



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Învăță pentru tine

www.invatapentrutine.ro

Anchetă privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii

Autori: Magdalena BALICA, Cezar BÎRZEA, Ciprian FARTUȘNIC, Irina HORGA, Mihaela JIGĂU, Laura TUFA, Bogdan VOICU, Vlad Achimescu



Obiectivele și rezultatele așteptate ale proiectului PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți

Obiectivul general al proiectului:

Stimularea interesului public și a motivației angajaților și angajatorilor privind participarea la formarea profesională continuă (calificare și re-calificare) a categoriilor de adulți aflați în situație de risc pe piața muncii.

Obiective specifice:

- Identificarea profilurilor categoriilor de angajați aflați în situație de risc pe piața muncii și a nevoilor specifice de calificare și recalificare a acestora dintr-o dublă perspectivă: angajat și angajator;
- Captarea interesului public și în special a angajaților și angajatorilor cu privire la beneficiile participării la cursuri de formare pe tot parcursul vieții, din perspectiva impactului pe care aceasta îl poate avea asupra evoluției profesionale și personale a angajaților și asupra creșterii productivității întreprinderilor;
- Facilitarea accesului angajatorilor și angajaților la informații și resurse relevante cu privire la oferta de cursuri de calificare și recalificare, prin promovarea unui sistem interactiv și transparent de corelare a cererii cu oferta de programe de formare;
- Crearea unor comunități de practici tematice în domeniul elaborării strategiilor de formare profesională la nivel regional, local și instituțional, cu participarea tuturor actorilor interesați;
- Pilotarea unei metodologii online de promovare, evaluare și monitorizare a calității și impactului programelor de formare asupra evoluției profesionale și personale a participanților și asupra creșterii productivității întreprinderilor;
- Elaborarea unei propuneri de strategii pe termen lung în domeniul formării profesionale continue, susținute de măsuri concrete de stimulare a participării la învățarea permanentă a categoriilor de adulți aflate în situații de risc pe piața muncii.

Rezultate așteptate:

- 3.000.000 persoane expuse mesajului media (TV, radio, presă, cinema, radio) privind importanța și beneficiile participării la formarea continuă;
- 160 furnizori de formare participanți la seminarii tematice locale și regionale privind aspecte specifice ale formării profesionale continue;
- 300 angajatori participanți la activitățile dezvoltate și promovate prin intermediul portalului elaborat în cadrul proiectului, cu scopul promovării formării continue;
- 500 angajați, aflați în situații de risc pe piața muncii, informați cu privire la beneficiile formării continue, care se înscriu pe portal;
- 300 actori responsabili în domeniul formării continue, participanți la procesul de consultare privind strategia de stimulare a participării la formare a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii.

I. Obiectivele și metodologia anchetei

Ancheta privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii a fost realizată în cadrul **Proiectului POSDRU/62/2.3/S/22025 PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți.**

1. Obiective și metode de investigație

1.1. Obiectivele cercetării

Obiectivul general:

Identificarea profilurilor categoriilor de angajați aflați în situație de risc pe piața muncii și a nevoilor specifice de calificare și recalificare a acestora, dintr-o dublă perspectivă: angajat și angajator.

Obiectivele specifice:

- Identificarea situației ocupaționale și profesionale a categoriilor de angajați aflați în situație de risc pe piața muncii.
- Identificarea nivelului, respectiv a tipului de risc pe piața muncii ale grupurilor țintă, din perspectiva angajaților și angajatorilor.
- Analiza experiențelor de formare la care au participat angajații.
- Evaluarea impactului formării asupra dezvoltării profesionale și personale, din perspectiva angajaților și a angajatorilor.
- Evaluarea politicii actuale și de perspectivă a angajatorilor în domeniul dezvoltării resurselor umane, cu accent asupra grupurilor țintă ale anchetei.
- Identificarea reprezentărilor angajaților și angajatorilor privind importanța formării continue în relație cu nevoile de formare.
- Identificarea reprezentărilor angajaților și angajatorilor asupra principalelor obstacole privind formarea profesională.
- Identificarea percepțiilor privind valoarea muncii și tipologiile de consum media.
- Obținerea de informații preliminare relevante în vederea elaborării unor propuneri de politici, strategii și măsuri concrete de stimulare a participării la formare a categoriilor de angajați aflate în situații de risc pe piața muncii.

1.2. Metode și instrumente

Analiza de documente

Prin această metodă au fost studiate documente de politică în domeniul formării și ocupării, studii, rapoarte și analize statistice privind formarea profesională continuă a angajaților.

Ancheta privind profilul angajaților din categoriile de risc pe piața muncii

- **Ancheta prin chestionar adresat angajaților** – Informațiile solicitate prin chestionar din partea angajaților vizează: nivelul de educație și formare profesională inițială; statutul ocupațional și profesional; reprezentări asupra nivelului de risc pe piața muncii și a cauzelor acestuia; experiența de formare; reprezentări asupra impactului și importanței formării; nevoile de formare și motivația privind participarea la formare; obstacole privind participarea la formare; valorizarea muncii; consumul media (TV, Internet) ș.a.

- **Ancheta prin chestionar adresat angajatorilor** – Aspectele surprinse prin chestionarul adresat angajatorilor se referă la: motivele angajării de personal din categoriile de risc și aprecieri asupra competențelor profesionale deținute; nivelul de risc privind pierderea locului de muncă și potențialele cauze; politica actuală și de perspectivă a firmei în domeniul formării continue a angajaților; impactul formării profesionale a angajaților, la nivel individual și la nivelul companiei; obstacole privind participarea angajaților la formare ș.a.

Focus grup cu decidenți în domeniul politicilor de formare și ocupare de la nivel central și local

Temele puse în discuție prin intermediul ghidului de interviu utilizat au vizat: politicile curente ale companiilor privind dezvoltarea resurselor umane; nivelul de conștientizare a importanței investiției în formarea profesională continuă; bariere privind participarea la formare; sistemul de finanțare a formării continue; calitatea ofertei de formare, flexibilitatea formării și relația cu tendințele recente de pe piața muncii ș.a.

2. Populația investigată

Grupurile țintă

G1	Tineri cu vârste cuprinse între 18-24 de ani, cu nivel scăzut de educație, din mediul urban și rural, angajați ca necalificați sau pe poziții cu un nivel scăzut de calificare.
G2	Angajați peste 40 de ani, cu nivel mai scăzut de educație, rezidenți în mediul urban și rural, cu calificare redusă sau necalificați.
G3	Tineri absolvenți de învățământ liceal (teoretic) sau universitar, în vârstă de 18-35 de ani, aflați în primii ani ai carierei, rezidenți în special în mediul urban, angajați pe poziții cu nivel mai scăzut de calificare.

2.1. Eșantionul de angajați

Eșantionul de start a fost de 1500 de subiecți (angajați în situație de risc), iar eșantionul rezultat în urma pierderilor – care nu sunt mari – a fost de 1104 angajați, din care: 192 de respondenți angajați din G1, 385 angajați din G2 și 527 angajați din G3. Cele 1104 cazuri valide din baza de date constituie un volum al celor trei subeșantioane peste minimul pe care ni l-am propus.

În ipoteza caracterului probabilistic al celor trei eșantioane, ținând cont de dimensiunea fiecăruia dintre ele, rezultatele analizelor sunt caracterizate de erori maxime de eșantionare de până la aproximativ 5% (vezi tabelul următor).

Eroarea maximă de eșantionare garantată cu o probabilitate de 95% pentru diferite procente observate în cele trei eșantioane analizate

Grup țintă	Procentul observat în eșantion				
	10% sau 90%	20% sau 80%	30% sau 70%	40% sau 60%	50%
G1	4,2%	5,7%	6,5%	6,9%	7,1%
G2	3,9%	5,3%	6,0%	6,4%	6,6%
G3	2,6%	3,4%	3,9%	4,2%	4,3%

Exemplu de citire: dacă 30% din eșantionul G3 afirmă X, atunci se poate garanta cu o probabilitate de 95% că, dacă ar fi fost chestionați toți românii din grupul G3, atunci procentul celor care ar afirma X s-ar fi plasat în intervalul 30%±3,9% (adică între 26,1% și 33,9%).

2.2. Eșantionul de angajatori

Eșantionul de angajatori rezultat include 120 organizații. Dintre acestea, 104 sunt firme cu capital privat, una are statut de ONG, iar restul sunt organizații din domeniul public. 72 sunt din mediul urban, iar restul din rural. 64 dintre angajatorii intervievați au (și) angajați din categoria G1, 80 au și angajați G2, iar 75 au și angajați G3.

2.3. Lotul de decidenți de la nivel central și local

În vederea realizării obiectivelor cercetării, au fost organizate și 8 focus grupuri, dintre care 4 în București și 4 în județele Brașov, Constanța, Iași și Timișoara. La focusurile organizate în București au participat 31 de reprezentanți ai actorilor cu rol decizional la nivel central din domeniul formării profesionale și ocupării forței de muncă, iar la cele desfășurate la nivel județean – un total de 43 de reprezentanți ai autorităților locale, ai angajatorilor și ai furnizorilor de formare.

II. Rezultatele cercetării

Rezultatele cercetării vor fi redată în cadrul sintezei sub forma unor profiluri elaborate pentru fiecare grup țintă – G1, G2 și G3 – pe baza informațiilor culese prin intermediul anchetei.

PROFIL G1. Tineri cu vârste cuprinse între 18-24 ani, cu nivel scăzut de educație, din mediul urban și rural, angajați ca necalificați sau pe poziții cu un nivel scăzut de calificare

Specificul locului de muncă și ruta profesională

- Peste jumătate sunt angajați ca muncitori necalificați (55%). Cu frecvențe mai ridicate apar cei care au ocupații de lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (23%), lucrători în agricultură (9%) și operatori instalații și mașini (5%).
- Cei mai mulți lucrează în companii din domeniile: comerț și reparații (31%), agricultură/silvicultură (19%), industria prelucrătoare (15%), construcții (8%), hoteluri și restaurante (7%), transport (5%).
- Fac parte din companii private (68%) și, într-o măsură mai redusă, lucrează pe cont propriu (16%) sau în companii de stat (8%). Cele mai multe dintre companiile în care lucrează sunt micro-întreprinderi (sub 10 angajați – 40%) sau întreprinderi mici cu maxim 50 de angajați (30%); numai 8% lucrează în cadrul unor companii de peste 250 de angajați.
- Cei mai mulți, fiind la începutul carierei profesionale, nu au experiența unui loc de muncă anterior.

Reprezentări privind riscul pe piața muncii

- Aproximativ 20% își simt amenințat actualul loc de muncă și o pondere mai ridicată (27%) își exprimă incertitudinea cu privire la păstrarea/pierderea locului de muncă (comparativ cu 19, 2% dintre tinerii care au absolvit niveluri mai înalte de educație). Cei mai mulți dintre cei care se simt amenințați de eventualitatea pierderii locului de muncă sunt din mediul urban.
- **Faptul că au fost implicați în programe de formare continuă nu le conferă în mod automat un sentiment mai ridicat de securitate a locului de muncă. Aproape 24% dintre tinerii care au parcurs un program de calificare sau recalificare își simt locul de muncă amenințat, comparativ cu un procent de 18% în cazul celor care nu au dobândit nici o calificare.**
- Au o încredere mai ridicată în orice tip de calificare pe care au obținut-o în școală. Astfel, toți cei care au obținut o calificare prin sistemul de formare inițială sunt absolut siguri că nu își vor

pierde locul de muncă, în comparație cu tinerii din aceeași categorie care au urmat un curs de calificare ulterior sau care s-au calificat la locul de muncă și care se simt amenințați de pierderea locului de muncă în ponderi de 22% și respectiv 28%.

- **Cei care lucrează pentru firme mai mici, cu sub 10 angajați, simt mai acut riscul de a-și pierde locul de muncă. Astfel, tinerii (G1) înregistrează ponderea cea mai ridicată a pesimiștilor (30%), comparativ cu o pondere mai scăzută pentru G2 și G3 (25%, respectiv 26%).**
- **Sunt considerați de către angajatori ca cel mai important grup expus riscului de a-și pierde locul de muncă actual, în comparație cu alte categorii de personal.**
- Menționează în ponderi mai ridicate că riscul de pierdere a locului de muncă este cauzat și de faptul că nu dețin o calificare corespunzătoare locului de muncă actual (24%), comparativ cu celelalte grupuri de referință (14% în cazul G3 și respectiv 9% în cazul G2).
- **Consideră că experiența limitată la locul de muncă actual este o cauză a riscului de pierdere a locului de muncă, menționând acest motiv în ponderile cele mai ridicate (22%), comparativ cu cele ale celor din G3 (15%), de exemplu. Angajatorii sunt de aceeași părere și situează lipsa de experiență printre cele mai importante cauze ale riscului de pierdere a locului de muncă pentru acești tineri.**
- **Nu sunt în mod deosebit îngrijorați sau nemulțumiți de lipsa perspectivelor de promovare în cadrul firmei și resimt în cea mai mică pondere riscul plafonării la locul de muncă.**
- **Se simt mai degrabă într-o stare de incertitudine cu privire la perspectivele unui nou loc de muncă. Proporția celor care „nu știu” ce se va întâmpla cu ei în situația în care își vor pierde locul de muncă este mult mai ridicată comparativ cu celelalte două grupuri de referință.**

Participarea la formare

- Au o experiență redusă de formare, comparativ cu G3, dacă luăm în considerare experiența de formare, în ansamblul său, respectiv: participarea la cursuri de formare profesională continuă; calificare / instruire la locul de muncă (prin ucenicie sau alte forme); învățare / studiu pe cont propriu, la locul de muncă sau în afara acestuia (studiu individual, inclusiv cu ajutorul Internetului); învățare de la colegii de muncă cu mai multă experiență; învățare din experiențe de viață relevante pentru profesie; frecventarea de cursuri universitare sau postuniversitare. Din totalul angajaților investigați din acest grup, puțin peste o treime au participat în ultimii 5 ani la cel puțin o anumită formă de pregătire profesională. Proporția este și mai redusă în cazul angajaților din mediul rural (de peste două ori mai mică față de cea corespunzătoare celor din urban).
- Apelează în foarte mică măsură la modalitatea de formare prin învățare/studiu pe cont propriu – aproximativ 6%; proporția respectivă este de 3 ori mai mică comparativ cu G3 și similară cu cea corespunzătoare G2. Diferența se explică prin nivelul scăzut de educație al reprezentanților acestui grup, implicit prin experiența săracă de învățare (o bună parte dintre ei sunt absolvenți a numai 8 clase sau mai puțin).
- Participă în mică măsură la forme organizate de formare profesională (cursuri și instruire la locul de muncă) – 27%, comparativ cu celelalte două grupuri (30% – G2 și 37% – G3). Rata redusă de participare la cursuri FPC se explică, printre altele, prin faptul că o bună parte dintre reprezentanții acestui grup nu au finalizat nici învățământul gimnazial, oportunitățile de formare profesională continuă pentru această categorie fiind foarte limitate. În cazul rezidenților în mediul rural, datorită oportunităților mai reduse de formare, proporția este de peste două ori mai mică față de cea care se înregistrează în urban.
- Participă la cursuri de formare în special în scopul de a-și schimba locul de muncă (44%, față de 26%, respectiv 24% în cazul celorlalte două grupuri) după obținerea unei calificări / noi calificări prin cursul frecventat, având în vedere că o bună parte dintre ei sunt încadrați ca

necalificați (datorită nivelului redus de educație și formare), temporar și fără carte de muncă, fapt ce pune sub semnul întrebării siguranța locului de muncă.

- Au un nivel destul de ridicat al motivației pentru formare, evaluat prin disponibilitatea de a-și finanța un curs de formare, respectiv prin cuantumul din salariu pe care sunt dispuși să-l investească în acest scop. Din totalul reprezentanților acestui grup, aproximativ 40% declară această disponibilitate (comparativ cu 22% din G2, respectiv 56% din G3). Dintre aceștia, aproape 80% sunt dispuși să aloce sub 25% din salariu, iar 10% – peste 25%.

Reprezentări și atitudini privind formarea continuă

- Aflați la începutul carierei, au un nivel ridicat de încredere în rolul formării continue ca factor de dezvoltare profesională și personală (două treimi dintre angajații din G1), cu pondere apropiată de angajații din G3 și mult mai mare decât grupul angajaților de peste 40 de ani (G2). Nivelul de încredere este mai ridicat la absolvenții de școală profesională /SAM decât la cei care au cel mult 8 clase.

- Manifestă un nivel mediu de încredere în importanța formării continue pentru promovarea în funcție sau pentru a face față solicitărilor de la locul de muncă; jumătate din această categorie de angajați investesc formarea cu un astfel de rol. Nivelul de încredere este mai redus la cei din mediul rural, la cei care lucrează în firme mici și la cei care au finalizat cel mult 8 clase (muncitori necalificați) – categorii care în realitate nu au oportunități practice de a accede la funcții superioare.

- Consideră că formarea continuă este relativ importantă pentru păstrarea actualului loc de muncă sau pentru găsirea altuia nou (50% dintre ei au astfel de atitudini față de formare). În același timp, comparativ cu celelalte grupuri țintă, o parte semnificativă statistic din G1 și-a exprimat nehotărârea în acest sens (13-15%), fiind la început de drum în cariera profesională. Cei din mediul urban au mai multă încredere în formare, explicația fiind că piața forței de muncă de aici este mai mobilă și presupune pe de o parte, riscuri mai ridicate de pierdere a actualului loc de muncă, iar pe de altă parte, posibilități mai mari de găsire a unui nou loc de muncă.

- Și-au propus, în ponderi ridicate (73%), să urmeze cursuri de formare în viitorul apropiat. Majoritatea vor cursuri de calificare, dat fiind faptul că 71% din totalul celor investigați lucrează în prezent ca necalificați. În acest context, cursurile de perfecționare și de dezvoltare personală sunt puțin vizate de acest grup de angajați. Cei care nu doresc să urmeze cursuri de formare în viitor sunt în special din mediul rural sau cei care au absolvit cel mult 8 clase.

- Pentru parcursul lor profesional, ar dori să urmeze și modalități alternative de formare, la locul de muncă (în special formarea oferită de colegi sau superiori ierarhici) și în afara acestuia (învățarea pe cont propriu, învățarea prin împărtășirea de experiență cu alte persoane). Puțini dintre aceștia (8%) vor să urmeze forme de pregătire bazate pe utilizarea calculatorului (cursuri online, resurse online etc.), în condițiile în care o pondere redusă dintre ei utilizează frecvent calculatorul.

Informare și obstacole curente privind participarea la formare

- Cei mai mulți au un interes limitat cu privire la informarea privind oportunitățile de formare (43%). Principalele surse de informare utilizate sunt reprezentate de AJOFM (22%), mass-media(19%), Internetul (16%) și colegii de firmă (16%).

- Cei din mediul rural sunt și mai puțin interesați de obținerea de informații despre cursurile de formare (53%); numai 12% dintre angajații din rural utilizează mass media ca sursă, în comparație cu 28% cei din urban, aceeași situație înregistrându-se și în cazul utilizării Internetului ca sursă de informații (7%, respectiv 28%).

- Consideră că principalele bariere privind participarea la formare sunt reprezentate de dificultățile de a acoperi din veniturile proprii costurile colaterale ale unui curs (deplasare,

cazare, masă – 31%) și taxa de participare a unui curs (29%), accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare (28%) și distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare (14%).

Consum mass-media și Internet

- Grupul 1 (mai tânăr și mai puțin instruit) acordă mai puțin timp informării prin mass-media și atunci când o fac se axează pe televiziune, aproape exclusiv știri și emisiuni de divertisment (în special cei din mediul urban și cei care au sub 20 de ani).
- Obişnuiesc să utilizeze Internetul cu frecvență medie. Aproximativ jumătate din acești angajați accesează Internetul cel puțin de câteva ori pe lună – în special cei care au competențe de utilizare a calculatorului, cei din mediul urban și absolvenții de școală profesională /SAM.
- În plan profesional, interesul utilizării Internetului vizează în principal oferta de locuri de muncă.
- Activitățile care presupun interacțiune (participarea pe forum-uri, utilizarea serviciilor de intermediere a forței de muncă) sunt mai rar accesate decât cele care presupun informarea.

PROFIL G2. Angajați peste 40 de ani cu nivel mai scăzut de educație, rezidenți în mediul urban și rural, cu calificare redusă sau necalificați

Specificul locului de muncă și ruta profesională

- Aproximativ o treime lucrează ca necalificați, cu o pondere asemănătoare fiind și cei care sunt lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (30%). Ponderea lucrătorilor în agricultură este ușor mai scăzută în comparație cu G1 (peste 5%), însă apar mai bine reprezentați operatorii la instalații și mașini, cât și meșteșugarii și lucrătorii calificați în meserii de tip artizanal (11%, respectiv 12%).
- Cei mai mulți lucrează în companii din domeniul comerțului și reparațiilor (29%), industria prelucrătoare (14%), construcțiilor (11%), agricultură/silvicultură (10%), hoteluri și restaurante (5%).
- Fac parte din companii private (74%) și, într-o măsură mai redusă, lucrează în companii de stat (16%) sau pe cont propriu (8%). Cele mai multe dintre companiile în care lucrează sunt întreprinderi mici (cu 10-50 angajați – 39%) sau micro-întreprinderi (sub 10 angajați – 26%); aproximativ 13% lucrează în cadrul unor companii de peste 250 de angajați.
- Au o vechime relativ îndelungată atât în muncă (23 ani în medie) cât și în compania în care lucrează în prezent (8,5 ani în medie); majoritatea a mai avut cel puțin un alt loc de muncă anterior.

Reprezentări privind riscul pe piața muncii

- Înregistrează cea mai ridicată pondere a celor care percep riscul de a-și pierde locul actual de muncă (22%) comparativ cu celelalte grupuri.
- Ponderea cea mai ridicată a sentimentului de insecuritate pe piața muncii se înregistrează în cazul femeilor de peste 40 de ani cu nivel redus de educație (26%, față de 18% în cazul bărbaților din aceeași categorie).
- Au o încredere relativ scăzută în formarea profesională continuă ca o condiție pentru păstrarea locului de muncă actual și valorizează mai mult formarea inițială din această perspectivă. Doar 4% dintre cei care au obținut o calificare prin formare inițială se tem că își vor pierde locul de muncă, comparativ cu ponderile mult mai ridicate ale pesimiștilor înregistrate în rândul celor care au urmat o formă de învățare continuă prin cursuri sau prin instruire la locul de muncă (23%, respectiv 12%).

- O pondere mai ridicată a celor necalificați corespunzător postului resimt riscul de pierdere a locului de muncă (28%), urmată de cea a angajaților din G3 (24%) și de cea din G1 (19%).
- Cei care lucrează cu normă întreagă cu carte de muncă, dar sunt angajați cu statut temporar, se află pe primul loc în topul celor care se simt în risc de pierdere a locului de muncă (cu o pondere de 46%).
- Vechimea în muncă reprezintă un factor de încredere în ceea ce privește păstrarea locului de muncă actual. Astfel, cu cât vechimea în muncă este mai mare, cu atât ponderea celor care se simt amenințați de riscul de pierdere a locului de muncă este mai mică.
- Cu cât au schimbat mai multe locuri de muncă, cu atât se tem mai mult că sunt în risc să își piardă locul de muncă. Doar cei care au deja experiența schimbării a peste 3-4 locuri de muncă sunt ceva mai încrezători.
- Menționează în ponderi mai ridicate motive precum starea precară de sănătate (10%) sau apropierea de vârsta de pensionare (10%), ca element de risc pentru pierderea locului de muncă actual.
- Cei mai mulți dintre angajații din acest grup (aproape 50%) consideră vârsta mai înaintată ca o dificultate pentru eventualitatea găsirii unui loc de muncă.

Participarea la formare

- Au o experiență redusă de formare, comparativ cu G3, dacă luăm în considerare experiența de formare, în ansamblul său, respectiv: participarea la cursuri de formare profesională continuă; calificare / instruire la locul de muncă (prin ucenicie sau alte forme); învățare / studiu pe cont propriu, la locul de muncă sau în afara acestuia (studiu individual, inclusiv cu ajutorul Internetului); învățare de la colegii de muncă cu mai multă experiență; învățare din experiențe de viață relevante pentru profesie; frecventarea de cursuri universitare sau postuniversitare. Din totalul angajaților investigați din acest grup, puțin peste o treime au participat în ultimii 5 ani la cel puțin o anumită formă de pregătire profesională.
- Apelează în foarte mică măsură la modalitatea de formare prin învățare / studiu pe cont propriu – aproximativ 5%; proporția respectivă este de aproape patru ori mai mică comparativ cu G3 și similară cu cea corespunzătoare G1; diferența se explică prin nivelul mai scăzut de educație al reprezentanților acestui grup, implicit prin experiența săracă de învățare (o parte dintre ei sunt absolvenți a numai 8 clase sau mai puțin).
- Participă în mai mică măsură la forme organizate de formare (cursuri și instruire la locul de muncă) – 30%, comparativ cu G3 – 37%, dar mai mult decât G1 – 27%. Participă la cursuri de formare în special în scopul dezvoltării competențelor profesionale solicitate de locul de muncă (69%), dar și pentru găsirea unui loc / schimbarea locului de muncă (26%) după frecventarea cursului, având în vedere că o parte dintre reprezentanții acestui grup sunt încadrați ca necalificați.
- Prezintă un nivel scăzut al motivației pentru formare, evaluat prin disponibilitatea de a-și finanța un curs de formare, respectiv prin quantumul din salariu pe care sunt dispuși să-l investească în acest scop. Din totalul reprezentanților acestui grup, aproximativ 22% declară această disponibilitate (comparativ cu 40% din G2, respectiv 56% din G3). Dintre aceștia, 77% sunt dispuși să aloce sub 25% din salariu, iar 9% – peste 25%.

Reprezentări și atitudini privind formarea continuă

- Dintre toate grupurile investigate, au cel mai redus nivel de încredere în rolul formării continue ca factor de dezvoltare profesională și personală (56%). Deși două treimi din G1 au făcut în ultimii 5 ani cursuri în acest scop, lipsa de încredere poate fi explicată probabil prin insatisfacția față de experiențele anterioare de formare, precum și prin disponibilitatea redusă pentru formare o dată cu înaintarea în vârstă. Nivelul de încredere în acest rol al formării este și mai redus la

angajații din grupele de vârstă mai mari și la cei cu nivel de educație mai scăzut, care au cel mult 8 clase.

- Față de angajații tineri, sunt mai sceptici cu privire la importanța formării pentru promovarea în funcție sau pentru a face față solicitărilor de la locul de muncă. Astfel, numai o treime din această categorie de angajați investește formarea cu un astfel de rol, comparativ cu ponderi de 50-60% din celelalte două grupuri de risc. Nivelul de încredere este mai redus la cei din mediul rural, la cei care lucrează în firme mici și la cei care au finalizat cel mult 8 clase (muncitori necalificați) – categorii care în realitate nu au oportunități practice de a accede la funcții superioare.
- Consideră că formarea continuă este relativ importantă pentru păstrarea actualului loc de muncă sau pentru găsirea altuia nou; astfel, jumătate dintre angajații din G2 sunt de părere că formarea este necesară în această perspectivă. În același timp, angajații de peste 40 de ani (G2) par a fi mai sceptici decât tinerii (G1 și G3) cu privire la rolul formării pentru a-și găsi un loc de muncă, peste jumătate dintre ei exprimându-și dezacordul în acest sens. Această lipsă de încredere în rolul formării pentru găsirea unui loc de muncă este determinat, cel mai probabil, de disponibilitatea mai redusă a angajaților mai în vârstă de a-și căuta un nou loc de muncă.
- În ponderi semnificativ mai mari față de angajații tineri, manifestă atitudini care ar putea limita interesul și participarea la formare, precum: autosuficiența (60% declară că știu suficient pentru locul lor de muncă, comparativ cu jumătate dintre angajații din G1 și din G3); ideea că învățarea nu este specifică vârstelor mai mari (50% consideră că sunt prea în vârstă pentru a învăța).
- Interesul pentru cursuri de formare în viitor este unul moderat. 44% și-au exprimat dorința de a se înscrie la un curs de formare, comparativ cu ponderi semnificativ mai mari în cazul angajaților tineri (G1 și G3). Jumătate dintre acești angajați au declarat clar că nu au astfel de intenții, în special cei din mediul rural și cei care au absolvit cel mult 8 clase.
- Nu valorizează suficient modalitățile alternative de formare – la locul de muncă sau în afara acestuia – ca situații de învățare. Deși au trecut prin majoritatea formelor complementare pe parcursul carierei lor profesionale, ponderi semnificativ mai reduse (20-28%) decât tinerii angajați și-au exprimat intenția de a participa la acestea în viitor, prin: învățarea oferită de colegi, învățare pe cont propriu, formarea oferită de furnizorii de echipamente și noi tehnologii. Puțini dintre aceștia (7%) vor să urmeze forme de pregătire bazate pe utilizarea calculatorului, în condițiile în care o pondere redusă dintre ei obișnuiesc să utilizeze calculatorul.

Informare și obstacole curente privind participarea la formare

- Cei mai mulți au un interes limitat cu privire la informarea privind oportunitățile de formare (45%). Principalele surse de informare utilizate sunt reprezentate de mass-media (25%), AJOFM (22%), superiorul ierarhic (17%), Internetul (14%) și colegii de firmă (12%).
- Cei din mediul rural sunt și mai puțin interesați de obținerea de informații despre cursurile de formare în comparație cu colegii din urban (51%, respectiv 42%); numai 7% dintre angajații din rural utilizează Internetul ca sursă, în comparație cu 17% cei din urban; aceeași situație se înregistrează și în cazul sursei AJOFM (6%, respectiv 18%).
- Consideră că principalele bariere privind participarea la formare sunt reprezentate de dificultățile de a acoperi din veniturile proprii costurile colaterale ale unui curs (deplasare, cazare, masă – 36%) și taxa de participare la un curs (28%), accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare (17%), orarul de desfășurare nepotrivit (17%), distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare (16%) și lipsa de sprijin din partea companiei (11%).

Consum mass-media și Internet

- Persoanele din Grupul 2 preferă tot televiziunea, la fel ca G1, dar se axează mai puțin pe divertisment și mai mult pe informare, inclusiv în domeniul politico-economic (mai ales bărbații,

cei din mediul urban și cei care lucrează în firme mai mari), respingând în mai mare măsură presa scrisă (cu excepția celor care au făcut o școală profesională).

- Utilizează cel mai puțin Internetul ca sursă de informare. Cea mai mare parte dintre angajații din această grupă de risc nu accesează deloc Internetul, nici în mediul urban, nici în mediul rural.
- În plan profesional utilizează Internetul pentru informații privind oferta de locuri de muncă, dar și pentru informații referitoare la domeniul profesional de activitate.
- Activitățile care presupun interacțiune (participarea pe forum-uri, utilizarea serviciilor de intermediere a forței de muncă) sunt mai rar accesate decât cele care presupun informarea.

PROFIL G3. Tineri absolvenți de învățământ liceal (teoretic) sau universitar, în vârstă de 18-35 de ani, aflați în primii ani ai carierei, rezidenți în special în mediul urban, angajați pe poziții cu nivel mai scăzut de calificare

Specificul locului de muncă și ruta profesională

- Majoritatea lucrează ca lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (30%), iar 19% sunt încadrați ca muncitori necalificați.
- Sunt angajați în principal în companii din domeniul comerțului și reparațiilor (40%), industriei prelucrătoare (10%), hoteluri și restaurante (7%), construcțiilor (6%), agricultură/silvicultură (4%).
- Fac parte din companii private (79%) și, într-o măsură mai redusă, lucrează în companii de stat (10%) sau pe cont propriu (4%). Cele mai multe dintre companiile în care lucrează sunt micro-întreprinderi (sub 10 angajați – 38%) sau întreprinderi mici cu maxim 50 de angajați (31%); numai 9% lucrează în cadrul unor companii de peste 250 de angajați.
- Au o experiență profesională redusă, și în mare majoritate, nu au avut un loc de muncă anterior.

Reprezentări privind riscul pe piața muncii

- Înregistrează cel mai înalt nivel de încredere în păstrarea locului de muncă actual, comparativ cu celelalte grupuri.
- Cei care lucrează la stat se simt mai amenințați de pierderea locului de muncă decât cei care lucrează în sistemul privat.
- Sunt considerați de către angajatori ca fiind grupul cu cel mai scăzut risc de pierdere a locului de muncă actual, doar 7% dintre angajatori menționând acest grup ca fiind unul cu un risc mai ridicat comparativ cu alte categorii de personal.
- Criza economică pare a fi cauză a riscului de pierdere a locului de muncă pentru o pondere ceva mai ridicată dintre angajații din acest grup (70%), față de cei din grupurile G2 (66%) și G1 (62%).
- 21% dintre acești angajați menționează lipsa perspectivelor de promovare în cadrul firmei drept un factor de nemulțumire. Acest motiv este menționat în proporții mai ridicate de către angajații din acest grup, comparativ cei din celelalte grupuri.
- Reprezintă categoria cu cea mai ridicată pondere a angajaților care resimt riscul plafonării la locul de muncă (10%), celelalte grupuri menționând acest motiv în ponderi de aproximativ două ori mai scăzute.
- Reprezintă categoria cu cea mai înaltă proporție a celor optimiști că își vor găsi un nou loc de muncă (26%), comparativ cu celelalte grupuri. În același timp, înregistrează ponderea cea mai importantă a celor dezorientați pe piața muncii (57%), dar și celelalte două grupuri menționează în proporții relativ ridicate această dificultate.

Participarea la formare

- Au o mai largă experiență de formare, comparativ cu celelalte două grupuri țintă, dacă luăm în considerare experiența de formare, în ansamblul său, respectiv: participarea la cursuri de formare profesională continuă; calificare /instruire la locul de muncă (prin ucenicie sau alte forme); învățare /studiu pe cont propriu, la locul de muncă sau în afara acestuia (studiu individual, inclusiv cu ajutorul Internet-ului); învățare de la colegii de muncă cu mai multă experiență; învățare din experiențe de viață relevante pentru profesie; frecventarea de cursuri universitare sau postuniversitare; din totalul angajaților din acest grup care au fost investigați, în ultimii 5 ani au participat la cel puțin o anumită formă de pregătire profesională (60%) dintre aceștia.

- Apelează în mult mai mare măsură la modalitatea de formare prin învățare / studiu pe cont propriu – aproximativ 19%; proporția respectivă este de 3-4 ori mai mare față de celelalte două grupuri de risc, diferența fiind dată de nivelul mai înalt de educație al reprezentanților acestui grup, implicit de experiența mai largă de învățare.

Participă în mai mare măsură la forme organizate de formare (cursuri FPC și instruire la locul de muncă) – 37%, comparativ cu celelalte două grupuri (30% din G2 și 27% din G1).

- Participă la cursuri de formare în special în scopul dezvoltării competențelor profesionale solicitate de locul de muncă (60%). Pentru aproape un sfert dintre aceștia scopul participării la curs îl reprezintă, însă, și dezvoltarea personală, motivație care la celelalte două grupuri este aproape inexistentă.

- Valorizează dezvoltarea inițiativei personale la locul de muncă – ca efect al participării la FPC – mai mult decât reprezentanții celorlalte grupuri țintă; proporția celor care apreciază în mod deosebit acest efect al formării este de 72%.

- Prezintă un nivel ridicat al motivației pentru formare, evaluat prin disponibilitatea de a-și finanța un curs de formare, respectiv prin quantumul din salariu pe care sunt dispuși să-l investească în acest scop. Din totalul reprezentanților acestui grup, aproximativ 56% declară această disponibilitate (comparativ cu 22% din G2, respectiv 40% din G1). Dintre aceștia, aproximativ 72% sunt dispuși să aloce sub 25% din salariu, iar 16% – peste 25%.

Reprezentări și atitudini privind formarea continuă

- Aflați în primii ani de carieră, au cel mai ridicat nivel de încredere în rolul formării continue ca factor de dezvoltare profesională și personală (82%), cu pondere apropiată de angajații din G1 și mult mai mare decât grupul angajaților de peste 40 de ani (G2). Nivelul de încredere este mai ridicat la cei cu un nivel mai ridicat de educație și la cei care lucrează în sectoarele ce valorizează și promovează în mod constant formarea – servicii financiare și imobiliare, administrație publică, educație.

- Manifestă un nivel ridicat de încredere în importanța formării continue pentru promovarea în funcție sau pentru a face față solicitărilor de la locul de muncă; 60% dintre acești angajați investesc formarea cu un astfel de roluri. Nivelul de încredere este mai redus la cei din mediul rural și la absolvenții de liceu, comparativ cu absolvenții de facultate, care au, de altfel, mai multe oportunități de a accede la funcții superioare.

- Ca și angajații din celelalte grupuri, consideră că formarea continuă este relativ importantă pentru păstrarea actualului loc de muncă sau pentru găsirea altuia nou. Aceștia par a fi mai încrezători în rolul formării pentru găsirea unui loc de muncă adecvat (55%) decât pentru păstrarea actualului serviciu (45%), care – în cazul lor – implică o poziție de începător sau un alt domeniu de activitate decât cel al pregătirii prin școală.

- Și-au propus, în ponderi ridicate (80%), să urmeze cursuri de formare în viitorul apropiat. Paleta de opțiuni pentru cursuri este cea mai variată, de la cursuri de calificare (în cazul absolvenților de liceu teoretic) la cursuri de recalificare, perfecționare și dezvoltare profesională deopotrivă. Cursurile de dezvoltare personală sunt solicitate în special în mediul urban, unde oferta de astfel

de cursuri este mai dezvoltată și, în același timp, nivelul individual de conștientizare a rolului acestora este mai mare.

- Pentru parcursul lor profesional, ar dori să urmeze și modalități alternative de formare, la locul de muncă (în special formarea oferită de colegi sau superiori ierarhici) și în afara acestuia (învățarea pe cont propriu, învățarea prin împărtășirea de experiență cu alte persoane). Consultarea resurselor online și participarea la cursuri online este opțiune pentru o treime din G3, comparativ cu ponderi de 7-8% din G1 și din G2. Această distribuție a răspunsurilor este una firească, în condițiile în care procentul celor din G3 care utilizează frecvent Internetul este cu mult mai ridicată decât în cazul celorlalte două grupuri. De asemenea, angajații din G3 sunt cei care doresc să participe în procente mai ridicate la seminarii și conferințe sau să se înscrie la cursuri (post)universitare.

Informare și obstacole curente privind participarea la formare

- Sunt cei mai activi în căutarea de informații privind cursurile de formare, chiar dacă numai 80% au o astfel de experiență. Cea mai importantă sursă o reprezintă Internetul (49%), urmată de mass-media (30%), AJOFM (21%), colegii de firmă (20%) și superiorul ierarhic (14%).

- Cei din mediul rural sunt mai puțin interesați de obținerea de informații despre cursurile de formare în comparație cu colegii din urban (28%, respectiv 17%); de asemenea, cei din rural utilizează mai puțin Internetul ca sursă de informații (31%, respectiv 56%), distanța apropiindu-se însă în cazul sursei mass media (29%, respectiv 35%).

- Consideră că principalele bariere privind participarea la formare sunt reprezentate de dificultățile de a acoperi din veniturile proprii costurile colaterale ale unui curs (deplasare, cazare, masă – 29%), orarul de desfășurare nepotrivit (26%), plata taxei de participare a unui curs (25%), distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare (21%), accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare (19%) și lipsa de sprijin din partea companiei (13%).

Consum mass-media și Internet

- Grupul 3 este cel mai eterogen, membrii săi preferând o varietate de forme de media tradițională în aproximativ aceeași măsură (TV, radio sau presă scrisă). Se observă un interes mai mare pentru publicațiile economice și pentru știrile sau dezbaterile politice. Preferințele media variază cu vârsta (consum ridicat pentru cei de peste 26 de ani), educația (în special cei cu studii universitare), dar și cu venitul, valori maxime ale acestor categorii înclinând mai mult spre informare decât spre divertisment (în special în cazul bărbaților), ceea ce sugerează o dinamică a preferințelor în timp.

- Obişnuiesc să utilizeze frecvent Internetul. Cei mai mulți dintre acești angajați accesează Internetul în fiecare zi. Internetul este sursă de informare în special pentru cei care au competențe de utilizare a calculatorului, pentru cei cu nivel de educație mai ridicat, pentru cei din mediul urban și pentru cei care cunosc limbi străine.

- În plan profesional, peste jumătate dintre acești angajați utilizează Internetul pentru informații privind oferta de formare. În același timp, caută informații referitoare la locuri de muncă, domeniul profesional de activitate în general.

- Activitățile care presupun interacțiune (participarea pe forum-uri, utilizarea serviciilor de intermediere a forței de muncă) sunt mai rar accesate decât cele care presupun informarea.

III. Concluzii

Specificul locului de muncă și ruta profesională

- La nivel general, majoritatea subiecților sunt mai degrabă mulțumiți cu slujba lor. Două treimi dintre angajații din G2 și G3 se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți. Gradul cel mai ridicat de insatisfacție îl au tinerii din G1, în special din mediul rural; în acest caz, unul din patru subiecți se declară nemulțumit sau foarte nemulțumit de locul lor de muncă.
- Numai unul din cinci angajatori consideră că angajații din G1 au competențe profesionale care-i recomandă pentru locul de muncă ocupat și numai o treime că au calități personale potrivite, majoritatea susținând faptul că recrutarea acestor angajați s-a realizat pentru că nu au găsit forță de muncă adecvat calificată sau pentru că presupun costuri mai reduse de personal. Tinerii din G3 sunt cel mai bine apreciați, aproape jumătate dintre angajatori susținând că aceștia au competențe profesionale și calități personale adecvate.
- Majoritatea angajaților care au avut și alte locuri de muncă, au practicat aceeași profesie/meserie cu cea din prezent. La nivelul G2 se înregistrează cea mai mare pondere de subiecți care au practicat și alte meserii în afara celei actuale. Pregătirea pentru aceste meserii a fost realizată în principal prin calificarea obținută în învățământul inițial (31%) și prin formarea la locul de muncă (25%). O pondere semnificativă a acestor subiecți (unul din cinci) a declarat și faptul că pregătirea s-a realizat printr-un curs de calificare. În comparație, numai 2% dintre subiecții din G1 și, respectiv, numai 9% dintre subiecții din G3 au urmat aceeași formă de curs.

Reprezentări privind riscul pe piața muncii

- Aproximativ 20% dintre subiecții investigați își simt amenințat actualul loc de muncă. Cei mai amenințați de eventualitatea pierderii locului de muncă actual se simt tinerii și angajații din mediul urban. Femeile de peste 40 de ani cu nivel redus de educație reprezintă de asemenea o categorie care resimte mai acut acest risc.
- Deși lipsa calificării în raport cu postul ocupat reprezintă o îngrijorare în ceea ce privește păstrarea locului de muncă actual pentru toate categoriile de angajați, experiența formării continue în care au fost implicați unii dintre angajații chestionați nu conduce în mod automat la un sentiment mai ridicat de securitate a locului de muncă.
- Angajații firmelor private sau ONG-urilor declară în ponderi mai ridicate că își simt amenințat locul de muncă, față de cei care lucrează la stat. Pentru toate categoriile de angajați, cu cât firma are mai mulți angajați, cu atât ponderea celor optimiști că își vor păstra locul de muncă crește.
- Cu cât vechimea în muncă este mai mare, cu atât ponderea celor care se simt amenințați de riscul de pierdere al locului de muncă este mai mică. În raport cu numărul de locuri de muncă ocupate până în prezent, tendința generală este ca ponderea pesimiștilor care cred că sunt în risc să își piardă locul de muncă să crească pe măsură ce aceștia schimbă 2-3 locuri de muncă, rata acestora reluând însă o tendință de scădere în cazul celor care au deja experiența schimbării a peste 3-4 locuri de muncă.
- O pondere relativ importantă dintre angajatori consideră că angajații din grupurile de referință ale studiului sunt mai expuse riscului de a-și pierde locul de muncă actual, în comparație cu alte categorii de personal. Angajatorii cei mai îngrijorați de acest risc mai ridicat în cazul grupurilor de referință aparțin în ponderi mai ridicate instituțiilor de stat, sectorului administrație publică și învățământ și reprezintă firme cu un număr de angajați cuprins între 11-50.
- Ponderea cea mai importantă a angajaților care se simt în risc de pierdere a locului de muncă înțeleg această situație ca un efect nedorit al dificultăților economice cu care se confruntă firma în care lucrează, pe fondul crizei economice globale (reduceri de personal, șomaj tehnic, reduceri salariale etc.).
- Pe primul loc în topul factorilor de insatisfacție la locul de muncă este salariul necorespunzător

în raport cu munca prestată. Lipsa perspectivelor de promovare în cadrul firmei este considerată un factor de nemulțumire în proporții mai ridicate de către angajații din grupul G3 (21%), și mai scăzute în cazul grupului G1 (16%). De asemenea, cea mai ridicată pondere a angajaților care resimt riscul plafonării la locul de muncă se înregistrează în cazul grupului G3 (10%), celelalte grupuri menționând acest motiv în ponderi de aproximativ două ori mai scăzute. Lipsa perspectivelor de promovare în carieră este un motiv menționat în ponderi constant mai ridicate în cazul femeilor, comparativ cu bărbații.

- În varianta ipotetică a pierderii locului de muncă actual, aproximativ 19% dintre angajații chestionați apreciază că au șanse mari să se reangajeze, în timp ce aproape de două ori mai mulți își apreciază șansele ca fiind relativ scăzute. Pe grupuri de referință, cei mai mulți optimiști că își vor găsi un nou loc de muncă se află în grupul G3 (26,2%), urmați de cei din G1 (15,1%) și G2 (12%).

- Angajații din mediul urban sunt mai optimiști în legătură cu perspectiva unui nou loc de muncă. Pe sexe, femeile par a fi în general mai pesimiste și mai nesigure în viitorul lor profesional decât bărbații, ponderea cea mai ridicată a femeilor neîncredătoare că își vor găsi ușor un loc de muncă înregistrându-se în grupul celor de peste 40 de ani cu nivel redus de calificare (64% față de 46% în cazul bărbaților din același grup).

- Este interesant de remarcat faptul că în cazul tuturor celor 3 grupuri de referință, experiența anterioară de formare continuă influențează în mod semnificativ nivelul de încredere în eventualitatea găsirii unui loc de muncă. Astfel, sunt mai optimiști că își pot găsi cu ușurință un loc de muncă cei care au urmat un curs de calificare/recalificare sau cei care s-au calificat la locul de muncă, comparativ cu cei care nu au urmat niciodată un astfel de program.

- Proporția celor optimiști din cele 3 grupuri de referință în legătură cu perspectiva unui nou loc de muncă este mai ridicată în cazul celor care au dobândit pe parcursul carierei și o altă calificare (cu diplomă recunoscută) în afara celei obținute prin ultima școală absolvită. Cu cât cuantumul din salariu alocat pentru formare este mai ridicat, cu atât este mai probabil ca nivelul de încredere într-un nou loc de muncă să crească.

- Dificultățile pe care le imaginează angajații în eventualitatea găsirii unui loc de muncă sunt în cea mai importantă proporție legate de sentimentul de dezorientare pe piața muncii determinat de criza economică actuală. Ponderea cea mai importantă a celor dezorientați se înregistrează în cazul grupului G3 (57%), dar și celelalte două grupuri menționează în proporții relativ ridicate această dificultate. Lipsa unei calificări este menționată ca un obstacol importat pentru aproape jumătate dintre tinerii din grupul G1, celelalte două grupuri înregistrând ponderi mai scăzute în această privință.

Participarea la formare continuă

- Rata globală de participare la cursuri de formare profesională continuă la nivelul eșantionului de angajați este de aproximativ 20%, față de 17,4% - rata globală de acces stabilită de ancheta INS Caracteristici ale formării profesionale continue în România pentru anul 2005¹. Rata înregistrată în cazul prezentei anchete corespunde, însă, unei perioade de 5 ani, o rată anuală fiind, evident, semnificativ mai redusă. Cu alte cuvinte, situația defavorizată a grupurilor de interes, datorată nivelului scăzut de educație și calificare sau încadrării pe posturi sub nivelul de educație și pregătire profesională, se manifestă și prin participarea limitată la formare.

¹Proporția participanților la FPC stabilită de ancheta de față poate fi asimilată într-o oarecare măsură cu rata globală de acces a angajaților la formare în accepțiunea INS și anume ponderea participanților la cursuri în totalul angajaților din toate întreprinderile care au făcut obiectul anchetei, indiferent dacă au oferit sau nu formare. În cazul anchetei de față, nu deținem informații privind oferirea de programe de formare de către firmele/companiile din care provin toți angajații investigați și, ca urmare, am considerat că printre acestea se regăsesc atât firme care oferă formare, cât și firme care nu au o politică de dezvoltare a resurselor umane.

- Cea mai redusă rată de participare se înregistrează în cazul grupului țintă de tineri cu vârste cuprinse între 18-24 ani, cu nivel scăzut de educație, angajați ca necalificați sau pe poziții cu un nivel scăzut de calificare – aproximativ 14% (proporție corespunzătoare tot unei perioade de 5 ani). Ca urmare, strategiile privind formarea profesională continuă trebuie să ia în considerare această categorie ca unul dintre principalele grupuri țintă. Pentru o parte dintre ei - absolvenții numai a 8 clase sau mai puțin – o posibilă alternativă o constituie dezvoltarea programelor de educație de tip a doua șansă.

- Un nivel mai redus de participare se observă totodată, indiferent de grupul țintă, așa cum au demonstrat și alte studii, în cazul angajaților din mediul rural, al celor angajați temporar, cu nivel mai scăzut de educație (în interiorul fiecărui grup), al celor angajați ca necalificați și /sau, de asemenea, al angajaților care își desfășoară activitatea în firme / companii /instituții de dimensiuni mai mici, din punct de vedere al numărului de angajați. Ca atare, strategiile viitoare în domeniul FPC trebuie să aibă în vedere creșterea oportunităților de formare pentru angajații din mediul rural, inclusiv prin forme de organizare de tip online sau blended learning, precum și pentru cei necalificați.

- O bună parte dintre angajații din cele trei grupuri țintă, în special cei care au deja o experiență de formare (între 22% și 32%), manifestă deschidere și un nivel relativ ridicat de motivație pentru participarea și la alte programe de formare exprimate prin disponibilitatea de a aloca în acest scop un anumit quantum din salariu. Această disponibilitate reprezintă o bună premisă pentru crearea unor scheme comune de finanțare a FPC – angajatori și angajați.

- Majoritatea beneficiarilor programelor de FPC (87%), cu diferențe nesemnificative în funcție de grupurile țintă, apreciază utilitatea competențelor dobândite la cursurile de formare, din perspectiva corespondenței acestora cu cerințele locului de muncă. De asemenea, proporții importante dintre ei menționează o serie de efecte pozitive în plan personal, observabile la locul de muncă: creșterea încrederii în propriile competențe, câștigarea încrederii colegilor și șefilor, îmbunătățirea comunicării cu colegii și șefii, creșterea inițiativei personale și, nu în ultimul rând, sporirea interesului pentru participarea și la alte programe de formare profesională. Aceste proporții variază între 45% și 80%, în funcție de grupurile țintă și tipul efectelor declarate.

- Participarea la cursuri nu a produs, însă, schimbări în ceea ce privește statutul angajaților la nivelul organizației (promovarea în funcție, primirea unor noi responsabilități în cadrul firmei, creșteri salariale) în cazul unui procent ridicat dintre aceștia (între 31% G2 și 41% G1). Mai mult chiar, pentru unii angajați care au urmat cursuri FPC, participarea la curs nu le-a schimbat statutul de încadrat ca necalificat.

- Proporția angajatorilor care au o politică de dezvoltare a resurselor umane coerentă, care organizează activități de formare profesională pentru întreg personalul sau numai pentru o parte a acestuia, printre care și reprezentanți ai grupurilor de interes, este încă redusă - aproximativ 44%; (alți 7% care organizează activități de formare pentru o parte din personal, exclud participarea grupurilor țintă). În aceste condiții, acordarea de facilități fiscale firmelor /companiilor care organizează activități de formare (ceea ce este mai dificil în contextul crizei economice actuale), precum și crearea de scheme comune de finanțare a FPC ar putea conduce la stimularea interesului angajatorilor pentru formarea profesională a angajaților, inclusiv pentru cei în situație de risc pe piața muncii. De asemenea, adoptarea unor forme alternative de organizare a unor anumite cursuri, mai puțin costisitoare (de ex. online sau blended learning) ar putea constitui o soluție de luat în considerare, în măsura în care potențialii participanți dispun de competențele și resursele necesare.

Reprezentări și atitudini privind formarea continuă

- Tinerii angajați declară un nivel ridicat de încredere în formare (aproximativ 80% din G3 și două treimi din G1) ca factor al dezvoltării profesionale și personale; în comparație, puțin peste jumătate dintre angajații de peste 40 ani (G2) cred că formarea continuă are un astfel de rol. Astfel, odată cu înaintarea în vârstă, angajații par a investi formarea cu importanță mai redusă pe aceste planuri.
- Peste jumătate dintre angajații tineri (G3 și G1) consideră că formarea este un element important pentru promovarea în funcție sau pentru a face față solicitărilor de la locul de muncă. Angajații de peste 40 de ani par mai sceptici cu privire la importanța formării în acest scop.
- Încrederea în formare este mai accentuată în rândul angajaților care lucrează în domenii care în mod tradițional pun accent pe formare, o susțin și o valorifică la locul de muncă (construcții, transport, administrație publică, educație, hoteluri și restaurante, comerț etc.). Acestea sunt ariile ocupaționale în care inovația și schimbarea la nivelul tehnologiilor și metodologiilor de lucru este mai rapidă, iar formarea cu acest scop devine condiție necesară.
- Mai mult decât în mediul rural, angajații din urban văd formarea ca modalitate de promovare și de găsim a unui nou loc de muncă, în condițiile în care piața forței de muncă din orașe este mai mobilă și presupune pe de o parte, riscuri mai ridicate de pierdere a locului de muncă, iar pe de altă parte, posibilități mai mari de găsim a unui alt loc de muncă. În acest context, formarea devine atu al angajatului aflat în situație de risc.
- Angajații de peste 40 de ani (G2) sunt mai puțin încrezători decât tinerii cu privire la rolul formării pentru a-și găsi un loc de muncă, peste jumătate dintre ei exprimându-și dezacordul în acest sens (față de un sfert din G1, respectiv din G3). Acest scepticism este determinat, cel mai probabil, de disponibilitatea redusă a angajaților mai în vârstă de a-și căuta un nou loc de muncă.
- Mai încrezători în rolul formării, tinerii declară în ponderi ridicate intenția de a participa la cursuri de formare în viitor (80% din G3 și 73% din G1); la pol opus, numai 44% dintre angajații de peste 40 ani doresc să facă un curs de formare. Recalificarea pare a fi o prioritate pentru toate grupurile de risc cuprinse în cercetare. Dacă angajații necalificați sau cu nivel redus de calificare își doresc să facă în special cursuri de calificare sau recalificare, angajații din G3 vor și cursuri de dezvoltare personală.
- Aproape jumătate dintre angajatorii investigați au preocupări în implicarea în formare a angajaților din grupurile de risc. Se remarcă totuși ponderea ridicată (28%) a firmelor care nu intenționează să implice angajații în formare, precum și procentul mare (17%) al celor care nu au un plan de dezvoltare pe termen scurt sau mediu pentru angajații proprii aflați în situație de risc.
- Investiția financiară în formare pare să fie o problemă pentru angajații în situație de risc. Peste jumătate din G3 sunt de acord să își plătească singuri un curs de formare. În același timp, peste 70% dintre angajații de peste 40 ani și jumătate din G1 nu sunt dispuși să suporte din bugetul propriu plata unui curs de formare. Aceștia sunt dispuși să aloce pentru formare procente reduse din veniturile proprii – fie pentru că aceste venituri sunt reduse și au alte priorități, fie pentru că nu consideră că investiția în formare este o investiție pentru propria devenire, pe termen lung.
- Angajatorii din sectorul privat, cei din mediul urban și cei din domeniile economice mai flexibile pe piața muncii propun în special măsuri de susținere financiară a participării la formare. Celelalte categorii de angajatori susțin în special măsuri de flexibilizare a programului de lucru, mai puțin costisitoare pentru ei.
- Modalitățile complementare de formare – la locul de muncă sau în afara acesteia – sunt mai valorizate și mai solicitate de tineri. Angajații cu vechime în câmpul muncii și angajatorii nu par a valoriza suficient contextele de dezvoltare nonformale.

Informare și obstacole curente privind participarea la formare

- Tinerii din G3 sunt cei mai activi în căutarea de informații cu privire la oportunitățile de formare. Numai 20% din acest grup au declarat că nu a căutat astfel de informații, în comparație cu tinerii din G1 (43%) și cei din G2 (45%).
- O mare parte dintre sursele de informare privind oferta de cursuri profesionale sunt de natură informală: colegi, superiori ierarhici, mass-media, Internet etc. Această stare de fapt demonstrează că nu există încă o promovare sistematică a programelor/cursurilor de formare, furnizorii sau instituțiile publice cu responsabilități în domeniu reușind numai parțial să ofere acest tip de serviciu categoriilor de angajați investigați.
- Mass media este principalul mijloc de informare pentru angajații de peste 40 ani (G2), jucând un rol important și pentru tinerii din celelalte două grupuri în identificarea și cunoașterea unui anumit program de formare relevant. Această stare de fapt indică importanța utilizării acestor medii ca sursă de promovare a programelor/furnizorilor de formare cât și, indirect, arată interesul presei scrise sau audio-vizuale pentru subiecte legate de formarea profesională continuă. Pentru tinerii din G3, Internet-ul reprezintă principala sursă de informații, aceștia fiind și subiecții cu cele mai dezvoltate competențe de utilizare a calculatorului. Unul din doi angajați din acest grup menționează această sursă, în comparație cu numai 16 % (G1) și 14% (G2).
- Mai mult de jumătate dintre angajații din G1 și G2 mediul rural declară că nu au fost interesați de căutarea de informații privind cursurile de formare profesională, în comparație cu mai puțin de o treime în cazul celor din mediul urban. De asemenea, angajații din mediul rural menționează într-o măsură mult mai redusă Internetul ca sursă de informare, aceeași situație înregistrându-se și în cazul surselor colegi de firmă, respectiv mass media.
- Accesul dificil la informații privind oportunitățile de formare reprezintă un obstacol important, menționat de toți actorii investigați. Totuși, cu cea mai mare frecvență sunt indicate barierele economice: nivelul veniturilor nu permite acoperirea taxei de participare și/sau a costurilor colaterale (de deplasare, cazare, masă etc.). Alte probleme indicate cu o frecvență ridicată, în special de angajații din G1 și G2, se referă la: distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare, orarul nepotrivit. Alte bariere – precum lipsa unor oferte flexibile de formare (la distanță, on-line), modalitățile inadecvate de certificare și oferta săracă de cursuri relevante – au fost mai puțin menționate, demonstrând experiența limitată a angajaților în participarea la formare. Astfel, aspectele legate de calitatea formării par să fie în plan secund în opiniile angajaților despre dificultățile de acces la programe de formare.
- Un număr relativ scăzut de angajatori consideră că angajații din grupurile țintă se opun participării la formare continuă (13%), principalele bariere indicate de aceștia fiind, din nou, de natură financiară: costurile ridicate ale cursurilor (37%) și costurile colaterale ale acestora (33%). În mod deosebit angajatorii din mediul rural resimt aceste constrângeri, jumătate dintre ei văzând în costurile ridicate ale acestor activități o importantă problemă a participării grupurilor țintă la activități de formare (în comparație cu numai 30% în cazul angajatorilor din mediul urban).
- Ponderea agenților economici din mediul privat (inclusiv ONG-uri) care consideră că aspectele financiare sunt principale obstacole în participarea la formare este sensibil mai redusă, în comparație cu cei din mediul de stat. De exemplu, numai 29% dintre organizațiile private care au organizat activități de formare văd problema în costurile colaterale ridicate ale cursurilor, în comparație cu peste jumătate dintre cele de stat (55%). Alte bariere indicate de angajatori se referă la oferta săracă în cursuri relevante (15%) și la lipsa unor oferte flexibile de formare (15%).
- Aproape jumătate dintre companiile care au organizat activități de formare indică faptul că firma nu are în prezent resurse financiare adecvate pentru aceste activități în viitor, în contextul crizei economice. De asemenea, aceste condiții fac ca peste 25% dintre aceste companii să declare că formarea nu reprezintă în prezent o prioritate pentru nicio categorie de angajați. Se conturează astfel un profil al companiilor care par să fie convinse de importanța investiției în

formare, dar, în același timp, o văd inoportună în perioada actuală, caracterizată de un efort susținut de raționalizare a tuturor cheltuielilor, inclusiv a celor privind dezvoltarea resurselor umane.

- O proporție sensibil mai redusă de angajatori (11%) consideră că participarea la formare a angajaților din grupurile țintă nu este o prioritate pentru organizația lor. În acest caz, activitățile de formare la nivelul companiei se limitează doar la alte categorii de angajați. O posibilă explicație o găsim în faptul că unii angajatori consideră că investiția în formarea acestei categorii de angajați nu se justifică pentru că nu își atinge scopurile, fiind, în sine, ineficientă (15%).

Consum mass-media și Internet

- În general, angajații din cele trei grupuri urmăresc în mod frecvent cel puțin un mijloc de comunicare în masă. Știrile televizate și emisiunile de divertisment sunt principalele produse media utilizate de aceștia (80-90% le urmăresc des), urmate la o oarecare distanță de ziare, reviste cu vedete sau informații pentru timp liber și știri radio (toate acestea fiind utilizate des de 25-50% din angajați). Revistele și emisiunile economice sau talk-show-urile politice sunt produse de nișă utilizate de o minoritate a acestora.

- Per ansamblu, datele sugerează că între cele trei grupuri există diferențe în ceea ce privește modelul de consum media, ceea ce ar putea avea implicații pentru campaniile de promovare pe canalele media clasice. Grupul 1 (mai tânăr și mai puțin instruit) acordă mai puțin timp informării prin mass-media și atunci când o fac se axează pe televiziune, aproape exclusiv știri și emisiuni de divertisment (în special cei din mediul urban și cei care au sub 20 de ani). Este recomandat ca acest grup să fie targetat mai devreme decât mai târziu, înainte să își piardă interesul în mass-media.

- Persoanele din Grupul 2 preferă tot televiziunea, dar se axează mai puțin pe divertisment și mai mult pe informare, inclusiv în domeniul politico-economic (mai ales bărbații, cei din mediul urban și cei care lucrează în firme mai mari), respingând în mai mare măsură presa scrisă (cu excepția celor care au făcut o școală profesională). Vârsta medie mai înaintată a angajaților din acest grup înseamnă ca aceste persoane își vor schimba mai în mai mică măsură preferințele media în viitor.

- Grupul 3 este grupul cel mai eterogen, membrii săi preferând o varietate de forme de media tradițională în aproximativ aceeași măsură (TV, radio, sau presă scrisă). Se observă un interes mai mare pentru publicațiile economice și pentru știrile sau dezbaterile politice. Preferințele media variază cu vârsta (consum ridicat pentru cei de peste 26 de ani), educația (în special cei cu studii universitare), dar și cu venitul, valori maxime ale acestor categorii înclinând mai mult spre informare decât spre divertisment (în special în cazul bărbaților), ceea ce sugerează o dinamică a preferințelor în timp.

- Ancheta a testat capacitatea de a utiliza diferite persoane drept comunicatori în campanii de promovare a participării la formare continuă. Mircea Badea, Robert Turcescu, Andreea Esca, Adrian Ursu, Mihai Tatulici și „managerii unor firme mari” sunt potențialii purtători de mesaj pe care i-am luat în considerare. Dintre aceștia, Andreea Esca, Mircea Badea și Robert Turcescu sunt cei cu o notorietate mai ridicată în rândul celor trei grupuri de subiecți.

- Dintre toți, doar Andreea Esca prezintă scoruri de încredere non-negative. Ea devine principalul candidat, dintre cele cinci vedete mediatice, pentru rolul de purtător de mesaj al unei campanii de comunicare destinate promovării formării continue. Scorurile sale de încredere devin însă negative în cazul bărbaților din G2 și G3, precum și a subiecților mai educați din G3.

- Potențiali comunicatori ar putea fi însă regăsiți și în interiorul grupului de „manageri de firme mari”, cu condiția specificării acestuia, prin identificare unor persoane cu notorietate ridicată și cu suficientă credibilitate.

- Există diferențe mari între grupuri referitor la frecvența accesării Internetului, chiar și în rândul celor care au competențe de utilizare a calculatorului. Majoritatea angajaților din G3 sunt utilizatori de Internet (cei mai mulți accesează Internetul în fiecare zi), în timp ce în G2 cea mai

mare parte dintre subiecți nu accesează Internetul deloc. G1 se plasează undeva la mijloc din acest punct de vedere, aproximativ jumătate din ei accesează Internetul cel puțin de câteva ori pe lună.

- Există diferențe în interiorul grupurilor privind frecvența accesului: pentru G1 și G3 apar diferențe în funcție de nivelul de educație, cunoașterea de limbi străine, competențele de utilizare a calculatorului sau nivelului venitului lunar, cei cu niveluri mai ridicate de capital uman sau material utilizând Internetul mai des. La G2, pe lângă factorii menționați, apar diferențe în cadrul categoriilor care nu depind de alegerea individuală, precum sexul sau vârsta. Mediul de rezidență sugerează o prăpastie între rural și urban în privința utilizării Internetului (datorită accesului scăzut din rural) la G1 și G3, nu și la G2, unde în ambele medii sunt valori mici.

- Utilizarea Internetului în scopuri profesionale este cu atât mai pregnantă cu cât frecvența utilizării generice a Internetului crește. La același nivel de utilizare a Internetului (zilnic, săptămânal, lunar) nu există diferențe între grupuri în ceea ce privește frecvența accesării acestuia în scopuri profesionale. Diferențe există însă în ceea ce privește tipul de resurse utilizate. Dintre cei cu acces la Internet, persoanele G1 sunt interesate în principal despre oferta de locuri de muncă, în timp ce pe cei din G2 se informează și în legătură cu teme din domeniul profesional de activitate. Cei din grupul 3 se interesează în proporție de peste 50% și de oferta de formare. Activitățile care presupun interacțiune (participarea pe forum-uri, utilizarea serviciilor de intermediere a forței de muncă) sunt mai rar accesate decât cele care presupun informarea.

- Deoarece accesul la Internet nu este o caracteristică dominantă în toate cele trei grupuri, iar nivelurile de utilizare variază chiar și în cadrul acelui grup, pentru o mai bună integrare a tuturor angajaților în programe de formare continuă, ar fi recomandată adaptarea cursurilor de formare la caracteristicile angajatului astfel încât să nu necesite accesarea Internetului în fiecare zi, asistență pentru cei cu dificultăți în utilizarea Internetului, programe auxiliare precum oferirea de cursuri de utilizare a calculatorului, limbi străine și de accesare a Internetului. Având în vedere că între 30 și 70% dintre angajații care accesează Internetul din cele trei grupuri nu o fac în scopul informării/dezvoltării profesionale este necesară ridicarea nivelului de conștientizare a utilității Internetului în acest scop.

- Am încercat să aflăm care sunt așteptările angajaților de la viitorul site al proiectului PREZENT. Deși importanța acordată resurselor propuse diferă per ansamblu de la un grup la altul, ordinea prioritară a acestor resurse este aceeași pentru toate cele trei grupuri. Pe primele locuri în preferințele angajaților se află resurse care facilitează contactul direct cu angajatorii sau cu furnizorii de programe de formare, precum și sfaturile practice pentru facilitarea angajării. Urmează informațiile privind aspectele legale ale formării și analize ale experților privind chestiunile legate de formare profesională (studii, cercetări, chestionare de autoevaluare a nevoilor de formare). Pe ultimul loc se plasează informații provenite de la alți angajați (prin discuții pe forumuri sau exemple de bună practică), autoritatea experților fiind preferată la mică distanță experienței colegilor.

- Cel de-al treilea grup furnizează cele mai multe aprecieri pozitive pentru toți itemii (valori de la 40% la 70%) și cel de-al doilea grup oferă cele mai puține. Deoarece diversitatea așteptărilor angajaților privind site-ul crește în cazul celor care utilizează Internetul mai frecvent, grupurile nu se mai diferențiază atât de mult când comparăm angajați cu aceeași periodicitate în accesarea Internetului. Doar grupul 1, chiar și în cazul utilizării zilnice a Internetului, dovedește un interes mai scăzut în informații privind formarea.

- Nivelul maxim de interes în toate potențialele resurse menționate este atins în rândul utilizatorilor de Internet care doresc să urmeze cursuri de formare în viitorul apropiat. Intenția de a urma un curs de formare are efectul de a stârni interesul angajaților din toate grupuri în accesarea informațiilor în mediul online.

Atitudini față de muncă și locul de muncă

- Toate cele trei grupuri au orientări valorice ce acordă o importanță ridicată muncii. Ele sunt astfel concordante cu poziția României în rândul țărilor europene: românii sunt în general mai orientați decât alți europeni spre a considera munca drept importantă.
- Atitudinea față de muncă și cea față de formarea continuă sunt puternic legate. În consecință, atitudinea pozitivă față de muncă poate fi utilizată drept ancoră pentru atragerea indivizilor din grupurile țintă în activități de formare continuă.
- Pentru cei din grupurile țintă, motivațiile extrinseci ale muncii, cu precădere drepturile bănești, dar și siguranța slujbei sunt cele mai puternice elemente în aprecierea unui loc de muncă. La polul opus, ocupația ideală este ceva mai rar definită ca una în care să ai responsabilități, autonomie, inițiativă, în care să conteze zilele de concediu, sau să fie utilă societății.
- Este util prin urmare ca atragerea către formarea profesională să accentueze capacitatea acestora de a produce beneficii salariale și de a crește siguranța angajării.
- Tendințele globale implică de mai multe decenii creșterea autonomiei și gradului de inițiativă al angajaților. Este probabil ca și în România să regăsim din ce în ce mai des astfel de așteptări ale angajatorilor. Ținând cont de deficitul de interes curent al celor din grupurile țintă pentru astfel de slujbe, ar fi util ca formarea continuă să ia în considerare includerea unor elemente de stimulare a responsabilizării, de creștere a autonomiei individuale a angajaților a vitezei și capacității acestora de a lua decizii, și a interesului pentru înțelegerea și implicarea în modul de funcționare a firmei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



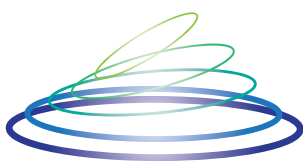
GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Învățã pentru tine

www.invatapentrutine.ro

PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți

Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Editor: Observator pentru Dezvoltarea Invatarii Permanente

31.05.2010

Continutul acestui material nu reprezinta în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României