

COMUNICAREA PE PIAȚA MUNCII

STUDII SOCIOLOGICE ȘI ANALIZE STATISTICE

Autori:

Lector univ.dr. **Gabriel Pricină**

Facultatea de Științe Sociale, Universitatea din Craiova

Institutul Social Oltenia

Asistent univ.dr. **Gabriela Ilie**

Facultatea de Științe Sociale, Universitatea din Craiova

Institutul Social Oltenia

Lector univ.dr. **Florin Păsătoriu**

Facultatea de Drept, Universitatea din Craiova

Institutul Social Oltenia

Conferențiar univ.dr. **Adrian Otovescu (coordonator)**

Facultatea de Litere, Universitatea din Craiova

Institutul Social Oltenia

Lucrarea oferă o imagine de ansamblu asupra relațiilor de comunicare pe piața muncii, în funcție de trei cadre principale de referință analizate: cadrul european, cadrul regional și cadrul local. Premisa de la care s-a pornit este aceea că un fenomen social dureros (pe plan individual și familial, îndeosebi), așa cum este șomajul, se datorează, într-o anumită măsură, și unor deficiențe de comunicare între cei implicați, unor situații de criză care apar în relațiile de comunicare: dintre angajatori și șomeri, dintre nevoile celor dintâi și așteptările celor din urmă, dintre politicile economice de stat și realitățile sociale, dintre profesiile întâlnite în sistemul de învățământ și cele solicitate de mediul social-economic, dintre nivelul competențelor profesionale dobândite în școală și exigențele concrete de pe piața muncii.

În prima parte a cărții se examinează contextul european al forței de muncă și perspectivele de evoluție ale acesteia, o atenție specială fiind acordată șanselor pe care le au tinerii de a se integra pe piața muncii. Sunt prezentate, totodată, reglementările europene cu privire la formarea, ocuparea și integrarea profesională a tinerilor.

În cea de-a doua parte a cărții, demersul autorilor se focalizează asupra nivelului regional de funcționare a pieței muncii. Datele evidențiate arată evoluția populației din Regiunea Sud-Vest Oltenia, a resurselor de muncă, a salariaților din principalele sectoare de activitate și a fenomenului de șomaj.

Cercetarea sociologică a raporturilor dintre angajatori și persoanele neocupate face obiectul ultimei părți, studiul fiind efectuat la nivelul unei comunități locale (municipiul Craiova). Studiul a demonstrat, printre altele, că o bună parte a angajatorilor este interesată de dezvoltarea propriei activități și, implicit, de mărirea personalului, în timp ce lipsa de încredere și resemnarea îi descurajează pe circa jumătate dintre șomerii să participe la interviuri pentru găsirea unui loc de muncă.

Atât cercetarea sociologică efectuată la nivel regional, cât și cea realizată la nivel local s-au derulat în cadrul proiectului “*Munca pe primul loc*” cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 “Investește în oameni !”, implementat de Asociația Șanse Egale pentru Fiecare Craiova în parteneriat cu Tinguely International BV Olanda, Facultatea de Științe Sociale și Institutul Social Oltenia din cadrul Universității din Craiova.

Partea I

PIAȚA EUROPEANĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

Cap.I: *Sistemul european de ocupare a forței de muncă*

Primul capitol al studiului tratează noul context european al ocupării forței de muncă odată cu debutul crizei financiare din toamna anului 2008. Sunt studiate schimbările înregistrate la nivelul ocupării forței de muncă (în funcție de sex, vârstă și tipul ocupării), evoluția numărului șomerilor în Zona Euro (16 țări) și în Uniunea Europeană (27 țări), cererea și oferta de muncă, precum și impactul crizei economice asupra ocupării tinerilor. Sunt realizate subcapitole dedicate evoluției ocupațiilor și noile competențe cerute pe piața europeană a muncii, perfecționării competențelor și abilităților, prognozelor europene privind adaptarea competențelor la nevoile pieței muncii. Este citat studiul realizat în anul 2008 de *Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Vocaționale* conform căruia, până în anul 2020, la nivelul Uniunii Europene, va crește nevoia de forță de muncă înalt calificată, adaptabilă la orice condiții și cu abilități multiple și, pornindu-se de aici, sunt creionate domeniile în care vor fi create cele mai multe locuri de muncă și competențele necesare pentru acestea.

Cap.II: *Reglementări europene cu privire la ocuparea și integrarea profesională a tinerilor.*

Reglementarea europeană de bază în domeniul ocupării este *Tratatul de la Amsterdam* (1977) care conferă instituțiilor europene (Consiliul European și Comisia Europeană) un rol mult mai mare, noi sarcini și instrumente mult mai puternice în politica de ocupare. În martie 2000, Uniunea Europeană și-a stabilit un scop strategic pentru următorul deceniu: să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o coeziune socială mai ridicată, ceea ce este deja cunoscut sub numele de *Strategia de la Lisabona*. Cu toate acestea, raportul *Kok* (februarie 2005) a arătat faptul că în primii 5 ani de la lansarea strategiei au fost făcute puține progrese și, prin urmare, în iulie 2005 Comisia Europeană a prezentat "Programul Comunitar Lisabona" format din 50 de inițiative, grupate în 8 măsuri. Capitolul dedicat reglementărilor europene din cadrul studiului mai prezintă *Modelul Social European*, strategia europeană de ocupare, reglementările comunitare în domeniul formării profesionale și strategiile europene pentru o mai bună inserție a tinerilor absolvenți pe piața muncii.

Partea a II-a

PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA

Cap.I: *Dinamica demografică din România și Oltenia*

Acest capitol este destinat descrierii dinamicii demografice din societatea românească. Analiza este restrânsă la regiunea Oltenia care este arealul geografic de desfășurare a primilor doi ani a proiectului "Munca pe primul loc". Concluziile rezultate permit efectuarea unor predicții cu privire la resursa de muncă regională. Printre acestea, regăsim în cadrul studiului, tendința generală la nivel regional de migrație către centrele urbane din regiune, dar și de emigrație externă sau, de exemplu, identificarea județului Mehedinți cu cele mai semnificative reduceri ale volumului demografic. Concluzia capitolului este tendința de plecare a indivizilor din regiunea Olteniei ca rezultat a unor oportunități reduse de satisfacere a nevoilor personale în plan local.

Cap.II: *Populația civilă activă din Oltenia*

Populația activă civilă caracterizează oferta potențială de forță de muncă și gradul de ocupare a populației cuprinzând populația ocupată civilă și șomerii

înregistrați. Studiul realizează comparații la nivel național, regional și pe fiecare județ în parte din regiunea SV Oltenia pe intervalul de timp 1990-2008. Printre concluziile capitolului se număra aceea că oportunitățile de pe piața muncii din toate cele cinci județe au fost inconstante, fapt ce a determinat migrația sporită a populației active.

Cap.III: **Resursele de muncă**

Resursele de muncă reprezintă acea categorie de populație care dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale ce îi permit să desfășoare o muncă utilă în una din activitățile economiei naționale. Resursele de muncă includ: populația în vârstă de muncă, aptă de a lucra (bărbați de 16-61 ani și femei de 16-57 ani), precum și persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate. (*Definiția aparține Institutului Național de Statistică*). Capitolul analizează resursele umane și rata de activitate pentru fiecare județ în parte și pentru regiune (atât pentru bărbați cât și pentru femei).

Cap.IV: **Evoluția numărului de salariați în Oltenia**

Se urmărește evoluția numărului de salariați în perioada 2002-2008 pe domenii de activitate atât la nivel de regiune cât și pentru fiecare județ în parte. Sunt analizate, totodată, veniturile obținute de salariații din fiecare domeniu, stagnările numărului de angajări într-un anumit domeniu (în industrie, de exemplu, singura creștere minoră înregistrându-se în județul Olt, la jumătatea anilor 2000) sau, dimpotrivă, creșteri semnificative ale numărului de salariați (sectorul serviciilor).

Cap.V: **Șomajul**

În acest capitol sunt cuprinse principalele categorii de șomeri care constituie grupul țintă al proiectului "Munca pe primul loc". Evoluția șomajului în județele Olteniei evidențiază faptul că anul 2009 a fost cel mai afectat de acest fenomen. Partea de final a anului 2009 și începutul anului 2010 a însemnat o ameliorare a acestui fenomen, care a rămas totuși la cote mult mai ridicate decât cele existente în anul 2007. Analiza studiului vizează șomerii înregistrați, persoanele șomere de sex feminin, șomerii neînregistrați, șomerii absolvenți de studii primare, gimnaziale și profesionale, absolvenții studiilor liceale și postliceale precum și cei ai studiilor universitare.

Cap.VI: **Pensionări**

Pensionările reprezintă ieșirile naturale de pe piața muncii. Monitorizarea dinamicii acestui proces relevă informații utile în plasarea unor persoane aflate la vârsta activă pe locurile de muncă eliberate. Datele cuprinse în acest capitol arată dinamica pensionării în cele cinci județe ale regiunii în perioada 2002-2010. În prezent numărul pensionărilor anuale s-a redus. Noile reglementări au prelungit vârsta de pensionare iar acest lucru are un impact pentru câțiva ani asupra echilibrului schimbului de generații.

Cap.VII: **Locuri de muncă vacante**

Rata locurilor de muncă vacante evidențiază eforturile pe care le realizează angajatorii pentru a găsi forța de muncă necesară. Distribuția pe domenii de activitate facilitează direcționarea celor aflați în căutarea unui loc de muncă spre cele mai probabile angajări. Capitolul tratează acest aspect pe regiunea de referință pentru toate domeniile de activitate, urmărind evoluția ratei locurilor de muncă vacante în perioada 2005-2008.

Cap.VIII: **Agenți economici din Regiunea Sud-Vest Oltenia**

Este unul dintre capitolele generos tratate în studiu. Societățile comerciale au fost clasificate în funcție de categoriile oficiale, în funcție de numărul de salariați și domeniul de activitate conform clasificării CAEN. A fost urmărit numărul agenților economici activi în funcție de numărul de salariați pe o perioadă de 7 ani pentru fiecare din cele cinci județe din regiune. A fost urmărită reprezentativitatea sectoarelor de activitate la nivel regional și județean din perspectiva potențialului de angajare pentru fiecare domeniu în parte.

Cap.IX: **Analiză comparativă a potențialului maxim de angajare**

Rezultatele statistice obținute în capitolului VIII al studiului, au permis realizarea unei analize comparative a potențialului maxim de angajare. Această raportare este utilă pentru delimitarea cadrului economic din regiune și din fiecare județ. Raportarea la potențialul de angajare are ca menire identificarea, chiar fragmentată, a mișcărilor agenților economici în domeniul respectiv, din perspectiva impactului asupra pieței muncii. Se precizează că, în realitate, niciodată potențialul maxim de angajare nu va fi atins, dar întotdeauna va indica limitele unui areal economic din perspective influenței asupra pieței muncii. Potențialul maxim de angajare a fost tratat în acest capitol diferențiat pe regiune și județe, pentru toate domeniile de activitate. Ținându-se cont de imaginea de ansamblu a principalilor indicatori s-a realizat balanța forței de muncă pentru fiecare județ în parte. Astfel, la nivelul județului Dolj, potențialul de angajare în anul 2008 era de 51,5% iar situația s-a agravat în anii 2009-2010 sub influența efectelor induse de criză. La nivelul județului Gorj, în anul 2010, numărul șomerilor a crescut până la 16230, dezechilibrând raportul dintre salariați și șomeri (care era de 8,6 salariați la un șomer în 2008). În Mehedinți, concluzia acestei analize este că raportul dintre resursele de muncă și numărul de salariați este mai scăzut decât în celelalte județe, existând dificultăți în dobândirea unui loc de muncă, șomajul fiind doar o parte din problema gradului de neocupare pentru populația aptă de muncă. Piața muncii din județul Olt este caracterizată de un potențial maxim de angajare utilizat în proporție de 65,3%, iar județul cu cel mai bun raport dintre salariați și resursele de muncă existente este județul Vâlcea care are un potențial ridicat de angajare din care este acoperit doar 54%.

Partea a III-a

RELAȚIILE DINTRE ANGAJATORI ȘI ȘOMERI PE PIAȚA MUNCII

STUDIU DE CAZ: MUNICIPIUL CRAIOVA

Cap.I: ***Obiectivele și metodologia cercetării sociologice***

Datele obținute prin analiză statistică oferă o imagine de ansamblu a fenomenelor de pe piața muncii. Aprofundarea studiului pieței muncii presupune ancheta de opinie a principalilor "jucători" de pe piața muncii: șomerii și angajatorii. Pe baza concluziilor rezultate se vor realiza programe de workshop complexe, bazate pe realitatea existentă și care servesc acțiunilor instituționale de înțelegere a fenomenului și de intervenție pe piața muncii. Pentru desfășurarea cercetării la nivelul angajatorilor a fost utilizată o bază de date furnizată de Camera de Comerț și Industrie Dolj ce cuprinde firmele de top din județ. Au fost intervievați angajatori de la 222 firme din municipiul Craiova (dintr-un total de 858 existente) care aveau un număr de angajați între 10 și 1230. Cercetarea la nivelul șomerilor s-a derulat sub egida Institutului Social Oltenia fiind aplicate 843 de chestionare de către operatori specializați în toate zonele municipiului Craiova.

Cap.II: ***Așteptări și aprecieri ale persoanelor neocupate***

Cap.III: ***Nevoi și opțiuni ale angajatorilor***

Cap.IV: ***Comunicarea dintre angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Analiză comparativă***

Șomajul înseamnă, pentru aproape jumătate dintre cei chestionați, un nivel de trai mai scăzut, iar pentru 18,3% nivelul de trai a cunoscut scăderi semnificative. Cu toate acestea, structura răspunsurilor a fost surprinzătoare. Mai puțin de jumătate din numărul șomerilor care au participat la studiu s-au prezentat la interviuri pentru angajare în ultimul an. La acest procent redus de participare la interviuri se adaugă și frecvența redusă a acestora: 26,6% au fost la 1-3 interviuri, iar 11,9% la maxim 6 interviuri. Cercetarea în rândul șomerilor din Craiova evidențiază lipsa de încredere în propriile șanse de a dobândi un loc de muncă (75% au menționat că au șanse mici și foarte mici de a dobândi un loc de muncă, iar 7,4% din șomeri cred că nu au vreo șansă de angajare). Mai mult de jumătate dintre ei cred că un curs de recalificare profesională este util în dobândirea unui nou loc de muncă, dar această apreciere nu

este concretizată în realitate, întrucât 90,6% nu au urmat, în ultimul an, un asemenea curs iar 40% nici nu intenționează.

Mai mult de jumătate (58,2%) dintre reprezentanții societăților comerciale care au participat la completarea chestionarului și-au exprimat intenția de a face noi angajări. Principalele căi de recrutare a personalului au fost indicate anunțurile în mass-media, utilizarea platformelor electronice specializate și participarea la târgurile de job-uri. Sunt mai puțin utilizate serviciile specializate de recrutare a forței de muncă, preferându-se contactul direct cu potențialii candidați. Cei mai mulți dintre angajatori, peste o treime, acuză lipsa de pregătire a candidaților și, totodată, neseriozitatea angajaților. Pe de altă parte, dificultățile economice întâmpinate de societățile comerciale determină utilizarea unor tehnici prudente de selecție a resurselor umane. Investiția de lungă durată în formarea resurselor umane este considerată riscantă pentru companiile nevoite să se adapteze din mers schimbărilor frecvente din mediul de afaceri.

Cap.V: *Sistemul instituțional de asistență a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă*

Ultimul capitol al studiului prezintă cadrul european de intervenție în ocuparea forței de muncă, strategia națională privind piața muncii și ocuparea forței de muncă precum și rețeaua instituțiilor publice de pe piața muncii.

Un subcapitol este dedicat intervenției societății civile în combaterea șomajului, Centrul pentru Reintegrarea Șomerilor Craiova fiind prezentat ca “un reper nou pe harta furnizorilor de servicii sociale, care propune metode și tehnici noi de abordare a problematicii șomerilor, bazate pe nevoile reale ale pieței muncii din Regiunea SV Oltenia”. Autorii consideră că “multiplicarea unor asemenea initiative instituționalizate reprezintă o cale accesibilă de rezolvare a unor probleme sociale din România.”