



CE DREPTURI AM

**Elevi activi =
viitori cetățeni activi și lucrători
respectați**

RAPORT

**Tinerii și piața muncii din România.
Provocări, așteptări și cunoașterea
drepturilor la locul de muncă**

Proiect derulat de:



în parteneriat cu:

**Colegiul Național
„Gheorghe Lazăr”**

**Inspectoratul Școlar
Județean Ilfov**

**Liceul Tehnologic „Pamfil
Șeicaru” Ciorogârla**

**Inspectoratul Școlar
Județean Ialomița**

**Sindicatul IT Timișoara
(SITT)**

București, 2022

Raportul de față a fost realizat de către Hortman Research & Development SRL, folosind datele culese de către CULT Market Research. Raportul și culegerea de date au fost solicitate de către Asociația Politeia, ca parte din proiectul „Elevi activi = viitori cetățeni activi și lucrători respectați”. Proiectul a fost derulat de Asociația Politeia în parteneriat cu Colegiul Național „Gheorghe Lazăr”, Inspectoratul Școlar Județean Ilfov, Liceul Tehnologic „Pamfil Șeicaru” Ciorogârla, Inspectoratul Școlar Județean Ilfov, Inspectoratul Școlar Județean Ialomița și Sindicatul IT Timișoara (SITT) și beneficiază de o finanțare în valoare de 148080 euro, prin programul Active Citizens Fund România, finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org.

CUPRINS

Despre autor.....	7
Despre Asociația Politeia.....	7
Introducere	9
Metodologie.....	14
Literatura de specialitate relevantă	15
Analiza datelor	20
Profilul tinerilor	20
Experiențe de muncă și aspirații privind locul de muncă.....	21
Satisfacția cu locul de muncă.....	29
Probleme întâmpinate la locul de muncă	34
Alegerea unui loc de muncă	40
Informarea cu privire la drepturile la locul de muncă	48
Atitudinea față de sindicate.....	52
Concluzii	57
Recomandări.....	60
Referințe.....	61
Listă grafice	64
Anexă	67
Date socio-demografice.....	67

Despre autor

Sebastian Țoc este sociolog, cercetător în cadrul Institutului de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română și cadru didactic la Școala Națională de Studii Politice și Administrative (SNSPA). Are o importantă experiență în realizarea de cercetări sociale care utilizează atât metodologii cantitative cât și calitative. Interesele de cercetare includ teme precum: egalitatea de oportunități educaționale; inegalitățile sociale, sărăcia și excluziunea socială; migrația transnațională pentru muncă; transformările structurale în țările postsocialiste, analiza politicilor sociale.

Despre Asociația Politeia

Politeia este un ONG înființat în octombrie 2014 cu scopul de a contribui la îmbunătățirea educației în România. Politeia reprezintă o încercare de a înțelege problemele educației din România și de a oferi un sprijin celor care doresc să descopere și să se dezvolte independent.

Politeia pornește de la o idee simplă. Noi credem că fiecare om, fiecare copil, are un potențial extraordinar: să aibă o viață fericită și să contribuie la o societate mai bună. Credem că am avea, colectiv, mai mult de câștigat dacă fiecare ar avea posibilitatea să facă în viață ceea ce știe cel mai bine să facă și îl/o face fericit/ă. Cel mai important, credem că fiecare merită o șansă reală să-și îndeplinească potențialul în viață. O societate dreaptă, liberă și egală în tratamentul fiecărui membru nu poate exista fără o educație excelentă. Din acest motiv, luptăm pentru un context educațional în care fiecare copil este tratat egal, este ajutat să-și identifice și depășească dificultățile de înțelegere și are toată libertatea posibilă să se dezvolte. Ne dorim o societate cu oameni responsabili, capabili și corecți.

Tinerii și piața muncii din România. Provocări, așteptări și cunoașterea drepturilor la locul de muncă

Sebastian Țoc

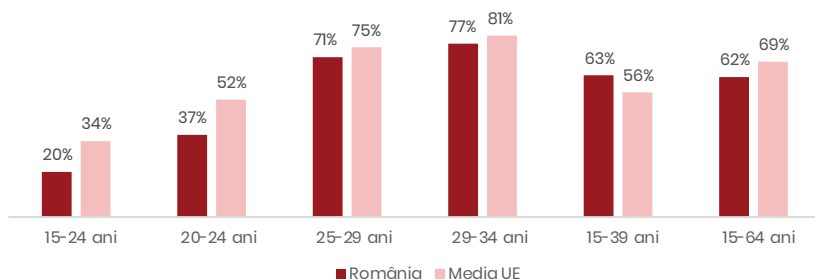
Școala Națională de Studii Politice și Administrative și Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română

Introducere

Obiectivul acestei cercetări este de a analiza provocările cu care tinerii din România se confruntă pe piața muncii și gradul de conștientizare privind drepturile la locul de muncă. Piața muncii din România este una polarizată din punct de vedere salarial (Fina, Heider și Raț 2021), fiind unul dintre factorii care fac ca România să fie una dintre țările cu cele mai mari inegalități din Europa. Structura economiei este de altfel principalul factor care generează inegalitate socială, piața muncii fiind dominată de locuri de muncă cu salarii scăzute, în special în mediul privat (Monitor social 2018). Politica de dezvoltare din ultimii 20 de ani s-a bazat pe un tip de capitalism care favorizează atragerea de investiții străine directe, care se bazează pe forță de muncă ieftină (în comparație cu celelalte țări europene) și facilități fiscale pentru investitori (Ban 2014). În paralel, alocările bugetare pentru furnizarea de servicii publice fundamentale precum educație, sănătate, locuire, transport, protecție și asistență socială au fost constant printre cele mai scăzute din Europa. Acest lucru a contribuit la perpetuarea inegalității sociale (în special între urbanul mare și rural/centre urbane mici dezindustrializate), a sărăciei și la accentuarea fenomenului migrației sau mobilității pentru muncă în țările Uniunii Europene. De altfel, diaspora românească este una dintre cele mai mari din lume raportat la populație, estimările fiind de aproximativ 3.6 milioane de persoane în anul 2016 (OECD 2019). Minoritatea romă continuă să fie discriminată în sectoare precum accesul la locuire,

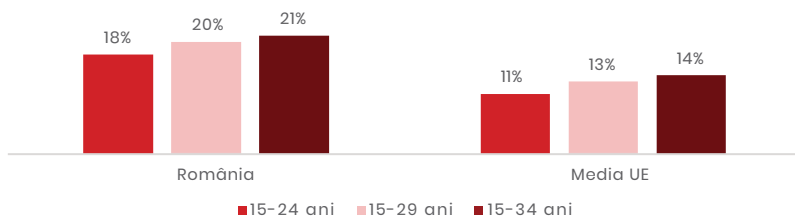
protecție socială, educație, sănătate și pe piața muncii (FRA 2018). Nu în ultimul rând, inegalitatea de gen pe piața muncii continuă să persiste, femeile având rate mai scăzute de participare pe piața muncii și având o probabilitate mai ridicată să aibă venituri mai mici în contextul în care cele mai multe locuri de muncă din sectoarele feminizate sunt mai prost plătite decât cele din sectoarele masculinizate (European Commission 2018, Guga și Sindreștean 2021).

Ocuparea în rândul tinerilor a reprezentat o preocupare politică constantă în Europa în special după criza economică din 2008. Tinerii au fost cei mai afectați de efectele crizei, ocuparea fiind mai scăzută în rândul acestora.



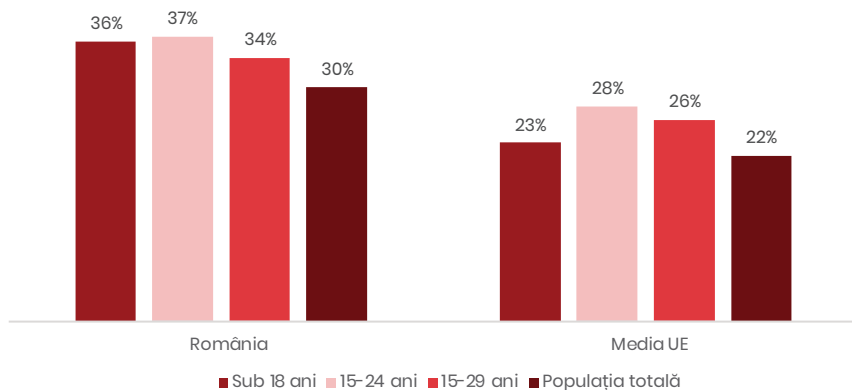
Grafic 1. Rata ocupării pe categorii de vârste (2022)
Sursa: Eurostat, indicator LFSQ_ERGAN

Șomajul în rândul tinerilor în Uniunea Europeană este o problemă care persistă și în prezent (Eurofound 2016). De altfel, ponderea tinerilor care nu se află în sistemul educațional, pe piața muncii sau în alte tipuri de formare (NEET) este a doua cea mai ridicată din Uniunea Europeană, după Italia, departe de media țărilor Uniunii Europene.



Grafic 2. Ponderea tinerilor NEET pe categorii de vârstă (2021)
Sursa: Eurostat, indicator edat_lfse_20

Sărăcia este de asemenea un factor care trebuie luat în considerare, în special pentru că în România copiii și tinerii sunt afectați în mod disproporționat de acest fenomen. De altfel, sărăcia este un factor care afectează negativ participarea la educație și categoriile ocupaționale pe care tinerii le pot accesa. Aproximativ 3 din 10 persoane din România se află în risc de sărăcie sau excluziune socială, iar tinerii din România au o probabilitate mai ridicată să se afle în această situație.

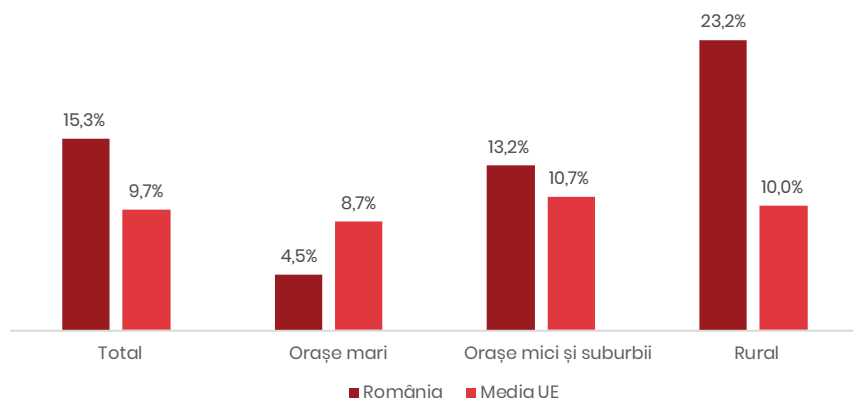


Grafic 3. Ponderea persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială pe categorii de vârstă (2020)
Sursa: Eurostat, indicator ilc_peps01

Politicile de protecție socială, inclusiv cele care își propun sprijinirea familiilor cu copii, au un impact scăzut asupra reducerii excluziunii sociale. Ponderea cheltuielilor cu protecția socială este printre cele mai scăzute din Europa, cea mai mare parte fiind

alocată plății pensiilor, iar beneficiile pentru boală și dizabilitate, șomaj, familii și copii și cele destinate reducerii excluziunii sociale sunt marginale în PIB (Eurostat, indicator gov_10a_exp).

Ieșirea timpurie din sistemul educațional reprezintă de asemenea o problemă semnificativă care afectează tinerii din România. Tinerii care ies devreme din sistemul educațional au o paletă de opțiuni redusă pe piața muncii și au șanse mai mari ca pe termen lung să fie expuși riscului de sărăcie și excluziune socială. Tinerii din mediul rural sunt într-o mai mare măsură afectați de acest fenomen, cei mai mulți abandonând școala din lipsă de opțiuni de continuare în învățământul secundar superior, a cărui infrastructură a fost dezvoltată aproape exclusiv în mediul urban.



Grafic 4. Ponderea persoanelor 18-24 ani care au părăsit timpuriu sistemul educațional în funcție de gradul de urbanizare (2021)

Sursa: Eurostat, indicator edat_lfse_30

Reducerea puterii sindicatelor post criza economică reprezintă de asemenea o problemă serioasă care afectează salariații. Legea Dialogului Social nr. 62/2011 a restricționat drepturile angajaților de a se organiza în sindicate și de a negocia contracte colective de muncă mai ales la nivel de sector și unitate (Trif 2015, Guga 2019). De altfel, numărul conflictelor colective de muncă a scăzut dramatic în ultimii 10 ani, cu consecințe precum intensificarea muncii, înrăutățirea condițiilor de muncă,

instabilitatea muncii (prin creșterea contractelor de muncă pe perioadă determinată), creșterea inegalității de venituri și precarizarea veniturilor salariaților cu venituri mici (Guga 2019)

Așadar, analiza așteptărilor tinerilor privind piața muncii din România trebuie înțeleasă în contextul acestor probleme sistemice care caracterizează piața muncii și instituțiile publice care oferă servicii publice fundamentale.

Metodologie

Raportul de față prezintă rezultatele unui studiu care a urmărit identificarea problemelor tinerilor la locul de muncă și gradul de conștientizare al acestora privind drepturile la locul de muncă.

Întrebările de cercetare în jurul cărora a fost conceput studiul sunt următoarele:

1. Care sunt așteptările tinerilor legate de piața muncii?
2. Care sunt problemele pe care le întâmpină tinerii pe piața muncii?
3. Care este gradul de conștientizare privind drepturile pe care tinerii le au la locul de muncă?
4. Care este gradul de informare al tinerilor cu privire la sindicate și ce percepție au față de acestea?

Metodologia studiului este specifică cercetării cantitative, datele fiind colectate în perioada iunie-iulie 2022 prin metoda CATI (computer-assisted telephone interviewing) pe un eșantion de 1500 de tineri reprezentativ pentru populația cu vârste cuprinse între 16-34 ani din România.

Temele incluse în chestionar au fost următoarele: tip angajare/colaborare; probleme întâmpinate la locul de muncă; domeniul în care operează și calificarea pe care o deține; mulțumirea față de locul de muncă și intenția de a schimba locul de muncă; criteriile de alegere ale unui loc de muncă; informarea privind drepturile la locul de muncă; tipul de muncă și tipul de contract de muncă; principalele modalități utilizate pentru căutarea unui loc de muncă; gradul de informare și opinia cu privire la sindicate.

Literatura de specialitate relevantă

Cele mai multe studii din literatura de specialitate care analizează situația tinerilor pe piața muncii se concentrează pe provocările pe care aceștia le întâmpină în tranziția de la educație la piața muncii, înțelegând ca procesul prin care tinerii reușesc să facă trecerea de la educație la locuri de muncă stabile și decente (Alam și de Diego 2019), precum și pe consecințele care decurg din precarizarea ocupării în contextul flexibilizării muncii și scăderii puterii de negociere a salariaților în raport cu angajatorii (Quinlan, Mayhew și Bohle 2019). Primii 10 ani de muncă sunt esențiali pentru viitorul salariaților pe piața muncii și pentru obținerea unor venituri decente în carieră (Haaland 2018)

Criza economică și măsurile de austeritate au avut impact în mod disproporționat asupra tinerilor. Aceștia au fost afectați într-o mai mare măsură de instabilitatea economică, de șomaj și în ultimă instanță de excludere socială. În ciuda faptului că numărul de persoane adulte angajate în lume a crescut în ultimele două decenii, cu ceva încetiniri în perioada crizei economice, rata de angajare în rândul tinerilor a cunoscut un trend descendent după anul 2008, iar oferta de noi locuri de muncă pentru aceștia a fost mai redusă comparativ cu cea pentru adulți (Gammarano 2019). Una dintre explicații ține de scăderea populației tinere, însă chiar și raportat la totalul populației tinere, ocuparea în rândul acestora a avut de suferit, tinerii fiind primii sacrificați în perioade de austeritate în special prin blocarea posturilor, însă și prin concedieri (Gammarano 2019). Tinerii au o probabilitate de trei ori mai ridicată să fie șomeri, comparativ cu persoanele adulte (International Labor Office 2020). De altfel, tinerii sunt considerați un grup aflat în situație de risc în contextul în care există numeroase bariere structurale care îi împiedică să intre pe piața muncii. În plus, aceștia sunt adesea discriminați pe criterii precum lipsa de experiență, motiv invocat adesea nejustificat de către angajatori, fie pentru a nu angaja tineri, fie pentru a le oferi un nivel salarial scăzut (Haaland

2018). Totodată, subocuparea și locurile de muncă temporare cu beneficii sociale limitate sunt mai des întâlnite în cazul tinerilor, aceștia acceptând într-o mai mare măsură locuri de muncă sub nivelul calificării pe care o au. Tinerii proveniți din familii dezavantajate din punct de vedere socio-economic au dificultăți mai mari de a găsi un loc de muncă deși aceștia caută într-o mai mare măsură să se angajeze decât cei avantajati socio-economic și de asemenea le este mai greu să se mute din casa părinților (fiind dificil să își plătească chirie și utilități) și să ajungă la stabilitate financiară (Charlisle et al. 2019). De asemenea, femeile tinere se află în risc mai ridicat de a nu fi pe piața muncii la nivel global și în acest context sunt expuse riscului de sărăcie (International Labor Office 2020). Nici contextul instituțional nu favorizează ocuparea stabilă (eventual și de calitate) în rândul tinerilor având în vedere provocările aduse de flexibilizarea pieței muncii, expansiunea învățământului universitar, migrația tinerilor și moștenirile din familie (O'Reilly et al. 2015). Toate aceste transformări structurale au potențialul de a vulnerabiliza tinerii pe termen lung atât în privința dezvoltării unei cariere, dar și a nivelului de trai, a precarizării și nesiguranței veniturilor, a locuirii, amânării întemeierii unei familii, instabilității contribuțiilor la sistemele de asigurări sociale de sănătate și de pensii, participării civice și politice etc.

Nici politicile pentru tineret implementate în ultimii ani, în special în țările Uniunii Europene și România nu au avut un impact major, șomajul în rândul tinerilor continuând să fie considerat o problemă politică semnificativă (Țoc 2020). Recomandările către decidenții politici sunt de a gândi politici integrate educaționale, sociale și ale pieței muncii care să remedieze dificultățile structurale de acces pe piața muncii, astfel încât tinerii și în special cei fără abilități rare, să nu mai fie penalizați pe piața muncii (Bowers, Sonnet și Bardone 1999). Deși multe dintre recomandările de politici dedicate tinerilor discută despre necesitatea unei mai bune conexiuni între curriculumul școlar și piața muncii astfel încât tinerii să fie mai bine pregătiți pentru piața muncii la ieșirea din sistemul educațional, această afirmație trebuie tratată cu precauție. Există

tendința de a considera sistemul educațional drept o anexă a pieței muncii, lucru care pe de-o parte e nerealist, piața muncii fiind dinamică și în continuă schimbare și, pe de altă parte, e inoportun, sistemul educațional având un rol mult mai complex, de a pregăti cetățeni care să participe activ într-o societate democratică care să se raporteze critic la problemele din societate, inclusiv de pe piața muncii și care să fie capabili de a lua decizii autonome. De altfel, studiile sugerează faptul că există o lipsă de locuri de muncă decente pentru tineri și că este dificilă găsirea unui loc de muncă în domeniul calificării educaționale obținute (International Labour Office 2020).

Sindicatelor pot facilita procesele de consolidare a drepturilor salariaților. Există o legătură directă între calitatea de membru în sindicat și gradul de cunoaștere a drepturilor de care angajații beneficiază. Într-un studiu care și-a propus să analizeze gradul de cunoaștere a drepturilor privind concediul de creștere a copilului a fost ilustrat faptul că există diferențe semnificative între membri și non-membri în sindicate, primii având un grad de cunoaștere al drepturilor mai ridicat (Kramar 2008). Însă tinerii reprezintă un grup care are o probabilitate mai scăzută să fie înscris în sindicate. Într-o analiză privind sindicalizarea în rândul tinerilor din Belgia, țară în care ponderea muncitorilor înscriși în sindicate este peste medie medie (inclusiv a tinerilor membri) există percepția în rândul liderilor sindicali că este dificil să atragă tineri, structurile de tineret fiind slabe iar mobilizarea și activismul dificil de realizat (Pulignano și Doerflinger 2014). Așadar, deși ambele grupuri au nevoie unele de altele, rareori ajung împreună. Tinerii au nevoie de sindicate în contextul în care reprezintă un grup vulnerabil pe piața muncii, iar sindicatele au nevoie de noi membri pentru a avea reprezentativitate și pentru a funcționa pe termen lung. Atitudinea referitoare la sindicate exprimată de tineri în sondaje este în general pozitivă. Cu toate acestea, disponibilitatea de a se înscrie în sindicate după finalizarea studiilor este mai redusă, așa cum reiese dintr-un studiu care și-a propus să măsoare gradul de favorabilitate față de sindicate al studenților din Australia, țară în

care la fel ca în Noua Zeelandă și în țările Europa de Vest, numărul membrilor de sindicat și în mod particular membri tineri, a scăzut (Oliver 2009). Studiile sugerează faptul că tinerii au o cunoaștere mai degrabă superficială despre rolul și funcțiile sindicatelor, fiind adesea asociate, de exemplu, doar cu industriile preponderent masculinizate. Acest fenomen are loc și pe fondul angajării tinerilor în principal în domenii în care puterea sindicatelor a scăzut și în care salariații sunt într-o mai mică măsură sindicalizați. Totodată, colaborarea dintre sindicate și universități a scăzut, nivelul de interacțiune care ar fi putut consolida înțelegerea rolului unui sindicat fiind redusă (Oliver 2009).

Scăderea puterii sindicatelor se află în strânsă legătură cu creșterea inegalității economice și sociale și concentrarea veniturilor în vârful piramidei. România, țară în care sindicatele au pierdut din putere după criză, nu face excepție, luând în considerare veniturile declarate în cadrul Anchetei Uniunii Europene privind veniturile și condițiile de viață (EU-SILC), nivelul de inegalitate a veniturilor este printre cele mai mari din Europa. Inegalitatea este măsurată prin indicii S80/S20 (raportul dintre media veniturilor celor mai bogați 20% și a celor mai săraci 20%), valoarea fiind de 7.13 în anul 2021 (media țărilor UE fiind de 4.9 în 2020), așadar veniturile celor din topul piramidei sunt în medie de 7 ori mai mari decât ale celor de la bază (Eurostat, indicator *ilc_d11*). Inegalitatea este de asemenea ridicată și în cazul indicelui P90/P10 (raportul dintre media veniturilor celor mai bogați 10% și a celor mai săraci 10%), valoarea acestuia fiind de 5.7 în anul 2019, o valoare ridicată comparativ cu majoritatea țărilor OECD (OECD 2022). Desindicalizarea este asociată cu o redistribuire a veniturilor mai puțin generoasă, cu o influență scăzută asupra deciziilor manageriale din companii multinaționale și cu creșterea veniturilor la vârf (Jaumotte și Buitron 2015). O mai bună reprezentare a tinerilor în sindicate este considerată necesară pentru progres social și o distribuie a veniturilor mai echitabilă, în contextul dezbaterilor politice pe tema viitorului muncii (International Labor Office 2020)

În ceea ce privește așteptările și satisfacția/lipsa de

satisfacție cu locul de muncă, acestea sunt în general influențate de factori precum relația cu colegii și mediul de lucru, ambiguitățile legate de task-uri și conflicte de rol în privința muncii, volumul și dificultatea muncii, gradul de autonomie în muncă, plictiseala, anxietatea sau îngrijorarea (Bynner, Woods și Butler 2002). Satisfacția cu locul de muncă nu este determinată doar de salariu ci și de securitatea socială, interesul față de munca pe care o desfășoară sau de calitatea muncii (Clark 2015). Nu în ultimul rând, calitatea muncii este una dintre dimensiunile importante ale bunăstării (măsurate atât prin indicatori obiectivi cât și subiectivi), fiind important de formulat politici care să stabilească standarde pentru calitatea muncii (Clark 2015).

Analiza datelor

Profilul tinerilor

În ceea ce privește contextul românesc, datele colectate în cadrul proiectului „Elevi activi = viitori cetățeni activi și lucrători respectați”, implementat de Asociația Politeia, oferă o imagine importantă referitoare la felul în care se raportează tinerii la piața muncii din România

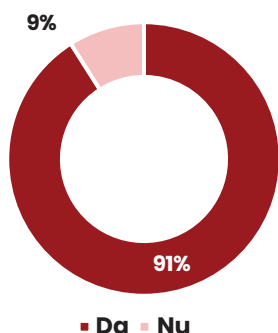
Profilul tinerilor incluși în studiu poate fi consultat în Anexa acestui raport. Aproximativ 54% sunt femei și 45% bărbați. Din punctul de vedere al vârstei, 44% au între 16-45 ani și 56% între 25-34 ani. Categoriile de vârstă cele mai reprezentate la nivel de eșantion sunt tinerii cu vârste cuprinse între 29-34 ani (37%), urmată de categoria 19-24 ani (29%). În ceea ce privește nivelul de studii absolvit, categoria de studenți cea mai reprezentată la nivel de eșantion are studii universitare (39%), urmată de categoria celor cu liceu (33%), școală profesională/treapta I de liceu (12%), școală postliceală (10%), gimnaziu (6%). O treime dintre respondenți au venituri peste 3000 lei. Aproximativ un sfert dintre respondenți au declarat venituri între 2000 și 3000 lei și 16% sub 2000 lei. Totodată, un sfert dintre respondenți au declarat că nu au venituri în prezent. În privința mediului de rezidență 60% locuiesc în mediul urban, iar 40% în rural. Aproximativ 27% dintre tineri locuiesc cu părinții, 14% locuiesc cu alți membrii ai familiei, iar aproximativ 50% locuiesc în locuința personală sau în chirie, iar 8% în locuința partenerului/partenerei.

Experiențe de muncă și aspirații privind locul de muncă

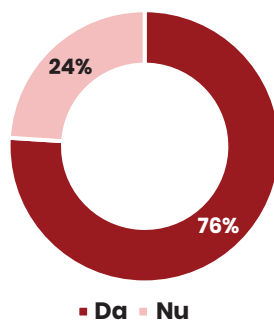
În continuare, prezentăm situația generală referitoare la problemele cu care se confruntă tinerii la locul de muncă și gradul de conștientizare al acestora privind drepturile pe care le au.

Aproape toți tinerii participanți la studiu cu vârste cuprinse între 16-34 de ani au avut cel puțin o experiență de muncă (91%), iar trei sferturi dintre aceștia lucrează în prezent (76%). Dintre tinerii care au avut cel puțin o experiență de muncă, aproximativ 70% au declarat că au mai mult de un an vechime în muncă, ceilalți având experiență de muncă de cel mult un an.

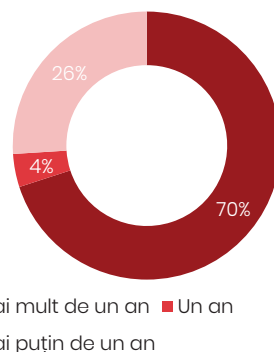
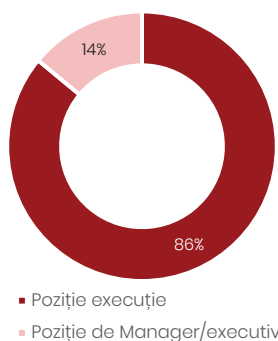
Ați lucrat vreodată?



În prezent lucrați?



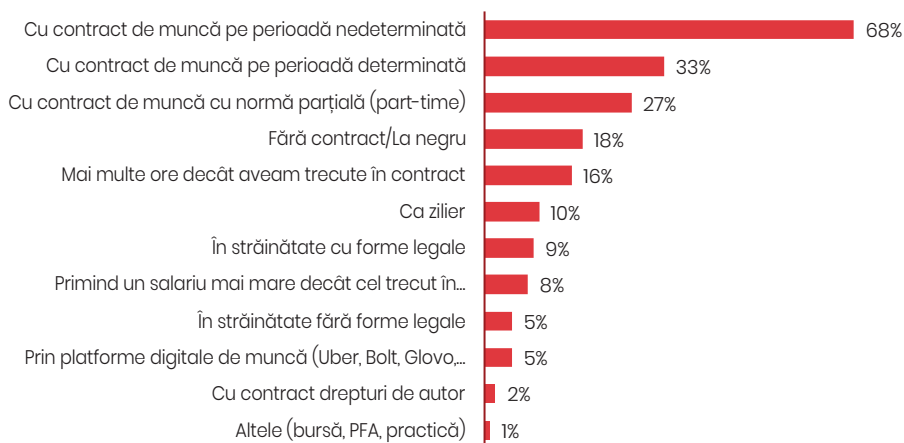
Grafic 5. Experiența pe piața muncii



Grafic 6. Poziția ocupată în cadrul firmei

Grafic 7. Vechimea în muncă

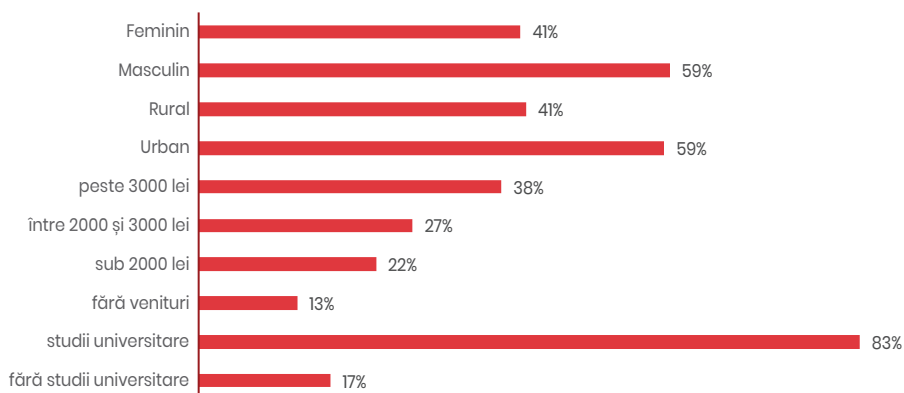
Tinerii participanți la studiu au declarat că s-au aflat în mai multe tipuri de situații contractuale. Aceștia au avut posibilitatea să ofere răspunsuri multiple referitoare la tipurile de relații de muncă pe care le-au experimentat. Astfel, aproximativ două treimi din total au menționat că au avut cel puțin un contract de muncă pe perioadă nedeterminată; o treime din total a menționat că au avut cel puțin un contract de muncă pe perioadă determinată; aproximativ 27% au menționat că au avut cel puțin un contract part-time; 10% au lucrat ca zilieri; 5% prin platforme digitale de muncă precum UBER, Bolt, Glovo, Tazz etc.; 9% au avut experiențe de muncă în afara României. Totodată, o bună parte dintre respondenți au declarat că au experimentat munca fără forme legale: 18% au lucrat la negru, 16% au lucrat mai multe ore decât aveau în contract, 8% au primit salariu în plic suplimentar față de cel din contractul de muncă. Putem vorbi, așadar, despre o diversitate de situații de muncă experimentate, dar și despre faptul că o parte importantă dintre tinerii respondenți la sondaj au deja experiența celui mai privilegiat statut de salariat pe piața muncii: tineri angajați cu contract pe perioadă nedeterminată. Așadar, cel puțin din perspectiva protecției sociale, a stabilității, a posibilității contractării unui credit ipotecar ș.a., tinerii cu contracte încheiate pe perioadă nedeterminată au mai multe beneficii. De altfel, cei mai mulți dintre tineri își doresc ca viitorul/următorul loc de muncă să fie cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată și totodată consideră că, cel mai probabil, viitorul lor de muncă se va baza pe contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată.



Grafic 8. Forme de muncă experimentate de tineri

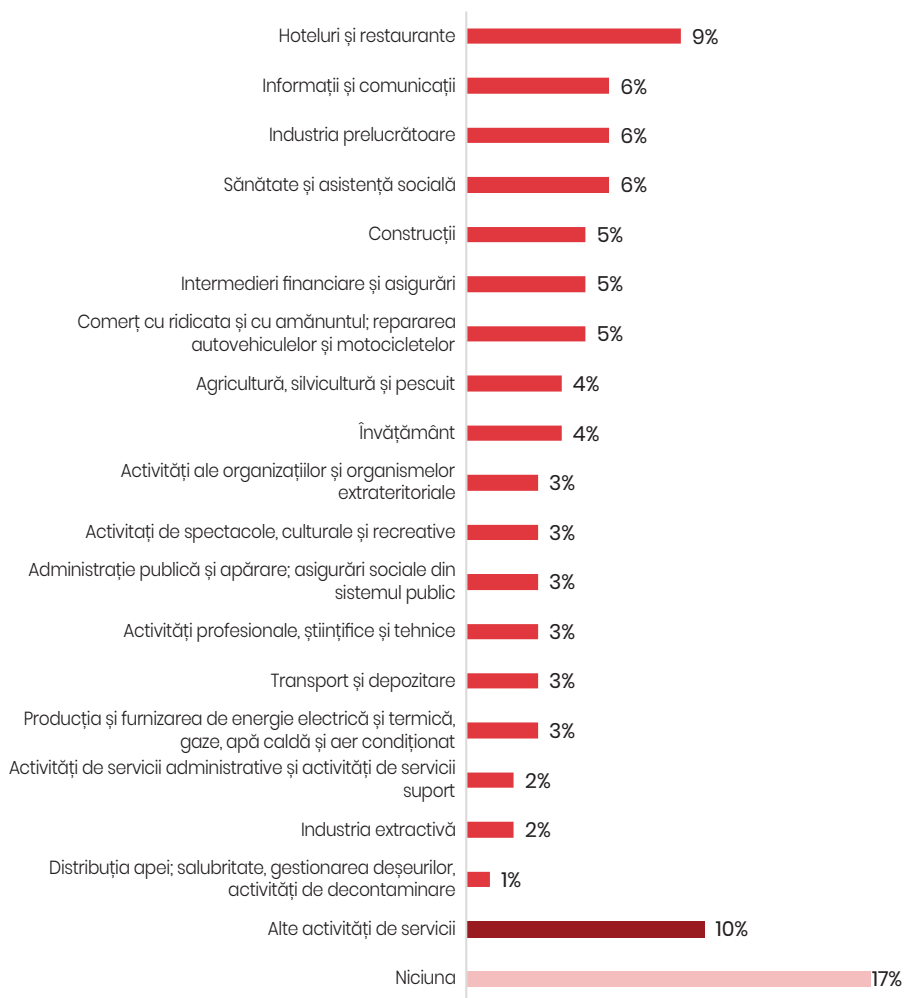
PROFILUL ZILIERILOR

În ceea ce privește cazul specific al tinerilor care au avut cel puțin o experiență de muncă ca zilier, aceștia sunt mai degrabă bărbați decât femei și provin mai degrabă din urban decât din rural. Cei mai mulți dintre cei care au lucrat cel puțin o dată ca zilieri sunt preponderent tineri fără studii universitare. În ceea ce privește veniturile, se constată faptul că cei care au lucrat ca zilieri au în prezent venituri ridicate, o posibilă explicație fiind aceea că sunt persoane care au intrat devreme pe piața muncii.



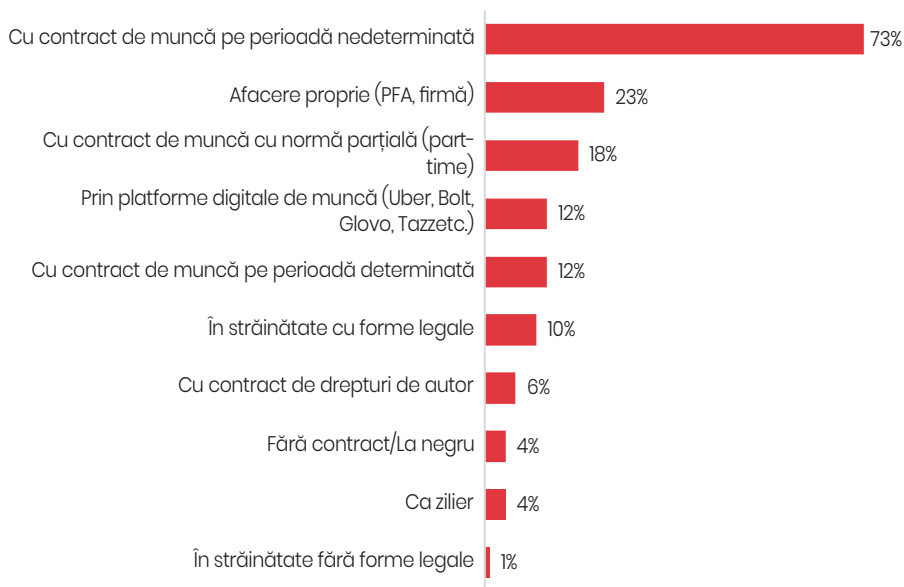
Grafic 9. Profilul tinerilor care au lucrat ca zilieri cel puțin o dată

Aproximativ 17% dintre tinerii participanți la cercetare au declarat că nu au o calificare în muncă. Domeniile de calificare menționate într-o mai mare măsură, de aproximativ 50% dintre respondenți, au fost: HoReCa, informații și comunicații (inclusiv domeniul IT), industria prelucrătoare, sănătate și asistență socială, construcții, intermediari financiare și asigurări, comerț cu ridicata și amănuntul, agricultură și învățământ. (Graficul 10)



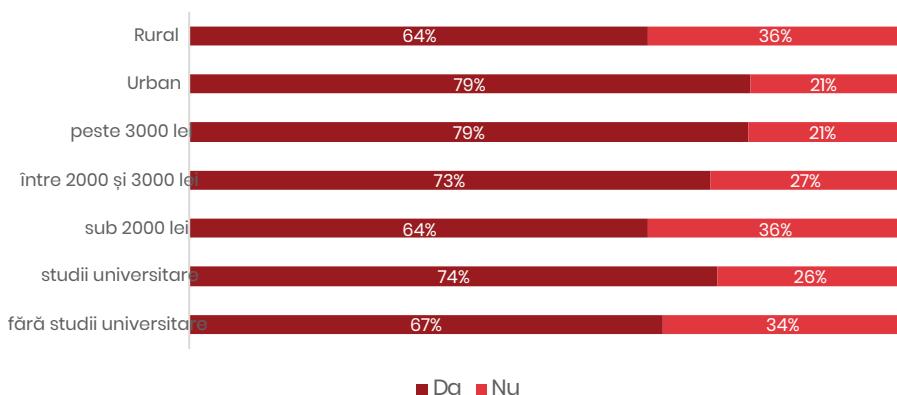
Grafic 10. Domeniile în care tinerii sunt calificați

În ceea ce privește aspirațiile privind viitorul loc de muncă, cei mai mulți dintre tineri își doresc stabilitatea conferită de contractul de muncă, 73% nominalizând această variantă. De asemenea, aproape un sfert dintre respondenți și-ar dori să aibă o afacere proprie, opțiune care de altfel a fost mediatizată intens de programele de sprijinire a tinerilor antreprenori finanțate de Comisia Europeană în ultimii ani. Munca prin platforme digitale este considerată de asemenea o opțiune pentru 1 din 10 tineri, ceea ce sugerează că o parte dintre aceștia își doresc flexibilitate (în special pentru cei care sunt și în sistemul educațional) și/sau doresc să își suplimenteze veniturile, munca prin platforme fiind adesea cel de-al doilea loc de muncă. Nu în ultimul rând, numai 1 din 10 tineri a menționat că și-ar dori să lucreze în străinătate cu forme legale (procentul celor care își doresc să lucreze în străinătate fără forme legale este nesemnificativ), ceea ce sugerează că piața muncii din Europa de Vest nu este văzută ca o alternativă pentru cei care au intrat pe piața muncii din România.



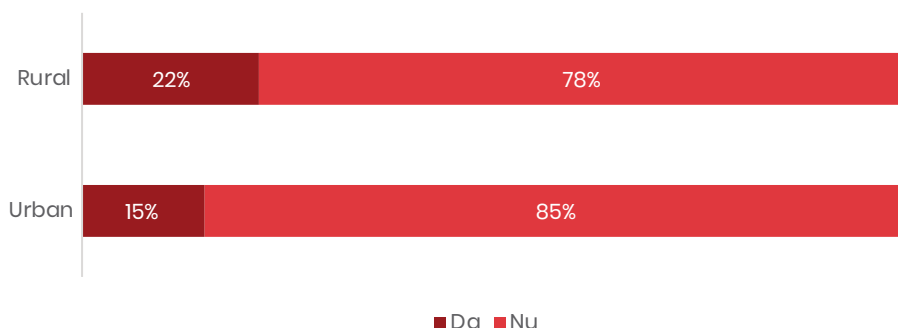
Grafic 11. Aspirații privind tipul de loc de muncă pe care tinerii îl vor avea în viitor (răspuns multiplu)

Tinerii din mediul urban își doresc într-o proporție mai ridicată să aibă un contract ce oferă stabilitate, comparativ cu cei din rural. De asemenea, se poate observa faptul că, cu cât crește nivelul veniturilor și al școlarității, cu atât tinerii își doresc să încheie mai degrabă un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. O posibilă explicație este că persoanele cu nevoi financiare mai urgente, care de obicei sunt mai întâlnite în rândul populației cu studii scăzute, nivel scăzut al veniturilor și adesea localizate în mediul rural, au pretenții mai scăzute, practic, având nevoie de loc de muncă, ar accepta orice fel de contract. Această explicație trebuie însă validată de viitoare studii calitative.



Grafic 12. Dorința ca viitorul loc de muncă să fie cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată în funcție de mediu de rezidență, venit, și nivel de școlaritate

Procentul tinerilor din rural care și-ar dori să lucreze part-time este mai ridicat decât al celor din urban. Adesea, locurile de muncă sunt localizate în mediul urban, iar infrastructura de transport ineficientă, accesul redus la mijloace de transport, lipsa de servicii publice de îngrijire a copiilor și vârstnicilor, practicarea agriculturii de subzistență în gospodărie, determină unii tineri din rural să aleagă locuri de muncă cu normă parțială.

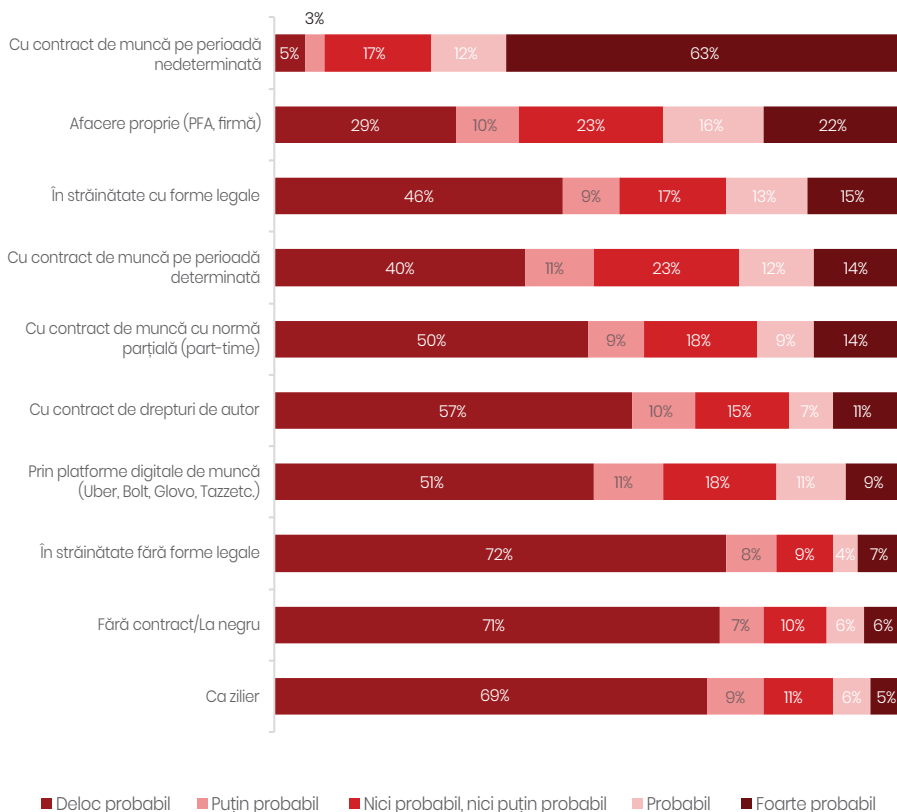


Grafic 13. Dorința ca viitorul loc de muncă să fie cu contract de muncă cu normă parțială (part-time) în funcție de mediu de rezidență

Fiind puși să aprecieze care este **probabilitatea** ca diferite forme de muncă să fie viitorul lor loc de muncă, cei mai mulți dintre tineri au nominalizat contractul de muncă pe perioadă nedeterminată. Totodată, aproximativ 4 din 10 tineri au declarat că este probabil sau foarte probabil ca viitorul lor loc de muncă să fie o afacere proprie. Aproape trei din zece tineri au nominalizat varianta plecării la muncă în străinătate, ceea ce sugerează că deși nu își doresc să meargă în străinătate pentru a munci, un procent ridicat de tinerii din România apreciază că este probabil să o facă. Acest lucru sugerează că oferta de locuri de muncă din România nu oferă opțiuni reale pentru o parte dintre tinerii din România, fiind nevoiți să caute de lucru în țările occidentale. Pentru niciuna dintre aceste variabile nu există diferențe semnificative în funcție de gen, vârstă, nivel de școlaritate, nivel al veniturilor sau mediu de rezidență.

Aproximativ un sfert dintre respondenți au declarat că este probabil să aibă un contract de muncă part-time. În cazul acestora, există diferențe semnificative în funcție de vârstă, nivel de școlaritate și mediu de rezidență. Persoanele sub 25 ani, fără studii universitare și din mediul urban declară într-o mai mare măsură că există o probabilitate ridicată ca următorul loc de muncă pe care îl vor avea să fie cu normă parțială de lucru. Așadar, chiar dacă nu își

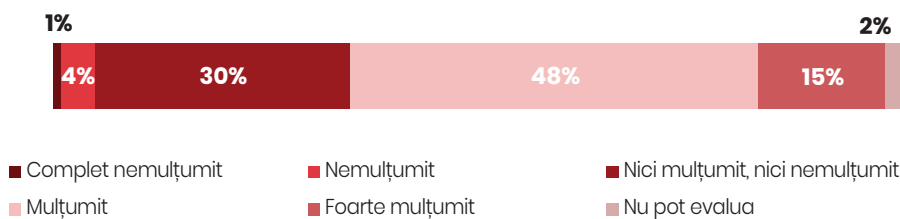
doresc neapărat, tinerii din urban cred că este probabil să aibă un loc de muncă cu normă parțială de lucru.



Grafic 14. Aprecieri subiective privind viitorul loc de muncă (răspuns multiplu)

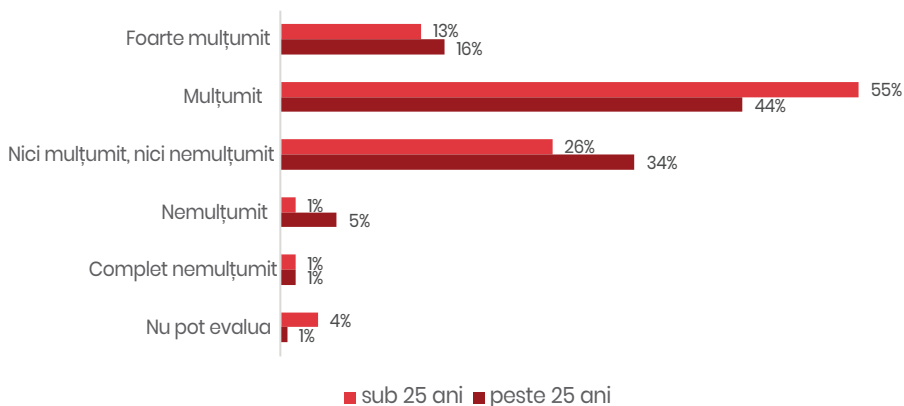
Satisfacția cu locul de muncă

Cei mai mulți dintre tineri se declară în general mulțumiți de locul de muncă pe care îl au (48% mulțumiți + 15% foarte mulțumiți). Aproximativ 30% nu s-au declarat nici mulțumiți, nici nemulțumiți și numai 5% nemulțumiți sau foarte nemulțumiți.



Grafic 16. Mulțumirea față de locul de muncă

Totodată este important de menționat că tinerii peste 25 de ani sunt într-o măsură mai mare nemulțumiți de locul de muncă, comparativ cu cei sub 25 de ani. Acest lucru este explicabil, odată cu experiența pe piața muncii apar nemulțumiri într-o mai mare măsură.

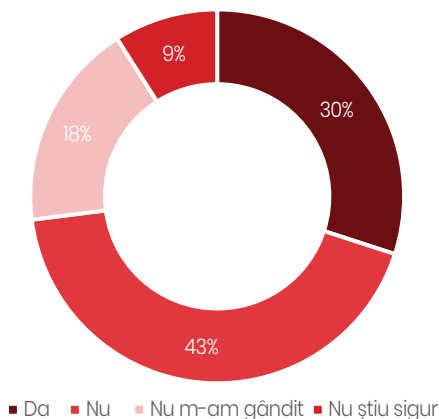


Grafic 17. Mulțumirea față de locul de muncă pe grupe de vârste

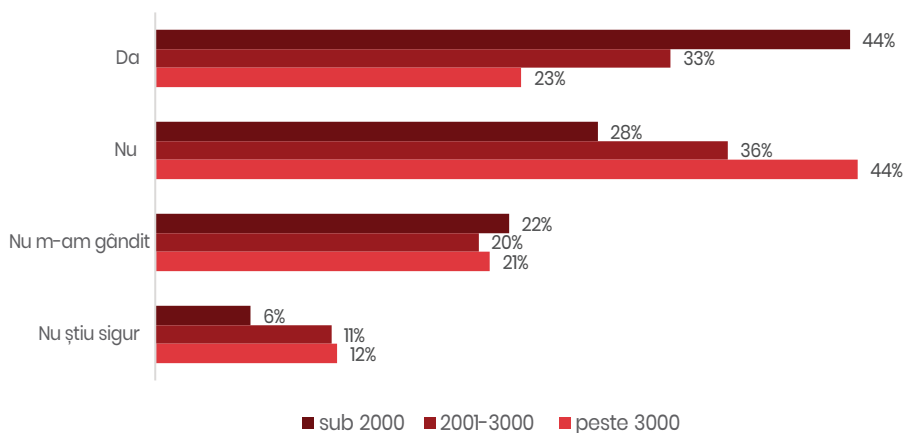
În ceea ce privește nemulțumirile față de locul de muncă ale femeilor, respectiv bărbaților, nu există diferențe semnificative între cele două grupuri. Totodată, nu există diferențe semnificative statistic în funcție de nivel de școlaritate, venit sau vechimea în

muncă. Nu în ultimul rând, nu există diferențe majore în funcție de mediul de rezidență. Cu toate acestea, deși diferențele sunt mici, tinerii din rural s-au declarat într-o mai mică măsură mulțumiți de locul de muncă, comparativ cu cei din orașe, aceștia poziționându-se neutru (nici mulțumiți, nici nemulțumiți) într-o proporție mai ridicată.

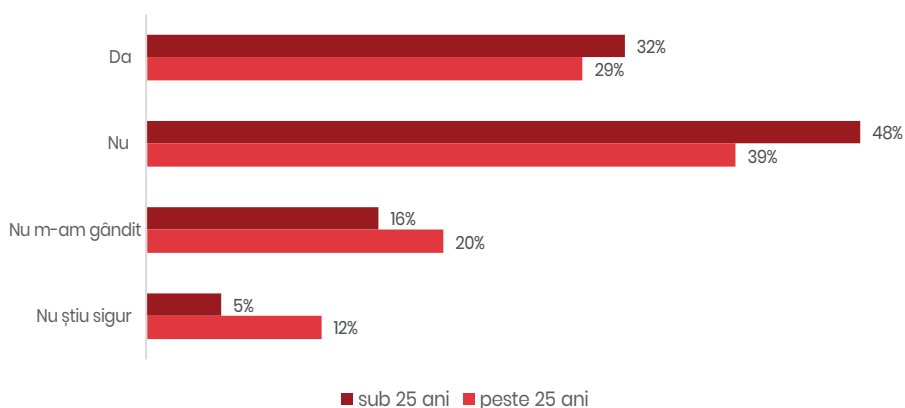
Din totalul respondenților, aproximativ o treime intenționează să își schimbe locul de muncă în următoarele 6 luni, cei mai predispuși fiind tinerii din grupul de vârstă 19–24 ani. Așadar, chiar dacă cei mai mulți dintre respondenți sunt mulțumiți de locul de muncă, o parte dintre aceștia aspiră către un loc de muncă mai bun în viitorul apropiat. Intenția de schimbare a locului de muncă nu diferă semnificativ în funcție de vârstă, gen, mediu de rezidență, nivel de școlaritate, sau atitudinea față de sindicate, însă există relație invers proporțională între nivelul veniturilor și intenția de a își schimba locul de muncă. Cu alte cuvinte, cu cât nivelul veniturilor este mai scăzut cu atât probabilitatea ca tinerii să-și dorească un alt loc de muncă este mai ridicată.



Grafic 18. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele 6 luni



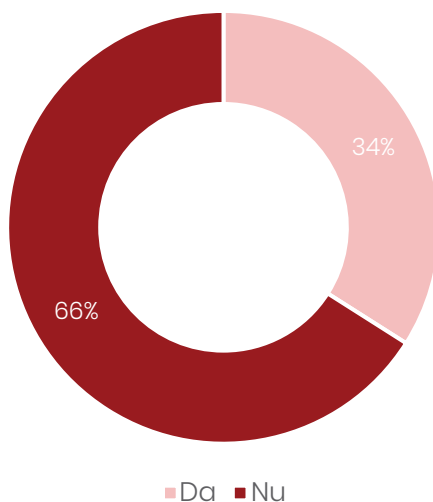
Grafic 19. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele șase luni în funcție de nivelul veniturilor



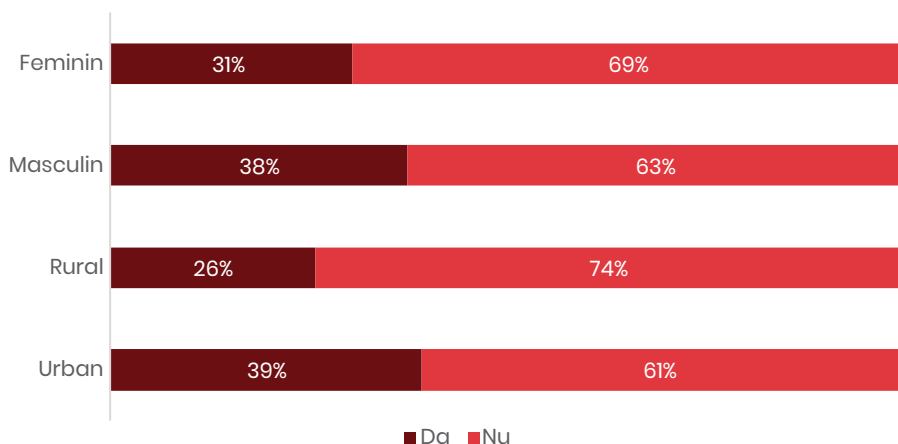
Grafic 20. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele șase luni în funcție de vârstă

Un efect al precarizării muncii în România este creșterea numărului de locuri de muncă pe care un salariat ajunge să le aibă concomitent. Aproximativ o treime dintre respondenți au încercat în ultimii ani să câștige bani muncind prin intermediul unei platforme online de lucru. Cei care au încercat într-o mai mare măsură să

lucreze în acest sector sunt mai degrabă bărbați și din categoria de vârstă 29-34 ani. Acest tip de muncă nu este în mod obligatoriu specific urbanului mare, numărul de tineri din orașe mici (43%) sau din mediul rural (26%) care au încercat să lucreze prin intermediul unei platforme fiind relativ similar cu cel al tinerilor din București (35%) sau din orașe reședință de județ (38%). Nu în ultimul rând, nu există diferențe semnificative în funcție de nivelul de școlaritate și venit, toate categoriile de tineri experimentând munca pe platforme.



Grafic 21. Munca prin intermediul unei platforme online de lucru în ultimii ani (website, aplicație telefon – e.g. Glovo, Uber, Tazz, Fiverr etc.).



Grafic 22. Munca prin intermediul unei platforme online de lucru în ultimii ani (website, aplicație telefon – e.g. Glovo, Uber, Tazz, Fiverr etc.) în funcție de gen și mediu de rezidență

Probleme întâmpinate la locul de muncă

În continuare, prezentăm cele mai importante dintre problemele întâlnite la locul de muncă menționate de tineri, care trebuie înțelese ca dimensiuni ale calității muncii.

În primul rând, tinerii apreciază că stresul este una dintre problemele principale la locul de muncă. Stresul este considerat și recunoscut drept una dintre cele mai întâlnite probleme la locul de muncă la nivel global de către Organizația Mondială a Muncii (ILO 2016) fiind esențială îmbunătățirea condițiilor de lucru pentru a atenua impactul stresului asupra sănătății fizice și mintale a angajaților precum și a bunăstării acestora. Estimările la nivelul anului 2007 sugerează că aproximativ 40 de milioane de persoane din Uniunea Europeană erau afectate de stres la locul de muncă, cele mai afectate fiind femeile și alte categorii considerate vulnerabile precum lucrătorii non-standard/precari; lucrătorii informal; tinerii sau persoanele mai în vârstă (ILO 2016). Cel mai

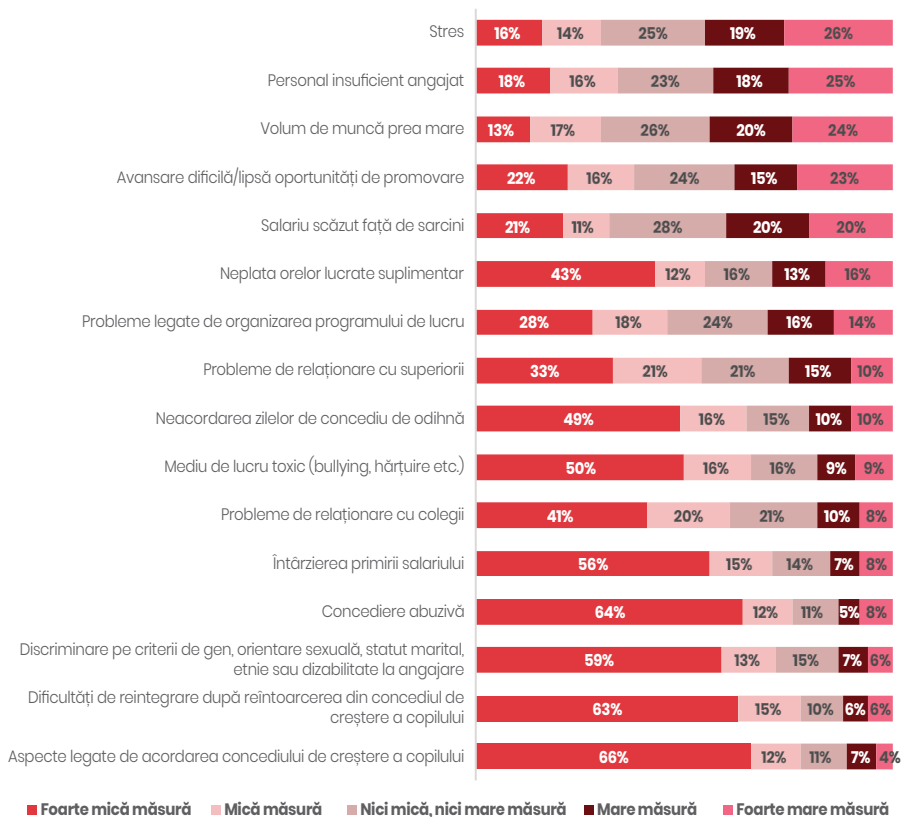
adesea, stresul este generat de presiunea de a performa sarcini sub termene limită nerealiste, sarcini care necesită alocarea de ore suplimentare, de cultura organizațională precum încurajarea de către management a competiției între angajați pentru avansarea în carieră, de amenințarea disponibilizării sau reducerilor salariale, de relațiile interpersonale la locul de muncă, sau echilibrul precar între viața de familie și viața profesională. Sindicatele reprezintă instituții care pot propune pe agenda negocierilor colective, alături de alți parteneri sociali, elaborarea și implementarea de reglementări ce pot reduce stresul la locul de muncă, așa cum se întâmplă în cazul Spaniei sau Austria (ILO 2016). La nivelul întregii populații din România, situația este mai dramatică decât o ilustrează cercetarea de față, angajații români fiind printre cei mai stresați din Europa la locul de muncă (Stoichiță 2021).

Altă problemă critică pentru piața muncii din România, percepută de tinerii angajați ca fiind una importantă cu care se confruntă la locul de muncă, este legată de personalul insuficient angajat și volumul de muncă prea ridicat. Lipsa personalului duce adesea la supraîncărcarea salariaților cu mai multe sarcini decât pot duce, astfel că ajung să se simtă epuizați. Volumul de muncă poate fi ridicat din punctul de vedere al cantității, al dificultății, al ritmului și al termenelor limită. Această situație este probabil cel mai bine ilustrată de sistemul medical din România: mai mult de jumătate din personalul medical participant la un studiu a declarat în perioada pandemiei de SARS-CoV-2 că are un nivel mediu sau ridicat de burnout (Stoichiță 2021). În strânsă legătură cu aceste probleme, se adaugă și aspecte precum neplata orelor suplimentare sau neacordarea zilelor de concediu de odihnă. Deși în România există amenzi pentru neplata orelor suplimentare sau zilelor de concediu de odihnă legale, acestea au fost menționate de un număr semnificativ de tineri din România.

O altă problemă menționată de tineri se referă la două aspecte care țin de structura economiei din România: nivelul salarial scăzut, raportat la munca depusă, mai ales în comparație cu țările din Uniunea Europeană și dificultatea avansării/promovării

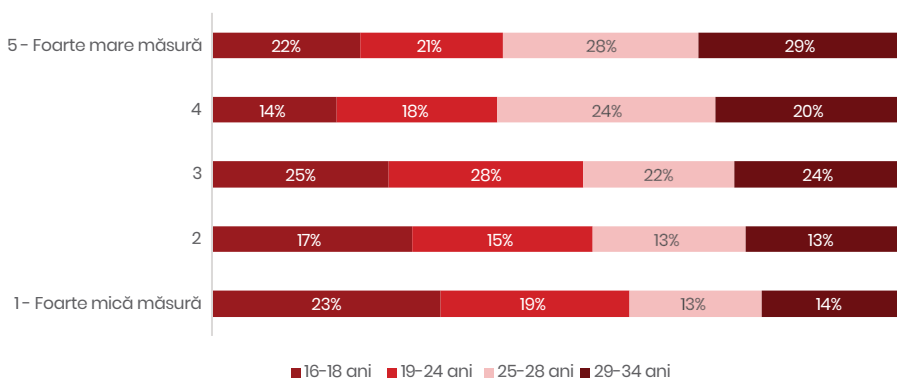
la locul de muncă. Așa cum am menționat în introducere, România are un număr foarte ridicat de contracte înregistrate cu salariul minim, la care se adaugă o altă pondere importantă de salarii peste nivelul minim, dar scăzute raportat la coșul minim pentru un trai decent (Monitor social 2018, FES 2020).

Nu în ultimul rând, deși menționate într-o mai mică măsură de tinerii angajați din România, fenomene precum hărțuirea și bullying-ul la locul de muncă, problemele de relaționare cu colegii, discriminarea salariaților în funcție de criterii arbitrare precum gen, etnie, orientare sexuală, statut marital, dizabilitate continuă să fie prezente, fiind necesară o mai bună implementare a normelor anti-discriminare sau hărțuire.

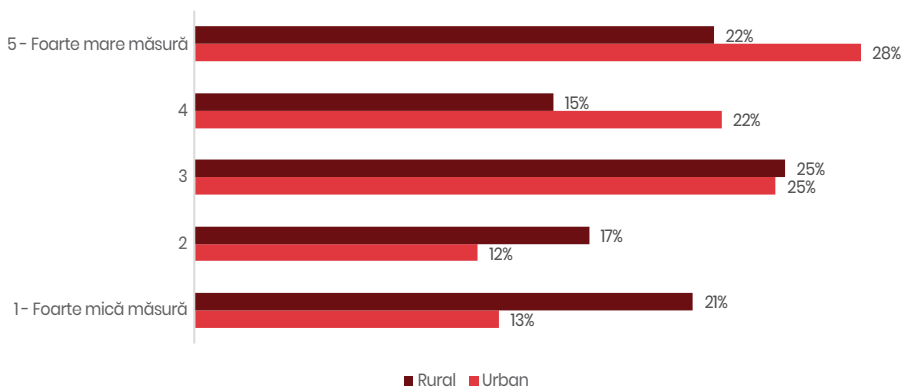


Grafic 23. Probleme întâmpinate la locul de muncă actual/la ultimul loc de muncă

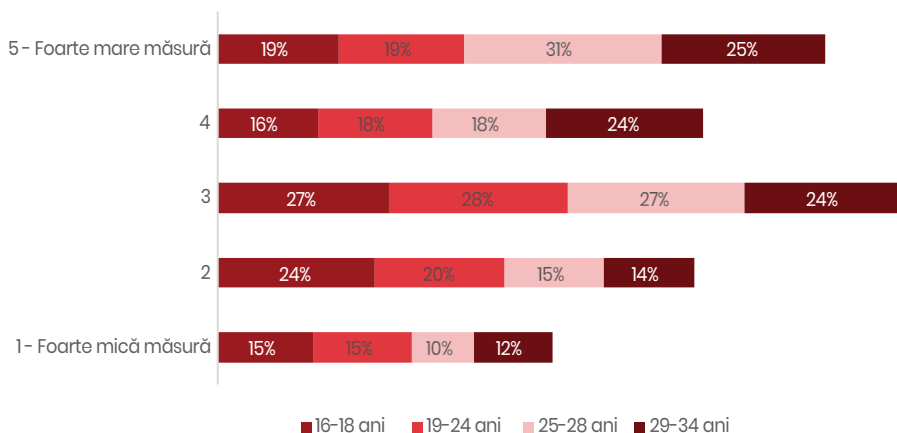
Toate aceste probleme nu variază semnificativ în funcție de gen, nivel de școlaritate, venit, mediu de rezidență sau grupe de vârstă. Există câteva excepții, stresul la locul de muncă, volumul prea mare de muncă și personalul insuficient sunt probleme menționate într-o mai mare măsură de tinerii care au peste 25 de ani, comparativ cu cei sub 25 de ani. De asemenea, cele trei sunt menționate într-o mai mare măsură de tinerii din mediul urban, comparativ cu cei din rural.



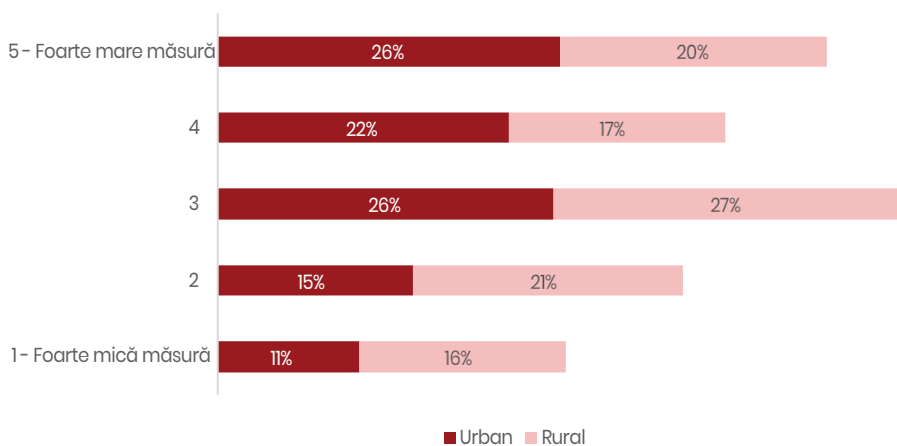
Grafic 24. Problema stresului la locul de muncă pe grupe de vârstă



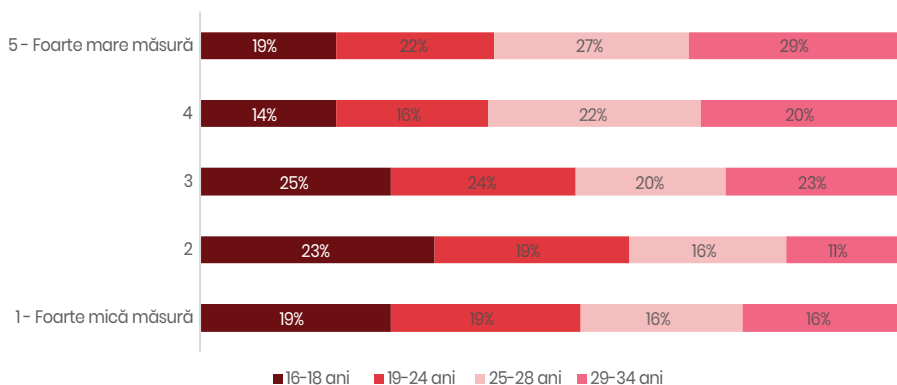
Grafic 25. Problema stresului la locul de muncă în funcție de mediul de rezidență



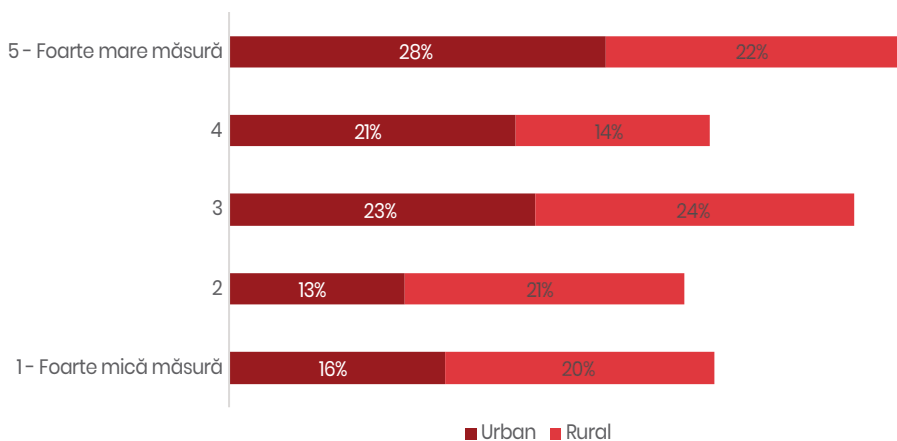
Grafic 26. Problema volumului prea mare de muncă pe grupe de vârstă



Grafic 27. Problema volumului prea mare de muncă pe medii de rezidență



Grafic 28. Problema personalului insuficient pe grupe de vârstă

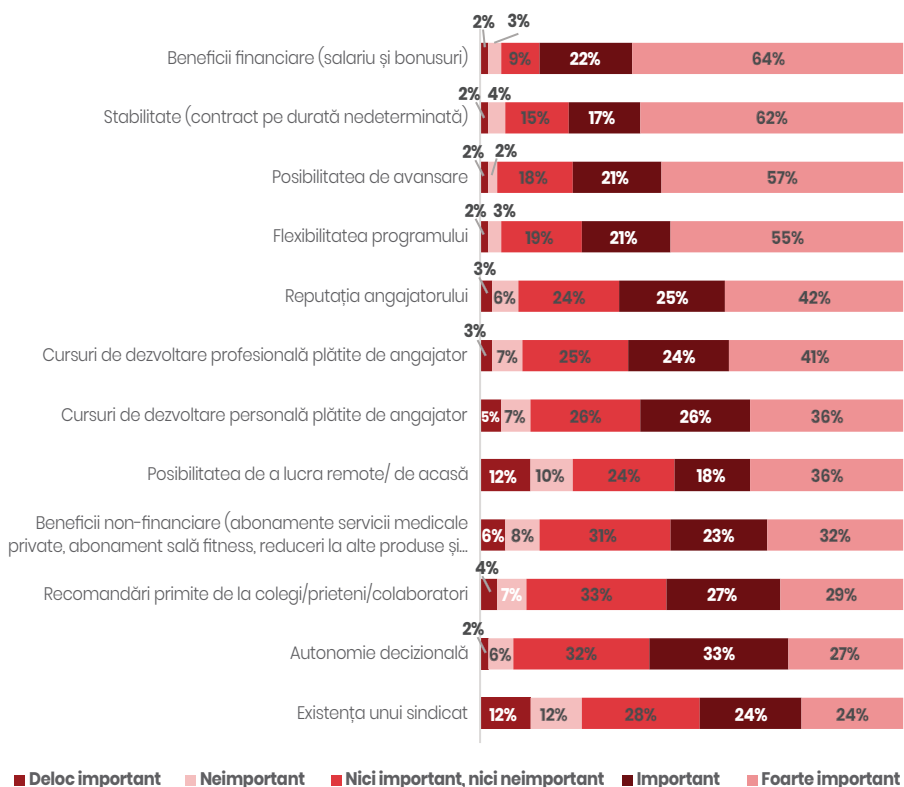


Grafic 29. Problema personalului insuficient pe medii de rezidență

Alegerea unui loc de muncă

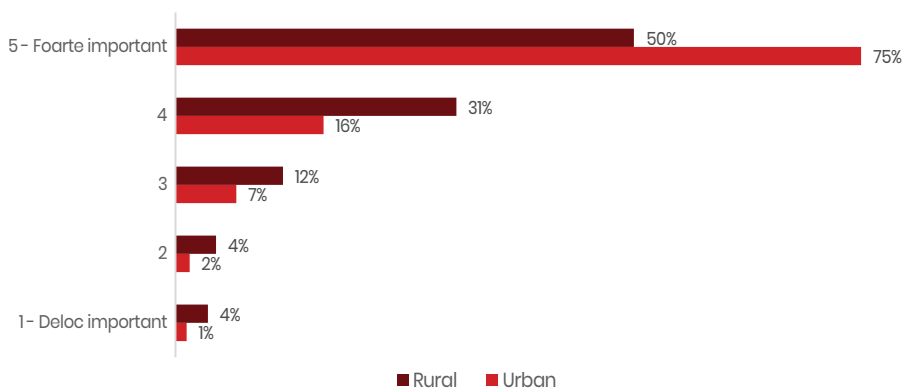
Toate elementele prezentate în graficul de mai jos (Grafic 30) sunt considerate importante de majoritatea tinerilor în procesul de alegere a unui loc de muncă. Dintre cele mai nominalizate patru elemente amintim: beneficiile financiare, stabilitatea locului de muncă echivalentă cu un contract de muncă pe perioada nedeterminată, posibilitatea de avansare în carieră și flexibilitatea programului. Primele două au reieșit ca fiind cele mai importante în cele două studii anterioare realizate pe tinerii din România de Fundația FES România (Sandu, Stoica și Umbreș 2014, Bădescu, Sandu, Angi și Greab 2019). Posibilitatea de a avansa în carieră a fost de asemenea importantă în sondajul din 2019. Beneficiile salariale au reieșit ca fiind importante și în sondaje realizate în alte țări (a se vedea de exemplu sondajul Gallup¹), care de altfel au crescut ca importanță în ultimii ani. La beneficiile financiare se pot adăuga și cele non-financiare, oferite în principal de companiile private multinaționale care sunt considerate foarte importante și importante de peste jumătate dintre salariați. În ceea ce privește stabilitatea și siguranța locului de muncă, aceasta este menționată ca fiind importantă și în sondajele Gallup realizate pe populația americană menționate anterior, în principal în contextul crizelor generate de pandemia de SARS-CoV-2. Locul de muncă flexibil este de asemenea din ce în ce mai dezirabil, însă munca în totalitate de acasă nu este agreată de tineri în aceeași măsură.

¹Accesibil la: <https://www.gallup.com/workplace/389807/top-things-employees-next-job.aspx>

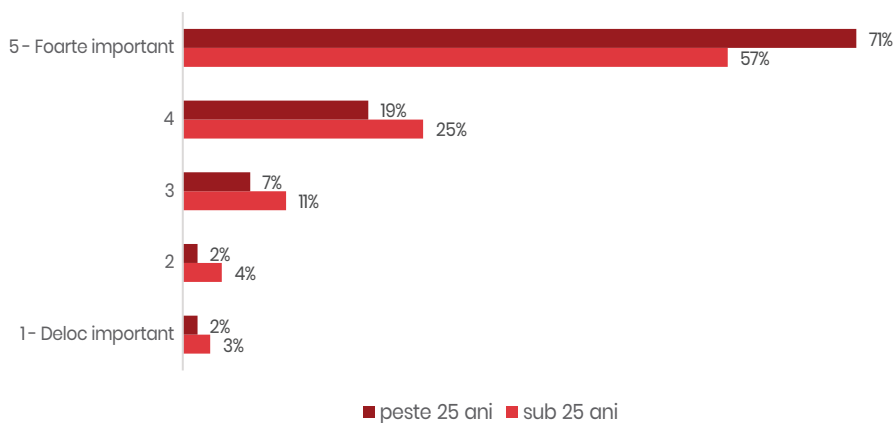


Grafic 30. Aspecte importante în alegerea unui loc de muncă

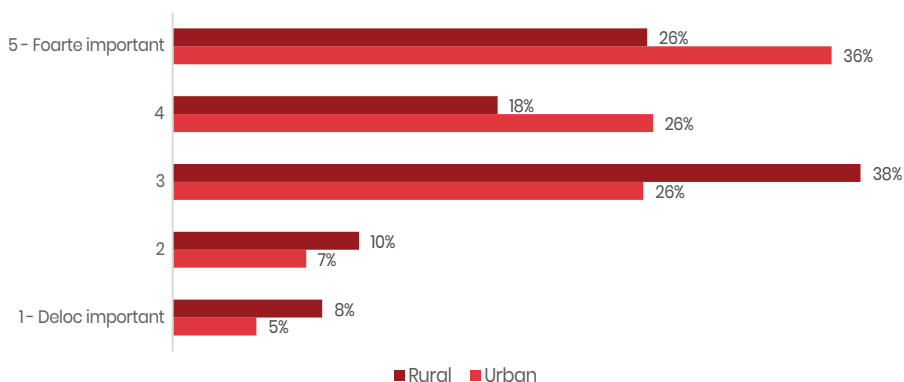
Trebuie menționat că beneficiile financiare sunt menționate ca foarte importante într-o mai mică măsură de tinerii din mediul rural (50%) comparativ cu tinerii din mediul urban (peste 75%). Același lucru este valabil și pentru beneficiile non-financiare. Totodată, există o diferență minoră în funcție de vârstă în cazul beneficiilor financiare.



Grafic 31. Importanța beneficiilor financiare (salariu și bonusuri) în alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență

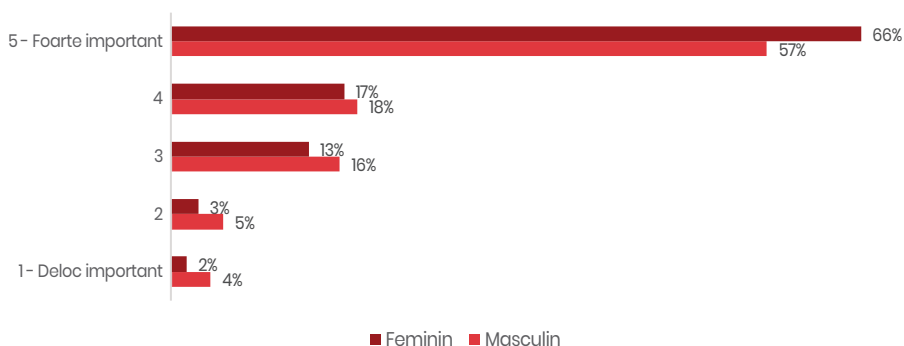


Grafic 32. Importanța beneficiilor financiare (salariu și bonusuri) în alegerea unui loc de muncă pe grupe de vârste

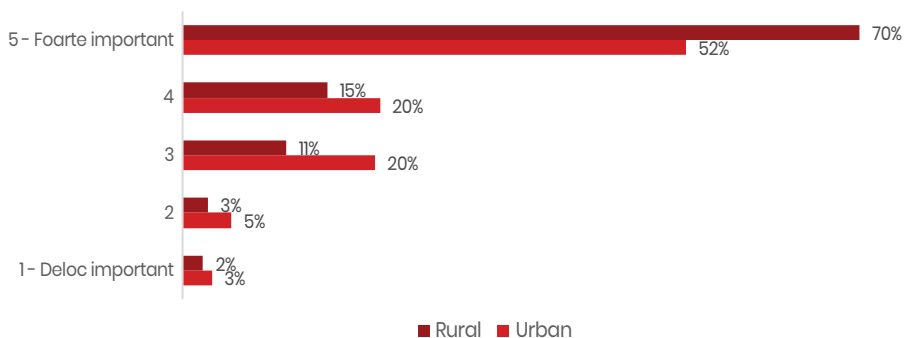


Grafic 33. Importanța beneficiilor non-financiare în alegerea unui loc de muncă în funcție de gen

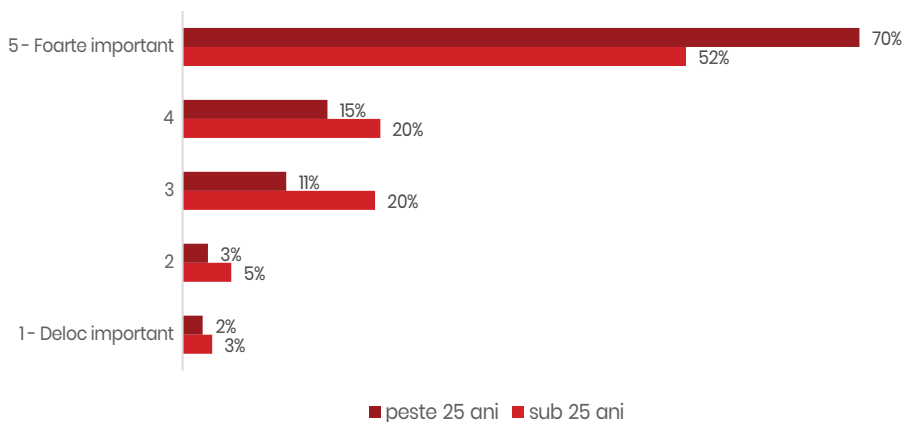
Stabilitatea locului de muncă (contractul de muncă pe perioadă nedeterminată) e foarte importantă pentru toate categoriile de respondenți, dar importanța crește odată cu vârsta: 73% din totalul respondenților 29-34 ani au apreciat că este un criteriu foarte important de alegere a locului de muncă, 63% din respondenții 25-28 ani, 54% din respondenții 19-24 ani și 48% din respondenții 16-18 ani. Stabilitatea este de asemenea mai importantă pentru femei (66%) comparativ cu bărbații (57%) și mai importantă pentru tinerii din mediul urban (69%), față de cei din rural (51%).



Grafic 34. Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă în funcție de gen

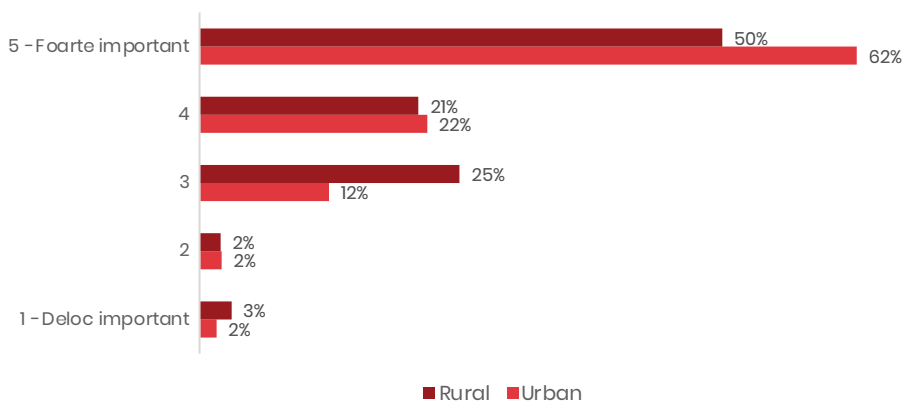


Grafic 35. Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență

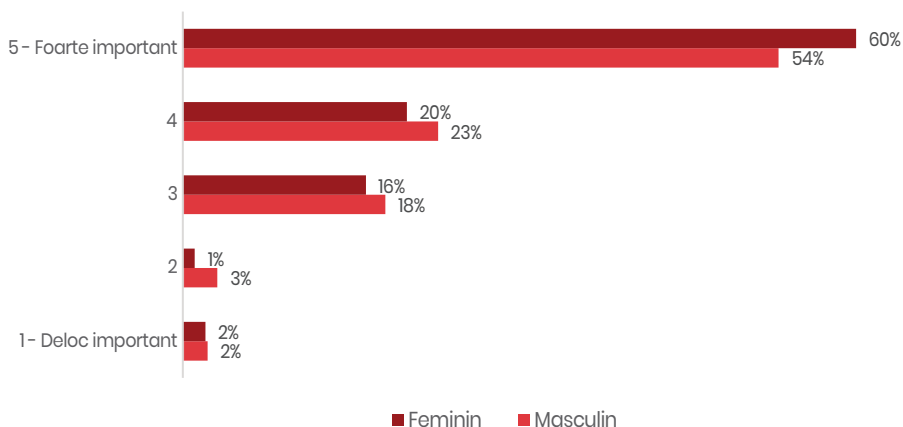


Grafic 36. Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă pe medii de grupe de vârste

În ceea ce privește posibilitatea de avansare, femeile consideră într-o mai mare măsură decât bărbații că este un criteriu important (60% vs. 54%), la fel și tinerii din mediul urban față de cei din rural (62% vs. 50%).

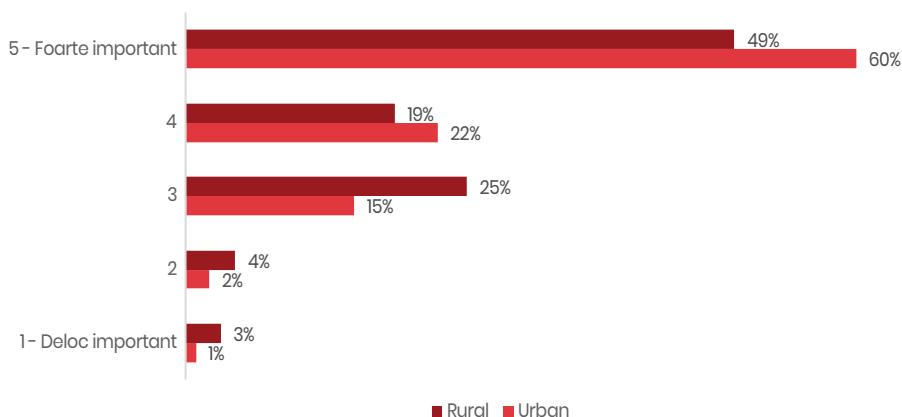


Grafic 37. Importanța posibilității de avansare în carieră pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență

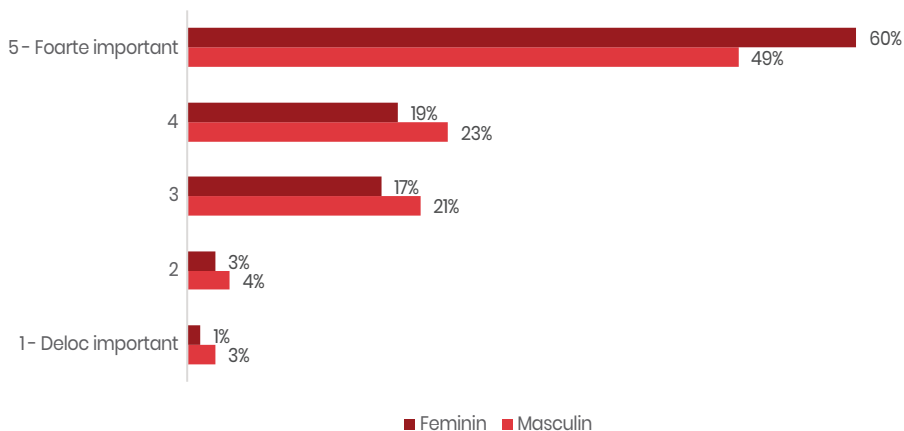


Grafic 38. Importanța posibilității de avansare în carieră pentru alegerea unui loc de muncă în funcție de gen

Flexibilitatea programului e mai importantă pentru femei (60%), comparativ cu bărbații (49%), precum și pentru cei din urban (60%), comparativ cu cei din rural (49%).

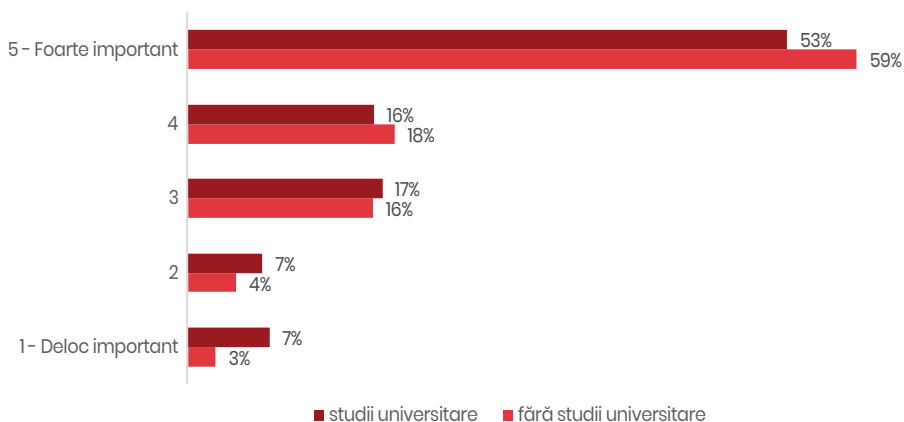


Grafic 39. Importanța flexibilității programului pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență



Grafic 40. Importanța flexibilității programului pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență

Pentru cele patru aspecte, nu există diferențe semnificative statistic între cei cu studii universitare și cei fără studii universitare. Excepție face criteriul stabilității, valorizat într-o mai mare măsură de cei fără studii universitare, însă diferențele nu sunt mari.



Grafic 41. Importanța stabilității locului de muncă pentru alegerea unui loc de muncă în funcție de nivelul de școlaritate

În ceea ce privește aspectele menționate într-o mai mică măsură de tineri drept criterii în alegerea unui loc de muncă, existența unui sindicat nu este considerată în mod necesar relevantă. Acest lucru sugerează că cel puțin o parte dintre tinerii din România, fie nu cunosc beneficiile care pot rezulta la locul de muncă din existența unui sindicat (beneficii care pot fi obținute de sindicate de altfel precum cel financiar, considerat important de către tineri), fie nu apreciază mijloacele utilizate de sindicate pentru a oferi beneficii și condiții de muncă mai bune pentru salariați. Nu există diferențe semnificative statistice în funcție de gen, mediu de rezidență sau nivel de școlaritate sau venit. Se poate observa însă că tinerii sub 24 de ani au răspuns într-o mai mare măsură nuanțată, adică au ales mai degrabă variante de mijloc pe o scală de la 1-5, pe când cei peste 24 de ani au opinii mai clare pe acest subiect, alegând extremele 1 sau 5 într-o mai mare măsură.

Informarea cu privire la drepturile la locul de muncă

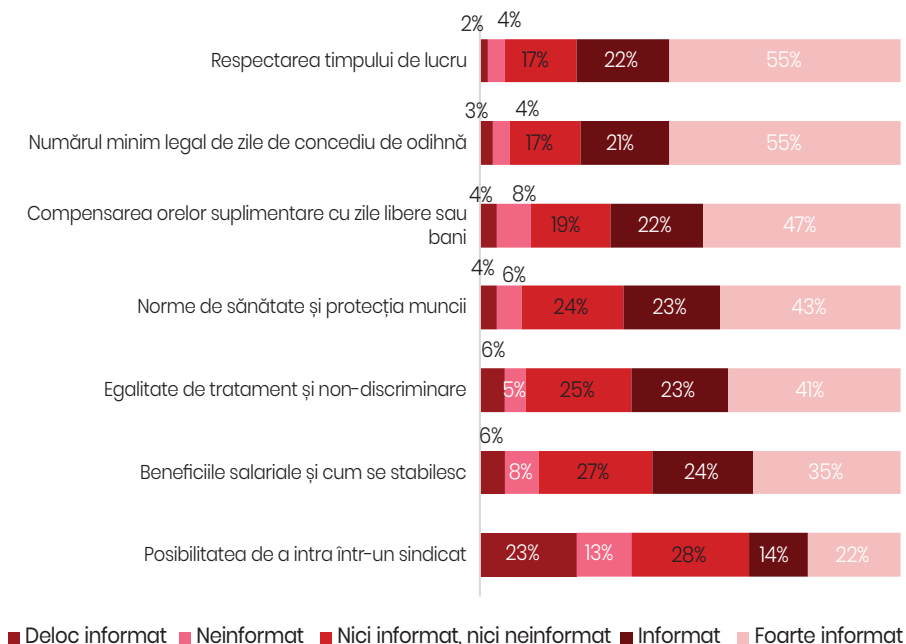
Informarea cu privire la drepturile pe care tinerii le au a reprezentat unul dintre obiectivele principale ale cercetării. Un procent scăzut dintre tineri se consideră dezinformați, însă nici procentul celor care se consideră foarte informați nu este foarte ridicat. Subiectiv, 4 din 10 salariați apreciază că sunt informați cu privire la drepturile pe care le au, iar 3 din 10 au declarat că sunt informați parțial „așa și așa”, lucru care sugerează că există loc de îmbunătățiri, fiind dezirabile eforturi de îmbunătățire a cunoștințelor privind drepturile salariaților în România. Nu există diferențe semnificative în funcție de gen, vârstă, nivel de școlaritate, venit sau mediu de rezidență.



Grafic 42. Nivelul de informare cu privire la drepturile de care beneficiază la locul de muncă

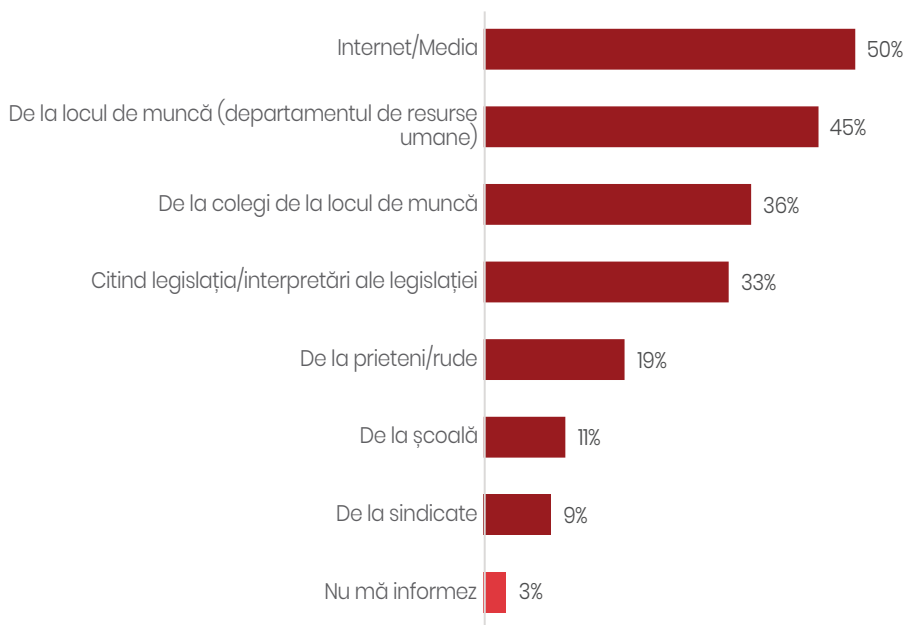
În ceea ce privește nivelul de informare privind drepturi specifice, tinerii angajați se consideră în general informați sau foarte informați cu privire la aspectele prezentate în graficul de mai jos. Diferențele sunt mai degrabă de nuanță, existând câteva elemente la care tinerii au răspuns într-o mai mare măsură că sunt informați doar parțial (nici informat, nici neinformat). Cel mai scăzut grad de informare ține de posibilitatea de a intra într-un sindicat, 23% apreciind că nu sunt deloc informați, 13% neinformați, 28% nici informați, nici neinformați și numai 36% informați și foarte informați. Nivelul de informare referitor la posibilitatea de a intra într-un sindicat crește ușor cu vârsta, cei din categoria 29-34 de ani declarându-se într-o oarecare măsură mai informați decât tinerii

sub 29 de ani. Totodată, tinerii din mediul rural apreciază într-o mai mare măsură că sunt deloc informați cu privire la posibilitatea de a intra într-un sindicat (30%), comparativ cu cei din urban (20%). Sursele cel mai puțin utilizate de tineri atunci când doresc să se informeze cu privire la drepturile angajaților sunt sindicatele și sistemul educațional, lucru care sugerează că ambele instituții ar trebui să își asume un rol mai activ în informarea privind drepturile la locul de muncă.



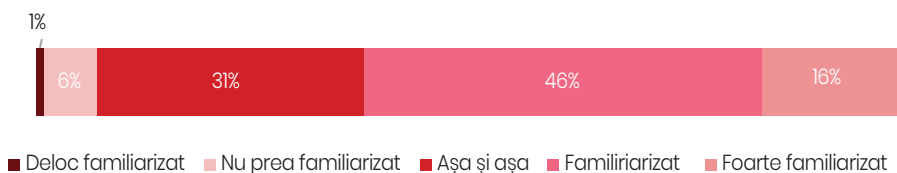
Grafic 43. Nivelul de informare cu privire la drepturi specifice

În ceea ce privește informarea privind drepturile angajaților, cele mai menționate surse utilizate sunt internetul/media, departamentul de resurse umane sau colegii de la locul de muncă și lecturarea legislației. Numai 9% au declarat că se informează de la sindicate în ciuda faptului că organizațiile sindicale au ca obiect de activitate apărarea drepturilor salariaților.



Grafic 44. Modalități de informare cu privire la drepturile angajaților

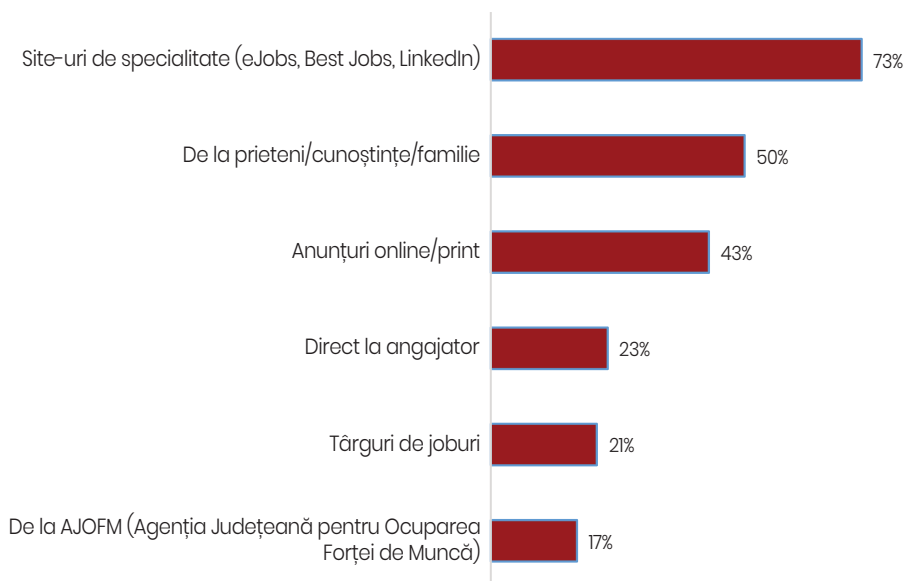
De altfel, un procent foarte scăzut de tineri (sub 10%) apreciază că nu sunt familiarizați cu elementele pe care trebuie să le conțină un contract de muncă, 31% considerându-se moderat informați (așa și așa), iar aproximativ două treimi se consideră familiarizați sau foarte familiarizați.



Grafic 45. Gradul de familiarizare cu elementele/clauzele pe care trebuie să le conțină un contract de muncă.

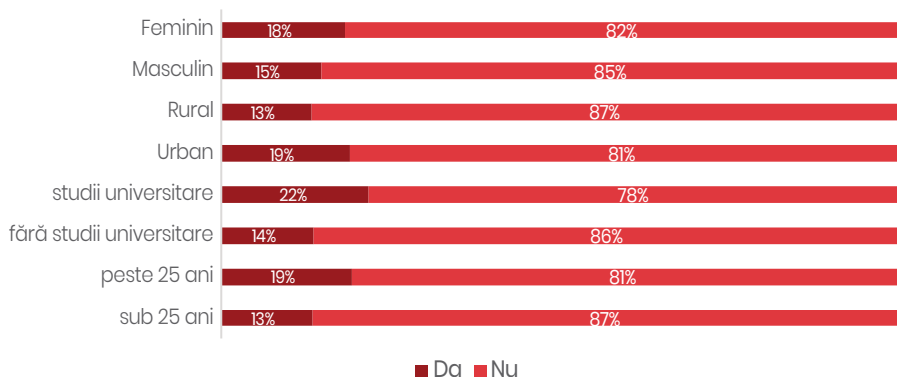
Cele mai utilizate modalități prin care tinerii își caută un loc de muncă sunt prin intermediul site-urilor de specialitate, al relațiilor interpersonale (prieteni, cunoștințe, familie) și anunțurilor. Într-o mai

mică măsură tinerii se interesează direct la angajator, târguri de joburi sau de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM).



Utilizarea AJOFM pentru căutarea unui loc de muncă

Tinerii care caută un loc de muncă prin intermediul AJOFM sunt cei care declară într-o mai mare măsură că au trecut prin situații precum stres, volum prea mare de muncă, au lucrat în firme cu personal insuficient în care avansarea era dificilă. Tinerii cu vârsta cuprinsă între 25-34 ani caută în mai mare măsură un loc de muncă la AJOFM, comparativ cu cei sub 25 ani. Femeile caută într-o mai mare măsură un loc de muncă prin intermediul AJOFM comparativ cu bărbații. Totodată, tinerii cu studii universitare și cei din urban caută mai des locuri de muncă prin AJOFM, comparativ cu cei fără studii universitare, respectiv din mediul rural.

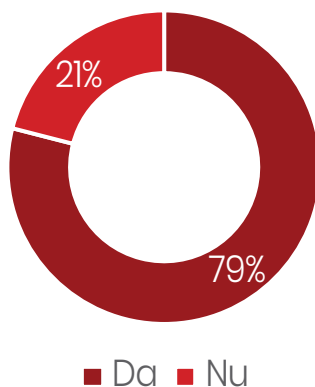


Grafic 47. Căutarea locului de muncă prin AJOFM în funcție de gen, mediu de rezidență, nivel de studii și vârste

Atitudinea față de sindicate

În ceea ce privește nivelul de cunoștințe față de rolul sindicatelor se poate discuta despre un grad de cunoaștere mai degrabă superficială în rândul tinerilor. Aproximativ 80% dintre respondenți au declarat că știu ce este un sindicat, însă în momentul în care au fost rugați să numească primul lucru care le vine în minte când aud sindicat, numai 10% au menționat ceva.

Știți ce este un sindicat?

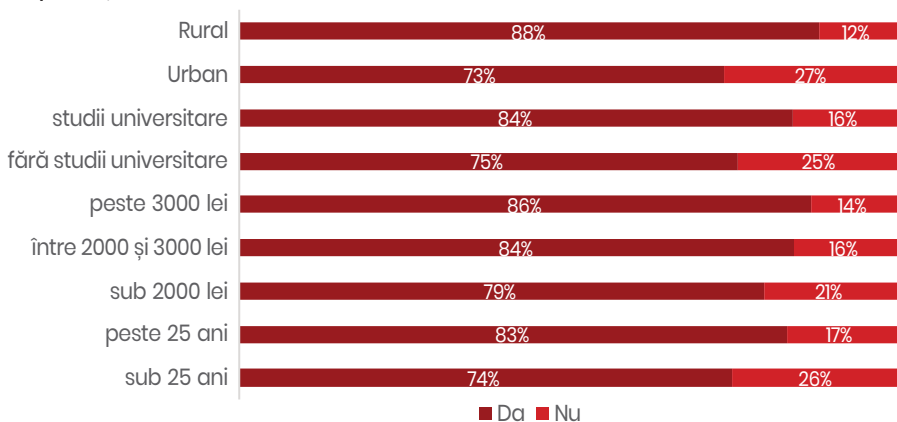


Grafic 48. Cunoștințele privind sindicatele

Care este primul lucru la care vă gândiți când auziți cuvântul „sindicat”?

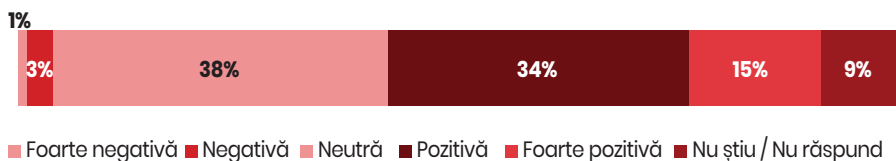


Tinerii care au răspuns într-o proporție mai ridicată că știu ce e un sindicat au mai degrabă peste 25 de ani decât sub 25 ani, au venituri mai degrabă ridicate decât scăzute și au studii universitare. Totodată, tinerii din rural au declarat într-o mai mare măsură decât cei din urban că știu ce e un sindicat. O posibilă explicație este interacțiunea cu sindicatele într-o mai mare măsură, însă studii ulterioare calitative sunt necesare pentru a fundamenta o astfel de explicație.



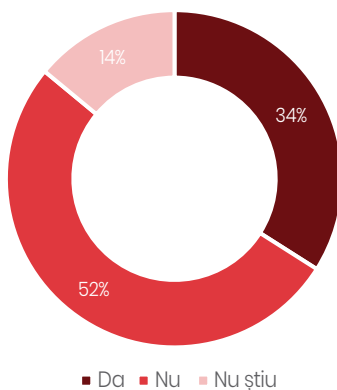
Grafic 49. Cunoașterea privind sindicatele în funcție de mediul de rezidență, nivel de școlaritate, venituri și vârstă

Rugați să se poziționeze față de sindicate, aproximativ 50% au o părere pozitivă sau foarte pozitivă, iar 40% neutră, iar aproximativ 10% nu au știut ce să răspundă. În ciuda unei retorici la nivel public împotriva sindicatelor, procentul persoanelor care au o imagine negativă este insignifiant. Opinia nu variază în funcție de gen, vârstă, nivel de școlaritate, nivel al veniturilor sau mediu de rezidență.



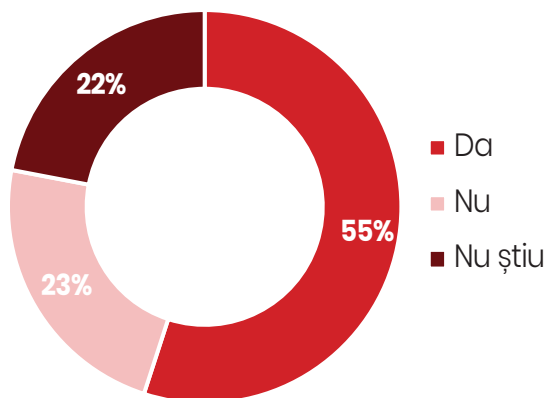
Grafic 50. Opinia tinerilor privind sindicatele

În privința existenței unui sindicat la locul de muncă, aproximativ 34% dintre tineri au declarat că există sindicat, 52% că nu există sindicat, iar 14% nu au putut aprecia. Nu există diferențe semnificative în funcție de domeniul de activitate. Aceste date ilustrează consecințele restricționării organizării și negocierilor colective, numărul contractelor colective de muncă și a conflictelor de muncă fiind reduse raportat la salariați (Guga 2019).

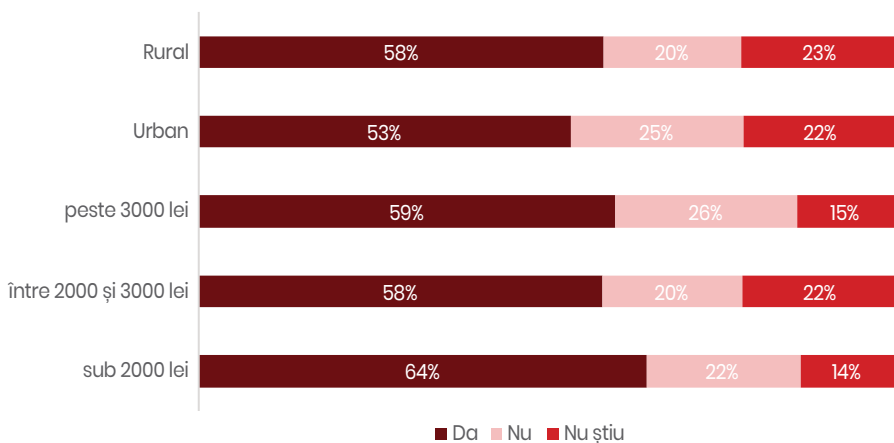


Grafic 51. Existența unui sindicat/unor sindicate la locul de muncă

Putem vorbi de un potențial de revitalizare a sindicatelor prin adeziunea tinerilor salariați, existând disponibilitate din partea participanților la cercetare de a se înscrie într-un sindicat dacă ar exista la locul de muncă pe care îl au. Din datele acestui studiu, tinerii din rural și cu venituri mai scăzute au o disponibilitate mai ridicată de a se înscrie într-un sindicat.

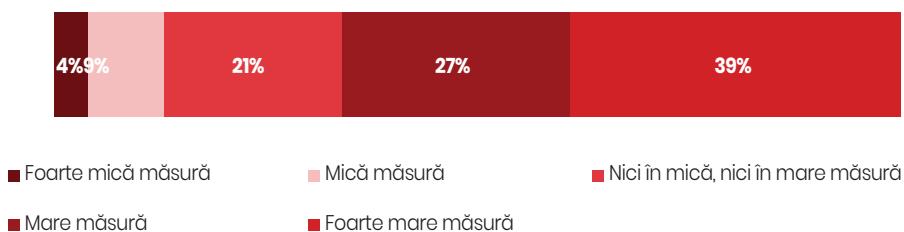


Grafic 52. Disponibilitatea tinerilor de a se înscrie într-un sindicat



Grafic 53. Disponibilitatea tinerilor de a se înscrie într-un sindicat în funcție de venituri și mediu de rezidență

Tinerii apreciază că școlile ar trebui să aibă un rol mai important în privința transmiterii cunoștințelor referitoare la drepturile la locul de muncă. Aproximativ două treimi dintre tinerii respondenți la sondaj apreciază faptul că ar fi dezirabil să se introducă în programa școlară aspecte referitoare la drepturile la locul de muncă (implicit, includerea unor lecții despre rolul sindicatelor în sprijinirea angajaților ar fi importantă în vederea contrabalansării discursului public și politic din România care aproape unanim tinde să demonizeze sindicatele și să prezinte superficial rolul acestora).



Grafic 54. Percepția privind necesitatea introducerii în programa școlară a unor aspecte privind drepturile la locul de muncă

Concluzii

Contextul instituțional și macro-structural din România nu este unul favorabil incluziunii sociale, educaționale și economice a tinerilor. Totodată, polarizarea socială este printre cele mai accentuate din Europa, iar tinerii sunt printre cele mai afectate categorii sociale, sărăcia fiind mai prezentă în rândul copiilor și tinerilor. Tipul de dezvoltare bazat pe investiții străine directe a generat creștere economică și concentrarea capitalului și a forței de muncă în marile centre urbane sau în proximitatea acestora, dar a și generat valuri de migrație în țările din Europa de Vest, în special cu scopul de a lucra. O parte din forța de muncă trăiește în România și lucrează temporar în țările UE, o altă parte a emigrat definitiv. De altfel, România se numără printre țările unde aspirațiile tinerilor adesea implică migrația definitivă în țările occidentale. Politicile de protecție socială au un impact redus asupra beneficiarilor, astfel că majoritatea tinerilor din România trebuie să se bazeze pe obținerea bunăstării de pe piața muncii, adesea fără foarte multe alegeri reale între alternative ocupaționale.

Tinerii reprezintă un grup considerat vulnerabil în relație cu piața muncii în Europa, iar România nu face excepție, având printre cele mai mari rate de părăsire timpurie a școlii și de tineri care nu sunt în educație, piața muncii sau alte forme de formare. Tinerii au o probabilitate mai ridicată să se afle în forme de ocupare precară și în contextul problemelor economice sunt afectați de restrângerea angajărilor și au șanse mari de a fi disponibilizați dacă sunt salariați. Tinerii sunt adesea defavorizați pe piața muncii de către angajatori care invocă nejustificat lipsa de experiență fie pentru a nu angaja tineri, fie pentru a le oferi un nivel salarial scăzut.

Piața muncii din România este dominată de contracte de muncă cu salarii scăzute, în principal în sectorul privat, contractele colective de muncă sunt insuficiente raportat la forța de muncă, iar raportul de putere angajați-angajatori este disproporționat în defavoarea angajaților (un exemplu este trecerea poverii fiscale de

la angajator la salariați, începând cu 2018).

Sindicatul pot facilita procesele de consolidare a drepturilor salariaților. Există o legătură directă între calitatea de membru în sindicat și gradul de cunoaștere a drepturilor de care angajații beneficiază. Tinerii au o probabilitate mai scăzută să fie înscriși în sindicate. În general, atitudinea referitoare la sindicate exprimată de tineri în sondaje este mai degrabă pozitivă, cu toate acestea disponibilitatea de a se înscrie în sindicate după finalizarea studiilor este mai redusă, iar România nu face excepție de la această regulă.

Satisfacția cu locul de muncă nu este determinată doar de salariu ci și de securitatea socială, interesul față de munca pe care o desfășoară sau de calitatea muncii, una dintre dimensiunile importante ale bunăstării individuale și sociale. De altfel, cei mai mulți dintre tinerii din România își doresc ca viitorul/următorul loc de muncă să fie cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Tinerii se consideră mulțumiți de locul de muncă pe care îl au. Există diferențe în funcție de vârste cei peste 25 de ani sunt într-o măsură mai mare nemulțumiți de locul de muncă, comparativ cu cei sub 25 de ani. Din totalul respondenților, aproximativ o treime intenționează să își schimbe locul de muncă în următoarele 6 luni, cei mai predispuși fiind tinerii din grupul de vârstă 19-24 ani.

Tinerii apreciază că stresul este una dintre problemele principale la locul de muncă, angajații români fiind printre cei mai stresați din Europa la locul de muncă. O altă problemă menționată de tineri se referă la două aspecte care țin de structura economiei din România: nivelul salarial scăzut, raportat la munca depusă, mai ales prin comparație cu țările din Uniunea Europeană și dificultatea avansării/promovării la locul de muncă. Beneficiile financiare, stabilitatea locului de muncă echivalentă cu un contract de muncă pe perioada nedeterminată, posibilitatea de avansare în carieră și flexibilitatea programului sunt percepute ca fiind cele mai importante aspecte în alegerea unui loc de muncă. Cele mai utilizate modalități prin care tinerii își caută un loc de muncă sunt prin intermediul site-urile de specialitate, al relațiilor interpersonale

(prieteni, cunoștințe, familie) și anunțurilor. Într-o mai mică măsură tinerii se interesează direct la angajator, târguri de joburi sau de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM).

Nivelul de informare autodeclarat al tinerilor privind drepturile la locul de muncă este unul ridicat. Cel mai scăzut grad de informare ține de posibilitatea de a intra într-un sindicat. În ceea ce privește nivelul de cunoștințe față de rolul sindicatelor se poate discuta despre o cunoaștere mai degrabă superficială. Aproximativ 80% dintre respondenți au declarat că știu ce este un sindicat, însă în momentul în care au fost rugați să spună care este primul lucru care le vine în minte când aud sindicat, numai 10% au putut menționat ceva. Rugați să se poziționeze față de sindicate, aproximativ 50% au o părere pozitivă sau foarte pozitivă, iar 40% neutră, iar aproximativ 10% nu au știut ce să răspundă. În ciuda unei retorici la nivel public împotriva sindicatelor, procentul persoanelor care au o imagine negativă este insignifiant.

Recomandări

Recomandările către decidenții politici sunt de a gândi politici integrate educaționale, sociale și ale pieței muncii care să remedieze dificultățile structurale de acces pe piața muncii, astfel încât tinerii și în special cei fără abilități rare, să nu mai fie penalizați pe piața muncii.

Sistemul educațional nu poate fi considerat unica instituție responsabilă pentru integrarea/neintegrarea tinerilor pe piața muncii. Educația nu este o anexă a pieței muncii, fiind necesară depășirea acestei paradigme și promovarea politicilor care stimulează crearea de locuri de muncă sustenabile și decente.

Fenomene precum hărțuirea și bullying-ul la locul de muncă, problemele de relaționare cu colegii discriminarea salariaților în funcție de criterii arbitrare precum gen, etnie, orientare sexuală, statut marital, dizabilitate continuă să fie prezente, fiind necesară o mai bună implementare a normelor anti-discriminare sau hărțuire.

O mai bună reprezentare a tinerilor în sindicate este considerată necesară pentru progres social și o distribuie a veniturilor mai echitabilă, în contextul dezbaterilor politice pe tema viitorului muncii. Este necesar ca sindicatele să își dezvolte strategii de creștere a numărului de membrii tineri, astfel încât aceștia să aibă o voce la nivel de sindicate.

Este dezirabilă introducerea în programa școlară a unor aspecte referitoare la drepturile la locul de muncă, inclusiv aspecte privind rolul sindicatelor în reprezentarea salariaților din România.

Sindicatele reprezintă instituții care ar trebui să negocieze măsuri ce pot reduce stresul la locul de muncă și îmbunătățirea calității vieții în muncă.

Referințe

- Alam, Andaleeb, and Maria Eugenia de Diego. 2019. Unpacking school-to-work transition: Data evidence and synthesis. Scoping Paper 2.
- Ban, Cornel. 2014. Dependență și dezvoltare. Economia politică a capitalismului românesc. Cluj Napoca: Tact.
- Bădescu, Gabriel, Daniel Sandu, Daniela Angi și Carmen Greab. 2019. Studiul despre tinerii din România 2018/2019. București: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bowers, Norman, Anne Sonnet și Laura Bardone. 1999. Giving young people a good start: The experience of OECD countries. Background Report.
- Bynner, John, Laura Woods, și Neville Butler. 2002. Youth Factors and Labour Market Experience in Job Satisfaction, no. 21.
- Carlisle, Erin, Sabine Hall, Joann Fildes, and Jacquelin Plummer. 2019. Working through it: A youth survey report on economically disadvantaged young people.
- Clark, Andrew E. 2015. What makes a good job? Job quality and job satisfaction. IZA World of Labor.
- European Commission. 2018. 2018 Report on equality between women and men in the EU. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2016. Exploring the diversity of NEETs. Publications Office of the European Union.
- FES. 2020. Coșul minim pentru un trai decent, actualizat pentru anul 2020. București: FES România.
- Fina, Stefan; Heider, Bastian; Raț, Cristina. 2021. România inegală. Disparitățile socio-economice regionale din România. București: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- FRA. 2018. Second European Union Minorities and Discrimination

Survey. Roma – Selected findings. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Gammarano, Rosina. 2019. Labour market access: a persistent challenge for youth around the world. Geneva: International Labour Organization.
- Guga, Ștefan și Alexandra Sindreștean. 2021. Inegalități economice de gen în România. București: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Guga, Ștefan. 2019. Situația Salariaților din România. Studiu anual 2018–2019. București: Syndex România
- Haaland, Venke Furre. 2018. Ability matters: effects of youth labor-market opportunities on long-term labor-market outcomes. *The Scandinavian journal of economics* 120, no. 3, 794–825.
- International Labour Office. 2020. Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO). 2016. Workplace stress: A collective challenge. Accesibil la: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Jaumotte, Florence și Carolina Osorio Buitron. 2015. Power from the People: The decline in unionization in recent decades has fed the rise in incomes at the top. *Finance & Development* 52, no. 001.
- Kramer, Amit. 2008. Unions as facilitators of employment rights: An analysis of individuals' awareness of parental leave in the National Longitudinal Survey of Youth. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 47, no. 4, 651–658.
- Monitor social. 2018. Contracte de muncă: întreprinderi de stat vs. întreprinderi private. Date Inspekția Teritorială a Muncii. Disponibil la: <https://monitorsocial.ro/indicator/contracte-de-munca-intreprinderi-de-stat-vs-intreprinderi-private/>
- OECD. 2019. Talent abroad: a review of Romanian emigrants. Paris: OECD Publishing.

- OECD. 2022. Income inequality (indicator). doi: 10.1787/459aa7f1-en
- Oliver, Damian. 2009. University student employment and experiences of union membership." *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 19, no. 3, 137-156.
- Pulignano, Valeria și Nadja Doerflinger. 2014. Belgian trade unions and the youth: Initiatives and challenges." *Working paper Centre for Sociological Research (CeSO). Comparative Industrial Relations in Europe* 2014, no. 1.
- Quinlan, Michael, Claire Mayhew, și Philip Bohle. 2001. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research." *International journal of health services* 31, no. 2, 335-414.
- Sandu, Dani, Cătălin Stoica și Radu Umbreș. 2014. *Tineri în România. Grijă, aspirații, stil de viață*. București: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stoichiță, Radu. 2021. Stresul la locul de muncă și anxietate – la cote îngrijorătoare. Accesibil la: <https://www.cartel-alfa.ro/ro/ultimele-noutati-4/stresul-legat-de-munca-si-anxietatea-la-cote-ingrijoratoare-121/>
- Trif, Aurora. 2015. *Dialogul social în timpul crizei economice. Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul industrial din România*. București: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Țoc, Sebastian. 2020. Tinerii și inegalitatea socială. O analiză a situației sociale a tinerilor NEET în România. *Revista de Pedagogie* 68 (1), 7-29

Listă grafice

Grafic 1. Rata ocupării pe categorii de vârste (2022).....	10
Grafic 2. Ponderea tinerilor NEET pe categorii de vârste (2021).....	11
Grafic 3. Ponderea persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială pe categorii de vârste (2020).....	11
Grafic 4. Ponderea persoanelor 18-24 ani care au părăsit timpuriu sistemul educațional în funcție de gradul de urbanizare (2021)	12
Grafic 5.Experiența pe piața muncii.....	21
Grafic 6.Poziția ocupată în cadrul firmei	
Grafic 7. Vechimea în muncă.....	21
Grafic 8. Forme de muncă experimentate de tineri	23
Grafic 9. Profilul tinerilor care au lucrat ca zilieri cel puțin o dată.....	24
Grafic 10. Domeniile în care tinerii sunt calificați.....	25
Grafic 11. Aspiratii privind tipul de loc de muncă pe care tinerii îl vor avea în viitor (răspuns multiplu)	26
Grafic 12. Dorința ca viitorul loc de muncă să fie cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată în funcție de mediu de rezidență, venit, și nivel de școlaritate	27
Grafic 13. Dorința ca viitorul loc de muncă să fie cu contract de muncă cu normă parțială (part-time) în funcție de mediu de rezidență.....	28
Grafic 14. Aprecieria subiectivă privind viitorul loc de muncă (răspuns multiplu).....	29
Grafic 16. Mulțumirea față de locul de muncă.....	30
Grafic 17. Mulțumirea față de locul de muncă pe grupe de vârste	30
Grafic 18. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele 6 luni.....	31
Grafic 19. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele șase luni în funcție de nivelul veniturilor.....	32
Grafic 20. Intenția de schimbare a locului de muncă în următoarele șase luni în funcție de vârstă.....	32
Grafic 21. Munca prin intermediul unei platforme online de lucru în ultimii ani (website, aplicație telefon - e.g. Glovo, Uber, Tazz, Fiverr etc.).....	33
Grafic 22. Munca prin intermediul unei platforme online de lucru în ultimii ani (website, aplicație telefon - e.g. Glovo, Uber, Tazz, Fiverr etc.) în funcție de gen și mediu de rezidență.....	34

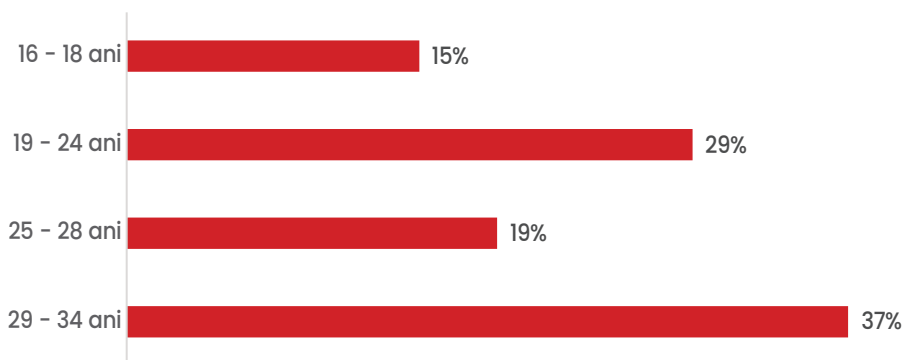
Grafic 23. Probleme întâmpinate la locul de muncă actual/la ultimul loc de muncă	36
Grafic 24. Problema stresului la locul de muncă pe grupe de vârstă	37
Grafic 25. Problema stresului la locul de muncă în funcție de mediul de rezidență	37
Grafic 26. Problema volumului prea mare de muncă pe grupe de vârstă	38
Grafic 27. Problema volumului prea mare de muncă pe medii de rezidență	38
Grafic 28. Problema personalului insuficient pe grupe de vârstă	39
Grafic 29. Problema personalului insuficient pe medii de rezidență	39
1Accesibil la: https://www.gallup.com/workplace/389807/top-things-employees-next-job.aspx	40
Grafic 30. Aspecte importante în alegerea unui loc de muncă	41
Grafic 31. Importanța beneficiilor financiare (salariu și bonusuri) în alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență	42
Grafic 32. Importanța beneficiilor financiare (salariu și bonusuri) în alegerea unui loc de muncă pe grupe de vârste	42
Grafic 33. Importanța beneficiilor non-financiare în alegerea unui loc de muncă în funcție de gen	43
Grafic 34. . Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă în funcție de gen	43
Grafic 35. Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență	44
Grafic 36. Importanța stabilității locului de muncă în alegerea unui loc de muncă pe medii de grupe de vârste	44
Grafic 37. Importanța posibilității de avansare în carieră pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență	45
Grafic 38. Importanța posibilității de avansare în carieră pentru alegerea unui loc de muncă în funcție de gen	45
Grafic 39. Importanța flexibilității programului pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență	46
Grafic 40. Importanța flexibilității programului pentru alegerea unui loc de muncă pe medii de rezidență	46
Grafic 41. Importanța stabilității locului de muncă pentru alegerea unui loc de muncă în funcție de nivelul de școlaritate	47
Grafic 42. Nivelul de informare cu privire la drepturile de care beneficiază la locul de muncă	48
Grafic 43. Nivelul de informare cu privire la drepturi specifice	49

Grafic 44. Modalități de informare cu privire la drepturile angajaților	50
Grafic 45. Gradul de familiarizare cu elementele/clauzele pe care trebuie să le conțină un contract de muncă.	50
Grafic 47. Căutarea locului de muncă prin AJOFM în funcție de gen, mediu de rezidență, nivel de studii și vârste	52
Grafic 48. Cunoștințele privind sindicatele.....	52
Grafic 49. Cunoașterea privind sindicatele în funcție de mediul de rezidență, nivel de școlaritate, venituri și vârste.....	53
Grafic 50. Opinia tinerilor privind sindicatele	54
Grafic 51. Existența unui sindicat/unor sindicate la locul de muncă	54
Grafic 52. Disponibilitatea tinerilor de a se înscrie într-un sindicat.....	55
Grafic 53. Disponibilitatea tinerilor de a se înscrie într-un sindicat în funcție de venituri și mediu de rezidență.....	55
Grafic 54. Percepția privind necesitatea introducerii în programa școlară a unor aspecte privind drepturile la locul de muncă.....	56

Anexă

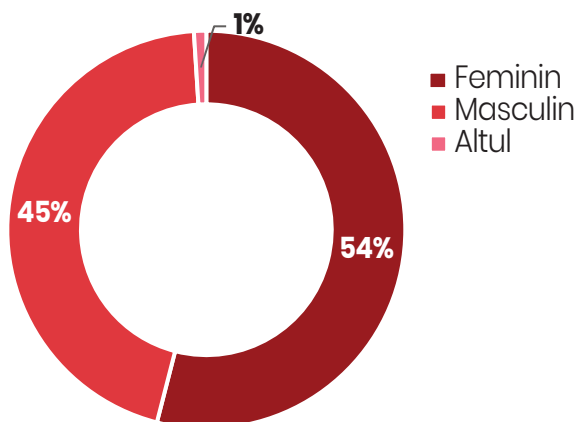
Date socio-demografice

Din punctul de vedere al distribuției pe vârste, 15% dintre respondenți au între 16 și 18 ani, 29% se situează în intervalul 19-24 ani, 19% între 25-28 ani și 37% între 29-34 ani.



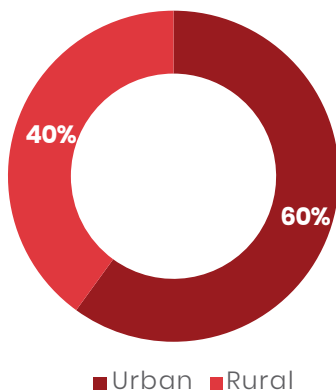
Grafic 55. Grupe de vârstă

Din punctul de vedere al distribuției în funcție de gen, 54% sunt femei și 45% bărbați.



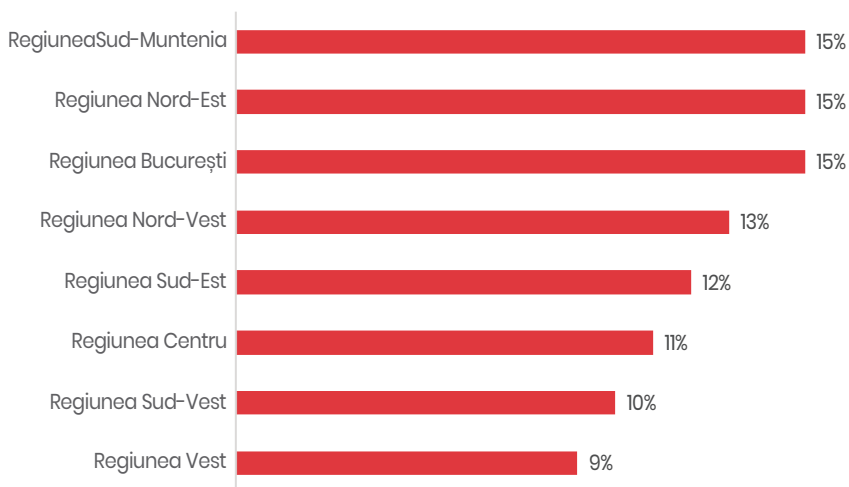
Grafic 56. Genul

Aproximativ 6 din 10 respondenți locuiesc în mediul urban, restul locuind în rural.



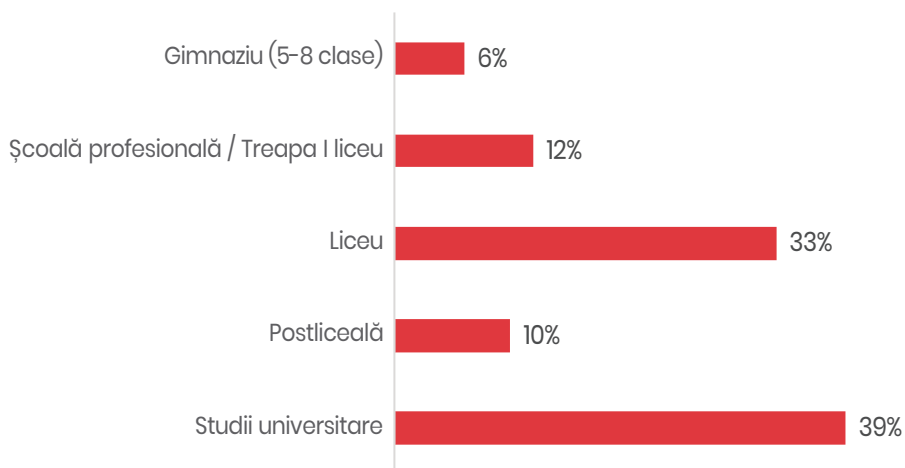
Grafic 57. Mediul de rezidență

Respondenții sunt distribuiți relativ echitabil pe regiuni de dezvoltare, cei mai mulți dintre respondenți fiind din Sud-Muntenia, Nord-Est și București-Ilfov.



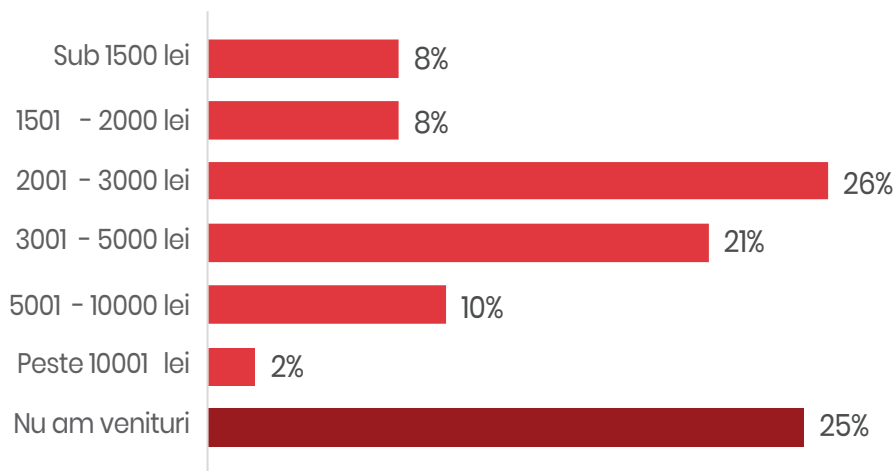
Grafic 58. Regiunea de dezvoltare

În ceea ce privește nivelul de școlaritate cei mai mulți dintre respondenți au studii universitare și liceu.



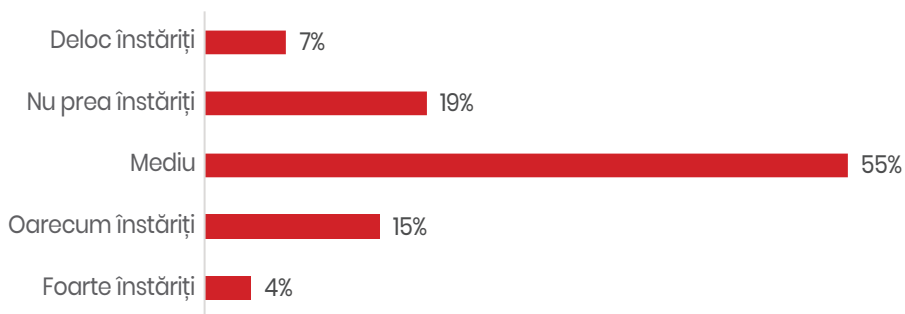
Grafic 59. Ultima formă de învățământ absolvită:

O treime dintre respondenți au venituri peste 3000 lei. Aproximativ un sfert dintre respondenți au declarat venituri între 2000 și 3000 lei și 16% sub 2000 lei. Totodată, un sfert dintre respondenți au declarat că nu au venituri în prezent.



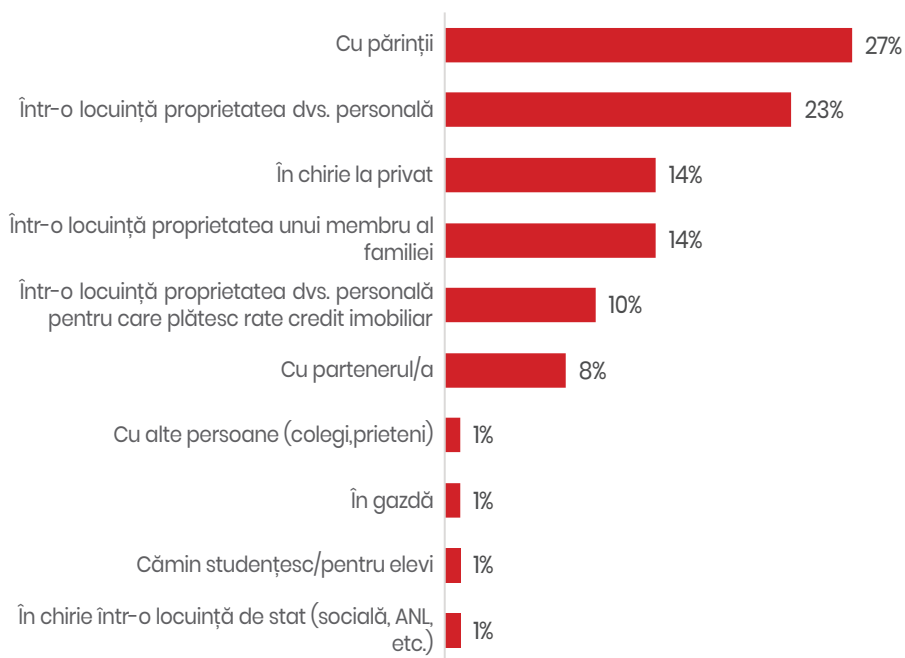
Grafic 60. Care este venitul dvs. lunar?

În privința auto-evaluării poziției sociale a familiei, peste 50% dintre tineri se poziționează „la mijloc”, 25% se consideră mai puțin înstăriți decât alte familii și aproximativ 19% mai înstăriți.



Grafic 61. Comparativ cu alte familii, cât de înstăriți considerați că sunt părinții dvs.

În ceea ce privește statutul locativ, aproximativ un sfert dintre tineri locuiesc cu părinții, un sfert într-o locuință care este proprietate personală. Aceștia li se adaugă 14% care locuiesc în chirie, 10% într-o locuință personală pentru care plătesc credit și 14% care locuiesc într-o locuință a unui membru alt familiei.



Grafic 62. În prezent locuiți:

