



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Asociația Națională  
a Birourilor de Consiliere  
pentru Cetățeni

# Tinerii și incluziunea pe piața muncii în România

## NEVOI, AȘTEPTĂRI, SOLUȚII, OBSTACOLE

de pus  
pe  
agenda publică



# **Tinerii și incluziunea pe piața muncii**

NEVOI, AȘTEPTĂRI, SOLUȚII, OBSTACOLE

București, 2010

Material editat de Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC). Studiul a fost realizat în cadrul proiectului "Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială". Investește în oameni! Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

© Drepturi de autor: Drepturile de autor asupra acestei publicații sunt rezervate ANBCC. Materialul sau părți ale acestuia pot fi reproduse numai cu permisiunea autorilor.

#### **Autori:**

Andrei Pop, ANBCC  
Ioan Tănase, ANBCC  
Marian Daragiu, Sociolog  
Bogdan Corad, Asistent cercetare  
Cătălina Iamandi-Cioinaru, Asistent cercetare  
Georgiana Neculau, Asistent cercetare  
Simona Anton, Asistent cercetare



ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A BIROURILOR  
DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI

#### **ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A BIROURILOR DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI – ANBCC**

Strada Petru Maior, nr. 9, 011261, sector 1, București, România  
Telefon: (004) 021 313 40 06; (004) 031 401 67 70  
Fax: (004) 021 313 40 07  
E-mail: [anbcc@robcc.ro](mailto:anbcc@robcc.ro)  
Web: [www.robcc.ro](http://www.robcc.ro)

Partenerii Asociației Naționale a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC) în implementarea proiectului "Întărirea capacității societății civile de promova inițiative pentru incluziune socială":



# CUPRINS:

1. INTRODUCERE	7
2. LINII STRATEGICE ALE INCLUZIUNII TINERILOR ÎN CONTEXT EUROPEAN ȘI ROMÂNESC	9
3. METODOLOGIE	17
4. ANALIZA DATELOR	20
4.1 ANALIZA DATELOR DIN FOCUS-GRUPURI	20
4.1.1 INSERTIA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII	20
4.1.2 AȘTEPTĂRI DE LA PIAȚA MUNCII	21
4.1.3 DREPTURILE ANGAJATULUI	24
4.1.4 LOCUL DE MUNCĂ IDEAL	25
4.1.5 CUM GĂSEȘTI UN LOC DE MUNCĂ?	26
4.1.6 SURSE DE INFORMARE PENTRU OBȚINEREA UNUI LOC DE MUNCĂ	28
4.1.7 OPORTUNITĂȚI ȘI PERSPECTIVE DE ANGAJARE	30
4.1.8 TINERII, PIAȚA MUNCII ȘI AUTORITĂȚILE LOCALE	34
4.1.9 TINERII ȘI NEVOILE LOR ÎN RAPORT CU PIAȚA MUNCII	38
4.2 ANALIZA DATELOR DIN CHESTIONARE	39
4.2.1 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-EST	39
4.2.2 REGIUNEA DE DEZVOLTARE NORD VEST	41
4.2.3 REGIUNEA DE DEZVOLTARE BUCUREȘTI ÎLFOV	42
4.2.4 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-MUNTENIA	44
4.2.5 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-VEST	45
4.2.6 REGIUNEA DE DEZVOLTARE VEST	46
4.2.7 REGIUNEA DE DEZVOLTARE CENTRU	48
5. EXEMPLE DE BUNĂ PRACTICĂ: CITIZEN ADVICE ENGLAND AND WALES, MAREA BRITANIE	51
5.1 CITIZEN ADVICE – UN SERVICIU PUBLIC DE ASISTENȚĂ PENTRU CETĂȚENI	51
5.2 SISTEM INFORMAȚIONAL INTEGRAT	52
5.3 POLITICI PUBLICE	53
5.4 IDEI DE SCHIMBARE	55
6. CONCLUZII & RECOMANDĂRI	57
7. BIBLIOGRAFIE	61
ANEXA I: HOTĂRĂRI ALE CONSILIILOR JUDEȚENE PRIVIND INCLUZIUNEA TINERILOR	62
ANEXA II: MODEL GHID FOCUS-GRUP A	68
ANEXA III: MODEL GHID FOCUS-GRUP B	70
ANEXA IV: MODEL CHESTIONAR	72



# 1. INTRODUCERE

Înființată în 2002, Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC) este o organizație neguvernamentală, non-profit, pusă în slujba cetățenilor, care își propune să îndrume și să sprijine activitatea desfășurată de Birourile de Consiliere pentru Cetățeni (BCC). Din ANBCC fac parte 37 de organizații neguvernamentale care au înființat Birouri de Consiliere pentru Cetățeni cu puncte de lucru în peste 60 de localități urbane și rurale.

Pornind de la premisa că niciun om nu trebuie să sufere din cauza lipsei de informații, ANBCC, prin intermediul BCC, oferă servicii de informare și consiliere în mod gratuit, independent, imparțial și confidențial, ajutând cetățenii în rezolvarea problemelor cu care se confruntă și facilitând conștientizarea drepturilor și responsabilităților pe care indivizii le au în calitate lor de cetățeni.

O parte din activitățile ANBCC își propun să vină și în sprijinul autorităților publice utilizând informațiile furnizate de Birourile de Consiliere pentru Cetățeni, în elaborarea de documente cu potențial impact asupra dezvoltării politicilor și serviciilor sociale.

Proiectul „Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială” finanțat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Direcția Generală Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial „Dezvoltarea Resurselor Umane”, cu cofinanțare acordată din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Axa prioritară nr. 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor”, Domeniul major de intervenție 3.3. „Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă” are ca obiectiv general consolidarea capacității a 40 de organizații neguvernamentale de a veni în sprijinul autorităților centrale și locale în vederea promovării inițiativelor pentru incluziune socială prin:

- Creșterea nivelului de cunoștințe și abilități ale personalului angajat din 40 de ONG-uri de a influența politicile publice în domeniul incluziunii sociale;
- Îmbunătățirea capacității a 40 de ONG de a dezvolta parteneriate eficiente cu autoritățile publice locale și centrale în vederea promovării incluziunii sociale;
- Creșterea capacității personalului angajat din 35 de ONG de a elabora și promova la nivel regional o strategie documentată privind îmbunătățirea politicilor de ocupare a tinerilor.

Studiul de față urmărește:

- Prezentarea succintă a documentelor europene și românești referitoare la incluziunea socială a tinerilor
- Realizarea unei analize aprofundate asupra nevoilor tinerilor din perspectiva ocupării și a capacității de intervenție a diverșilor factori interesați în rezolvarea lor
- Prezentarea schimbului de expertiză cu organizația Citizen Advice England and Wales din Londra și a principalelor concluzii privind dezvoltarea parteneriatelor cu instituțiile publice pentru promovarea inițiativelor pentru incluziune socială.

Prima parte a studiului, analiza nevoilor tinerilor din perspectiva ocupării, se bazează pe datele obținute în cadrul cercetării desfășurate de ANBCC prin proiectul „Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială” în luna mai 2010. Cercetarea a folosit atât o abordare calitativă (72 focus-grupuri cu tineri) cât și una cantitativă (cercetare pe bază de chestionar). Cercetarea cantitativă a fost realizată pe baza unui chestionar cu diverși *stakeholderi* în domeniul incluziunii tinerilor - autorități locale, patronate sau ONG-uri. Au fost aplicate un număr total de 256 chestionare prin metoda interviului față-în-față sau telefonic.

A doua parte a studiului se concentrează pe schimbul de expertiză pe care participanții la proiect l-au avut cu o instituție similară europeană. Vizita a avut ca obiective culegerea de informații cu privire la:

- Utilizarea sistemului informațional specific al Citizen Advice England and Wales
- Colectarea și analiza datelor conținute în sistemul informațional
- Strategiile și planurile folosite de organizația din Marea Britanie în influențarea politicilor publice, în parteneriat cu instituțiile publice
- Exemple de succes înregistrate și lecții învățate din experiența organizației în domeniul influențării politicilor publice.

## 2. LINII STRATEGICE ALE INCLUZIUNII TINERILOR ÎN CONTEXT EUROPEAN ȘI ROMÂNESC

Problematika incluziunii sociale a tinerilor a fost prezentă pe agendele politice dintotdeauna, dar a cunoscut o amploare deosebită în ultima perioadă. În context european, din 1988 până în prezent au funcționat programe specifice cum ar fi „Youth for Europe”, însă primul document strategic dedicat tinerilor, „The White Paper on Youth” a fost lansat abia în 2001. Acesta propune colaborarea statelor membre ale Uniunii Europene în direcția prioritizării următoarelor sectoare: participare, informare, voluntariat, înțelegere și cunoaștere a tinerilor.

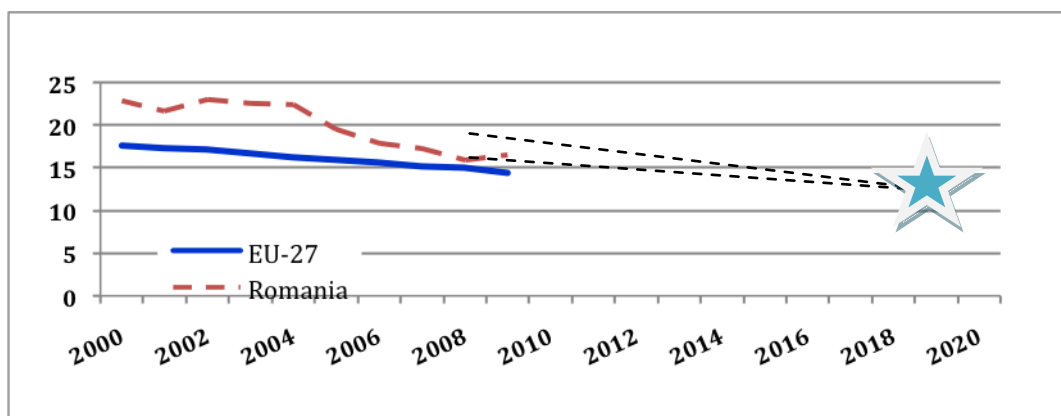
În perioada 2010-2018, direcțiile de acțiune europene în domeniul tineretului au fost reunite într-un document strategic „Tineretul – Investiție și Capacitare” („EU Strategy for Youth – Investing and Empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities”).

Strategia vizează politicile legate de tinerii din Europa în ceea ce privește educația, ocuparea forței de muncă, incluziunea socială, participarea civică, antreprenoriatul etc. Strategia Europeană pentru Tineret definește două mari clase de obiective: pe de o parte asigurarea accesului tinerilor la educație și pe piața muncii, iar pe de altă parte, participare civică, incluziune socială și solidaritate.

Cel mai recent document strategic de la nivel european, „Europa 2020” își propune ca Europa să devină o societatea inclusivă cu o economie durabilă bazată pe cunoaștere și inovare. Din cele șase obiective principale pe care și le propune strategia, două se referă la tineri și vizează reducerea ratei de abandon școlar de la valoarea actuală de 15% la 10% și majorarea procentului persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani, cu studii superioare, de la 31% la cel puțin 40%.

Începând cu anul 2000 în România, s-a produs o micșorare semnificativă a numărului persoanelor care părăsesc sistemul educațional cu un nivel scăzut de educație. Valoarea acestui indicator pentru anul 2009 este apropiată mediei europene (EU 27 – 14,4%; RO – 16,6%). Reducerea ratei de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare este formulată ca obiectiv și în Strategia Fiscal-Bugetară pe termen mediu a României. În concordanță cu valorile de referință asumate de România în cadrul Strategiei Europa 2020, obiectivul este de reducere de la 16,3% în 2010, la 14,8% în 2013.

**Grafic 1. Rată abandon școlar timpuriu**

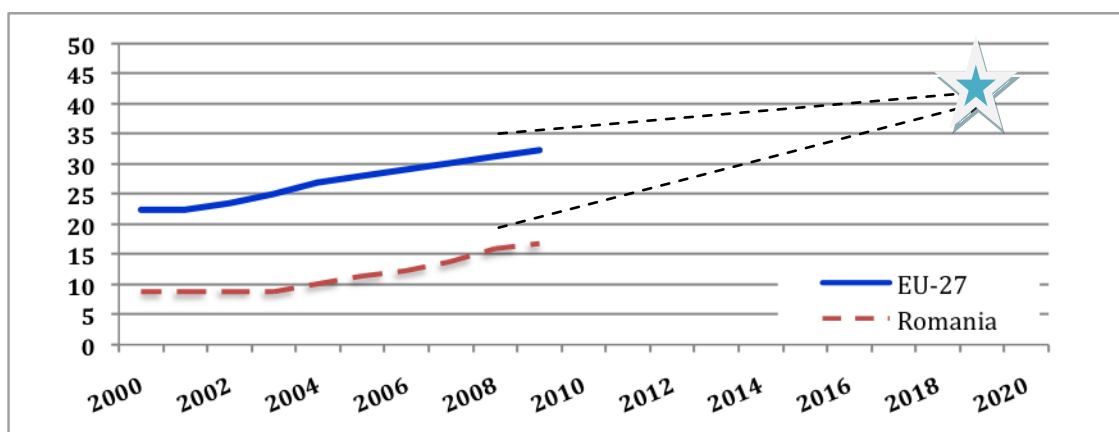


Sursa: Eurostat.

Notă: indicator calculat ca procent de persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani, cu nivel de educație mai puțin decât liceu.

Procentul de absolvenți de studii superioare a crescut constant în România începând cu anul 2004. Aceeași tendință crescătoare s-a înregistrat însă și la nivel european, țara noastră păstrând încă un decalaj considerabil față de media UE 27 (UE - 32,3%; RO – 16,8%). În ciuda trendului ascendent, este puțin probabil ca România să atingă în 2020 ținta de 40% de absolvenți studii superioare. Strategia Fiscal-Bugetară stabilește, în concordanță cu valorile asumate de România în cadrul Strategiei Europa 2020, creșterea procentului absolvenților de învățământ terțiar de la 17,61% în 2010 la 20,25% în 2013.

**Grafic 2. Rata absolvenți studii superioare**



Sursa: Eurostat.

Notă: indicator calculat ca procent de persoane cu studii superioare din total populație cu vârste cuprinse între 30 și 34 ani.

Strategia „Europa 2020” prevede, de asemenea, și o tematică prioritară cu referire la tineri, intitulată „Tineretul în mișcare” care își propune creșterea performanțelor sistemelor de educație din statele membre și facilitarea intrării persoanelor tinere pe piața muncii.

### **Europa 2020 - Măsuri privind incluziunea socială a tinerilor**

La nivel european:

- „integrarea și consolidarea programelor UE de mobilitate, cele destinate universităților și cele destinate cercetătorilor (precum Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus și Marie Curie) și corelarea acestora cu resursele și programele naționale;
- impulsivitatea agendei de modernizare a învățământului superior la nivelul programelor școlare, al administrării și al finanțării, inclusiv prin evaluarea comparativă a performanței universităților și a rezultatelor educaționale în context global;
- identificarea metodelor de promovare a spiritului antreprenorial prin programe de mobilitate pentru tinerii profesioniști;
- promovarea recunoașterii învățării non-formale și informale;
- lansarea unui Cadru pentru încadrarea în muncă a tinerilor, în care să fie prezentate politicile menite să reducă rata șomajului în rândul tinerilor: acest cadru ar trebui să promoveze, cu ajutorul statelor membre și al partenerilor sociali, intrarea tinerilor pe piața muncii prin intermediul ucenicilor, al stațiilor sau al altor experiențe de muncă, inclusiv printr-o inițiativă („Primul loc de muncă EURES”) al cărui obiectiv este de a spori șansele tinerilor de ocupare a unui loc de muncă prin favorizarea mobilității în UE”.

La nivel național

- „să efectueze investiții eficiente în sistemele de învățământ și de formare la toate nivelurile (de la nivel preșcolar la nivel universitar);
- să îmbunătățească rezultatele în domeniul educației, tratând fiecare segment (preșcolar, primar, secundar, profesional și universitar) în cadrul unei abordări integrate, care să includă competențele-cheie și care are scopul de a reduce abandonul școlar timpuriu;
- să consolideze deschiderea și relevanța sistemelor de învățământ prin instituirea unor cadre naționale de calificare și printr-o mai bună direcționare a rezultatelor învățării spre nevoile pieței muncii;
- să faciliteze intrarea tinerilor pe piața muncii prin acțiuni integrate care cuprind, *inter alia*, îndrumare, consiliere și ucenicie.”

Participarea redusă a tinerilor și a grupurilor vulnerabile pe piața muncii este văzută ca una din principalele provocări pe termen scurt și mediu și de Strategia Națională privind Protecția Socială și Incluziunea Socială 2008-2010.

Măsurile luate în acest sens au vizat subvenționarea angajatorilor pentru a angaja absolvenți ai instituțiilor de învățământ, numai în anul 2007 fiind angajate 12.182 persoane din care:

- 1.624 absolvenți ai ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii
- 5.412 absolvenți de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal
- 5.146 absolvenți de învățământ superior.

De asemenea, în 2007 au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională un număr de 618.527 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. În urma participării la aceste servicii 41.410 persoane au fost cuprinse la cursuri de formare profesională, 3703 persoane au beneficiat de servicii de consultanță pentru demararea unei afaceri pe cont propriu și 96.450 persoane au fost reintegrate pe piața muncii.

La nivelul țării noastre, „Planul Național de Dezvoltare 2007-2013” (PND) propus de Guvernul României stabilește problema integrării tinerilor pe piața muncii ca una dintre prioritățile de acțiune, ca urmare a creșterii ratei șomajului în rândul acestora. Documentul guvernamental pune integrarea tinerilor pe piața muncii în strânsă corelație cu capacitatea sistemului de educație de a furniza competențe și calificări relevante și adaptate cerințelor de pe piață.

În cadrul obiectivului general privind dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii, din cele șase obiective specifice prevăzute în Planul Național de Dezvoltare, două fac referire directă la rezolvarea problemelor cu care se confruntă tinerii.

#### **Planul Național de Dezvoltare 2007-2013**

Problemele identificate la nivel de incluziune socială a tinerilor:

- „o insuficientă dezvoltare și valorificare a parteneriatelor dintre școală și întreprindere/comunitate locală în fundamentarea planului de învățământ (curriculei), în activitățile educaționale și în dezvoltarea de programe de tranziție de la școală la locul de muncă;
- absența studiilor sistematice de prospectare și prognozare a pieței muncii;
- insuficienta dezvoltare a sistemelor de monitorizare a inserției absolvenților.”

Obiective specifice privind incluziunea socială a tinerilor:

- „Facilitarea inserției tinerilor pe piața muncii prin promovarea parteneriatului în educație și ocupare și dezvoltarea programelor de tranziție de la școală la locul de muncă pentru un număr de 10.000 de absolvenți, în vederea creșterii șanselor de ocupare;

- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive care să permită creșterea șanselor de ocupare/integrare durabilă pe piața muncii a unui număr de 300.000 tineri, 100.000 de persoane din grupurile vulnerabile”.

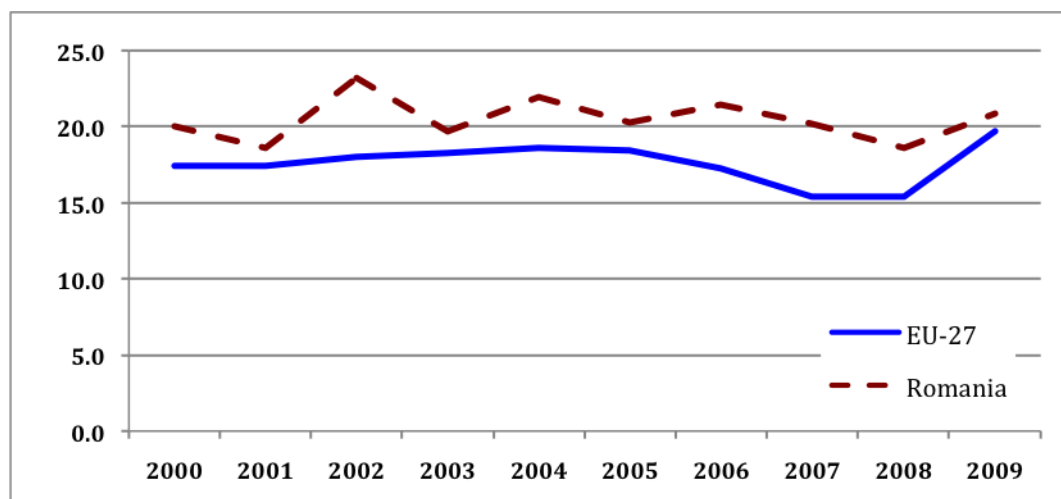
Mai mult, guvernul și-a propus atingerea unor ținte până în anul 2015 pentru o serie de indicatori privind integrarea tinerilor pe piața muncii<sup>1</sup>.

**Tabel 1. Target Planul Național de Dezvoltare 2015**

Indicator	Nivel de referință 2004	Target PND 2015
Rata de ocupare generală pentru tineri (15-24 ani)	29,1%	32,7%
Rata șomajului BIM (Biroul Internațional al Muncii) în rândul tinerilor (15-24 ani)	21,0%	19,5%

Este important de remarcat faptul că România își propune, prin Planul Național de Dezvoltare, o țintă (19,5%) care nu poate „recupera” diferența substanțială față de media Uniunii Europene (EU 27, 2004 – 18,6%; RO, 2004 – 21%).

**Grafic 3. Rata șomaj BIM în rândul tinerilor (15-24 ani)**



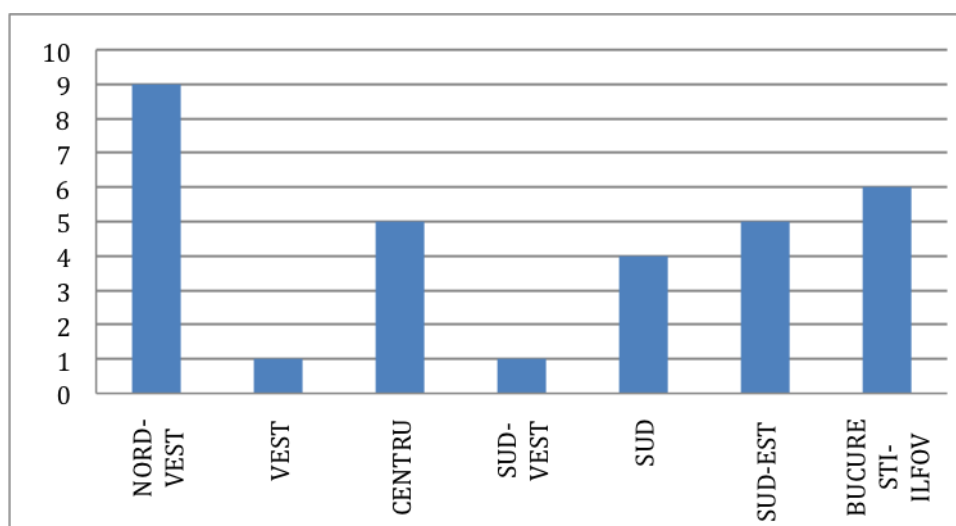
Sursa: Eurostat.

<sup>1</sup> „Planul Național de Dezvoltare 2007-2013”, pg. 313.

Îndeplinirea obiectivelor cuprinse în PND referitoare la integrarea tinerilor pe piața muncii a fost și este întârziată de continua reformă a sistemului de învățământ românesc și mai grav, în ultimii ani, de criza economică. De exemplu, în 2009, asigurarea fondurilor necesare finanțării măsurii active ce prevede angajarea anumitor categorii (tineri absolvenți, șomeri >45 ani) a fost grav afectată de criza economică. Fondurile necesare nu au fost alocate de la bugetul național către agențiile de ocupare a forței de muncă sau, în cel mai bun caz, în unele județe au fost alocate pentru câteva luni.<sup>2</sup>

În afara Planului Național de Dezvoltare, legislația românească nu are însă, un cadru stabil în ceea ce privește integrarea tinerilor pe piața muncii în sensul că nu există nici o lege specifică în domeniu. Singurele reglementări sunt cele de la nivel județean sau local care încearcă să preîntâmpine problemele cu care tinerii se confruntă. O analiză succintă a Hotărârilor de Consilii Județene (vezi ANEXA I) a arătat că interesul pentru problematica incluziunii tinerilor fluctuează de la o regiune la alta. Dintre cele șapte regiuni de dezvoltare, în Regiunea Nord Vest au fost adoptate, la nivelul consiliilor județene cele mai multe hotărâri (9) în ceea ce privește incluziunea socială a tinerilor. Regiunea București-Ilfov (6) este urmată în topul interesului autorităților județene privind problematica tinerilor de Regiunile Centru și Sud Est (5) și Sud (4), Regiunile Vest și Sud Vest poziționându-se pe ultimele locuri cu numai un act legislativ adoptat.

**Grafic 4. Acte legislative ale Consiliilor Județene privind incluziunea socială a tinerilor**



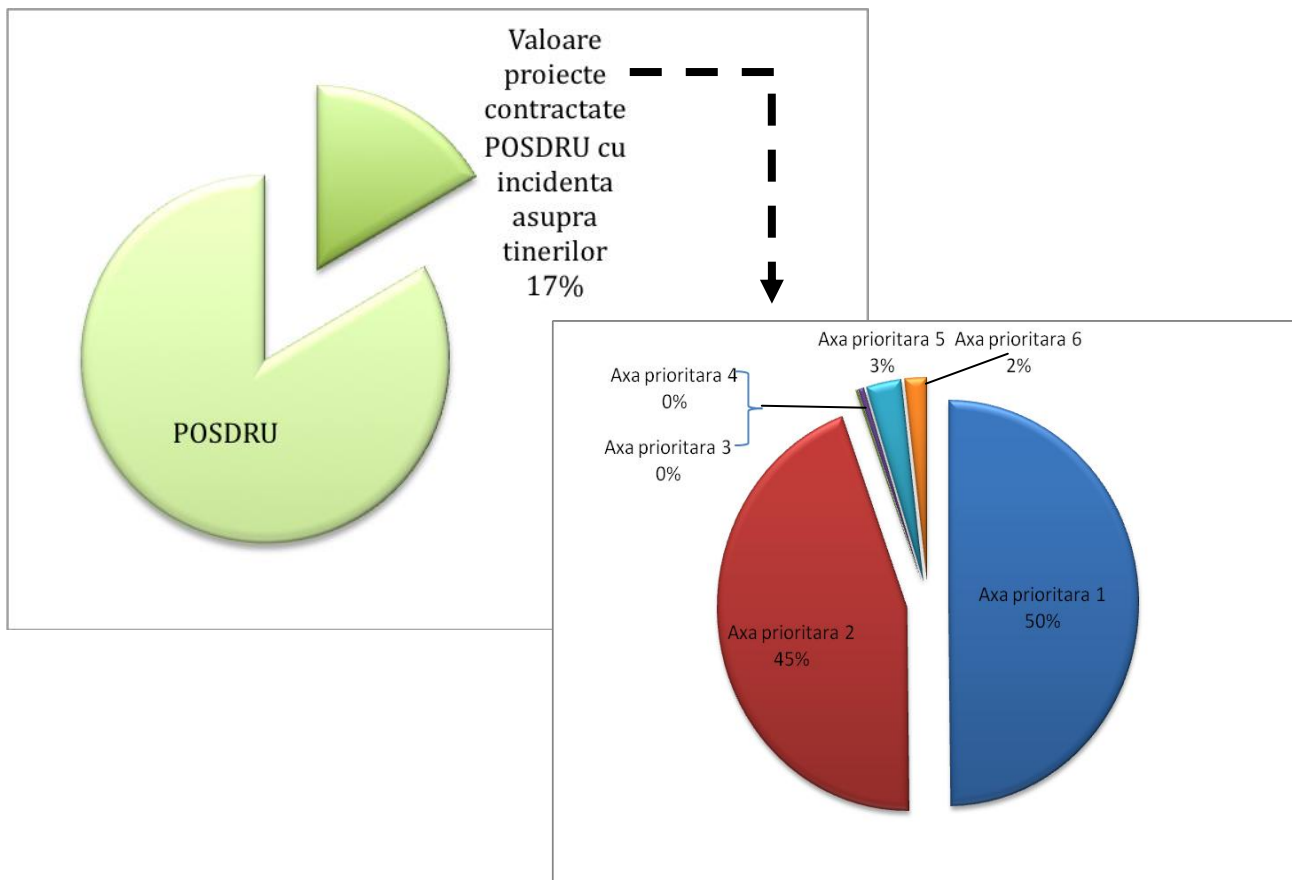
Analiza legislației în domeniul tineretului din cadrul cercetării desfășurate de ANBCC prin proiectul „Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială” a relevat că, cel

<sup>2</sup> Stănculescu, M.S., „Rapid Assessment of the Social and Economic Impact of the Economic Crisis in Romania”, Raport final, 2009.



Prioritară 2, DMI 2.1 – „Tranziția de la școală la viața activă”, plus proiecte de pe celelalte Axe Prioritare care au fost identificate pe baza titlului (proiecte ce fac referire la tineri).<sup>3</sup>

**Grafic 5. Valoare proiecte cu incidență asupra tinerilor finanțate prin POSDRU**



<sup>3</sup> Lista finanțărilor din Fonduri Structurale este disponibilă pe site-ul Autorității pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale, [www.fonduri-ue.ro](http://www.fonduri-ue.ro).

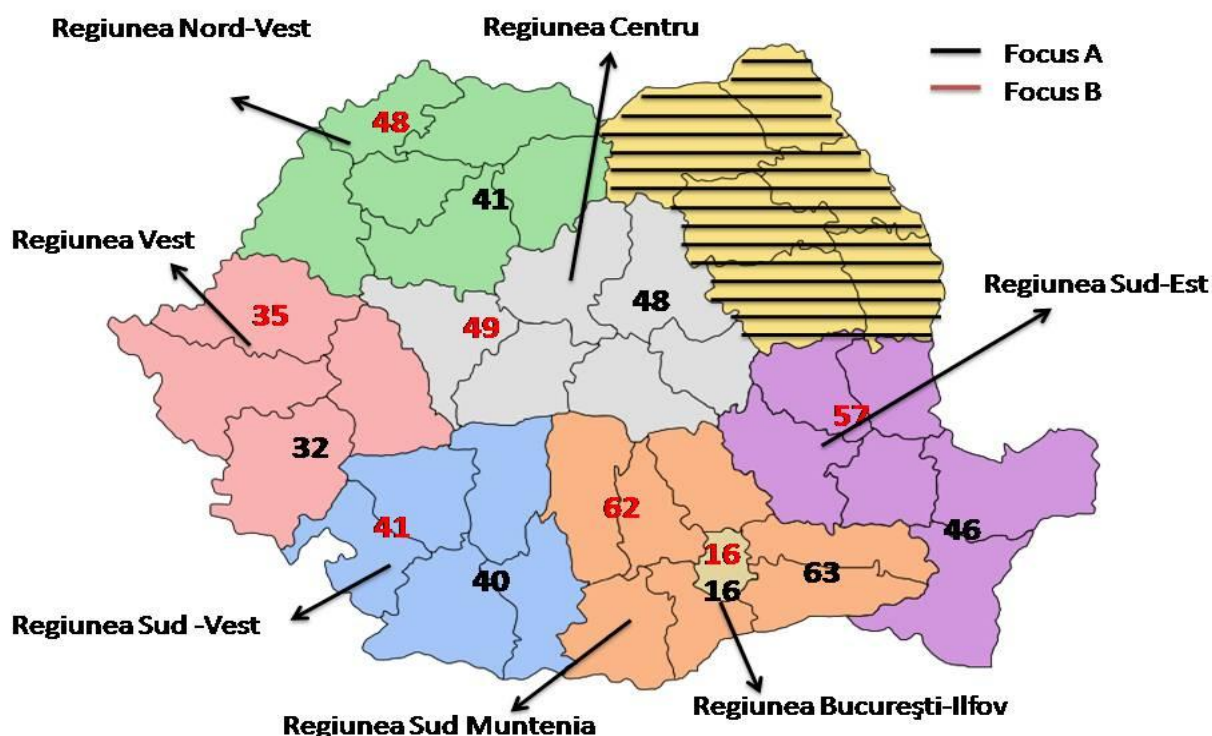
### 3. METODOLOGIE

Prima parte a studiului, analiza nevoilor tinerilor din perspectiva ocupării, se bazează pe datele obținute în cadrul cercetării desfășurate de ANBCC prin proiectul „Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială” în luna mai 2010. Cercetarea a folosit atât o abordare calitativă (72 focus-grupuri cu tineri) cât și una cantitativă (cercetare pe bază de chestionar).

#### Focus-grupurile

Au fost realizate un total de 72 de focus – grupuri cu tinerii - câte două focus-grupuri la nivelul fiecărei reședințe de județ (36 de județe) din cele șapte regiuni de dezvoltare (Nord-Vest, Vest, Sud-Vest, Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru, București-Ilfov) cuprinse în proiect (vezi *model ghid focus grup A și B*, ANEXA II și ANEXA III).

Harta 2. Număr participanți focus-grup pe regiune de dezvoltare



În funcție de caracteristicile participanților (vârstă și statut ocupațional) au fost organizate două tipuri de focusuri: A și B.

Focus-grupul de tip A a avut ca participanți tineri cu vârsta cuprinsă între 17-23 de ani, neangajați la momentul desfășurării focus-grupului și care nici nu au fost încadrați în muncă anterior pentru o perioadă mai mare de șase luni. S-au mai ținut sub control variabile precum participarea în cadrul aceluiași focus-grup a unei singure categorii de tineri (fie elevi, fie studenți) sau obligativitatea reședinței participanților în județul în care s-a organizat focus-grupul.

Focus-grupul de tip B a avut ca participanți tineri cu vârsta cuprinsă între 23 și 32 de ani, încadrați în muncă (prin contract de muncă, convenție civilă, PFA) care dețineau la momentul desfășurării focus-grupului un loc de muncă de cel puțin șase luni în județul în care a avut loc întâlnirea.

Pentru acest focus s-au ținut sub control variabile precum nivelul de educație (toți participanții la focus au avut același nivel de educație), reședința/domiciliul participanților în județul în care se desfășoară focusul și nu au fost recrutați angajați ai instituțiilor publice.

Focus-grupurile au urmărit identificarea lipsurilor tinerilor (atât a celor care urmează să se angajeze și a celor care sunt deja angajați) în raport cu piața muncii de la nivel local. Discuțiile s-au axat pe nevoia de îmbunătățire a oportunităților de angajare, dar și despre drepturile angajatului legate de legislația muncii, de beneficii, remunerație, etc.

Temele abordate în cadrul focus-grupurilor au vizat:

- Așteptările tinerilor fără experiență semnificativă pe piața muncii
- Așteptările tinerilor deja angajați pe piața muncii, în sensul integrării în comunitate. Prin sentimentul de membru al comunității se înțelege dorința de a-și întemeia o familie în acea comunitate, posibilitatea de a contracta un credit pentru a-și cumpăra o casă acolo, de a-și crește copiii în acea comunitate. Acesta se mai evidențiază și prin lipsa dorinței de a pleca la muncă într-o comunitate mai dezvoltată din țară sau din străinătate.

### **Cercetarea cantitativă**

Cercetarea cantitativă a fost realizată pe baza unui chestionar (vezi ANEXA IV), cu diverși *stakeholderi* în domeniul incluziunii tinerilor - autorități locale, patronate sau ONG-uri. Au fost aplicate un număr total de 256 chestionare prin metoda interviului față-în-față sau telefonic.

**Tabel 2. Distribuția numărului de chestionare aplicate în funcție de regiune și tip de instituție**

Regiune	Tipul institutiei			Total chestionare aplicate
	Instituție publică	ONG	Mediul de afaceri	
Sud Est	36	6		42
Sud Muntenia	22	7	20	49
Sud Vest	32	2	1	35
București Ilfov	10	4		14
Centru	29	6	7	42
Vest	23	6	3	32
Nord Vest	30	6	6	42
				256

Chestionarul a urmărit măsura în care reprezentanții instituționali recunosc existența nevoilor identificate de tineri în urma discuțiilor purtate în cadrul focus-grupurilor, care sunt soluțiile pe care le întrevăd pentru depășirea problemelor și care consideră că vor fi marile obstacole în adresarea acestor nevoi prin resursele existente la nivel local (sau a identifica alți responsabili principali pentru adresarea acestor nevoi).

A doua parte a studiului se concentrează pe schimbul de expertiză pe care participanții la proiect l-au avut cu o organizație similară de la nivel european. Vizita a avut ca obiective culegerea de informații cu privire la:

- Utilizarea sistemului informațional specific al Citizen Advice England and Wales
- Colectarea și analiza datelor conținute în sistemul informațional
- Strategiile și planurile folosite de organizația din Marea Britanie în influențarea politicilor publice, în parteneriat cu instituțiile publice
- Exemple de succes înregistrate și lecții învățate din experiența organizației în domeniul influențării politicilor publice.

## 4. ANALIZA DATELOR

### 4.1 ANALIZA DATELOR DIN FOCUS-GRUPURI

Analiza calitativă a datelor are la bază rapoartele de focus-grup realizate de către coordonatorii din cadrul proiectului la nivelul fiecărui județ. Principalele teme vizate au fost:

- Intrarea tinerilor pe piața muncii
- Așteptări de la piața muncii
- Drepturile angajatului
- Locul de muncă ideal
- Găsirea unui loc de muncă
- Surse de informare pentru obținerea unui loc de muncă
- Oportunități și perspective de angajare
- Tinerii, piața muncii și autoritățile locale
- Tinerii și nevoile lor în raport cu piața muncii.

#### 4.1.1 INSERȚIA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII

Analiza realizată pe focus-grupurile de tip A (tineri neangajați cu vârste cuprinse între 17 și 23 de ani care nu sunt încadrați în muncă la momentul desfășurării focus-grupului și nici nu au fost încadrați anterior pe o perioadă mai mare de 6 luni) a arătat că, în ceea ce privește intrarea pe piața muncii, majoritatea tinerilor, indiferent de regiunea în care locuiesc, își doresc să lucreze pentru a-și asigura autonomia și independența financiară.



„Este importantă câștigarea autonomiei financiare întrucât aceasta conferă un grad de independență în luarea deciziilor... nu mai decid doar părinții pentru tine.” (Emanuel, Giurgiu)

„Nu trebuie să te bazezi întotdeauna pe părinți, mai ales dacă am ajuns deja la facultate, trebuie să știm cum să ne descurcăm.” (Alexandra, Timiș)

Referitor la momentul intrării pe piața muncii, părerile sunt împărțite: pe de o parte sunt cei care consideră că este necesar să se angajeze încă din timpul facultății pentru un plus de experiență, pe de altă parte sunt tinerii care văd intrarea pe piața muncii ca momentul definirii traseului profesional, luând în considerare obținerea unui job doar în momentul finalizării studiilor.

„Este important să acumulezi experiență din timpul facultății. Ești în avataj dacă ai un CV bine structurat, bine conceput care să atragă atenția angajatorilor asupra abilităților și competențelor pe care le ai.” (participant/ă, Bistrița Năsăud)

„Eu nu îmi doresc să mă angajez chiar așa de curând, cel puțin nu îmi doresc asta până la terminarea masteratului, pentru că eu cred că m-am obișnuit să cheltui mai puțin să pot sta mai relaxat. Am mai fost angajat în timpul facultății și mi s-a părut destul de stresant și să muncesc și să merg la facultate, așa că mi-am spus oricum am să muncesc o viață întreagă, așa că am să încerc să amân momentul angajării cât pot de mult” (Ionuț, Argeș)

Aproape toți participanții la focus-grupuri includ în planurile de viitor urmarea unei forme de învățământ universitare. Cu toate acestea, tinerii consideră că desființarea școlilor profesionale și a școlilor de arte și meserii limitează opțiunile de angajare. În opinia acestora, aceste școli ofereau oportunitatea unei specializări timpurii și intrarea pe piața muncii mai devreme.



„Este păcat că s-a renunțat la școlile profesionale și de profil, cum era de exemplu – școala profesională metalurgică ce pregătea tineri pentru șantierul naval, școala profesională mecanici-auto, liceul agricol... Erau numeroase școli ce instruiau tinerii pe anumite meserii.” (Gabriel, Mehedinți)

#### 4.1.2 AȘTEPTĂRI DE LA PIAȚA MUNCII

Așteptările pe care tinerii le au de la piața muncii diferă semnificativ în funcție de experiența anterioară pe piața muncii. Tinerii care încă nu au avut experiențe pe piața muncii proiectează locul de muncă pe care îl vor avea la un moment dat ca fiind suma așteptărilor lor. Asemeni acestora, tinerii care au intrat deja pe piața muncii, înainte de interacțiunea directă cu un loc de muncă, aveau proiecții și așteptări nerealiste. Cu toții sunt de acord că în urma acestei interacțiuni, așteptările lor s-au modificat, adaptându-se la ceea ce piața muncii poate să ofere în realitate.

În evaluarea subiectivă a locului de muncă pe care tinerii îl au sau pe care își doresc să îl aibă, aceștia au în vedere criterii precum: siguranța locului de muncă, stresul psihologic, remunerația, independența în luarea deciziilor, motivația intrinsecă, oportunitățile de promovare sau intensitatea muncii<sup>4</sup>. Tinerii participanți la focusuri, fie ei angajați sau nu, au considerat ca fiind importante aproximativ aceleași condiții pe care un job ar trebui să le îndeplinească. Văzut ca parte majoră a existenței, locul de muncă trebuie să asigure, în opinia lor, împlinire și siguranță materială (salariu

<sup>4</sup> Indicatori folosiți în general în literatura de specialitate pentru măsurarea calității muncii, vezi “First European Quality of Life Survey: quality of work and life satisfaction”, 2007, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

decent, bonuri de masă, telefon, mașină de serviciu, plată ore suplimentare etc.), asta fără să periclitaze valorile individuale (respect față de persoană și față de munca depusă, recunoaștere, apreciere, promovare, corectitudine, colegialitate etc.).

„Ar trebui să mă simt respectată la locul de muncă, să îmi placă ce fac și să mă simt bine și să pot evolua din acest punct de vedere. Salariul este important și ar trebui să fie măcar cât să îmi pot acoperi cheltuielile și să trăiesc decent.” (participant/ă, Sălaj)

Analiza comparativă a focus-grupurilor de tip A și B arată că ierarhia acestor condiții diferă între cele două grupuri, în sensul că dacă pentru primul grup primează partea materială a *job*-ului, ceilalți oferă o mai mare importanță elementelor ce țin de relațiile dintre colegi și de dezvoltarea personală și profesională. Tinerii care nu au avut niciun loc de muncă până la momentul discuției consideră că primul loc de muncă pe care o să îl aibă o să fie în domeniul în care se pregătesc, o să primească salariu decent pe baza unor forme legale de angajare (contract semnat pe perioadă nedeterminată și cu timp de lucru de 8 ore pe zi), o să aibă posibilitatea majorării salariului și a avansării pe post în funcție de experiență.



„Primul job trebuie să fie în domeniul studiilor pe care le-am finalizat, cu un salariu acceptabil și condiții de muncă decente și ore suplimentare plătite dublu” (Laura, Hunedoara)

„Prin jobul pe care îl ai trebuie să-ți împlinești pregătirea, fiind de preferat să mai aștepți decât să accepți orice job deprofesionalizându-te” (Daniela, Prahova)

„Salariul este factorul esențial. Dacă ai salariul mare, le faci pe toate.” (Cătălin, Argeș)

Ierarhia valorilor în ceea ce privește condițiile unui prim loc de muncă este similară și pentru tinerii intrați deja pe piața muncii:



„Cu toții cred că ne-am dorit ca prima slujbă să fie una cât mai ușoară și cât mai bine plătită.” (Bogdan, Constanța)

Situația se schimbă atunci când intră în discuție experiența pe care angajații au avut-o la diversele locuri de muncă. Tinerii sunt de acord că, cel mai adesea, așteptările și proiecțiile pe care ei și le făcuseră înainte să înceapă să muncească nu s-au realizat, ba mai mult, au trebuit să-și reevalueze aceste așteptări, ținând cont de data aceasta de realitatea pieței muncii.



„Așteptările nu au fost chiar satisfăcute. La interviu mi-au fost spuse așteptările lor, a fost totul OK, am început munca, am văzut că mai au nevoie de mine puțin peste program, mi-am spus că sunt în primele zile și pot să fac efortul ăsta, mai ales că sunt văzută bine, sper să îți fie plătite ore suplimentare, nu îți sunt plătite și te consolezi că ești văzută bine dar totuși ești doar în perioada de probă.” (Cristina, Argeș)

„Eu zic că prima dată m-am gândit să îmi găsesc un loc de muncă să pot realiza venituri, după aceea începi să analizezi în funcție de criterii, vezi că muncești mai mult decât este prevăzută norma, bani iei mai puțini, așadar sunt diferențe între așteptări și condițiile de care beneficiazi”(Bogdan, Ialomița)

Interacțiunea cu piața muncii a făcut ca tinerii să aprecieze mai mult la locul de muncă relațiile pe care le au cu șefii sau colegii, modul în care sunt respectați sau plus-valoarea pe care o aduc prin munca pe care o depun.



„Șefii să își gestioneze corect și competent autoritatea, să-și motiveze angajații printr-o atitudine respectuoasă și atentă față de nevoile lor în mediul de muncă.” (Alina, Sibiu)

„Să simți că firma depinde de tine, că cineva are nevoie de tine și de ce știi tu, că reprezintă o valoare care se dezvoltă odată cu firma.” (participant/ă , Cluj)

Contextul economic actual și situația de pe piața forței de muncă îi determină pe tinerii angajați să se mulțumească cu locul de muncă pe care îl au, chiar dacă acesta nu întrunește condițiile și așteptările acestora. Majoritatea este de părere că lucrurile merg înspre rău, iar criza economică favorizează contextul în care ei sunt obligați să accepte situațiile de compromis de la locul de muncă: lipsa criteriilor de performanță și competență, neluarea în calcul a studiilor realizate și irelevanța cunoștințelor acumulate, nerespectarea fișei postului și a condițiilor din contractul de muncă, neplata orelor suplimentare, necorelarea plății cu volumul de muncă depus, nerespectarea condițiilor de protecție a muncii etc.



„În zile în care trăim, nu mai pui problema dacă îți place sau nu locul de muncă pe care îl ai, ci te bucuri de faptul că ai un loc de muncă și că iei niște bani de undeva.”(Alexandru, Alba)

„Nu există siguranța locului de muncă, chiar dacă ești competent, angajarea nu se face pe criterii de competență, studii, experiență, ci pe pile” (Cătălin, Mehedinți)

„Problema cu statul peste program la mulți dintre noi e cam așa: ai o sarcină pe care trebuie să o îndeplinești indiferent dacă ești bine plătit sau nu și se pune problema să continui munca și acasă ca să termini... fără să fii plătit ore suplimentare.” (Teodora, Timiș)

Siguranța locului de muncă, una dintre condițiile foarte importante pentru tinerii angajați este pusă în pericol de contextul actual al crizei economice. Pierderea jobului reprezintă una dintre temerile principale ale acestora în condițiile în care oferta locurilor de muncă este mult restrânsă față de momentul intrării lor pe piața muncii.

„Criza economică se reflectă bine și în criza locurilor de muncă, povara fiscală se instalează întrucât statul mărește impozitele. Statul nu mai crează unități de lucru, iar mediul privat se implică tot mai puțin în crearea de locuri de muncă” (Teodor, Ialomița)

„În primul rând mă tem pentru faptul că aș putea să îmi pierd brusc locul de muncă. La noi au fost unele probleme cu încasările și firma era să ajungă în posibilitatea de faliment pentru că nu își mai putea plăti furnizorii, însă s-a rezolvat” (Mariana, Constanța)

#### 4.1.3 DREPTURILE ANGAJATULUI

Tinerii, angajați sau nu, dețin informații despre existența unor reglementări în relația angajat-angajator. Cu toate acestea susțin că foarte puțini dintre angajați cunosc legislația muncii în vigoare și care le sunt drepturile la locul de muncă. Această lipsă de informare se reflectă în abuzurile pe care angajatorii le fac la adresa lor.




„Aproape toate firmele au regulamente de ordine interioară care ar trebui să fie publice dar de obicei se face apel la acestea doar când se discută sancțiunile angajatului nu când este vorba de drepturile sale” (Sebastian, Timișoara)

„Regulamentele interne reglementează majoritatea activităților, dar dacă vine șeful și îți cere să faci ceva anume, poți avea 10 regulamente interne, tot ce spune șeful are valoare de lege, chiar dacă tu lucrezi pe un anumit domeniu, iar el îți cere să faci altceva, ce nu este prevăzut de fișa de post” (Elena, Teleorman)

„Angajatul nu cunoaște legislația nici înainte de a se angaja, nici după ce se angajează, cerințele postului nu sunt clar stipulate la angajare, apar ulterior angajării” (Marinela, Gorj)


Printre drepturile nerespectate de către angajatori, tinerii menționează: concediul de odihnă, plata perioadei de probă, încadrarea conform cu studiile, condițiile de lucru, dreptul la opinie și la replică, plata orelor suplimentare, respectarea fișei de post și a regulamentelor de ordine interioară.

Dreptul la opinie este respectat în măsura în care nu contravine intereselor angajatorului:



„Principalul drept pe care ar trebui să îl aibă toți angajații este cel la opinie, la tratament responsabil și demn. Ca responsabil de personal, am insistat ca o gravidă să lucreze într-o secțiune netoxică a fabricii. Am adus dovezi argumentate că nu se respectă anumite norme și principii de muncă și drept rezultat am fost sancționată cu 5% pe trei luni. În sancțiune era trecut un motiv pueril petrecut în timp ce eu eram în concediul de odihnă” (Anda, Sibiu)

Deși angajații sunt conștienți că multe dintre drepturile pe care le au și care sunt reglementate fie la nivel legislativ, fie prin regulamentele interne ale firmelor, nu le sunt respectate, aceștia nu iau atitudine fiind constrânși prin amenințarea cu disponibilizarea.



„Angajatorul are cerințe nejustificate, sub amenințarea cu – *am pe cine să angajez, sunt destui care așteaptă la ușă*, solicită îndeplinirea și altor sarcini care nu sunt în fișa postului, se folosesc de munca ta și își asumă meritele” (Cristian, Mehedinți)

„Nu există siguranță la locul de muncă. Dacă nu îți convine, îți arată ușa și îți zice că mai are încă alte 15 CV-uri” (Miranda, Caraș Severin)

#### 4.1.4 LOCUL DE MUNCĂ IDEAL

Tinerii au dat dovadă de creativitate atunci când a venit vorba de proiectarea locului de muncă pe care ei îl consideră ca fiind ideal. Cei mai mulți dintre tineri își definesc locul de muncă ideal raportându-se la variabile precum cantitatea de muncă depusă, remunerație și motivația intrinsecă. În funcție de condiția esențială în jurul căreia se construiește întregul concept al unui job ideal, identificăm patru tipologii, în funcție de accentul pus pe una dintre variabilele anterior menționate:

1. **„Loc de muncă fără muncă”**- în portretizarea locului de muncă ideal, munca se distanțează de celelalte variabile în sens negativ. Persoanele care proiectează acest tip ideal de job mizează pe lipsa de responsabilitate, volum redus de muncă și bani mulți.  
„Să fie distracție, să mă distrez întruna, să nu fac prea mult efort. Vreau o slujbă bine plătită dar cu timp puțin de lucru... fără responsabilități.” (Robert, Brăila)  
„Bani mulți - muncă puțină” (George, Buzău)

2. **„Loc de muncă pe bani mulți”** – această tipologie se construiește în jurul conceptului că „bani nu aduc fericirea, dar o întrețin”. Fără a se înjosi sau a comite infracțiuni, o parte din tineri sunt de acord că cel mai important factor atunci când iau în considerare un loc de muncă sunt banii pe care îi primesc indiferent de volumul de muncă depus sau de satisfacțiile aduse de job.

3. **„Loc de muncă. Cu plăcere!”** - sau altfel spus „muncesc de drag”. Acest tip ideal de job se construiește în jurul conceptului de motivație intrinsecă – a face ceea ce îți place indiferent de volumul de muncă depus sau de remunerația primită – și se suprapune cu ideea de vocație.

„Locul de muncă ideal este acela în care vii la muncă din plăcere și de la care pleci cu regret” (Cleopatra, Galați)

„Dacă e să mă gândesc doar la bani, probabil nu ar trebui să îmi pese ce fac, dar sunt totuși o persoană care mă gândesc și la satisfacția ce ți-o oferă un loc de muncă.” (Andu, Vrancea)

„Locul de muncă ideal este acela la care te poți relaxa în condițiile în care chiar faci ceea ce îți place” (Gabriel, București)

4. **„Loc de muncă ideal? Poate într-o lume ideală!”** – acest tip este creația pragmaticilor. O parte dintre tineri consideră că, nici măcar la nivel imaginar, nu poate fi construit un loc de muncă ideal.

„Un loc de muncă ideal nu trebuie căutat pentru că el nu există. Nu se poate să ajungi într-un loc considerat ideal și să nu ajungi la un moment dat să observi că vecinul tău are un loc mai bun decât tine.” (George, Galați)

„Nu cred că există un loc de muncă ideal pentru că munca nu este ceva foarte plăcut.” (Mirela, Brăila)

Pragmatici sau idealişti, tinerii cărora li s-a cerut să creioneze locul de muncă ideal au transpus, într-o formă mai directă sau mai voalată valorile după care se ghidează, informațiile și stereotipurile cu care au intrat în contact, în condițiile în care interacțiunea lor directă cu piața muncii ori nu a existat, ori a fost una de scurtă durată.

#### 4.1.5 CUM GĂSEȘTI UN LOC DE MUNCĂ?

În ceea ce privește oportunitățile de angajare pe care tinerii le au în această perioadă, fie că privim dintr-o perspectivă teoretică a celor care nu sunt încă angajați sau dintr-una practică, pragmatică, a celor care momentan lucrează, părerea unanim acceptată este că un job care să corespundă cerințelor dar și pregătirii profesionale se găsește din ce în ce mai greu.

Dacă la nivel structural piața forței de muncă cu fluctuațiile cauzate de criza economică setează aceleași condiții (locuri de muncă puține, salarii mici, instabilitate etc.) în vederea angajării, pentru toți tinerii, la nivel individual, dificultățile în găsirea unui loc de muncă țin foarte mult de experiența pe care aceștia o au pe piața muncii. Astfel, persoanele din grupul A, se confruntă cu probleme la angajare mai cu seamă din lipsa experienței în câmpul muncii.

De asemenea, lipsa unui job anterior nu ar fi o problemă dacă curricula universitară ar acoperi deficitul de cunoștințe și activități practice din educație și sistemul universitar românesc ar fi corelat cu cerințele pieței muncii.

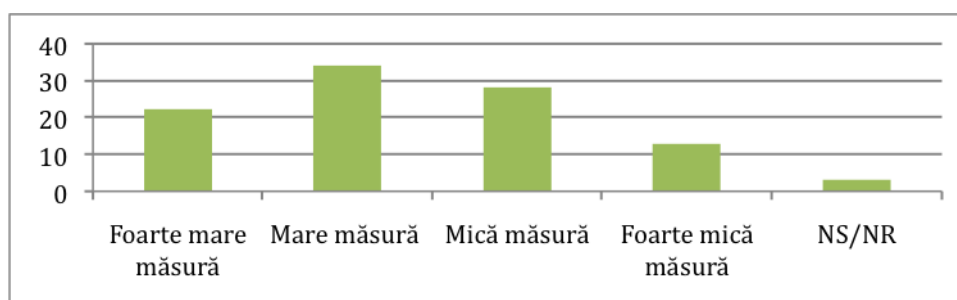


„Este foarte dificil să găsești un loc de muncă, mai ales pentru că sistemul de învățământ din România nu ajută cu nimic, punând prea mult accent pe teorie și mai puțin pe practică, când orice angajator cere experiență.” (Alexandra, Mureș)

„Nu prea poți să găsești o slujbă conform pregătirii pe care o ai din cauza sărăciei ofertei existente la momentul acesta pe piața muncii la nivel local și a promovării nepotismului.” (Dan, Sibiu)

În ceea ce privește obținerea unui loc de muncă, studiul realizat de Agenția pentru Strategii Guvernamentale<sup>5</sup> a arătat că opinia dominantă în rândul tinerilor este că degeaba ai diplome dacă nu ai relații (58% sunt de acord în mare și foarte mare măsură cu această afirmație).

**Grafic 6. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația „Degeaba termini o facultate dacă nu ai relații”**



Cercetări<sup>6</sup> realizate în ultimii ani au arătat că, în contextul crizei, dublul rol pe care rețelele sociale îl au se accentuează. Relațiile sociale stabilite la locul de muncă cunosc o creștere în importanță când vine

<sup>5</sup> „Sistemul universitar românesc – realități, cauze, soluții”, 2008, Agenția pentru Strategii Guvernamentale

<sup>6</sup> „Rapid Assessment of the Social and Poverty Impacts of the Economic Crisis in Romania”, realizată de Banca Mondială și UNICEF, octombrie 2009

vorba de păstrarea postului respectiv sau menținerea beneficiilor deja obținute, mai ales dacă luăm în considerare interacțiunile cu cei aflați în poziții mai înalte în ierarhie sau cu cei de pe aceeași poziție. Pe de altă parte, rețelele sociale sunt văzute ca având un rol determinant în găsirea unui loc de muncă.

De asemenea, studiile care au avut ca obiectiv monitorizarea crizei, au arătat că de cele mai multe ori sistemul recomandărilor este cel care diferențiază între candidați și care joacă un rol decisiv în obținerea unui loc de muncă. Tinerii consideră că societatea impune „sistemul relațiilor sau al pilelor”, iar ei sunt nevoiți să se adapteze acestui sistem.

„Se practică mai peste tot un sistem preferențial la angajare bazat mai degrabă pe faptul dacă s-a pus o vorbă bună pentru tine și mai puțin pe competență.” (participant/ă, Sălaj)

#### 4.1.6 SURSE DE INFORMARE PENTRU OBȚINEREA UNUI LOC DE MUNCĂ

Indiferent de statutul ocupațional (angajat/neangajat), în ceea ce privește sursele de informare pentru obținerea unui loc de muncă, tinerii sunt mai degrabă orientați în a se descurca singuri (căutare pe internet, ziare, portaluri de joburi, târguri de profil, relații/ cunoștințe sau direct la firma angajatoare) și mai puțin dispuși să apeleze la instituțiile de profil/agenții de plasare a forței de muncă.

O cercetare realizată pe un eșantion reprezentativ la nivel național în 2008<sup>7</sup> a relevat faptul că în ultimii doi ani Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă au fost accesate de aproximativ 11% din populație. În comparație cu celelalte instituții cuprinse în analiză (Inspekția Muncii, Direcțiile Generale de Asistență Socială, Casa de Pensii, Judecătoria, Primăria, Direcțiile Generale de Agricultură, Administrația Financiară, Poliția, medicul de familie), informațiile primite de la Agențiile de Ocupare a Forțelor de Muncă sunt evaluate de cetățeni ca cel mai puțin satisfăcătoare.

Neîncrederea în ajutorul pe care instituțiile și autoritățile locale îl pot oferi marchează o tendință generală relevată și de cercetări realizate la nivel local care urmăreau vizibilitatea și accesabilitatea

---

<sup>7</sup> „Serviciile de informare publică în România – între cerere și ofertă”, 2008, realizată de Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni și Institutul de Cercetare a Calității Vieții

instituțiilor de acest tip. Un studiu<sup>8</sup> realizat în județul Călărași în anul 2009 a arătat că „informațiile privind obținerea unui loc de muncă, ca unul dintre principalele servicii oferite de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Călărași, sunt căutate de aproximativ un sfert din populație pentru locurile de muncă din țară și de 14% pentru locurile de muncă din străinătate. Este important de subliniat că AJOFM nu reprezintă în niciunul dintre cazuri principala modalitate de căutare.”<sup>9</sup>.



„De cele mai multe ori auzi despre un loc de muncă de la colegi sau prieteni. Este foarte bine, pentru că ai cum să comentezi și să afli mai multe informații despre acel loc. Dacă ești interesat cu adevărat atunci nu ai decât să faci tu investigații și, dacă îți convine, să te prezinți la interviu” (Dan, Tulcea)

Tinerii (atât cei participanți la focus-grupul de tip A, cât și de la focus-grupul de tip B) consideră că cea mai sigură formă de a accesa un loc de muncă este prin contactarea directă a firmei angajatoare. Astfel, consideră aceștia, scade probabilitatea informării eronate asupra postului respectiv.



„Pentru informații privind locul de muncă vizat, nu găsești informații corecte decât direct la acel loc de muncă” (Iuliana, Călărași)

Pentru ca oferta unui loc de muncă să fie atrăgătoare sau măcar să trezească un minim interes pentru tineri, anunțul trebuie să conțină o serie de informații pe care aceștia le consideră importante: salariul, beneficiile acordate, posibilități de avansare, descrierea postului cu sarcini/condiții, programul de lucru, detalii despre firmă.

Tinerii au afirmat că experiența lor pe piața muncii și, mai ales, în căutarea unui job i-a învățat că informațiile pe care le găsești în anunțuri sau pe diversele site-uri de joburi, cel mai adesea sunt ambigue, incomplete sau neconforme cu realitatea.



„Informații sunt mai peste tot.. dar trebuie să fii atent că de multe ori una scrie la ziar și alta e la locul de muncă” (participant/ă, Bistrița Năsăud).

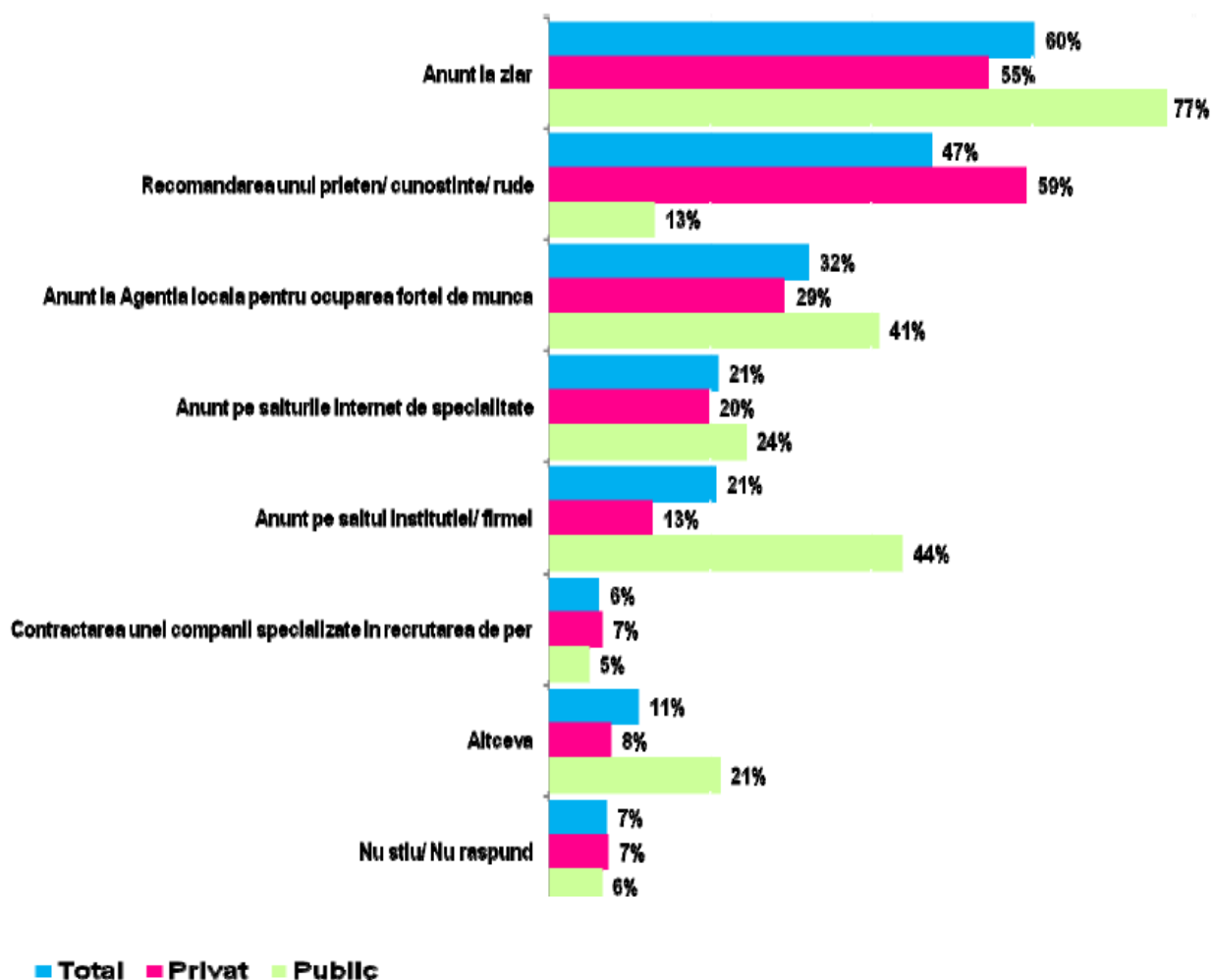
O analiză a metodelor de recrutare a angajaților (utilizate atât de angajatorii din sistemul public cât și de cei din privat) realizată de Agenția pentru Strategii Guvernamentale<sup>10</sup>, analizează metodele pe care tinerii le folosesc în obținerea unui loc de muncă. În topul metodelor utilizate de angajatori în recrutare, pe locul doi se situează recomandările făcute de cunoștințe/ prieteni.

<sup>8</sup> „Serviciul public de ocupare în sprijinul dumneavoastră”, 2009, realizat de AJOFM Călărași și Centrul Român de Modelare Economică

<sup>9</sup> Stănculescu, M.S., Marin, M., „Serviciul public de ocupare în sprijinul dumneavoastră”, 2009, raport final, pg 22

<sup>10</sup> „Angajatorul Român (public și privat) și Piața Forței de Muncă”, 2008, Agenția pentru Strategii Guvernamentale

**Grafic 7. Metode de angajare folosite în ultimele șase luni** (Pe care dintre următoarele metode de recrutare a angajaților le-ați utilizat în ultimele șase luni? *Mai multe răspunsuri posibile*)



#### 4.1.7 OPORTUNITĂȚI ȘI PERSPECTIVE DE ANGAJARE

Aproape toți respondenții au fost de acord că orașul în care locuiesc nu are capacitatea economică necesară de a le oferi oportunități de dezvoltare profesională pe măsura așteptărilor lor.

Tendința în acest sens este de grupare regională în jurul marilor centre urbane. În cazul regiunilor de dezvoltare Vest, Nord Vest și Centru focusul fiind pe Cluj și Timișoara ca orașe care pot oferi perspective de realizare profesională, iar pentru regiunile Sud Est, Sud Vest, Sud Muntenia, Ilfov și București interesul fiind atras de capitală.



„Cu cât orașul este mai mare, cu atât oportunitățile de angajare sunt mai mari și șansa de a găsi un job care să răspundă așteptărilor tinerilor este mai mare.”(Laura, Alba)

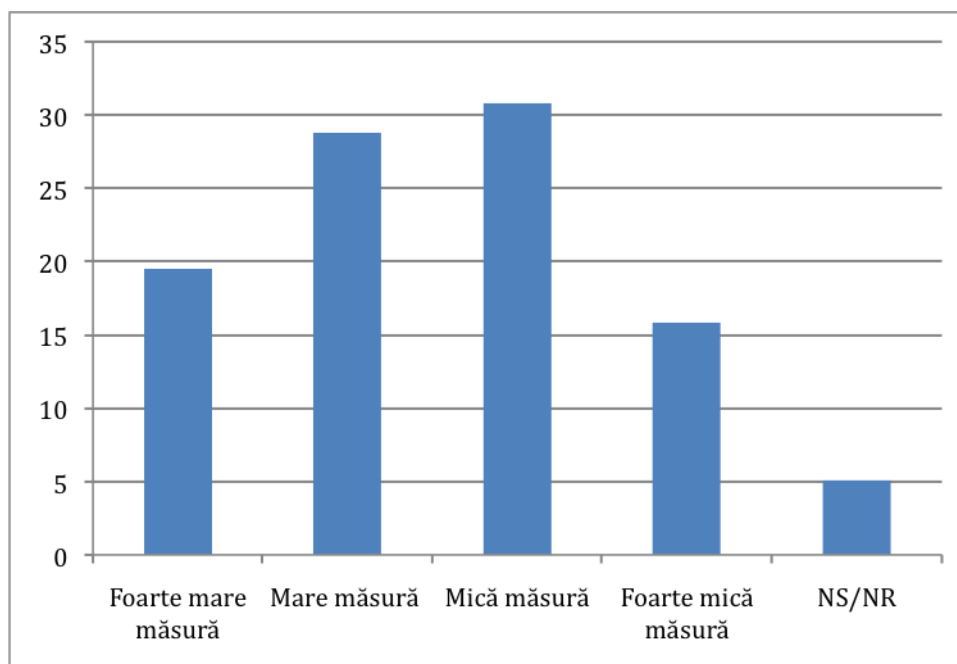
O problemă identificată de tineri este că, în cea mai mare parte, oferta locurilor de muncă, mai ales pentru perioada de vară, se adresează preponderent persoanelor necalificate, existând foarte multe locuri de muncă sezoniere și prea puține pe perioadă nedeterminată. Singura alternativă la această stare de fapt o reprezintă locurile de muncă din comerț, domeniu văzut ca fiind printre singurele care mai sunt funcționale, în condițiile în care în ultima perioadă, investițiile din producție, industrie, turism etc., sunt ca și inexistente.



„Deva nu oferă oportunități în afară de faptul că pot să mă duc să mă angajez ca vânzător la un magazin, în comerț... sau poate pe la primărie, ceva, dacă am o pilă.” (Iulian, Hunedoara)  
„Vâlcea nu prea oferă oportunități diverse de angajare, datorită nivelului economic scăzut, și-au redus personalul și capacitatea de funcționare multe întreprinderi din oraș. Nici turismul nu prea merge... nu la potențialul zonei” (Florin, Vâlcea)

Pe lângă numărul redus de locuri de muncă, o dificultate majoră cu care se confruntă tinerii este reprezentată de inadecvarea pregătirii profesionale cu piața muncii. Studiul<sup>11</sup> realizat în 2008 de Agenția pentru Strategii Guvernamentale pe un eșanșon de 2203 studenți a arătat că 48% dintre studenți consideră că în România sunt prea mulți studenți.

**Grafic 8. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația „în România sunt prea mulți studenți.”**



<sup>11</sup> „Sistemul universitar românesc – realități, cauze, soluții”, 2008, Agenția pentru Strategii Guvernamentale

Tot mai mulți absolvenți de facultate se găsesc în poziția de a nu avea un loc de muncă, fie pentru că acestea sunt pentru necalificați (și mai mult persoane fără studii superioare), fie pentru că pregătirea lor este una teoretică, iar lipsa de experiență îi defavorizează din start.

„Este foarte greu să îți găsești un loc de muncă, mai ales cum facultățile scot acum absolvenți pe bandă. La Drept anul trecut au absolvit 800 de studenți iar oferta de locuri de muncă pentru această specializare este foarte scăzută. Înainte de 1989 existau maxim 50 de locuri la această facultate. Acum această diferență se reflectă prin slaba pregătire a absolvenților, interesul statului fiind acela de a încasa taxe de școlarizare și mai puțin, sau chiar deloc, punându-se accentul pe calitatea învățământului.” (Alexandru, București)

„Avem trei facultăți și mulți studenți care termină an de an. Nu au unde să se angajeze sau se angajează într-un domeniu total diferit de cel în care ei s-au pregătit. De aceea doresc să plec imediat după ce termin facultatea, nu vreau să îngroș rândurile celor care au terminat și nu au unde să muncească sau fac altceva decât au învățat.”(Ana-Maria, Gorj)

Deși conștienți de impasul economic și de faptul că la nivel local, oportunitățile de angajare și de realizarea profesională sunt limitate, o parte din tineri rămân optimiști și încrezători în potențialul pe care îl au unele orașe.



„Dacă pentru indieni, chinezi sau chiar olandezi acest oraș li s-a părut unul cu oportunități, atunci înseamnă că este. Fiind și port vă dați seama că are un atu în plus” (Cleopatra, Galați)

„Există aici tot ce vrei, industrie, turism, port, comerț, așa că ai de unde alege” (Bogdan, Constanța)

În ceea ce privește raportarea tinerilor pe piața muncii, mulți dintre cei care au participat la discuții susțin că se simt neintegrați și că încă nu și-au definit locul pe piața muncii românească. Cu toate acestea, discursul se conturează pe două mari direcții: prima, în care tinerii, deși dezamăgiți de ceea ce se întâmplă și se prefigurează a se întâmpla, cred că își vor găsi un loc de muncă aici și doresc să lucreze în țară, cât mai aproape de familie și a doua, în care tinerii sceptici consideră că în momentul de față nu se poate vorbi de o redresare rapidă a economiei românești și eventual de ieșirea din criză și văd ca o potențială soluție pentru asigurarea unui trai decent, plecarea la muncă în străinătate.



„Sunt foarte puțini tineri ce doresc să rămână definitiv în județ. Cei care rămân sunt fie legați prea mult de familie sau au părinți bine situați aici.”(Codruța, Tulcea)

„Cât mai departe de România, deoarece oriunde găsim mai multe posibilități și oferte de angajare pe bani buni.”(Alin, Gorj)

Tentația străinătății, a locurilor de muncă de acolo și a stilului de viață este adusă în discuție de tinerii participanți la focusuri. Comparativ cu locurile de muncă pe care le oferă piața românească, oricare ar fi locul de muncă din străinătate, acesta este evaluat ca fiind net superior.



„Dacă ne luăm după cifrele ultimului deceniu, constatăm clar că este mai bine în afară” (Teodor, Ialomița)

Caracterizarea unui loc de muncă din străinătate a adus în discuție, indiferent de regiune, vârstă sau statut ocupational, importanța părții financiare – salariul care spre deosebire de cel oferit în România reflectă mult mai puternic efortul depus în muncă.



„În străinătate găsești sigur ce nu găsești aici. Acolo salariul crește proporțional cu efortul... atât din punct de vedere financiar cât și din punct de vedere al statutului social.” (Ioana, Timiș)

Beneficiile salariale nu dețin, totuși, ponderea cea mai mare în ceea ce privește evaluarea comparativă a unui loc de muncă din străinătate cu unul din România. Tinerii au pus foarte mult accentul și pe respectarea drepturilor angajatului și pe aprecierea muncii depuse, precum și pe recunoașterea meritelor și competențelor în detrimentul nepotismelor.



„Nu cred că în Franța, de exemplu, profesorii sunt așa de desconsiderați ca aici. Nu mai vorbesc de asistenții medicali sau ingineri. Au o altă concepție despre meseriile astea drept dovadă că foarte mulți asistenți vor să plece. Nu mai vorbesc de ce salarii au profesorii în Anglia, de exemplu, și cum ești respectat de cei din jur. Aici profesorii plâng și își cer drepturile, fac greve și uite așa apar lacune în sistemul de învățământ” (Nicoleta, Vrancea)

„Cred că dacă acolo ceva nu îți convine la angajatorul tău poți să te duci să îi faci reclamație și știi că ar fi luate măsuri imediat. Aici dacă faci o reclamație că nu îți convine ceva, nu numai că nu se ia o măsură, dar mai ești și dat afară, pentru că se află imediat” (Alina, Vrancea)

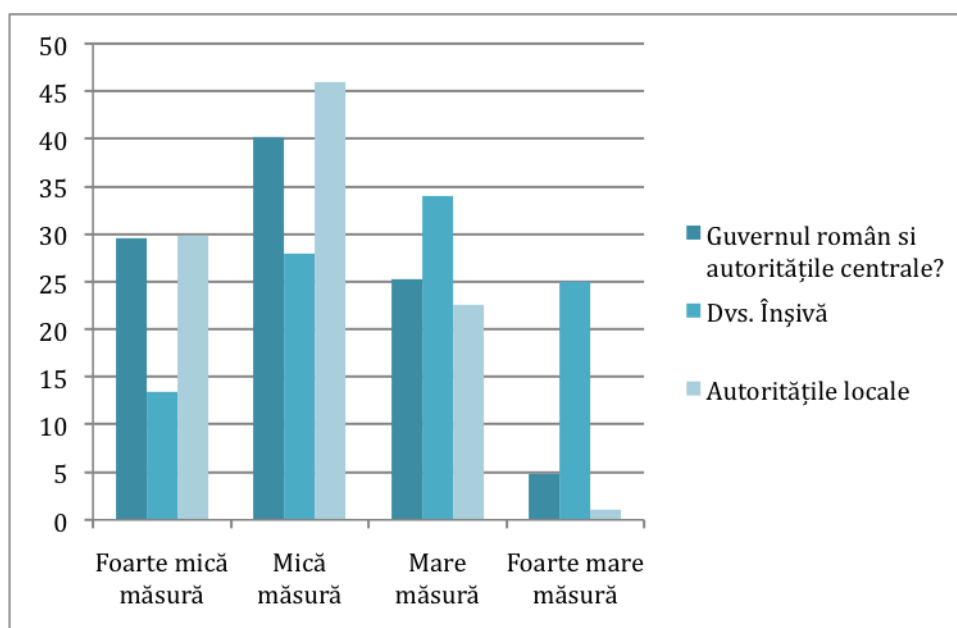
De asemenea, pe lângă toate beneficiile legate de muncă, un mare plus, în favoarea străinătății este dat de condițiile și de calitatea vieții.

„Străinătatea ne oferă civilizație, respect, răspundere și responsabilitate, conștiinciozitate, bani.” (Lucian, Vâlcea)

#### 4.1.8 TINERII, PIAȚA MUNCII ȘI AUTORITĂȚILE LOCALE

În ceea ce privește relația pe care tinerii o au cu instituțiile statului cel mai adesea aceasta este caracterizată de nesiguranță în legătură cu deciziile și măsurile propuse de acestea, precum și de un sentiment de neîncredere. Studiul<sup>12</sup> realizat de Agenția de Strategii Guvernamentale au arătat că oamenii se simt mai în siguranță cu propriile măsuri pe care le-au luat împotriva crizei și preferă să nu apeleze la vreun ajutor din partea acestor instituții, ci să încerce să își găsească singuri soluții pentru rezolvarea problemelor.

**Grafic 9. În ce măsură vă simțiți în siguranță având în vedere măsurile împotriva crizei luate de...?**



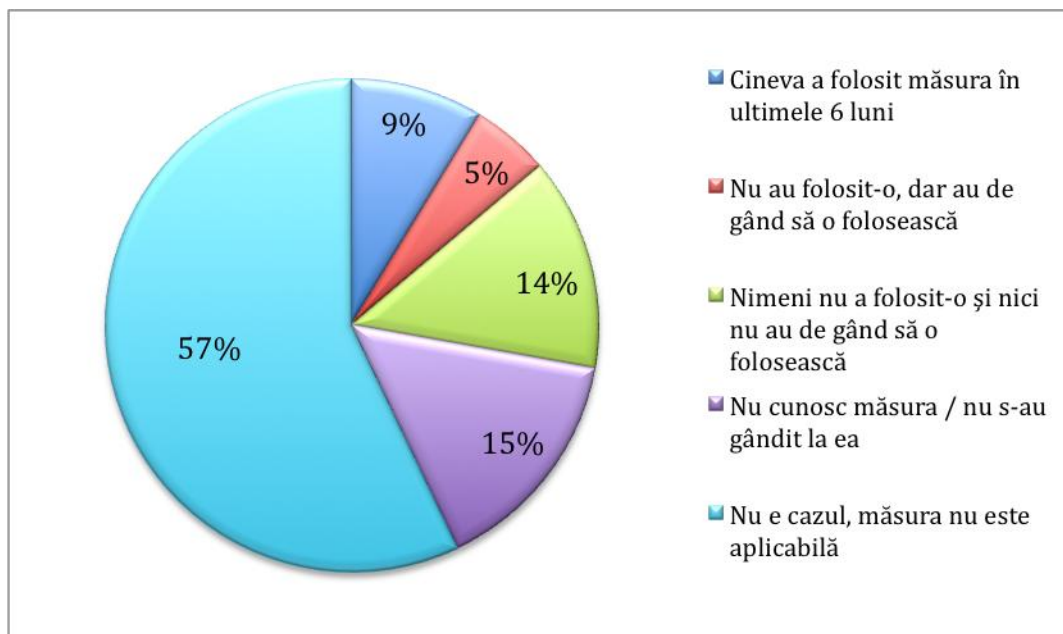
Sursa: Agenția pentru Strategii Guvernamentale, cercetarea panel *The Impact of the Economic Crisis in Romania 2009*, octombrie 2009, N=999.

Studiul menționat mai sus relevă și faptul că solicitarea ajutorului de la instituțiile guvernamentale pentru depășirea crizei este o alternativă rar luată în considerare. Pentru 86% dintre respondenți, această măsură este inactivă, oamenii răspunzând fie că nimeni din gospodărie nu a folosit-o și nici nu are de gând să o folosească, fie că nu a luat în calcul această metodă, fie că nu e aplicabilă. Doar

<sup>12</sup> „The Impact of the Economic Crisis in Romania 2009”, 2009, realizată de Agenția pentru Strategii Guvernamentale

pentru 9% dintre respondenți această măsură a fost folosită, iar pentru 5% ea poate reprezenta o soluție pe viitor, gândindu-se să apeleze la ea.

**Grafic 10. Cineva din gospodăria dvs. a apelat pentru sprijin la instituții guvernamentale (Primărie, Direcții județene, Guvern etc.)?**



Sursa: Agenția pentru Strategii Guvernamentale, cercetarea panel *The Impact of the Economic Crisis in Romania 2009, octombrie 2009, N=999*

Analiza focus-grupurilor a arătat că, deși neîncrezători în capacitatea administrativă locală de a acționa în rezolvarea problemelor, tinerii totuși au așteptări în ceea ce privește posibilele măsuri pe care autoritățile locale le-ar putea lua, atât pentru îmbunătățirea ofertei de muncă cât și pentru stoparea migrației. Aceste măsuri vizează problemele cu care se confruntă tinerii în interacțiunea directă cu piața muncii, cu instituțiile facilitatoare în domeniu sau cu legislația în vigoare:

- Atragerea investitorilor
- Dezvoltarea de inițiative de promovare a tinerilor
- Promovarea târgurilor de job-uri
- Eradicarea corupției
- Oferirea de burse pentru tineri
- Susținerea micilor întreprinzători
- Adaptarea legislației locale la cerințele pieței muncii sau la ofertele investitorilor
- Scutirea investitorilor de taxe
- Construirea de locuințe pentru tineri
- Scutirea de taxe a tinerilor care se angajează imediat după terminarea facultății măcar pe perioada cât ar fi trebuit să primească șomaj

- Facilitarea creării de noi locuri de muncă
- Utilizarea și valorificarea resurselor locale
- Acordarea de facilități firmelor producătoare
- Armonizarea legislației în raport cu nevoile tinerilor
- Sprijinirea mediului de afaceri
- Oferirea unor facilități pentru tineri în ceea ce privește accesul la credite sau consultanță în accesarea fondurilor europene
- Eradicarea birocrăției
- Oferirea de facilități angajatorilor
- Corelarea sistemului educațional cu ofertele de pe piața muncii (încheierea de parteneriate între instituțiile publice și universități)
- Micșorarea taxelor și impozitelor
- Crearea de programe specifice pentru tinerii aflați în situații vulnerabile (șomeri, instituții de plasament, etc.)
- Înființarea de centre de consiliere vocatională pentru tineret
- Creșterea transparenței instituțiilor publice în ceea ce privește scoaterea la concurs a locurilor de muncă
- Dezvoltarea și furnizarea unor programe de calificare/ perfecționare la locul de muncă
- Furnizarea de servicii de informare despre oportunitățile de pe piața muncii.

Lipsa încrederii tinerilor în autoritățile locale se bazează pe experiența individuală cu acestea, în diferite contexte. Aceștia sunt de părere că administrația românească, fie centrală, fie locală, mai cu seamă în contextul crizei, nu este capabilă din punct de vedere instituțional să rezolve situațiile critice și să stabilizeze, cel puțin la nivel local sau regional, piața muncii.

Studiile<sup>13</sup> de monitorizare a crizei au arătat că indivizii nu au încredere că instituțiile locale sau centrale ar putea să facă ceva pentru schimbarea situației economice actuale considerând că acestea nu se implică în rezolvarea problemelor având cel mai adesea, o atitudine pasivă. Instituțiile sunt percepute ca fiind nedrepte și părtinitoare în serviciile pe care le oferă, ajutorul solicitat putând fi obținut doar pe baza relațiilor, a pilelor. Capacitatea instituțională, cea financiară cât și cea a resurselor umane este redusă, iar factorii politici au o influență accentuată, reprezentanții instituțiilor fiind în primul rând preocupați de urmărirea propriilor interese.

---

<sup>13</sup> „Rapid Assessment of the Social and Poverty Impacts of the Economic Crisis in Romania”, 2009, realizată de Banca Mondială și UNICEF

Indiferent de regiune, tinerii participanți la focusurile A și B mențin același trend al neîncrederii în instituțiile statului și sunt de părere că cel puțin în privința măsurilor care i-ar putea ajuta în relația lor cu piața muncii, autoritățile locale sunt mai degrabă indiferente și ineficiente. Aceștia consideră că problematica incluziunii tinerilor și facilitarea intrării lor pe piața muncii nu se regăsește pe agenda multora dintre autorități și multe dintre așteptările acestora nu sunt prinse pe lista de priorități.



„Autoritățile locale ar putea genera schimbări dar nu fac nimic, preferă doar să beneficieze de favoruri personale în raportul cu mediul privat” (Mădălin, Argeș)

Incapacitatea autorităților locale de a acționa concret în vederea îmbunătățirii ofertei de muncă și a stopării migrației contribuie la menținerea unui sentiment de apartenență la comunitatea din care fac parte foarte slab dezvoltat. Această situație creează premisele părăsirii comunității locale și îndreptarea către comunitățile mai dezvoltate din țară sau din străinătate.

#### 4.1.9 TINERII ȘI NEVOILE LOR ÎN RAPORT CU PIAȚA MUNCII

Analiza focus-grupurilor a arătat că deși există o tendință generală în ceea ce privește nevoile tinerilor în raport cu piața muncii, la nivel regional pot fi identificate diferențe sensibile. Pe fiecare șapte din cele opt regiuni de dezvoltare din România, incluse în proiect, principalele trei nevoi identificate ca fiind emergente au fost:

##### Regiunea de dezvoltare NORD-VEST

- De a avea un salariu corespunzător unui trai decent
- De dezvoltare profesională (la locul de muncă)
- Nevoia unor programe specifice pentru tinerii aflați în situație vulnerabilă (șomeri, din instituțiile de plasament)

##### Regiunea de dezvoltare BUCUREȘTI-ILFOV

- Încheierea de parteneriate între instituțiile publice și universități
- Înființarea de centre de consiliere vocațională pentru tineret
- Mai mare transparență din partea instituțiilor publice față de scoaterea la concurs a locurilor de muncă

##### Regiunea de dezvoltare CENTRU

- Sprijinirea întreprinzătorilor prin diferite programe pentru a crea noi locuri de muncă

- Necesitatea dezvoltării și furnizării de măsuri integrate și sustenabile de ocupare în diferite meserii atât pentru tinerii neocupați (calificare), cât și pentru cei ocupați (recalificare/perfecționare la locul de muncă)
- Nevoia de a furniza tinerilor, servicii de informare despre oportunitățile de pe piața muncii (mediere a muncii, consiliere, job club, etc.), susținute de autorități, instituții, organizații

#### Regiunea de dezvoltare SUD-EST

- Înainte de angajare angajatorii nu comunică cu exactitate responsabilitățile pe care noul angajat urmează să le aibă
- Prea multe locuri de muncă pentru sezonieri, prea puține locuri de muncă pentru perioadă nedeterminată
- Locurile de muncă existente nu sunt pe măsura calificărilor tinerilor, în medie mult mai înalte decât calificările necesare sau altfel spus piața muncii e inadapată la nivelul mai ridicat de calificare existent în rândul tinerilor

#### Regiunea de dezvoltare SUD-MUNTENIA

- Încălcarea drepturilor angajatului (nerespectarea programului de lucru prevăzut în contractul de muncă, neplata orelor suplimentare și nerespectarea fișei de post)
- Lipsa oportunităților de dezvoltare la locul de muncă
- Imposibilitatea realizării de către tineri a unor stagii de pregătire practică

#### Regiunea de dezvoltare SUD-VEST

- Cunoașterea insuficientă de către angajați a drepturilor lor în raport cu angajatorul
- Promovarea în funcții și angajările se realizează pe alte criterii decât cele de competență sau conform studiilor
- O necorelare evidentă și frecventă între pregătirea profesională a tinerilor și cerințele de pe piața muncii

#### Regiunea de dezvoltare VEST

- Lipsa locurilor de muncă în concordanță cu pregătirea tinerilor
- Recompensarea să se facă în funcție de pregătirea tinerilor și de volumul de muncă prestată
- Respectarea drepturilor în ceea ce privește codul muncii

Păstrând în analiză variabile precum percepția dezvoltării economice a zonei, oferta de locuri de muncă și pregătirea tinerilor pentru acestea, nevoile de dezvoltare profesională și personală, regiunile de dezvoltare se grupează în funcție de accentul pus pe una dintre variabilele menționate mai sus.

Tinerii din regiunile din Nord-Vestul, Vestul și Centrul țării sunt mai degrabă preocupați de calitatea locului de muncă și respectarea drepturilor angajatului, de nivelul de salarizare, de implicarea autorităților în rezolvarea problemelor ce țin de funcționarea economiei locale și de dezvoltarea de programe și proiecte de ajutorare și susținere a tinerilor.

În Sud Muntenia, Sud Est, Sud Vest contextul economic și social face ca nevoile enunțate de către tineri să se concentreze în jurul necesității creării de locuri de muncă care să concorde cu pregătirea pe care tinerii o au și a respectării drepturilor și obligațiilor pe care legislația și relația contractuală angajat – angajator le impun.

Regiunea București – Ilfov, face notă discordantă cu celelalte regiuni din sudul țării, tinerii percepând piața muncii ca fiind mult mai activă și cu o paletă mai largă de oportunități în ceea ce privește atât angajarea cât și dezvoltarea profesională și personală. Tinerii resimt ca fiind cele mai importante nevoia de consiliere vocațională, facilitarea contactului cu piața muncii încă din perioada de școlarizare (parteneriate între universități și instituțiile publice) și reforma instituțională (indiferent de instituția avută în vedere) din perspectiva vizibilității locurilor de muncă care urmează a fi scoase la concurs.

## 4.2 ANALIZA DATELOR DIN CHESTIONARE

Analiza datelor din chestionare s-a bazat pe răspunsurile oferite de reprezentanții instituționali de la nivelul fiecărui județ cuprins în proiect. Prin intermediul focus-grupurilor realizate cu tineri au fost identificate, la nivel de regiune, principalele trei nevoi cu care aceștia se confruntă în ceea ce privește participarea pe piața muncii. Pentru fiecare regiune, analiza cuprinde prezentarea celor trei nevoi, soluțiile și obstacolele identificate de reprezentanții instituțiilor.

### 4.2.1 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-EST

**Înainte de angajare angajatorii nu comunică cu exactitate responsabilitățile pe care noul angajat urmează să le aibă.**

Persoanele intervievate au menționat necesitatea modificării legislative prin care angajatorii să fie obligați să informeze angajații despre realele cerințe și condiții pe care le presupune locul de muncă.

Campaniile de informare, de consiliere, adresate tinerilor care sunt în căutare de muncă sunt văzute, de asemenea, ca o soluție pentru o mai bună capacitate de „negociere” în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă. Dacă tinerii au ocazia de a face practică din timpul școlii, în interacțiunea cu angajatorul pot dispune de mai multe informații, cunoștințe care le pot fi de folos la angajare. De asemenea, a fost menționată și necesitatea informării angajatorilor despre reguli de bună practică în interacțiunea cu un potențial nou angajat. O altă soluție ar fi ca autoritățile, dar și ONG-urile să monitorizeze dacă, la angajare, tinerii au fost informați despre fișa postului, despre ceea ce se așteaptă de la ei.

În ceea ce privește modificările legislative, intervievații au vorbit despre dificultatea de a fi realizate, precum și de faptul că și atunci când legile există, este posibil ca acestea să nu fie aplicate. Campaniile de informare sunt, de asemenea, greu de făcut, din lipsă de instituții responsabile și de fonduri. În cazul în care aceste campanii sunt inițiate există riscul să nu-și atingă scopul din cauza lipsei de interes a tinerilor.

### **Prea multe locuri de muncă pentru sezonieri, prea puține locuri de muncă pentru perioadă nedeterminată.**

Pentru crearea de locuri de muncă unde tinerii să fie angajați pe perioadă nedeterminată, cea mai bună soluție ar fi creșterea volumului de investiții în zonele respective. Pentru aceasta autoritățile ar trebui să se implice în acțiuni de atragere a investitorilor, cum ar fi acordarea de facilități fiscale.

Nu doar atragerea de noi investitori ar duce la o îmbunătățire a climatului economic, ci și acordarea de facilități celor care au deja afaceri pe plan local, dar doresc să se dezvolte. Posibilitatea ca întreprinzătorii din mediul privat să obțină credite bancare avantajoase care să le permită crearea de locuri de muncă a fost de asemenea menționată. O altă soluție identificată constă în acordarea de scutiri de taxe strict celor care angajează tineri pe perioadă nedeterminată sau pe o perioadă de minimum 5 ani.

În același timp, este considerat important ca și firmele să aibă o politică de personal corectă, anticipativă, să fie interesate să scrie proiecte pentru a obține finanțări din fonduri europene, să identifice pârgii pentru motivarea și fidelizarea personalului.

În contextul crizei economice crearea de noi locuri de muncă suficiente cât să acopere cererea este însă puțin probabilă. Persoanele interviuate au menționat lipsa unei legislații locale și lipsa inițiativei autorităților de a atrage investitori. Aceștia din urmă întâmpină dificultăți și în accesarea de credite din cauza condițiilor impuse și a birocrației.

**Locurile de muncă existente nu sunt pe măsură calificărilor tinerilor, în medie, mult mai înalte decât calificările necesare sau, altfel spus, piața muncii nu este adaptată la nivelul mai ridicat de calificare existent în rândul tinerilor.**

Pentru rezolvarea acestei probleme cel mai des menționată soluție a fost corelarea ofertei de cursuri de (re)calificare, precum și a specializărilor cu care tinerii ies din școală cu ceea ce se cere pe piața muncii. Totuși, așa cum a menționat o persoană intervievată, „nu poți îngrădi unui tânăr să se educe”. Respondenții au admis că o mare parte a tinerilor care tocmai au absolvit o facultate nu au experiență și preferă să muncească pe poziții sub specializările lor doar pentru a avea un salariu. O soluție ar fi ca aceștia să beneficieze de consiliere, eventual din partea unor ONG-uri, în găsirea unui loc de muncă adecvat pregătirii lor. O alta, ar fi ca tinerii să aibă încredere că este posibilă dezvoltarea unei cariere și în situația în care piața din prezent oferă într-o mai mare măsură locuri de muncă sub pregătirea lor.

Pe viitor, problema va persista deoarece numărul de absolvenți de anumite discipline din învățământul superior va fi în continuare mare în raport cu locurile de muncă disponibile pe profil. De asemenea, au fost menționate ca piedici și lipsa fondurilor pentru susținerea centrelor de consiliere pentru tineri, precum și lipsa de interes a factorilor responsabili de a acționa în vedere unei mai bune corelări a ofertei educaționale cu piața muncii.

Reprezentanții instituționali intervievați în regiunea Sud Est au identificat și alte nevoi ale tinerilor legate de integrarea acestora pe piața muncii:

- tinerilor nu li se oferă de către angajatori posibilități de dezvoltare profesională
- refacerea încrederii comunității locale în puterea novatoare a tinerilor
- promovarea participării depline a tinerilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și în societate
- lipsa unor servicii de testare a abilităților și competențelor personale și profesionale
- lipsa informațiilor privind piața muncii și evoluția ocupațiilor
- investițiile pe plan local în resurse umane
- corelarea pieței muncii cu sistemul educațional.

#### 4.2.2 REGIUNEA DE DEZVOLTARE NORD VEST

##### **A avea un salariu corespunzător unui trai decent.**

Respondenții au menționat importanța unei salarizări adecvate competențelor, performanțelor obținute, însă în situația economică actuală, mărirea salariilor este puțin probabilă. De asemenea, alte probleme menționate au fost lipsa unui sistem de evaluare al muncii și a unui sistem de angajări bazat pe evaluarea competențelor.

### **Dezvoltare profesională (la locul de muncă).**

Dintre respondenții din regiunea Nord Vest, 18 nu au identificat această nevoie ca fiind relevantă pentru integrarea tinerilor pe piața muncii. Cei care au fost de acord că există o nevoie de dezvoltare profesională a tinerilor la locul de muncă au menționat necesitatea deschiderii spre formare din partea angajatorilor, derulării de programe și activități de dezvoltare personală. Angajatorii ar trebui să conștientizeze importanța deținerii unei forțe de muncă bine instruite.

Chiar dacă astfel de programe sunt considerate importante, ele lipsesc, în mare parte din cauza „mentalităților învechite”, a lipsei de motivare și recompensare a persoanelor care doresc dezvoltare profesională.

### **Nevoia unor programe specifice pentru tinerii aflați în situație vulnerabilă (șomeri, din instituțiile de plasament).**

Mai mult de jumătate (26) din persoanele intervievate nu au identificat aceasta ca fiind o nevoie a tinerilor din regiunea de dezvoltare Nord Vest.

Cei care au considerat că este nevoie de programe pentru tinerii aflați în situații vulnerabile au identificat ca și soluții accesarea fondurilor europene. O colaborare a tuturor instituțiilor implicate, reformarea sistemului de plasament și „găsirea unor oameni dispuși să lucreze cu acești tineri” sunt de asemenea parte a soluțiilor propuse. Obstacolele în soluționarea problemei ar fi dezinteresul, lipsa de viziune și neaccesarea programelor prevăzute deja prin lege (L116/2002, privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale).

## **4.2.3 REGIUNEA DE DEZVOLTARE BUCUREȘTI ILFOV**

### **Încheierea de parteneriate între instituțiile publice și universități.**

Parteneriatele încheiate între instituții publice și universități sunt văzute de către respondenți ca fiind utile, iar contextul actual oferă multe oportunități pentru încheierea lor, mai ales prin posibilitatea accesării de fonduri europene. Referitor la cine ar trebui să inițieze aceste colaborări, părerile sunt împărțite. Parte din persoanele intervievate consideră că interesul ar trebui să fie al unităților de învățământ, care să facă presiune asupra instituțiilor publice pentru a le determina să colaboreze. Pe de altă parte, alți respondenți consideră că deschiderea trebuie să vină de la instituțiile publice, care să facă oferte și să atragă universitățile în proiecte.

Printre obstacole au fost menționate lipsa resurselor umane și a celor financiare, lipsa motivării instituțiilor precum și inerția mare din sistemul de învățământ. Au fost însă și persoane care nu

consideră că ar exista dificultăți în încheierea de parteneriate între universități și instituții publice, fiind necesară doar interes reciproc pentru realizarea lor.

### **Înființarea de centre de consiliere vocațională pentru tineret.**

Existența centrelor de consiliere vocațională este percepută ca o nevoie, dar opiniile diferă în ceea ce privește instituțiile care ar trebui să le găzduiască. Școlile sunt instituțiile cel mai des menționate în care ar trebui să existe astfel de centre; mai mult, a fost identificată chiar necesitatea unei propuneri legislative care să prevadă obligativitatea funcționării în fiecare unitate de învățământ a unui birou de consiliere vocațională/ profesională. Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM), Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM, AJOFM, ALOFM) și ONG-urile sunt, de asemenea, menționate ca instituții care ar trebui să ofere servicii de consiliere vocațională pentru tineret.

O problemă identificată este existența „doar pe hârtie” a unor astfel de centre de consiliere vocațională, în cazul lor, autoritățile având datoria de a se asigura că funcționează și își îndeplinesc obiectivele. Alte obstacole în buna funcționare a centrelor de consiliere sunt lipsa resurselor umane și financiare, lipsa de interes și neimplicarea autorităților publice responsabile. Legat de resursele umane există și problema lipsei de motivare a specialiștilor în consiliere de a munci în instituții publice din cauza salariilor mici.

### **O mai mare transparență din partea instituțiilor publice față de scoaterea la concurs a locurilor de muncă.**

Persoanele intervievate au menționat faptul că instituțiile publice sunt obligate prin lege să scoată posturile noi la concurs. Dacă acest lucru nu se întâmplă, soluția propusă este sancționarea instituțiilor conform legii. Pentru ca informațiile despre locurile de muncă vacante să ajungă la tineri, soluțiile propuse constau în publicarea lor pe website-urile la care tinerii au acces sau în reviste distribuite gratuit în școli. Asociațiile de tineret, ONG-urile ar putea primi, centraliza și transmite informații despre locurile de muncă celor interesați.

Dacă legea este aplicată, nu ar trebui să fie niciun obstacol în asigurarea transparenței de către instituții în ceea ce privește locurile de muncă disponibile. Problemele identificate țin totuși de neaplicarea corectă a legii, de lipsa cooperării între centrele de informare/ consiliere și instituțiile publice, existența încă a unor instituții care nu au acces la internet.

Reprezentanții instituționali intervievați în regiunea București Ilfov au identificat și alte nevoi ale tinerilor legate de integrarea acestora pe piața muncii:

- reintroducerea în licee și universități a practicii profesionale; elevii și studenții trebuie să învețe să aplice în practică teoria învățată;

- nevoia implicării active a organizațiilor pentru tineret și a participării acestora în luarea deciziilor referitoare la problemele tinerilor; aceasta poate fi realizată prin participarea regulată a organizațiilor de tineret la ședințele comune ale administrațiilor publice și motivarea acestora în luarea deciziilor specifice problemelor tinerilor;
- nevoia de participare și cooperare a principalilor factori interesați (angajatori, întreprinzători, furnizori de educație și formare profesională, ANOFM și partenerii sociali) pentru a corela mai bine oferta de formare profesională și competențe cu nevoile pieței muncii de la nivel local.

#### 4.2.4 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-MUNTENIA

##### **Încălcarea drepturilor angajatului (nerespectarea programului de lucru prevăzut în contractul de muncă, neplata orelor suplimentare și nerespectarea fișei de post).**

Pentru soluționarea problemelor legate de încălcarea drepturilor angajatului, persoanele intervievate au identificat ca soluții controalele frecvente efectuate de Inspectoratul de Muncă și sancționarea angajatorilor atunci când e cazul. În același timp, este și responsabilitatea angajatului de a-și cunoaște drepturile și de a se adresa instituțiilor competente atunci când îi sunt încălcate. Informarea tinerilor despre drepturile pe care le au în raport cu angajatorii este necesară chiar de pe băncile școlii, în măsura în care ei „se bucură că au un job, dar uită să ceară fișa de post”.

Necunoașterea de către angajat a drepturilor, pasivitatea, plafonarea acestuia, teama de a reclama neregulile pentru a nu-și pierde locul de muncă, pot perpetua situațiile în care angajatorul încalcă aceste drepturi. De asemenea, a fost menționată problema numărului mic de inspectori ai ITM și faptul că aceștia sunt dezinteresați sau chiar coruptibili.

##### **Lipsa oportunităților de dezvoltare la locul de muncă.**

Participarea periodică la cursuri a angajaților tineri ar putea oferi oportunități de dezvoltare și de aceea este necesar ca firmele să fie încurajate să investească în astfel de acțiuni. Ca soluție pentru a determina angajatorii să investească în angajații lor, a fost menționată posibilitatea accesării de împrumuturi speciale. Pe de altă parte, dezvoltarea la locul de muncă, dobândirea de noi competențe pot fi asumate și personal de către tineri și obținute pe cale individuală. Aceasta ar putea fi și cea mai realizabilă soluție, de vreme ce persoanele intervievate au menționat că nu există interes din partea angajatorilor privind oportunitățile de dezvoltare ale angajatului. Angajatorii nu sunt dispuși să acopere costurile necesare, mai ales acum în perioadă de criză, sau să scoată angajatul din producție pe durata cursului. Soluția aplicată de firme este angajarea de persoane calificate, cu experiență, („omul potrivit la locul potrivit”) și acceptă mai greu dezvoltarea profesională a angajaților la locul de muncă.

### **Imposibilitatea realizării de către tineri a unor stagii de pregătire practică.**

Încheierea de contracte între firmele și societățile locale cu inspectoratul școlar ar putea facilita elevilor interesați desfășurarea de stagii de practică în anii terminali. O altă soluție identificată este organizarea de seminarii și întâlniri de sensibilizare a angajatorilor în vederea acceptării tinerilor, în ciuda lipsei lor de experiență. Este necesară o implicare mai mare din partea angajatorilor care ar putea să prevadă o perioadă de probă pentru angajat, în care acesta să se familiarizeze cu cerințele postului. Asigurarea de către firme a unui număr de posturi special alocate pentru stagii de practică ar fi altă soluție. Aici însă intervine problema costurilor susținerii acestor locuri de muncă, fiind propusă ideea ca acestea să fie suportate de la bugetul de stat.

Asigurarea unor perioade de practică pentru tineri presupune resurse materiale și de timp din partea angajatorilor, iar aceștia nu sunt dispuși sau nu-și permit să acopere costurile. Lipsa resurselor de la bugetul de stat face, de asemenea, dificilă susținerea stagiilor de practică de către instituțiile publice interesate.

Reprezentanții instituționali intervievați în regiunea Sud Muntenia au identificat și alte nevoi ale tinerilor legate de integrarea acestora pe piața muncii:

- specializări cât mai adaptate cerințelor pieței muncii
- cunoașterea drepturilor pe care le au angajații și cunoașterea rolurilor instituțiilor publice
- accesul tinerilor cu dizabilități la locuri de muncă
- responsabilizarea tinerilor în ceea ce privește autodezvoltarea
- campanii de informare privind posibilitățile de accesare a informațiilor de pe Internet privind dezvoltarea personală.

#### **4.2.5 REGIUNEA DE DEZVOLTARE SUD-VEST**

### **Cunoașterea insuficientă de către angajați a drepturilor lor în raport cu angajatorul.**

Includerea de cursuri de legislație în școli, precum și educarea tinerilor în spiritul necesității informării permanente, pot ajuta la o cunoaștere mai bună a drepturilor pe care aceștia le au în raport cu viitorii angajatori. Campaniile de informare frecvente prin seminarii sau work-shopuri, organizate de unitățile de învățământ sau asociații de tineret au fost, de asemenea, identificate ca soluții. Angajatorii ar trebui să aibă și ei un rol în informarea permanentă pentru ca angajații să fie la curent cu modificările legislative în domeniu.

Problemele menționate de intervievați se referă la neclaritatea și incoerența legislativă, dezinteresul tinerilor de a se informa, dar și al angajatorilor de a informa.

**Promovarea în funcții și angajările se realizează pe alte criterii decât cele de competență sau conform studiilor.**

Această problemă poate fi soluționată prin depolitizarea instituțiilor, schimbarea mentalității tuturor factorilor interesați (angajat, angajator), respectarea procedurilor, angajări și promovări făcute pe criterii de studii și competență.

Persoanele care au răspuns la chestionar au menționat totuși că aceste practici sunt mai des întâlnite în instituțiile de stat, în timp ce în mediul privat criteriile de pregătire și competență stau la baza angajărilor într-o mai mare măsură.

Mentalitatea și „calitatea” oamenilor din funcțiile de decizie constituie o piedică în soluționarea problemei. De asemenea, în opinia intervievaților, societatea, în ansamblul ei, nu a reușit să ofere modele de responsabilitate și corectitudine.

**O necorelare evidentă și frecventă între pregătirea profesională a tinerilor și cerințele concrete de pe piața muncii.**

Unitățile de învățământ sunt considerate a fi responsabile în atingerea unui nivel ridicat de corelare între oferta educațională și piața muncii. Totodată, Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă trebuie să ofere cursuri de (re)calificare pentru meserii cerute pe piață.

Este necesar un dialog social între factorii implicați, efectuarea unor studii și analize locale pentru a cunoaște cerințele din piața muncii și, în consecință, ofertele educaționale ale unităților de învățământ să fie corelate cu aceste cerințe. Reînființarea școlilor cu profil tehnic, încheierea de parteneriate între mediul academic/preuniversitar și mediul privat, reintroducerea stagiilor de practică sunt, de asemenea, văzute ca soluții ale nevoii mai sus menționate. În contextul crizei economice, lipsa resurselor financiare împiedică efectuarea investițiilor necesare în educație. Alte probleme identificate țin de lipsa de viziune, de lipsa de colaborare/comunicare dintre mediul de afaceri și unitățile de învățământ și de lipsa de îndrumare, de consiliere a tinerilor în școală.

#### 4.2.6 REGIUNEA DE DEZVOLTARE VEST

**Lipsa locurilor de muncă în concordanță cu pregătirea tinerilor.**

Autoritățile publice locale și naționale trebuie să urmărească în permanență care sunt tendințele pieței,

iar pe baza analizelor, să anticipeze care ar fi sectoarele economice care vor înregistra creștere și care ar fi meseriile și calificările care vor fi cerute în aceste sectoare. Un alt aspect ar fi ajustarea portofoliului de cursuri de calificare și recalificare oferite de Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă în funcție de specificul sectorului de activitate care generează cele mai multe locuri de muncă și de tipul de competențe și abilități cerute pe piață.

Atragerea investitorilor în zonă și creșterea gradului de absorbție a fondurilor europene sunt, de asemenea, în măsură să ducă la crearea de noi locuri de muncă.

Angajatorii ar trebui să beneficieze de o serie de măsuri active care să încurajeze angajarea tinerilor. Alte soluții identificate țin de oportunitățile oferite tinerilor care doresc să-și deschidă afaceri, precum și de dezvoltarea unor birouri de consiliere gratuită în domeniul plasării forței de muncă.

Problemele în soluționarea nevoii constau în insuficienta dezvoltare a parteneriatelor dintre sistemului educațional și mediul economic. Totodată, au fost identificate ca probleme instabilitatea legislativă și incapacitatea administrațiilor locale de a construi strategii, cel puțin pe termen mediu.

Criza economică face dificilă atragerea de investitori care să creeze noi locuri de muncă pe plan local.

### **Recompensarea să se facă în funcție de pregătirea tinerilor și de volumul de muncă prestată.**

Pentru soluționarea acestei nevoi, persoanele intervievate au precizat necesitatea angajărilor făcute pe criterii de competență, în timp ce angajații ar trebui să-și manifeste disponibilitatea pentru perfecționare continuă și pentru efort suplimentar care ulterior, să fie recompensat corespunzător.

Sistemul public se confruntă cu nevoia de schimbare a criteriilor de salarizare, prin punerea accentului pe calificările și competențele deținute coroborate cu volumul și complexitatea muncii prestate.

Sunt considerate necesare și înființarea de servicii de consultanță în resurse umane, a unor servicii de testare a abilităților și competențelor. Astfel de servicii ar ajuta tinerii să se orienteze spre domenii de activitate care li se potrivesc sau în care ar putea valoriza la maximum pregătirea, abilitățile.

Riscurile existente constau în continuarea angajărilor care nu au la baza criteriile de competență sau în faptul că angajații sunt dispuși să accepte orice condiții în contextul unui număr redus de locuri de muncă disponibile.

Influența factorului politic care impune angajări și promovări pe alte criterii decât cele de competență sau pregătire profesională constituie de asemenea o problemă în soluționarea nevoii.

### **Respectarea drepturilor în ceea ce privește codul muncii**

Instituțiile de control abilitate trebuie să verifice frecvent modul în care angajatorii respectă prevederile Codului Muncii în raporturile lor cu angajații și să aplice sancțiunile corespunzătoare în caz de nereguli. Pe de altă parte, angajații trebuie să cunoască drepturile pe care le au în raport cu angajatorii și de aceea sunt necesare acțiuni informative derulate de factorii cu responsabilități în domeniu și de către ONG-uri pentru tineret.

Tinerii ar putea să beneficieze și de consultanță juridică gratuită prin înființarea unor cabinete de specialitate juridică pe probleme legate de legislația muncii.

În opinia respondenților, angajații nu sunt însă interesați să-și cunoască drepturile, iar angajatorii valorifică în favoarea lor această stare de fapt.

Lipsa cunoașterii prevederilor Codului Muncii de către angajați se reflectă și în numărul mai mic de sesizări către ITM în comparație cu numărul de cazuri reale de nerespectare a legislației. O altă problemă o constituie lipsa sancțiunilor „drastice” pentru persoanele juridice care încalcă Codul Muncii.

#### 4.2.7 REGIUNEA DE DEZVOLTARE CENTRU

### **Sprijinirea întreprinzătorilor prin diferite programe pentru a crea noi locuri de muncă**

Soluția cel mai des menționată de intervievați face referire la facilitățile fiscale de care ar trebui să beneficieze angajatorii pentru a crea noi locuri de muncă. Totodată, programe adresate IMM-urilor, întreprinzătorilor tineri sau accesarea de fonduri europene sunt în măsură să determine apariția de noi locuri de muncă.

O altă soluție identificată este alocarea fondurilor necesare pentru susținerea măsurilor active deja prevăzute prin lege, menite să încurajeze angajarea anumitor categorii de persoane, printre care și tinerii.

Obstacolele ce ar putea sta în calea soluționării nevoii menționate țin de legislația existentă, lipsa banilor, birocrație, lipsa de informații/de consiliere în aplicarea pentru fondurile structurale.

**Necesitatea dezvoltării și furnizării de măsuri integrate și sustenabile de ocupare în diferite meserii atât pentru tinerii neocupați (calificare) cât și pentru cei ocupați (recalificare/perfecționare la locul de muncă).**

Oferta de calificare/reconversie profesională ar trebui gândită în funcție de oferta pieței muncii, iar cursurile de specializare/perfecționare să fie cofinanțate: parțial de instituția care le oferă, parțial de cursanți. De asemenea, tinerii trebuie să beneficieze de informații legate de locurile de muncă din țară și din străinătate.

Problemele ce ar putea sta în calea soluționării nevoii constau în lipsa motivației din ambele părți, dar mai ales din partea tinerilor („tinerii nu prea cred în importanța instruirii profesionale”), în lipsa de informații despre situația reală de pe piața muncii sau în dezinteresul instituțiilor (unități private sau de stat). Desființarea școlilor profesionale este văzută ca un obstacol în dezvoltarea programelor de măsuri integrate și sustenabile de ocupare în diferite meserii.

**Nevoia de a furniza tinerilor servicii de informare despre oportunitățile de pe piața muncii (mediere a muncii, consiliere, job club, etc), susținute de autorități, instituții, organizații.**

Informațiile oferite tinerilor în legătură cu oportunitățile de pe piața muncii nu trebuie furnizate doar prin sistemul „de mică publicitate”. Este nevoie ca tinerii să beneficieze de consiliere și îndrumare încă din anii terminali ai studiilor.

Problemele identificate țin de neimplicarea personalului didactic în activitățile de consiliere profesională, de lipsa de interes a tinerilor, precum și de lipsa de personal specializat. De asemenea, există și prejudecăți cu privire la actul de consiliere, activitate asimilată cu aceea a psihologilor („serviciu la care nu apelează un om normal”).

Reprezentanții instituționali intervievați în regiunea Centru au identificat și alte nevoi ale tinerilor în raport cu piața muncii:

- lipsa infrastructurii, cum ar fi centre de tineret, centre pentru formare profesională bine dotate
- facilități sporite oferite angajatorilor în vederea angajării de tineri absolvenți și stimularea calificării la locul de muncă.

Indiferent de regiune, soluțiile pentru nevoile pe care tinerii le au în ceea ce privește incluziunea lor pe piața muncii țin fie de responsabilitatea autorităților de la nivel central/ local, fie de implicarea și acțiunea individuală.

Modificările legislative (reforma sistemului de învățământ, corelarea curriculei educaționale cu cerințele pieței muncii, înființarea de școli profesionale, legiferarea obligatorie a stagiului de practică), acțiuni de dezvoltarea economică (mai cu seamă în contextul crizei economice și financiare),

---

acordarea de facilități întreprinzătorilor în vederea creării de noi locuri de muncă pentru tineri reprezintă soluții de a căror implemetare autoritățile centrale sunt responsabile într-o măsură mai mare.

La nivel local, adresarea nevoilor identificate de tineri se poate realiza prin măsuri precum: campanii de informare, crearea de centre de consiliere, organizarea de cursuri de (re)calificare, încheierea de parteneriate public-privat (între școli/universități și firme/ONG-uri) și derularea de programe finanțate din fonduri europene.

Totodată, parte din soluționarea problemelor revine tinerilor printr-o atitudine proactivă, prin informare continuă (drepturi, obligații, legislație, oportunități, responsabilități), cunoaștere a rolului pe care îl au instituțiile și adresarea către acestea atunci când este cazul (le sunt încălcate drepturile în calitate de angajați).

## 5. EXEMPLE DE BUNĂ PRACTICĂ: CITIZEN ADVICE ENGLAND AND WALES, MAREA BRITANIE

### 5.1 CITIZEN ADVICE – UN SERVICIU PUBLIC DE ASISTENȚĂ PENTRU CETĂȚENI

Vizita de lucru în Marea Britanie s-a desfășurat în cadrul proiectului “Întărirea capacității societății civile de a promova inițiative pentru incluziune socială”. Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013.

În cadrul vizitei de lucru la Citizen Advice England and Wales, ANBCC și partenerii și-au propus să obțină noi cunoștințe privind modul în care organizația similară ANBCC din Marea Britanie acționează în vederea dezvoltării de parteneriate instituționale pentru promovarea inițiativelor de incluziune socială.

În acest sens, ANBCC și partenerii au cules și primit informații cu privire la: utilizarea sistemului informațional specific al Citizen Advice England and Wales; colectarea și analiza datelor conținute în sistemul informațional; strategiile și planurile folosite de organizația din Marea Britanie în influențarea politicilor publice, în parteneriat cu instituțiile publice; exemple de succes înregistrate și lecții învățate din experiența organizației în domeniul influențării politicilor publice.



În timpul celui de al II-lea Război Mondial, Guvernul Britanic a înființat un serviciu de informare prin care voluntarii li se adresau cetățenilor cu privire la serviciile sociale de care beneficiau britanicii cei mai afectați de război.

După finele războiului, acest serviciu a fost considerat util de Guvernul britanic și a fost susținut în continuare.

În prezent, în Marea Britanie funcționează 438 de Birouri de Consiliere pentru Cetățeni (CAB – Citizen Advice Bureau) și se face informare în 3200 de locații. În rețea activează 20000 voluntari și 7000 de

angajați, dintre aceștia din urmă peste 400 fiind angajați la sediul central Citizen Advice.

Ultimele sondaje arată că 96% din cetățenii britanici recunosc „marca” Citizen Advice și, dintre aceștia, 80% au încredere în ea. Website-ul organizației este [www.citizenadvice.org.uk](http://www.citizenadvice.org.uk).

Luând în considerare doar finanțarea Citizen Advice – sediul central (CA), 79% din ea provine din fonduri ale statului. Majoritatea dintre ele sunt accesate direct, pentru activitățile curente ale organizației, iar o parte sunt accesate pentru derularea unor programe specifice. Valoarea ultimului exercițiu financiar anual depășește 55 milioane Lire Sterline și o parte covârșitoare a lor sunt folosiți pentru instruirea personalului (atât al sediului central, cât și al birourilor de consiliere) și pentru întreținerea și îmbunătățirea sistemului informațional integrat.

Pe parcursul aceluiași exercițiu financiar anual, rețeaua de birouri de consiliere a ajutat în mod direct aproape 2 milioane de beneficiari unici prin intermediul a 6 milioane de procese de consiliere. Mai mult de jumătate dintre solicitările de informare și consiliere aferente anului trecut s-au referit la două subiecte mari: credite restante pe care cetățenii nu le pot plăti și beneficii sociale pe care cetățenii nu știu cum să le acceseze.

Birourile de Consiliere au personalități juridice proprii, au ca funcție principală acordarea de informare și consiliere și se înființează doar cu acordul CA. Acesta din urmă are ca rol evaluarea respectării standardelor de către birouri, instruirea personalului acestora, asigurarea sistemului informațional integrat și derularea de campanii de influențare a politicilor publice. CA nu finanțează birourile, acestea obțin finanțare preponderent de la autoritățile publice locale și de la finanțatori privați (fie corporații, fie diverse fonduri caritabile).

## 5.2 SISTEM INFORMAȚIONAL INTEGRAT

Ca metodă de oferire a serviciilor de consiliere către cetățeni, sistemul informațional integrat reprezintă pilonul principal. Sistemul este folosit în permanență în timpul consilierii și datele sunt exportate automat zilnic, astfel încât la sediul central se regăsește în fiecare dimineață situația cazurilor tratate în ziua anterioară.

Sistemul informațional integrat oferă, de asemenea, și majoritatea informațiilor juridice necesare fiecărui caz. Fișele de informare fiind îmbunătățite foarte des, consilierii nu trebuie să folosească o arhivă legislativă.

---

Dacă vor să suplimenteze informațiile furnizate de sistem, ei folosesc mai degrabă diverse ghiduri cu privire la legislația aplicabilă într-un anumit domeniu. Ghidurile sunt realizate de către entități specializate și sunt ulterior adaptate de către CA, astfel încât limbajul lor să fie accesibil atât consilierilor generaliști (voluntari), cât și beneficiarilor BCC.

Sistemul informațional furnizează, de asemenea, și diverse formulare sau scrisori ușor de particularizat cu numele sau situația beneficiarului, astfel încât beneficiarul să poată duce respectiva scrisoare entității responsabile pentru problema sa.

Având în vedere încrederea foarte crescută în CA, o părere oficială exprimată de un birou de consiliere contează foarte mult în ochii unui angajator, dar și în ai unui funcționar public. Mai mult, sistemul informațional permite, în funcție de codul poștal la care beneficiarul locuiește, identificarea rapidă a autorităților responsabile de acel cetățean în cele mai variate domenii (educație, servicii sociale, impozite și taxe).

Stimularea parteneriatelor este o altă parte esențială a activităților din cadrul rețelei. Astfel, CA are angajați a căror responsabilitate principală este să stimuleze parteneriatele dintre birouri, pe de o parte, și autoritățile publice (sau alți potențiali finanțatori privați) de la nivel regional, pe de altă parte. Această activitate rezultă în creșterea finanțărilor obținute de acele birouri.

### 5.3 POLITICI PUBLICE

În ceea ce privește influențarea politicilor publice, sistemul informațional integrat se dovedește a fi, din nou, pilonul principal. Pe baza datelor introduse în el zilnic, atât CA cât și orice birou pot identifica în permanență care sunt nevoile beneficiarilor dintr-o anumită regiune, precum și care ar fi posibilele lor reacții la o anumită politică nouă a guvernului sau a autorităților locale.

Având în vedere datele furnizate de sistem, CA stabilește temele prioritare în care trebuie propuse modificări ale politicilor publice. O dată stabilite aceste teme, începe să caute soluții practice și credibile pentru schimbarea propriu-zisă a reglementărilor specifice acelei teme.

În acest sens, CA utilizează două tipuri de date. Datele cantitative sunt extrase din sistemul informatic integrat și pot fi particularizate în funcție de problema vizată dar și în funcție de variabile socio-demografice. În al doilea rând, CA colectează de la birouri date calitative suplimentare. Identificarea datelor calitative ține de modul în care fiecare birou își documentează cazurile de succes. Aceste cazuri sunt utilizate ca și testimoniale pentru a întări și umaniza datele statistice. La nivelul fiecărui

birou există un coordonator de politici publice, coordonator care se îngrijește ca aceste date să fie culese și să ajungă la responsabilii din CA.

Pe baza unor astfel de date despre nevoile cetățenilor, numite de CA „evidence” (dovezi), responsabilii din CA li se adresează în principal parlamentarilor (în special cei ai partidului de guvernare, oricare ar fi acesta) cu propuneri practice de modificare a normelor legislative.



Campaniile se derulează în cele mai multe cazuri fără presiuni publice. Uneori se recurge la presiuni făcute cu ajutorul mass-media și foarte rar se recurge la presiuni făcute exclusiv prin intermediul opoziției politice.

Unul dintre cele mai de succes exemple de influențare a politicilor este introducerea unui formular de solvabilitate financiară pe care birourile îl pot emite pentru beneficiarii lor.

Astfel, beneficiarul poate folosi acest formular la orice bancă la care se duce, banca recunoscând informațiile certificate de biroul de consiliere și scurtând procesul de evaluare a contului respectivului cetățean.

Un alt asemenea exemplu este convingerea autorităților britanice de a nu le mai permite proprietarilor de locuințe să rețină garanția depusă de chiriașii lor. În acest moment, în Marea Britanie, la începutul contractului de închiriere, chiriașul depune garanția nu în contul proprietarului, ci într-un cont al statului, astfel încât la finalizarea contractului, proprietarii sunt mai reticenți să rețină în mod abuziv garanția depusă inițial de chiriaș. Campania care a dus la acest rezultat a durat însă 10 ani.

O preocupare actuală la nivelul influențării politicilor este aceea de a reglementa drepturile firmelor de recuperare creanțe/credite. Din ce în ce mai mulți beneficiari ai CA au semnalat faptul că recuperatorii recurg la metode ilegale și uneori traumatizante prin care să îi impresioneze pe datornici. Din acest motiv, CA încearcă acum să influențeze adoptarea unui cod oficial de conduita a recuperatorilor.

Influențarea politicilor publice se face și la nivel de birou de consiliere, în funcție de problemele identificate în comunitate. De pildă, se consideră o influențare de politici publice la nivel local situația în care biroul convinge o direcție socială să scurteze o etapă din evaluarea dosarelor aplicanților.

#### 5.4 IDEI DE SCHIMBARE

Rețeaua de birouri de consiliere britanice este într-un proces de schimbare, dictat în primul rând de realitățile crizei financiare și în al doilea rând de schimbarea de guvern care atrage după sine restructurarea administrativă.

Aceste realități au două efecte principale care trebuie luate în considerare:

- numărul de beneficiari care solicită servicii de consiliere este în creștere;
- este foarte probabil ca în următorii ani finanțarea pe care este dispus să o dea statul britanic serviciilor BCC să scadă drastic.

Răspunsul pregătit de CA în fața acestor schimbări constă în trei mari direcții strategice:

1. Se încearcă reducerea costurilor administrative impuse de funcționarea birourilor. Ca urmare, s-a instalat practica de a uni un grup de birouri apropiate într-o singură persoană juridică. Astfel, personalul administrativ (director, IT, contabil) se reduce. Mai mult, se ia în considerare procurarea unor sedii mai mici care implică o întreținere mai puțin costisitoare.

2. Se încearcă eficientizarea proceselor din interiorul fiecărui birou, pentru a putea rezolva mai repede mai multe solicitări de consiliere. În acest sens, de aproximativ nouă luni s-a introdus un sistem de pre-evaluare a persoanelor care vin în biroul de consiliere.

Pre-evaluarea presupune faptul că beneficiarii completează inițial un formular de indentificare a problemei. Numai în cazul în care problema beneficiarului necesită consiliere acesta va fi programat pentru o întâlnire. Dacă problema necesită doar informare, beneficiarul primește informația pe loc. Dacă problema necesită consiliere, beneficiarul va fi reprogramat pentru întâlnirea cu un consilier generalist, fiind informat în prealabil despre ce documente trebuie să aducă pentru a fi consultate de acesta din urmă.

3. Se încearcă dezvoltarea consilierii la distanță, mai ales că s-a conchis că aceasta este preferată de majoritatea tinerilor (ei fiind mai reticenți de a fi văzuți de colegi și prieteni într-un birou de consiliere).

Astfel, se promovează un website specific, [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk), pe care orice cetățean poate explora soluții posibile pentru problema sa. Acolo se regăsesc multe informații pe care consilierii înșiși

---

le furnizează în consilierea față în față. Se intenționează, de asemenea, ca website-ul să fie îmbogățit cu un sistem de diagnostic *online* pentru problemele cetățenilor. În plus, se testează în prezent ideea înființării unui *call-centre* național, prin care consilierii din toate birourile existente să realizeze consiliere telefonică.

## 6. CONCLUZII & RECOMANDĂRI

Așteptările pe care tinerii le au de la piața muncii nu diferă semnificativ de la o regiune la alta, ci mai degrabă în funcție de experiența anterioară pe piața muncii. Tinerii care încă nu au avut experiențe pe piața muncii proiectează locul de muncă pe care îl vor avea la un moment dat ca fiind suma așteptărilor lor.

Asemeni acestora, tinerii care au intrat deja pe piața muncii, înainte de interacțiunea directă cu un loc de muncă, aveau proiecții și așteptări nerealiste. Cu toții sunt de acord că în urma acestei interacțiuni, așteptările lor s-au modificat, adaptându-se la ceea ce piața muncii poate să ofere în realitate.

Nevoile tinerilor în raport cu piața muncii se încadrează într-o tendință generală, vizând, în general, aceleași variabile: percepția dezvoltării economice a zonei, oferta de locuri de muncă și pregătirea tinerilor pentru acestea, nevoile de dezvoltare profesională și personală. Regiunile de dezvoltare se grupează în funcție de accentul pus pe una din variabilele menționate mai sus.

Tinerii din regiunile din Nord-Vestul, Vestul și Centrul țării sunt mai degrabă preocupați de calitatea locului de muncă și respectarea drepturilor angajatului, de nivelul de salarizare, de implicarea autorităților în rezolvarea problemelor ce țin de funcționarea economiei locale și de dezvoltarea de programe și proiecte de ajutorare și susținere a tinerilor.

În Sud Muntenia, Sud Est, Sud Vest contextul economic și social face ca nevoile enunțate de către tineri să se concentreze în jurul necesității creării de locuri de muncă care să concorde cu pregătirea pe care tinerii o au și a respectării drepturilor și obligațiilor pe care legislația și relația contractuală angajat – angajator le impun.

Regiunea București – Ilfov, face notă discordantă cu celelalte regiuni din sudul țării, tinerii percepând piața muncii ca fiind mult mai activă și cu o paletă mai largă de oportunități în ceea ce privește atât angajarea cât și dezvoltarea profesională și personală.

Tinerii resimt ca fiind cele mai importante nevoia de consiliere vocațională, facilitarea contactului cu piața muncii încă din perioada de școlarizare (parteneriate între universități și instituțiile publice) și reforma instituțională (indiferent de instituția avută în vedere) din perspectiva vizibilității locurilor de muncă care urmează a fi scoase la concurs.

Soluțiile pentru nevoile tinerilor în ceea ce privește incluziunea lor pe piața muncii țin fie de responsabilitatea autorităților de la nivel central/local, fie de implicarea și acțiunea individuală.

Autoritățile centrale sunt considerate responsabile în găsirea și implementarea de soluții în ceea ce privește modificările legislative (reforma sistemului de învățământ, corelarea curriculei educaționale cu cerințele pieței muncii, înființarea de școli profesionale, legiferarea obligatorie a stagiului de practică), acțiuni de dezvoltarea economică (mai cu seamă în contextul crizei economice și financiare), acordarea de facilități întreprinzătorilor în vederea creării de noi locuri de muncă pentru tineri.

La nivel local, adresarea nevoilor identificate de tineri se poate realiza prin măsuri precum: campanii de informare, crearea de centre de consiliere, organizarea de cursuri de (re)calificare, încheierea de parteneriate public-privat (între școli/ universități și firme/ ONG-uri) și derularea de programe finanțate din fonduri europene.

Parte din soluționarea problemelor revine tinerilor printr-o atitudine proactivă, prin informare continuă (drepturi, obligații, legislație, oportunități, responsabilități), cunoaștere a rolului pe care îl au instituțiile și adresarea către acestea atunci când este cazul (le sunt încălcate drepturile în calitate de angajați).

Obstacolele care îngreunează soluționarea problemelor tinerilor în relația lor cu piața muncii sunt lipsa resurselor financiare (accentuată cu atât mai mult în contextul crizei economice), inerția și disfuncționalitatea sistemului (dificultăți în corelarea curriculei educaționale cu cerințele pieței muncii, neaplicarea/ nerespectarea legilor, lipsa transparenței/corupția, birocrăția), lipsa de interes și implicare a tinerilor.

În funcție de condiția esențială în jurul căreia se construiește întregul concept al unui job ideal, există patru tipologii, în funcție de accentul pus pe una dintre variabilele anterior menționate.

**„Loc de muncă fără muncă”**- în portretizarea locului de muncă ideal, munca se distanțează de celelalte variabile în sens negativ. Persoanele care proiectează acest tip ideal de job mizează pe lipsa de responsabilitate, volum redus de muncă și bani mulți.

**„Loc de muncă pe bani mulți”** – această tipologie se construiește în jurul conceptului că „bani nu aduc fericirea, dar o întrețin”. Fără a se înjosi sau a comite infracțiuni, o parte din tineri sunt de acord că cel mai important factor atunci când iau în considerare un loc de muncă sunt banii pe care îi primesc indiferent de volumul de muncă depus sau de satisfacțiile aduse de job.

---

**„Loc de muncă. Cu plăcere!”** - sau altfel spus „muncesc de drag”. Acest tip ideal de job se construiește în jurul conceptului de motivație intrinsecă – a face ceea ce îți place indiferent de volumul de muncă depus sau de remunerația primită – și se suprapune cu ideea de vocație.

**„Loc de muncă ideal? Poate într-o lume ideală!”** – acest tip este creația pragmaticilor. O parte dintre tineri consideră că, nici măcar la nivel imaginar, nu poate fi construit un loc de muncă ideal.

Pragmatici sau idealişti, tinerii cărora li s-a cerut să creioneze locul de muncă ideal au transpus, într-o formă mai directă sau mai voalată valorile după care se ghidează, informațiile și stereotipurile cu care au intrat în contact, în condițiile în care interacțiunea lor directă cu piața muncii ori nu a existat, ori a fost una de scurtă durată.

Analiza focus-grupurilor a arătat că, deși neîncrezători în capacitatea administrativă locală de a acționa în rezolvarea problemelor, tinerii, totuși, au așteptări în ceea ce privește posibilele măsuri pe care autoritățile locale le-ar putea lua, atât pentru îmbunătățirea ofertei de muncă cât și pentru stoparea migrației.

Aceste măsuri vizează problemele cu care se confruntă tinerii în interacțiunea directă cu piața muncii, cu instituțiile facilitatoare în domeniu sau cu legislația în vigoare: atragerea investitorilor, dezvoltarea de inițiative de promovare a tinerilor, promovarea târgurilor de job-uri, eradicarea corupției, oferirea de burse pentru tineri, susținerea micilor întreprinzători, adaptarea legislației locale la cerințele pieței muncii sau la ofertele investitorilor, scutirea investitorilor de taxe, construirea de locuințe pentru tineri, scutirea de taxe a tinerilor care se angajează imediat după terminarea facultății măcar pe perioada cât ar fi trebuit să primească șomaj, facilitarea creării de noi locuri de muncă, utilizarea și valorificarea resurselor locale, acordarea de facilități firmelor producătoare, armonizarea legislației în raport cu nevoile tinerilor, sprijinirea mediului de afaceri, oferirea unor facilități pentru tineri în ceea ce privește accesul la credite sau consultanță în accesarea fondurilor europene, eradicarea birocrăției, oferirea de facilități angajatorilor, corelarea sistemului educațional cu ofertele de pe piața muncii (încheierea de parteneriate între instituțiile publice și universități), micșorarea taxelor și impozitelor, crearea de programe specifice pentru tinerii aflați în situații vulnerabile (șomeri, instituții de plasament etc.), înființarea de centre de consiliere vocatională pentru tineret, creșterea transparenței instituțiilor publice în ceea ce privește scoaterea la concurs a locurilor de muncă, dezvoltarea și furnizarea unor programe de calificare/ perfecționare la locul de muncă, furnizarea de servicii de informare despre oportunitățile de pe piața muncii.

Interesul față de problema incluziunii tinerilor este reflectat și de gradul de accesare a fondurilor europene. Din 1.961.470.664 lei investiți în proiecte de dezvoltare a resurselor umane (Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane), la 30 septembrie 2010, proiectele cu incidență asupra tinerilor însumau 9.885.081.531 lei (un procent de 17% din valoarea totală a proiectelor contractate prin POSDRU). În calcularea acestui procent au fost selectate toate proiectele de pe Axa Prioritară 1, DMI 1.5 – „Programe doctorale și post-doctorale” în sprijinul cercetării și de pe Axa Prioritară 2, DMI 2.1 – „Tranziția de la școală la viața activă”, plus proiecte de pe celelalte Axe Prioritare care au fost identificate pe baza titlului (proiecte ce fac referire la tineri).

În ceea ce privește intensitatea cu care problemele tinerilor se găsesc în procesul legislativ de la nivel local, 20 dintre județele cuprinse în analiză nu au avut nicio hotărâre a Consiliului Județean în ceea ce privește integrarea socială a tinerilor, 9 au avut câte una, 2 câte două și câte un județ au avut câte 3, 4, 5 și 6 hotărâri referitoare la problemele tinerilor.

Temele cel mai des întâlnite în Hotărârile Consiliilor Județene sunt:

- Programul de asistență socială - tineri aflați în situații de risc
- Repartizarea, închirierea, exploatarea și administrarea locuințelor pentru tineri prin programul ANL
- Programul „Participarea tinerilor la Administrația Locală”
- Programul „Oportunități de formare profesională și ocupare pentru persoane din mediul rural”
- Proiecte pentru tineret ce vizează susținerea unor activități educative, cultural-artistice, sportive, tabere de creație, burse
- Repartizarea de terenuri de către Consilii pentru tineri în vederea construirii de locuințe
- Taxe stimulative pentru înființarea de IMM-uri de către tineri.

## 7. BIBLIOGRAFIE

Agenția pentru Strategii Guvernamentale. 2008. *Angajatorul român (public și privat) și piața forței de muncă*. Raport de cercetare. București. Disponibil pe site-ul [www.publicinfo.ro/pagini/index.php](http://www.publicinfo.ro/pagini/index.php)

Agenția pentru Strategii Guvernamentale. 2008. *Sistemul universitar românesc – realități, cauze, soluții*. Raport de cercetare. București. Disponibil pe site-ul [www.publicinfo.ro/pagini/index.php](http://www.publicinfo.ro/pagini/index.php)

Comisia Europeană. 2010. *Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*. Disponibil pe site-ul [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. *First European Quality of Life Survey: quality of work and life satisfaction*. Disponibil pe site-ul <http://www.eurofound.europa.eu/>

Guvernul României. 2005. *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*. Disponibil pe site-ul [www.inforegio.ro](http://www.inforegio.ro)

Guvernul României. 2008. *Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010)*. Disponibil pe site-ul [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro)

Guvernul României. 2010. *Strategia Fiscal Bugetară pe perioada 2011-2013*

Stănculescu, Manuela Sofia, Tănase, Ioan. 2008. *Serviciile de informare publică în România – între cerere și ofertă. Studiu despre nevoile de informare ale cetățenilor*. Raport de cercetare ANBCC. București. Disponibil pe site-ul [www.robcc.ro](http://www.robcc.ro)

Stănculescu, Manuela Sofia, Marin, Monica. 2009. *Serviciul public de ocupare în sprijinul dumneavoastră*. Raport de cercetare proiect POSDRU pentru Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Călărași

Stănculescu, Manuela Sofia, coord, Marin, Monica. 2009. *Rapid Assessment of the Social and Economic Impact of the Economic Crisis in Romania*, Raport UNICEF și Banca Mondială, București

## **ANEXA I: HOTĂRÂRI ALE CONSILIILOR JUDEȚENE PRIVIND INCLUZIUNEA TINERILOR**

### **ALBA**

Hotărârea nr. 84 din 2008 privind aprobarea Contractului de parteneriat încheiat între Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Alba și Consiliul Local al Municipiului Alba Iulia în vederea participării la licitația de proiecte în cadrul Programului finanțat de către Banca Mondială, pentru înființarea „Centrul multifuncțional pentru Tineri aflați în situații de risc”.

Hotărârea nr. 13 din 2009 privind aprobarea participării Consiliului Județean Alba în calitate de partener la proiectul „Oportunități de formare profesională și ocupare pentru persoane din mediul rural” în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor umane (POSDRU) și a Acordului de parteneriat în vederea implementării acestuia.

### **ARAD**

Hotărârea nr. 396 din 2009 privind aprobarea de către Consiliul Județean Arad a participării ca partener în proiectul „Tineretul în viața publică”, inițiat de Adunarea Generală a Județului Bekes.

### **ARGEȘ**

Hotărârea nr. 34 din 2010 privind prevederea în bugetul Consiliului Județean Argeș a unui fond destinat activităților de tineret.

Hotărârea nr. 10 din 2009 privind preluarea în administrație și exploatare a obiectivului „Locuințe pentru tineret destinate închirierii UTR, bloc 14, cu 20 U.L.” realizat prin ANL.

Hotărârea nr. 34 din 2010 privind concursul de proiecte pentru tineret ce vizează susținerea unor activități educative, cultural-artistice, sportive, tabere de creație.

### **BIHOR**

Hotărârea nr. 55 și 56 din 2010 pentru aprobarea participării în Programul de asistență socială – Tinerii aflați în situații de risc.

Hotărârea nr. 247 din 2009 pentru gestionarea parcelelor de teren atribuite în baza legii 15/2003 privind sprijinul acordat tinerilor pentru construcția de locuințe proprietate personală.

Hotărârea nr. 348 din 2008 pentru aprobarea unor măsuri de sprijinire a tinerilor pentru înființarea de IMM-uri, prin practicarea unor taxe stimulative reglementate de articolele 267 și 268 din Codul Fiscal.

Hotărârea nr. 698 din 2008 pentru aprobarea investiției „Locuințe pentru tineri, destinate închirierii”.

Hotărârea nr. 672 și 758 privind repartizarea, închirierea, exploatarea și administrarea locuințelor pentru tineri prin ANL.

## **BISTRIȚA NĂSĂUD**

În strategia de dezvoltare a județului nu se face nici o referire la problematica tinerilor, nu a fost luată nicio hotărâre legislativă relevantă vizând incluziunea socială a tinerilor.

## **BRĂILA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Brăila.

## **BRAȘOV**

Hotărârea nr. 115 din 2008 privind cooperarea Județului Brașov cu Uniunea Studentească Maghiară din Brașov și finanțarea „Zilele U.S.M.B”.

## **BUCUREȘTI - ILFOV**

Hotărârea nr. 118 din 2006 privind aprobarea protocolului de cooperare între Primăria Municipiului București, International Student Travel Confederation (ISTC) și Asociația pentru Sprijinirea Tinerilor, Studenților și Profesorilor.

Hotărârea nr. 113 din 2008 privind aprobarea asocierii Consiliului local al sectorului 1 cu CENTRAS – Centrul de Asistență pentru Organizații Neguvernamentale, în vederea realizării proiectului „Participarea Tinerilor la Administrația Locală”

Hotărârea nr. 307 din 2009 privind aprobarea acordului de asociere dintre Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului București și Asociația Amurt România în vederea implementării proiectului „Centrul multifuncțional de tranziție pentru persoane aflate în situații de urgent și tineri fără adăpost cu vârsta între 18-26 ani”.

Hotărârea nr. 138 din 2010 privind cooperarea Consiliului Local al sectorului 1 cu Inspectoratul Școlar al Municipiului București, în vederea cofinanțării din bugetul local al sectorului 1 a proiectului de mobilități Leonardo da Vinci „Formarea cadrelor didactice pentru consilierea carierei tinerilor”.

Hotărârea nr. 137 din 2010 privind aprobarea contractului de finanțare nerambursabilă POSDRU/71/6.3/S/41699 dintre Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Direcția Generală Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial “Dezvoltarea Resurselor Umane” și Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului București în vederea implementării proiectului „Mai multe centre de îngrijire pentru copilul tău, mai multe oportunități de angajare pentru tine”.

Hotărârea nr. 64 din 2010 privind aprobarea acordului de asociere între Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului București și Asociația Biroul de Studii și Cooperare Internațională Antidrog în vederea derulării proiectului pilot „Prevenirea consumului de droguri în rândul adolescenților prin creșterea factorilor de protecție și diminuarea influenței factorilor de risc”.

## **BUZAU**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Buzău.

## **CĂLĂRAȘI**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Călărași.

## **CARAȘ SEVERIN**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Caraș Severin.

## **CLUJ**

Hotărârea nr. 46 din 2010 privind structura Comisiei sociale de analiză a dosarelor depuse pentru repartizarea locuințelor realizate de ANL tinerilor până în 35 de ani, în regim de închiriere.

Hotărârea nr. 707 din 2006 prin care să aprobat participarea Consiliului local al municipiului Cluj-Napoca la înființarea unei societăți comerciale care să realizeze investiția „Cartierul tineretului” cuprinzând 384 locuințe sociale.

## **CONSTANȚA**

Hotărârea nr. 135 din 2008 privind aprobarea Proiectului „Centrul multifuncțional pentru tineri aflați în situații de risc”.

Hotărârea nr. 166 din 2008 privind alocarea unei sume Centrului de prevenire, evaluare și consiliere antidrog Constanța.

Hotărârea nr. 299 din 2009 privind alocarea unei sume pentru implementarea „Programului recreativ adresat tinerilor din județul Constanța ce provin din medii și familii defavorizate”.

Hotărârea nr. 78 din 2010 privind aprobarea Protocolului de Colaborare dintre Consiliul Județean Constanța și CENTRAS Constanța pentru derularea proiectului „Voluntariatul, certificare pentru angajare”.

## **COVASNA**

Hotărârea nr. 157 din 2009 privind stabilirea criteriilor suplimentare de departajare în baza Legii nr. 15/2003 privind sprijinul acordat tinerilor pentru construirea unei locuințe proprietate personală, republicată.

## **DÂMBOVIȚA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Dâmbovița.

## **DOLJ**

Hotărârea nr. 71 din 2010 privind prelungirea duratei contractelor de închiriere care au ca obiect locuințe pentru tineri destinate închirierii pentru o perioadă de 1 an.

## **GALATI**

Hotărârea nr. 596 din 2008 privind aprobarea parteneriatului cu Școala de Arte și Meserii „Simion Mehedinți” și a cofinanțării necesare implementării proiectului “integrarea tinerilor în dificultate pe piața muncii”.

## **GIURGIU**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Giurgiu.

## **GORJ**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Gorj.

## **HARGHITA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Harghita.

## **HUNEDOARA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Hunedoara.

## **IALOMIȚA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Ialomița.

## **MARAMUREȘ**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Maramureș.

## **MEHEDINȚI**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Mehedinți.

## **MUREȘ**

Hotărârea nr. 107 din 2006 privind aprobarea susținerii serviciului nou creat, „Centrul de tranzit pentru tineri care părăsesc sistemul de protecție a copilului”, prin Programul Phare 2004-2006 Coeziune Economică și Socială, pe o perioadă de cel puțin 3 ani după implementarea proiectului și a semnării contractului de finanțare.

## **OLT**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Olt.

## **PRAHOVA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Prahova.

## **SĂLAJ**

Hotărârea nr. 143 și 168 din 2010 privind repartizarea, închirierea, exploatarea și administrarea locuințelor pentru tineri prin ANL.

## **SATU MARE**

Hotărârea nr. 154 din 2009 cu privire la criteriile de prioritate în baza cărora se repartizează locuințele sociale menționează că sunt îndreptățiți să primească locuință socială tinerii căsătoriți cu vârsta de până la 35 de ani și tinerii proveniți din instituțiile de ocrotire socială dacă au împlinit vârsta de 18 ani.

## **SIBIU**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Sibiu.

## **TELEORMAN**

Hotărârea nr. 25 din 2010 privind aprobarea Programului activităților, manifestărilor, competițiilor și acțiunilor cultural-sportive și de tineret, religioase, educative și de divertisment-recreere care se organizează și finanțează de Consiliul Județean Teleorman în anul 2010.

## **TIMIȘ**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Timiș.

**TULCEA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Tulcea.

**VÂLCEA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Vâlcea.

**VRANCEA**

Nu au fost luate hotărâri legislative relevante cu privire la incluziunea socială a tinerilor în județul Vrancea.

## ANEXA II: MODEL GHID FOCUS-GRUP A

### Focus-grup A

*Prezentarea proiectului și a scopului întâlnirii, prezentarea participanților și a moderatorului și stabilirea regulilor discuției.*

#### Întrebări de deschidere

- Când credeți că o să începeți să lucrați?
- Este important pentru voi să vă auto-susțineți?
- V-ați gândit să vă stabiliți într-un loc anume, cel puțin pentru câțiva ani, în care să și munciți?

#### Așteptări de la piața muncii

- Când veți hotărâ că vreți să vă angajați, ce condiții ar trebui să respecte slujba pe care o veți deține?
- În afară de venituri, ce drepturi credeți că ar mai fi importante în calitate de angajat?
- Care sunt așteptările voastre legate de o slujbă?
- Care sunt condițiile pe care le considerați importante pentru a fi asigurate?
- Care sunt condițiile pe care le apreciați cel mai mult/sunt necesare și acelea pe care le considerați utile, dar nu neapărat necesare?
- Până la urmă cum arată locul de muncă ideal? Ce îl definește?

#### Oportunități de angajare

- Cum este de găsit locul de muncă ideal?
- Cum ați putea alege mai bine dintre oportunitățile existente, astfel încât primul loc de muncă să fie cât mai aproape de acel ideal?
- Ce surse de informare ar vrea să folosiți?
- Ce tip de informații ar vrea să găsiți despre oportunitățile de muncă în acele surse informare accesate?

#### Oportunitățile oferite de piața muncii la nivel local

- Din ce cunoștințe aveți acum, orașul în care trăiți vă poate oferi oportunitățile pe care vi le doriți?
- Dacă nu, cum credeți că poate fi îmbunătățită situația și de ce ați avea nevoie în plus de la autoritățile publice locale?
- Dacă nu, unde intenționați să lucrați? În țară sau în străinătate?

- În cazul în care vor să lucreze în străinătate: Ce credeți că veți găsi acolo și nu se găsește aici?
- Ce ar trebui să facă autoritățile publice locale pentru a vă convinge să rămâneți în orașul în vă aflați?

### **Încheiere**

- Mulțumiri;
- Anunțul cu privire la campania de conștientizare care va urma, invitația de a se implica,
- Anunț cu privire la publicarea studiului în câteva luni pe website-ul ANBCC.

## ANEXA III: MODEL GHID FOCUS-GRUP B

### Focus-grup B

*Prezentarea proiectului și a scopului întâlnirii, prezentarea participanților și a moderatorului și stabilirea regulilor discuției.*

#### Întrebări de deschidere

- Vă simțiți bine la locul de muncă?
- Se poate și mai bine?
- Credeți că veți fi în vreun fel afectați de criză?

#### Așteptări de la piața muncii

- Dacă v-ți găsi în situația de a vă schimba job-ul pe care îl aveți în acest moment, ce ar trebui să fie mai bine, din punctul de vedere al condițiilor de muncă?
- Înainte de a deține slujba, ce așteptări aveți cu privire la locul lor de muncă?
- Sunt aceste așteptări satisfăcute de slujba pe care o dețineți acum?
- Sunteți mulțumiți de felul în care se respecta legislația muncii, în ceea ce vă privește?
- Există drepturi pe care ar trebui să le aveți și nu le aveți? Care sunt acestea?
- Dincolo de legislația muncii, există și alte norme specifice angajatorului, care vă influențează condițiile zilnice de muncă?
- Există astfel de norme interne care ar trebui să apară pentru a vă simți mai bine la locul de muncă?

#### Oportunitățile oferite de piața muncii la nivel local

- Din câte știți, orașul în care vă aflați vă poate oferi oportunitățile pe care vi le doriți?
- Dacă da, cum poate fi totuși îmbunătățită situația și de ce ați avea nevoie în plus de la autoritățile publice locale?
- Dacă nu, unde vă gândiți să lucrați? În țară sau în străinătate?
- Ce credeți că veți găsi acolo și nu se găsește aici?
- Ce ar trebui să facă autoritățile publice pentru a vă convinge să rămâneți să munciți în orașul în care vă aflați?

### **Oportunități de angajare**

- În situația în care chiar ați vrea să vă schimbați slujba, ați avea de unde să obțineți informații suficiente pentru a alege bine?
- De ce ați avea nevoie în plus în termeni de informare?

### **Încheiere**

- Mulțumiri;
- Anunțul cu privire la campania de conștientizare care va urma, invitația de a se implica;
- Anunț cu privire la publicarea studiului în câteva luni pe website-ul ANBCC.

## ANEXA IV: MODEL CHESTIONAR

### Chestionar

**Propunere de introducere:** *Reprezentăm BCC... precum și întreaga rețea de BCC-uri din România, care în acest moment derulează un proiect adresat tinerilor în 7 regiuni ale țării, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Prin acesta, vrem să identificăm soluții pentru o mai bună integrare a tinerilor pe piața muncii de la nivel local. În acest sens, am aprecia foarte mult dacă ne-ați acorda 10 minute pentru a ne spune părerea dvs. despre primele concluzii ale proiectului nostru.*

1. Conform focus-grupurilor derulate în ultimele săptămâni în județul nostru, principalele nevoi menționate de tinerii participanți au fost:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Dvs. personal considerați că cele menționate mai sus reprezintă într-adevăr nevoile tinerilor din județ?

Nevoia	Da	Nu	Nu știu	Alte observații
a)				
b)				
c)				
Există altă nevoie pe care ați dori să o menționați? Care?				

2. Din punctul dvs. de vedere, care ar fi principala soluție de abordat pentru a satisface aceste nevoi?

Nevoia	Soluția propusă	Nu știu
a)		
b)		
c)		
Dacă a menționat o altă nevoie, de discutat și ea pe acest rând		

3. Care considerați că ar fi principalul obstacol pentru ca soluțiile dvs. să devină realitate?

Soluția pentru nevoia	Principalul obstacol	Nu știu
a)		

b)		
c)		
Dacă a menționat o altă nevoie, de discutat și ea pe acest rând		

**Vă mulțumim!**

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013.

“Întărirea capacității societății civile de promova inițiative pentru incluziune socială”.

Material editat de Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC).

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

© ANBCC, București, 2010.