

MĂSURI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A ȘANSELOR TINERILOR PE PIAȚA MUNCII

BRÂNDUȘA FECIORU

Articolul de față conține recomandări de politici publice în vederea creșterii accesibilității tinerilor pe piața muncii și au la bază rezultatele investigațiilor desfășurate în cadrul elaborării tezei de doctorat.

Sunt avute în vedere aspecte legate de stimularea spiritului antreprenorial și creșterea gradului de ocupare a tinerilor.

Cuvinte-cheie: ocupare, orientare profesională, șomaj.

Politicile vizând ocuparea tinerilor au cunoscut o dinamică ascendentă în ceea ce privește ameliorarea acestui fenomen în rândul șomerilor. Această tendință este mai evidentă începând din anul 2000, când, potrivit datelor statistice, rata șomajului a scăzut.

Politicile guvernamentale în ceea ce privește problematica integrării tinerilor în piața muncii au cunoscut o accentuare deosebită în ultima vreme, prin adoptarea unor măsuri active de stimulare a inserției profesionale și creării de noi locuri de muncă. În egală măsură, guvernul a fost preocupat de adoptarea și implementarea prevederilor legislației Uniunii Europene în domeniul politicii sociale. Efectele pozitive s-au făcut simțite în numărul de ansamblu al șomerilor, în special cel al șomerilor de lungă durată cunoscând o scădere semnificativă. Cu toate acestea, tinerii au încă o pondere însemnată în rata generală a șomajului, iar aceste eforturi de sprijinire a accesului tinerilor pe piața muncii trebuie continuate. Faptul că România aderă și participă la proiectele europene de dezvoltare comunitară în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă începe să aibă ca efect rezultate în ceea ce privește diminuarea ratei șomajului structural în rândul tinerilor care beneficiază de aceste măsuri.

Un alt aspect care merită menționat este acela că și politicile sociale pasive au cunoscut o diversificare a acțiunilor adoptate și un exemplu în acest sens îl reprezintă acordarea subvenției de la buget pentru salariul absolvenților angajați în primul an după terminarea școlii. O atenție deosebită trebuie acordată în continuare tinerilor șomeri din mediul rural și celor cu studii medii sau sub medii.

Trebuie să existe o armonizare între *curricula* formării în sistemul de educație și cerințele pieței muncii. Există încă o anumită inerție și rigiditate a

Adresa de contact a autorului: Brândușa Fecioru, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Bd. Schitu Măgureanu nr. 9, sector 5, București, e-mail: brandusa.fecioru@adpharma.ro.

sistemului de educație, care face ca schimbările din piața muncii să fie cu un pas înainte; mai grav este faptul că sistemul educațional nu reușește să fie corespunzător măcar la nivelul prezent al economiei. În ansamblu, sursa de creare de noi locuri de muncă provine din sectorul privat și mai puțin din sectorul public. Din această perspectivă, politicile educaționale din România ar trebui să fie mult mai orientate spre a răspunde dinamicii și schimbărilor care apar în piața muncii.

În zona stimulării inițiativei antreprenoriale în rândul tinerilor s-au inițiat o serie de măsuri și s-au derulat o serie de programe de sprijinire din partea unor instituții nonguvernamentale, dar rezultatele obținute nu sunt încă la nivelul așteptat.

- *Măsuri pentru stimularea spiritului antreprenorial la tineri.*

- Acordarea de credite subvenționate pentru studenții care au vârsta până în 30 ani și sunt la prima facultate. Criteriile de acordare a acestor credite se referă la inițiative individuale sau de grup de a constitui IMM-uri, asociații cooperatiste, asociații familiale sau de a desfășura activități ca persoane fizice autorizate.

- Acordarea de facilități fiscale pentru studenții care doresc să înceapă o afacere proprie. Studenții care își înființează firme, mai ales cu obiect de activitate în domeniul producției sunt scutiți de plata taxelor pentru autorizare și beneficiază gratuit de servicii de consultanță, specifice IMM-urilor.

- *Măsuri privind creșterea gradului de ocupare a tinerilor.*

- Sporirea ponderii cheltuielilor alocate măsurilor active de combatere a șomajului.

- Îmbunătățirea accesului tinerilor la măsurile active pentru combaterea șomajului, ceea ce ar duce la scăderea ratei șomajului de lungă durată.

Ca urmare a implementării politicilor sociale privind prevenirea și ameliorarea șomajului în rândul tinerilor și stimulării accesului lor la piața muncii, rezultatele recente sunt încurajatoare, în sensul diminuării ratei de șomaj structural în rândul tinerilor.

Un aspect pozitiv ilustrat de statisticile existente este acela al creșterii nivelului de instrucție al tinerilor care intră în piața muncii: după cum am observat, numărul tinerilor care absolvă o instituție de învățământ universitar și post-universitar a crescut simțitor în ultimii ani. Desigur că nu putem izola datele statistice de calitatea forței de muncă, pe fondul transformării învățământului universitar în învățământ de masă, care, de multe ori, ascunde un șomaj mascat al tinerilor, prin amânarea integrării în piața muncii și continuarea studiilor. Totuși, această specificare referitoare la nivelul de educație cerut pentru un post a devenit destul de răspândită pe piața muncii din România, în sensul în care, chiar pentru posturi care în mod obișnuit ar putea fi îndeplinite de persoane cu studii medii, se solicită diploma de studii universitare.

Măsurile adoptate de Guvernul României pentru reducerea fiscalității au vizat și reducerea economiei subterane și diminuarea numărului celor angajați fără carte de muncă, plătiți „la negru” și combaterea evaziunii fiscale.

De asemenea, în scopul încurajării tinerilor specialiști de a nu mai fi tentați să plece din țară, ceea ce ar avea ca efect scăderea migrației externe, Guvernul

României a demarat un proiect care se numește *Tineri Profesioniști*, o inițiativă care se leagă și de procesul de reformă a administrației publice din România. Obiectivul general al acestui proiect a fost crearea unui sistem de recrutare și selecție, pentru posturile superioare din administrația publică. Proiectul, finanțat de Uniunea Europeană, urmărea să dezvolte un sistem de proceduri de evaluare și chiar de dezvoltare a carierei în administrație publică, sistem implementat cu scopul creșterii competențelor funcționarilor publici și al modernizării funcției publice, în ansamblul său, precum și adaptarea acesteia la schimbările continue ale societății.

PROPUNERI ȘI RECOMANDĂRI

Un număr mai mare și o mai mare *diversificare* a locurilor de muncă ar fi unul din elementele cele mai importante în ameliorarea șomajului la tineri. Stabilirea ca obiectiv din partea statului a dezvoltării economice a unei anumite zone sau domeniu de activitate, aduce după sine investiții și crearea de locuri de muncă. Ar fi necesară o diversificare a ofertei pe piața muncii, deoarece oferta locurilor de muncă pentru tinerii, în special pentru cei fără o pregătire adecvată, este limitată la comerț, construcții, meseria de confecționar, croitorie, alimentație publică etc.

Această diversificare trebuie gândită în corelație cu *stimularea muncii la domiciliu* și cu locuri de muncă în care programul de lucru este flexibil. În cazul femeilor, ar fi un beneficiu foarte apreciat, deoarece ele ar avea posibilitatea să își îngrijească copiii. S-ar mai putea înființa asociații la nivel comunitar pentru îngrijirea persoanelor bolnave sau a copiilor (tip *baby-sitting*), prin care s-ar crea locuri de muncă pentru femeile tinere. De altfel, această măsură a căpătat un avânt deosebit în țările occidentale, atât ca urmare a îmbătrânirii populației, cât și ca urmare a schimbării obiceiurilor de viață – modernizarea încurajează modelul familiei nucleare, în care tinerii nu își mai asumă responsabilitatea îngrijirii bătrânilor. De aceea se apelează la ajutor specializat, cum ar fi apelarea la asistenți sociali sau asistente medicale. O sursă importantă pentru aceste servicii se găsește și în România, unde persoane fără un loc de muncă preferă să lucreze în astfel de posturi în străinătate pentru a-și asigura supraviețuirea economică.

Un bun *sistem de control al aplicării legilor* ar fi un aspect important și ar constitui un mesaj puternic, stimulant și de siguranță pentru tineri. Ar trebui organizate instituții care să monitorizeze acțiunile referitoare la cadrul muncii, cărora tinerii să li se adreseze pentru sesizarea neconformităților cu prevederile legii.

În timpul cercetării s-a conturat opinia conform căreia să existe *măsuri de stimulare a angajării* pentru tineri pe mai multe criterii: nu numai pentru absolvenții de facultate sau pentru studenți. Aceste facilități pe care guvernul le oferă angajatorilor ar trebui să fie alocate pe o durată mai lungă, astfel încât, „patronii” să nu mai fie tentați să le caute motive de concediere, pentru a angaja alți tineri absolvenți; în sensul acesta, întreprinzătorii mici și mijlocii, în special, să beneficieze de subvențiile acordate de stat. O modalitate concretă de sprijinire ar fi

aceea a facilitațiilor fiscale – reduceri de impozite pentru angajatorii care angajează anumite categorii profesionale și de vârstă.

Din punct de vedere instituțional, alte modalități de intervenție în sprijinul accesului tinerilor pe piața muncii ar mai include:

- *Difuzare de informații* utile cu privire la dinamica pieței muncii, la situația ocupării, la tendințele de specializare cerute pe piață. În acest sens, îmbunătățirea pregătirii profesionale a funcționarilor care lucrează în instituțiile și organizațiile din domeniul social și al pieței muncii ar ajuta la re-proiectarea sistemului comunicării între beneficiarii măsurilor și asigurărilor sociale – șomerii – și furnizorii de servicii sociale. Deosebit de utile și cu rezultate vizibile s-au dovedit a fi schimburile de experiență și stagiile de specializare de care au beneficiat unii funcționari. Acest schimb de practici de lucru este necesar și pentru schimbarea atitudinii funcționarilor, în orientarea lor mai mult spre servirea clienților. Această schimbare de atitudine din parte funcționarilor publici ar duce la schimbarea percepției șomerilor despre utilitatea și eficiența în rezolvarea problemelor lor din partea instituțiilor statului.

- *Orientare profesională* în ceea ce privește sursele de căutare și identificare a locurilor de muncă, consilierea profesională în funcție de abilități, aptitudini și atitudini. În prezent, statul a investit în dezvoltarea acestor măsuri, dar modul de organizare și de furnizare a acestor informații nu este suficient de apropiat de cerințele pieței muncii. Aminteam mai înainte că sursa principală de creare a locurilor de muncă provine din sectorul privat; dar chiar și în sectorul public este nevoie de noi competențe, abilități și atitudini diferite de cele ale unei „mentalități de lucrător la stat”, despre care percepția generală este că productivitatea și calitatea muncii prestate sunt sub standardul cerut pe piață. În contextual actual de competitivitate tot mai mare, cultivarea și dezvoltarea unei atitudini orientate spre client devine un imperativ și o cerință în evaluarea generală a unui candidat, în procesul de selecție pentru ocuparea unui post vacant.

- *Ajustarea portofoliului de cursuri de calificare și recalificare* oferite de Agențiile Municipale de Ocupare a Forței de Muncă. Cursurile organizate de stat trebuie să fie elaborate în funcție de cererea pieței, de specificul sectorului de activitate care generează crearea celor mai multe locuri de muncă și de tipul de competențe și abilități cerut pe piață. AMOFM trebuie să urmărească în permanență care sunt tendințele pieței; ar trebui ca, pe baza analizelor economice, să anticipeze chiar care ar fi sectoarele economice care vor înregistra creștere și care ar fi meseriile și calificările care vor fi cerute în aceste sectoare.

- *Oferirea posibilității de calificare la locul de muncă*. Această măsură ar fi deosebit de utilă și necesară în cazul tinerilor care doresc să se specializeze într-o anumită meserie. Din această perspectivă, statul ar trebui să colaboreze cu asociațiile profesionale, cum ar fi în domeniul resurselor umane, relații publice, publicitate și marketing, diverse alte corpuri profesionale, pentru a acorda anumite facilități companiilor care sunt dispuse să implementeze astfel de programe de calificare la locul de muncă pentru tineri. Ideal ar fi ca acei tineri care dovedesc

performanță la locul de muncă să aibă șansa de a-și continua atât instruirea – prin resurse subvenționate de către stat, cât și pregătirea profesională. În acest sens, angajatorul poate să adopte o atitudine pozitivă și încurajatoare față de eforturile angajatului de dezvoltare continuă a abilităților și pregătirii sale. Încurajarea unor astfel de programe de calificare la locul de muncă ar contribui și la câștigarea unei experiențe profesionale pentru tineri, a deprinderii de cunoștințe, aptitudini, precum și a referințelor profesionale cerute în procesul de selecție pentru un loc de muncă.

- *Târgul locurilor de muncă* – reprezintă un eveniment la care participă atât angajatori, șomeri, cât și angajați care doresc o schimbare profesională sau pur și simplu doresc să afle care sunt tendințele pieței, „ce posturi sunt disponibile și ce se caută, ce profil de angajat”. Din această perspectivă, aceste târguri de joburi, sau burse ale locurilor de muncă devin de interes, ele fiind o bună ocazie de cunoaștere, prospectare și identificare a oportunităților de angajare. Și din prisma companiilor, aceste manifestări oferă posibilitatea selectării unui număr de candidați într-un timp scurt și la costuri mai reduse decât prin anunț în ziar sau agenții de recrutare de personal.

- *Organizarea mai frecventă a bursei locurilor de muncă în funcție de anumite specializări*, care să aibă drept rezultat armonizarea intereselor angajatorilor – candidați potriviți la costuri financiare și de timp reduse – și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care au ocazia să compare și să aleagă postul dorit.

- *Adoptarea unui program de lucru flexibil*, ceea ce ar fi un avantaj pentru femeile cu copii, sau, mai bine zis, pentru familiile tinere cu copii care nu au posibilitatea unui ajutor din partea familiei, a părinților. Complementar cu adoptarea unui program flexibil, introducerea în schema organizațională a posturilor cu jumătate de normă ar reprezenta o soluție de creare a unor locuri de muncă pentru ucenici sau juniori. Această măsură ar fi benefică atât pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru companiile angajatoare, care ar economisi resurse financiare.

- *Crearea unor asociații colective – cu scop de informare și sprijin*. Din discuțiile purtate în timpul interviurilor a reieșit ideea de constituire a unor asociații voluntare bazate pe schimbul de informații, pe îndrumare și susținere reciprocă. Se semnalează utilitatea schimbului de informații privind locurile de muncă, privind tendințele pieței muncii, care ar fi sectoarele de activitate în dezvoltare, de ce competențe este nevoie pentru a accede la un loc de muncă mai stabil, mai bine plătit și care oferă condiții de muncă decente. Avantajele unei astfel de organizații derivă din faptul că participanții care ar face parte din respectiva asociație ar fi motivați de propriile lor nevoi să participe și să se implice. În plus, provenind din medii diferite și bazându-se pe experiențe diferite ar putea avea perspective diferite asupra pieței muncii și acest schimb de informații ar putea să îi ajute să își modeleze comportamentele și atitudinile. A face parte dintr-o organizație bazată pe întraajutorare înseamnă și un sprijin moral necesar în astfel de situații. Descurajarea, lipsa dorinței de a mai căuta *soluții de salvare*, sentimentul inutilității profesionale,

stigmatul social al sărăciei sunt tot atâtea fațete pe care le trăiește o persoană fără un loc de muncă.

Societățile occidentale au dezvoltat, sub presiunea socială a șomajului, o varietate de astfel de forme de întraajutorare de tip comunitar, care țin mai mult de imaginația socială și de nevoia socială apărută la nivel local. În România, activitatea de voluntariat este foarte redusă, ea se derulează mai mult sub forma unor proiecte sponsorizate, care vizează acțiuni caritabile, vezi strângere de fonduri, sprijinirea anumitor categorii sociale dezavantajate: femeile maltratate, bătrâni, copiii cu handicap, copiii abandonati etc. În țara noastră, încă nu au apărut aceste forme spontane ale asociațiilor de tip întraajutorare comunitară.

- În ceea ce privește tinerele femei, situația se complică, când acestea au copii în îngrijire. *Crearea unor instituții de îngrijire a copiilor* (ex.: creșe, cămine cu program prelungit) care să faciliteze tinerelor mame intrarea pe piața muncii devine o măsură obligatorie de inserție profesională pentru tinere femei. Ne referim aici la înființarea unui număr mai mare de creșe și grădinițe de către stat, care să ofere costuri accesibile și categoriilor sociale cu venituri mici și în care calitatea serviciilor să fie la un nivel de siguranță. O altă soluție ar fi construirea de către companiile angajatoare a unor creșe chiar în interiorul incintei companiei. Această soluție ar crea un avantaj competitiv pe piața forței de muncă, în atragerea unor persoane motivate și care ar manifesta și un grad de dedicație ridicat. Siguranța copiilor și o bună educație constituie o sursă extrem de importantă de motivație pentru familiile tinere cu copii. Această situație este valabilă și pentru copiii de vârstă școlară primară, iar școlile cu internate, care oferă asistență copiilor la încheierea programului școlar sunt tot mai căutate.

- *Consultanță juridică gratuită* – înființarea unor cabinete de specialitate juridică pe probleme legate de legislația muncii. În plus, aceste cabinete ar putea oferi informații mai diversificate și cu privire la facilitățile legislative privind dezvoltarea unor activități antreprenoriale.

- *Servicii de consultanță în resurse umane* – înființarea unor servicii de testare a abilităților și competențelor personale. Astfel de servicii ar ajuta tinerii, atât femei cât și bărbați, să se orienteze spre domenii de activitate care li se potrivesc sau în care ar putea valoriza la maximum pregătirea, abilitățile sau experiența de muncă, în cazul celor care au lucrat anterior.

- *Intensificarea parteneriatului cu mass-media*, care are un rol fundamental în informarea populației, cu consecințe atât în ceea ce privește legislația în domeniul muncii și protecției sociale, cât și în ceea ce privește diseminarea unor noi modele profesionale, care să ajute la schimbarea atitudinii oamenilor cu privire la înțelegerea noilor cerințe profesionale, la setul de competențe și aptitudinile așteptate de angajator. În egală măsură, mass-media poate influența comportamentele organizațiilor și creșterea responsabilității corporative, care se referă la implicarea în problematica comunității în care activează respectiva companie.

Schimbarea atitudinii de pasivitate, de așteptare a unui ajutor din partea statului, schimbarea percepției potrivit căreia este „obligația statului” să îi sprijine

pe cei aflați în sărăcie, ambele sunt cerințe majore în combaterea cu succes a șomajului în România. Populația are convingerea că statul trebuie să asigure bunăstarea cetățenilor săi, că trebuie să intervină în ajutorarea celor săraci, că trebuie să le apere drepturile chiar și sectorul producției private, „să facă ordine” și să impună legi stricte pentru apărarea democrației, pentru că altfel „patronii își fac legea lor”.

„Atât timp cât nu se sprijină tineretul sub nici o formă (...) înainte se dădeau apartamente, se dădeau în rate; terminai școala erai obligat să te angajezi, statul îți găsea un loc de muncă. Azi nu ai nici un sprijin din partea nimănui”.

Reluând tema asociațiilor de întraajutorare, ne vom referi, în continuare, la situația femeilor, deoarece considerăm foarte importantă contribuția pe care aceste organizații de tip comunitar o pot avea asupra femeilor din România, care au o atitudine de pasivitate și nu sunt obișnuite să lupte pentru drepturile lor. Se știe că femeile pot să facă față multor situații, sunt capabile să își asume responsabilități și facă față cu succes multiplelor solicitări la locul de muncă și acasă. Ceea ce au nevoie ca ele să reușească mai bine, să își asigure o poziție recunoscută în societate și pe piața muncii este să aibă mai multă încredere în forțele proprii, aspect ce poate fi cultivat în cadrul unei asociații de acest tip.

Există percepția că „mentalitatea unor femei” face imposibilă constituirea unor forme asociative în care să fie dezbătute problemele lor. Explicațiile sugerate de persoanele intervievate se înscriu în paradigma tradiționalistă a statutului femeii în societate:

– femeile sunt preocupate de probleme casnice – creșterea copiilor, grija gospodăriei și nu sunt dispuse să aloce din timpul și energia lor pentru activitatea unei asociații;

– ele cred în rolul tradițional al femeii în gospodărie – „femeia este menită să nască, să facă curățenie și să crească copilul și bărbatul aduce banii, își întreține familia, iar tu faci totul în casă” (Monica M.); aceasta înseamnă că ele nici nu au un interes real pentru creșterea accesului lor pe piața muncii.

Tot din datele obținute prin această cercetare se remarcă lipsa inițiativei la femei de a se constitui și a se implica în astfel de asociații. La acestea se adaugă lipsa banilor și a timpului necesar unor astfel de activități. Principiul „bogații susțin săracii” pare să funcționeze foarte bine. Există concepția potrivit căreia, cei care trebuie să inițieze înființarea unei asociații sunt cei bogați, iar săracii, cei nevoiași și „bătuți de soartă” să fie beneficiarii acestor asociații. În lipsa acestor preocupări și disponibilități din partea celor bogați, de a se implica în activități caritabile, sectorul privat, „patronii”, sunt cei care ar trebui să contribuie, deoarece se presupune ca aceștia au bani și ar putea contribui lunar cu o sumă pentru susținerea celor defavorizați.

„Sunt atâtea privatizări. Fiecare patron ar putea să facă în fiecare lună o cotizație acolo pentru fiecare, cât de mică (Camelia S.)”

La nivel individual, persoanele definite ca șomer, au propriile lor întrebări și își caută singuri soluții la problemele lor. În acest context, factorii de reușită în

demersurile personale ale șomerilor de a-și găsi un loc de muncă sunt, în principal, educația, abilitățile și competențele fiecăruia. În condițiile în care provii dintr-o familie „fără posibilități”, care nu poate să îți ofere sprijinul necesar găsirii unui loc de muncă, ceea ce pot influența în mod direct și aspectele asupra cărora intervin șomerii, sunt propriile lor calități și abilități.

Creșterea șanselor de acces pe piața muncii se face prin perfecționare profesională, printr-o pregătire foarte bună, specializare într-o meserie și formare profesională continuă. Numai un nivel ridicat de competență te poate ajuta să îți găsești și să îți păstrezi un loc de muncă; a deveni „indispensabil”/greu de înlocuit pentru angajatorul tău poate fi premisa siguranței locului de muncă, pe termen lung.

O altă strategie de reușită ar fi acumularea mai multor calificări; diversificarea acestora asigură, în viitor, o creștere a șanselor de a găsi un loc de muncă. În contextul unor schimbări economice și sociale rapide, sfera profesională este și ea afectată; niciodată nu poți să știi ce șanse ți se oferă și trebuie să fii pregătit. În plus, standardul de competență profesională este în continuă ajustare și perfecționare. Datorită gradului de tehnologizare, conținutul ocupațiilor se schimbă odată cu transformările produse în diverse sectoare de activitate.

Perseverența, căutarea de soluții individuale, rezolvarea personală și neprecupețirea nici unui efort sunt ingredientele cele mai importante în construirea unei strategii de reușită în viață pentru tinerii șomeri. Această convingere se bazează pe situații de viață individuale cărora tinerii trebuie să le facă față și unde au observat că aceste calități i-au ajutat să depășească aceste momente. În cazul în care o persoană nu are un loc de muncă și nu întrevede nici o altă soluție, fără „relații” (în discursul organizațional și social occidental conceptul de *networking* (rețea) devine un termen de referință în evaluarea șanselor de reușită și de performanță socială a unei persoane) depinde de el însuși să fie perseverent în căutarea soluțiilor de salvare. Un subiect ne declara: „Dacă tu te hotărăști că vrei să faci ceva, faci pe dracu’ în patru și faci”.

Alte *strategii individuale de „descurcare”* în situația de șomaj sunt de ordin specific și provin din încercările tinerilor de a se descurca și a supraviețui economic în acest context.

Unii tineri au încercat să lucreze în sistemul de vânzări de tipul „multi-layers marketing” – cele mai cunoscute firme fiind în domeniul cosmeticelor Avon, Oriflame, dar și Zepter – în speranța că vor învăța ceva, vor acumula cunoștințe profesionale și vor câștiga și ceva bani.

Alții se gândesc să găsească surse de finanțare pentru a începe o afacere pe cont propriu, deși ar prefera să se asocieze cu alți prieteni; în felul acesta și riscul afacerii s-ar împărți.

Schimbarea atitudinii de pasivitate și intensificarea eforturilor de identificare și găsire a unor soluții la nivel personal, accesarea informațiilor cu privire la piața muncii, menținerea legăturii cu instituții și organizații responsabile de reglementările pieței muncii, dar și cu agenți economici care activează pe piața românească – sunt idei pe care tinerii le au pentru a-și rezolva situația.

Apar însă, în discursul tinerilor participanți la acest studiu, elemente de descurajare și pesimism, de derută profesională și lipsă a unor oportunități. Aceste aspecte au la bază trei factori care influențează opțiunile și alegerile tinerilor:

– lipsa de sprijin moral nu numai din partea societății, dar și din partea comunității din care fac parte;

– corupția existentă la nivelul instituțiilor și chiar a societăților comerciale, fenomen care are mai multe fațete – relații sociale, plata unui loc de muncă, solicitarea unor favoruri personale etc.;

– o anumită blazare și inerție pe care tinerii o manifestă.

La nivel individual, tinerii resimt nevoia fie a unui sprijin moral din partea familiei, atunci când se află în impas, fie nevoia de îndrumare în cariera profesională din partea organizațiilor abilitate. Lipsa acestora creează descurajare și neîncredere în propriile forțe. Tinerii au nevoie de un „mentor” care să îi îndrume către un domeniu de activitate potrivit și care să le cultive încrederea.

Poate cel mai mare obstacol în calea accesului la un loc de muncă îl constituie sistemul „pilelor” și cel al locului de muncă plătit. Cel mai adesea, acestea sunt cele care contează la angajare, depășind multe alte calități. Organizarea de concursuri pentru ocuparea unui loc de muncă devine o simplă formalitate. Tinerii sunt în unanimitate de acord că un post mai bun nu poate fi obținut în nici un caz fără o relație și fără bani. „Dacă ai bani și relații nu contează ce știi să faci...”. Opinia tinerilor este că nu contează nivelul de educație și nici nivelul de calificare, „dacă ai bani și pile...”.

De asemenea, practica plății pentru un loc de muncă este foarte răspândită. Mulți tineri s-au confruntat cu astfel de cereri când au căutat un loc de muncă atât în domeniu sănătății, al învățământului, în administrația publică și chiar și în sectorul privat; prețurile sunt bine cunoscute.

Există cazuri în care se cumulează astfel de întâmplări, ceea ce generează lipsa oricărei speranțe de a-și mai găsi un loc de muncă. Pe lângă obstacolele discutate anterior, există și bariere psihice pe care tinerii și le creează singuri.

Alte măsuri pe care statul le poate adopta pentru ameliorarea șomajului se referă la întărirea măsurilor legislative prin care să se asigure nu numai obligația respectării drepturilor femeilor și bărbaților în piața muncii, dar să existe și instituțiile necesare urmăririi modului în care se implementează și se aplică aceste măsuri. Aceste măsuri ar trebui să cuprindă:

– prevederi legale clare cu privire la anumite aspecte legate de egalitatea șanselor între bărbați și femei;

– facilități atractive și stimulative pentru angajatori, pentru a-i coopta în adoptarea anumitor propuneri de măsuri active în vederea creșterii gradului de ocupare, în special la tineri. Subvenționarea din partea statului sau cointeresarea financiară a agenților economici (atât în sectorul de stat, cât și în cel privat) în sponsorizarea anumitor cursuri de calificare și re-calificare profesională, stimularea fiscală a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a tinerilor cu program parțial și/sau flexibil de muncă. Acțiuni de acest tip pot fi posibile și prin acordarea de

facilități fiscale angajatorilor de stat și particulari (scutiri de la plata unor impozite și taxe, subvenționarea pe parcursul a șase luni a unui procent de 50% din salariul tinerilor de la bugetul local) etc.;

– completarea cadrului legislativ existent și introducerea unor noi reglementări în „Dreptul muncii” care să asigure favorizarea reinsertiei profesionale a tinerilor șomeri – mai ales în cazul celor încadrați în grupa **șomaj de lungă durată**. În acest sens, extinderea unor prevederi cuprinse în „Codul muncii” ar ajuta la crearea unui cadru legislativ mai încurajator, atât pentru angajați (cu includerea diverselor forme de muncă – muncă cu timp parțial, program flexibil, muncă la domiciliu) cât și pentru angajatori (prin crearea unui cadru care le-ar permite mai multă flexibilitate în organizarea muncii);

– acordarea unor facilități fiscale întreprinderilor mici și mijlocii la nivel local, care să le încurajeze să se dezvolte și în afaceri complementare, ceea ce ar genera crearea unor noi locuri de muncă. Aceste facilități se referă la deduceri de impozit, credite, reducerea de taxe și impozite pe o perioadă determinată de la începutul activității în sectorul particular;

– crearea unui suport logistic necesar realizării unei campanii de informare a tinerilor asupra legislației pieței muncii – inclusiv pentru semnalarea și monitorizarea cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare pe bază de gen și vârstă. În acest sens, realizarea unei rețele de birouri publice pentru informare și consultanță la cerere în domeniul muncii și al problemelor cu care se confruntă tinerii pe piața forței de muncă ar fi o acțiune necesară;

– declanșarea mai multor campanii de promovare a „exemplurilor pozitive”, a modelelor de reușită a tinerilor în diverse domenii de activitate, prin intermediul mass-media, care să aibă ca obiectiv schimbarea pe termen lung a percepției tinerilor în ceea ce privește raportarea lor la munca salariată. În plus, promovarea modelelor pozitive le-ar inspira mai multă încredere și angajatorilor de a le acorda o șansă tinerilor de a învăța o meserie, a deprinde un mod de lucru profesionist, a aborda o atitudine pozitivă cu privire la locul de muncă și a-și construi o carieră;

– asistenței sociali trebuie să aibă un rol bine definit în cadrul comunității locale și să-și asume responsabilitatea funcției lor, în conformitate cu atribuțiile prevăzute prin lege – să își asume rolul de *coach*: – ceea ce se cheamă în literatura de specialitate, de management, îndrumător/antrenor;

– stimularea la nivel local a angajării în noile instituții create a șomerilor, ceea ce ar conduce la scăderea ratei șomajului – mai ales a **șomajului de lungă durată**;

– angajatorii ar trebui obligați să răspundă pentru acuratețea informațiilor din anunțul de angajare și pentru corectitudinea procesului de selecție a candidaților. Mulți participanți la acest studiu au reclamat faptul că s-au confruntat cu situații în care postul anunțat era deja ocupat sau în care procesul de selecție a candidaților pentru un post nu a fost unul transparent. Mediatizarea unor profile/modele de tineri care au reușit în viață și au confirmat în plan profesional ar ajuta la schimbarea atitudinii angajatorilor care ar privi cu mai multă încredere tinerii și

capacitatea lor de motivare și mobilizare a propriilor eforturi pentru a obține rezultatele cele mai bune în munca pe care o desfășoară. În acest sens, și tinerii ar căpăta o mai mare încredere în abilitățile lor și s-ar simți mai motivați să confirme așteptările angajatorilor, dacă li se va da o șansă.

BIBLIOGRAFIE

1. Augustin, J. P., *Les jeunes dans la ville*, Bourdeaux, Presses Universitaires de Bourdeaux, 1991.
2. Barr, N., *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa centrală și de est*, București, Centrul de calcul, statistică sanitară și documentare medicală, 1995.
3. Beck, U., *Risk Society. Towards a New Modernity*, London, Sage Publications, 1992.
4. Demaziere, D., *Chômage en crise*, Presses Universitaires de Lille, 1992.
5. Dubar, C., *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991.
6. Esping-Andersen, G., *Welfare State in Transition: National Adaptation in Global Economies*, London, Sage Publications, 1996.
7. Freyssinet, J., *Le Chômage*, Paris, Editions La Decouverte, 1993.
8. Mărginean, I., coordonator, *Tineretul deceniului unu*, București, Editura Expert, 1996
9. Mărginean, I., *Politica socială și economia de piață în România*, București, Centrul de informare și documentare economică, 1994.
10. Mărginean, I., Bălașa, A., coordonatori, *Calitatea vieții în România*, București, Editura Expert, 2005.
11. Paoli, P., Merllie, D., *Third European Survey on working conditions 2000*, EFILWC, 2001.
12. Vultur, M., coordonator, *Regard sur les jeunes en Europe centrale et orientale*, Quebec, L'editions de l'IQRC, Les presses de l'université Laval, 2004.
13. Zamfir, C. (coord.), *Politici sociale în România: 1990–1998*, București, Editura Expert, 1999.
14. Principalele legi care constituie cadrul normativ din domeniul muncii și egalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă din România:
 - Legea nr.1/1991
 - Legea 107/2004
 - Legea 580/2004 și OUG 144 /2005
 - H.G. – 74/2002
 - H.G. – 1089/2002
 - H.G. – 934/2004
 - H.G. – 936/2004
 - H.G. – 937/2004

This article contains recommendations regarding public policies aimed to increase the access of young people to the labor market. These recommendations are based on the results of research conducted during the elaboration of author's PhD thesis.

It contains aspects regarding the stimulation of entrepreneurial skills among young people, and the increase of job attendance by them.

Keywords: (employment) occupation, professional orientation, unemployment.