



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



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



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## **Barometrul de incluziune socială 2011: Componenta angajatori** **Angajatorii din România în căutarea eficienței economice. Cazul** **angajaților tineri**

### **Precizări metodologice:**

Volumul eșantionului: 503 manageri din mediul privat;

Marja teoretică de eroare la nivelul întregului eșantion este de +/- 4,45% la un nivel de încredere de 95% ;

Tipul eșantionului: probabilist, stratificat;

Criteriile de stratificare: domeniul de activitate al firmelor (17 domenii conform CAEN REV 2); regiunea de dezvoltare (8 regiuni, conform INS);

Colectarea datelor:

- Culegerea datelor s-a făcut prin interviuri de tipul față-în-față și au fost realizate la sediile și/sau la punctele de lucru ale firmelor din eșantion;
- Instrumentul cercetării: chestionar elaborat de experți ai Beneficiarului și pre-testat de experți institutului care a executat cercetarea de teren.
- Serviciile de cercetare de teren au fost furnizate de Institutul Român pentru Evaluare și Strategie (IRES). IRES a fost selectat prin licitație publică.
- Cercetarea de teren a fost realizată în perioada 1 iulie – 7 august 2011.

### **A. Cadrul general**

Cercetarea privind angajatorii din cadrul proiectului *Egalitate la angajare și la locul de muncă* a avut două etape distincte. În prima etapă cercetarea s-a concentrat pe identificarea situațiilor de discriminare precum și a criteriilor la recrutarea sau evaluarea forței de muncă. Rezultatele au fost apoi interpretate în funcție de o serie de sub-populații identificate în timpul analizelor ca fiind vulnerabile la fenomenul de discriminare: populația de sex feminin, populația de peste 40 de ani, populația de etnie rromă etc. Am putut identifica astfel o serie de indicatori-repere importante în orice strategie de combatere a discriminării pe piața muncii; aceiași indicatori au fost parte integrantă în cadrul altor acțiuni specifice ale proiectului. Urmare a rezultatelor obținute în prima etapă am considerat că cercetarea sociologică privind angajatorii poate fi lărgită în timp ce subiectele deja atinse nu au mai fost redate. De fapt am considerat că este util de cercetat un cadru mai amplu pe care l-am putea intitula analiza condițiilor în care se desfășoară munca și de a identifica anumite caracteristici structurale care pot genera situații de discriminare. De asemenea am considerat că un segment al populației, cel cu vârsta de 15-24 de ani nu a fost suficient analizat deși în acest segment se



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

identifică cel mai mare impact al sărăciei în România. De asemenea tinerii se confruntă deseori cu situații discriminatorii.

\*\*\*

La nivelul Uniunii Europene există diverse cercetări privind piața muncii, condițiile de angajare, atitudinile angajatorilor, consecințe ale crizei economice pe piața muncii etc. Un cadru general al analizelor îl reprezintă *Labour Market Statistics* elaborat de Comisia europeană. În ediția 2011 a acestei analize putem găsi situația statistică la nivel european privind populația ocupată și/sau neocupată dar și o evaluare a politicilor europene care prevăd strategiile prin care oamenii capabili de muncă pot câștiga noi abilități pentru a crește angajabilitatea și a stimula populația activă neocupată. De fapt toate aceste preocupări le regăsim, cu diferențele de rigoare, și în alte publicații/analize la nivel european. Un exemplu este lucrarea *Combating poverty and social exclusion. A statistical portrait of the European Union 2010* volum în care sunt prezentate pe larg cauzele principale care converg la amplificarea celor două fenomene sociale enunțate și care, după cum am văzut, reprezintă premisele discriminării: inegalități privind veniturile, privind consumul, privind angajarea în câmpul muncii; inegalități plecând de la diferențieri de gen sau ținând de minorități. Aparent aceste probleme sunt mai puțin vizibile din moment ce se constată la nivelul Uniunii europene o rată de ocupare ridicată- de 65.9% (în 2008), rată care reprezintă procentul celor ocupați cu vârste de 15-64 de ani raportați la totalul populației cu aceste vârste. Diferențele totuși există și au fost consemnate ca atare în lucrarea citată: o rată de ocupare superioară pentru bărbați față de femei (72.8% față de 59.1%), o rată de ocupare scăzută pentru angajați cu vârsta de 55-64 de ani etc. Dacă ne oprim la segmentul de vârstă de 15-24 de ani cel care ne interesează aici, s-au observat rate de ocupare foarte diferite de la o țară la alta și penultimul loc ocupat de țara noastră:

Țară	Rata de ocupare 15-24 de ani	Rata de ocupare 15-24 de ani pe sexe	
		M	F
<b>EU-27</b>	<b>37.6%</b>	<b>40.4%</b>	<b>34.6%</b>
Islanda	71.7%	70.1%	73.5%
Olanda	69.3%	69.8%	68.8%
Norvegia	57.3%	56.5%	58.1%
Marea Britanie	52.4%	53.8%	51%



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



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



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

...			
Bulgaria	26.3%	29.3%	23.1%
România	24.8%	29.1%	20.2%
Ungaria	20%	23.2%	16.8%

Am dat aceste exemple pentru a ilustra diferențele foarte mari dintre țări precum și faptul că în unele cazuri rata ocupării pentru persoane de sex feminin este superioară. Surprinde în mod negativ poziția României ceea ce justifică o atenție sporită acordată acestei categorii de populație activă. Aceasta în situația în care copiii și tinerii sunt printre cei mai expuși la sărăcie. La nivel european copiii expuși la sărăcie depășesc media întregii populații expuse (20% față de 17%) iar în România un copil din trei este supus riscului sărăciei. Cât privește tinerii cu vârsta între 15 și 24 de ani datele sunt identice: rata expunerii la sărăcie este de 20% deci unul din cinci tineri este expus. Ratele expunerii vor fi mai mari acolo unde tinerii doresc să fie independenți față de familie mai devreme (pe larg în lucrarea citată, pag. 48).

O altă cercetare importantă, de nivel european, a fost efectuată de Gallup Org. în cadrul Eurobarometrului: *Employers' perception of graduate employability* (noe. 2010), un sondaj care a acoperit 27 de state europene din firme cu peste 50 de angajați. Din această cercetare aflăm de exemplu principalele domenii în care absolvenții de studii superioare sunt integrați pe piața muncii: inginerie, afaceri și studii economice, științe ale comunicării și informaticii. Referitor la procesul de recrutare dintre aspectele considerate foarte importante enumerăm: lucrul în echipă (67%), abilități specifice diverselor sectoare activitate (62%), abilități de comunicare (60%), abilități de lucru cu computerul (60%), abilitatea de acțiune în situații noi, inedite (60%), urmează abilitățile de scriere, citire, rezolvarea problemelor. Abia apoi sunt menționate abilitățile de planificare, decizionale etc. Un loc important îl ocupă și experiența anterioară: 53% din respondenți sunt întru totul de acord că aceasta poate avea o importanță crucială în cadrul recrutării la fel ca și eventualele training-uri interne. Toate procentele menționate reprezintă o medie europeană existând în mod firesc diferențe specifice între țările europene. Am făcut această enumerare deoarece o putem ușor compara cu diverse ierarhii apărute la nivel național.

Foarte interesante sunt și opiniile angajatorilor privind acele abilități care vor prevala în următorii 5-10 ani pe piața muncii. În acest caz respondenții au indicat în primul rând



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



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



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

abilitățile legate de sectoarele/specializările specifice însă un loc important îl ocupă abilitățile legate de computer, comunicare și informații.

## **B. Cercetări în țara noastră și rezultate ale cercetării proiectului *Egalitate la angajare și la locul de muncă***

Interesul pentru opiniile angajatorilor/celor din mediul de afaceri este o constantă a cercetărilor la nivel național. Numeroase cercetări la nivel național au relevat aspecte importante privind ambele nivele de organizare (public și privat). Să amintim de exemplu de cercetarea *Angajatorul român (public și privat) și piața forței de muncă* (2008) realizată de TNS Scop la cererea Guvernului României. Rezultatele acelei cercetări de dinaintea crizei economice aveau un ton ambivalent: percepția respondenților era că piața de muncă avea un excedent de specialiști (40%) dar și că evoluția pieței muncii face dificilă recrutarea (64%). De asemenea respondenții considerau că o eventuală redresare a pieței muncii ar trebui să se bazeze pe reconversia salariaților (66%), atragerea de forță de muncă din mediul rural (56%) sau atragerea forței de muncă autohtonă din străinătate (67%). Printre observații negative: lipsa forței de muncă calificate, dezinteres pentru muncă, emigrarea forței de muncă etc. Aceeași cercetare a confirmat că majoritatea angajărilor din România sunt pe termen nelimitat (88%) de unde și un anumit imobilism sau lipsă de flexibilitate a programului lucrativ.

Un alt gen de cercetări în România care se referă direct la populația tânără sunt cele preocupate de inserția absolvenților pe piața muncii. Amintim ca exemplificare proiectul *Absolvenții și piața muncii* (coordonat de UEFISCDI România) sau proiectul DOCIS-Dezvoltarea unui sistem operațional al calificărilor din învățământul superior din România (beneficiar ACPART România) – ambele proiecte finanțate din *Fondul Social European* prin *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*. Dacă primul dintre aceste proiecte este încă în derulare cel de-al doilea a comunicat deja o serie de rezultate notabile. Pentru că sunt utile și în studiul de față iată rezumate câteva concluzii ale acelei cercetări:

-absolvenții de studii superioare din România își găsesc de lucru într-un interval (în medie) de patru luni de zile după absolvire

- competențele utile pentru prima angajare sunt cele de tip transversal (o limbă străină, cunoștințe TIC etc.); doar în științele medicale primează competențele specifice



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



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



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

- jumătate dintre absolvenți cred că nu au un job sigur ( mai bine de jumătate doresc să își schimbe locul de muncă în următorul an).

- pentru absolvenții de științe umane este mai probabil să lucreze într-o specializare diferită decât cea în care s-au pregătit.

- jumătate dintre absolvenți au un loc de muncă în mediul privat și doar 20% au fost atrași în sistemul bugetar.

- satisfacția cu locul de muncă a tinerilor este în general pozitivă

-angajatorii valorizează mai curând studiile de licență decât cele de master; de asemenea apreciază mai degrabă specializarea strictă în directă legătură cu un post anume; marea majoritate a angajatorilor nu face distincție între studii private/de stat, iar cei care o fac preferă facultățile de stat; angajatorii consideră că armonizarea pieței muncii cu oferta educațională cade în primul rând în sarcina facultăților și apoi în sarcina studenților; absolvenții și angajatorii sunt de acord că pregătirea practică din facultate rămâne deficitară.

Cercetarea deja citată aduce o serie de informații importante și prefigurează într-o primă instanță eventuale politici educaționale viitoare. Scopul acestora nu poate fi decât benefic într-o eventuală echilibrare a cererii și ofertei de pe piața muncii. Nu este mai puțin adevărat că o astfel de întreprindere este totuși dificilă și riscantă: uneori a lucra în specializări conexe celei în care ai studiat se dovedește a fi un lucru normal din moment ce competențele transversale primează de cele mai multe ori. Pe de altă parte există pe piață nenumărate ajustări dictate de către agenții economici înșiși, ajustări dificil, dacă nu imposibil de estimat. Astfel într-o altă cercetare *Impactul crizei economice asupra angajatorilor din mediul privat* (efectuată de Metro Media Transilvania la cererea Agenției de Strategii Guvernamentale în 2009) putem vedea o serie de concluzii care întăresc cele spuse până acum - de către respondenții/angajatori dintr-un eșantion reprezentativ:

-59% declară că angajații sunt îngrijorați de viabilitatea companiei în care lucrează

-54% declară că nu au activități de recrutare planificate

-56% exclud orice creștere salarială

-există în continuare probleme pe piața forței de muncă: lipsa forței de muncă calificate (22%) deși marea majoritate consideră că există în general forță de muncă; șomajul (20%); disponibilizările (18%); munca la negru (16%); fluctuația angajaților (6%); inegalitățile la locul de muncă (3%) etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Am amintit doar câteva exemple cu referire directă la angajații evaluați de către angajatori și am neglijat acei itemi care fac referire directă la contextul crizei actuale.

\*\*\*

Cercetarea din cadrul proiectului *Egalitate la angajare și la locul de muncă* se înscrie și ea în cadrul general al cercetărilor de profil deja enunțate aducând și o serie de elemente de noutate specifice proiectului în sine. După cum am spus și din început sondajul a fost efectuat pe un eșantion reprezentativ de 503 manageri din mediul privat, eroarea maximă a fost de  $\pm 4,45\%$  la un nivel de încredere de 95%. Pentru început am dorit să re-evaluăm caracteristicile considerate importante de către angajatori pentru toate cele cinci categorii de personal pe care le-am evaluat și în prima noastră cercetare a proiectului. Ne-am oprit doar la primele trei opțiuni indicate de respondenți iar rezultatele au fost următoarele pentru respectivele criterii:

Poziție/criteriu	Criterii pentru personal de conducere	Criterii pentru cadre superioare	Criterii pentru personal administrativ	Criterii pentru personal tehnic calificat	Criterii pentru personal fără calificare
1	Diploma (45%)	Diploma(36%)	Diploma(21%)	Experiența relevantă în muncă (26%)	Experiența relevantă în muncă (19%)
2	Experiența relevantă în muncă (22%)	Experiența relevantă în muncă (19%)	Experiența relevantă în muncă (21%)	Competențe practice (18%)	Seriozitate (15%)
3	Abilități organizatorice (11%)	Competențe practice (9%)	Abilități de interacțiune-Seriozitate-Competențe practice (fiecare cu 10%)	Diploma (12%)	Motivație (10%)

Obs: dacă au fost indicate câte trei opțiuni am reținut doar acelea care au caracterizat prima opțiune; rezultatele pot fi ușor comparate cu cele obținute în prima cercetare în cadrul proiectului cu mențiunea că de data aceasta eșantionul este compus exclusiv din firme private din România.

Din tabelul anterior se observă o dominare a diplomei de studiu pentru cadre superioare/functionari și o diminuare a necesității acestora pe măsură ce nivelul de studii cerut scade.

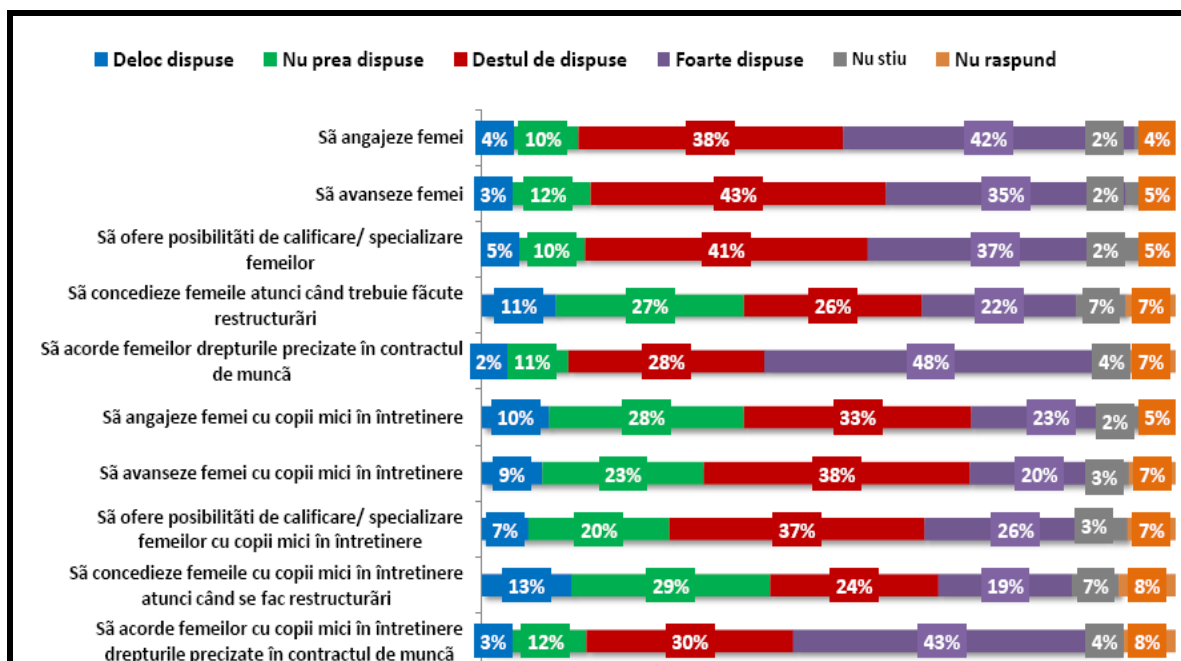
Ca și în cercetarea anterioară ne-am interesat în ce măsură angajatorii consideră că anumite grupuri de persoane riscă să aibă parte de un tratament discriminator în



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

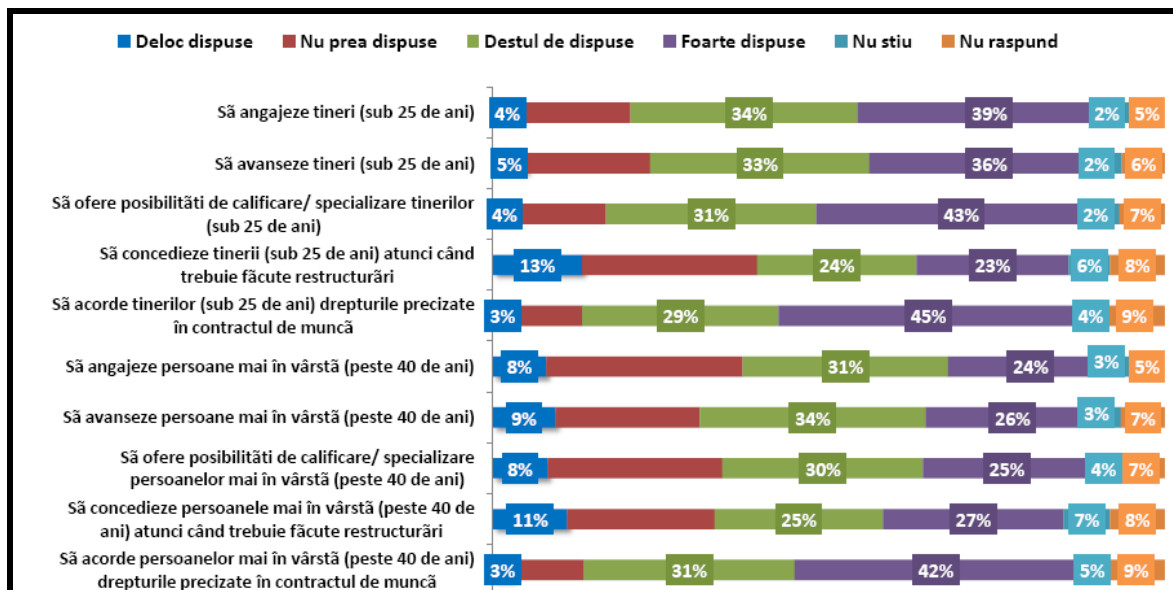
firmele/instituțiile din România. De exemplu tratamentul de care s-ar bucura femeile în general sau femeile cu copii mici în special reiese în mod explicit din graficul următor pentru întrebarea: în ce măsură sunt dispuse instituțiile sau firmele din România...



Prin cumularea procentelor observăm că în anumite situații femeile sunt într-o evidentă situație de discriminare. Dincolo de aceste rezultate care confirmă de fapt ceea ce am observat și în prima parte a cercetărilor proiectului vom insista de data aceasta pe situația tinerilor cu vârsta de 15-24 de ani, situație care are unele similitudini și cu situația seniorilor (care au procente mai mari) :



UNIUNEA EUROPEANĂ

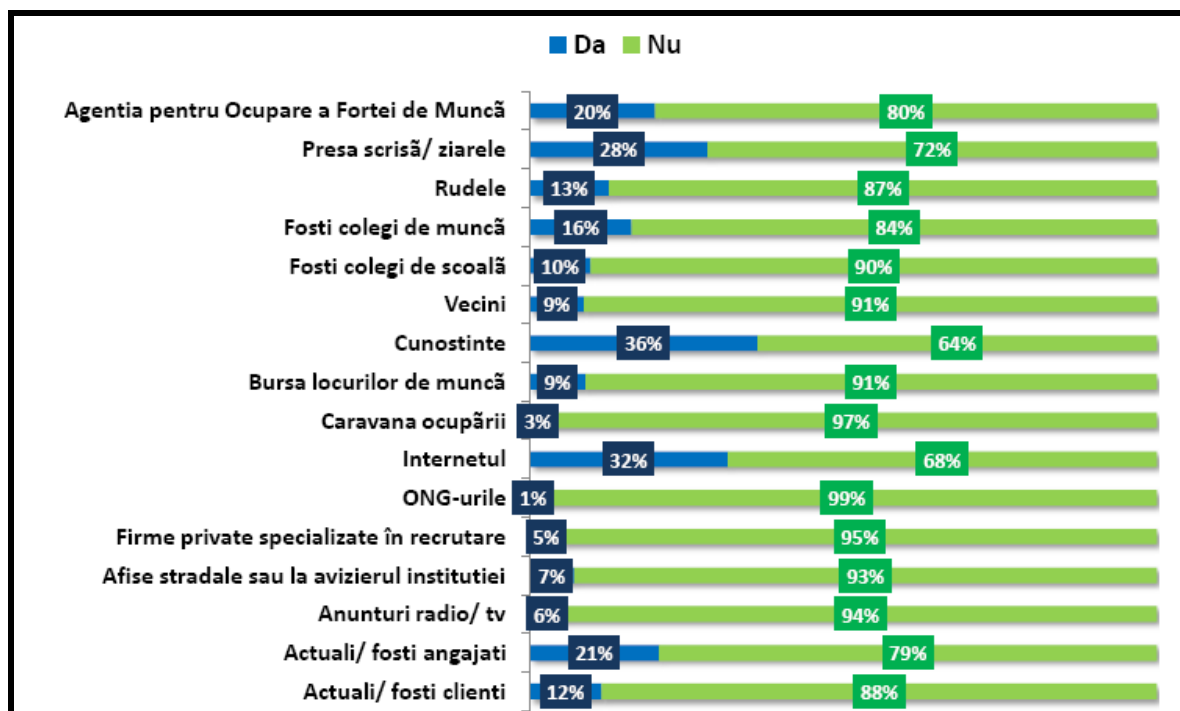
GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

De data aceasta întrebarea anterioară se referă la tinerii cu vârsta de 15-24 de ani și cei trecuți de 40 de ani iar în situația de mai sus din motive grafice culoarea roșie (cu opțiunea *Nu prea dispus*) are procentele de până 100% pe linie. De exemplu 22% dintre angajatori consideră că firmele/instituțiile din România sunt deloc sau în mică măsură dispuse să angajeze tineri cu vârsta de sub 25 de ani. Observăm și opinia conform căreia tinerii nu sunt imediat concediați din motive previzibile: lipsa obligațiilor familiale precum și pretențiile salariale mai reduse față de angajații de peste 40 de ani. La acest nivel se observă anumite pre-condiții de discriminare a celor de peste 40 de ani față de cei tineri deși vechimea în muncă poate fi un argument suplimentar pentru aceștia. Cu siguranță însă că toate aceste constatări pot fi mult mai critice în realitate dacă avem în vedere faptul că sondajul de opinie s-a efectuat în plină criză economică. Tocmai de aceea se pot adăuga unele precizări legate de actuala criză: 59% dintre angajatori își doresc salariați care să ocupa exact postul corespunzător calificării; 30% consideră normală o vechime între 1 și 3 ani pentru salariați (de unde și siguranța fidelizării angajaților).

Cât privește canalele de recrutare ale angajaților folosite în ultimele 12 luni de zile de către angajatorii privați răspunsurile au fost următoarele:



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

După cum se observă cunoștințele personale ale angajatorilor au fost desemnate ca fiind cele mai utilizate ceea ce surprinde în mare măsură. După cum s-a arătat în atâtea alte cercetări acest item este valabil mai degrabă în cazul celor în căutarea unui loc de muncă decât în cazul angajatorilor în general deși poate fi valabil mai ales la acei agenți economici de mici dimensiuni sau ale celor care doresc să evite costurile recrutării. În orice caz acest răspuns vine să caracterizeze mai degrabă o situație de criză economică și nu poate fi în nici un caz vorba de angajarea unor cunoscuți, rude etc., în condițiile productivității urmărite în sectorul privat. De altfel și în cercetarea DOCIS de care am vorbit acest item are o importanță deosebită specificându-se că recrutarea prin agenții specializate se face doar de către marile companii. Pentru aceeași cercetare primul item îl reprezenta adresarea directă prin mass-media lucru plauzibil și în cadrul cercetării noastre dacă vom cumula procentele aferente. Deosebit de importante în cercetarea de față au fost întrebările legate direct despre flexisecuritate și condițiile de muncă:

**În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații:**

**In mare și foarte mare măsură**

- 1 Este important ca firma să investească în formarea profesională a angajaților.
- 2 Contractele de muncă trebuie să fie mai flexibile.

76%  
71%



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



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



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

3	Doar cei care nu vor să muncească nu-și găsesc de lucru.	69%
4	Interesul firmei este mai important decât interesul angajatului.	64%
5	Toți angajații trebuie să beneficieze de formare profesională continuă pe tot parcursul vieții.	64%
6	Sistemul de ajutor social acordă prea mulți bani celor care nu muncesc.	57%
7	Ar trebui ca toate firmele să fie obligate să investească în formarea continuă a angajaților lor.	54%
8	În ceea ce privește angajarea și concedierea, legile din România sunt prea rigide.	51%
9	Costurile legate de disponibilizarea personalului sunt prea ridicate.	40%
10	Angajatorul nu ar trebui să justifice de ce își dă afară angajații.	39%
11	Sunt de preferat contractele pe perioadă determinată.	31%
12	Este normal ca angajații pe perioadă determinată să nu beneficieze de formare profesională continuă la locul de muncă plătită din banii firmei.	28%
13	Formarea profesională continuă pe tot parcursul vieții este inutilă pentru angajații de pe posturi necalificate.	26%
14	Calitatea locului de muncă nu contează, contează doar că există un loc de muncă.	26%
15	Contractele pe perioadă nedeterminată ar trebui desființate.	21%
16	Este normal ca angajații pe perioadă determinată să fie plătiți mai puțin.	17%
17	Este bine să se schimbe des personalul din firmă.	11%

După cum se vede am ierarhizat răspunsurile angajatorilor în ordine descendentă toți itemii utilizați. La o primă lectură se pot vedea scorurile și ponderea acordată fiecărui item de unde putem deduce anumite semnificații. Totuși analiza se poate clarifica prin introducerea unei metode statistice mai sofisticate pentru acest set de variabile: analiza factorială. Metoda de extracție folosită a fost analiza componentelor principale iar metoda de rotație Equamax. Pentru modelul nostru am obținut o valoare  $KMO=0.784$ . Am identificat patru factori care explică 50.16% din variația variabilelor. Fără a explicita toate calculele făcute trebuie să precizăm că respectivele variabile le putem regrupa după următorii patru factori (variabile):

- importanța intereselor firmei
- necesitatea formării continue
- reducerea ajutoarelor nejustificate
- flexibilizarea contractelor și a legislației

Această regrupare a variabilelor aduce o serie de clarificări importante pentru a putea generaliza răspunsurile angajatorilor. Primul factor și cel mai important (explică 22.6% din variația variabilelor) reflectă preocuparea tot mai acută a angajatorilor de a salva cu orice preț propriile firme uneori în detrimentul forței de muncă dar în deplin acord cu eficiența cerută de o piață concurențială. În acest punct o eventuală analiză viitoare ar putea să compare situațiile din sectoarele public și privat pentru a vedea inerentele diferențe. Pe de



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

altă parte angajatorii consimt la continua perfecționare a forței de muncă acest factor fiind al doilea în ordinea importanței dar și un semn de invocare a performanțelor crescute. În sfârșit o pondere mai redusă au ultimi doi factori deși problematica flexibilizării pieței muncii devine din ce în ce mai mult de strictă actualitate.

Cât privește *stabilitatea și predictibilitatea* pieței muncii (cel puțin pentru mediul privat) am consemnat o serie de rezultate importante. Astfel 60% din angajatori au declarat că în propria firmă domină contractele pe durată nedeterminată; 74% declară că personalul necalificat se schimbă rar; 49% declară că în ultimul an s-au făcut angajări de personal calificat (și doar 15% pentru personal necalificat) iar 70 la sută declară că nu s-au făcut disponibilizări în ultimul an. De altfel toți acești itemi au o legătură directă cu noile prevederi ale Codului Muncii, prevederi pe care mulți respondenți le-au tratat cu prudență fie declarând că nu cunosc respectivele măsuri fie s-au abținut de la un răspuns. Dacă totuși am făcut o ierarhie am obținut următoarele rezultate:

Cum evaluați următoarele măsuri ale Codului Muncii...	Măsura este corectă
Angajatorul că negocieze individual cu fiecare angajat	38%
Să poată fi angajate mai multe persoane de probă pentru același post	28%
Angajatorul să nu mai fie obligat să justifice de ce NU te-a angajat după o perioadă de probă	19%
Să se facă mai multe angajări pe perioade scurte/determinate	15%

După cum se observă negocierea directă cu fiecare angajat a fost susținută cel mai mult de către angajatori ceea ce relevă nu doar preocuparea pentru ridicarea productivității ci și susținerea în continuare a angajărilor pe termen nelimitat. Revenind la tinerii de 15-24 de ani subliniem opiniile respondenților despre tinerii absolvenți angajați:

	Total sau mai degrabă de acord
Școala nu-i pregătește pe tineri pentru cerințele pieței	86%
Tinerii sunt pregătiți teoretic dar nu și practic	85%
Tinerii de azi sunt mai puțin motivați să muncească la fel ca acum acum 5-10 ani	73%
Tinerii cer la angajare salarii prea mari	71%
Nu putem investi în formarea tinerilor atâta timp cât nu avem siguranța că vor rămâne în firmă-instituție	71%
Tinerii nu sunt pregătiți să accepte și alte munci diferite de pregătirea lor de bază	65%
Nu ne putem permite să angajăm oameni fără experiență	59%



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Se observa un pesimism accentuat al respondenților în ce privește tinerii absolvenți care sunt în căutarea unui loc de muncă. În cel mai mare grad angajatorii consideră că absolvenții nu sunt pregătiți de către școală pentru economia de piață (spun 86% din respondenți). După cum am văzut se cere ca tinerii să aibă măcar experiență. Însă aici apare un blocaj pentru că este foarte greu să ai experiență la vârsta respectivă. În acest caz este interesant să vedem ce soluții au angajatorii înșiși. Iată câteva dintre ele:

- mai multă practică în timpul studiilor
- angajări pe perioade de probă
- calificări la locul de muncă
- contracte între firme și școli
- lucru fără salariu/voluntariat!

Aceste deziderate rămân însă uneori dificil de îndeplinit deși vin în concordanță cu aspectele legate de noul cod al muncii. Situația tinerilor rămâne una dificilă din moment ce angajatorii consideră, în majoritatea lor, că vina le aparține:

<b>Mulți tineri nu reușesc să se integreze pe piața muncii! În ce măsură considerați că responsabilitatea o poartă...</b>	<b>În mare sau foarte mare măsură</b>
Instituțiile de învățământ	74%
Cei ce recrutează resursele umane.	46%
Angajatorii	46%
Absolvenții înșiși	78%

## Concluzie

Evaluarea pieței muncii de către angajatorii privați din România a relevat o serie de disfuncționalități și neconcordanțe în ce privește relația dintre angajatori și angajați. Cauzele acestora sunt complexe, de la oferta educațională până la cerințele nerealiste ale angajaților. Tinerii de 15-24 de ani se confruntă în continuare cu dificultăți majore care reclamă în primul rând o orientare școlară și profesională mai activă precum și oferte educaționale adaptate cerințelor pieței.