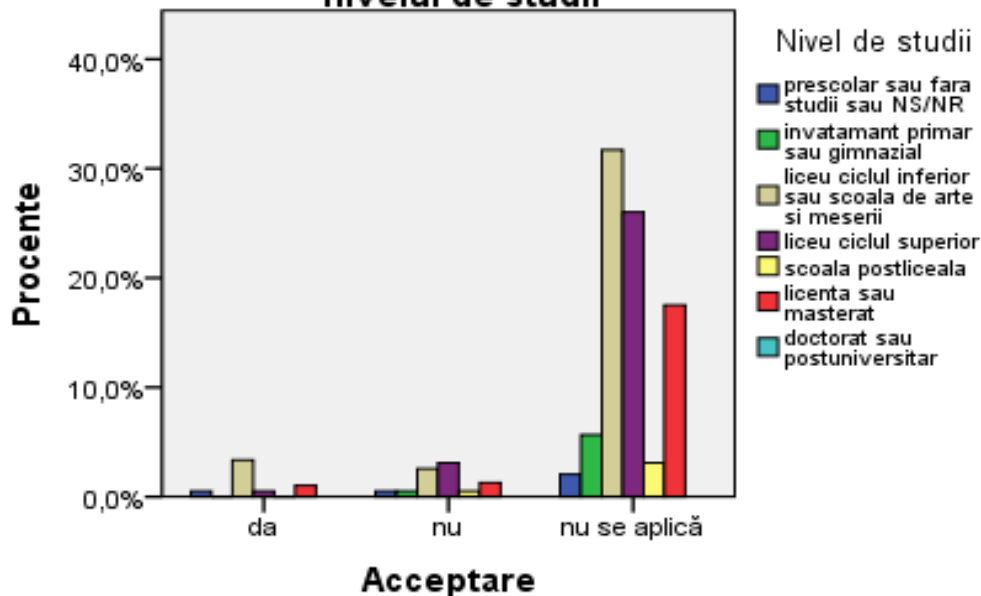


Fig.nr.40

Se observă o rată de 40% succes în mediere (cei cărora li s-a oferit un loc de muncă și l-au acceptat) conform datelor obținute; un nivel mai crescut de neacceptare există la absolvenții de liceu și egal distribuit (acceptare și neacceptare) pentru primul ciclul și școală de arte și meserii. Rată mai mare de acceptare există totuși în rândul persoanelor căsătorite (familia ar putea constitui un factor de presiune pentru acceptarea locurilor de muncă oferite), în timp ce absența copiilor este însoțită de o rată mai mare de refuz a locurilor de muncă oferite.



Fig.nr.41

După cum au relevat și datele obținute (Fig. nr. 41), principalul motiv de refuz îl constituie salariul prea mic oferit de angajatori (mai ales în cazul șomerilor din mediul urban), în timp ce pentru șomerii din mediul rural¹⁹ distanța prea mare față de locul de muncă este invocată preponderent. O pondere mare în ceea ce privește refuzul unui loc de muncă există la șomerii care nu apelează la AJOFM pentru găsirea unui loc de muncă, semn că ar putea fi vorba de posturile oferite în mod obligatoriu în cadrul procedurilor specifice acestei instituții. Motivele refuzului însă pot fi legate de calitatea locurilor de muncă oferite raportat la așteptările șomerilor. În acest sens relevante sunt și relatările angajaților instituțiilor de specialitate și gradul ridicat de refuz nemotivat al locurilor de muncă, ba chiar de absența dorinței de a lucra efectiv.

¹⁹ Este evident efectul concentrării capacităților industriale și de furnizare a serviciilor în mediul urban, fapt care limitează posibilitatea de a găsi un loc de muncă pentru șomerii din mediul rural.

Distribuția după apelarea la alte instituții pentru a ieși din șomaj

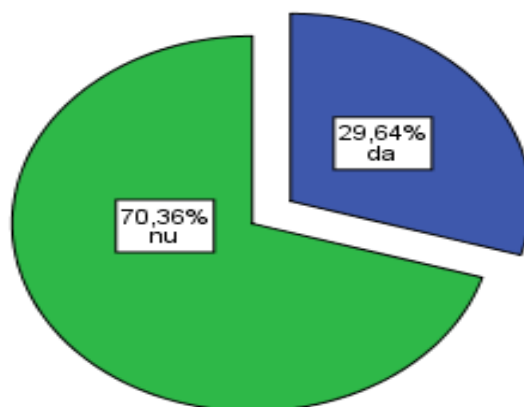


Fig.nr.42

Circa 30% dintre șomerii au apelat (conform Fig. nr. 42) și la alte instituții pentru a-și găsi un loc de muncă, procent mai ridicat decât al celor care au indicat apelarea la AJOFM drept acțiune întreprinsă pentru ieșirea din șomaj. Pentru cercetările viitoare ar fi interesant de aflat care sunt aceste instituții și mai ales cum interacționează șomerii cu ele – dacă le privesc complementar AJOFM-ului sau acestea se află în competiție. Se observă că o mare parte din cei care declară că au apelat și la alte mijloace de plasare indică internetul drept sursă pentru căutarea unui loc de muncă. Majoritatea celor cu studii superioare declară că au apelat la alte mijloace. Procentul celor care declară că au apelat la alte mijloace este invers proporțional cu vârsta. Șomerii din mediul urban în mai mare măsură decât cei din mediul rural și persoanele necăsătorite într-o măsură mai mare decât cele căsătorite. Numărul participanților scade odată cu creșterea numărului de copii pe care îi are în întreținere.

**Soluție – participarea la cursuri de formare profesională
(calificare sau recalificare):**

**Considerarea formării profesionale
ca soluție pentru ieșirea din șomaj**

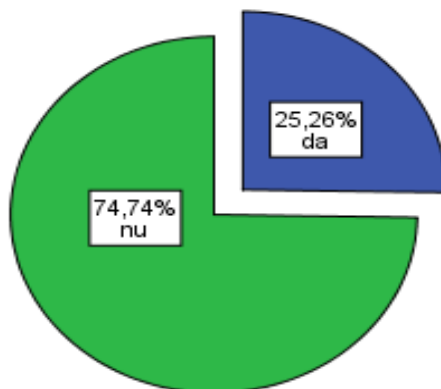


Fig.nr.43

Opinia șomerilor despre cursurile de formare profesională nu este foarte favorabilă acestora, doar cca. 25% dintre ei considerându-le necesare sau absolut necesare pentru a-i ajuta să iasă din șomaj. Procentajul celor care consideră absolut necesare cursurile de formare profesională este destul de apropiat de procentul șomerilor care le-au identificat drept soluție (și corelează foarte strâns). Datele acestea contrastează însă cu cele observate la ședințele de focus-grup, unde atitudinea era mult mai nuanțată – accentul era pus în acel caz pe activitățile practice și posibilitatea de a susține probe în fața posibililor angajatori. Șomerii din mediul urban consideră, în mai mare măsură decât cei din mediul rural, cursurile de formare profesională ca fiind absolut necesare, în timp ce persoanele necăsătorite consideră în mai mare măsură decât cele căsătorite cursurile de formare profesională ca fiind necesare. Aprecierea formării profesionale crește odată cu nivelul studiilor.

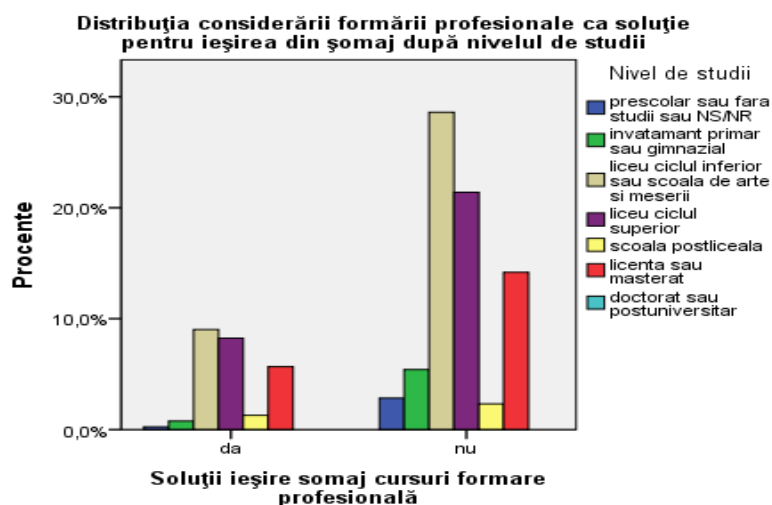


Fig.nr.44

Calificarea și recalificarea sunt în mai mare măsură interesante pentru șomeri, comparativ cu perfecționarea propriei pregătiri profesionale.

Șomerii fără studii sau doar cu învățământ primar sau gimnazial nu sunt interesați de cursurile de formare profesională, în discuție fiind de fapt dificultățile de acces la cursurile de formare profesională autorizate CNFPA, marea lor majoritate având condiții de acces limitative pentru această categorie de șomeri. Se recomandă în acest sens o reșezare a unora dintre calificări astfel încât să permită un mai larg acces la formare a acestor categorii de domenii.

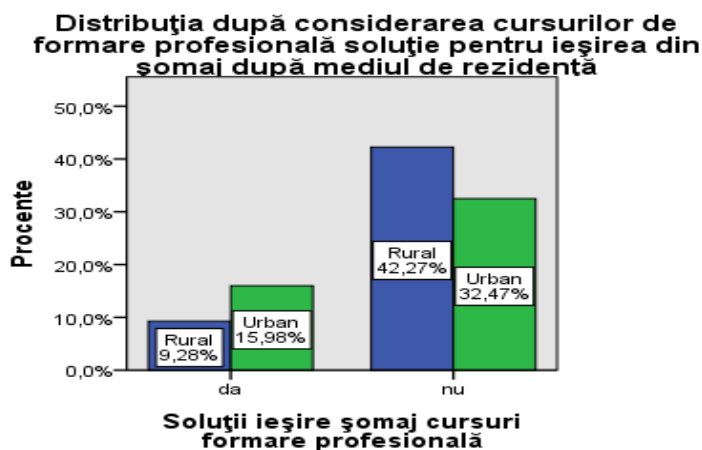


Fig.nr.45

Șomerii din mediul urban au un grad mai mare de încredere în cursurile de formare profesională ca soluție pentru ieșirea din șomaj față de cei din mediul rural, aceștia din urmă manifestând o anumită reticență. Față de perfecționare, formarea profesională interesează într-o mai mare măsură și șomerii din mediul rural, chiar dacă interesul se menține sub nivelul șomerilor din mediul urban.

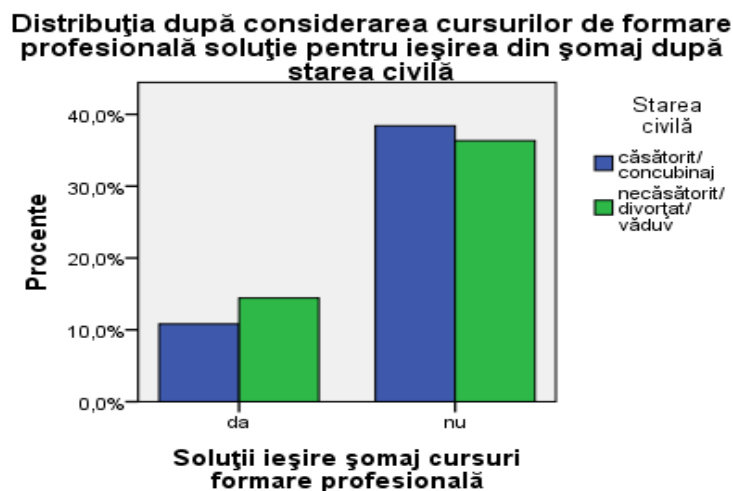


Fig.nr.46

Persoanele singure sunt interesate într-o mai mare măsură de formarea profesională decât cele căsătorite (Fig. nr. 46).

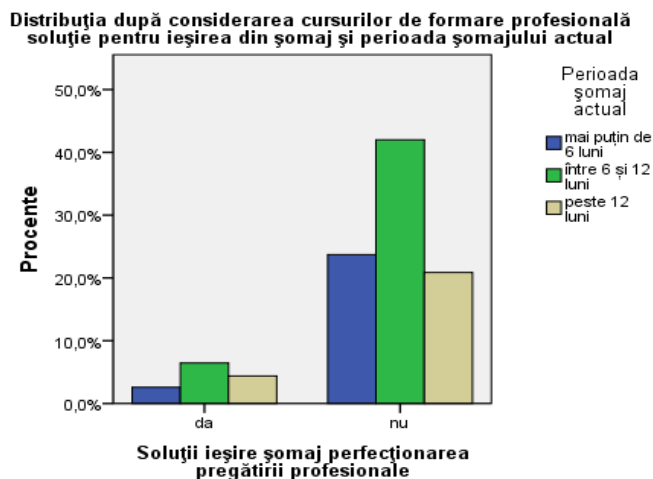


Fig.nr.47

Perioada mică scursă de la intrarea în șomaj este asociată cu un interes mai mic pentru formarea profesională, semn că ar putea fi vorba de un optimism inițial în ceea ce privește posibilitatea de a-și găsi de lucru în domeniul propriei calificări. Ulterior, avem în față avântul indivizilor din nevoia de a face ceva, considerând cursurile de formare profesională drept primul pas pentru a-și atinge scopul. Însă, pe măsură ce perioada de șomaj crește, încrederea oamenilor în posibilitățile oferite de aceste cursuri scade.

Soluție – căutarea pe cont propriu a unui loc de muncă:

Distribuția după considerarea căutării unui loc de muncă ca soluție pentru ieșirea din șomaj

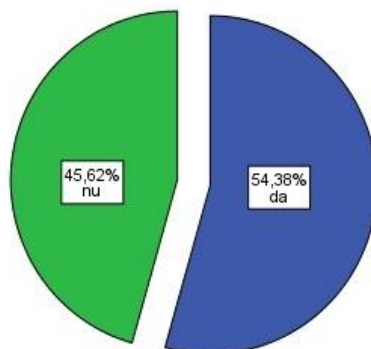


Fig.nr.48

Circa 55% dintre șomeri indică căutarea unui loc de muncă drept soluție pentru ieșirea din șomaj. La aceștia se adaugă încă 11% din cei care nu consideră că a căuta un loc de muncă este soluția însă declară că așteptă de la AJOFM un loc de muncă. Ceea ce ne conduce la ideea existenței a circa 34% din șomeri care nu indică intenția de a căuta sau obține un loc de muncă.

**Raportul dintre considerarea căutării unui loc de muncă
soluție pentru ieșirea din șomaj în funcție de gen**

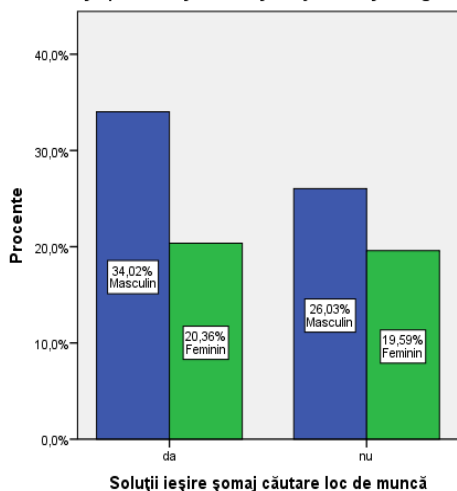


Fig.nr.49

Inițiativa pentru căutarea unui loc de muncă pare a fi mai mare la persoanele din a treia grupă de vârstă, iar în ceea ce privește genul, bărbații par să manifeste mai multă inițiativă (Fig.nr.49).

**Așteptările față de căutarea unui loc de muncă
raportate la mediul de rezidență**

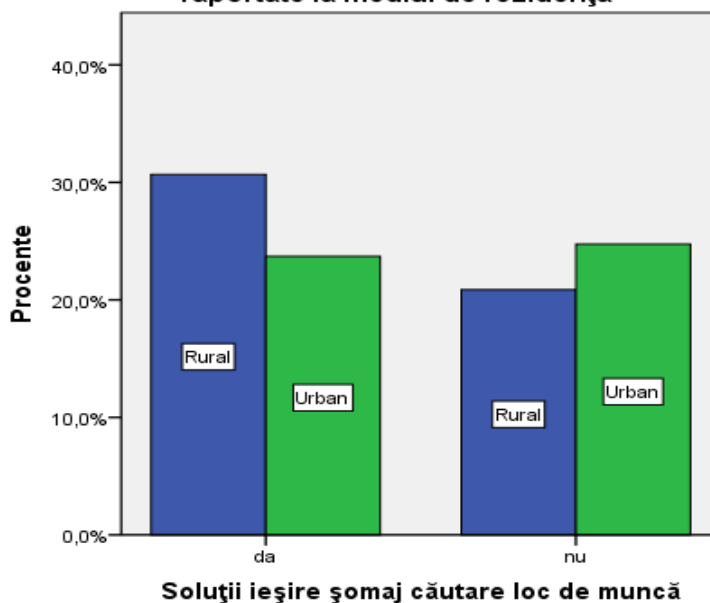


Fig.nr.50

Șomerii din mediul rural sunt mai încrezători în eficacitatea propriilor demersuri de căutare a unui loc de muncă decât cei din mediul urban (Fig.nr.50).

Soluție – începerea unei activități pe cont propriu

Distribuția după considerarea activităților pe cont propriu soluții pentru ieșirea din șomaj



Fig.nr.51

Nivelul ridicat de studii corelează într-o măsură mai mare cu inițiativa privată, respectiv desfășurarea unei activități pe cont propriu.

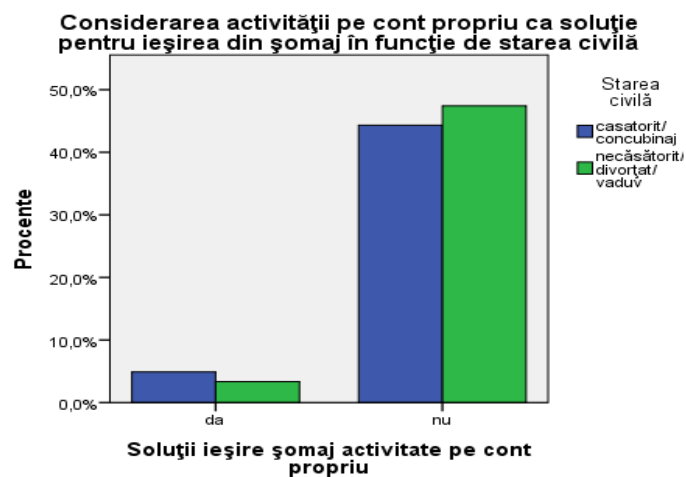


Fig.nr.52

Începerea unei activități pe cont propriu ar putea constitui o soluție pentru doar 8% dintre șomeri, în discuție fiind în principal lipsa resurselor necesare. Sunt orientați către această direcție de acțiune într-o măsură mai mare șomerii cu studii superioare urmași de absolvenții de liceu. Bărbații sunt mai orientați în această direcție decât femeile, cei din mediul urban mai mult decât cei din mediul rural și persoanele căsătorite decât cele necăsătorite.

Soluție – continuarea studiilor

Considerarea activității pe cont propriu ca soluție pentru ieșirea din șomaj în funcție de nivelul de studii



Fig.nr.53

Se constată o preocupare relativ redusă pentru continuarea studiilor, doar cca. 9% din totalul șomerilor chestionați văzând acest demers asemenea unei soluții. Șomerii din mediul rural sunt mai orientați către o astfel de măsură decât cei din mediul urban, persoanele necăsătorite mai mult decât cele căsătorite și absolvenții de liceu (ciclul 1 sau 2) mai mult decât celelalte categorii. De asemenea, prima grupă de vârstă ia în considerare continuarea studiilor ca soluție pentru ieșirea din șomaj într-o măsură mult mai mare decât celelalte categorii de vârstă și persoanele fără copii mai mult decât cele care au copii în întreținere.

MĂSURI ÎNTREPRINSE PENTRU A GĂSI UN LOC DE MUNCĂ

Apel la cunoștințe, prieteni, rude:

Distribuția după apelarea la cunoștințe pentru obținerea unui loc de muncă

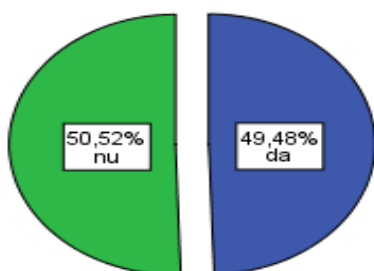


Fig.nr.54

Distribuția după apelarea la cunoștințe pentru obținerea unui loc de muncă după starea civilă

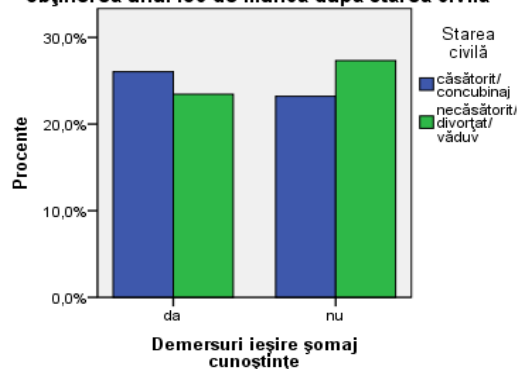


Fig.nr.55

În condițiile în care jumătate dintre șomeri (Fig.nr.55) apelează la relațiile de rudenie și prietenie pentru găsirea unui loc de muncă se observă rolul pe care îl joacă acest tip de relații, posibil în dauna instituțiilor abilitate. Persoanele căsătorite apelează la aceste rețele într-o măsură mai mare decât cele necăsătorite; putem lua în considerare faptul că este vorba de o familie (în sens extins) mărită, rudelor proprii adăugându-li-se cele ale soțului. Situația este de natură a indica rolul pe care familia îl joacă în viața individului.

Urmărirea anunțurilor:

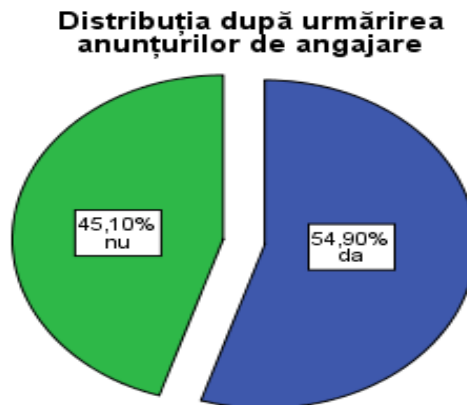


Fig.nr.56

Procentul semnificativ (45%) al celor care nu urmăresc anunțurile de angajare indică fie neîncrederea în utilitatea unui astfel de demers, fiind preferate alte căi de găsim a unui loc de muncă, fie lipsa intenției de a găsi un loc de muncă.

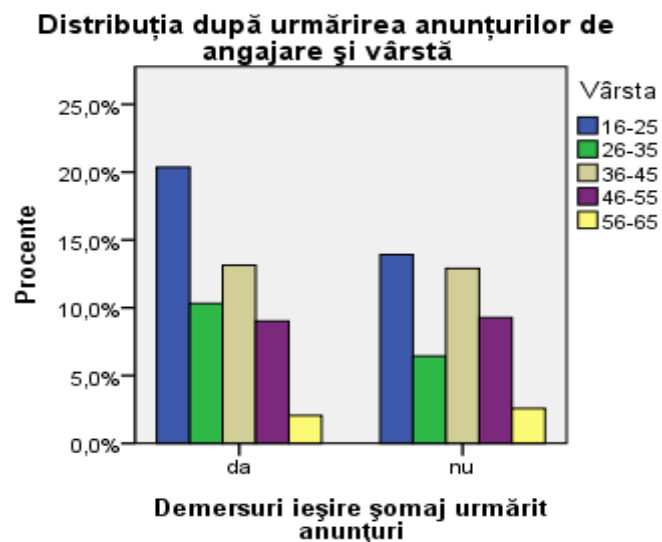


Fig.nr.57

Distribuția după urmărirea anunțurilor de angajare și mediul de rezidență

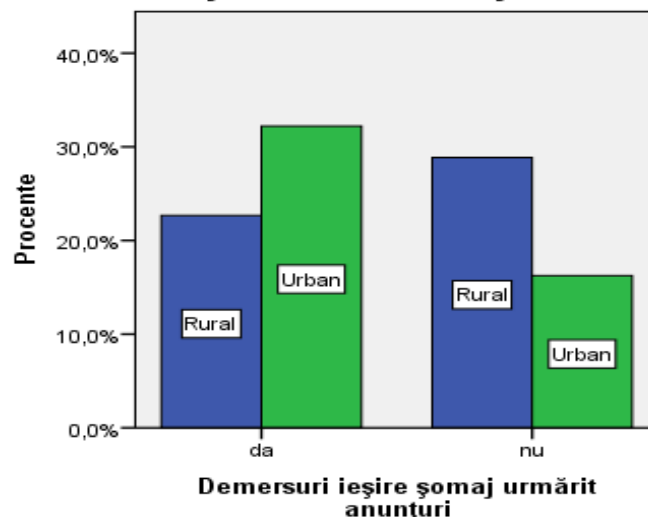


Fig.nr.58

Urmărirea anunțurilor publicitare înregistrează cel mai mare procent (circa 55%) dintre măsurile de căutare a unui loc de muncă. Grupa de vârstă 16-25 de ani recurge în cea mai mare măsură la acest tip de acțiune urmată de grupa de vârstă 26-35 ani. Este posibil ca apetitul mai mare al tinerilor pentru un astfel de demers să fie legat de ușurința accesului la anumite mijloace de informare, cum este Internetul. Șomerii cu studii superioare sunt în mai mare măsură orientați către această măsură, persoanele necăsătorite mai mult decât persoanele căsătorite; persoanele din mediul urban în mai mare măsură decât cele din mediu rural, în discuție putând intra și accesul dificil la mijloacele de informare a celor din urmă. Se remarcă și faptul că persoanele care apelează la rude, prieteni și cunoștințe recurg într-o măsură mai mare la urmărirea anunțurilor privind locurile de muncă. În același timp cei care apelează la rude, prieteni și cunoștințe pentru angajare sunt orientați într-o măsură mai mare și către postarea anunțurilor de angajare; observăm că circa 11% dintre

șomeri sunt în această situație, ceea ce arată un grad mare de activism pentru căutarea unui loc de muncă.

Activitate – postare de anunțuri

Distribuția după publicarea de anunțuri de angajare

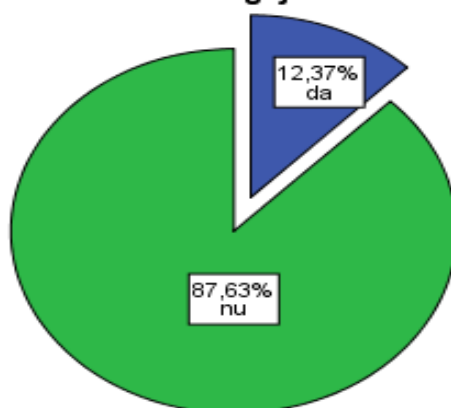


Fig.nr.59

Anunțurile de angajare din partea șomerilor înregistrează un procent foarte scăzut, doar 12,27% dintre subiecți indicând faptul că recurg la această măsură. Situația poate să dea seama atât de un grad de dezinteres pentru ocuparea unui loc de muncă (în condițiile în care este coerentă cu alte zone de inactivitate) cât și de neîncrederea în eficiența unei astfel de măsuri, mai ales că în cea mai mare parte a cazurilor presupune costuri ce sunt greu de suportat de o persoană aflată în această situație.

Dintre persoanele care dau anunțuri de angajare ponderea cea mai mare o dețin absolvenții de liceu și absolvenții de studii superioare, fapt ce ar părea să sugereze existența unei corelații între nivelul de studii și acest gen de activism în căutarea unui loc de muncă.

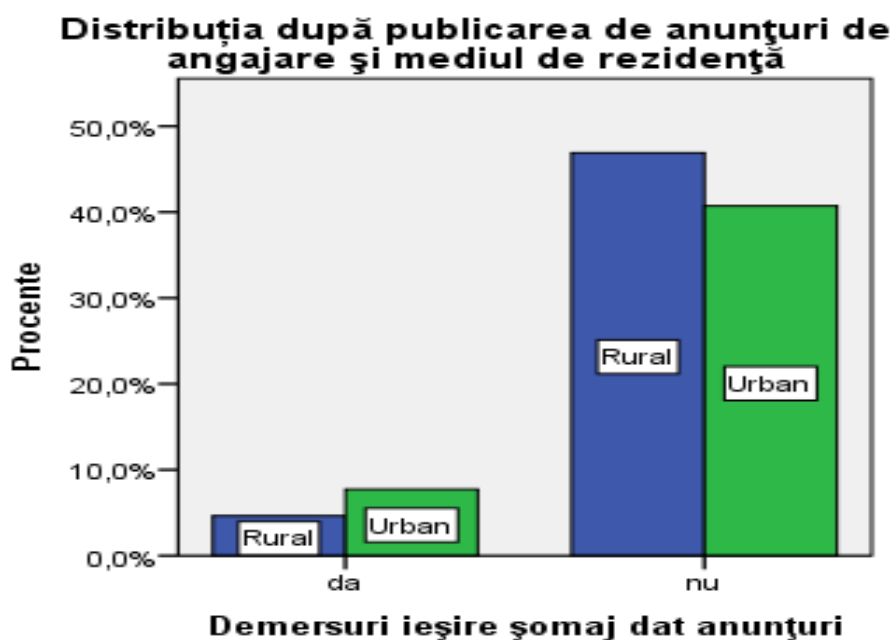


Fig.nr.60

Față de cei care urmăresc anunțurile de locuri de muncă se remarcă procentul mult mai mic al celor care dau anunțuri (doar circa 12%), cea mai mare parte fiind tineri. Procentul mic poate fi datorat atât lipsei resurselor necesare cât și ratei reduse de succes. Persoanele căsătorite apelează într-o măsură mai mică la acest demers. Situația este identică și pentru cei care ar dori să-și deschidă o activitate pe cont propriu. Persoanele care utilizează rețelele informale (rude, cunoștințe, prieteni) pentru găsirea unui loc de muncă dau într-o măsură mai mare anunțuri pentru găsirea unui loc de muncă.

Activitate–mers la companii

Distribuția după contactarea directă a angajatorilor

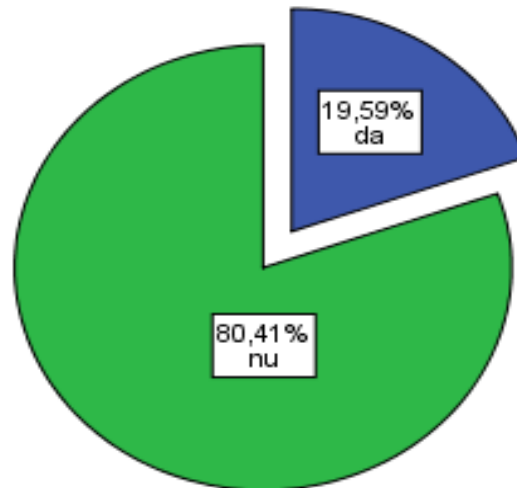
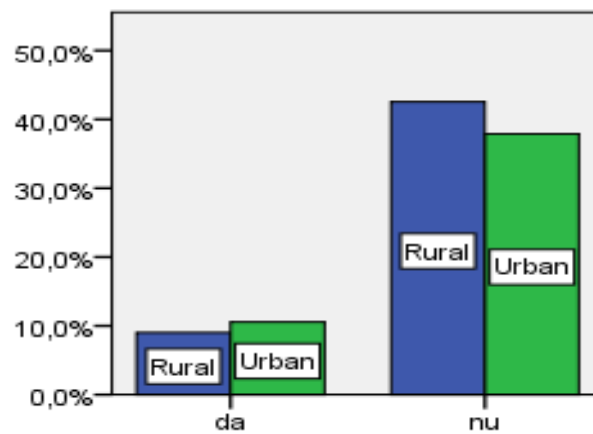


Fig.nr.61

Distribuția după contactarea directă a angajatorilor și mediul de rezidență



Demersuri ieșire șomaj mers la angajatori

Fig.nr.62

Procentul șomerilor care au mers direct la angajatori pentru căutarea unui loc de muncă este de 20% (cei mai mulți fiind din mediul urban) el dând seama atât de măsura în care șomerii își caută un loc de muncă cât și, mai ales, de numărul angajatorilor care anunță locuri de muncă disponibile.

Faptul că șomerii din mediul rural se adresează într-o mai mică măsură direct angajatorilor ar putea fi datorat atât dificultăților de informare care apar anunțurile cu locurile de muncă disponibile, cât și accesului la mijloacele de transport.

Cei care iau în considerare desfășurarea unor activități pe cont propriu apelează mai puțin la mersul la angajator, fapt care sugerează fie hotărârea de a apela la această măsură fie faptul că desfășoară și la ora actuală astfel de activități pe care intenționează să le înregistreze. Trebuie observat că pot fi luate în considerare și activitățile neînregistrate sau ilegale ca fiind indicate de șomeri ca activitate pe cont propriu. În același timp, cei care apelează la rețelele informale de sprijin (rude, cunoștințe, prieteni) se deplasează într-o mai mare măsură la angajatori. Putem corela apelarea la cunoștințe cu modalitățile folosite de angajatori și anume recomandările făcute de angajați, acest lucru explicând de ce șomerii care au apelat la cunoștințe abordează direct angajatorul mai des decât ceilalți.

Depuneri cerere angajare

Distribuția după depunerea de cereri de angajare

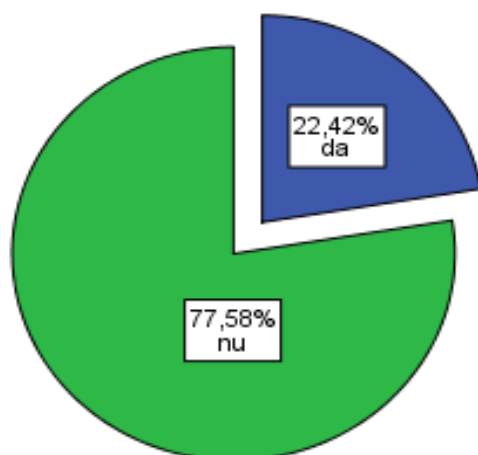
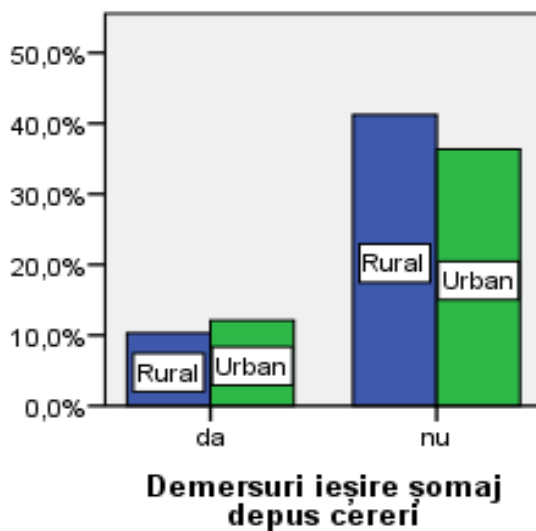


Fig.nr.63

Distribuția după depunerea de cereri de angajare și mediul de rezidență



Demersuri ieșire șomaj după cereri

Fig.nr.64

Procentul celor care au depus o cerere de angajare este destul de apropiat de cel al celor care au mers la angajator. Analiza corelațiilor ne arată că șomerii cu studii superioare au recurs într-o măsură mai mare la acest gest. De asemenea, este mai frecvent la șomerii din mediul urban decât la cei din mediul rural. Cei care apelează la rețelele informale au depus într-o măsură mai mare cereri de angajare decât cei care nu apelează la astfel de rețele.

Participare concurs ocupare post

Distribuția după participare la concursuri de angajare



Fig.nr.65

Procentul celor care au ajuns până în faza de a da concurs pentru ocuparea unui post este de 6%, majoritatea fiind tineri, acesta putând fi justificat de numărul mic de angajări din perioada în care respondenții sunt în șomaj și de numărul mic de angajatori care practică această metodă de selecție (caracteristică mai curând sectorului public); poate fi luat în discuție și un grad de neîncredere în această formă de selecție.

Majoritatea sunt absolvenți de studii superioare, urmați de absolvenții de liceu; predominând șomerii de gen feminin. Cei care apelează la rețelele informale de sprijin au participat la concurs într-o măsură mai mare decât cei care nu apelează la astfel de rețele. Cei care au dat anunțuri de ocupare au dat concursuri într-o măsură mai mică decât cei care nu au dat anunțuri; situația sugerează o atitudine de așteptare din partea celor care nu dau anunțuri pentru ocupare. Având în vedere caracteristicile acestui grup ar putea fi vorba în bună măsură de depunerea unor CV-uri pe site-urile de specialitate sau la firme.

Mersul la AJOFM ca demers pentru ieșirea din șomaj:

Distribuția după așteptarea unei oferte din partea AJOFM

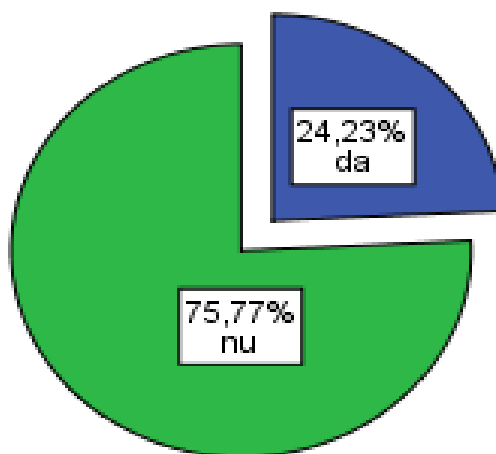


Fig.nr.66

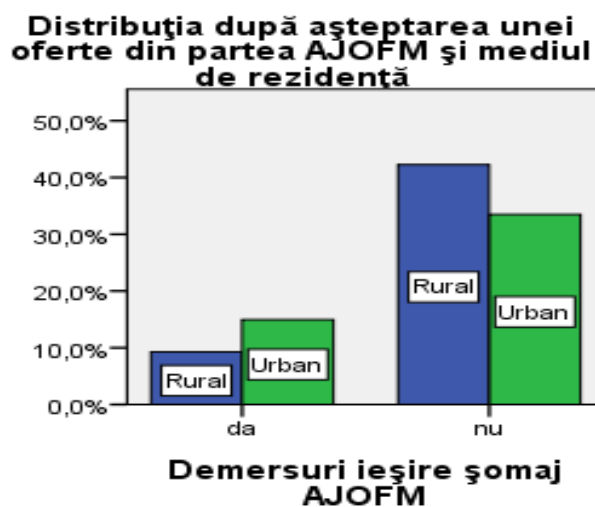


Fig.nr.67

Doar 25% din șomeri declară că au mers la AJOFM pentru o ofertă privind un loc de muncă. Ținând cont că eșantionul a fost alcătuit pe baza șomerilor înregistrați la AJOFM reiese faptul că restul de 75% s-au prezentat la AJOFM doar pentru indemnizația de șomaj sau pentru a fi înregistrați cu alte motive decât cele privitoare la găsirea unui loc de muncă (spre exemplu pentru a-și îndeplini obligațiile lunare de prezență pentru a putea beneficia de indemnizație). În discuție poate fi și nivelul de încredere a șomerilor în instituție în ceea ce privește capacitatea acesteia de a media găsirea unui loc de muncă. Există riscul ca această instituție să aibă în ochii șomerilor o imagine pasivă, orientată preponderent către înregistrarea șomerilor și acordarea indemnizațiilor de șomaj. În acest sens trebuie să avem în vedere faptul că oferta de locuri de muncă a AJOFM (deci capacitatea de mediere) depinde de diligența angajatorilor în a trimite locurile de muncă disponibile și în același timp de evoluția pieței muncii. Ultima grupă de vârstă nu s-a prezentat la AJOFM pentru a găsi un loc de muncă (luăm în considerare doar utilitățile legate de indemnizația de șomaj și restul avantajelor rezultate din

înregistrare), în timp ce pentru restul grupelor există o distribuție proporțională. Căutarea unui loc de muncă prin intermediul AJOFM este direct proporțională cu nivelul de studii: cu cât nivelul de studii este mai mic cu atât scade procentul. Persoanele căsătorite se prezintă într-o mai mică măsură la AJOFM pentru a găsi un loc de muncă decât cele necăsătorite, posibil datorită unui sprijin mai mare acordat de familie, în sensul ei extins. De asemenea, șomerii din mediul rural sunt mai puțin interesați de rolul AJOFM de a media găsirea unui loc de muncă decât cei din mediul urban, în discuție fiind și distanța față de sediul instituției. Șomerii care apelează la rețelele informale sunt în mai mare măsură interesați de a-și găsi un loc de muncă prin intermediul AJOFM. La fel pentru cei care urmăresc anunțurile privind locurile de muncă. Situația este inversă în cazul celor care dau anunțuri pentru angajare.

Lipsa întreprinderii demersurilor pentru ieșirea din șomaj

Distribuția după nerealizarea nici unui demers

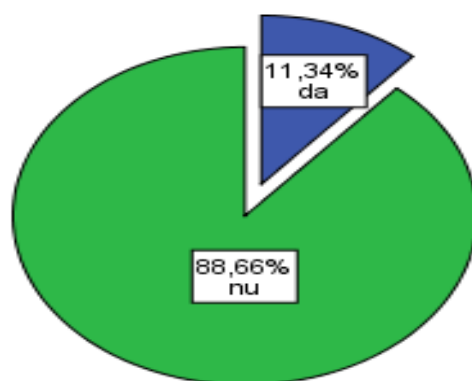


Fig.nr.68

Se remarcă un procentaj de circa 12% dintre șomeri nu au făcut nimic pentru a găsi un loc de muncă, majoritatea fiind constituită din absolvenții de ciclul 1 de liceu și școală de meserii, completată de absolvenți de ciclul 2. De asemenea, majoritatea o constituie șomerii din mediul rural (circa 10% din totalul șomerilor și circa 23% din șomerii din mediul urban) aceștia putând desfășura activități în agricultura de subsistență sau trăind pe seama ajutorului social.

Următoarele două întrebări, de tip liber din chestionar, au generat cele mai variate răspunsuri, ducându-se cu gândul la faptul că șomerii consideră importante pentru angajare / menținerea unui loc de muncă și alte elemente decât calificări, competențe și meserii specifice, cum ar fi trăsăturile de caracter. Procentul foarte mare de persoane care nu au răspuns la această întrebare trimite fie la posibilitatea unui grad mare de neinformare în ceea ce privește piața muncii fie la indiferență față de aceste aspecte, indiferență ce poate fi cauzată și de lipsa interesului / intenției de angajare. În același timp, se remarcă faptul că circa 50% dintre respondenți au indicat meserii care în opinia lor sunt căutate pe piața muncii. Este posibil ca pe acest interval, intervenția unor cursuri de formare – calificare / recalificare – să se bucure de succes, aproape jumătate din grupul țintă, corelând formarea profesională cu șansele de angajare.

Aproape 50% dintre șomeri consideră că angajatorii caută persoane calificate în anumite meserii. Ar trebui comparată această informație cu ce caută angajatorii pentru a observa diferențele.

Distribuția după calificările căutate de angajatori

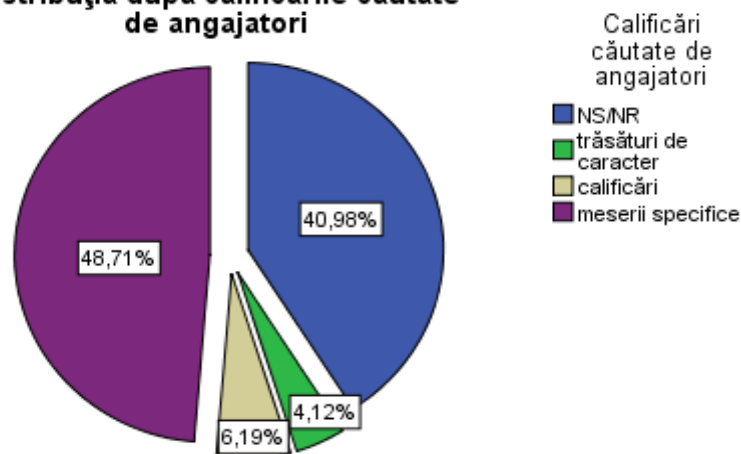


Fig.nr.69

Distribuția după competențele necesare pentru asigurarea angajării din perspectiva șomerilor

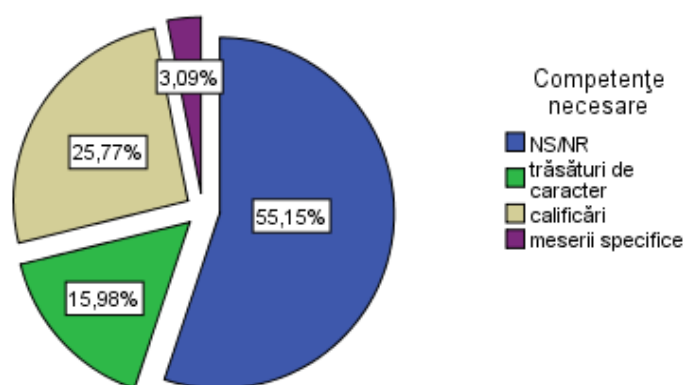


Fig.nr.70

Participarea la cursuri de formare profesională este destul de ridicată în rândul persoanelor fără un loc de muncă, cei mai mulți dintre aceștia participând mulțumită activității AJOFM. Se observă însă că acest lucru nu i-a ajutat în mod direct să își găsească un loc de muncă, însă prin utilitatea percepută și declarată anterior putem concluziona că a avut totuși un impact pozitiv.

Distribuția după participarea la cursuri de formare profesională

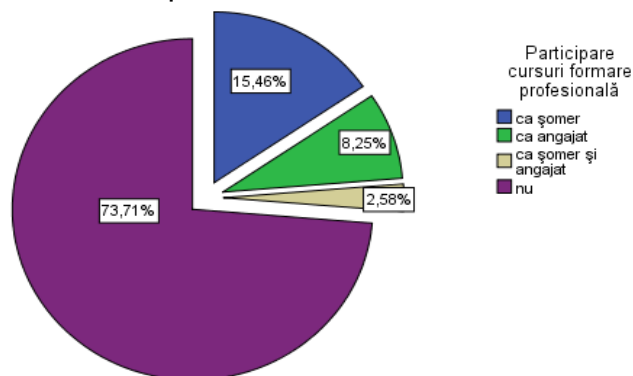


Fig.nr.71

Circa 18% dintre șomeri au participat la cursuri de formare în perioada șomajului. Având în vedere faptul că nu avem date privitoare la numărul de persoane angajate în urma cursurilor de formare și că angajarea persoanelor depinde în același timp și de locurile de muncă existente pe piață²⁰, nu putem evalua eficiența formării profesionale raportat la angajare. Participarea la cursurile de formare profesională ca șomer este invers proporțională cu vârsta. Șomerii din mediul urban participă într-o măsură mai mare decât cei din mediul rural, persoanele necăsătorite într-o măsură mai mare decât cele căsătorite. Numărul de copii pare să constituie un impediment pentru participarea șomerilor la cursurile de formare profesională, participarea fiind invers proporțională cu numărul de copii. În funcție de durata șomajului, ponderea cea mai mare o are perioada 6-12 luni²¹, remarcându-se și o participare semnificativă a șomerilor de lungă durată.

²⁰ Pot fi adăugate și alte necunoscute, cum ar fi seriozitatea cu care s-au desfășurat cursurile de formare, relevanța acestora raportat la necesitățile pieței muncii.

²¹ Trebuie să luăm în considerare faptul că, cu cât durata de șomaj este mai mică, cu atât scade posibilitatea efectivă de a urma cursuri de formare. Se adaugă faptul că debutul șomajului este caracterizat de o serie de comportamente de adaptare la noua situație.

Distribuția după perioada de la participarea la ultimul curs de formare profesională

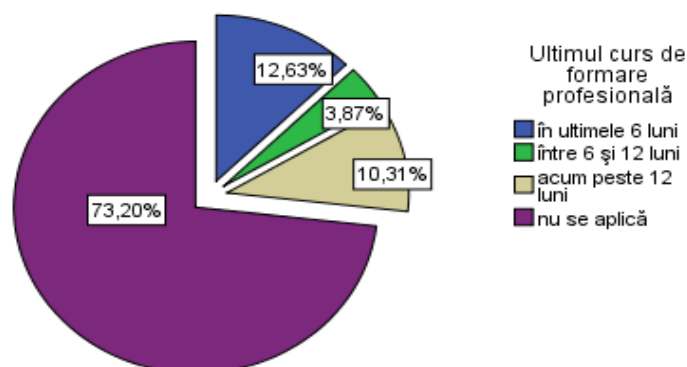


Fig.nr.72

Putem constata o intensificare a formării profesionale în ultimele 6 luni, circa 13% (Fig. Nr.72) dintre șomerii participând la cursuri de formare. Destul de probabil este efectul demarării proiectelor pe fonduri structurale, în special în cadrul POS DRU, DMI 5.1, domeniul major de intervenție care are în această perioadă un procent ridicat de proiecte contractate (numărul de proiecte cu perioada de desfășurare între 6-12 luni pe Galați). La furnizarea cursurilor de formare profesională pe primul loc se situează AJOFM-ul, urmat de alte centre de formare. Se observă o accentuare a formării profesionale în ultimele 6 luni în cazul absolvenților de liceu și de studii superioare, în special pentru primele două categorii de vârstă, predominând șomerii din mediul urban și persoanele necăsătorite.

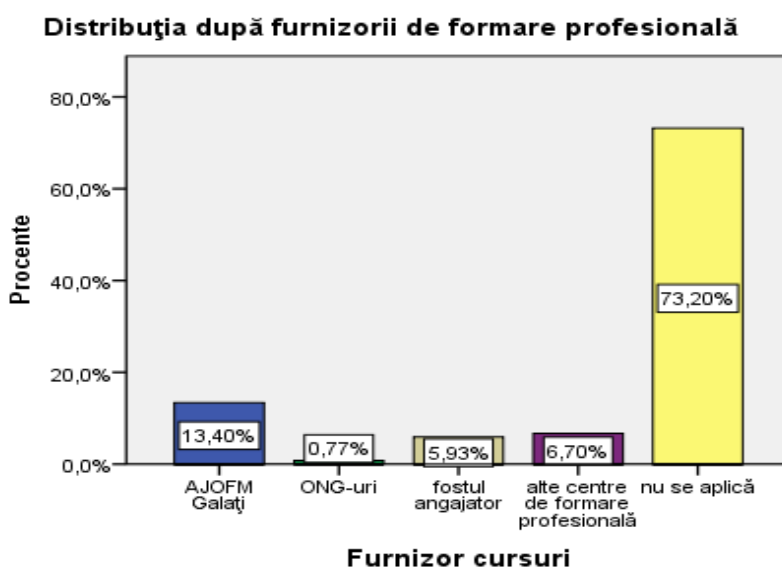


Fig.nr.73

La capitolul *furnizare cursuri pentru șomeri*, la data desfășurării cercetării (2011) AJO FM este pe primul loc, urmată de alți furnizori de formare profesională. Reține atenția și faptul că doar 5.9% dintre șomeri au beneficiat de formare profesională la locul de muncă, ei provenind, în proporții aproape egale, din sectorul public și din mediul privat. Numărul cursanților formați de AJO FM este invers proporțional cu vârsta acestora și egal distribuit pe criterii de gen. În schimb, au fost formați un număr mai mare de șomeri din mediul urban și de șomeri proveniți din mediul privat. Distribuția egală pe criterii de gen se înregistrează și alte centre de formare, în timp ce în cazul angajatorilor se observă că au beneficiat de formare un număr mai mare de bărbați.

Domeniile de formare

Răspuns	Frecvența	Procent
NS/NR	13	3.4
electrician	1	0.3
piața financiară	1	0.3
administrator rețea	1	0.3
bucătar	5	1.3
Instalator centrale termice	1	0.3
manager de proiect	1	0.3
agent pază	4	1.0
brutar	1	0.3
marinar	1	0.3
fochist	1	0.3
Nu este cazul	286	73.7
mecanic auto	1	0.3
vânzător	4	1.0
șofer	1	0.3
tâmplărie	4	1.0
lucrător social	4	1.0
formator	1	0.3
asistent medical	1	0.3
operator PC	13	3.4
contabil	6	1.5
secretar	1	0.3
ospătar	7	1.8

Răspuns	Frecvența	Procent
lăcătuș mecanic	1	0.3
revizor tehnic vagoane	2	0.5
Sudor	2	0.5
inspector SSM	3	0.8
tinichigiu vopsitor auto	1	0.3
limbi străine	6	1.5
Maseur	1	0.3
consilier orientare școlară	1	0.3
Apicultor	1	0.3
inspector resurse umane	5	1.3
frizer coafor manichiură pedichiură	5	1.3
operator țevi și fittinguri	1	0.3

Tabelul nr.3

Sursele de informare ale șomerilor au fost analizate separat referitor la locurile de muncă din țară, cele din străinătate, cursuri de formare profesională și drepturi și obligații pe care le au ca șomeri. Distribuția răspunsurilor o prezentăm sintetic în tabelul nr.4:

	Locuri de muncă în țară	Locuri de muncă în străinătate	Cursuri de formare profesională	Drepturi și obligații
INTERNET	44,8 %	18,6 %	11,6 %	25,3 %
MASS-MEDIA	54,6 %	4,6 %	5,7 %	24,2 %

CUNOȘTINȚE	18,6 %	9,5 %	3,1 %	18 %
AJOFM	6,2 %	1,8 %	9,3 %	39,2 %
FĂRĂ SURSĂ	15,7 %	71,4 %	75,3 %	25,5 %

Tabelul nr.4

Se observă un nivel scăzut de informare în privința locurilor de muncă din străinătate și a cursurilor de formare profesională, aproape trei sferturi dintre șomeri neavând cunoștințe despre aceste domenii. Sursele de informare sunt folosite diferențiat, fiecare predominând pe un anumit segment: AJOFM pentru drepturi și obligații, mass-media pentru locurile de muncă din țară și internetul pentru locurile de muncă din străinătate și cursurile de formare profesională.

Internet – locuri de muncă în țară

Circa 45% dintre șomeri declară că își culeg informațiile privind piața muncii de pe internet, odată cu creșterea duratei șomajului scăzând numărul celor care-și caută informațiile privind locurile de muncă disponibile pe internet. O mare parte din cei care urmăresc anunțurile privind locurile de muncă caută totodată informații pe internet. Cum era de așteptat, procentul celor care caută informații pe Internet crește odată cu nivelul de studii, o parte dintre șomerii cu liceu sau studii universitare neapelând la căutarea informațiilor pe internet. Vârsta șomerilor influențează și ea folosirea internetului ca sursă de informații, primele grupe de vârstă recurgând în mai mare măsură decât ultimele la această metodă. Corelația *vârstă-nivel de studii-utilizarea internetului* indică faptul că apelarea depinde în mod simultan de vârstă și de nivel de studii, nivelul cel mai ridicat de acces fiind la vârstele tinere combinat cu pregătirea ridicată.

Șomerii din mediul urban apelează într-o măsură mai mare la internet decât cei din mediul rural, curios fiind totuși procentul relativ ridicat, dacă ținem seama de condițiile tehnice ale șomerilor din mediul rural care declară că recurg la Internet. Persoanele necăsătorite recurg mai repede decât cele căsătorite la această sursă de informație²². Totuși, diferența este dată de prima grupă de vârstă, pentru următoarele grupe de vârstă persoanele căsătorite utilizând internetul mult mai frecvent. Genul persoanelor influențează utilizarea internetului în funcție de vârstă: primele două grupe de vârstă înregistrează o pondere mai mare a bărbaților care accesează internetul pentru informații despre locurile de muncă, pentru ultima grupă de vârstă doar bărbații accesând internetul în acest scop. Situația este relativ similară pentru raportul rural/urban.

Mass-media – locuri de muncă țară

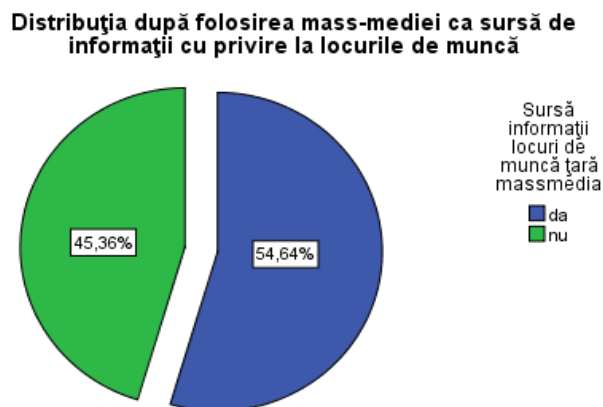


Fig.nr.74

Fig.nr.71

²² Se poate observa faptul că șomerii căsătoriți/necăsătoriți raportat la șomerii din mediul rural/urban dezvoltă modele identice din acest punct de vedere.

Culegerea informațiilor din mass-media constituie principala cale de informare privind locurile de muncă disponibile la care recurg persoanele aflate în șomaj, 55% din ei indicând-o (conform Fig.nr.108). Interesul pentru căutarea locurilor de muncă în presă se menține relativ constant, indiferent de perioada scursă de la intrarea în șomaj. Problematic este faptul că 20% din cei care au indicat ca demers de ieșire din șomaj urmărirea anunțurilor nu consideră mass-media drept sursă de informații privind locurile de muncă și alți 20% care nu au indicat urmărirea anunțurilor consideră mass-media ca sursă de informații privind locurile de muncă, în acest din urmă caz putând fi vorba de persoane care știu că ar trebui să facă unele demersuri și cum să le facă dar nu le fac, fapt care le situează într-un gen de inactivism.

Cunoștințe – locuri de muncă țară

Dacă apelul la cunoștințe, rude, prieteni pentru a-și găsi un loc de muncă a înregistrat circa 50% din răspunsuri, observăm că aceeași rețea informală este creditată cu un nivel mult mai mic de încredere în ceea ce privește informațiile pertinente privind piața muncii, înregistrând circa 19% din totalul șomerilor. Mai mult, doar 12,4% dintre aceștia indică în mod simultan demersuri la rețelele informale de sprijin și cunoștințele ca surse de informații, în timp ce 6,2% nu au apelat la rețelele informale, dar indică cunoștințele drept sursă de informații²³.

Un procent de 12% din șomeri nu urmăresc anunțurile privind locurile de muncă și, în același timp, consideră cunoștințele drept sursă de informații. Se observă astfel că o mare parte din cei care consideră cunoștințele drept sursă de informații nu urmăresc anunțurile privind locurile de muncă. Persoanele care au absolvit liceul sau au studii superioare apelează într-o

²³ Diferențele pot deriva din înțelesul diferit pe care subiecții l-au dat *rudelor, prietenilor și cunoștințelor* față de cel dat *cunoștințelor*.

măsură mai mică la cunoștințe pentru informații privind piața muncii, iar persoanele din mediul rural apelează într-o măsură mai mare la cunoștințe față de cele din mediul urban, semn că zonele rurale sunt dependente într-o mai mare măsură de rețelele informale. Persoanele căsătorite apelează de asemenea la cunoștințe într-o mai mare măsură (11% din total) decât cele necăsătorite (7% din total). Cei care apelează la cunoștințe sunt în cea mai mare parte persoane care nu utilizează internetul pentru astfel de informații (3,9% utilizează internetul, în timp ce 14,7% nu) și recurg într-o măsură mai mică la urmărirea anunțurilor (7,5% le urmăresc, iar 11,1% nu), prima grupă de vârstă fiind mai reținută față de această cale de informare. Apelarea la cunoștințe este însoțită în mică măsură de mersul la angajatori sau la AJOFM ca sursă de informații, publicarea unor anunțuri pentru găsirea unui loc de muncă și într-o mică măsură (dar mai mare decât cele anterioare) de depunerea unei cereri de angajare. În aceste condiții este posibil ca apelarea la cunoștințe ca sursă de informații să fie însoțită de un grad înalt de inactivitate raportat la celelalte tipuri de demersuri.

Doar 30% dintre șomeri se declară informați și bine informați cu privire la drepturile lor, în strânsă corelație cu mediul de rezidență (șomerii din mediul urban se declară mai informați).

Distribuția nivelului de informare cu privire la drepturile și obligațiile șomerilor

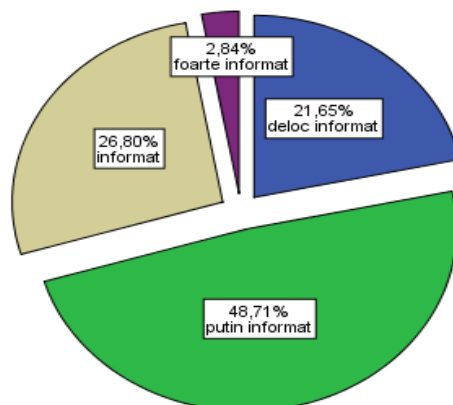


Fig.nr.75

Pentru a testa cu adevărat gradul de cunoaștere al drepturilor și obligațiilor, am introdus o întrebare deschisă, răspunsurile comasate prezentându-se astfel:

NR. CRT.	DREPT / OBLIGATIE	%
1.	nu cunoaște	52,6
2.	căutare loc de muncă	18,8
3.	prezentare viză	17,8
4.	indemnizație de șomaj	11,9
5.	cursuri de formare profesională gratuite	6,7
6.	informare locuri de muncă	6,4
7.	anunț în momentul angajării	6,2
8.	greșite	5,2
9.	altele	4,1
10.	acceptare loc de muncă mediat	2,8

Tabelul nr.5

Informațiile coroborează cu nivelul general de informare privitor la drepturile șomerilor, puțin peste jumătate dintre aceștia neputând indica nici un drept sau obligație ce le revin. Observăm că pe primele locuri se situează căutarea unui loc de muncă și prezentarea periodică la AJOFM, indemnizația apărând abia pe locul trei, ceea ce ar sugera că șomerii nu privesc statutul de șomer ca unul ce trebuie/poate fi exploatat, ci caută să îl depășească cât mai rapid, privind sprijinul financiar ca pe un ajutor temporar.

Nivelul de studii variază cu genul și mediul de rezidență, șomerii de sex masculin și cei din mediul rural fiind mai probabil să aibă un nivel scăzut de instrucție (învățământ primar, gimnazial, liceal inferior sau școală de arte și meserii), spre deosebire de cei de sex feminin și cei din mediul urban (licență sau masterat).

Eșantionul este ușor dezechilibrat, persoanele cu studii medii sau superioare fiind supra-reprezentate comparativ cu datele deținute privitoare la structura șomerilor înregistrați, motivația posibilă fiind disponibilitatea mai ridicată a acestora de a participa la cercetare.

Cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât cresc șansele ca șomerul să fi fost mai activ în încercarea de a găsi un loc de muncă, apelând la mai multe metode de căutare, precum și să aibă un grad de cunoaștere a situației de pe piața muncii sau a drepturilor sale mai mare.

O treime din eșantion este alcătuit din persoane până în 25 de ani și aproape un sfert din cei de peste 45 de ani, mai mult de jumătate dintre șomeri făcând astfel parte din categoriile defavorizate pe piața muncii din punct de vedere al vârstei.

Vârsta este una dintre variabilele independente puternice, cu influențe asupra multor dintre celelalte variabile: profesia exercitată, numărul de locuri de muncă avute de-a lungul vieții, durata angajării pe ultimul loc de muncă,

tipologia foștilor angajatori, unele soluții pentru ieșirea din șomaj (continuarea studiilor și apelarea la AJOFM), sursele de informare (în principal internetul, secundar cunoștințele), preferința pentru anumite cursuri de formare profesională și nivelul de studii. Vârsta este în strânsă legătură cu statutul marital, evoluând simultan cu acesta.

Distribuția pe genuri a șomajului este dezechilibrată raportat la structura generală a populației, aproape 60% dintre șomeri fiind bărbați. Genul corelează cu nivelul de studii și profesia exercitată, șomerii bărbați fiind mai predispuși să nu aibă studii superioare (10 clase sau școala de arte și meserii) și să fi avut meserii din grupa majoră 7. De asemenea, se observă preferințe diferite pentru unele cursuri de formare profesională în funcție de sexul respondenților, femeile fiind înclinate să opteze pentru cursuri de infirmieră, secretariat, contabilitate, asistent relații publice și comunicare sau consilier orientare profesională, bărbații optând cu precădere pentru cursul de Patiser.

Cea mai importantă corelație considerăm a fi cea cu măsurile întreprinse pentru ieșirea din șomaj, bărbații fiind mai înclinați să nu fi întreprins nimic în acest sens.

Mediul de rezidență joacă un rol important în diferențierea persoanelor în șomaj, având corelații multiple – profesia, tipologia fostului angajator, desfășurarea de activități pe cont propriu, perioada în șomaj, preferința pentru tipul angajatorului, soluții identificate pentru ieșirea din șomaj, demersuri realizate pentru a-și găsi un loc de muncă, atitudinea și experiența legate de cursurile de formare profesională, sursele de informații, nivelul de cunoaștere a drepturilor șomerilor și preferințele pentru unele cursuri de formare profesională (sau mai bine spus dezinteresul pentru

acestea, persoanele din mediul urban fiind în mai mare parte interesate de cursuri de formare profesională).

Din punct de vedere socio-demografic, șomerii se conformează așteptărilor noastre privitoare la persoanele din mediul rural – nivelul de studii este mai scăzut, gospodăria are mai mulți membri (copii), cu teren agricol în proprietate pe care îl exploatează în cadrul agriculturii de subzistență. Venitul gospodăriei este mai scăzut, iar proprietatea asupra unui autoturism sau a bunurilor de folosință îndelungată este mai rară.

Starea civilă acționează asupra celorlalte variabile în aceeași măsură ca vârsta, de care este legată. Mai degrabă, putem încerca în cercetările viitoare să construim un indicator compus, reprezentând mai degrabă statutul și rolul persoanei respective în societate, care să cuprindă vârsta, statutul marital, genul (și eventual verificat dacă ar exista deosebiri între mediile de rezidență). Pentru o interpretare mai facilă, și ținând cont de distribuția variabilei, în analiza acesteia am comasat variantele de răspuns în căsătorit + concubinaj și necăsătorit + divorțat + văduv (câtă vreme studiul nu tratează direct statutul marital efectele asupra corectitudinii interpretării sunt minime).

Numărul de persoane în gospodărie nu influențează atitudinea șomerilor – așteptările noastre fuseseră că persoanele aflate în șomaj sunt mai active/mai interesate să își găsească un loc de muncă cu cât sunt mai mulți membri în gospodărie, un semn al presiunii familiei și al responsabilității. Din păcate, singurele variabile cu care numărul de persoane din gospodărie corelează sunt statutul marital (evident, în cazul șomerilor căsătoriți gospodăria are mai mult de 1 membru) și dorința de a urma cursuri de manager de proiect – legătură asupra căreia nu ne hazardăm să emitem supoziții.

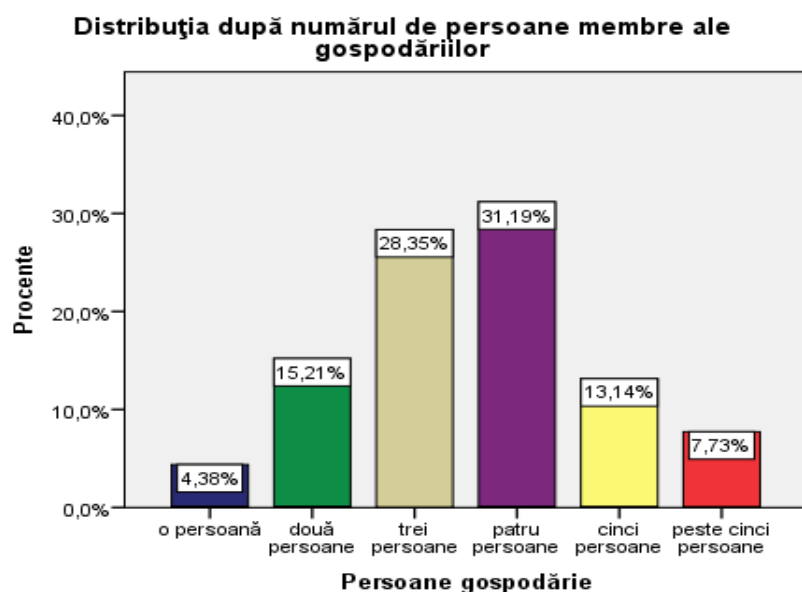


Fig.nr.76

De la această variabilă aveam așteptări foarte mari, considerând că un șomer care are copii în întreținere ar trebui să depună eforturi susținute pentru a-și găsi un loc de muncă, fiind responsabil nu doar de propria bunăstare cât și de a minorului incapabil să aibă grijă de sine. Rezultatele sunt însă surprinzătoare (cu excepția celor socio-demografice, care ni s-au confirmat: șomerii din mediul rural sunt mai predispuși să aibă copii, iar a avea copii este aproape în totalitate semnul căsătoriei). Astfel, cei mai predispuși să se intereseze de găsirea unui loc de muncă sunt persoanele care nu au copii, una din explicațiile la care ne putem gândi fiind că șomerii ar prefera să se ocupe de creșterea copilului (invariabil cu genul) decât să își găsească un loc de muncă. Vârsta nu acționează în acest caz ca un obstacol pentru reinsertia pe piața muncii, existența unui minor semnificând de obicei o persoană de până în 35-40 de ani, când încă nu s-a instalat discriminarea legată de vârstă. De asemenea, nu excludem posibilitatea unor cazuri în care alocația pentru copii constituie poate cea mai mare sumă intrată lunar în familie.

Distribuția după numărul de copii avuți în întreținere

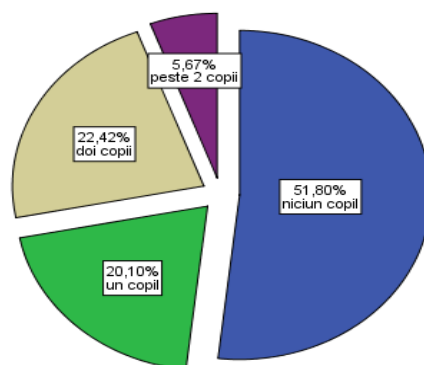


Fig.nr.77

Numărul de persoane apte de muncă din gospodărie are o influență, însă nu în măsura în care ne așteptăm. Astfel, cu cât gospodăria este mai extinsă (cu membri adulți) cu atât cresc șansele ca șomerul să fie informat asupra locurilor de muncă și a drepturilor sale – sursa nefiind însă automat cunoștințele / rudele, așa cum ne-am fi așteptat. Similar, existența mai multor membri adulți în gospodărie crește șansele ca șomerul să fie interesat de anumite cursuri de formare profesională – cum ar fi cel de secretariat, sau manager resurse umane.

Distribuția după numărul persoanelor apte de muncă din gospodărie

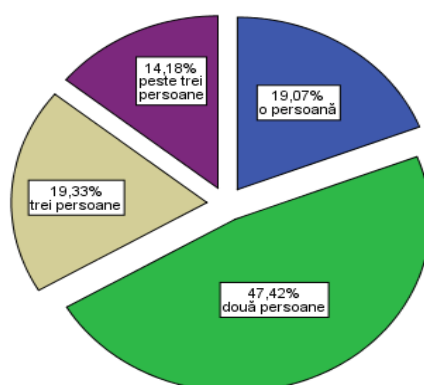


Fig.nr.78

Aproape o treime dintre șomeri trăiesc în gospodării în care nu muncește nimeni (nu toate dintre acestea sunt alcătuite doar din respondent) – situația acestora este gravă, cu atât mai mult cu cât aceștia sunt și cei predispuși să fie neinformați și neinteresați, majoritar din mediul rural. Presupunerea noastră este că aceștia sunt pe cale să intre în categoria șomerilor deznădăjduiți, depinzând de venitul minim garantat (și de puținul teren agricol pe care îl au), apărând în evidențele AJOFM doar cât timp venitul minim garantat este mai ridicat decât costurile necesare obținerii acestuia prin vizitele periodice la AJOFM; se adaugă faptul că beneficiarii Legii 416 sunt automat asigurați medical.

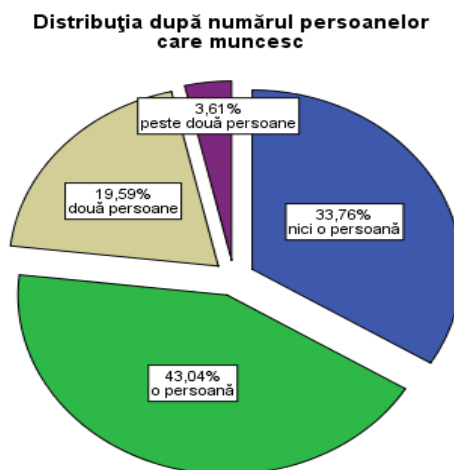


Fig.nr.79

Fig.nr.71

Se observă un nivel în general scăzut al veniturilor familiilor ce conțin șomeri (în mod evident, din aceste gospodării a dispărut cel puțin o sursă de venit). Îngrijorător este faptul că aceste persoane sunt și cele neinformate, din mediul rural, fiind și cele mai probabil a nu fi întreprins nimic pentru ieșirea din șomaj.

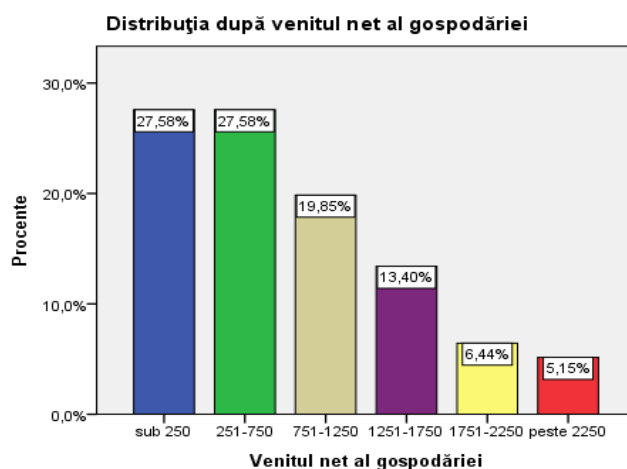


Fig.nr.80

Se observă o diferență însemnată între nivelul veniturilor gospodăriilor din care fac parte șomerii din mediul rural față de situația gospodăriilor similare din mediul urban. Primele trepte de venit pot fi constituite preponderent din persoane care beneficiază de ajutor social. În același timp, devine vizibilă situația dramatică în care se află o parte din șomerii din mediul rural, în condițiile în care deseori indemnizația de șomaj constituie unica sursă de venit.

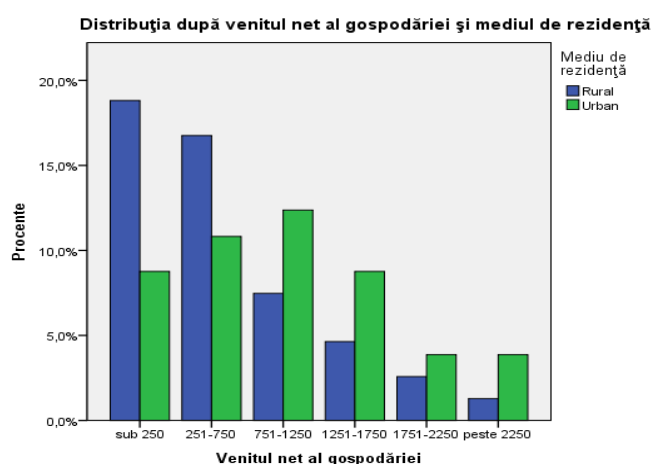


Fig.nr.81

Majoritatea șomerilor trăiesc în gospodării ce au în proprietate locuință și bunuri de folosință îndelungată (predominant în mediul urban), proprietatea asupra unui autoturism fiind mai puțin răspândită (concentrată tot în mediul urban), similar și cea a unui teren agricol (aproape exclusiv în mediul rural). Dintre toate acestea, deținerea unui autoturism este cea mai influentă în cadrul variabilelor studiate, având corelații multiple și variate. Evident, acestea nu implică cauzalitate – deținerea unui autoturism nu are cum să influențeze direct utilizarea internetului pentru aflarea locurilor de muncă vacante, însă autoturismul reprezintă în acest caz statutul și resursele pe care le are gospodăria respectivă – șomerii a căror gospodărie are un autoturism sunt mai educați, gospodăriile au venituri mai ridicate, cursurile spre care optează necesită studii superioare.

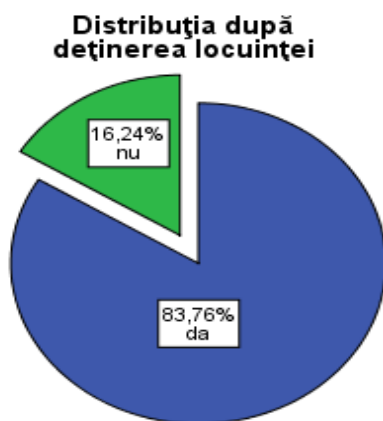


Fig.nr.82

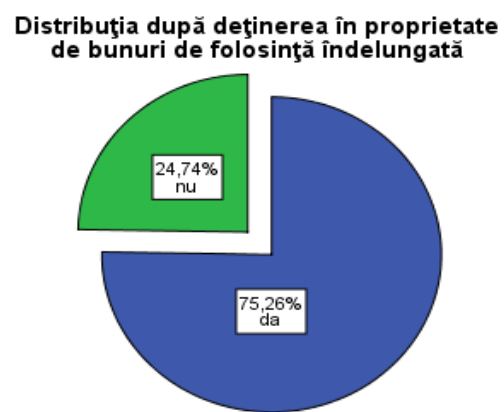


Fig.nr.83

Distribuția după deținerea unui autoturism

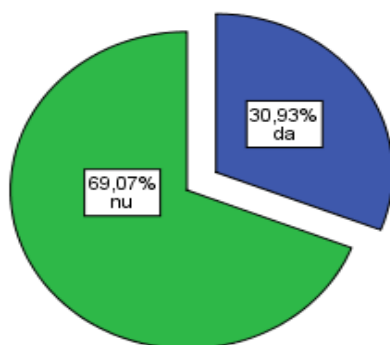


Fig.nr.84

Distribuția după deținerea de terenuri agricole

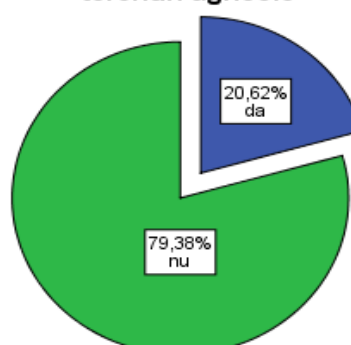


Fig.nr.85

Șomerii au fost întrebați ce cursuri de formare profesională ar fi dispuși să urmeze, în mod gratuit, dintr-o listă cu variante posibile. Multe dintre opțiunile pentru cursuri au fost influențate de variabile ca genul, mediul de rezidență, vârsta ș.a., prezentate anterior; ce surprinde este că nivelul de studii nu are nici o legătură – șomerii cu 8 clase doresc să urmeze cursul de consilier orientare profesională în aceeași măsură cu cei cu studii universitare.

Răspunsurile date sunt prezentate în tabelul de mai jos (Tabelul nr.6):

NR. CRT.	CURS DE FORMARE PROFESIONALĂ	PROCENTAJ %
1.	Inspector în sănătate și securitate în muncă	22,9
2.	Tehnologia informației și comunicațiilor	20,1
3.	Contabil	14,2
4.	Inspector resurse umane	14,2
5.	Infirmieră	14,2
6.	Brutar	13,9

7.	Secretar	13,7
8.	Patiser	13,1
9.	Comunicare	12,6
10.	Manager resurse umane	12,4
11.	Asistent relații publice și comunicare	11,6
12.	Manager de proiect	11,6
13.	Asistent personal profesionist	9,3
14.	Educație antreprenorială	8
15.	Consilier orientare profesională	6,4
16.	Formator	4,9

Tabelul nr.6

II. INTERPRETAREA CALITATIVĂ

Perspectiva subiectivă asupra criteriilor de ocupare a unui loc de muncă

Cercetarea tip focus grup a arătat faptul că domină neîncrederea în ceea ce privește angajarea pe criterii de competență, în discuție fiind: angajarea cu prioritate a rudelor (S. M., f.: *Toți își angajează rudele și după aceea pe alții*), pe bază de relații (D. N. f.: *Păi nu că dacă ai niște relații...*), pe bază de cunoștințe, combinate sau nu cu competența (M. I., f.: *Ei... nu chiar, dacă ești cât de cât competent și ai și o cunoștință...mergi*) ori cu experiența (E. T. f.: *Nu contează experiența dacă nu cunoști pe cineva, deloc nu contează...*). Regula pare să o constituie accesul pe bază de legături personale: D. C., m.: *Părerea mea e că în mare parte toate locurile de muncă disponibile se împart între prieteni, rude, colegi, cunoștințe...* Părerile sunt însă împărțite, fiind invocată și experiența în favoarea angajării (I.-S. B., f.: *Da, dar fiecare spune, „Ai experiență? Nu. Bine, o să te sunăm noi!”*) aceasta fiind uneori mai importantă decât diplomele (L.-V. I., m.: *Iar dacă ai experiență te angajează și fără...adică să știi tu să te descurci și te angajează fără hârtioara aia...e egală cu zero*), deși se riscă angajarea ca muncitor necalificat.

Plecarea la muncă în străinătate

Unii nu au vești bune despre piața muncii din diferitele state, ceea ce îi descurajează față de o posibilă plecare (C. M., m.: *Dar lucrurile nu merg bine nici în exterior. Am frate în Spania care spune “Măi, a dat toți muncitorii, că avea la negru angajați...”*), uneori fiind vorba chiar de experiențe personale nu tocmai plăcute: B. C. M. f.: *Eu de exemplu am stat 2 ani de zile aici și n-am muncit, v-am zis, am muncit 4 luni.*

Incertitudinile privind posibilitatea găsirii unui loc de muncă în străinătate, în condițiile în care au informații și despre români care sunt plecați însă nu lucrează, reduc tentativele de a pleca. Dacă li s-ar oferi siguranța unui loc de muncă unii dintre șomeri ar pleca: C.-P. B., m.: *Da, aș pleca dacă aș găsi ceva sigur, nu să mă duc acolo să stau...*; M. I. f.: *Eu și mâine dacă îmi zice plec... Eu îmi încui casa și am plecat.*

Experiențele celor care au muncit deja nu sunt întotdeauna plăcute: C. S., m.: *Am fost. Am fost când eram mai singurel, așa. Câțiva ani mai tare, în construcții mi-am rupt oasele... m-am liniștit, m-am însurat și eu...*

Diferența de atitudine față de muncă intervine și ea (T. M., m.: *Se cere mult, dar nu știu cum sunt, deși ești mulțumit, îți dă banul, îl câștigi, dar munca este mai robustă...mai tare așa...mai forțată...*), declanșând reacții diferite în funcție de orientarea personală, experiențele anterioare, etc.

Experiența muncii în străinătate a lăsat și amintiri plăcute pentru unii salariați (S. S., f.: *Deci în contract era stipulat ceea ce a trebuit să fac, zile libere, salariu, deci nu! Și plus de asta, au respectat întocmai contractul. Deci nu! Nu se compară ceea ce este afară cu ceea ce este aici! Chiar dacă muncești afară, și muncești pe brânci, că românul muncește afară, dar ești respectat. Și ești apreciat pentru ceea ce faci. Și plătit pe deasupra!*) aceștia luând în considerare în mod serios varianta unei noi plecări. Șomerii care declară că ar lucra în străinătate afirmă ca sunt dispuși să lucreze orice: V. B., f.: *Nu...aș porni de oriunde, de la spălat vase....dacă e nevoie, așa începem.*

Posibilitatea plecării la muncă în străinătate este luată în considerare și încurajată și datorită rudelor, prietenilor, cunoștințelor care sunt stabilite acolo. C.-I. F., m.: *Mătușa mea, în Italia. E plecată de ...*, N.A., m.: *Am finii mei, care sunt în Spania, îs tineri, au 30 și ceva de ani, îs plecați de vreo 6-7 ani, au reușit să-și cumpere apartament, au o fetiță acuma care n-am putut*

să o văd. Da a spus că și la ei scârție... e criza... construcții, amenajări interioare. Pe timp de vară mai are ce munci... pe timp de iarnă îi dă în șomaj... da cu șomajul... L.-V. I., m.: *Eu am sora mea de 5 ani în Belgia și câștigă foarte bine.*

Aceștia au informații directe despre piața muncii, modalitatea de lucru, avantajele unui loc de muncă în afară: C.A., f.: *Muncesc mult, dar salariul este pe măsură, adică nu duc grija zilei de mâine cum este aici. S-au mutat cu familie cu tot.*

Unii sunt dispuși să lase totul în urmă în favoarea beneficiului material, pentru speranța unei vieți mai bune. Datorită acestora este insuflată și speranța obținerii unei vieți mai bune : C.A., f.: *Nu știu exact. Este sora iubitelui meu și... dar oricum este o altă lume și nu se va întoarce pentru nimic în țară să se stabilească aici...*

Țările cu care aceștia cochetează sunt: Franța, Germania, Italia, Spania, Statele Unite, Belgia: D.S., f.: *Am un frate plecat cu familia de 4 ani în Statele Unite. El este șofer pe TIR. Numai el lucrează, că are și doi copii. E plecat cu copii mici. Și s-au stabilit în Chicago. Este șofer pe TIR. Într-adevăr... pleacă foarte mult și vine rar acasă... asta este... că nu prea îl văd. Ia 5000 de dolari pe lună... pe lună... la 2 săptămâni... nu știu cum se plătesc la ei... nu se plătesc lunar... la sfârșitul celor 2 săptămâni... nu știu cum au ei un traseu... și spune că „Este foarte bine”.*

Factorii care au influențat faptul de a rămâne șomeri

Lipsa autorizațiilor necesare pentru practicarea profesiei, dublată de restrângere activității constituie unul din motivele vehiculate (I. P., m.: *...ei erau autorizați în meserie. Deci eu ca instalator fac meseria, dar nu am autorizație... și a renunțat la noi că nu mai avea lucrări, nu avea cu ce ne plăti*

și i-a menținut pe cei autorizați. Motivul ăsta a fost, nu sunt lucrări, nu vă plătim. Mi-au trimis înștiințare acasă, începând cu data de 19 ianuarie 2010, am intrat în șomaj.), situația fiind de natură a sugera faptul că formarea și calificarea ar putea crește șansele de ocupare. Munca la negru pe termen lung constituie un factor ce determină complicații și induce descurajare pe piața muncii: N. R., m.: *Păi nu, fără contract... Bine că... vrăjeli de ăstea. Mâine îmi aduci carte de muncă, că o să facem, o să dregem..., da' mâine-mâine, mâine-mâine, până au trecut 10 ani... asta este. Ca să nu plătească la stat, acum a știți prea bine, nu trebuie să vă explic eu.*

În unele cazuri anunțul privind disponibilizarea a venit brusc, lipsindu-i de timpul necesar pregătirii altor strategii: T. M., m.: *La mine, ce să fie... mai simplu poate. Mi s-a dat preavizul de 15 zile și mi s-a spus, simplu: "Șomaj, sau găsește-ți alt loc de muncă".* În altele, subiecții se așteptau la această situație, ceea ce nu înseamnă însă că s-au resemnat, considerând că s-ar mai fi putut găsi soluții (C. S., m.: *Sincer mă așteptam... pentru că vânzările mergeau prost, mai ales cu perioada asta a murit aproape tot... și ce să zic?! În locul lui... nu știu... mi-e greu să zic, dar având în vedere la vremurile bune care au fost, la ce-a strâns, cu investiții, ceva de nou... ar fi pus pe picioare, nu știu, mă refer la meseria mea... bănuiesc că mai sunt soluții. Soluții ar fi fost...)* dacă patronul ar fi fost mai diligent. În ambele situații de disponibilizări vestea este trăită în mod dramatic (E. T., f.: *Cum să primești o veste de asta... cu două săptămâni trebuie să... faci preavizul... și apoi... apoi nu mai vii... și dacă ai și familie acasă, vorba doamnei și un copilăș, școală și așa... datorii... cam greu o primești*), atât la nivel personal cât și pentru familie. Criza financiară este percepută drept una din cauze, dacă nu chiar cea mai importantă: E. T., f.: *A fost, a fost... mmm... criza financiară... criza mondială de fapt, ni s-a spus că asta e motivul... Au fost reclamate și*

cazuri de concedieri eşalonate pentru ca angajatorii să nu plătească drepturile aferente concedierilor colective (E.C., f.: *Nu, nu, nu. Eşalonat. Eşalonat a dat. Cred că au dat eşalonat că să nu plătească salarii compensatorii sau ceva de genul ăsta*), lipsind astfel salariații de drepturile ce ar fi decurs din această situație.

Problemele legate de prezența la muncă, justificate sau nu, sunt și ele prezente ca motiv de concediere (E. G., f.: *La mine s-a întâmplat pentru că am avut niște concedii medicale, că am avut probleme de sănătate, sunt operată... și atunci punctul de lucru nu mai mergea și trebuia să se închidă și m-a dat în șomaj...*), mai ales când ele intervin pe fondul dificultăților financiare ale angajatorului.

Uneori, decizia de a pleca aparține salariatului, salarizarea și condițiile de lucru necorespunzătoare constituind motive de plecare (D.I. M., m.: *Când m-am întors aicea îmi dădea 6 milioane jumătate și pe ăia mi-i dădea la 3 luni după luna care trebuia să dea bani și după aia m-am cerut în șomaj singur, că numai...*), ele determinând salariații să-și asume riscurile șomajului; prezența plăților compensatorii a stimulat plecarea în șomaj (M. C., m.: *... am plecat de acolo prin autodisponibilizare, acele plăți compensatorii, pentru că ajunsese să ne pună paznici*), fără ca acestea să fi condus la apariția unor soluții pe termen lung. Lipsa contractelor de muncă (obligația de a munci la negru) constituie și ea un motiv. Raportarea se face în aceste cazuri la un loc de muncă ideal, ale cărui contururi trebuie avute în vedere în analiza motivației de a găsi un loc de muncă, de a munci, de a menține locurile de muncă existente.

Pentru unii dintre șomeri vârsta reprezintă un mare impediment în găsirea unui loc de muncă și depășirea acestui statut, deși au experiența pe care o cer angajatorii, aceștia sunt refuzați P.T., M.: *Apropos de vârstă, anul*

trecut a fost dat în ziar că angajează strungar cu experiență și am contactat numărul de telefon și prima data mi-a spus “ce vârstă aveți?”, zic: 53. Și mi-a închis telefonul.

Dispoziția de a munci sub nivelul de calificare deținut

O problemă o reprezintă plecarea la țară pentru a lucra, deci accesul la locul de muncă. În rest, șomerii par a fi dispuși să lucreze în orice condiții N. R., m.: *Aș spăla și toaletă la... și la vapor... nu mi-e rușine. Orice muncă, numai să-mi câștig banul, să fie ceva legal, să nu fiu condamnat.* Este posibil ca actuala criză economică să fi creat situații dificile pentru unele categorii de șomeri, astfel încât aceștia se declară dispuși să muncească în orice condiții: C. M. m.: *Orice acolo am spus, doar să am un loc de muncă, am și eu o facultate să o plătesc, am și eu... să îmi iau și eu ceva de îmbrăcat, să mă întrețin și eu să plătesc o bancă și nici...*

Totuși, având în vedere informațiile culese pe alte căi, inclusiv cele rezultate din discuțiile directe cu persoanele din cadrul AJOFM, situația nu poate fi generalizată, remarcându-se mai multe tipuri de atitudini, cea prezentată mai sus fiind caracteristică pentru persoanele aflate în șomaj, care nu au alte surse de venit (sau acestea sunt limitate) și care doresc să muncească.

Persoanele interviewate iau în considerare și munca la negru, ei văzând în acest lucru o soluție de moment, de a obține o sumă de bani pentru supraviețuire. Deși acest tip de activitate contravine educației pe care o au, aceștia sunt nevoiți să o accepte: C.M., m.: *Da, eu o prefer pentru că trebuie să trăiesc. Eu la pensie... cine știe, am 22 de ani de grupă, am muncit în combinat; M.M., m.: Dacă iese bani de ce să nu te duci, decât să stau acasă să fac altceva... Există o oarecare convenție dacă poți să accepți sau nu poți*

să accepți, dar până la urmă dacă te trage nevoile accepți și la negru. Dacă nu ți se oferă altceva. Până la urmă nu-i de voie, e de nevoie. Noi am fost educați să nu acceptăm, cel puțin, partea asta cu negru. Numai cuvântul «negru» cumva, pentru mine provoacă o iritație și n-aș fi vrut să accept, dar...

Acest tip de activitate nu necesită vreo experiență anterioară și nici recomandări din partea foștilor angajatori, astfel fiind mult mai ușor de găsit un asemenea loc de muncă, uneori fiind mai bine remunerat față de un loc de muncă ce se bazează pe un contract legal. Cei care acceptă o astfel de activitate sunt uneori conștienți de riscurile la care se supun și de numeroasele dezavantaje față de cei care au un contract legal de muncă. Astfel, printre acestea, menționăm lipsa asigurărilor medicale, a atestării materiale obținute: L.T., f.: *Păi să spunem că ai un accident... trebuie să plătești spitalizarea, tot. Este un milion și ceva, 2 milioane pe zi...* C.M., m.: *Și dacă se întâmplă să ai o problemă medicală, și nu ești angajat deloc, nu ai aceleași cheltuieli?*

Totuși, având în vedere informațiile culese pe alte căi, inclusiv cele rezultate din discuțiile directe cu persoanele din cadrul AJOFM, situația nu poate fi generalizată, remarcându-se mai multe tipuri de atitudine, cea prezentată mai sus fiind caracteristică pentru persoanele aflate în șomaj, care nu au alte surse de venit (sau acestea sunt limitate) și doresc să muncească.

Experiența în câmpul muncii/ factori ce au determinat părăsirea ultimului loc de muncă

Din declarațiile date de către șomeri se poate observa că o mare parte dintre aceștia au avut cel puțin un loc de muncă, excepție existând în rândul absolvenților de liceu sau facultate, care din lipsa experienței nu au reușit să se angajeze în domeniul în care și-au finalizat studiile. C.A., f.: *Păi am*

*terminat liceul, m-am angajat în august la Fornetti... pe urmă am avut o șansă – m-am dus la un birou de credite, până a dat faliment, pe urmă m-am angajat la o firmă cu Feng-Shui... în cadrul aceleiași firme m-am dus la un depozit de materiale de construcții, s-a eliberat un post la birou și m-au dus acolo... Însă această experiență nu se dovedește utilă întotdeauna: G.I., f.: *Și deși ai experiența aceasta, în prezent îți este greu să îți găsești un loc de muncă.**

Sunt și cazuri de persoane care au ales să lucreze o perioadă în străinătate- S.S., f.: *am lucrat o perioadă afară, în '93-'94 am fost în Belgia ca baby-sitter, după, 2004, 2007-2008, în Italia. După aia, am lucrat ca vânzătoare 4 ani de zile, iar acum sunt șomer. Am făcut un curs de cameristă și... Dintre aceștia, o parte au ales să deschidă propria afacere, însă nici aceasta nu a oferit nici o siguranță financiară: A.S., f.: *am deschis cu fratele meu, nu a mers, tot în comerț.**

Pentru acești șomeri una dintre variantele de a-și îmbunătăți situația constă în urmarea unor cursuri de calificare/recalificare: I.C., m.: *Și acum vreau să fac un curs pe fonduri europene de infirmier;* S.S., f.: *Am făcut un curs de cameristă și...;* A.S., f.: *Am făcut cursurile de un an de zile Crucea Roșie la domnul director H., mi-a plăcut, îmi place, îmi doresc să lucrez în domeniu, în spital, infirmieră, oriunde. Nu vreau să plec în afară. Mi s-a propus după ce am terminat școala, liberă practică sunt recunoscute în afară; nu-mi doresc. Am fata studentă la București și nu-mi doresc să plec. Vreau aici în țară. Ulterior am făcut cursurile de operator calculator, l-am terminat, dar cel mai mult mi-ar place așa, recalificarea asta pentru mine;* M.A., f.: *Am muncit ca ospătar, am făcut un curs de calificare și atâta tot. Factorii care au determinat părăsirea locului de muncă țin de situația economică actuală: V.A., f.: *Pentru că RDS-ul în perioada... acum 1 an de zi**

în urmă, nu 2 ani... în 2009 a făcut restructurare, deci atunci s-a făcut restructurare, deci a desființat posturile de... pe care eram eu angajat, atunci au cam, nu mai rețin dar mai mulți colegi am fost care... ni s-a venit prin poștă acasă că s-a desființat locul de muncă și postul pe care îl ocupam noi și... E.G., f.: Închipuiți-vă că... nu, nu mă așteptam, a spus că totuși poate mai face un loc de muncă și nu a făcut și atunci cică n-are ce să facă și tre să mă dea în șomaj, eram singura care...

Unii participanți la cercetare au întreprins acțiuni de prevenire a situațiilor neplăcute, prin urmarea unor cursuri: I.C., f.: *Când ați luat decizia de a pleca de acolo, știați că... ; C.M., m.: Nu, decizia o luasem mai dinainte, pentru că m-am pregătit, am făcut altceva, am făcut facultatea, era boom-ul ăla economic, care oricine știa puțină economie își dădea seama că nu durează prea mult, prețurile o luase razna..., dar pentru toți, vestea că își vor pierde locul de muncă a reprezentat un moment demoralizator, care le-a modificat fundamental stilul de viață: T. M., m.: N-ai avut timp ca să te pregătești, să pleci în altă parte; E.T., f.: Cum să primești o veste de asta... cu două săptămâni trebe să... faci preavizul și apoi... apoi nu mai vii... și dacă ai și familie acasă, vorba doamnei și un copilaș, școală și așa... datorii... cam greu o primești; D. N., f.: Ce să știi... și acum sunt ei și acum sunt... tot la fel, peste o lună de zile îi dau pe... se va privatiza, deci ce pot să spună mai mult... adică nici nu vreau să îmi mai aduc aminte că pur și simplu...*

Siguranța locului de muncă

Respondenții consideră că nu mai există siguranța unui loc de muncă în țara noastră, dar totuși, dacă ar fi să aleagă între un job sigur cu un salariu mai mic și unul cu salariul mai mare dar nesigur, mulți optează pentru un loc

de muncă cât de cât sigur, indiferent dacă salariul nu este foarte mare. C.M., m.: *Aș prefera siguranță. Un loc de muncă care să-mi permită să mă ocup și de familie și să îmi întrețin familia...* C.I.F., m.: *Mai degrabă mai slab salariul, I.P., m.: Ne mulțumim și cu ăia puțini. M.G., m.: Eu prefer un job sigur și cu un salariu chiar dacă este un pic mai mic decât am fost obișnuit, pentru că siguranța asta îmi permite să gândesc un pic mai liber și să îmi propun să fac altceva în altă branșă care îmi permite să obțin ceva mai bun. C.V., m.: Eu nu știu, aș prefera un salariu decent să pot să-mi întrețin familia, indiferent că-i stabil sau... Dar bine ar fi să fie stabil și orice job. M.A., m.: Eu mai bine zic ceva sigur, chiar dacă... bine nici prea puțin, da-î mai bine sigur că știi că ai de undeva... așa dacă muncești 2-3 luni după aia ce faci. Sunt totuși unii care preferă să muncească sezonier, dar bine plătiți, aceștia fiind mai ales tinerii: L.V.I., m.: Eu... prefer un salariu mare și poate să fie de sezon.*

Deși consideră că este foarte greu de găsit un loc de muncă în situația actuală, că șansele sunt foarte mici, unii dintre subiecți încearcă noi metode de căutare: A.E., f.: *Eu una nu am; L.A., f.: Luat ziarul, sunat, mers la interviu, adică nu știu, site-uri e-jobs, bestjobs, dar sunt ca să zic așa deja răsuflăte, dar altă oportunitate, altceva nu am nu știu ce aș putea să fac decât ceea ce am făcut până acum...; C.H.,m.: Să-mi caut de muncă în afară. L.-V.I., m.: Să căutăm un loc de muncă... dar câtuși de cât puțin... adică să fie mai decent. C.B., m.: Cumpăr în fiecare zi câte un ziar Viața Liberă și mă uit să văd, mai dau telefoane.*

Principalele surse de informare cu privire la noi locuri de muncă ale șomerilor se referă la presa locală, AJOFM, site-uri specializate pentru căutarea de joburi, internet. Unii șomeri au reclamat faptul că în urma căutării locurilor de muncă prin toate mijloacele, multe dintre acestea nu mai sunt

disponibile și sunt publicate doar de fațadă : C.M,m.: *O să muncesc la negru. Accept serviciul la negru; M.I., f.: Mici.*

Problemele legate de indemnizația de șomaj

Deși indemnizația de șomaj este un drept de care ar trebui să beneficieze toți cei care din pricina anumitor factori rămân fără un loc de muncă, multe dintre persoanele participante percep acest ajutor uneori drept ceva degradant sau având unele conotații negative: B.C.M., m.: *Nu, nu degradant, e așa o chestie.* Procedurile care ar trebui întreprinse pentru obținerea acestuia sunt considerate birocratice și necesită foarte mult timp, iar mulți dintre șomeri nu cunosc aceste proceduri B.C., m.: *Îs foarte greoaie procedurile ca să... cel puțin eu am avut o problemă că mi s-a cerut la toate locurile de muncă la care am avut adeverință și una dintre firme deja numai există de mulți ani și până la urmă am declarat pe propria răspundere și s-a rezolvat, dar foarte greu, foarte greu și nimeni nu mi-a spus că se poate face și așa.* B.C.M.,m.: *Plus că m-am dus la șomaj acum vreo câțiva ani, nu mai știu când și trebuia să mă duc cu un braț de acte, 100 de mii de copii xerox, plus cozi interminabile și multe chestii din astea.*

Relațiile cu foștii colegi de studiu

Întrucât perioada studiilor favorizează dezvoltarea unor legături interpersonale destul de strânse constatăm că persoanele intervievate continuă să investească timp în legăturile constituite cu foștii colegi, fiind informați cu privire la traseul lor educațional sau profesional ulterior în funcție de caz. Această dorință de a socializa se va manifesta ulterior la locul de muncă unde persoanele își vor constitui și dezvolta legături cu persoanele cu care vin în contact: Moderator: *Ați păstrat legătura cu colegii, că menționați colegii de liceu, ați păstrat legătura?* C.F., m.: *Da, normal. Pe plan social cum s-ar*

zice, mă descurc destul de bine, îmi place să țin legătura cu oamenii;
Moderator: *Și dintre ei și-au găsit loc de muncă, sunt care s-au angajat?;*
C.F., f.: *Nu, nu, nu. Păi toți colegii mei de la LMK de acolo... mare parte din ei, adică nu mare parte, 5-6 din ei au plecat în Anglia... oricum, toți sunt la facultate de zi, cu cerințe mari și nu au timp de... deocamdată știți cum, pe banii lui mama lui tata... Înșă menținerea legăturii cu foștii colegi de studii se poate datora și nevoii de a își compara evoluția (dacă este cazul) cu succesul sau insuccesul înregistrat ulterior de persoanele care au pornit de pe picior de egalitate din punct de vedere al pregătirii profesionale. Succesul foștilor colegi poate fi unul din motivele care stau la baza dorinței de a-și găsi un loc de muncă bine remunerat cât se poate de curând, pentru a nu avea sentimentul frustrării. Aici drept exemplu poate fi subiectul L.T., f., care a afirmat că a avut unii colegi care au făcut practica pe perioada studenției și au reușit să se angajeze la locurile de practică : *Dar nu, că persoane care au făcut practică chiar s-au angajat. Cu pile, cu ne-pile, nu știu [...] că nu recunoaște nimeni că dă bani, nu recunoaște nimeni. Zice că s-au angajat, dar cum... .* Mențiunea *cu pile, cu ne-pile* sugerează existența unei mentalități ce pornește de la ideea că un loc de muncă îl poți obține doar ca urmare a relațiilor sociale și mai puțin a aptitudinilor personale.*

Relația cu Sindicatul

Se poate observa că unele din persoanele intervievate, cu experiență în câmpul muncii, consideră că sindicatele existente la locurile de muncă nu și-au îndeplinit obligația de a le apăra interesele: C.M., m.: *Nu eram, nu deloc... Nu, nu ne-a sprijinit. Veneau hârtii când făceau sindicatul ăsta, S., ăsta făcea valuri mai mult în ultimul timp, venea cu acea porta-voce și vorbea, duduia aia acolo de... Ei fac un pic de gălăgie și de valuri ca să vadă muncitorimea că uite, ăștia se luptă pentru noi... muncitorimea zice*

„Vai, dar merită cotizația asta” că aproape mereu, după fiecare semnare de contract se ridica și un pic cotizația; T.M., m.: Sindicat eram noi, singurii. Mă duceam la șef, spunea ce am de făcut. Mă chema... eram acolo... Era de ajuns... spuneam atunci hotărârea... asta era; D.S., f.: Iar federațiile mari sindicale erau cumpărate și sunt în continuare. Mă rog... trecut politic majoritatea și gata; Moderator: Ați avut sindicat aicea unde ați muncit? M.G., m.: Aaa, formal, pe hârtie; L.I., f.: Aveam un patron, spunea „măi eu vă sunt patron, director și șef de sindicat, deci când aveți ceva să... o puneți de-o unelteală, când vreți să o puneți de-o unelteală veniți la mine îmi cereți părerea”, iar persoanele din sindicat responsabile să le reprezinte erau alese pe bază afinităților politice sau administrative ocupând funcția în cauză mai mult formal. Din declarațiile subiecților reiese că nu există o cultură a drepturilor angajatului bine pusă la punct, exploatarea fiind întâlnită la tot pasul. Faptul că lucrătorii acceptă să muncească în situația în care nu există o instanță menită să vegheze asupra respectării drepturilor ce li se cuvin, denotă fie o situație financiară disperată, fie lipsă de informare în privința drepturilor și obligațiilor survenite.

Sugestii pentru eventualii angajatori

Angajatorilor li se reproșează că nu au deontologia profesională necesară postului în cauză C.M., m.: *Ah, deontologia profesională le lipsește! Ei își urmăresc doar profitul, și faptul că nu angajează psihologi care să consilieze angajații în diverse probleme ce țin atât de domeniul personal cât și cel profesional pentru a îi ajuta să-și atingă randamentul maxim la locul de muncă în cauză [...] nu vine nimeni să te întrebe ”Măi, dar tu, lucrezi acolo” ... vorbesc de mine ca electrician, nu venea nimeni să mă întrebe ”Măi, dar tu ce relație ai cu soția, ce probleme ai de sănătate, pentru că tu vii cu niște probleme acolo, o secundă, o fracțiune poate să te coste viața, nu numai*

pe tine cât printr-o manevră puteai să nenorocești alți oameni. Nu, nu interesează pe nimeni lucrul ăsta, nu întreabă nimeni.

Alte nemulțumiri țin desigur de salariu, respectul arătat angajaților, condițiile improprii de muncă sau faptul că li se cere să îndeplinească atribuții ce depășesc fișa postului ocupat. Uneori subiecții consideră că șefii ar trebui să fie mai atenți la nevoile lor personale, pentru că doar cazul în care angajații ar putea beneficia de consiliere personală și randamentul ar fi unul diferit, percepția acestora față de angajatori fiind una subiectivă, ei considerând că angajatorii îi privesc pe angajați ca pe roboți a căror singură menire este să-și îndeplinească obligațiile contractuale indiferent de factorii externi sau interni perturbatori. Se întâmplă însă, ca de multe ori aceasta poziție să fie oarecum limitată, întrucât capacitatea de a se transpune în locul angajatorului ar face ca în anumite circumstanțe să nu mai privească situația în asemenea fel.

De asemenea, în ceea ce privește corectitudinea deciziei luate de angajatori referitoare la concedierea anumitor persoane, o parte din subiecți sunt de părere că superiorii nu au avut ce face, iar alții au trebuit să își păstreze cei mai buni oameni. Desigur, o reevaluare a atitudinii ambelor părți ar fi necesară pentru buna funcționare a relațiilor pe verticală. Dar, din moment ce nici una din părți nu este dispusă să facă concesii pentru o mai bună desfășurare a relației, acest lucru nu se poate realiza. Există o tendință cvasi-permanentă de a se plânge de comportamentul șefilor C.V., m.: *Până am ieșit în șomaj, am lucrat 25 de ani, meseria mi-a fost meserie, am executat ce mi s-a dat în domeniul meu și atât. Am fost șofer, șofer plecat în curse... Mi-am făcut meseria. După șomaj acum unde te duci, că vrea aia?! Păi să muncesc 15 ore și să-mi dea 8 ore și cu atât salariu! Nu se poate așa ceva. E strigător la cer, fapt observat mai ales de către cei care au lucrat în sistemul de la stat. În dis-*

cuție poate să fie și un mecanism psihologic de căutare a vinovaților pentru propria lor situație.

Calificarea profesională/studii/cursuri avizate

Participanții la aceste activități sunt persoane cu diferite nivele de pregătire educațională; astfel, se poate constata că în rândul persoanelor participante la interviu, majoritatea celor cu studii superioare se înscriu în cadrul intervalului de vârstă 16-44 de ani, urmând ca doar 3 persoane cu vârsta cuprinsă între 45 și 54 de ani să fie absolvenți ai unei forme superioare de învățământ. Dar, de asemenea, sunt multe persoane care au doar studii medii. Întrucât înainte de anul 1989 accesul la studii universitare era mult mai rigid și mai selectiv, iar numărul de locuri existente în universități era corelat cu cererea de pe piața muncii, cei ce și-au făcut studiile înainte de Revoluție au fost absorbiți cu ușurință pe piața muncii și au reușit să-și păstreze locul de muncă, spre deosebire de cei cu studii medii sau inferioare care au fost rapid disponibilizați sau concediați pentru a reduce costurile necesare sau pentru a face loc noii generații purtătoare de noi competențe.

În rândul persoanelor intervievate regăsim un număr redus de indivizi cu studii inferioare, fapt ce relevă faptul că gradul de școlarizare din România a crescut deosebit de mult, măcar cantitativ, dacă nu și calitativ.

Calificarea profesională este considerată importantă pentru subiecții participanți la cercetări, aceștia acordând o semnificație deosebită parcursului profesional; astfel cursurile autorizate CNFPA sunt căutate de majoritatea celor prezenți, mulți dintre aceștia chiar urmând anterior cursuri de formare profesională sau calificare. Se poate observa că cei cu studii medii sau școală generală caută să se califice sau să se recalifice: S. M., f.: *Eu aș fi vrut un curs de coafor. Am două fete, le fac părul, i-l mai fac și sorei mele. Mă pricep că am mai făcut un curs cândva, dar l-am făcut demult. Sunt rămasă*

în urmă. Vreau să fac cursul cum trebuie, nu două ore pe săptămână; V. A., m.: Multe, deci cum a spus și colega... astea cu bucătarii, ospătarii, astea, pentru că poți să pleci și în afară, dar nu știu, aicea stau și mă gândesc câte o dată, nu știu dacă acea hârtie care ne-o dă după absolvirea cursului, are vreo valoare drept act dacă te duci de exemplu în Spania sau în Grecia... C.M., f.: Operator PC; A.-M. B., m.: Lucrător comercial; I. C., f.: Lucrător comercial. Dintre dumneavoastră, în rest, nu? E.C., f.: Când am fost dățile trecute în șomaj am făcut; I.C., f.: Așa. Ce-ați făcut? E. C., f.: Calculator o dată, o dată maseur; I. C., f.: Ce ați face acum? Ce cursuri ați face acum? M. B., m.: Pentru recalificare. A.M-B., m.: Mai mult, s-ar căuta măcelari sau ceva de genul; C. V., m.: Și la măcelari trebuie crescute animale.

Voluntariat și timp liber

Trecerea de la perioada activă la cea de șomaj presupune, pe lângă toate implicațiile studiate, și adaptarea la un nou program, o cantitate mare de timp liber. Pentru o parte dintre șomerii acesta situație reprezintă o oportunitate de a se ocupa îndeaproape de educația copiilor: C.M., m.: *Îmi duc copilul la școală dimineața și după 4 ore mă ocup de temele lui, că are un program extrem de agresiv, manualele sunt multe auxiliare, iar problemele din acele manuale depășește mult puterea de înțelegere a unui copil de 10 ani, sau de alte probleme familiale: D.S., f.: Bine, deocamdată am avut niște probleme în familie, că... mama este foarte bolnavă și a trebuit să am puțin grijă de ea. De asemenea, există cazuri de șomerii care provin din mediul rural și care se ocupă de activitățile pe care le implică acest mediu de reședință: V. B., f.: Da... păi eu sunt de la țară și în grădină (...); Moderator: Cum vă petreceți o zi fără ocupație, fără muncă? C.V., m.: Fără ocupație, n-am. Cel puțin la mine nu este fără ocupație. Moderator: Dar n-aveți un serviciu. C.V., m.: Nu, dar în casă, în curtea mea. Moderator: Vă găsiți de*

treabă. C.V., m.: *Păi sigur. Mai facem un solar...*

Alții desfășoară activități recreative: G.D., f.: *Dacă-i frumos mergem în oraș, dacă nu stăm la televizor sau pe messenger.* Dar după o perioadă lungă petrecută în câmpul muncii, situația este greu de acceptat, mulți dintre subiecți încercând să întreprindă activități folositoare dezvoltării personale, în perspectiva găsirii unui nou loc de muncă, sau pur și simplu pentru umplerea perioadei pe care, în mod normal, o petreceau la serviciu: E.A., f.: *E chin! După 30 de ani de trezit de dimineață, acum trebuie să stai acasă și să faci aceeași treabă. Mai ales că eu sunt o fire energică, nu sunt învățată să stau și fac zilnic aceleași lucruri ca să am activitate.*

Însă activitățile principale rămân acelea de căutare a unui loc de muncă, pe internet și prin depunerea de CV-uri: C.S., m.: *Internet! Trimitem CV-uri.* Subiecții nu exclud nici varianta lucrului în străinătate, deși poate această variantă nu le surâde întotdeauna: M.I., f.: *...Loc de muncă... chiar să plec și în străinătate pentru că am și fost... m-am înscris și la AJOFM pentru a pleca în străinătate;* E.A., f.: *Am încercat să îmi umplu timpul, să mai învăț o limbă străină, una mai ușoară, pentru că am zis că dacă nu găsesc de lucru poate plec undeva, poate am șanse în Italia, în Spania. O să încerc și asta. Nu-mi place! Nu mi-a plăcut niciodată să plec în altă țară, mai ales să muncesc în altă țară dar...*

Procesul de adaptare este lung și anevoios, deoarece el are și implicații psihologice asupra șomerilor: I.C., f.: *E un impact psihologic asupra omului situația asta nedorită;* C.M., m.: *Da. În casă nu poți să stai că te ia durere de cap că automat, ălea 8 ore te trezeai dimineață, bun bine mersi te îmbrăcai, plecai la muncă, erai conștient „da mă duc la muncă”, la ora 4 la ora 5 la ora 7 veneam acasă da, da așa timpul acela de dimineață până la ora 7-8 seara acum... încerci să îl irosești prin alte activități. Ei sunt*

de asemenea afectați și de refuzurile de care se lovesc în încercarea de a găsi locuri de muncă: C.M, m.: *Încercarea unui... de a căuta un loc de muncă, dar cu mesajul "rămâne să vă contactăm" sau "sunteți în așteptare"*; C.S., m.: *primim răspunsuri "Mulțumim" ... și atât. Tot așa... sperăm să...*

O alternativă ar putea fi voluntariatul, pe care unii dintre șomeri l-ar lua în calcul, dacă li s-ar oferi posibilitatea, conștienți fiind de beneficiile pe care le-ar putea obține, cum ar fi experiența și oportunitatea de a-și demonstra capacitățile: Moderator: *Ai fi dispusă să participi la activități de voluntariat?* C.A., f.: *Bine-înțeles. Dar nu mi s-a ivit ocazia – nu mi s-a oferit, nu am găsit nimic, că nu aștept să mi se ofere un loc "unde vrei tu" – să-mi bată cineva la ușă "uite un loc de muncă" ... și cam asta ar fi. O condiție ca perioada de practică să aibă finalitate pozitivă ar fi ca școlile să facă parteneriate cu anumite firme, pentru a-i putea pregăti pe viitorii angajați: C.M, m.: *Păi nu există cadru... facem practica, ne ducem, ne cere practica pe unde vă descurcați... noi făceam practica când am fost eu elev în Combinat, deci nu într-un laborator să ne explice când te lovești acolo de problemă adevărată. Când ne-am angajat noi, evident că știam câte ceva. Mulți s-au angajat acolo unde și-au făcut practica... de asta spun, practica asta ar fi foarte importantă, dacă unitățile de învățământ ar avea niște raporturi, cu anumiți operatori economici, nu numai combinatul, că de aia s-a polarizat, toată industria asta e polarizată pe combinat și pe Șantier. Însă mulți șomeri sunt sceptici, deoarece perioadele de voluntariat nu garantează angajarea; motiv pentru care ei le privesc ca pe o pierdere de vreme în care ar putea căuta alte locuri de muncă: L.-V. I., m.: *Prin voluntariat în primul rând pierzi timp, care întâmplător poate găsești în altă parte în ziua aia și vii și cu bani acasă; B.C.M., m.: *Cu condiția ca să te și angajeze că și asta cu voluntariatul e ca știi cum e, e la fel ca aia cu probele. Eu cunosc pe, patronul de la M.C.****

care și-a făcut 3 luni de zile toată treaba în bar numai cu probe. Barman în probă, fata în probă, fată în probă, fată în probă... neplătiți bineînțeles și uite așa... și la fel și cu voluntariatul dacă mă întind 3-4 luni de zile. Vin voluntar, bun, vin voluntar dar îmi oferi siguranța că după voluntariatul acesta rămân și acolo sau nu neaparat acolo poate în alt centru sau na... că dacă-i degeaba mă mai duc la altu mai stau voluntar 3-4 luni și am făcut iar 2-3 ani și văd că n-am cu cine am făcut voluntariat, am făcut experiență..

Relația cu familia și sfaturi pentru familie, rude

În ceea ce privește relațiile familiale, subiecții afirmă că găsesc sprijinul necesar la rude, neîntâmpinând, în general, presiuni de a-și găsi locuri de muncă. Susținerea familiei este foarte importantă, iar faptul că aceștia reușesc să înțeleagă situația nefericită este de real ajutor șomerilor: C.A., f.: *Nu, nu. Am părinți înțelegători, deci din punctul ăsta de vedere nu am probleme;* Moderator: *În ce relații sunteți cu membri familiei?* S.C., m.: *Foarte bune, la mine mă refer;* G.N., m.: *Oarecum da, deoarece cu criza, cu aste puține locuri de muncă... uitați cum sunt și ei cu facultate nu găsesc d'apăi eu așa doar cu liceu și o specializare amărâtă, deci sunt înțeles de părinți oarecum, dar mai departe nu știu.* De asemenea, când sunt mai mulți implicați în această situație își oferă sprijin reciproc, fără a arunca responsabilitatea găsirii unui loc de muncă pe umerii celorlalți: M.M., m.: *Da` de ce să nu ne înțelegem? Ce vrei să facem? Cred că nu o să ne luăm la bătaie sau să ne apucăm de furat ca să facem altceva, să intrăm la pușcărie.*

Dar, deși dispun de sprijin, șomerii încearcă să preia măcar parțial din activitățile casnice, pentru a ușura munca celor ce lucrează: L.-V. I., m.: *Păi da, soția mea muncește la o consignație nu, mai dau cu aspiratorul... vine seara găsește cartofii prăjiți calzi.* Aceasta se datorează în principal faptului

că deși sunt susținuți de familie, au sentimentul că lipsa unui loc de muncă i-ar putea transforma în poveri în plus pe umerii unor persoane care deja sunt încărcate de greutate: M. A., f.: *Te simți tu așa... nu trebuie să îți zică nimeni și pentru tine îți cauți undeva să muncești*; G. D., f.: *În momentul de față pe mine mă întreține numai bunica și acuma are probleme cu banii... și... trebuie să îmi caut și eu de muncă să o ajut.*

Sunt și cazuri în care membrii familiei le sugerează oarecum șomerilor să încerce să găsească locuri de muncă disponibile: C.-P. B., m.: *Mai îmi zice din când în când să-mi caut de muncă, dar nu în exces, adică de prea multe ori*; A.-M. S., f.: *Eu personal, de acasă multă presiune nu primesc... doar când se mai împiedică mama de mine prin casă... dar nu îmi spune du-te și caută de muncă... mai subtilități, așa: "Găsește și tu ceva de făcut". În rest... cred că am conturi pe toate site-urile de job-uri posibile și... am program, de trei ori pe zi verific mail-ul... Sunt însă și cazuri în care aceștia se lovesc de neînțelegerea rudelor, ducând chiar la gesturi dramatice: C. M. f.: *La o scară vecină la mine în cartier cicăleala mamei a dus la un gest extrem... s-a sinucis*; Moderator: *Cicăleala pe tema muncii?* C. M., m.: *Da, du-te la muncă că nu... Anul trecut.**

În ceea ce privește sfaturile pe care le-ar oferi apropiaților pentru a evita această situație, ele se rezumă la îndemnul de a urma o facultate, de a învăța o limbă străină (D. N., f.: *Da să știe o limbă străină că altfel e foarte greu*), ceea ce, în opinia lor, crește șansele de angajare: P. I., f.: *Să învețe, să facă și o facultate pentru că, cu liceul ești considerat nimeni... măcar o facultate zic mamă... . De asemenea, este important ca studiile să se conformeze cererilor de pe piața muncii: I. P., m.: *Mai mult în turism, în industria alimentară... ăstea se caută mai mult... c-acuma, în industrie cam jale... . O alternativă ar fi plecarea temporară în străinătate, pentru a evita**

situația dificilă din România: N. R., m.: *Să plece afară să caute loc de muncă pentru că aicea nu este nimeni interesat ca să le ofere loc de muncă... sincer vă spun*; C. A., f.: *Haideți să fim serioși, pentru că în construcții oricând se va găsi, bone, menajere, cam ăstea sunt locurile de muncă vacante pentru Italia și Spania...*; B. C.M., m.: *Să învețe o meserie ok care se caută și să plece din țară, că aici nu...să revină peste câțiva ani... da o meserie care se caută foarte mult acum.*

Deși situația este complicată, mulți șomeri par să ia în considerare ideea muncii la negru chiar dacă, pe termen lung se dovedește a nu fi benefică: C.B.,m.: *Să fie... numai să fiu angajat... adică așa la negru v-am spus.. este un italian acolo în Ivești... face o vilă, deja e pornită... dă 12 milioane, da nu e angajat... și la negru, ca să muncești la negru, dacă ai un an acolo de vechime contează...*

Una dintre cele mai importante recomandări pe care le-ar da-o celor aflați într-o situație asemănătoare, ar fi să încerce să-și păstreze optimismul și să vadă partea pozitivă din orice situație, deoarece o viziune pesimistă ar complica și mai mult problema: B. C., m.: *Nu, deci trebuie să fii foarte optimist, dacă nu... adică trebuie să vezi și partea pozitivă cumva ce se mai întâmplă, cât de cât, dacă nu... Cu cât ne gândim că e mai rău, cu atât e mai rău.*

Relația cu foștii colegi de muncă și relația cu superiorii

Deși sunt nevoiți să-și părăsească locul de muncă, șomerii păstrează legătura cu foștii colegi, fiind și o metodă de a afla date despre evoluția instituției în care au lucrat: M.A., f.: *Da, n-am nimic, da mă înțeleg și acum cu ei și nici cu șefu, șefi de acolo, n-am treabă nu am avut niciodată problemă.* Situația acestora nu este una liniștitoare, deoarece stau mereu sub amenințarea pierderii slujbei: M. G., m.: *Da, discuții permanente avem,*

normal, ne întâlnim. Chiar dacă merg la serviciu li se pare că merg ultima zi pentru că sunt tratați într-un mod neplăcut, să nu îi spunem altfel. De asemenea, păstrează legătura și cu cei care și-au pierdut la rândul lor locul de muncă: D. N., f.: Da, am păstrat, nu și-a găsit nimeni.

Dintre aceștia, o parte au ales să plece în străinătate pentru o perioadă, pentru a evita situația delicată din țară: N. R., m.: *Majoritatea colegilor, cum v-am spus, sunt afară nu, dar nu toți o pot face, deoarece aleg să rămână alături de familiile lor: M. B., m.: Care-s mai tineri, da. Majoritatea din tineret au plecat afară, pe când eu (nu știu restul) când copiii au nevoie de mine acum, nu-mi doresc să plec eu afară. Acum cere sprijinul.*

Privitor la relația cu superiorii, unul dintre cele mai importante aspecte este respectul pe care îl oferă aceștia angajaților. El nu se referă numai la atitudinea față de subordonați, ci și la plata salariului, forma concretă a aprecierii muncii: Moderator: *A menționat domnul despre respect și am observat că mai multă lume a menționat la un moment dat. E chiar așa de important respectul sau dacă aveți ce pune pe masă e de ajuns? A. B., m.: Și asta înseamnă respect. Moderator: Vă respectă prin bani? Asta e forma respectului? A. B., m.: Da. Degeaba mă respectă ca patron dacă nu îmi dai bani pentru ce fac. Degeaba mă ridici în slăvi din vorbe.*

Întrebați dacă au avut situații conflictuale sau momente în care au trebuit să îndeplinească sarcini ce depășeau îndatoririle, șomerii au afirmat că au evitat să le refuze, din teama de a nu fi concediați: M. B., m.: *Da, s-a întâmplat! Deci nu m-am certat. Am făcut că trebuia să execut ordinul maistrului sau a directorului. Dacă nu... Nu. Nu se discută chestia asta pentru că... ți-e teamă că ne dă afară. Sunt însă cazuri în care prevederile din fișa postului au fost respectate întocmai: C. V., m.: Până am ieșit în șomaj am lucrat 25 de ani, meseria mi-a fost meserie, am executat ce mi s-a dat în*

domeniul meu și atât. Am fost șofer, șofer plecat în curse... Mi-am făcut meseria.

Relația cu foștii colegi de studii

Chestionați cu privire la relațiile cu foștii colegi de studii, șomerii afirmă că păstrează legătura, dezvoltându-se astfel pe plan social: C.-I. F., m.: *Da, normal. Am... pe plan social cum s-ar zice mă descurc destul de bine, îmi place să țin legătura cu oamenii.*

După liceu, majoritatea absolvenților aleg să continue studiile, fie în țară, fie în străinătate: C.-I. F., m.: *Nu, nu, nu. Păi toți colegii mei de la LMK de acolo... mare parte din ei, adică nu mare parte, 5-6 din ei au plecat în Anglia... oricum toți sunt la facultate de zi, cu cerințe mari și nu au timp de... deocamdată știți cum, pe banii lui mama lui tata.*

Sunt, de asemenea, și studenți care încep să muncească încă din timpul studiilor, căpătând astfel experiență și continuând și după finalizarea acestora: L. C. T., f.: *Da, și-au găsit dinainte, încă de la facultate... au terminat facultatea și unii s-au angajat chiar și în bănci.*

Mai există și categoria celor care aleg să plece să muncească în străinătate, încă din timpul facultății: Moderator: *Colegii de facultate ce zic?* C. A., f.: *Colegii de facultate... care-n Italia, care... care promoteri...* Moderator: *În Italia muncesc, nu? Nu în scopuri turistice...* C. A., f.: *Da, da... în rest, descurajați...*

Relația cu AJOFM și sursele de informare cu privire la noi locuri de muncă

Întrebați dacă relația cu AJOFM-ul este bună sau ar putea fi ameliorată, șomerii au avut păreri împărțite, unii susținând că aceasta este bună, deoarece au primit consiliere: C. A., m.: *Dar sfaturi am primit. M-am*

dus, m-am interesat de legislativ; E. A., f.: Au fost amabili. Dacă voiai un sfat, o relație, ți-l dădeau. Alții au reușit chiar să se angajeze prin intermediul instituției: N. G., m.: Eu da. Eu chiar sunt mulțumit. Prin AJOFM am plecat în Spania. Ei au făcut recrutarea. Angajatorii au venit în Galați și am plecat. Sunt însă și păreri negative, deoarece persoanele participante au susținut că nu au simțit nici o implicare din partea instituției: C. A., m.: Ce relație? Ei sunt profesioniști ca funcționari; D. S., f.: E platonice. Exact așa, platonice; C. A., f.: Nu cred, ei pun doar niște afișe acolo la... Însă putem constata și o anumită înțelegere față această atitudine, datorată fluxului mare de șomeri, susținută, totuși, de dorința de a observa o îmbunătățire a calității acestei relații- D. S., f.: Bine, sunt... probabil că sunt și mulți șomeri, le vine și lor destul de greu, dar și dacă te duci și întrebi ceva, imediat îți răspunde așa, înțepat, ca și cum te-ai supărat pe cineva și... “doamnă”, zic,”o simplă întrebare, n-am vrut”...

O altă sugestie ar fi legată de modificarea procedurilor, de reducerea birocrăției, considerate ca fiind la baza îngreunării procedurilor: C. S., m.: *Mereu lipsește câte ceva... iei coada de la capăt... Există așadar și plângeri legate de proceduri, unii șomeri considerând că sunt nedreptățiți în raport cu alții: A. S., f.: Da. Și văd că vrea. Ați pus întrebarea „ce ați dori de la AFJOM”, păi să poarte legătura cu noi, n-am murit! Păi o colegă de-a mea care a făcut la operator calculatoare zice că... (ea este șomer indemnizat, eu neindemnizat. N-am nici o vină că nu am avut carte de muncă) și zice că a primit ajutor de alimente, bun, nu știu ce. Bun, este foarte rușinos, dar de ce ea a primit și eu nu? Nu sunt și eu în baza de date? Adică ei i-e foame, mie nu mi-e foame? Și am dat și eu telefon o dată, zic: eu am posibilitatea? Nu, că nu sunteți indemnizată. Numai cei indemnizați. Da` de ce? Atunci vreau să se poarte legături. Poate n-am ce mânca și nu vreau să spun la toată lumea*

că eu în fața vecinilor mei tot doamna S. sunt. Putem observa totuși faptul că șomerii păstrează disponibilitatea pentru orice activitate le-ar putea oferi șanse de găsim a unui loc de muncă: Moderator: Și ați trecut peste și ați venit acum când v-am contactat? M. G., m.: Da a trebuit să fac ceva nu? Nu pot să rămân cu niște chestii preconceptuate, bun aia a fost cum au fost multe. Însă se păstrează ideea că instituția rămâne una furnizoare de cursuri și nu de locuri de muncă: M. G., m.: Se afișează niște locuri de muncă acolo care din principiu sunt ocupate sau...; G. N., m.: Prea puține locuri de muncă oferite de AJOFM; (grup): Nu, cursuri și atât...

O altă schimbare propusă ține de aria de acoperire a locurilor de muncă disponibile, oferite de instituție, sugestie ce evidențiază dispoziția către mobilitate a șomerilor: B. C. M., m.: *Nu știu, cred că tot eu sincer. Aș citi tot ce scrie... conține așa și le-aș schimba pe toate. Bănuiesc că trebuie schimbate, că nu e lucru care să fie bun, dacă ar fi bune nu s-ar ajunge aici;* B. C.,m.: *Ce aș face eu? În primul rând la AJOFM aș face public locurile de muncă cel puțin pe 5 județe la momentul de criză la care este acum, nu numai pe Galați... în Galați dacă te duci nu găsești nimic absolut. Adu-mi și mie o informație despre Iași, despre Tecuci, despre Târgu Bujor sau mă rog altele Brăila, Buzău.*

În rutina de căutare a unui loc de muncă sunt incluse și alte metode, complementare informațiilor oferite de AJOFM. Principala opțiune este căutarea de anunțuri din ziare: C. B., m.: *Cumpăr în fiecare zi câte un ziar... Viața Liberă și mă uit să văd, mai dau telefoane. Însă această metodă nu prezintă întotdeauna garanție deoarece, de cele mai multe ori, locurile de muncă sunt deja ocupate: (părere colectivă): Da îs ocupate... în ziar... îs ocupate de când dau îs ocupate... deci ei... îi... ai.*

STUDII DE CAZ

1. Subiectul M.C., genul m., cu studii superioare, rezident în mediul urban a fost unul din subiecții aleși pentru analiza problematicii în cauză întrucât participă activ la întregul demers, făcându-se remarcat prin complexitatea răspunsurilor sale.

Încă de la bun început își exprimă nemulțumirea față de sistemul de învățământ primar ca urmare a celor constatate prin intermediul copilului său, afirmând că *manualele sunt multe auxiliare, iar problemele din acele manuale depășește mult puterea de înțelegere a unui copil de 10 ani*. Opinia lui în această privință este totuși neadecvată întrucât subiectul nu are studii psihopedagogice necesare pentru a decide dacă materialul cu care se lucrează corespunde stadiului de dezvoltare propriu copiilor încadrați în sistemul primar de învățământ.

Nemulțumirea lui pare să persiste, ba chiar să se adâncească atunci când povestește că unii colegi de clasă ai copilului sunt meditați : *vă imaginați din clasa I-a, a II-a, a III-a, se meditează copii și se fac diferențe și i-am spus copilului „Te duci la școală doar ca să înveți, nu pentru note”*”. Se constată într-adevăr o practică în școlile românești de a oferi contra cost elevilor o pregătire suplimentară, însă nu există date oficiale care să susțină afirmația subiectului conform căreia acest tip de activitate ar îmbunătăți considerabil notele elevilor datorită remunerației primite de către profesori. Totuși, nu îi place să discute foarte mult despre copil : *nu vreau să discut prea mult despre copil*, fapt ce relevă că familia este un subiect delicat pentru el tocmai datorită dramei trăite, pe care o aduce în discuție, aceea de a rămâne orfan la o vârstă fragedă (*am rămas la o vârstă fragedă fără mamă*) și care i-a afectat ulterior tot traseul profesional și educațional. Privarea de afecțiunea maternă

reverberează ulterior în nevoia sa de a fi ascultat și înțeles de către altcineva, iar auditoriul este investit cu obiectul dorinței sale; în cadrul focus-grupului, când a fost încurajat să povestească despre dificultățile întâmpinate ca urmare a pierderii locului de muncă, nu a întârziat să aducă în atenție și problemele din viața personală, care l-a împiedicat să-și urmeze la timp studiile: *inițial am făcut școala profesională, am rămas la o vârstă fragedă fără mamă, facultatea n-am putut să o urmez atunci, am urmat-o mult mai târziu și am lucrat douăzeci și ceva de ani în combinat. Ciudat este că deși își sfătuiește copilul să meargă la școală pentru a acumula cunoștințe și nu pentru note, nefiind de acord cu manualele alternative și-a dorit să urmeze o facultate în cadrul unei universități de stat.*

Când vorbește despre fostul loc de muncă o face cu amărăciune, întrucât consideră că era exploatat fizic, îndeplinind muncă ce ar fi revenit unui număr minim de 2 persoane, fapt ce îl pune în pericol: *doi oameni trebuie să fie cel puțin într-un loc de muncă, că i se face unuia rău, este curentat... nu... Tensiunea psihică survenită ca urmare a relațiilor tensionate cu angajatorul dar și cu unii dintre colegi, cumulată cu cea anterioară l-au determinat să reconsidere motivația sa de a munci în întreprinderea respectivă. Opiniile în cauză vin din partea unui angajat care a cunoscut munca sub auspiciile statului, dar și a angajatorului privat. Schimbarea conducerii nu aduce beneficii nici în privința condițiilor de muncă dar nici a salariilor: *când a venit noul angajator a zis „Vai, sunt condiții grele, autobuzele astea parcă sunt din 1900... O să facem, o să... veneam tot ca niște oi băgate într-un camion acolo, așa veneam, niște autobuze mizere... pe linia de Centru erau niște autobuze mai de Doamne-ajută – în nu s-a investit mult pentru mediu în secția în care eram noi... a plecat personalul nu au adus nimic, nu i-a interesat... .* Controalele realizate de inspectorii de la Protecția Muncii nu*

au schimbat situația, lucru ce se poate datora unei înțelegeri informale la nivel înalt pe considerente politice sau economice.

Remarcăm totuși o incongruență în gândirea subiectului, care deși declară că luase decizia de a părăsi fostul loc de muncă și se pregătise din timp pentru acest lucru *decizia o luasem mai dinainte, pentru că m-am pregătit, am făcut altceva, am făcut facultatea, era boom-ul ăla economic, care oricine știa puțină economie își dădea seama că nu durează prea mult*, revine și spune că nu este capabil să ia decizii pe termen lung.

Munca de jos nu îl sperie, cunoscând pe parcursul existenței sale numeroase greutăți, iar salariul ar trebui să-i asigure un trai decent lui și familiei: *Bineînțeles, eu nu sunt pretențios la salariu, ăsta este ultimul lucru de care aș întreba la interviu, nivelul salariului. Este important, dar nu este lucrul cu care aș începe*. Din cele afirmate de subiect ar reieși că avem în vedere o persoană modestă, pentru care lucrurile materiale nu au o valoare atât de mare, incapabil să-și încalce principiile.

În ceea ce privește relația cu sindicatul o indică ca fiind utopică, scrisă doar pe o hârtie. Îl vede asemenea unei organizații specializate în propagandă susținută doar pentru a își atrage beneficii materiale și în nici un caz menită să-i apere drepturile de salariat : *Nu eram, nu deloc... Nu, nu ne-a sprijinit. Veneau hârtii când făcea sindicatul ăsta,, ăsta făcea valuri mai mult în ultimul timp, venea cu acea porta-voce și vorbea duduia aia acolo de... putea să vorbească 24 de ore dar nu se repeta nici un cuvânt. Mă bufnește râsul că știu cine este, că soțul ei lucra în secție și știu ce vilă și-a făcut... contractele, sindicatul... nu-mi spuneți mie, sindicatul este mână în mână cu administrația. Ei fac un pic de gălăgie și de valuri ca să vadă muncitorimea că uite, ăștia se luptă pentru noi... muncitorimea zice „Vai, dar merită cotizația asta”... că aproape mereu, după fiecare semnare de contract se*

ridica și un pic cotizația. Or, îmi aduc aminte că angajatorul a oferit odată o creștere de 5% “Vai că nu, noi vrem 20%”, și s-au târăganat cu semnarea contractului de muncă până în vară și abia prin august s-a aprobat 3%, deci mai puțin decât a spus angajatorul și nu s-a dat și retroactiv din urmă, ci s-a dat din momentul ăla. Eu nu cred în sindicate, în mișcarea sindicală. Subiectul pomenește chiar că i s-au refuzat câteva zile libere în situația în care soacra sa a decedat, fapt ce l-a determinat să iasă din sindicatul respectiv. (De remarcat faptul că acordarea zilelor libere este atributul angajatorului și nu al sindicatului).

O altă problemă abordată de subiect este aceea a titularizării profesorilor în învățământ, aducându-se în lumină faptul că în mediul rural profesorii titulari au părăsit catedrele întrucât nu întruneau maximumul de ore, educația elevilor revenind profesorilor suplینitori, insuficient calificați și fără experiența necesară: *au plecat profesori care erau titulari pentru că nu avea încărcarea aia de ore, programa cum s-ar spune, în timp ce alții, cu un Spiru Haret, care-i student la Spiru Haret, care nu știu de ce mai continuă, se spune că nu-i acreditată, ăla are tot, are full. Și au plecat respectivii și acum au ajuns să-i învețe niște suplینitori, nu niște... ori eu când am învățat la țară am învățat la toate numai cu titulari. Cum ar putea însă un profesor ce la rândul său nu are cunoștințele necesare să fie îndreptățit să ceară performanță elevilor sau să le transmită acestora din propriul bagaj informațional? O situație deosebit de gravă, mai ales în ultimii 3 ani când constatăm că majoritatea suplینitorilor au trecut examenul de titularizare cu nota 5, un lucru de neacceptat pentru învățământul românesc care se degradează pe zi ce trece în lipsa selecției corespunzătoare.*

Munca la negru este o opțiune viabilă, în situația în care patronul exploatează în majoritatea cazurilor angajatul, cu sau fără contract de muncă,

iar de asigurările medicale nici nu poate fi vorba întrucât în condițiile de față indivizii sunt obligați să-și plătească și cele mai banale instrumente utilizate precum seringi ajungând până la cumpărarea bisturiului pentru operație: *Ah, nu cred, acuma la spital la analize trebuie să te duci din start să plătești 6 milioane, abia atunci beneficiezi că plătești C.A.S.-ul... când te internezi acuma trebuie să plătești setul de analize.*

Dorința de a pleca în străinătate există, însă subiectul nu a acționat încă în acest sens, motivând că exodul unui număr mare de indivizi în vestul Europei a dus la aglomerarea pe piața muncii a personalului din sistemul primar și a celor ce îndeplinesc munci necalificate, la care se adăugă experiențele avute cu cei din interiorul familiei: *Dar lucrurile nu merg bine nici în exterior. Am frate în Spania care spune ca a dat toți muncitorii, că avea la negru angajați, să nu credem noi că noi am descoperit acuma că Pământul e rotund... deci de la ei am învățat noi toate șmecheriile astea... și au rămas doar cei cu contract, îs pe linia de plutire. Deci nu sunt locuri... nu te cheamă nimeni în străinătate pentru că ei spun "Măi, e bine, fac, mă descurc", dar în momentul în care îi pui problema că am și eu nevoie de ceva de muncă nu îți mai răspunde....*

Per ansamblu, avem în față un individ modest, confruntat încă de timpuriu cu problemele vieții însă care a reușit să își constituie și să își dezvolte personalitatea după un sistem valoric bine determinat, cu dorința acerbă de a se autodepăși prin intermediul studiilor și fără a accepta compromisuri pentru eventualele beneficii financiare. Familia reprezintă componenta cea mai importantă a vieții sale și singurul motiv pentru care vrea o viață mai bună. Nu îi este frică să muncească și ar accepta muncă la negru sub nivelul calificării și al studiilor sale. Cere de la locul de muncă condiții și un trai decent precum și ideea de a nu fi exploatat de angajator.

2.Subiectul R.N., genul m., locuiește în mediul urban se dovedește a fi încă de la bun început un individ dornic să atragă atenția. Răspunsurile sale sunt lungi, subiectul argumentând în mod laborios. Ca și subiectul anterior, acesta se arată dispus să discute despre fostul loc de muncă și problemele personale totodată. Inițial el precizează: *nu știu dacă v-ar interesa, că am fost marinar maritim și știți cum e cu vapoare și de-astea... prima dată am fost la companii românești până când “nu” le-a vândut... așa... după ce le-a vândut... în lumea largă, cu englezi, cu greci... cu... ce s-a ivit, pentru ca ulterior să ne asalteze cu o avalanșă de probleme. Își motivează încă de la bun început urmarea cursurilor ca o alternativă viabilă la incertitudinea oferită de un nou loc de muncă în măsura în care trebuie să plătească pentru acesta: *Pentru ce am optat la cursurile de bucătar? De ce am optat pentru cursurile de bucătar? Sincer să vă spun, îmi trebuiesc 47 de milioane ca să intru în meseria mea de navigator... și văd că... aș da 47 de milioane, dar să am o garanție – noi lucrând cu grecii, am colegi care au 2 ani de zile de când nu au găsit, adică nu au mai fost solicitați pentru contracte, pentru muncă afară, da? Și-atunci zic, de ce să arunc eu 47 de milioane când aș putea să fac un curs de-ăsta, care este gratuit, nu? de bucătari și să-mi văd de treabă. Și asta este. Faptul că preferă să urmeze aceste cursuri nu înseamnă că fuge de muncă: *aș spăla și toaletă la... și la vapor... nu mi-e rușine. Orice muncă, orice muncă, numai să-mi câștig banul, să fie ceva legal, să nu fiu condamnat, că asta... dacă muncesc acuma, mă trimiteți la toaletă nu e o rușine, mă duc să muncesc... mă spăl... plec acasă, normal. Mult mai rușinos i se pare să fie văzut procurând bani pe căi neortodoxe decât să muncească în cele mai josnice condiții, aceasta ca urmare a unui incident din trecut când a fost condamnat pentru că a plecat cu “niște saci de ulei”. Această pată în***

cazier poate să fie una din cauzele pentru care nu a mai fost chemat atât de des în voiaje: *în fine, este foarte greu... și pe timpul... imediat după revoluție am fost condamnat aiurea. Din ce cauză? Am plecat cu niște saci încărcăți cu ulei... .*

Intercaleză în discuție problemele familiale precum moartea tatălui: *deja am două luni de zile de când am înmormântat tatăl, a decedat tatăl meu... norocul meu c-am fost în țară când a decedat și am ajutat părinții cu ce am mai strâns din voiaj, cu ce am mai avut pe la bănci, pe la asta... s-au dus absolut toți, divorțul de soție și incertitudinea paternității. Soția... voiaj lung – soția... asta este, am divorțat... mi-a făcut și o fetiță... nu fac nici test de paternitate, nu fac nici... în fond copilul nu este vinovat și cu asta basta....*

Momentul în care a aflat că și-a pierdut locul de muncă a fost debusolant: *până când n-am fost lovit ca să mă întorc în țară, să pierd absolut tot și să mă gândesc “De aicea ce am de făcut?”*. Eram exact ca o muscă fără cap. Pentru persoanele care au un job relativ sigur, pierderea acestuia echivalează cu pierderea reperelor, precum și a capacității de a se mai susține financiar. Rutina oferă siguranță, iar în momentul pierderii acesteia un impact psihologic major se produce, fiind necesară asigurarea consilierii psihologice. Însă subiectul nostru nu-și pierde încrederea în sine și continuă să facă diverse demersuri pentru a își atinge scopul.

Fostul loc de muncă îl privește ca și subiectul anterior, asemenea unui loc unde era exploatat, revenind cu înverșunare asupra subiectului în cauză pe întreg parcursul conversației menționând problemele întâmpinate : *...ăla m-a dat peste cap.... Păi cum, mă trimite acolo – totul este asigurat – nici nu mă bagi în seamă, nici nu mă pui să vezi dacă știu ceva – dar poate eu ca ospătar puteam să car farfuriile respective său chiar să spăl o veselă... hai să fim serioși, la ora actuală cine nu poate să spele o veselă?[...] ...ce vroiam*

să vă mai spun... în primul rând când angajezi așa... dacă îți bați joc de oameni... nu le oferi... păi tu le spui să vină cu măturile de acasă... sculele care... un fărâș dacă aveți, o mătură de acasă... păi asta trebuie s-o faci tu. Tu trebuie să umbli. Până la urmă spunea: „Băi N. știi ceva?! Ar fi bine ca să te pun pe tine să vorbești direct cu ăștia ca să încheiem niște contracte cu ei?” Păi stai măi așa, dar pe mine nu m-ai angajat ca muncitor necalificat, nu?! Și la curățenie tată... eu îți fac curat unde-i nevoie. A... că vreau eu... și așa nu îmi dai nici un... tu nu mă ajuți cu nimic... tu nu îmi dai mie nici un beneficiu ca să îți țin eu firma în mână, înțelegi, ca să vorbesc eu în engleză, ca am vrut eu să vă ajut.

Se întâmplă ca de multe ori persoane ce au același start în viața să ajungă pe poziții sociale diferite cum este și cazul povestit de subiectul nostru: *Nu știi dacă ați auzit de domnul B., care a fost și el marinar ca mine, situație familiară mai bună... așa... și-a făcut o agenție de crewing... legătura, grecii mei, i-am făcut eu legătura și l-am ajutat, așa, și l-am ajutat până m-a trântit pe mine. Fra-su fiind polițai și cu.. în politică și-așa... asta este..., care este revoltat de faptul că nu i s-a întors fapta făcută de a își ajuta colegul. Problemele întâmpinate îl pot determina pe subiect să-și construiască un zid de apărare în fața celorlalți și să nu mai fie dispus să colaboreze pentru buna funcționare a lucrurilor. Astfel, în cazul reintegrării într-un nou colectiv subiectul poate să nu manifeste spirit de echipă sau empatie.*

Însă, în ciuda tuturor celor menționate mai sus, nu i se poate reproșa că nu este un om dornic să muncească îndeplinind cerințele oricărui tip de job: *Doamne gata, când mă cheamă, până atunci stau, mă duceam pe la cunoștințe „Băi nu știi tu undeva?”, „În construcții dacă vrei”, „Da, în construcții”și am fost la Buciumeni, la o mănăstire veche, de măicuțe și făceam gard de jur împrejurul mănăstirii. Adică nu am stat în perioada asta.*

Am mai muncit în construcții, la unu domnul N., că altfel vezi dom'le trebuia să facem consolidări exact în piața unde erau fostul chimicale chiar în piața mare, fostul chimicale acolo și făceam consolidări de jur împrejur, stăteam până noaptea târziu ca să torn betonul la lumina lămpilor de stâlpi. Nu este chiar așa de ușor, adică am făcut aproape orice muncă.

Experiența este un punct deosebit de important vizat de angajatori : *Chiar și cu experiență... degeaba știi să faci dacă nu ai experiență. Bine, știi să faci așa... și experiență, ai 2-3 ani de experiență, 5 ani, cât au nevoie ei... trebuie ca să ai experiență*, lucru reliefat însă de o persoană ce și-a petrecut întreaga viața la numeroase locuri de muncă. Însă este asemenea unui cerc vicios: din moment ce angajatorii nu sunt dispuși să angajeze tinerii absolvenți sau persoane ce abia au intrat pe piața muncii, atunci nici ei nu au de unde să capete minimumul de experiență necesară.

Apreciază condițiile de trai din exteriorul țării, gradul lor de dezvoltare ce se reflectă în arhitectură și urbanistică: *Concret... au cutremure... urmează alt cutremur, au taifunuri și nu se întorc în țară. Preferă să moară acolo și preferă să moară cu frigiderele pline, cu un apartament care la gradul 7 nici nu simte... era gradul 7, aproape 8, nu? Când dădea telefon și îi lua interviu și spunea... acuma, acuma este cutremur de gradul... a spus americanul de gradul 7.5... și nu, nici crăpături, nici alea, nici astea, păi ce să..., iar datorită muncii prestate, viața în afară nu îi este necunoscută. Așteaptă sezonul cald pentru a munci la cules de căpșuni: *Eu aștept să se încălzească, să mă duc la căpșuni, la portocale...**

3. A.C., m., studii superioare, ce locuiește în mediul urban, este unul din cei mai interesanți subiecți intervievați. Își părăsește primul loc de muncă într-o întreprindere de stat deoarece consideră că este mai bine la privat,

decizie ce nu i-a înșelat inițial așteptările: *am lucrat și eu la CFR, de unde am plecat în 2004. Am plecat cu ordonanță crezând că e ok, mai bine la privat.* Și a fost bine, asta până la următorul loc de muncă în domeniul vânzărilor unde observând că nu are șanse să avanseze deoarece toate evoluțiile pe verticală se făceau pe baza nepotismului: *am lucrat în vânzări, în general produse alimentare. Iar acolo promovările se făceau pe bază de nepotism, de prietenie... În plus, eu nu sunt omul care să se lase călcat în picioare, în condițiile în care plecam la ora 22:00 de pe traseu spre casă. Aveam Buzăul, Râmnicu Sărat și ședințe la Ploiești. De aici a plecat totul. Am fost repartizat la un moment dat și aveam doi directori, de la Ploiești și de la Galați de care aparțineam inițial, administrativ. Practic, politica era aceeași, dar fiecare o interpreta în felul său. Nu mă ajutau pentru că fiecare își urmărea interesele. Și au considerat că trebuie să îmi dau demisia, lucru pe care eu nu l-am făcut, însă prin restructurare au făcut ei demersurile. De aceea am și primit indemnizație de șomaj. Dar i-am ținut mult cu concediu medical. Pe lângă problema nepotismului: *totul se limitează la relații, în România, intens tratat și de subiecții anteriori, un alt aspect interesant și anume relațiile tensionate pe verticală ce conduc la demisia angajaților. Însă subiectul nostru a fost suficient de „abil” încât să prelungească situația apelând la corupție: concediul medical. Angajarea familiei, prietenilor sau a cunoștințelor face ca produsul muncii să scadă calitativ, iar de aici toate lucrurile se înlănțuie în mod negativ.**

Munca pentru patron consideră că este de cele mai multe ori în dezavantajul angajatului, întrucât un management prost al recrutării personalului conduce la situația în care o persoană este nevoită să împlinească sarcinile ce revin mai multor indivizi. Subiectul nostru își dorește să muncească în folosul său ca o mai bună alternativă la „exploatarea

angajatorului”: *Ei nu sunt capabili să facă management. Aici e marea problemă. Noi nu avem manageri care să știe să recruteze oameni. Să dau un exemplu, au acceptat un băiat pentru că e ruda cuiva de acolo din Tecuci, un neica nimeni, și eu aveam un salariu mai mic decât el, la același program. Și am zis că mai bine merg în continuare cu șomaj și asta e. Poate o să îmi fac afacerea mea, pentru că eu m-am mutat la țară cu viitorii mei socri. Ei sunt cu agricultura și cred că asta o să fac, grădinărit și altele.* Este posibil să fim în fața unei atitudini de revoltă, de inadaptare, transpusă în insucces pe piața muncii.

Privirea critică se îndreaptă și asupra învățământului: *învățământul se duce la pământ. Doamna are dreptate. Eu știu ce am învățat. Sunt și autodidact. E o diferență uriașă între ce se întâmpla atunci și ce se întâmplă după '90.* Consideră că schimbările survenite în învățământ au condus pe lângă creșterea gradului de școlarizare al populației și anumite efecte negative precum lipsa selecției, scăderea importanței diplomelor ce atestă studiile persoanelor care au ajuns să nu le mai certifice experiența, creșterea cerințelor din partea angajatorilor în ceea ce privește experiența anterioară angajării.

Subiectul nostru afirmă că deși s-a plimbat în Europa îi era dor de “proștii” de aici și spune că a fost tentat cândva să plece în străinătate: *Nu trebuie să îi arătăm cu degetul doar pe ăștia care sunt astăzi. Ei sunt urmașii altora. Și eu ca și domnul, am fost tentat cândva, dar m-am gândit că e nevoie de noi și aici.* Însă ciudat este că deși își disprețuiește țara, felul în care este guvernată, nu contenește să se întoarcă aici și nici nu are în vedere posibilitatea de a părăsi spațiul natal.

Întrucât a cunoscut vremurile de dinaintea revoluției motivează că cei în vârstă nu doresc să plece din țară acum pentru că nu au curajul necesar.

Cei dispuși să facă sacrificii au plecat imediat după revoluție, iar rezultatele muncii lor nu au întârziat să apară. Este adevărat că fuga în străinătate acum 20 de ani și munca acolo aducea beneficii financiare mult mai mari față de momentul actual, întrucât piața muncii pentru români era încă neexploată.

Gândește lucid și este un bun ascultător: *Am vorbit cu francezi, cu germani și am văzut ce salarii au. Și am zis că poate în viitorul apropiat se va întâmpla și la noi. Și nu s-a întâmplat. Nici nu cred că se va întâmpla. Doamna are perfectă dreptate. Noi nu suntem capabili ca popor. Noi suntem foarte buni vorbitori. Subiectul arată că are un sistem propriu de valori: Noi suntem capabili. Avem capacitatea fizică. Și chiar mentală. Dar cred că nu am fost educați. Și nici nu s-a dorit să fim educați din punct de vedere politic și social. Și juridic, adică să-ți cunoști drepturile și să știi să ți le ceri la timp. De asta s-a ajuns unde s-a ajuns. Din punctul lui de vedere atât timp cât a avut parte de respectul angajatorului, și-a îndeplinit obligațiile contractuale, însă în momentul în care angajatorul nu a mai fost cinstit nu a fost dispus să facă compromisuri și a demisionat: *Eu lucrez în vânzări și ce înseamnă respect? Ca să dai pe cineva afară îi dai ceva mare. Vine în instanță vreun expert să dovedească că angajatorul care m-a dat afară a făcut o golănie? Niciodată. Ți se spune că nu ești capabil, că ești incompetent. Dar el ți-a dat sarcina tocmai pentru faptul că are ceva cu tine. O formă de respect e să te normeze cât trebuie. Eu am plecat de la mult la cât mai mult, de am ajuns să fac Râmnicu Sărat, un oraș pe care nimeni nu-l băga în seamă și l-am ridicat. Chiar voia să mă dea la Ploiești de atunci, din septembrie 2008. Când mi-am dat seama că vreau să fac mai mult i-am adus orașul la picioare. Oamenii plăteau impecabil. Nu plătea orașul Galați, mă refer la comerț, cum plătea Râmnicu Sărat. Și când au văzut că stau foarte bine și că le aduc bani din ce în ce mai mulți au vrut să mă dea la Ploiești ca**

să îi dea ăluia capacitate de încărcare pentru a putea fi declarat brand manager, plin nu junior. Despre asta vorbim. Și nu mă mai înghițea pentru că el voia și Urziceniul și era conștient că eu de la Galați nu pot să vin să fac și Urziceniul. Aici e tot o formă de respect. Faptul că cei de la Tecuci au uitat să îmi dea în două luni de zile cumulat 30 de milioane de lei. E o formă de respect pentru că eu am muncit. Eu am muncit pe o grilă de salarizare pe care ei mi-au prezentat-o. Dacă tu trebuia să îmi dai 30 de milioane și îmi dai numai 18, despre ce vorbim aici? De ce? Pentru că doamna directoare nu avea asigurare la mașină și a greșit ca și conducător? Pentru asta trebuia să-i plătim noi? Și i-am spus franc în față ce am față de ea și mi-a zis să-mi caut de muncă. Mi-am găsit în altă parte. Se poate observa situația într-o perspectivă a acuzelor față de angajatori, semn fie al unei piețe a muncii neașezată fie al unui grad inadaptare la cerințele serviciului.

A.C. este foarte bine informat în domeniul în care a activat ultima oară, deși nu a făcut-o decât pentru 2 ani: *Studiile o spun clar, în vânzări în România sunt foarte multe nereguli și se face o discriminare enormă. Un manager ia de 10-15 ori mai mult decât cel de jos ca agent de vânzări, pe când în Germania de 3.2 ori mai mult ia managerul față de cel din vânzări, lucru care este în fapt și arma sa: informația. Mentalitatea angajatorului pare a fi principalul său dușman. Selecția angajaților, precum și antrenarea lor în spiritul dorit de acesta prin motivarea lor financiară conduce la creșterea performanței deci la creșterea productivității. Dezinteresul celui ce îl angajează duce și la dezinteresul angajatului: Nu cred că vreunul își dorește să plece, dar vrea să fie respectat. Dacă ești respectat atunci ești impulsivat și vei câștiga suficient de bine să poți să duci un trai decent. Despre asta este vorba. Când ești tânăr ai niște visuri. Dar până la urmă ajungi la concluzia că e ok să ai anumit confort, dar pe un job pe care tu îl poți duce cu succes*

până la pensie și să fii bine plătit. Dar la noi se merge pe principiul: îl angajezi 3 luni, pe perioadă determinată.

În spiritul unor deficiențe în mentalitatea angajatorilor sau, mai curând, al unei inadaptări la condițiile actuale subiectul este revoltat că atunci când se făceau controale el era singurul vizat: *eu am plecat în 2004 de la CFR tocmai pentru că începuse să mă enerveze controlul financiar. Ei trebuiau să aibă activitate și te frecau pe tine de jos și niciodată pe cel de sus, care aveau trecută în fișă o plasmă care de fapt era acasă. Dar tot pe tine te verificau și stăteau 6 săptămâni pe capul tău cu legislația în față (legislație pe care tu o respectai cât se putea de bine pentru că nu puteai să stai doar 8 ore să-ți faci treaba). Acesta era respectul din partea salariatului, că vorbim de respect. Cunosco legislația pe de rost, o visez și acum după atâția ani. După 2 ani de controale aiurea n-am mai rezistat. Trebuiau să găsească minusuri. În termenii integrării pe piața muncii, chiar dacă luăm în considerare problemele legate de mentalitate, subiectul are dificultăți de adaptare survenite, raportat la cele spuse de el, din rigoarea morală și din autoevaluarea extrem de pozitivă a propriilor competențe. În discuție rămâne și posibilitatea unui traseu de carieră nepotrivit pentru atitudinea și competențele sale.*

Consideră că respectul la locul de muncă lipsește. Aceasta corelată cu lipsă recompensei financiare conduce la dezinteres total: *și totul pleacă de la bani că fiind plătit prost ești și nepăsător dacă te dă afară. Se pare că este deosebit de interesat de acest aspect din moment ce și-a dedicat timp să citească cu privire la el: S-au făcut studii în Japonia de către un mare psiholog. Oamenilor le este teamă să plece în concedii sau în zile libere pentru că trebuie să fie supliți de alții. Și atunci când revii îți spune: „Uite ce a făcut el două săptămâni cât a fost el plecat. Uite că a dovedit că se*

poate să mai facă 3 șuruburi în plus. Pentru acest fapt el va fi titular pe post”. Exact lucrurile astea se întâmplă și japonezilor le e teamă, nu că ar fi ei atât de ambițioși. Și pentru că le-a fost creierul mereu antrenat, de asta au și reușit la inovații. S-a demontat, cum e codul prusac la Germania: au căzut capete pentru care nimeni nu a justificat. Japonezii au în genă asta; lor le e frică. De asta muncesc așa, dar sunt și respectați pentru lucrul acesta. La noi nu există asta. Evaluarea altor culturi după normele socialismului occidental indică posibilitatea unei cantonări într-o perspectivă ideologică, zărindu-se și unele reminscențe ale demagogiei oficiale anterioară anilor '90. Afirmă că: Nu e nici problemă, nu mă deranjează, eu am gândit altfel viața și mi-a plăcut să stau aici. Am niște hobby-uri pe care nu știu dacă le puteam face acolo. Le-am făcut în România. Eu n-am mers pe ideea de a părăsi țara pentru că am zis că poate la un moment dat va veni și respectul. Toate acestea se datorează unei perioade în care a vizitat Germania și a fost marginalizat datorită provenienței sale: ...să zic, eu sunt filogerman și merg undeva. Dar nu sunt rasist. N-am cum să fiu dar eram la Berlin și într-un parc era o pereche nu cu mult mai în vârstă ca noi. El își luase niște pantofi sport ca să îi fie ușor la vizitat. M-am dus să stau pe banca aia, dar el își pusese acolo pantoful și și-a dat seama că a făcut un gest urât. Și am zis să mă duc lângă un altul care era un om al străzii. El a intrat în vorbă, era din Hamburg și avea rude în Berlin. Când a auzit că suntem din România (și vorbeam ok cu ei), deodată s-au schimbat, și-au schimbat fizionomia. Și le-am explicat că nu vor avea probleme cu noi. Era totuși destul de izolat, era umbră. Culmea e că era chiar lângă cea mai mare închisoare pentru străini de pe teritoriul Germaniei. Ei s-au speriat, cred că au asociat și cu asta. Când au auzit de România dintr-o dată nu mai eram prieteni. Le-am spus că străbunii mei din partea tatălui sunt veniți din Bavaria, aduși de Carol I,

când a venit el rege. Eu m-am dus să-mi caut originile cu toate că îmi cunosc foarte bine, cel puțin arborele genealogic. Se poate zări în această prezentare și o discretă teamă de posibilitatea excluderii sociale dacă ar fi ales calea Occidentului.

Ca planuri de viitor, subiectul nostru își dorește să-și deschidă o afacere, însă nu precizează de ce tip. Vorbește doar despre socrul său care este apicultor și că este o muncă destul de grea: *Eu am venit aici pentru că am fost solicitat și e o chestie de bun simț. E destul de greu cu apicultura. Vreau să-mi fac o afacere a mea. E de muncă 5-6 luni intens, după care trebuie întreținute albinele. Ele se numără în primăvară, nu toamna ca bobocii.* Deși consideră că nu mai are vârsta necesară pentru a își transforma toate visele în realitate și nici curajul ca urmare a experiențelor nefaste de viață, dorește totuși să muncească pentru sine întrucât s-a săturat să se profite de pe urma sa, mai ales în situația în care nu întrevede un viitor foarte bun pentru situația economică a țării și prin urmare nici pentru agenții economici în cauză, consideră că are capacitatea de a începe pe forțele proprii o afacere în care să fie propriul său șef.

Per ansamblu avem în față o persoană a cărei idei aderă în principiu la cele ale celorlalți subiecți din grupul constituit, însă se diferențiază prin cunoștințele sale în anumite arii de interes. Este tipul omului care se folosește de informație ca de o armă, își cunoaște drepturile și profită din plin de acestea. Faptul că are origini străine, lucru pe care îl reamintește destul de des și totuși accentuează faptul că își iubește țara, denotă o tendință minimă de snobism din partea sa.

Volubilitatea acestuia este puțin mai dificil de interpretat, existând două cauze probabile – personalitatea expansivă (care ar explica în același timp succesul pe care l-a avut lucrând în vânzări) sau socializarea deficitară

din ultimele luni, profitând acum de atenția care i se acordă pentru a recupera perioada în care contactele au fost mai rare decât în mod obișnuit; cel mai probabil pare de fapt combinația dintre acești doi factori.

4. Subiectul S.A., f., rezidentă în mediul rural, întrupează prototipul mamei grijulii, iubitoare, al cărei singur scop în viață este să asigure baza materială necesară bunei dezvoltări a copilului. Precizează din start tot traseul profesional, ce cursuri a urmat și faptul că nu dorește să plece din țară din două motive: îi este frică de ce ar putea să o aștepte într-un loc necunoscut și faptul că are familia în țară și nu vrea să se despartă de ea: *am muncit ca lucrător comercial, gestionar la Tulcea până în '95; după '95 am stat o perioadă acasă, nu pentru creșterea copilului, efectiv m-a ținut soțul acasă. Am revenit în Galați, am deschis cu fratele meu, nu a mers, tot în comerț. Am lucrat secretară la o firmă privată, fără carte de muncă; ca să-mi țin copilul la facultate în primul an, am lucrat tot fără carte de muncă și acum sunt acasă. Nu am niciun venit. Am făcut cursurile de un an de zile Crucea Roșie la domnul director H., mi-a plăcut, îmi place, îmi doresc să lucrez în domeniu, în spital, infirmieră, oriunde. Nu vreau să plec în afară. Mi s-a propus după ce am terminat școala, liberă practică sunt recunoscute în afară; nu-mi doresc. Am fata studentă la București și nu-mi doresc să plec. Vreau aici în țară. Ulterior am făcut cursurile de operator calculator, l-am terminat dar cel mai mult mi-ar place așa, recalificarea asta pentru mine. Munca la negru nu este străină de ea, dar a cunoscut repede dezavantajele ei: Să nu mai lucrez în comerț. Sunt foarte dezamăgită! Peste tot a promis că face carte de muncă, dar m-am trezit când am plecat că nu am această carte, adică nu mi-a înregistrat-o, lucrând 12 ore pe zi 7 zile pe săptămână pentru un salariu de nimic : lucram 12 ore pe zi, nu vociferam deloc, de luni până*

luni. Și mi s-a făcut rău și am aflat că nu-s plătite nimic. Eu am plătit. Am ajuns la spital, mi s-a dat o rețetă și am zis că nu mai pot să continui. M-a rugat foarte mult să rămân pentru că eram eficientă la locul de muncă. Acum urăsc comerțul pentru că toată lumea minte. Minte și bani puțini. Eu munceam pentru 5 milioane, 12 ore pe zi și-mi dădea 2 milioane 500 la două săptămâni, două săptămâni, două milioane cinci sute. Imaginați-vă că erau bani puțini, dar pe mine mă ajutau [...]. N-aș mai vrea în comerț. Repet și subliniez, nu mai vreau în comerț, chiar dacă sunt făcută. A apus! Și nu pentru faptul că nu m-aș mai descurca. Doar că nu sunt plătită. E bătaie de joc acum. Vor și curat, să fie superb magazinul (și așa era) și vânzare multă. Deci concediu de odihnă, zile libere, trebuia să mă rog... o primă... nimic!. Și-a lăsat singură copilul să decidă asupra traseului educațional: Nu! A decis singură. A făcut Centrul Cultural aici. În momentul în care era a XI-a, a XI și a XII-a am semnat un contract pentru Centrul Cultural pentru că se dezvoltase ideea asta pentru teatru. Chiar a participat la niște piese de teatru și chiar a fost îndrumată, însă nu a reușit să intre la o instituție cu profil în cauză deoarece, ne argumentează mama, nu a fost pregătită suficient, iar taxa de studii era foarte mare, fiica a optat pentru o altă facultate cu profil asemănător: A fost mediată de domnul Geo Saizescu, a zis că 50% are șanse de reușită pentru că noi nu... nici nu am pregătit-o, adică să plătim să fie pregătită în domeniu. Noi am lăsat la Centrul Cultural dorința ei de a... Și ar fi luat la buget și taxa era foarte mare, enorm de mare. Bine că am încercat, a reușit imediat la jurnalism și am încurajat-o: trebuie să termini această facultate și după aceea dacă i-o mai face plăcere... Deși foarte mult vorbește despre teatru. Apar în discuție și problemele majore legate de întreținerea copilului la facultate, probleme care, de altfel sunt comune pentru o mare parte din șomerii cu copii înscriși în programe universitare la facultăți din

afara județului de reședința: *Învață foarte bine; ne-am străduit foarte mult pentru cămin. A fost foarte greu. A stat la Mall Vitan în gazdă, bani foarte mulți și acum sunt mulțumită că are o camera la cămin. Ar fi deosebit de util dacă numărul de locuri din cămine s-ar suplimenta pentru studenții proveniți din provincie pentru a scuti de anumite cheltuieli părinți.*

Întrebată ce își dorește de la relația cu AJOFM, menționează că ar fi suficient pentru început să-și amintească de faptul că există. Consideră că nu este corect că o colega de-a ei a primit ajutor de alimente și ea nu din cauza faptului că nu a muncit pe baza unei cărți de muncă. I se pare rușinos ajutorul primit și îi este teamă de ceea ce ar putea gândi vecinii săi: *Poate n-am ce mânca și nu vreau să spun la toată lumea că eu în fața vecinilor mei tot doamna S. sunt. Deci n-aș vrea să se comenteze în urma mea: Vai ce a fost și ce-a ajuns! Asta se întâmplă! Se cam întâmplă cam des. În schimb, nu consideră că muncă de jos este înjositoare, indiferent ce presupune ea: Nu suport să mă compătimească. Eu vreau să muncesc, dar dacă nu mi se oferă... Asta vreau, un telefon: Doamna Stanciu, haideți veniți la sediu la noi, uitați avem angajatori în comerț, în spital, la șters la fund. N-am refuzat nimic, să știți. Dar nu m-a sunat nimeni. Doamnă ești dacă te respecti pe tine ca om și îi respecti și pe ceilalți nu dacă refuzi munca de jos: A fi doamnă nu înseamnă dacă spăl cu mopul sau dacă scriu la birou. Doamnă ești dacă respecti, te respect pe dumneavoastră, mă respectați pe mine, o chestie de genul. Asta înțeleg eu.*

Recunoaște singură că îi este frică să plece să muncească în afara granițelor țării întrucât a fost toată viața o femeie de casă, atașată de familia ei *”Vreau să muncesc. De ce să mă duc în Italia? Doamne ferește, de doamna nu zic nimic. Nu am curajul să plec pentru că sunt și fricoasă. Eu am stat lângă bărbatul meu. Eu mi-am văzut de casa mea și nu sunt o femeie*

umblată. Dacă... da, așa prinde un curaj. Dar nu sunt făcută". Fapt susținut și de ceea ce ea însăși mărturisește și anume că i-a fost frică să vină singură până în locația unde s-a ținut focus grupul în cauză, deoarece se gândea la ce este mai rău: *Deci iată ce mentalitate avem. Noi tot de pe vremea aceea, vai, rușine de Dumnezeu, cum să iau, vai de mine! Eu nu am fost în temă, nu mi s-a întâmplat, deci nu știam și normal că m-am gândit la ce-i mai tâmpit. Toată lumea râdea: „hai mă că nu te mănâncă*". *Deci până la ușă m-au condus. Am coborât jos să anunț, e bine, sunt oameni acolo. Deci ca un copil. În cazul ei, abilitatea de a fi prevăzătoare se manifestă exacerbât, aproape obsesiv.*

Regretele ei se îndreaptă în special asupra sistemului comunist în cadrul căruia îți era asigurat un loc de muncă, iar respectul era considerabil mai mare față de ce întâlnim în momentul de față: *Asta am spus, că regret sistemul din trecut, al Ceaușescului, că era respectul ăla de dădeai „bunăziua” – „săru` mâna” nu știi ce. Acuma ți-e frică să ieși noaptea să duci gunoiul. Asta! Asta mi-e teamă! Comentarii facem. Să mă ajute cineva, că nu cerșesc de pomană*". Munca era remunerată corespunzător, deși libertatea era limitată: *Când te chema la partid zău așa, să-ți dea să mănânci. Erau ședințe obligatorii. Dar te supuneai pentru că era, cum a zis și doamna, respectată muncă. Dânsul a lucrat într-un domeniu, eu am lucrat în comerț. Am început lucrător comercial și luam 1170 de lei. Deci erau bani. Acum, v-am spus, 12 ore, 5 milioane. Și am acceptat ca să-mi ating un țel*". Trebuie să observăm că în discuție sunt și avantajele de care se bucura un lucrător în comerț când, într-o perioadă în care lipseau produsele iar posibilitatea de a avea acces la ele și a le dirija preferențial reprezentat o poziție ridicată în ierarhia informală a celor care reușeau să intermedieze procurarea diferitelor bunuri (o parte din ei devenind după 1989 oameni de afaceri de succes).

Remarcă faptul că o parte dintre persoanele intervievate regretă regimul comunist, deși în urmă cu 20 de ani își doreau o schimbare. Problema în fond nu este regimul ca atare, ci faptul că nu am știut să asigurăm dezvoltarea ascendentă după căderea acestuia. S-a instalat un “haos controlat”, în care în doar câțiva ani, unii au știut să profite de adevăratele beneficii ale unui sistem democratic.

Spre deosebire de ceilalți participanți la focus grup, este singura persoană care afirmă că a urmat cursurile oferite de Crucea Roșie întrucât este ceea ce-și dorește să facă, ba mai mult a plătit pentru a participa la acestea: *Dar știți că acest curs Crucea Roșie este privat, adică plătiți. Eu am plătit 6 milioane. Nu m-au trimis...,* însă a constatat că nu-i folosește în obținerea unui loc de muncă decât dacă sunt suplimentate de bani oferți angajatorilor: *Ce-i cu chestiile astea? Ca să ajung infirmier chiar așa tre să dau 30 de milioane? De ce chestiile astea? Știți ce-am zis dacă aș avea 30 de milioane? Mă mărit! Da de ce să vi-i dau dumneavoastră? Adică și la femeie de servici cere bani”. Un alt exemplu pentru a susține cele afirmate anterior, în care locul de muncă este cumpărat încă înainte de a fi scos pe piața ni-l oferă chiar subiectul nostru: *Ei... lăsați că am fost solicitată și la Poștă și mi-a zis suma, mi-a zis că se împarte la 3: la director adjunct, director executiv și șeful personalului. Îmi dă un teanc de legi că se dă examen și mai îmi ceri și bani. Am rămas așa... mi-era rușine de el. Și mă duc în ziua de examen în sală.... (să nu dau nume că e mai bine) și conversez cu stânga, dreapta și-mi zice cică „cred că doamna o să ia”. Și atâta m-am enervat, am luat legile alea, „mă scuzați puțin, trebuie să las ceva la poartă”, „dar veniți înapoi!” (la ora 9 era examenul). Deci mă și chemi, îmi ceri și bani și aia era deja... aia lua examenul. Și noi în ordinea descrescătoare: am luat 7, am luat 6, vom fi chemate pentru altă dată dacă se mai eliberează. Deci cam ăsta era**

sistemul. Deci, dacă eram proastă și dădeam și banii, lăsam și examenul... Am luat legile alea și m-am dus la portar și i-am zis: Uitați astea sunt pentru domnul X. Eu am plecat. Mi-a dat seara la 6 telefon și m-a întrebat: Ce-ați făcut doamna S.? Păi da... Ce m-ai mai chemat dom`le la examen? Stăteam noaptea să învăț acolo... Și cer și bani și asta... Scriu acolo că vreau femeie de servicii, dar să primesc...

Traseul profesional este unul comun, până în urmă cu câțiva ani, când a ocupat un nou loc de muncă ca vânzătoare. Din nefericire pentru ea, patronul nu i-a făcut carte de muncă (deși i-a spus că a făcut), astfel că atunci când a concediat-o nu a putut beneficia de indemnizație de șomaj sau de alte drepturi la care ar fi avut acces. Aceste întâmplări au dus la scăderea gradului de încredere în oameni, sau chiar „sălbăticirea” persoanei; un factor în plus este tratamentul AJOFM-ului, care nu menține contactul cu persoanele din baza de date.

5. Subiectul G.M. m. Cazul lui începe tipic – compania din construcții la care lucra a avut probleme de la începutul crizei, situația agravându-se treptat până când aceasta nu a mai avut deloc lucrări, iar angajaților nu le-au mai putut fi plătite salariile. Șocul a fost destul de puternic, salariații așteptând câteva luni, în speranța unui reviriment, până când au realizat că nu mai există nici o șansă și au ales cu toții să intre în șomaj. Cu toate că înțelege cauzele situației apărute la companie, G.M. nu poate să nu remarce că parte din vină aparține exclusiv angajatorului (sau mai bine spus managementului), considerând că s-ar fi putut măcar amortiza, dacă nu preveni, consecințele negative. După 15 luni de șomaj, interlocutorul nu și-a pierdut speranța, reușind să treacă peste toate obstacolele care s-au ivit fără să abandoneze. Experiențele sale includ evident căutarea unui loc de

muncă, însă ce îl deosebește în mod clar este soluția găsită: voluntariatul. Într-o perioadă de criză pentru familia sa și înțelegând că metodele clasice de a-și găsi un loc de muncă nu mai sunt eficiente, subiectul nostru a decis să își ofere serviciile în mod gratuit unei companii, sperând să facă astfel dovada unei expertize superioare celei găsite în mod obișnuit pe piață și care va duce eventual la o angajare. Strategia acestuia are în același timp și efectul că nu îi permite să-și piardă îndemânarea și obișnuința de a munci, însă îl expune riscului de își fi „irosit” timpul pe care l-ar fi putut folosi pentru a-și găsi un serviciu – cel puțin potrivit opiniei celorlalți participanți la discuții. Această atitudine divergentă se observă mai ales când discuția este purtată între persoane cu experiențe diferite – fie persoane care au lucrat doar în sistemul bugetar, fie tineri absolvenți care nu au mai avut experiență în muncă. Timpul petrecut în căutarea unui loc de muncă l-a transformat pe G.M. într-un bun cunoscător al pieței muncii și a companiilor active pe partea de recrutare/mediere, informații pe care le-a folosit și pentru a-și orienta fiul spre o viitoare carieră. Puțin paradoxal, în cazul acestui șomer concedierea a avut un impact benefic asupra vieții de familie, efectul principal observat de șomer fiind o apropiere față de fiu; deși vorbește cu entuziasm despre perioada în care lucra, faptul că era foarte des plecat l-a făcut să piardă unele etape din copilăria propriului fiu, fapt ce îi produce anumite regrete.

6. Subiectul M.S., f., a avut o experiență comparabilă cu a subiectului S.A, însă în cazul acesteia rezoluția a fost mult mai drastică, aceasta nemai dorind decât muncă pe cont propriu, căutând să se formeze pe anumite specializări care să îi permită să fie propriul ei angajat, să nu mai depindă de alte persoane. Observăm astfel că experiențele negative duc la scăderea dorinței de a interacționa cu ceilalți – și cumulând cu faptul că persoanele

fără loc de muncă oricum au interacțiuni mai slabe cu societatea rezultă o izolare crescândă, tocmai în perioada în care relațiile și rețelele sunt cel mai important punct de sprijin. Un alt aspect comun între cele două persoane este relația pe care o au cu propriii copii, în ambele cazuri cuvântul folosit fiind „sacrificiu”; din întreg discursul apare ca evidentă atașarea și orientarea propriei existențe spre aceștia, problema fiind dacă acesta este comportamentul lor normal, sau experiențele mai sus menționate au dus la focalizarea tuturor energiilor de socializare către membrii familiei, căutând să compenseze astfel dezamăgirile experimentate.

Tipologii

Șomerii tineri fie nu au muncit niciodată, fie au trecut prin mai multe locuri de muncă într-o perioadă scurtă de timp. Ambele situații constituie dezavantaje majore pentru aceștia, de care s-au lovit în încercările lor de a ocupa un loc de muncă. Putem identifica ambiție (*vreau să reușesc prin forțe proprii*), orgoliu, gândire pe termen scurt, absența spiritului civic, asumarea responsabilității, preferința pentru munca legală, preferință pentru munca în țară, absența reperelor/dispoziția pentru lecții morale, ușurința în socializare. Opinii venite din partea adulților – simpatie/compasiune, educație deficitară (mai ales pe latura practică), putere de muncă, absența unui viitor în țară/îndemnuri spre a pleca.

Șomerii în vârstă au cele mai mari probleme în a se reintegra în muncă, în cazul lor experiența profesională acționând mai degrabă ca o piatră de moară, ei cunoscându-și îndeajuns de bine propria valoare pentru a putea cere salarii care din păcate nu sunt acceptate de piață (care le recunoaște totuși validitatea); în unele cazuri însă experiența nu poate compensa

deteriorarea fizică. Persoanele se percep ca prea în vârstă pentru a pleca din țară și încă resimt responsabilități față de copii, dar și față de părinți la această vârstă, însă cunoștințele dobândite și relațiile stabilite le fac mai dispuse să pornească o companie. Impactul psihologic al pierderii locului de muncă este mult mai ridicat, aceștia resimțind mult mai puternic schimbarea rutinei zilnice – excepție cei din mediul rural, care își pot găsi lucruri de făcut prin gospodărie. În cazul acestei categorii de șomeri există un risc crescut de resemnare, discriminarea practică de companii, conducându-i rapid spre abandonarea căutării unui loc de muncă și așteptarea pensionării.

Subiecții care au lucrat în străinătate.

Șomerii care au avut ocazia de a pleca în străinătate la muncă sunt în minoritate, însă opiniile lor sunt foarte valoroase din perspectiva opțiunilor spre viitor – toți își doresc din nou plecarea. Observăm că aceste persoane fac parte din categoria intermediară de vârstă (26-45 ani), iar nivelul de studii este variat – însă în continuă îmbunătățire. Șomerii care vor să plece din țară sunt cei mai interesați de cursurile de formare profesională, optând clar pentru anumite specializări de care au nevoie fie pentru o salarizare mai bună, fie pentru ocuparea unui post deja identificat. Remarcăm în același timp și o ușoară schimbare de optică referitor la drepturile pe care le au/ar trebui să le aibă, la modul în care sunt și cel mai important în interacțiunile cu foștii/posibilii angajatori. În această idee, persoanele care au muncit peste graniță au o încredere mult mai mare în forțele proprii și sunt mult mai probabile să nu accepte compromisuri legate de drepturile proprii – mentalitatea lor este că dacă un angajator nu îi respectă, este vina acestuia, nu a lor și își vor căuta ceva mai bun. Identificăm o ușoară discrepanță între imaginea societății vestice așa cum este ea prezentată de către cei care au

experimentat-o și cei care o cunosc doar din auzite. Astfel, toate persoanele au o impresie foarte bună referitoare la respectarea legilor și a drepturilor angajaților (singura persoană cu experiențe neplăcute a muncit nu în UE, ci în Orientul apropiat), precum și la tratamentul și comportamentul față de străini în general, români în particular (cu tot cu schimbările recente din Italia), însă doar cei care au experimentat societatea vestică îi găsesc și carențe. Persoanele care au muncit doar în țară idealizează spațiul vestic sub toate aspectele, însă cei care au fost și au trăit peste graniță au o imagine mult mai rafinată, „matură” – nu există societăți perfecte, ci sisteme de legi bine puse la punct cu cetățeni care le respectă.

Studiu de caz

Interesantă este și mărturia tip testimonial a S.A., f: *Șomer – e cuvântul ce răsună astăzi în urechile tuturor, e „calitatea” ce nu ține cont de vârstă, gen sau aspirații. Șomer sunt eu, absolventul...*

Recent ieșită de pe băncile școlii sunt plin de speranță, am absolvit o facultate și sunt sigur că lumea va aprecia toți anii de studiu și efortul pe care l-am depus să ajung aici. Scriu primul C.V. cu același entuziasm cu care pun primul picior în mare la începutul verii și toate informațiile încap doar pe o foaie, dar îmi zic că am învățat de asta nu am experiență – trebuie să conteze la ceva.

Intru pe internet, sunt zeci de site-uri pe care îți poți căuta un loc de muncă și mă gândesc să încep de aici, cine mai caută azi prin ziare? Depun primul CV și apoi al doilea, al treilea și se fac zece și nici un răspuns... nu-i nimic, îmi zic, poate nu am depus unde trebuia, mai am timp. Și apoi cele zece CV-uri se fac douăzeci, treizeci și trece o luna și încă una. Primesc primul răspuns, sunt atât de sigur pe mine încât în drum spre interviu mă

simt ca și angajat, mă trezesc la realitate abia în momentul în care aud „Ce știi să faci?... Nu ai experiență deloc”.

Trăiesc astfel experiența primului refuz, mă simt confuz nu înțeleg de ce mi se cere experiență atâta timp cât în toți acești ani am făcut școală, de unde? Sunt revoltat și caut un vinovat pentru eșecul meu și atunci dau vina pe sistem. De ce nu am făcut practică în facultate? poate acum ar fi contat, De ce nu am făcut un stagiu de internship? De ce facultățile nu oferă aceste opțiuni? Îmi umplu capul cu întrebări și pierd din vedere esențialul – sunt un șomer fără experiență pe o piață în care experiența valorează mai mult decât studiile.

Nu vreau să renunț, DA sunt șomer și am drepturi și am de gând să profit de ele. Mă duc și mă înscriu la cursuri la AJOFM, aflu acolo că am dreptul doar la un curs și acela când o să fie bani, locuri, am și aici nevoie de un pic de noroc. Caut alternative și surpriză mă găsesc ele pe mine, parcă încep să capăt un pic de încredere în sistem. Mă găsesc din întâmplare în grupul țintă al unor programe finanțate din fonduri europene (nu știam nimic de astfel de programe) și particip la seminarul de orientare profesională, depun și acolo un CV poate cine știe o să am noroc.

Timpul trece și șomajul se apropie de sfârșit iar CV-urile depuse sunt tot fără răspuns. Fac cursul de la AJOFM și parcă capăt mai multă încredere în mine, îmi completez CV-ul cu încă o rubrică și mă pun iar pe treabă, cu siguranță acum am mai multă valoare doar am mai multe cunoștințe. Numărul CV-urilor depuse a depășit de mult 100, iar răspunsurile primite sunt aproape inexistente. Mă lovesc des de acele anunțuri care promit multe și în realitate nu oferă nimic doar comisioane sau visul unui salariu european printr-o formă sau alta de joc piramidal. Încerc

să nu îmi pierd speranța că voi găsi ceva de muncă în țară, perspectiva de a emigra capătă pe zi ce trece mai mult contur.

Încă un răspuns, încă un refuz, aceeași problemă „Nu ai experiență!”. Încep să îmi dau seama că e un cerc vicios nu am experiență pentru că nu am fost angajat – nu sunt angajat pentru că nu am experiență.

Banii au fost puțini, insuficienți și s-au terminat de mult și presiunea celor din jur de a-mi găsi un loc de muncă este tot mai mare. Mă simt inutil, incapabil și nu mai am speranța că voi reuși să îmi găsesc ceva de muncă. Am ajuns într-un punct în care aș munci orice și oricât numai să am un loc de muncă...

Am întâlnit în cadrul focus grupurilor persoane diverse, cu atitudini variate față de viață și o orientare valorică proprie trebuințelor. Majoritatea au sesizat în linii mari aceleași probleme la locurile de muncă. Exploatarea din partea angajatorilor a fost relativ des indicată, aceștia trecând în cartea de muncă fie un număr minim de ore, iar în schimb cer angajatului să muncească peste program fără a îl răsplăti financiar, fie un salariu mai mic pentru a nu plăti taxe atât de mari. Iar angajatul cum are nevoie de resurse financiare este dispus să accepte aceste compromisuri, fără a conștientiza că pe termen lung el este singurul care va avea de suferit. În primul rând, faptul că acceptă să muncească 12 ore deși în contract sunt trecute doar 4 îi va afecta pe lângă viața personală și sănătatea datorită epuizării. Asta ca să nu mai menționăm faptul că el figurează în cartea de muncă ca un angajat part time deci beneficiile în momentul pensionării nu vor fi aceleași. La aceasta corelează și faptul că suma trecută pe cartea de muncă nu figurează cu cea primită de angajați și prin urmare scade șansa unei pensii decente.

Totodată, munca la negru este preferată de către cei chestionați, deși este deosebit de riscantă. Se merge foarte mult pe încrederea în angajator, motivată și de necesitatea unui nou loc de muncă pentru a se întreține. Dar cazurile nefericite în care indivizii sunt amânați cu salariile sau nu le primesc niciodată deși au muncit pe parcursul câtorva luni sunt frecvente. Totodată, angajaților li se cere să împlinească sarcinile ce le-ar reveni unui număr mult mai mare de persoane, din punctul de vedere al subiecților, ceea ce în unele cazuri, în funcție de locul de muncă, le poate pune în primejdie sănătatea și integritatea corporală.

Toate acestea, cumulate cu uzura psihică, conduc la renunțarea la locul de muncă. Iar de aici începe un nou calvar: reinsertia pe piața muncii. Deși unii urmează o serie de cursuri în vederea recalificării sau se înscriu la o formă de învățământ superioară constată destul de repede că demersurile lor în această privință sunt sortite în majoritatea cazurilor eșecului. Piața muncii este mai degrabă o piață, după cum afirmă cei intervievați, a celor care plătesc mai mult pentru un post sau au relațiile sociale suficient de dezvoltate încât să le asigure un loc de muncă fără prea multe bătăi de cap. Nu mai contează calificarea sau performanța înregistrată de persoana în cauză, iar selecția se face pe baza subiectivismului și mai puțin a competențelor.

Degradarea treptată a selecției privind accesul la o formă de învățământ superioară conduce la devalorizarea diplomelor obținute, experiența fiind mult mai valoroasă decât o bucată de hârtie. Însă, ce se întâmplă în momentul în care toți angajatorii vor experiență, dar nimeni nu asigură posibilitatea de a o căpăta încă de pe perioada studenției? Sistemele curente de învățământ nu stipulează obligativitatea existenței unor parteneriate între companii și studenți cu beneficii de pe ambele părți, studenții căpătând experiența mult cerută, iar companiile beneficiind de

anumite micșorări de taxe. Revenim aici la ideea că societatea nu se implică nici în formarea viitorilor profesioniști, nici în apărarea drepturilor acestora atunci când sunt absorbiți pe piața muncii.

Dorința de a munci în străinătate nu se manifestă pregnant la majoritatea subiecților intervievați, deși declară că au rude, familie sau prieteni care și-au găsit un loc de muncă bine plătit acolo, iar condițiile de trai sunt net superioare față de cele din România, cei ce au muncit pe o perioadă limitată în afara granițelor țării întorcându-se fie din cauza familiei, fie a dorului de casă. În fapt, este vorba despre teama oamenilor de necunoscut, de a o porni de la zero, deși sunt conștienți că beneficiile materiale sunt net superioare și vor fi răsplătiți pentru munca depusă cu mult mai mult față de câștigurile ce le-ar putea avea în interiorul țării vizând aceeași calificare.

Mentalitatea este cea care îngreunează în mod cert procesul reabsorbției pe piața muncii și nu este vorba doar despre mentalitatea angajatorului, ci și cea a angajatului care spre exemplu consideră că munca voluntară este o pierdere de vreme, nu o valorifică suficient și nici nu are aceasta cultură bine dezvoltată. Pe de alta parte această delăsare se răsfrânge și asupra modului în care acționează în privința găsirii unui nou loc de muncă. Nu este suficient să depui CV-uri, să citești ziare sau anunțuri pe internet, iar restul zilei să ți-l ocupi grădinărint sau plimbându-te în parc. Nu se poate spune, însă că persoanele intervievate ar fi complet lipsite de inițiativă sau că nu sunt capabile să se mobilizeze. Dimpotrivă, întâlnim între ei persoane ce au dorit să-și depășească condiția prin ambiție și eforturi considerabile. Totodată dorința de a munci pentru a-și asigura existența este evidentă la mare parte dintre cei intervievați, cărora nici măcar cea mai de jos muncă nu li se pare înjositoare atât timp cât au ce pune pe masă.

Așadar, șomerii pot fi considerați o categorie socială aparte ce împărtășește o serie de atitudini comune, având imprimată totuși frânturi din personalitatea fiecăruia.

CONCLUZII

Angajatorii - Cercetarea privind cererea de forță de muncă

Scopul și utilitatea acesteia

În tratarea deficiențelor de pe piața muncii un loc foarte important îl ocupă analiza cererii de forță de muncă, responsabilă în mod direct de nivelul șomajului, prin concedieri/angajări. Perspectivele pe care le au angajatorii privitor la evoluția companiei lor, a situației de pe piața muncii și a economiei în general, sunt extrem de folositoare în încercarea de adaptare la evenimentele ce vor urma, mai ales de către cei direct interesați – persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, recrutori, formatori, mediu economic. Modul în care se raportează companiile la resursa umană prezintă de asemenea interes, permițându-ne să evaluăm modul în care managementul s-a “profesionalizat”, tratându-și angajații drept resursă.

Definiție – mod de calcul

Diferența între angajatori și actori economici; sursele de evidență ale populației

În economia județului Galați activează mulți agenți economici, însă pentru scopul prezentei cercetări doar câțiva respectă condiția principală, aceea de a putea fi purtători de cerere de forță de muncă. Astfel, au fost excluse automat PFA-urile, precum și companiile intrate în faliment; au fost incluse în schimb instituțiile și regiile de stat (deși guvernul a blocat angajările, aceste entități pot în mod normal să angajaze personal, răspunsurile lor fiind astfel la fel de importante ca și ale mediului de afaceri).

Problema care a apărut a fost identificarea populației și a structurii acesteia – datele furnizate de INS sau DJSG sunt din păcate mult prea vechi. Acestea datează din 2009 (reprezentând informații culese în 2008), ceea ce le plasează înaintea crizei. Cunoscând impactul acesteia asupra mediului de afaceri (cumulat cu cele ale măsurilor fiscale instituite de Guvernul României) nu ne putem baza pe ele în construirea eșantionului, însă le putem utiliza cu titlu de comparație pentru a vedea ce domenii de activitate economică au fost afectate în cea mai mare măsură.

Pentru a îndeplini ambele exigențe, am utilizat evidența furnizată de AJOFM, cuprinzând angajatorii care și-au depus REVISAL-ul în luna anterioară, reprezentând acele entități economice care încă mai sunt active pe piață și au cel puțin un angajat. Populația astfel constituită, totalizând 8746 de unități, a fost structurată după CAEN REV.2 și numărul de angajați (4 grupe – între 0 și 9, între 10 și 49, între 50 și 249, și peste 250), extrăgându-se aleatoriu un eșantion de 368 agenți economici, reprezentativ la nivel județean cu un nivel de încredere de 95% și o eroare maximă admisă de $\pm 5\%$.

1. Vârsta angajatorului:

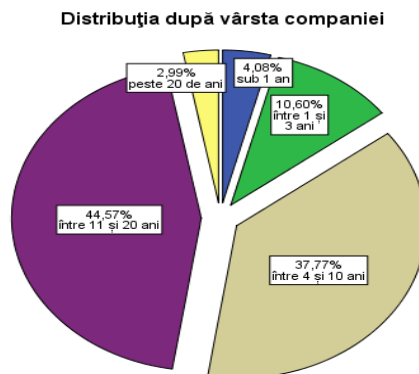


Figura nr. 128

Comaniile chestionate reprezintă supraviețuitorii crizei economice din ultimii ani (85%), precum și 15% companii create în ultimii 3 ani, în perioada în care norma era de a opri activitatea și/sau de a închide porțile. Aproximativ 45% dintre companii au între 11 și 20 de ani (conform Fig.nr.128) entități create imediat după căderea comunismului (“veteranii” capitalismului românesc) și până după momentele critice ale economiei naționale de la sfârșitul secolului trecut.

Diferențe semnificative datorate vârstei companiilor se înregistrează în privința competențelor cheie comune considerate de angajatori ca fiind esențiale unui aplicant: cunoștințele de utilizare a calculatorului sau de contabilitate sunt evidențiate de entitățile de peste 20 de ani (instituții de stat), iar cunoașterea a cel puțin o limbă străină este menționată atât de către acestea, cât și de companiile mai tinere de 1 an; o explicație posibilă ar fi că datorită întăririi legăturilor economice, politice și instituționale a devenit obligatoriu ca oamenii și companiile să poată comunica rapid și eficient (iar în unele cazuri este vorba de oferirea de servicii locale – hoteluri și restaurante pentru turiști).

O a doua diferență observată constă în modurile de recrutare a propriilor angajați, companiile de 1-3 ani fiind mai puțin probabile să apeleze la AJOFM pentru a-și recruta personalul, spre deosebire de cele de 11-20 de ani.

2. Numărul de angajați:

Distribuția companiilor după numărul de angajați

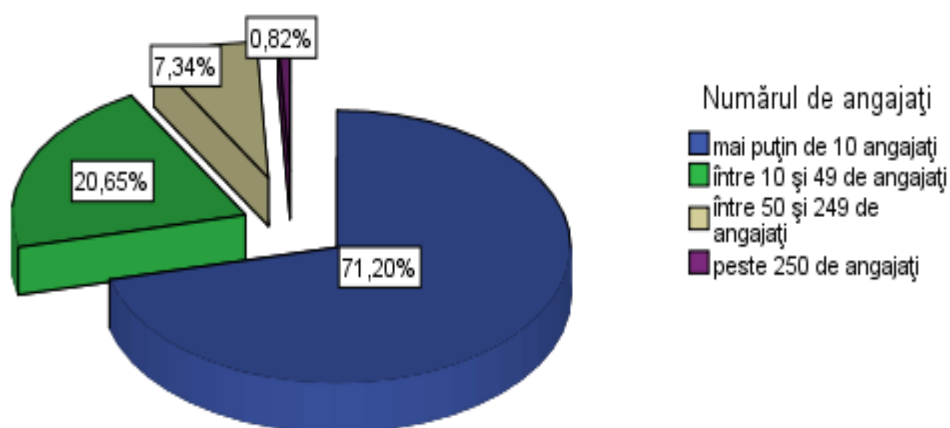


Figura nr. 129

În mod curios, nu s-a observat nici o diferență reprezentativă statistic între companii, determinată de numărul de angajați.

3. Forma capitalului social:

Distribuția companiilor după forma capitalului social

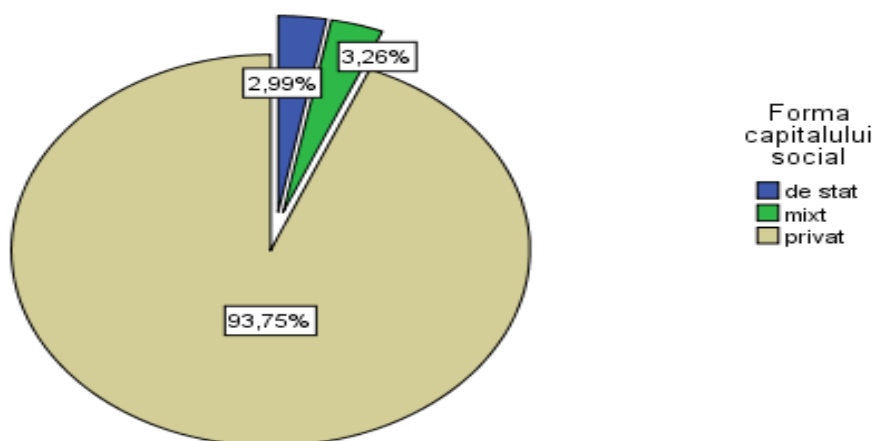


Figura nr. 130

- 93% companii private;
- Majoritatea covârșitoare a angajatorilor este formată din companii private (94%), acestea nefiind însă responsabile și pentru oferirea unui număr similar de locuri de muncă (două posibile interpretări, în funcție de procentul de angajați raportat la media europeană: statul este inefficient, având mult mai mulți angajați decât are nevoie sau este un procent bun/normal, statul furnizând anumite servicii pe care are monopol).

4. Domeniul principal de activitate.

CAEN REV2	Frecvență	Procentaj
agricultura, silvicultura, pescuit	16	4.3
industria extractivă	3	0.8
industria prelucrătoare	21	5.7
distribuția apei, salubritate, gestiunea deșeurilor, activități de decontaminare	6	1.6
construcții	36	9.8
comerțul cu ridicata și amănuntul, reparații autovehicule și motociclete	153	41.6
transport și depozitare, activități de curierat	13	3.5
hoteluri și restaurante	20	5.4
informații și comunicații	8	2.2
intermedieri financiare și asigurări	8	2.2
tranzacții imobiliare	13	3.5
activități profesionale, științifice și tehnice	24	6.5
servicii administrative și servicii suport	13	3.5
învățământ	9	2.4
sănătate și asistență socială	6	1.6
spectacole, activități culturale și recreative	2	0.5
alte activități și servicii	17	4.6
Total	368	100.0

Tabelul nr.7

- interpretarea acestui tabel este dificilă datorită fragmentării exagerate a datelor obținute;

- agricultura nu include și autoconsumul – nu surprinde ponderea mare a populației din agricultura de subzistență.

Diferențe semnificative față de datele INS (din 2009, referitoare la 2008). Reorganizată în domenii ar rezulta 20.6% în agricultură, industrie și construcții, 51.6% în comerț și 28.8% în servicii.

5. Locație sediu principal:

Distribuția după locația sediului principal al companiei

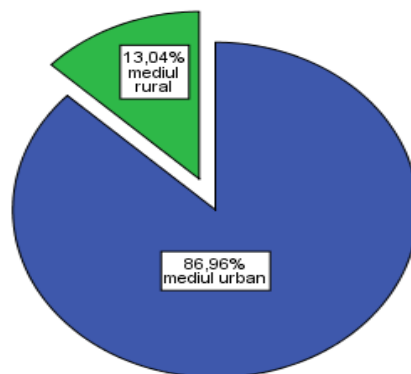


Figura nr. 131

Diferențele semnificative dintre angajatori în funcție de locația sediului principal sunt puține: exceptând faptul că angajatorii preferă să angajeze persoane din localitate sau că angajatorii din mediul urban sunt mai probabili să apeleze la AJOFM pentru recrutarea personalului, diferențele apar la evoluția numărului de angajați din anul 2009 comparativ cu 2008 (pentru mediul urban fiind mult mai probabil să fie în creștere, în timp ce în mediul rural să rămână neschimbat) și la evoluția profitabilității în 2011 față de 2010 (mediul rural estimând o conservare a profitului, mediul urban fiind mult mai probabil să opteze pentru o schimbare, în creștere sau scădere).

6. Numărul de puncte de lucru/filiale:

Distribuția după numărul de puncte de lucru

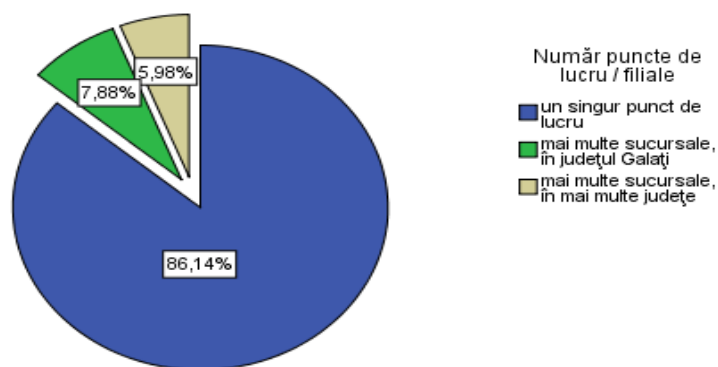


Figura nr. 132

94% dintre angajatorii din județul Galați sunt actori locali, apelând doar la forța de muncă locală; 6% sunt prezenți și în alte județe/țări. Numărul de puncte de lucru pe care le are o companie sunt un efect al mărimii și amplitudinii activităților desfășurate, cu influență asupra formării profesionale a propriilor angajați (cele cu un singur punct de lucru vs. cele cu mai multe puncte în mai multe județe), precum și a identificării competențelor comune informatice (cele cu mai multe puncte de lucru în județ vs. cele cu mai multe puncte de lucru în mai multe județe) ca fiind esențiale la un angajat.

Întrucât avem în vedere doar actori locali, cu un singur punct de lucru putem afirma că gradul de dezvoltare al companiilor nu este foarte mare și prin urmare absorbția de angajați de pe piața muncii nu înregistrează un grad ridicat.

7. Formarea profesională a propriilor angajați:

Distribuția companiilor după formarea profesională a propriilor angajați

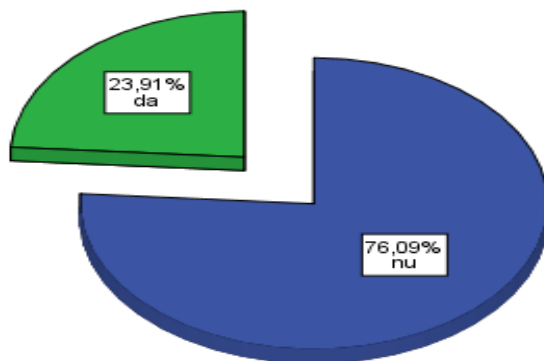


Figura nr. 133

Formarea profesională a propriilor angajați are legătură cu accesarea fondurilor europene (cel mai probabil acestea reprezentând sursa finanțării diverselor cursuri de formare profesională). Angajatorii care desfășoară programe de formare profesională a propriilor angajați sunt mai probabili să recunoască importanța cunoașterii unei limbi străine și a operării unui calculator (ceea ce ar putea fi interpretat ca maturizarea capitalismului românesc, a legăturilor sale la sistemul economic european/global). Există legături între desfășurarea de cursuri de formare profesională și dinamica câtorva indicatori ai evoluției companiei: astfel, companiile care au investit în resursa umană au avut cifra de afaceri în 2010 în creștere (și estimau și pentru 2011 același trend), salariul mediu al angajaților a fost în general în creștere în 2009 și 2010, iar numărul mediu de angajați din 2010 a suferit modificări (în ambele sensuri). Totodată, companiile care își formează proprii angajați colaborează și cu AJOFM în vederea recrutării angajaților (posibil folosesc toate serviciile puse la dispoziție de AJOFM sau iau șomeri în practică,

angajând persoanele care impresionează). De observat faptul că angajatorii pot lua legătura cu furnizori de formare și pe cont propriu apelând la beneficiile acordate de AJOFM prin lege pentru a-și acoperi mai apoi o parte din cheltuielile cu programele respective. Motivarea demersurilor de formare a propriului personal poate s-o constituie faptul că lipsa investiției în capitalul uman poate conduce și la obținerea unui raport de productivitate insuficient raportat la nevoile companiei în cauză și deci slaba posibilitate de dezvoltare.

8. Intenția de concediere:

Distribuția angajatorilor după intenția de concediere

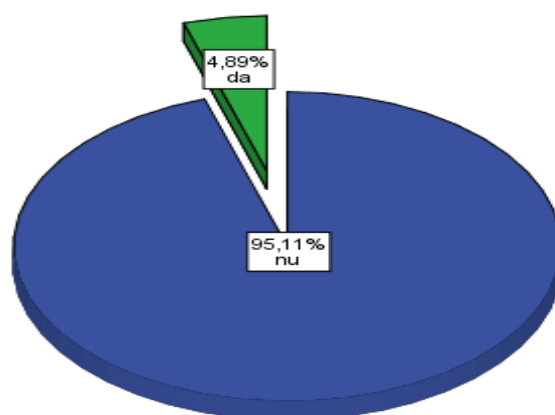


Figura nr. 135

Situația de pe piața muncii pare că s-a îmbunătățit, doar 5% dintre angajatori intenționând să concedieze personal în anul următor (comparativ cu 25% care doresc să angajeze). Trebuie ținut cont că această estimare nu include și efectele pe care le-ar avea disponibilizările previzionate din mediul bugetar, însă situația pare în general a se fi îmbunătățit (dacă includem și faptul că doar 8% din companii preconizează scăderea salariului mediu, iar

27% o creștere a acestuia, atunci situația este chiar „roz”). Intenția de concediere corelează cu câțiva indicatori, toți în scădere – cifra de afaceri pe 2009, 2011 și 2012, profitabilitatea pe 2010 și 2011 și numărul mediu de angajați din 2011. Se observă că nu există corelație cu numărul mediu de angajați 2009 sau 2010 (ceea ce sugerează existența unui diferențe semnificative între companiile care vor face concedieri în 2011 și celelalte).

Numărul mic de respondenți care au afirmat că nu au de gând să efectueze concedieri pare să reflecte tocmai contrariul situației economice actuale. Criza înregistrată în ultimii ani are repercursiuni grave asupra tuturor întreprinderilor indiferent dacă sunt susținute de stat sau aparținătoare mediului privat. Concedierile masive susținute de dorința de a reduce costurile de întreținere pentru a nu închide definitiv întreprinderea în cauză nu se regăsesc în reprezentarea realizată anterior.

9. Posturi/meserii ce vor fi disponibilizate:

Post/profesie/meserie angajați concediați	Număr angajați concediați			Total
	1-3	4-10	11-20	
vânzători	3	2	1	6
protecția muncii	1			1
tapițer/tinichigiu		1		1
topografi	1			1
agent vânzări		1		1
îngrijitoare/femeie de servicii	1			1
necalificați	1	1		2
economiști	1			1

ospătar/barman	2			2
Total	10	5	1	16

Tabelul nr.8

Datele nu pot fi extrapolate și nici nu corelează cu alte variabile, însă se observă numărul ridicat de disponibilizări intenționate a fi făcute în rândul personalului din vânzări (scăderea consumului ar putea fi unul dintre factori).

10. Nevoie de noi angajați:

Distribuția angajatorilor după nevoia de angajare

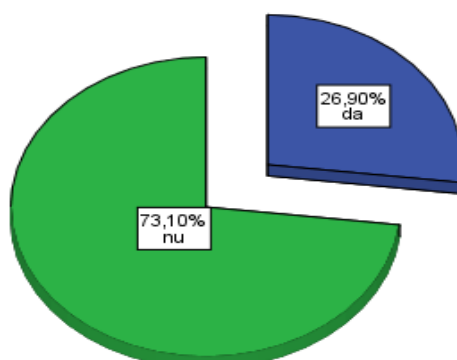


Figura nr. 136

Companiile care au nevoie de angajați sunt și cele care reclamă dificultăți în a găsi persoane conform necesităților (ceea ce, în actualele condiții de șomaj, se traduce printr-o diferență între necesarul companiilor și oferta persoanelor în căutarea unui loc de muncă). Important pentru scopul cercetării este faptul că tocmai companiile care fac angajări în acest an nu

consideră necesare cunoștințele de contabilitate. Se observă o corelație între nevoia de noi angajați și preferința la angajare a bărbaților (“în mare măsură”) și refuzul tinerilor absolvenți (“în nici un caz”). Nevoia de noi angajați este în strânsă legătura cu evoluția indicatorilor economici: cifra de afaceri pe 2009, 2011, 2012, profitabilitatea pe 2009, 2010, 2011, 2012, numărul mediu de angajați din 2010, 2011, 2012 și salariul mediu al angajaților 2009, 2010, 2011, 2012. Astfel, cei care fac angajări au avut în general o situație bună pe timpul crizei – fiind foarte probabili să fi făcut angajări și în perioada trecută.

11. Perioada de angajare a personalului:

11.1 Angajări imediate

	Frecvență	Procent	Procent valid	Cumulat
nu este cazul	306	83.2	83.2	83.2
1-3	48	13.0	13.0	96.2
4-10	12	3.3	3.3	99.5
11-20	2	.5	.5	100.0
Total	368	100.0	100.0	

Tabelul nr.9

Angajări în următoarele 6 luni

	Frecvență	Procent	Procent valid	Cumulat
nu este cazul	342	92.9	92.9	92.9
1-3	17	4.6	4.6	97.6
4-10	5	1.4	1.4	98.9
11-20	3	.8	.8	99.7
peste 20	1	.3	.3	100.0

Total	368	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Tabelul nr.10

Angajări în următoarele 12 luni

	Frecvență	Procent	Procent valid	Cumulat
nu este cazul	360	97.8	97.8	97.8
1-3	6	1.6	1.6	99.5
4-10	1	.3	.3	99.7
11-20	1	.3	.3	100.0
Total	368	100.0	100.0	

Tabelul nr.11

Angajări în următoarele 24 luni

	Frecvență	Procent	Procent valid	Cumulat
nu este cazul	362	98.4	98.4	98.4
1-3	3	.8	.8	99.2
11-20	1	.3	.3	99.5
peste 20	2	.5	.5	100.0
Total	368	100.0	100.0	

Tabelul nr.12

Diferențele sunt vizibile între intenția de disponibilizare și angajările preconizate; scăderea intenției de angajare pe perioadele mai îndepărtate nu reprezintă o încetinire a ritmului angajărilor, ci mai degrabă incapacitatea mediului de afaceri de a face previziuni pe termen mediu (motivată în bună măsură de condițiile pieții).

Numărul de angajați necesari tinde să înregistreze o medie de 1-3 persoane iar frecvența lor tinde să scadă în timp (conform Tabelelor nr.9-12).

12. Competențe căutate de angajatori – TIC:

Distribuția companiilor după importanța competențelor TIC la angajare

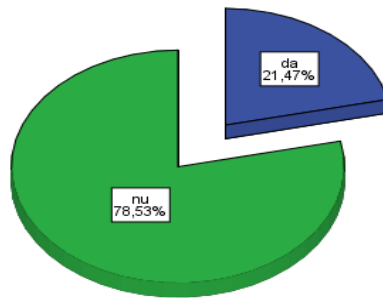


Figura nr. 137

Raportat la profilul angajatorilor din eșantion și la ansamblul situației, se remarcă ponderea mare a angajatorilor care consideră necesare competențele TIC, acestea putând contribui la creșterea șanselor de angajare. În același timp, procentul angajatorilor care nu reclamă necesitatea acestor competențe relevă un alt aspect interesant de pe piața muncii și anume că există un număr mult mai mare de locuri disponibile în meseriile ce nu necesită o calificare deosebită, totodată acest tip de angajați cunoscând și o perioadă redusă de angajare și o mobilitate crescută.

13. Competențe căutate de angajatori – limbi străine:

Distribuția companiilor după importanța cunoașterii de limbi străine la angajare

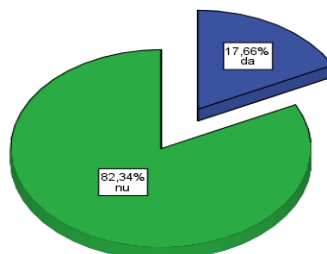


Figura nr. 138

Și competențele în limbi străine cunosc un procent relevant de angajatori care le indică necesitatea. Raportat însă la procentul celor care nu consideră importante limbile străine, putem lua în considerare câteva concluzii: cererea de pe piața muncii este mult mai mare în meseriile care nu cer o paletă largă de competențe și sunt mai prost remunerate sau contactele cu investitorii străini în sectoarele aferente sunt limitate ori, mai probabil, ținând cont de segmentarea pieții, aceste competențe sunt solicitate în general angajaților cu calificări înalte aceștia fiind deja angajați la aceste companii într-un număr suficient.

14. Competențe căutate de angajatori – administrative:

Competențele administrative înregistrează un procent mai mic, de doar 9%, față de cele TIC sau limbi străine.

**Distribuția companiilor după
importanța deținerii de competențe
administrative la angajare**

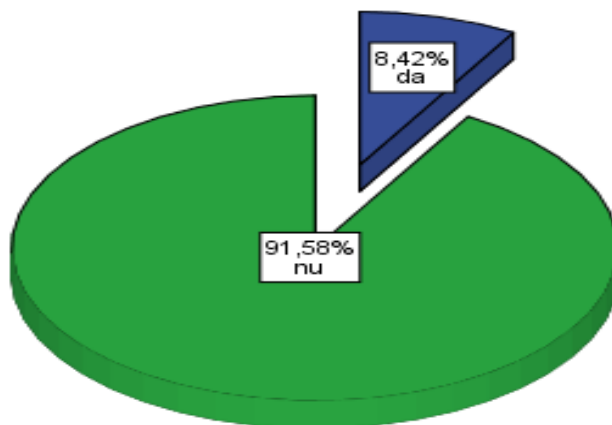


Figura nr. 139

15. Competențe căutate de angajatori – comunicare:

Distribuția companiilor după deținerii de competențe în comunicare la angajare

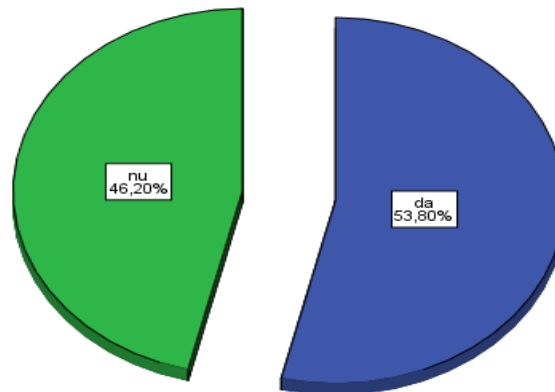


Figura nr. 140

Competențele de comunicare se situează pe primul loc în topul opțiunilor angajatorilor (cca. 54%), ceea ce sugerează orientarea și preocupările companiilor în procesul de selecție al angajaților.

16. Au angajatorii dificultăți în a găsi personal conform propriilor necesități?

Distribuția după dificultățile la angajare

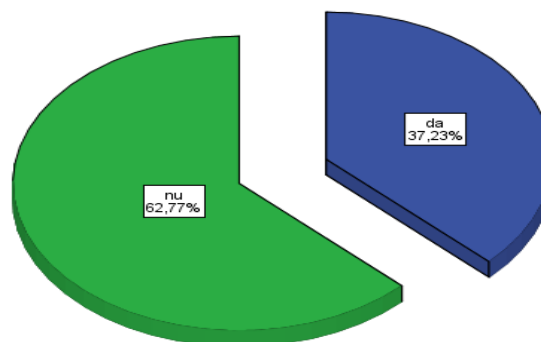


Figura nr. 143

Aproape 40% dintre companiile din județul Galați consideră că au dificultăți în a găsi personal conform propriilor necesități, care, potrivit cercetării desfășurate, ar trebui ca în afară de calificarea necesară locului de muncă să aibă:

- abilități de comunicare;
- carnet de șofer;
- cunoștințe de operare a calculatorului;
- cunoștințe de contabilitate primară;
- cunoștințe de limbi străine;
- abilități administrative / de secretariat;

Competență	Comunicare	Permis de conducere	TIC	Contabilitate	Limbi străine	Secretariat
Procent	53,8%	28,3%	21,5 %	18,2%	17,7%	8,4%

Tabelul nr.13

Aceste competențe reprezintă atuurile ce vor face diferența dintre candidații pe posturile disponibile, șansele de a fi preferat celorlalți crescând pe măsură ce persoana face dovada posesiei a cât mai multor trăsături menționate. Se remarcă de asemenea punctajul foarte mare deținut de abilitățile de comunicare, peste jumătate dintre companii considerând necesar ca personalul lor să se poată exprima eficient, coerent și persuasiv.

Se observă prioritățile companiilor în selecția angajaților: persoane care comunică ușor și eficient, au un grad de mobilitate ridicat, cunosc și pot aplica noile tehnologii și tehnici de calcul, folosindu-le și cu o interfață în limbă străină, și având cunoștințe (minime) ale aspectelor contabile/financiare.

17. Considerați că ați avea un avantaj dacă ați angaja șomeri?

Distribuția după disponibilitatea de angajare a șomerilor

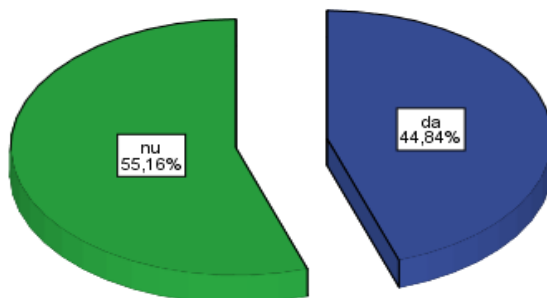


Figura nr. 144

Procentul celor care afirmă disponibilitatea de a angaja șomeri este foarte mare, fiind posibil ca el să fie determinat de facilitățile ce pot fi acordate pentru angajarea șomerilor, avute de respondenți în vedere.

18. Ce schimbări v-ar determina să angajați (mai mulți) șomeri?

Distribuția după măsurile de stimulare a angajării șomerilor

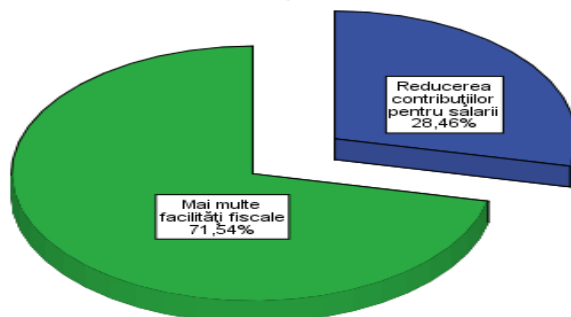


Figura nr. 145

Se poate observa faptul că cea mai mare parte din angajatorii care s-au arătat – cel puțin la nivel declarativ – dispuși să angajeze șomeri pot fi

cointeresați pentru a face un astfel de gest, de reducerea contribuțiilor pentru salarii (28,46% din angajatori exprimându-și interesul în acest sens). Restul de cca. trei sferturi dintre angajatori au oferit răspunsuri variate, toate însă orientându-se spre fiscalitate (fie prin reducerea impozitului, acordarea unui număr de salarii de către stat sau doar mărirea bugetului ANOFM pentru a putea aplica actualele reglementări).

19. Dacă intenționați să faceți angajări, le veți face pentru a înlocui personalul plecat sau pensionat?

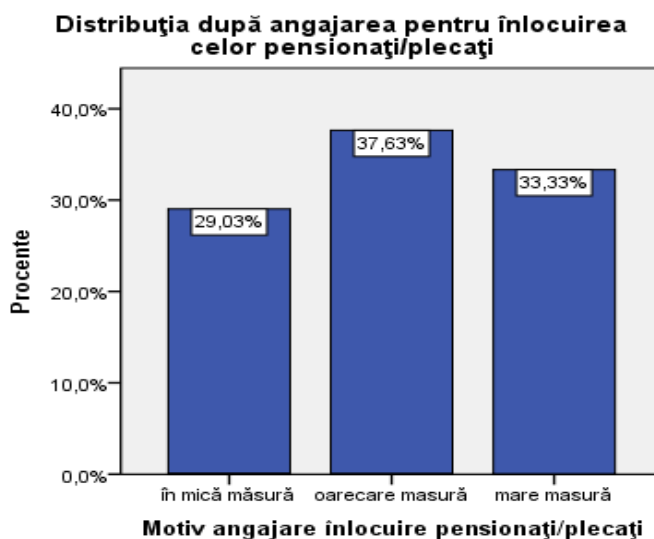
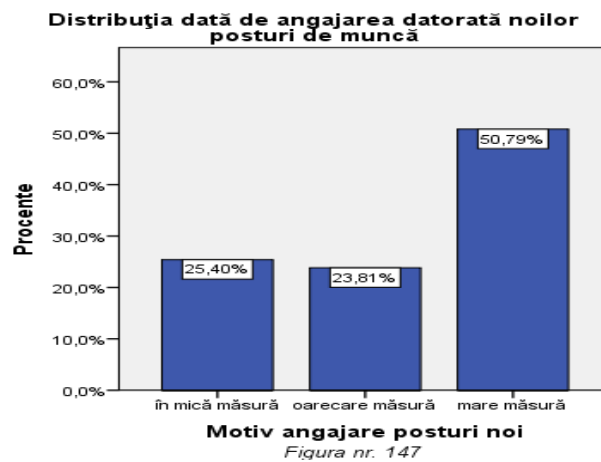


Figura nr. 146

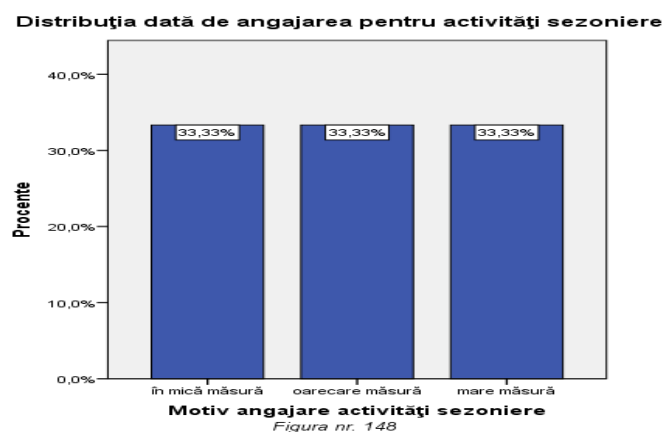
Se confirmă revirimentul de pe piața muncii, companiile fiind mult mai probabil să facă angajări pentru a acoperi locuri de muncă nou create (în afară de cele sezoniere și înlocuirea celor pensionați/plecați). Nu se observă nici o corelație cu celelalte variabile, cu excepția celei privind preferința pentru angajarea tinerilor absolvenți, care, din păcate, confirmă faptul că aceștia reprezintă o categorie problematică pe piața muncii, companiile care

intenționează să angajeze personal pe locuri de muncă nou create fiind reticenți în a îi lua în considerare (“în nici un caz”).

20. Dacă intenționați să faceți angajări, le veți face pentru a acoperi locuri de muncă nou create?



21. Dacă intenționați să faceți angajări, le veți face pentru acoperirea unor activități sezoniere?



20. Cum vă recrutați în mod obișnuit personalul de care aveți nevoie?

22.1 Metoda recrutare AJOFM

	Frecvență	Procent
da	68	18.5
nu	300	81.5
Total	368	100.0

Tabelul nr.14

22.2 Metoda recrutare alte agenții de plasare

	Frecvență	Procent
da	9	2.4
nu	359	97.6
Total	368	100.0

Tabelul nr.15

22.3 Metoda recrutare bursele locurilor de muncă

	Frecvență	Procent
da	18	4.9
nu	350	95.1
Total	368	100.0

Tabelul nr.16

22.4 Metoda recrutare contract companie specializată

	Frecvență	Procent
da	6	1.6
nu	362	98.4
Total	368	100.0

Tabelul nr.17

Metoda recrutare cont propriu

	Frecvență	Procent
da	305	82.9
nu	63	17.1
Total	368	100.0

Tabelul nr.18

Metoda recrutare recomandări angajați

	Frecvență	Procent
da	117	31.8
nu	251	68.2
Total	368	100.0

Tabelul nr.19

Metode recrutare altele

	Frecvență	Procent
da	10	2.7
nu	358	97.3
Total	368	100.0

Tabelul nr.20

Metodele principale prin care companiile recrutează salariați pentru locurile vacante sunt în număr de 4, cu diferențe majore între ele:

1. 83% pe cont propriu (Tabelul nr.18), prin anunțuri în ziare, site-uri, aviziere etc. Cele mai multe și cele mai diverse locuri de muncă sunt anunțate în acest mod, rezultând importanța majoră a studierii zilnice a presei și a site-urilor specializate pentru locul de muncă potrivit;

2. 32% prin recomandări ale propriilor angajați (Tabelul nr.19). Acest lucru nu se traduce automat în “nepotism”, cât în preferința angajatorului de a angaja persoane care se pot integra rapid în echipa existentă și pentru a căror abilități poate garanta cineva cunoscut (ceea ce reprezintă totodată o trimitere la lipsa de încredere față de sistemul educațional pe de o parte și a celorlalți angajatori pe de alta, de vreme ce nu ar avea încredere în recomandările primite de la fostul loc de muncă). Pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă această informație se traduce prin necesitatea anunțării tuturor cunoșutilor, oricât de vagi, a abilităților, calificărilor și experienței deținute, adică printr-o bună popularizare în grupurile sociale de apartenență a propriilor competențe și realizări profesionale. Ceea ce s-ar putea realiza printr-o politică de consiliere în acest sens, acesta fiind una din direcțiile principale de orientare a acestei activități. Această metodă este poate cea mai utilă deoarece unii angajatorii se bazează exclusiv pe ea, existând locuri de muncă care nu apar pe piață. Totodată, selecția este mai restrânsă, iar concurența mai mică.
3. 18,5% prin anunț la AJOFM (Tabelul nr.14). Trebuie menționat faptul că potrivit legii, toți angajatorii sunt obligați să anunțe locurile de muncă vacante la AJOFM, însă nici 1 din 5 companii nu fac acest lucru.
4. 5% prin bursele de locuri de muncă (Tabelul nr.16).

Spre comparație, șomerii au declarat ca demersuri efectuate în vederea găsirii unui loc de muncă următoarele:

Demersuri ieșire șomaj: urmărit anunțuri

	Frecvență	Procent
da	213	54.9
nu	175	45.1
Total	388	100.0

Tabelul nr.21

Demersuri ieșire șomaj: cunoștințe

	Frecvență	Procent
da	192	49.5
nu	196	50.5
Total	388	100.0

Tabelul nr.22

Demersuri ieșire șomaj: AJOFM

	Frecvență	Procent
da	94	24.2
nu	294	75.8
Total	388	100.0

Tabelul nr.23

Demersuri ieșire șomaj: depus cereri

	Frecvență	Procent
da	87	22.4
nu	301	77.6
Total	388	100.0

Tabelul nr.24

Demersuri ieșire șomaj mers la angajatori

	Frecvență	Procent
da	76	19.6
nu	312	19.06.12
Total	388	100.0

Tabelul nr.25

Se observă în primul rând faptul că procentajele sunt foarte apropiate în privința AJOFM-ului, 23-24% (Tabelul nr.23), atâta vreme cât cererea și oferta sunt apropiate la nivel de calificare și necesar de personal aceasta pare o soluție stabilă și eficientă. Diferențele din cadrul celorlalte tabele pot fi explicate prin ne-echivalența totală a acestora (“pe cont propriu” poate să surprindă “urmărit anunțuri”, “depus cereri”, “mers la angajatori” și “dat anunțuri”, Tabelele nr.21-22, 24-25).

21. Ce preferințe aveți privitoare la angajarea următoarelor categorii de persoane?

- *Bărbați*
- *Femei*

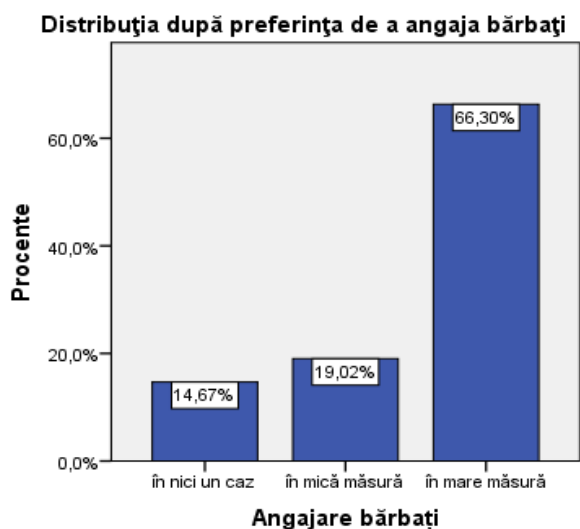


Figura nr. 149

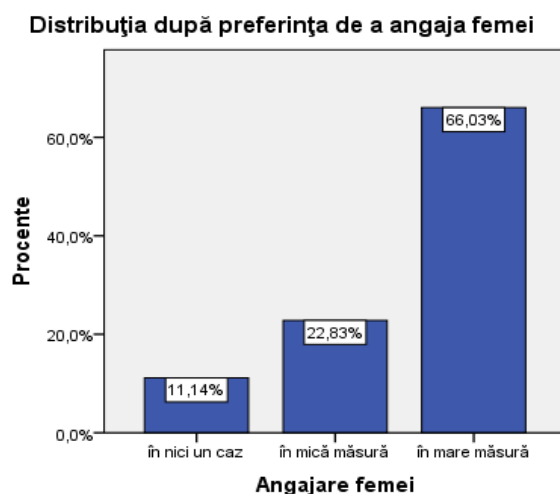


Figura nr. 150

Diferențe minore în preferința unui sex sau altul, neinfluențat de CAEN. Există o ușoară corelație în privința opțiunilor manifestate de angajatori, cei care preferă femeile fiind probabil să nu angajeze bărbați. Se mai observă și opțiuni relative la competențele comune pe care ar trebui să le aibă angajații: pentru bărbați permisul de conducere, pentru femei cunoștințe limbi străine, contabilitate, comunicare și secretariat.

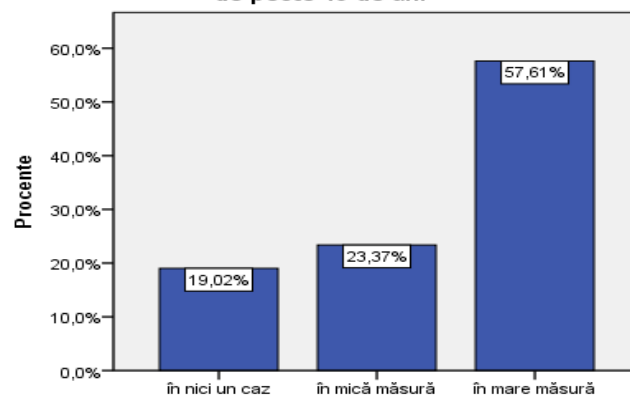
Corelațiile cu toate celelalte variabile referitoare la preferințele pentru una din categoriile de posibili angajați sunt pozitive, sugerând mai degrabă un reflex de apărare împotriva unor eventuale controale, decât o reală absență a discriminării.

O legătură interesantă apare în momentul intercalării preferinței angajatorilor pentru femei și opinia acestora privitoare la gradul de răspândire în economia județului Galați a angajării unor persoane fără îndeplinirea tuturor formelor legale: există o corelație clară între companiile care nu ar angaja în nici un caz femei și opinia că “nici o companie nu practică angajarea fără toate formele legale”. Aceasta, cuplată cu răspunsuri telefonice de genul “Nu știu domnișoară, la noi la firmă nu facem așa ceva” sugerează

trecerea în defensivă a interviuatului, acesta crezând că este supus unui control al autorităților.

- *persoane peste 45 de ani:*

Distribuția după preferința de angajare a persoanelor de peste 45 de ani

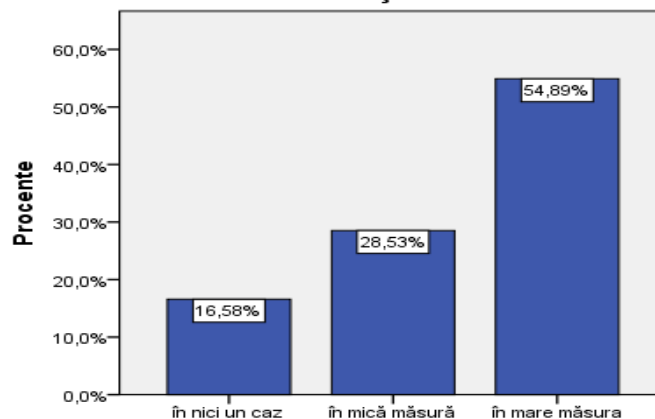


Angajare persoane peste 45 de ani

Figura nr. 151

- *tineri absolvenți (persoane fără experiență)*

Distribuția după preferința de angajare a tinerilor absolvenți



Angajare tineri absolvenți

Figura nr. 152

Dacă în cazul tinerilor, singurele corelații sunt cele cu restul categoriilor de posibili angajați (plus cea cu intenția de angajare, amintită

anterior), pentru persoanele de peste 45 de ani mai există o speranță, cauzată de relația cu avantajele pentru angajatorii care angajează șomerii și folosirea AJOFM-ului ca metodă de recrutare a personalului, corelații pozitive pentru ambele cazuri.

Preferința pentru persoanele în vârstă se poate justifica datorită experienței acestora în câmpul muncii și faptului că nu necesită un timp îndelungat de adaptare la noile condiții de muncă. Proaspăt absolvenții reprezintă alte tipuri de avantaje precum posibilitatea de a le oferi un salariu mai scăzut datorită lipsei de experiență, obținând totodată subvenții pentru aceștia conform reglementărilor în vigoare.

- *elevi / studenți:*

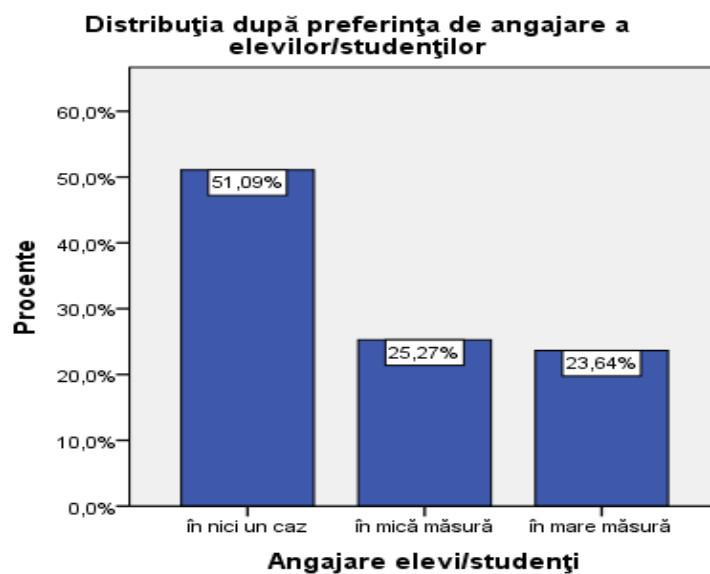


Figura nr. 153

Singura categorie unde răspunsurile “în nici un caz” sunt majoritare, elevii și studenții sunt cei care au cele mai mici șanse de a-și găsi un loc de muncă. Dacă în cazul elevilor este oarecum de înțeles, în cazul studenților problema pare mai degrabă a fi absența “tradiției” locurilor de muncă

studentești, part-time (atât companii care să ofere astfel de locuri, cât și studenți dispuși să muncească, ceea ce îi duce ulterior în categoria de tineri absolvenți care nu reușesc să își găsească un loc de muncă datorită lipsei de experiență).

- *persoane fără experiență, dar recalificate*

Distribuția după preferința de angajare a persoanelor fără experiență

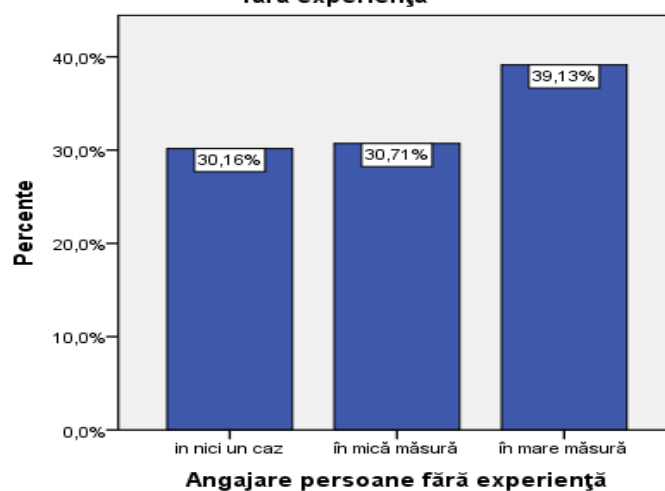


Figura nr. 154

Penultima categorie ca preferință la angajare, persoanele re-calificate reprezintă un mixt al calităților și defectelor celorlalte categorii: au experiență în muncă, dar nu în domeniu – sunt în același timp tineri absolvenți și persoane peste 45 de ani. Această informație este foarte importantă pentru organizatorii de formare profesională, întrucât ne duce la concluzia că formarea profesională nu ar trebui să ofere atât re-calificări, cât calificări (persoanelor care nu au nici una), competențe comune (în ordinea discutată la întrebările respective) și cursuri de perfecționare/specializare (cu scopul de a îmbunătăți pregătirea profesională a celor ce au activat/învățat o anumită meserie/profesie).

Ultimele date par să intre în contradictoriu. Deși angajatorii au raportat o preferință pentru tinerii absolvenți și persoanele fără experiență, declară totodată că nu ar dori să angajeze studenți. Acest fapt se poate datora incompatibilităților înregistrate între programul angajatorului și intervalul orar în care studentul trebuie să fie prezent la cursuri, dar și a lipsei flexibilității ambelor părți.

- **Persoane din mediul rural:**

Distribuția după preferința de angajare a persoanelor din mediul rural

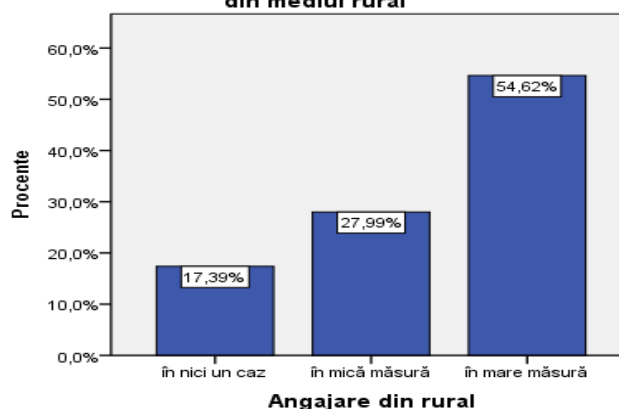
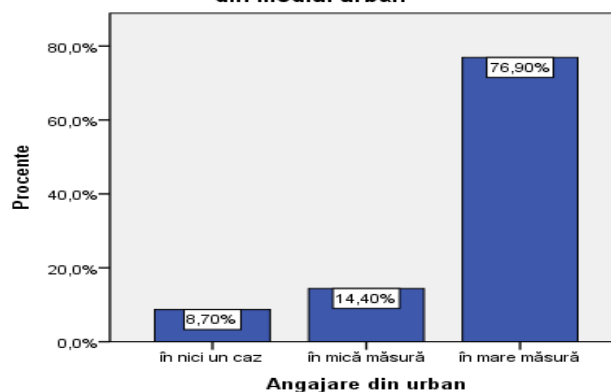


Figura nr. 155

- **persoane din mediul urban:**

Distribuția după preferința de angajare a persoanelor din mediul urban



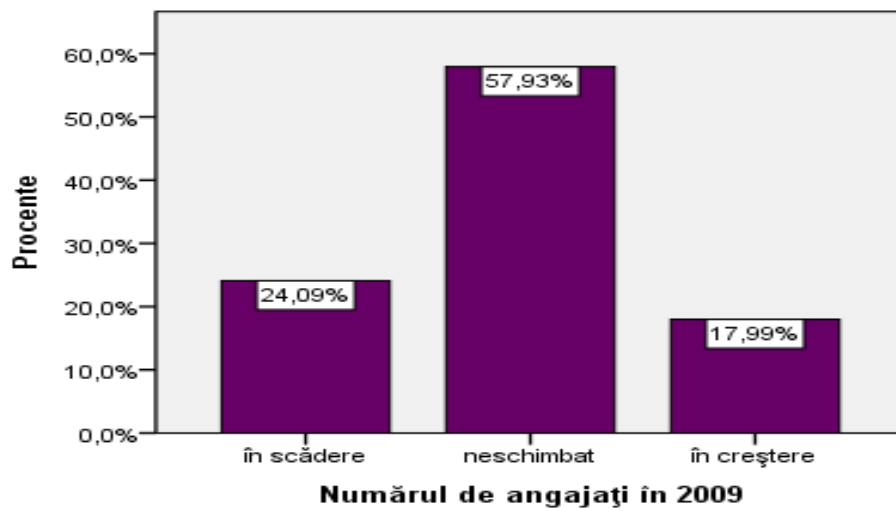
Analiza corelațiilor indică următoarele:

- corelat cu sediul companiei și nevoie angajați preferință pentru angajarea locală;
- ruralul consideră că are avantaje dacă angajează șomerii;
- ambele corelează pozitiv cu angajarea bărbaților, a persoanelor peste 45 de ani, a persoanelor re-calificate (ruralul mai mult);
- urbanul corelează pozitiv cu angajarea femeilor;
- ruralul corelează pozitiv cu angajarea tinerilor absolvenți, a elevilor/studentenților, urbanul negativ;
- ruralul corelează negativ cu angajarea din urban, urbanul pozitiv cu angajarea din rural.

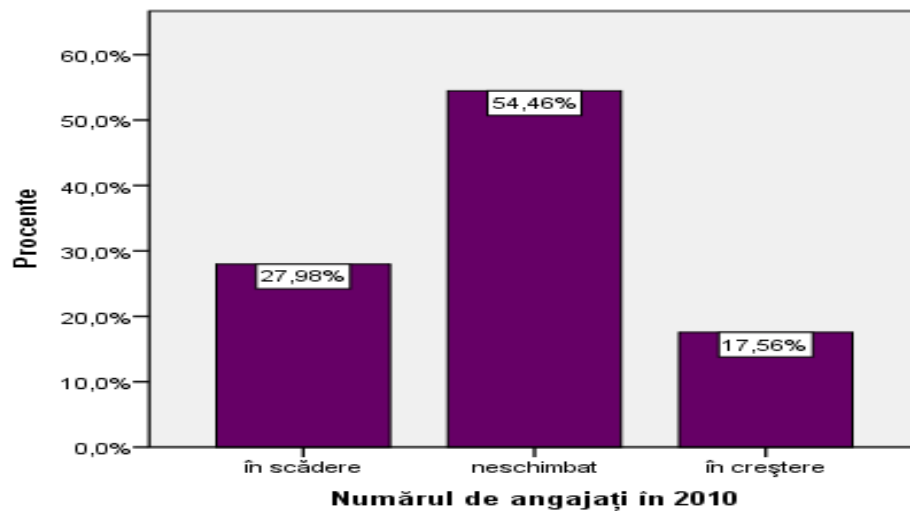
În cazul preferințelor manifestate pentru angajarea în funcție de mediul de proveniență se observă similarități, dar și diferențe. Astfel, angajatorii manifestă în primul rând o preferință pentru angajarea din localitatea în care își desfășoară activitatea, existând o corelație pozitivă puternică între locația sediului principal al companiei și preferințele la angajare – simultan, există o corelație negativă între preferința la angajare din mediul rural și cel urban, însă una pozitivă între angajarea din mediul urban și cel rural (la nivel declarativ fiind întâlnită opinia că persoanele de la țară sunt mai serioase, mai harnice). Abordări identice au în privința angajării bărbaților, a persoanelor peste 45 de ani și a persoanelor re-calificate (mediul rural având corelația mai puternică). Ca diferențe putem menționa preferința mediului urban pentru angajarea femeilor (mai slabă decât pentru bărbați, însă inexistentă în mediul rural) și corelațiile antitetice: mediul rural acceptă tinerii absolvenți și elevi/studentenți, în timp ce urbanul îi respinge.

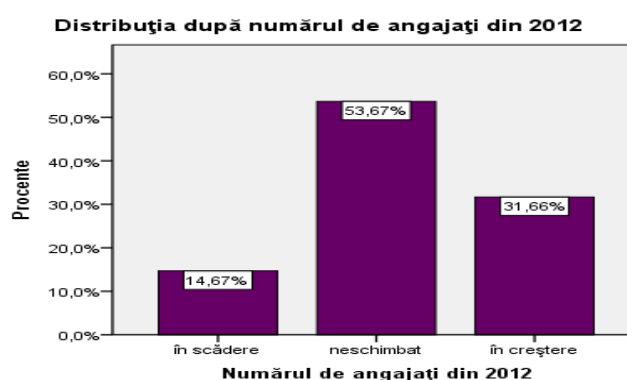
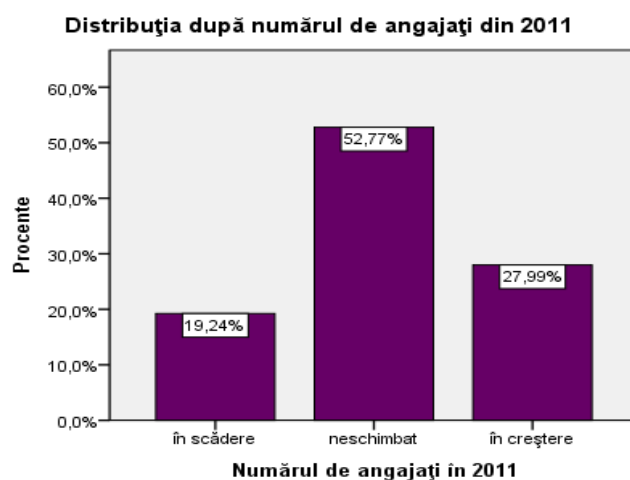
22. Evoluția companiilor – numărul mediu de angajați

Distribuția după numărul de angajați din 2009



Distribuția după numărul de angajați din 2010





Majoritatea companiilor și-au menținut salariații în perioada crizei, existând doar mici diferențe între 2009 și 2010, saltul apărând la estimarea următorilor doi ani, companiile păstrând optimismul. Se observă o neconcordanță cu datele furnizate de AJOFM privitoare la rata șomajului: conform declarațiilor companiilor numărul de șomeri ar fi trebuit să fie în creștere ușoară de la an la an, scăderea trebuind să apară de abia de anul acesta – AJOFM-ul declară o rată a șomajului în continuă scădere de 14 luni. Într-adevăr, este rata șomajului înregistrat, ceea ce înseamnă că diferența de

șomeri fie a ieșit la pensie, fie a plecat din țară, fie nu s-a mai înregistrat după terminarea indemnizației.

23. Evoluția companiilor – salariul mediu al angajaților:

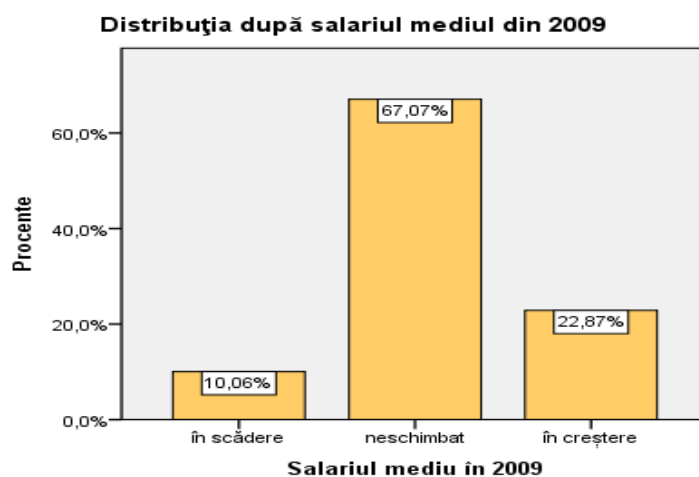


Figura nr. 169

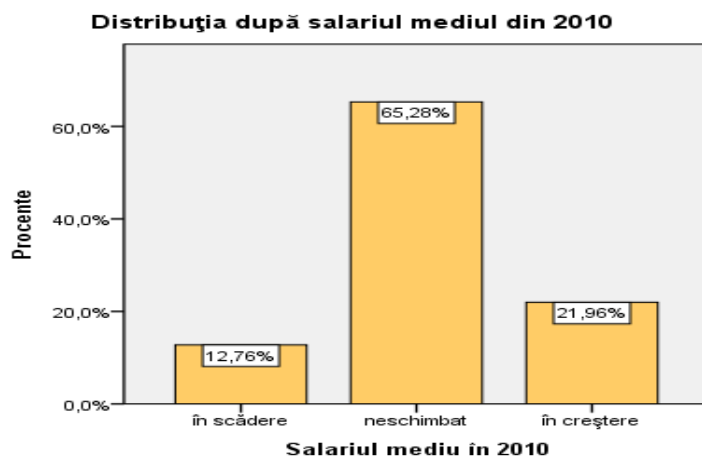


Figura nr. 170

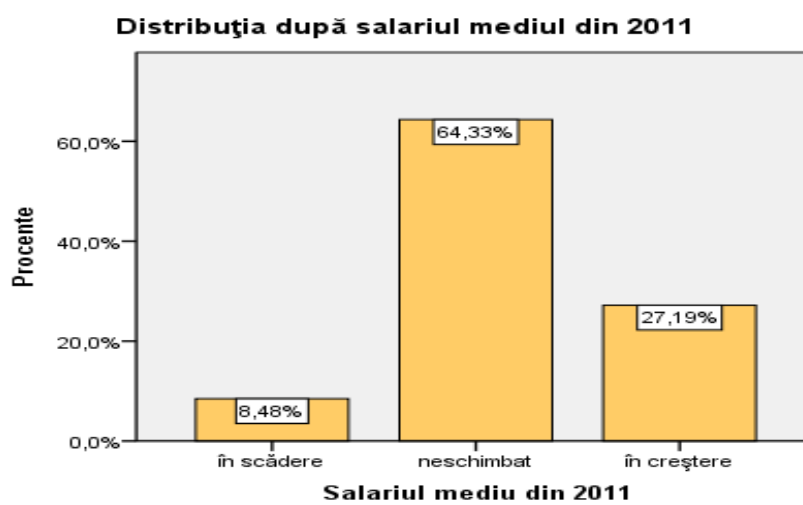


Figura nr. 172

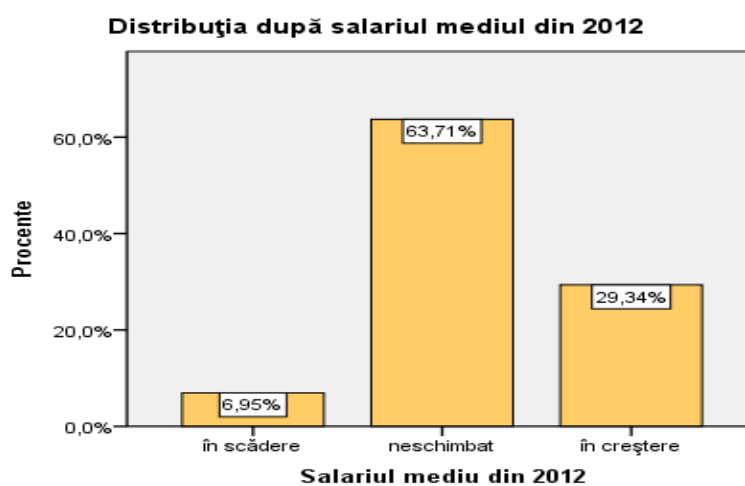


Figura nr. 173

Situația salariului mediu al angajaților rămâne neschimbată de la an la an, cu aproape 20% dintre companii care oferă creșteri salariale, 70% menținând același nivel de salarizare și 10% fiind nevoite să micșoreze remunerația salariaților. Situația ar părea îmbucurătoare, însă ținând cont de o inflație cumulată de 13% pentru anul 2009 și 2010 rezultă că cel puțin 80% dintre angajați au suferit o scădere a salariului, ca valoare reală. De remarcat totuși menținerea corelației cu numărul mediu de angajați, companiile care au

acordat creșteri salariale fiind totodată și cele care au făcut angajări. Există simultan și o legătură cu formarea profesională a angajaților.

24. Ați accesat fonduri europene?

Distribuția după accesarea fondurilor europene

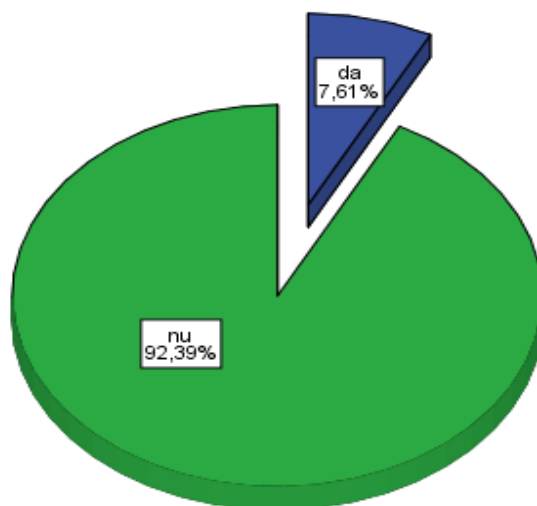


Figura nr. 174

Foarte puține companii (7.61%) au accesat fonduri europene, raportat la numărul acestora din județ, însă nu avem date referitoare la fondurile atrase (și cheltuite) în județ sau o situație similară la nivel național pentru a putea estima diferențele. Există corelații între accesarea fondurilor europene și formarea profesională a propriilor angajați și competențe în utilizarea calculatorului – mare parte din companii au accesat P.O.S.D.R.U., însă și celelalte au avut nevoie de angajați care să poată utiliza tehnica de calcul.

25. Cât de răspândită este angajarea „la negru” în județul Galați?

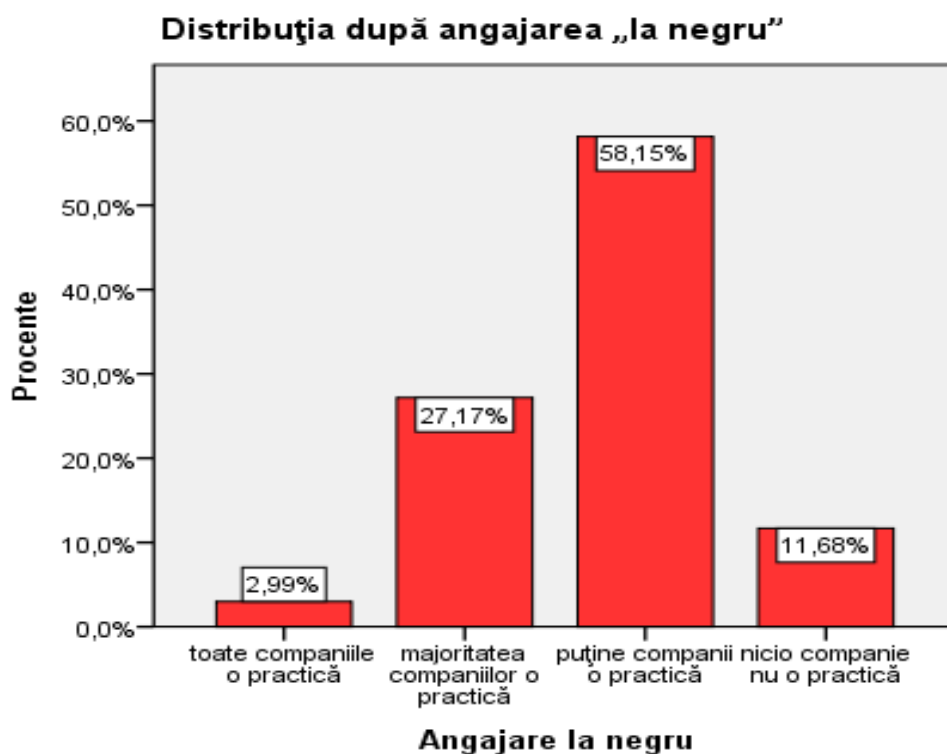


Figura nr. 175

Considerăm relevant faptul că doar cca. 12% dintre respondenți declară că nici o companie nu practică munca la negru, ceea ce, *per a contrario*, oferă o imagine aproximativă a gradului în care angajatorii recurg la această practică.

26. Ce măsuri ar determina companiile să facă toate formele legale tuturor angajaților?

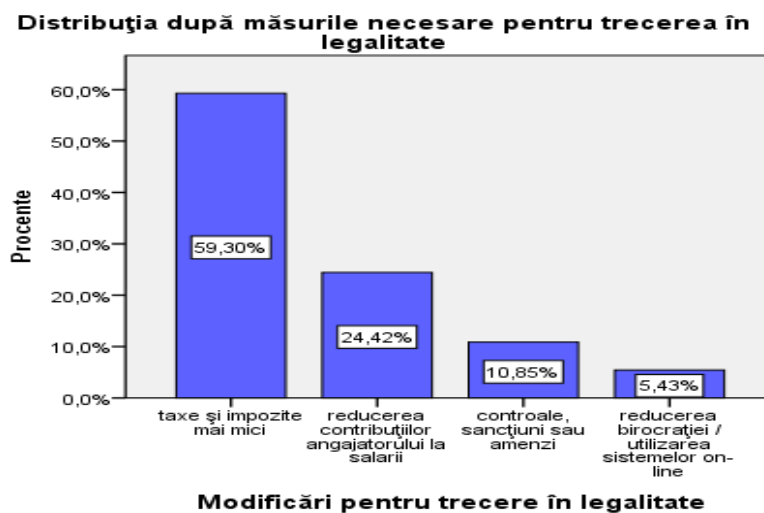
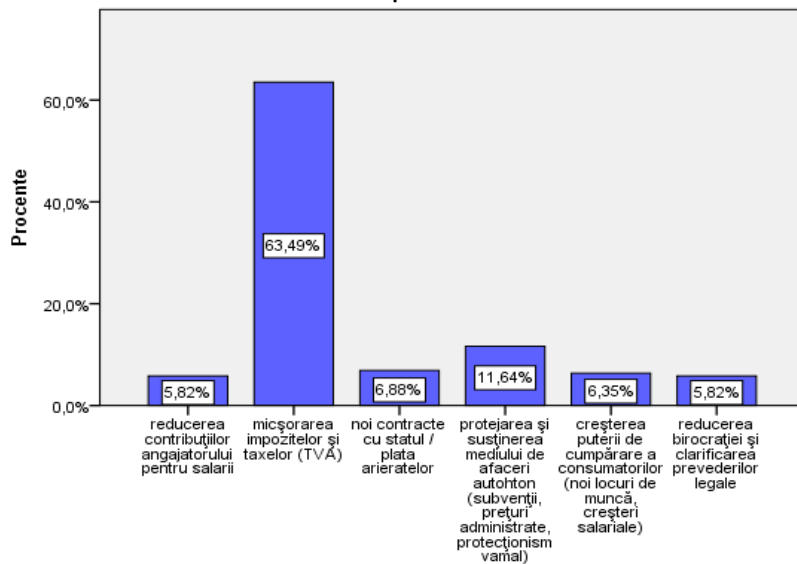


Figura nr. 177

Pentru angajatori, munca la negru este deosebit de utilă atât timp cât nu este descoperită, iar repercursiunile nu se răsfrâng asupra lor. În primul rând, lipsa unui contract individual de muncă conduce la scutirea anumitor taxe și impozite care înregistrează un traseu ascendent. La acestea cumulăm și posibilitatea de a cere angajatului să muncească în afara orelor de lucru fără să-l recompenseze material sau să-i ofere concediile necesare. De remarcat faptul că, din punctul de vedere al angajatorilor, rezultate bune pot da măsurile pozitive, de reducere a fiscalității, și nu cele negative, punitive. Este posibil să putem vorbi de existența unor praguri, respectiv a unui raport direct proporțional între nivelul fiscalității (mai ales peste un anumit prag) și riscul acceptat de angajator în ceea ce privește angajarea fără forme legale.

27. Ce măsuri ar crește profitabilitatea/competitivitatea companiei dumneavoastră?

Distribuția după măsurile de creștere a profitabilității / competitivității companiei



Modificări pentru creșterea profitabilității

Figura nr. 178

Impozitele și taxele reprezintă, după cum se declară, principala problemă în mediul afacerilor și nu numai, intervenția statului fiind cerută în mod pregnant.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Concluzii cercetare șomeri

În ceea ce privește elaborarea concluziilor aferente studiului de față, putem sublinia faptul că mare parte dintre ipoteze ne-au fost confirmate; mediul de rezidență s-a dovedit a fi de fapt unul dintre cei mai importanți factori în a determina atitudinea și experiențele prin care a trecut, segmentarea pe surse de informații dovedindu-se adevărată.

Profilul șomerilor în general și al șomerilor de lungă durată în mod special, sugerează că într-adevăr acest fenomen este specific pieței secundare a forței de muncă. Formarea profesională este văzută diferențiat, chestionarele sugerând o atitudine pozitivă, focus-grupurile nuanțând această viziune și orientând-o spre importanța ocupării unui loc de muncă cu ajutorul cursului respectiv. Din păcate, procentul șomerilor care au muncit în străinătate este prea mic pentru a putea interpreta statistic rezultatele – interpretarea calitativă ne confirmă în schimb că munca printre străini le-a modificat viziunea, aceștia observând că mentalitatea acestora nu este benefică doar social, cât și financiar. Existența minorilor în grijă sau chiar simpla presiune a familiei nu modifică comportamentul acestora, statistica rezultatelor din chestionar fiind împotriva declarațiilor din focus-grup.

Perspectivile observate nu sunt îmbucurătoare – rata de șomaj este ridicată, mai ales în rândul persoanelor vulnerabile și care au cea mai mare nevoie de ajutor, iar speranța acestora de a ocupa un loc de muncă în viitorul apropiat este destul de scăzută.

Problemele sunt accentuate în mediul rural, unde nivelul de dezvoltare economică este scăzut, locurile de muncă puține (și în general prost plătite, alternativa navetei conducând însă la venituri nete și mai

scăzute); gradul de informare este redus, șomerii din mediul rural acordând mai multă atenție surselor informale; nivelul de studii este scăzut, persoanele din zonele rurale având foarte puține abilități specifice economiei moderne, și mai grav, nici nu doresc să investească în învățarea acestora.

Experiența de până acum pare să susțină șomerii în această decizie, foarte puțini dintre aceștia reușind să se angajeze ca urmare a frecventării unor cursuri de formare profesională (cei care au reușit să ocupe un loc de muncă au fost cei care au participat la cursuri de ospătar/chelner, însă și în cazul acestora a fost doar sezonier, ei reîntorcându-se în șomaj după câteva luni). Cursurile de formare profesională din domeniul competențelor comune sunt privite cu neîncredere tocmai de către cei care ar beneficia cel mai mult de ele – persoanele în vârstă sau din mediul rural, aceștia având cele mai mici șanse să aibă abilități de operare a PC-ului sau să cunoască elemente de limbi străine.

Importanța cunoașterii acestora din urmă devine cu atât mai importantă cu cât piața muncii din Europa se deschide – locurile de muncă la care mulți dintre acești șomeri visează (unde sunt respectați și bine plătiți) depind de cunoașterea limbii țării de origine. În acest caz nu este suficientă cunoașterea generală a unei limbi de circulație internațională, fiind mult mai util un nivel de bază în cât mai multe limbi europene.

AJOFM Galați oferă astfel de servicii șomerilor, însă problemele structurale ale instituțiilor de stat afectează eficiența de implementare a măsurilor active de ocupare a forței de muncă. Atitudinea șomerilor față de AJOFM este ambivalentă, unii fiind recunoscători (în special cei care au beneficiat anterior de serviciile acestora), iar alții fiind nemulțumiți, aruncând aproape toată vina pentru situația lor actuală asupra acestei instituții (restul vinei căzând pe foștii angajatori).

Problema principală nu este însă dată de modul în care reușește AJOFM să își îndeplinească atribuțiile sau de nivelul de calificare al șomerilor, cel mai mare obstacol în găsirea unui loc de muncă fiind chiar absența acestuia. Șomeri care refuză o ofertă pentru că salariul este prea mic sau persoane care se plâng că nu sunt angajați din cauza vârstei sau a lipsei de experiență sunt relativ rare. În condițiile în care nu sunt create noi locuri de muncă șomajul va rămâne ridicat, în cel mai bun caz existând o simplă rotație a persoanelor care se află în șomaj la un anumit moment, alternativa fiind un număr din ce în ce mai mare de șomeri de lungă durată (care ulterior vor dispărea din statisticile oficiale, neavând nici un beneficiu de pe urma înregistrării la AJOFM).

Concluzii cercetare angajatori

Companiile care au nevoie de angajați sunt și cele care reclamă dificultăți în a găsi persoane conform necesităților (ceea ce, în actualele condiții de șomaj, se traduce printr-o diferență între necesarul companiilor și oferta persoanelor în căutarea unui loc de muncă). Se observă o corelație între nevoia de noi angajați și preferința la angajare a bărbaților (“în mare măsură”) și refuzul tinerilor absolvenți (“în nici un caz”). Cei care fac angajări au avut în general o situație bună pe timpul crizei – fiind foarte probabil să fi făcut angajări și în perioada trecută.

Competențele de comunicare se situează pe primul loc în topul opțiunilor angajatorilor (cca. 54%), ceea ce sugerează orientarea și preocupările companiilor în procesul de selecție al angajaților.

Aproape 40% dintre companiile din județul Galați consideră că au dificultăți în a găsi personal conform propriilor necesități, care, potrivit

cercetării desfășurate, ar trebui ca în afară de calificarea necesară locului de muncă să aibă:

- abilități de comunicare-53,8%;
- carnet de șofer-28,3%;
- cunoștințe de operare a calculatorului - 21,5%;
- cunoștințe de contabilitate primară - 18,2%;
- cunoștințe de limbi străine - 17,7%;
- abilități administrative / de secretariat - 8,4%;

Se observă prioritățile companiilor în selecția angajaților: persoane care comunică ușor și eficient, au un grad de mobilitate ridicat, cunosc și pot aplica noile tehnologii și tehnici de calcul, folosindu-le și cu o interfață în limbă străină, și având cunoștințe (minime) ale aspectelor contabile/financiare. Se mai observă și opțiuni relative la competențele comune pe care ar trebui să le aibă angajații: pentru bărbați permisul de conducere, pentru femei cunoștințe limbi străine, contabilitate, comunicare și secretariat.

Cea mai mare parte din angajatorii care s-au arătat – cel puțin la nivel declarativ – dispuși să angajeze șomerii pot fi cointeresați pentru a face un astfel de gest, de reducerea contribuțiilor pentru salarii (28,46% din angajatori exprimându-și interesul în acest sens).

Metodele principale prin care companiile recrutează salariați pentru locurile vacante sunt în număr de 4, cu diferențe majore între ele:

5. **83% pe cont propriu, prin anunțuri în ziare, site-uri, aviziere etc.** Cele mai multe și cele mai diverse locuri de muncă sunt anunțate în acest mod, rezultând importanța majoră a studierii zilnice a presei și a site-urilor specializate pentru locul de muncă potrivit. Se remarcă atât slaba profesionalizare a serviciilor de

resurse umane cât și existența unei piețe în acest domeniu. Este evidentă atât importanța efortului personal în identificarea unui loc de muncă cât și necesitatea constituirii unor căi de centralizare a acestor informații și de facilitare a accesului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la ele.

6. **32% prin recomandări ale propriilor angajați.** Acest lucru evidențiază preferința angajatorului de a angaja persoane care se pot integra rapid în echipa existentă și pentru a căror abilități poate garanta cineva cunoscut (ceea ce reprezintă totodată o trimitere la lipsa de încredere față de sistemul educațional pe de o parte și a celorlalți angajatori pe de alta, de vreme ce nu ar avea încredere în recomandările primite de la fostul loc de muncă). Pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă această informație se traduce prin necesitatea anunțării tuturor cunoșutilor, oricât de vagi, a abilităților, calificărilor și experienței deținute, adică printr-o bună popularizare în grupurile sociale de apartenență a propriilor competențe și realizări profesionale. Ceea ce s-ar putea realiza printr-o politică de consiliere în acest sens, acesta fiind una din direcțiile principale de orientare a acestei activități. Această metodă este poate cea mai utilă deoarece unii angajatorii se bazează exclusiv pe ea, existând locuri de muncă care nu apar pe piață. Totodată, selecția este mai restrânsă, iar concurența mai mică.
7. 18,5% prin anunț la AJOFM. Trebuie menționat faptul că potrivit legii, toți angajatorii sunt obligați să anunțe locurile de muncă vacante la AJOFM, însă nici 1 din 5 companii nu fac acest lucru. Raportat la totalul locurilor de muncă disponibile procentul îl

putem considera semnificativ, chiar dacă în conformitate cu cadrul legal creat el ar trebui să fie mai mare.

8. 5% prin bursele de locuri de muncă.

Conform datelor obținute privind disponibilitatea de a angaja diferite categorii de persoane, formarea profesională nu ar trebui să ofere atât re-calificări, cât calificări (persoanelor care nu au nici una), competențe comune (în ordinea discutată la întrebările respective) și cursuri de perfecționare/specializare (cu scopul de a îmbunătăți pregătirea profesională a celor ce au activat/învățat o anumită meserie/profesie).

Angajatorii manifestă în primul rând o preferință pentru angajarea din localitatea în care își desfășoară activitatea, existând o corelație pozitivă puternică între locația sediului principal al companiei și preferințele la angajare – simultan, există o corelație negativă între preferința la angajare din mediul rural și cel urban, însă una pozitivă între angajarea din mediul urban și cel rural (la nivel declarativ fiind întâlnită opinia că persoanele de la țară sunt mai serioase, mai harnice). Abordări identice au în privința angajării bărbaților, a persoanelor peste 45 de ani și a persoanelor re-calificate (mediul rural având corelația mai puternică). Ca diferențe putem menționa preferința mediului urban pentru angajarea femeilor (mai slabă decât pentru bărbați, însă inexistentă în mediul rural) și corelațiile antitetice: mediul rural acceptă tinerii absolvenți și elevi/studenti, în timp ce urbanul îi respinge.

Analiza datelor obținute ne duce la concluzia că persoanele din mediul rural sunt mult mai vulnerabile, nivelul lor de educație și gradul de informații disponibile (precum și canalele de informare folosite), sunt cu mult mai reduse decât în mediul urban. Companiile, după cum era de așteptat, preferă forța de muncă locală, ceea ce se traduce într-un șomaj ridicat în mediul rural, unde economia nu este atât de dezvoltată și variată.

Interpretare în paralel șomeri – angajatori

Analiza datelor obținute ne duce la concluzia că persoanele din mediul rural sunt mult mai vulnerabile, nivelul lor de educație și gradul de informații disponibile (precum și canalele de informare folosite), sunt cu mult mai reduse decât în mediul urban. Companiile, după cum era de așteptat, preferă forța de muncă locală, ceea ce se traduce într-un șomaj ridicat în mediul rural, unde economia nu este atât de dezvoltată și variată.

Alternativa navetei nu este deloc populară, salariile reduse transformând venitul oricum scăzut într-unul deplorabil. Emigrarea, chiar și temporară, pentru locurile de muncă din străinătate este văzută drept o soluție atractivă, însă în acest caz șomerii se lovesc de lipsa de informații și în unele cazuri a calificării (cel mai frecvent fiind menționată limba respectivă). În aceste condiții, singura “scăpare” a acestor șomeri o reprezintă muncile sezoniere, durata medie a șomajului din mediul rural confirmând această tendință. Se prefigurează astfel intrarea în “captivitate”, perioadele alternante de șomaj și activitate (în general ca forță de muncă necalificată) nepermițând construcția unui capital financiar, uman și profesional care să ducă la spargerea acestui cerc vicios.

Categoriile vulnerabile la șomaj sunt, după cum era de așteptat, tinerii și persoanele de peste 45 de ani. Aceste grupuri nu sunt însă omogene, existând diferențe în cadrul lor în funcție de mai multe variabile, cele mai importante fiind mediul de rezidență și nivelul de educație. Astfel, tinerii din mediul rural, cu un grad scăzut de instrucție, sunt mai probabil să rămână captivi într-un stadiu de sub-ocupare cronică. Pentru cei de până în 25 de ani, cu studii superioare, viitorul poate părea incert pe moment, însă cel mai probabil această perioadă de șomaj va fi singura involuntară din cariera lor –

locurile de muncă pe care vor intra eventual sunt din segmentul primar al pieței muncii, unde șomajul este în mod obișnuit de tip fricționat, perioadele de timp dintre locurile de muncă fiind la latitudinea persoanei. Persoanele de peste 45 de ani sunt cele care se lovesc de problema șomajului structural – în cazul lor fiind mult mai frecventă situația în care pierderea locului de muncă se datorează restrucurării/falimentării companiei de stat în care lucraseră (îndeosebi din industrie). Pe piața muncii nu mai există cerere pentru calificările pe care le posedă aceștia (în cazul în care se găsesc totuși locuri de muncă angajatorii îi discriminează într-o oarecare măsură, preferând tineri pe care să îi formeze).

Putem observa din datele colectate câteva trăsături, însă a le integra mentalului colectiv ar fi o forțare a termenilor. Astfel, putem sesiza egalitatea dintre sexe în privința responsabilității față de familie – este la fel de important pentru ambele sexe să contribuie la bunăstarea celor din gospodărie, expresia clasică fiind “să pun ceva pe masă”. Ce rămâne însă constantă este diferențierea realizată de angajatori, aceștia considerând în continuare preferabilă angajarea în anumite domenii doar a unui sex.

Un procent mic de respondenți, conform declarațiilor lor, nu întreprinseseră nimic pentru a ieși din șomaj, marea majoritate căutând activ unele soluții pentru situația în care se găseau. Aproape o treime nu se limitaseră la AJOFM, apelând și la alte instituții, sugerând o deschidere spre mediul privat a activităților de consiliere, orientare și informare. O situație des reclamată de către șomeri este tocmai dificultatea AJOFM-ului de a le oferi informațiile dorite – numărul de locuri de muncă prezentate sunt puține și de obicei sub calificările șomerilor. Ceea ce se întâmplă însă de fapt este mult mai grav, fiind vorba de o disfuncție majoră a sistemului:

- companiile nu trimit în totalitate către AJOFM lista locurilor de muncă vacante, preferând să se bazeze doar pe departamentul intern de recrutare sau pe anunțuri în mass-media; este posibil ca aceștia să se teamă că trimițând evidența locurilor de muncă vor fi asaltați de șomeri slab pregătiți, pierzând mult prea mult timp pentru ocuparea postului vacant (sau nu creează postul vacant decât după ce identifică persoana pe care o vor angaja). În acest sens ar fi utilă crearea unei interfețe instituționale mult mai selectivă între șomeri și angajatori, astfel încât să crească încrederea angajatorilor în capacitatea instituției de a selecta salariații potriviți.
- neavând acces la toate informațiile, AJOFM publică foarte puține locuri de muncă pentru șomeri, în principal pentru persoanele cu un nivel de calificare scăzut; deși este prevăzută prin lege obligativitatea ca angajatorii să declare locurile de muncă vacante, AJOFM nu are nici o modalitate de a veghea la respectarea acestei obligativități;
- șomerii nu se înregistrează la AJOFM (în special cei cu studii superioare), preferând căutarea pe cont propriu; în condițiile în care instituția este obligată să calculeze rata șomajului luând în considerare doar șomerii înregistrați pot exista diferențe semnificative între rata oficială a șomajului și situația reală a pieții muncii, cu o distribuție în funcție de nivelul de educație mult alterată.

Soluția aparentă ar fi aplicarea legii, forțarea companiilor la publicarea datelor privind locurile de muncă disponibile, însă realitatea ar putea să ne joace feste. Nivelul de angajați al AJOFM este scăzut pentru activitățile curente – influxul de locuri de muncă disponibile ar bloca activitatea instituției, mergând în continuare pe aceeași schemă de personal – și să nu uităm că publicarea acestor locuri de muncă ar duce la creșterea

numărului de șomeri care se înregistrează. Absența consilierii adecvate oferite de personal calificat (sau absența personalului calificat), determinată de blocarea posturilor Agenției, va avea drept consecință aplicarea șomerilor la locuri de muncă pentru care nu îndeplinesc criteriile de selecție, cu efectul dual că vor aglomera departamentele de resurse umane ale companiilor și că acestea vor deveni nemulțumite de relația cu AJOFM – o vor privi ca pe o obligație, nu ca pe un serviciu.

Considerând că de fapt cel mai important mod de a ataca problema șomajului o reprezintă crearea de locuri de muncă, atenția ne-a fost atrasă de cei aproape 8% dintre șomeri care se gândeau la dezvoltarea unei afaceri proprii ca soluție pentru problema actuală. Procentul este destul de ridicat, avantajele evidente ale unei astfel de evoluții fiind efectul multiplicator – acordând sprijin susținut persoanele care deschid afaceri, care vor crea locuri de muncă, care să ajute și restul șomerilor.

Tipologii

1. Tineri din mediul urban vs. mediul rural – asemănări și deosebiri (16 – 25 ani)

Indiferent de mediul de rezidență, tinerii între 16 și 25 de ani sunt cei mai probabil să nu fi avut loc de muncă – în cel mai “bun” caz un singur loc de muncă, în mediul privat, fără carte de muncă și doar pentru o perioadă scurtă. Sunt în general mai activi, încercând să își găsească un loc de muncă (prin mass-media și AJOFM – mai degrabă cei din mediul urban decât cei din rural totuși). Datorită vârstei și a proximității temporale, sunt mult mai înclinați să considere continuarea studiilor drept o soluție pentru ieșirea din șomaj – cu

mențiunea că aceasta ar fi o soluție pe termen lung, pe termen scurt ei depinzând în continuare de familie pentru a se susține. Tinerii din mediul urban sunt de asemenea cei mai probabil să fie informați – indiferent de subiect, utilizând în principal internetul, cei din mediul rural folosind în principal rețeaua de cunoștințe/prieteni/rude. Diferința se extinde și în privința apelării și la alte instituții pentru a ieși din șomaj – posibil ca urmare a surselor de informare diferite, precum și a nivelului diferit de educație (nu putem însă exclude și ipoteza simplă conform căreia segmentul servicii de mediere a muncii este mai dezvoltat în mediul urban). Tinerii din mediul urban (și cu predilecție doar tinerii) sunt mai predispuși să se intereseze și la furnizorii privați de servicii de consiliere/informare/mediere. Nivelul de studii este un alt aspect în care se manifestă diferențe importante: astfel, deși tinerilor le este specific un nivel de instrucție mai ridicat, având cel puțin liceul terminat, doar în cazul celor din mediul urban le este specifică continuarea studiilor și finalizarea a cel puțin ciclului I de studii superioare. În mediul rural apar două tendințe contrare, factorii lucrând împotriva – pe de o parte, după cum am spus, tinerii sunt mai predispuși să aibă un nivel ridicat de studii, pe de altă parte mediul rural are în general un nivel de instrucție mai scăzut; în această situație vom găsi tineri cu niveluri variate de studii, practic fiecare categorie ISCED fiind reprezentată. Factorul *mediu de rezidență* se impune ca separator și în privința orientării spre cursuri de formare profesională; în condițiile în care mediul rural refuză într-o pondere semnificativă formarea profesională, considerând-o pierdere de vreme și preferând să își petreacă timpul căutând de muncă, tinerii din mediul urban sunt cei mai predispuși să fie interesați de obținerea unor noi calificări sau competențe. Aceștia sunt mai probabili să fie interesați de cursurile de secretariat, calculatoare, comunicare, contabilitate, educație antreprenorială

și, împreună cu cei din categoria 26-35 de ani din mediul urban, de cursurile de inspector resurse umane, asistent relații publice și comunicare, manager proiect sau manager resurse umane. Observăm o înclinare spre cursuri, fie de competențe comune, fie adresate grupelor majore 1, 2 și 3, ceea ce se mulează pe nivelul general de educație al șomerilor tineri din mediul urban (cu adnotarea că nu există nici o diferențiere a preferințelor pentru cursuri în funcție de nivelul de educație, fiind la fel de probabili să opteze pentru cursul de manager de proiect atât absolvenții de masterat cât și cei de SAM).

Întâlnirile de tip focus-grup au confirmat cele observate din analiza bazei de date, prezentând mai degrabă o categorie de vârstă omogenă, diferențele în funcție de mediul de rezidență fiind minore relativ la problematica relațiilor cu familia și a atitudinii față de muncă. Tinerii erau în cea mai mare parte în relații foarte bune cu familia (unii dintre ei având unul din părinți în șomaj) și beneficiind de tot suportul acestora în găsirea unui loc de muncă. Cu toate acestea, gradul de “urgență” percepută în găsirea unui loc de muncă era ușor mai ridicat în mediul rural decât în urban – motivele ar putea sta în faptul că tinerii din mediul urban văd ca posibilă soluție continuarea studiilor sau că nivelul mai ridicat al veniturilor familiilor din mediul urban corelat cu numărul mai scăzut de membri în familie face ca bugetul disponibil să permită căutarea mai atentă a unui loc de muncă. Tinerii au fost în același timp și singurii care au recunoscut că ar putea fi parțial responsabili de situația în care se află, admițând că nu și-au dat tot interesul pe perioada școlii/facultății. Ideea emigrării pentru muncă a apărut îndeosebi la șomerii din mediul rural, cei din orașe preferând să își înceapă cariera în țară – motivul ar sta în tipul de locuri de muncă disponibile în străinătate, majoritatea necesitând un nivel scăzut al studiilor, fiind sub așteptările absolvenților.

Deși tinerii înregistrează cea mai ridicată rată a șomajului, aceștia nu sunt cei mai discriminați de către angajatori (dacă sunt) – majoritatea angajatorilor chestionați neavând o problemă în a angaja tineri, aceștia fiind chiar preferați altor categorii. Ceea ce li se cerea în mod obișnuit era experiență, creându-se astfel din perspectiva tinerilor un cerc vicios – pentru a fi angajați li se cere experiență, iar singura lor metodă de a câștiga experiență este un loc de muncă (focus grup-urile au prezentat soluția – voluntariatul, însă aceasta era practică tocmai de cei trecuți de 35 de ani, tinerii considerând incorectă “exploatarea” lor de către patron fără a fi plătiți sau a avea o garanție că vor fi angajați; ambele puncte de vedere sunt însă interpretări greșite ale conceptului de voluntariat).

Angajatorii chestionați au considerat că avantajele angajării tinerilor sunt tocmai posibilitățile de formare la locul de muncă, mult mai ușor decât în cazul celor cu o experiență mai vastă. De remarcat că angajatorii au menționat ca esențiale, în afară de cunoașterea meseriei pentru care candidează, și posesia unor competențe comune – de comunicare și de folosire a calculatorului, identificate și de către tinerii șomeri din mediul urban. Motivele ar putea fi o mai bună înțelegere a pieței muncii de către tineri printr-un nivel superior de informare sau o evoluție naturală a societății – este de neimaginat desfășurarea unor activități curente fără utilizarea calculatorului de exemplu. Importanța abilităților de comunicare este un indicator clar al trecerii de la o economie bazată pe industrie la una pe servicii – nedorind să sugerăm lipsa de importanță a industriei, sau a comunicării eficiente în general, sectorul terțiar este cel care beneficiază în cea mai mare măsură de abilitățile extinse de comunicare. Din păcate tinerii din mediul rural sunt totuși dezavantajați pe piața muncii, însă nu direct: companiile sunt mult mai dispuse să își angajeze personal din localitatea în

care își desfășoară activitatea; cumulat cu nivelul scăzut de dezvoltare economică (ca anvergură și diversitate) rezultă un număr scăzut de oportunități de angajare în mediul rural, cele disponibile fiind aproape exclusiv adresate persoanelor cu studii medii sau mai scăzute.

2. Persoanele peste 45 de ani

Persoanele de peste 45 de ani, aflate în șomaj, se confruntă cu o serie de probleme specifice, nediferențiat în funcție de mediul de proveniență. Marea lor majoritate sunt în șomaj de peste un an, urmare a disponibilizărilor din anii de început ai crizei (din acest punct de vedere au beneficiat totuși de indemnizația de șomaj și/sau salarii compensatorii). Din punctul de vedere al pregătirii profesionale, șomerii de peste 45 de ani sunt absolvenți ai școlilor profesionale și liceelor tehnologice dinaintea de 1989, unde au dobândit calificări aparținând îndeosebi grupei majore 7. Șomerii din această categorie au avut cel mai probabil unul sau două locuri de muncă, în companii de stat și private, ultimul dintre acestea fiind de cel puțin trei ani – traseu al carierei de așteptat în condițiile tranziției de la comunism la capitalism; în orice caz, acești șomeri și-au exercitat profesia la locul de muncă, unde au muncit cu forme legale. Este o situație complet diferită de cea în care se găsesc tinerii, însă din unele puncte de vedere mai gravă – după aproximativ 20 de ani de muncă, aceste persoane nu știu cum să gestioneze “inactivitatea” ce decurge din absența unui loc de muncă; de asemenea, am observat o reticență din partea acestora de a participa la cursuri de formare profesională, chiar și la cele de competențe comune; s-ar putea argumenta că după o experiență atât de vastă într-o profesie, schimbarea acesteia nu ar fi rentabilă, însă în acest caz ar trebui să observăm o înclinare spre cursurile de

perfecționare/specializare sau a competențelor comune, de tipul TIC sau comunicare.

De interes ni se par și sursele de informare privitoare la locurile de muncă vacante sau cursurile de formare profesională – dacă în privința celor din urmă coroborează cu celelalte informații, absența unei surse de informații pentru locurile de muncă ne fac să ne gândim dacă nu cumva din perspectiva lor ei au trecut deja în rândul populației inactive. Această interpretare este nuanțată de experiențele povestite la focus-grup de participanți – speranța găsirii unui loc de muncă dispare pe măsura apropierii de vârsta legală de pensionare, însă nu cu desăvârșire; factorul care accelerează procesul este numărul de refuzuri, mai ales când acestea li se par nejustificate.

Se remarcă în discursul șomerilor faptul că reîntoarcerea în câmpul muncii nu este un scop în sine, cât servește împlinirii celorlalte ținte, dintre care copiii sunt cei mai des menționați. Responsabilitatea este resimțită la fel de puternic, indiferent dacă aceștia mai locuiesc cu părinții sau au devenit independenți financiar – în primul caz, părinții consideră de datoria lor să îi ajute, în cel de-al doilea nu doresc să pună presiune financiară asupra lor. Experiența îndelungată în câmpul muncii, mai ales dacă s-a desfășurat în două sisteme economice diferite, le permite șomerilor să aibă o perspectivă complexă asupra pieței muncii și a angajatorilor – în general, aceștia reproșează foștilor angajatori “amatorismul” și “nepotismul”, iar pe angajatorii cu care au intrat în contact de la intrarea în șomaj îi acuză de încercarea de a-i exploata, pretinzând expertiză multiplă și muncă îndelungată, însă oferind salarii cu mult sub așteptări. De partea cealaltă, angajatorii fac referire la disponibilitatea mai scăzută a persoanelor trecute de 45 de ani de a munci în același ritm cu cei tineri, iar experiența acumulată, deși apreciată, este și un motiv de ezitare deoarece crește prețul angajării; în

plus, persoana a fost obișnuită cu o altă echipă de lucru, iar angajatorii nu consideră că s-ar putea adapta așa ușor la un mediu nou de lucru. Deși preferințele de angajare nu au identificat nici o discriminare legată de vârstă, se observă totuși o corelație ușor mai ridicată între angajarea persoanelor de peste 45 de ani și cea a bărbaților și a persoanelor din mediul rural – o posibilă explicație ar fi muncile agricole sezoniere, precum și tendința șomerilor tineri din mediul rural de a emigra (fie spre oraș, fie în străinătate), ceea ce lasă posibililor angajatori din mediul rural doar forța de muncă trecută de 45 de ani.

Suplimentar, cercetarea a evidențiat faptul că următoarele variabile influențează în mod semnificativ atitudinea și statutul pe piața muncii

- Mediul de rezidență
- Genul
- Starea civilă
- Prezența/absența copiilor
- Numărul de persoane din gospodărie
- Rețele de sprijin (familie, colegi, alți șomeri)
- Gradul de implicare socială (pornind de la izolare și mergând până la activism)
- Disponibilitatea de a munci la negru (indicator mixt: disponibilitatea de a lucra, limitele acceptabile și gradul de educație a muncii)
- Relațiile cu instituțiile (exemplu AJOFM)

CONCLUZII GENERALE

Lipsa experienței în muncă constituie un factor ce accentuează riscul de șomaj. În acest sens se impun forme de intervenție socială, care să reducă din acest dezavantaj, de genul practicii atestate de angajatori, voluntariatului.

În cazul șomerilor tineri trebuie luat în considerare și faptul că absența presiunii din partea familiei, ivită pe fondul unui model tradiționalist, poate fi și ea responsabilă într-o măsură considerabilă de insuccesul acestora pe piața muncii.

Șomerii din mediul urban sunt mai sensibili la măsurile active față de cei din mediul rural. Creșterea gradului de acces la mijloacele de informare poate avea ca efect sporirea șanselor de angajare.

Indiscutabil, principala măsură pentru creșterea gradului de ocupare și scăderea șomajului o constituie crearea locurilor de muncă, la ora actuală fiind evident dezechilibrul dintre oferta și cererea de pe piața muncii. Situația are în principal două tipuri de cauze:

a) o cauză structurală, ce ține de un design nereușit al mediului nostru economic, determinat de multiple cauze cum ar fi restructurare economică ineficientă, absența unei strategii de dezvoltare, incapacitatea de a absorbi (și de a absorbi cu efecte marcante) fondurile structurale, mentalitățile mediului de afaceri, birocrăția, corupția.

b) o cauză contextuală reprezentată de criza economică, ce are atât un efect direct de reducere a locurilor de muncă, un efect direct de reducere a locurilor de muncă, cât și unul indirect, de potențare a primei cauze.

Așadar, un număr suficient de locuri de muncă ar avea ca efect absorbția unei mari părți din forța de muncă. Nu trebuie însă neglijată

existența unor probleme de mentalitate față de muncă, ce are ca efect scăderea calității forței de muncă. Cercetarea a evidențiat chiar o atitudine de refuz al unui loc de muncă din partea unor șomeri, în special cei aflați în zona ajutoarelor sociale.

Totuși, în acest context dificil sunt încă posibile câteva măsuri care să faciliteze o mai bună mediere între cerere și ofertă în domeniul forței de muncă. Totodată, măsurile pe care le avem în vedere au drept efect corelativ o creștere a gradului de pregătire a forței de muncă, cel puțin în ceea ce privește competențele comune necesare pentru identificarea și menținerea unui loc de muncă.

Procentajul de 50% dintre șomerii care nu și-au exercitat până în prezent meseria/profesia pentru care au fost pregătiți, calificați, poate sta la baza dificultăților de angajare pentru aceștia, neputând să aplice în totalitate cunoștințele teoretice dobândite, în practica la locul de muncă și astfel necesitând o perioadă de timp mai lungă pentru acomodarea cu noile sarcini profesionale. De asemenea, prelungirea perioadei de șomaj poate avea drept cauză lipsa unor locuri de muncă specifice pe specializările șomerilor, astfel încât ar putea exista predispoziția acestora de a se angaja pe posturi pentru care sunt calificați.

Existența unui șomaj de tip structural și nu funcțional este corelată cu procentul de 40% dintre șomerii de lungă durată din totalul șomerilor înregistrați, putând constitui totodată unul dintre efectele crizei economice și dificultatea de găsire a unui loc de muncă, pentru o perioadă de timp îndelungată. În cadrul ponderii șomerilor de lungă durată trebuie luată însă în considerare și ponderea pe care-o au beneficiarii ajutoarelor sociale.

Șomerii fără studii sau doar cu învățământ primar sau gimnazial sunt interesați în mică măsură de cursurile de formare profesională. În discuție

sunt de fapt dificultățile de acces la cursurile de formare profesională pe sistem CNFPA, marea lor majoritate având condiții de acces limitative pentru această categorie de șomeri. Se recomandă în acest sens o reșezare a unora din calificări astfel încât să permită un mai larg acces la formare a acestor categorii de șomeri;

Șomerii care consideră desfășurarea unei activități pe cont propriu drept o soluție de ieșire din șomaj participă într-o măsură mult mai mică la alte tipuri de activități de căutare a unui loc de muncă, sugerând astfel fie hotărârea de a recurge la o activitate pe cont propriu, fie faptul că la ora actuală chiar desfășoară o astfel de activitate.

Șomerii care apelează la rețele informale (rude, prieteni, cunoștințe) pentru căutarea unui loc de muncă au desfășurat într-o măsură mai mare alte tipuri de activități pentru găsirea unui loc de muncă decât cei care nu au indicat rețelele informale drept o soluție. Această situație poate sugera atât activismul mai ridicat al primilor, cât și o tendință către resemnare a celor din urmă.

Persoanele căsătorite caută în mod activ un loc de muncă într-o măsură mai mică decât cele necăsătorite, fapt ce poate fi corelat cu predispoziția de a investi mai mult timp pentru familie, soț, copii sau pentru activități casnice și prin atingerea unei zone de confort personal.

Din totalul șomerilor înregistrați la AJOFM doar 25% văd apelarea la această instituție drept o măsură pentru a găsi un loc de muncă. În discuție este atât nivelul de informare privind rolul acestei instituții, cât și încrederea pe care șomerii o au în capacitatea de a le media găsirea unui loc de muncă. Faptul că un procent relativ mic de angajatori apelează pentru medierea muncii este în defavoarea acestei instituții.

Având în vedere ponderea de 10% a șomerilor care sunt în mod simultan din mediul rural și nu au întreprins o activitate pentru găsirea unui loc de muncă, putem constata faptul că șomerii din mediul rural sunt mai predispuși să accepte situația în care se află și să se axeze mai mult pe activități casnice și domestice.

Evaluarea eficienței formării profesionale a șomerilor trebuie realizată din perspectiva principalului indicator, respectiv numărul de absolvenți angajați, însă este necesară să luăm în considerare și alte variabile cum ar fi locurile de muncă disponibile pe piața muncii, seriozitatea cu care s-au desfășurat programele de formare, relevanța competențelor furnizate, modul în care aceste competențe s-au articulat pe altele preexistente, calitatea serviciilor complementare (consiliere și orientare). Suplimentar, putem considera că prinderea șomerilor în cursurile de formare constituie una din măsurile care-i menține activi pe piața muncii.

Starea civilă a șomerilor influențează gradul de implicare a acestora în procesul de căutare a unui loc de muncă, acest fapt putându-se datora timpului pe care teoretic îl acorda persoanele căsătorite activităților de gen casnic și familial. Totodată, diferența se poate datora și faptului că persoanele necăsătorite pot avea vârste apropiate de vârsta absolvirii studiilor și astfel au un impediment în plus, lipsa experienței, fiind necesară implicarea mai vehementă în căutarea unui loc de muncă.

Numărul mare de studenți, având în vedere procentul redus al angajărilor, poate fi considerat drept o măsură de scădere a ratei șomajului, chiar dacă artificială cumva. Doar aplicarea unui alt mod de cuantificare socială a efectelor studiilor superioare poate schimba evaluarea unei astfel de situații.

RECOMANDĂRI

În urma studiului realizat din punctul de vedere al ambelor categorii, atât al șomerilor, cât și al angajatorilor, au putut fi elaborate recomandări specifice pentru îmbunătățirea și chiar schimbarea stării actuale a pieței muncii:

- Îmbunătățirea accesului la informațiile privind locurile de muncă disponibile pentru șomerii din mediul rural;
- Înființarea unui loc unde șomerii să poată să-și posteze anunțurile privitoare la profilul personal și locurile de muncă pe care este dispus să le ocupe poate constitui o măsură eficientă;
- Instruirea șomerilor privind modalitatea în care trebuie să se prezinte în cadrul unui anunț;
- Este necesară prezentarea către șomeri a modalității în care sunt selecționați angajații pentru a vedea care sunt elementele relevante;
- Instituțiile și organizațiile responsabile să treacă la o abordare personalizată și integrată a șomerilor. Abordarea personalizată implică crearea unor profile ale șomerilor (în funcție de mai multe coordonate) pe baza cercetărilor, stabilirea unor strategii corespunzătoare fiecărui profil și aplicarea acestora. Abordarea integrată presupune încercarea de a analiza cât mai multe (dacă nu chiar toate) din problemele persoanelor aflate în șomaj.
- Compatibilizarea și accesul public la bazele de date în domeniu, astfel încât să poată fi preluate informațiile privind traseul șomerilor, problemele acestora, istoricul etc.

BIBLIOGRAFIE

1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, *Raport de Activitate pentru anul 2010*;
2. Aligică, Dragoș Paul și Matei, Aura (coordonator), *Forța de muncă în mediul rural. Contribuții exploratorii*, Centrul de analiză și dezvoltare – Eleutheria, http://initiativerurale.ro/doc/raport_fara%20grafice.pdf.
3. Cauc, Ion, et al., *Metodologia cercetării sociologice*, București, Editura Fundației România de mâine, 2004;
4. Chelcea, Septimiu, *Metodologia cercetării sociologice*, București, Editura Economică, 2001;
5. Croitoru, Lucian, *Atenție la rata șomajului*, <http://www.zf.ro/opinii/opinie-lucian-croitoru-atenție-la-rata-somajului-7119473>;
6. Dahrendorf, Ralf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, Stanford University Press, 1972;
7. Eurostat, *Rata șomajului de lungă durată pe regiuni*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tgs00010&plugin=1>;
8. Giddens, Anthony, *Sociologie*, București, Editura All, 2003;
9. Guvernul României, *Absorbția fondurilor structurale și de coeziune, prioritate zero a Guvernului României*, http://www.guv.ro/absorbția-fondurilor-structurale-si-de-coeziune-proritate-zero-a-guvernului-romaniei_11a109210.html ;
10. Johnson, Allan G., *Dicționarul Blackwell de sociologie*, București, Editura Humanitas, 2007;

www.cercetare-sociala.ro

Redactor: Rotilă Viorel
Coperta: Marin Georgian
Tehnoredactare: Rotilă Viorel,
Cordoneanu Ion, Ilcu Georgiana

Bun de tipar: 2012. Apărut: 2012
Editura *Sodalitas*, str. Domnească nr. 66, CP 800215, Galați
Tel: 0336/106.365, Fax: 0336/109.281