

COMUNICAT DE PRESA

Romanii nu inteleg importanta formarii continue ca pe o sursa importanta pentru cresterea veniturilor si avansarea in cariera

Asociatia Observator pentru Dezvoltarea Invatarii Permanente

prezinta rezultatele studiului

Cercetare privind participarea la formarea continua a angajatilor aflati in situatie de risc pe piata muncii

Obiectivul general al cercetării l-a constituit 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 dubla perspectiva: angajat și angajator.

Cele 3 grupuri tinta investigate in cadrul cercetarii au fost:

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.

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.

Numai unul din cinci angajatori considera ca angajații din G1 au competențe profesionale care îi recomandă pentru locul de muncă ocupat și numai o treime ca au calități personale potrivite, majoritatea susținând faptul ca recrutarea acestor angajați s-a realizat pentru ca nu au găsit forța de muncă adecvat calificată sau pentru ca presupun costuri mai reduse de personal. Tinerii din G3 sunt cel mai bine apreciați, aproape jumătate dintre angajatori susținând ca 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ONPOSDRU



Observator
pentru dezvoltarea
învățării permanente

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

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.

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.

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.

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 ca 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.

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

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

din grupul G1, celelalte doua grupuri inregistrând ponderi mai scazute in aceasta privinta.

Participarea la formare continua

Cea mai redusa rata de participare se inregistreaza in cazul grupului tinta de tineri cu vârste cuprinse intre 18-24 ani, cu nivel scazut de educatie, angajati ca necalificati sau pe pozitii cu un nivel scazut de calificare – aproximativ 14% (proportie corespunzatoare tot unei perioade de 5 ani).

Majoritatea beneficiarilor programelor de formare (87%), cu diferente nesemnificative in functie de grupurile tinta, apreciaza utilitatea competentelor dobândite la cursurile de formare, din perspectiva corespondentei acestora cu cerintele locului de munca. De asemenea, proportii importante dintre ei mentioneaza o serie de efecte pozitive in plan personal, observabile la locul de munca: creșterea increderii in propriile competente, câștigarea increderii colegilor și șefilor, imbunatatirea comunicarii cu colegii și șefii, creșterea initiativei personale și, nu in ultimul rând, sporirea interesului pentru participarea și la alte programe de formare profesionala. Aceste proportii variaza intre 45% și 80%, in functie de grupurile tinta și tipul efectelor declarate.

Participarea la cursuri nu a produs, insa, schimbari in ceea ce privește statutul angajatilor la nivelul organizatiei (promovarea in functie, primirea unor noi responsabilitati in cadrul firmei, creșteri salariale) in cazul unui procent ridicat dintre aceștia (intre 31% G2 și 41% G1). Mai mult chiar, pentru unii angajati care au urmat cursuri FPC, participarea la curs nu le-a schimbat statutul de incadrat ca necalificat.

Proportia angajatorilor care au o politica de dezvoltare a resurselor umane coerenta, care organizeaza activitati de formare profesionala pentru intreg personalul sau numai pentru o parte a acestuia, printre care și reprezentanti ai grupurilor de interes, este inca redusa - aproximativ 44%. In aceste conditii, acordarea de facilitati fiscale firmelor /companiilor care organizeaza activitati de formare, precum și crearea de scheme comune de finantare a formarii continue ar putea conduce la stimularea interesului angajatorilor pentru formarea profesionala a angajatilor, inclusiv pentru cei in situatii de risc pe piata muncii. De asemenea, adoptarea unor forme alternative de organizare a unor cursuri, mai putin costisitoare (de ex. online sau *blended learning*) ar putea constitui o solutie de luat in considerare, in masura in care potentialii participanti dispun de competentele și resursele necesare.

Aproape jumatate dintre companiile care au organizat activitati de formare indica faptul ca firma nu are in prezent resurse financiare adecvate pentru aceste activitati in viitor, in contextul crizei economice. De asemenea, aceste conditii fac ca peste 25% dintre aceste companii sa declare ca formarea nu reprezinta in prezent o prioritate pentru nicio categorie de angajati. Se contureaza astfel un profil al companiilor care par sa fie convinse de importanta investitiei in formare, dar, in același timp, o vad inoportuna in perioada actuala, caracterizata de un efort sustinut de rationalizare a tuturor cheltuielilor, inclusiv a celor privind dezvoltarea resurselor umane.

O proportie sensibil mai redusa de angajatori (11%) considera ca participarea la formare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIOPSDRU



Observator
pentru dezvoltarea
învățării permanente

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

angajaților din grupurile tinta 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%).

Atitudini față de munca și locul de munca

Pentru cei din grupurile tinta, 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.

Cercetarea a fost realizată pe un eșantion de 1104 angajați din cele trei grupuri tinta ale proiectului iar rezultatele studiului sunt caracterizate de erori maxime de eșantionare de până la aproximativ 5%.

Eșantionul de angajatori rezultat a inclus **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.

Rezultatele analizelor sunt caracterizate de erori maxime de eșantionare de până la aproximativ 5%.

Documentul complet al cercetării va fi făcut public luni, 31 mai 2010 începând cu ora 09:00, la Escargot, str. Toamnei 101 și pe www.invatapentrutine.ro <<http://www.invatapentrutine.ro>>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU

