



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

BAROMETRUL DE INCLUZIUNE SOCIALĂ 2010

SONDAJ REPREZENTATIV LA NIVEL NAȚIONAL ÎN RÂNDUL ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR DIN ROMÂNIA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Structura prezentării:

1. Obiectiv si metodologie
2. Principalele rezultate
3. Analiza datelor despre ansamblul angajaților
4. Analiza datelor despre ansamblul angajatorilor
5. Studii anterioare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Obiectivul și principalele teme ale studiului:

Obiectiv: Realizarea unui studiu sociologic cantitativ privind incluziunea socială și piața muncii.

Studiul a avut următoarele **teme**:

1. Realizarea unui sondaj reprezentativ la nivel național pentru angajatorii (firme și instituții) din România
2. Realizarea unui sondaj reprezentativ la nivelul angajaților firmelor și instituțiilor din România



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Precizări metodologice:

Sondaj Reprezentativ la Nivel Național pentru Angajatori

Universul de eșantionare: firme și instituții publice din România care au depus bilanțul contabil în anul 2008;

Volumul eșantionului la nivel național: 508 de întreprinderi și instituții;

Marja teoretică de eroare: +/- 4,38% la un nivel de încredere de 95%;

Sursa datelor: structura eșantionului a fost calculată pe baza datelor INS (Institutul Național de Statistică) din Anuarul Statistic al României, 2009 (date pentru anul 2008);

Eșantionare:

- selecția firmelor s-a făcut aleator (cu pas statistic) de către ONRC din catalogul național de firme al acesteia;
- eșantionul a fost selectat din baza de firme aferentă anului 2008 și a cuprins o listă nominală principală de firme și o listă nominală de rezerve;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Precizări metodologice:

Sondaj Reprezentativ la Nivel Național în Rândul Angajaților

Universul de eșantionare: personalul firmelor locale active din România în anul 2008;

Volumul eșantionului: 1013 angajați din firmele și instituțiile cuprinse în eșantionul de angajatori;

Marja teoretică de eroare la nivelul întregului eșantion este de +/- 3% la un nivel de încredere de 95% ;

Tipul eșantionului: probabilist, stratificat, tristadial;

Criteriile de stratificare: domeniul de activitate al firmelor (17 domenii conform CAEN REV 2); clasa de mărime a firmelor (4 categorii); și regiunea de dezvoltare (8 regiuni, conform INS);

Sursa datelor: structura eșantionului a fost calculată pe baza datelor INS din Anuarul Statistic al României, 2009 (date pentru anul 2008);

- Toate interviurile au fost de tipul față-în-față și au fost realizate la sediile și/sau la punctele de lucru ale întreprinderilor/instituțiilor din eșantion;
- Instrumentul cercetării: chestionar elaborat și pre-testat de experți ai Beneficiarului și definitivat împreună cu experți CURS.
- Serviciile de colectare a datelor au fost furnizate de Centrul de Sociologie Urbană și Regională (CURS). CURS a fost selectat prin licitație publică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Principalele rezultate

- Angajații consideră în proporție semnificativ mai mare (49%) decât angajatorii (37%) că discriminarea este răspândită pe piața muncii. Aproximativ jumătate dintre angajații intervievați consideră discriminarea ca fiind răspândită și foarte răspândită și tot atâția o consideră puțin și foarte puțin răspândită.
- Nivelul perceput al discriminării este semnificativ mai mic în rândul angajaților din companiile private și al celor de stat; cel mai mare nivel perceput al discriminării pe piața muncii și la locul de muncă este în rândul angajaților din instituțiile publice.
- Proporția angajaților care apreciază o mai mare răspândire a discriminării pe piața muncii crește odată cu statutul ocupațional și nivelul de școlaritate.
- Aproximativ 1 din 10 angajați declară că a asistat la o situație de discriminare la locul actual de muncă. Aproape o treime dintre angajații din instituțiile publice intervievați raportează că au asistat la cel puțin o situație de discriminare la locul lor de muncă actual. Aproximativ 1 din 5 angajați a asistat la o astfel de situație la locurile anterioare de muncă.
- Angajații intervievați au constatat atât la locul actual de muncă, cât și pe parcursul carierei lor profesionale, că discriminările apar cel mai frecvent la angajare, la concediere și la acordarea drepturilor contractuale.
- Percepția globală asupra discriminării în muncă se formează mai frecvent prin experiențele indirecte pe care le au angajații decât prin cele directe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Principalele rezultate

- Angajații care au trecut prin situații de discriminare consideră că au fost tratați incorect ca urmare a apartenenței la una dintre următoarele categorii: femei, persoane cu vârste de peste 40 de ani, persoane cu vârste sub 25 de ani, persoane cu opțiuni politice diferite de cele ale șefului.
- Aproape jumătate dintre angajații intervievați (47%) au întâmpinat probleme legate de programul de muncă, iar peste o treime (36%) au întâmpinat probleme legate de salariu.
- S-a constatat că atunci când un angajat este tratat incorect, acest lucru se întâmplă de mai multe ori aceleiași persoane și cel mai adesea angajatorul este responsabil de acest lucru.
- În privința programului de lucru, nu există diferențe între categorii de gen sau între categorii de vârstă. S-au înregistrat diferențe semnificative între sectoarele de activitate (în comerț și industria prelucrătoare programul de lucru este mai voluminos decât în serviciile publice, în medie cu 4 ore pe săptămână).
- În procesul de selectare a personalului de conducere, majoritatea angajatorilor consideră printre cele mai importante criterii de evaluare: experiența relevantă în muncă, abilitățile organizatorice sau de conducere ale candidaților, abilitățile de folosire a PC-ului sau a noilor tehnologii ale informației, motivația candidatului și flexibilitatea, seriozitatea și responsabilitatea acestuia.
- În selectarea personalului fără calificare majoritatea angajatorilor subliniază doar partea de execuție, restul criteriilor având relevanță scăzută.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Principalele rezultate

- Diploma educațională are cea mai mare importanță pentru angajatori în selectarea specialiștilor, personalului de conducere și personalului administrativ și aproape deloc în cazul personalului tehnic necalificat. Aceasta poate indica o generalizare a importanței diplomei în România. Diploma nu este suficientă însă, experiența având valori mai mari decât diploma, pentru toate categoriile socio-profesionale.
- În fruntea preferințelor angajatorilor cu privire la canalele de recrutare a viitorilor angajați se regăsesc cunoștințele, anume rețelele informale, presa scrisă/ziarele, AOFM, angajații foști sau actuali și internetul.
- Aproximativ 70% dintre angajatori nu consideră necesar un regulament sau un cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse la locul de muncă.
- S-a înregistrat o preocupare extrem de restrânsă a angajatorilor față de condițiile de muncă oferite persoanelor cu dizabilități. 55% dintre respondenți afirmă că la nivelul firmei/instituției de care aparțin nu există o preocupare pentru oferirea egalității de șanse pentru persoane cu dizabilități.
- În măsura în care există, facilitățile pentru persoanele cu dizabilități țin în mare parte de rampă pentru fotoliul rulant și de loc de parcare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



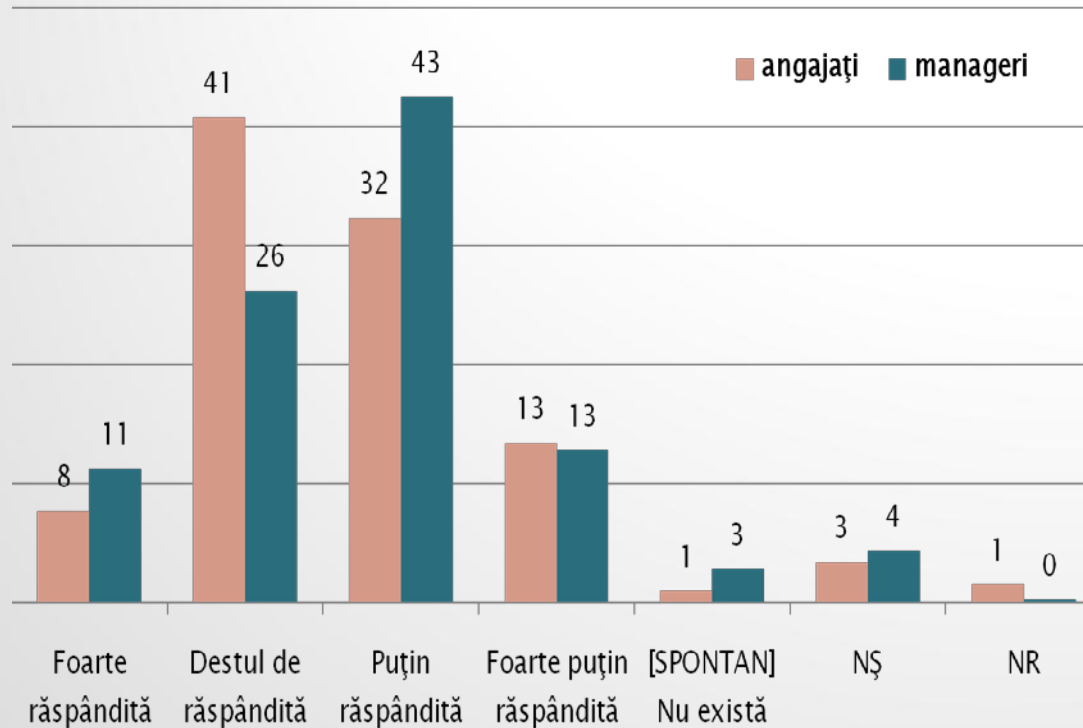
ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Analiza datelor despre ansamblul angajaților

După părerea dvs., cât de răspândită este discriminarea de pe piața muncii din România?



- Aproximativ jumătate dintre angajați consideră discriminarea ca fiind răspândită și foarte răspândită și tot atâția o consideră puțin și foarte puțin răspândită.
- Angajații consideră în proporție semnificativ mai mare (49%) decât angajatorii (37%) că discriminarea este răspândită pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

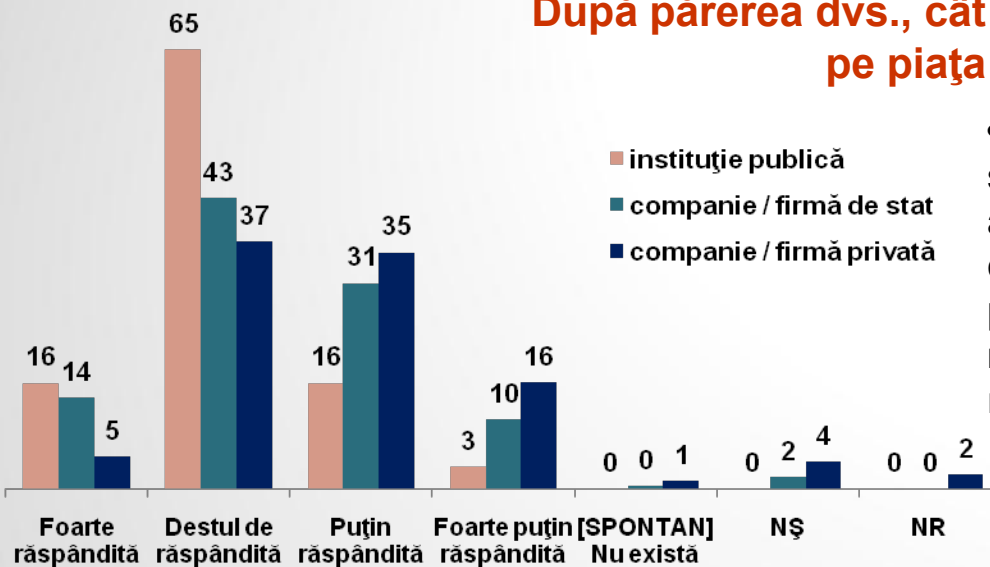


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



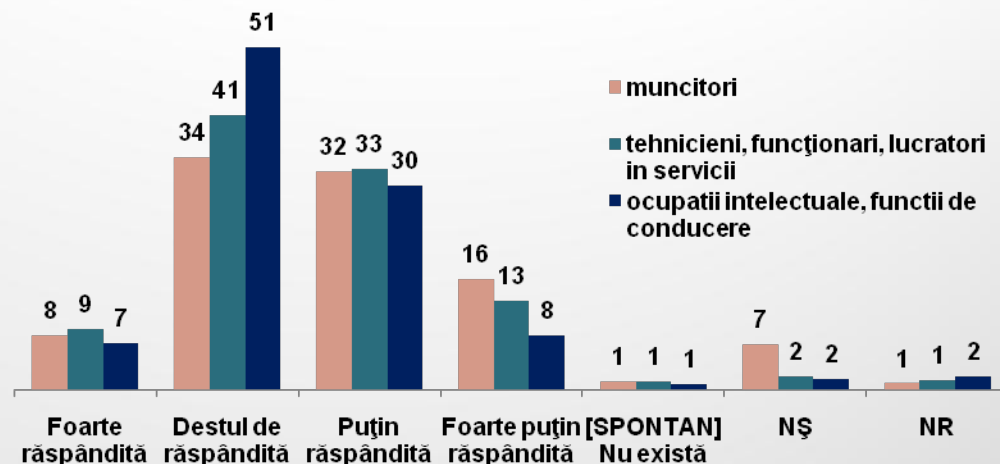
UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

După părerea dvs., cât de răspândită este discriminarea de pe piața muncii din România?



- Nivelul perceput al discriminării este semnificativ mai mic în rândul angajaților din companiile private și al celor de stat; cel mai mare nivel perceput al discriminării pe piața muncii și la locul de muncă este în rândul angajaților din instituțiile publice.

- Proporția angajaților care apreciază o mai mare răspândire a discriminării pe piața muncii crește odată cu statutul ocupațional și nivelul de școlaritate. Specialiștii și angajații cu funcții de conducere percep discriminarea ca fiind mai răspândită decât consideră tehnicienii, funcționarii sau muncitorii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

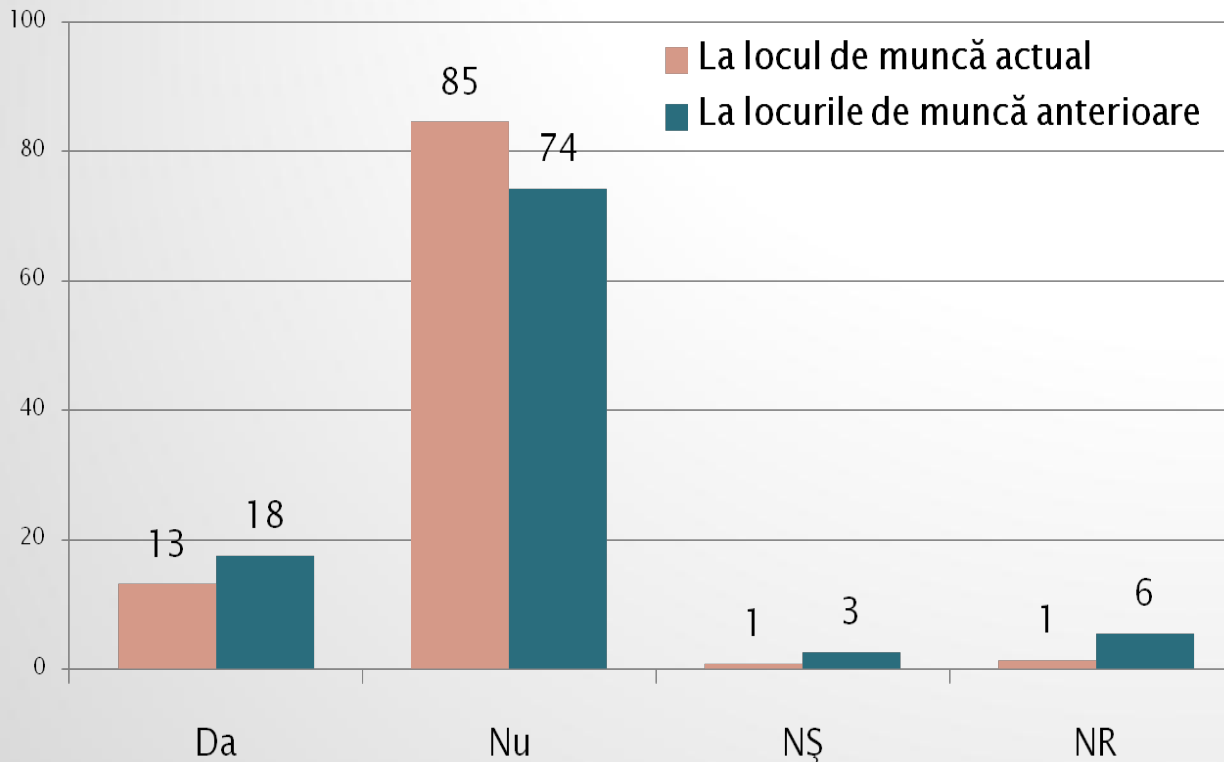


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ați văzut ca cineva de la locul dvs. de muncă actual să fi fost discriminat? Dar la locurile de muncă anterioare?



- Aproximativ 1 din 10 angajați declară că a asistat la o situație de discriminare la locul actual de muncă.
- Aproximativ 1 din 5 angajați a asistat la o astfel de situație la locurile anterioare de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

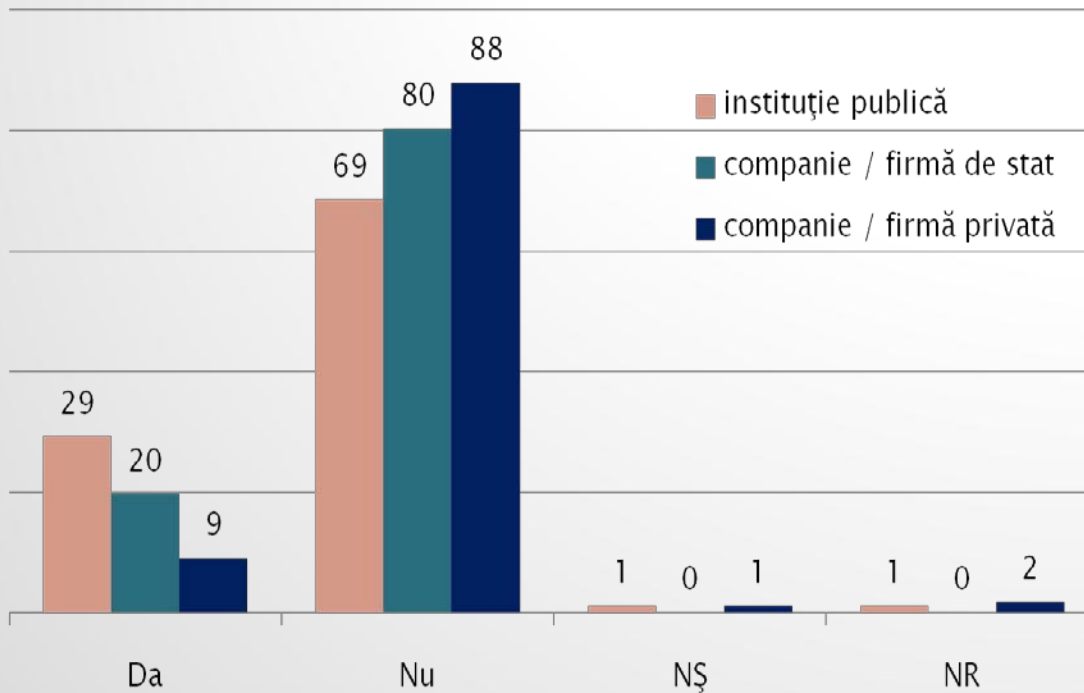


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ați văzut ca cineva de la locul dvs. de muncă actual să fi fost discriminat?



- Aproape o treime (29%) dintre angajații din instituțiile publice raportează că au asistat la cel puțin o situație de discriminare **la locul lor de muncă actual**.

- Această situație este semnificativ mai puțin prezentă în rândul angajaților din sectorul privat (9%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

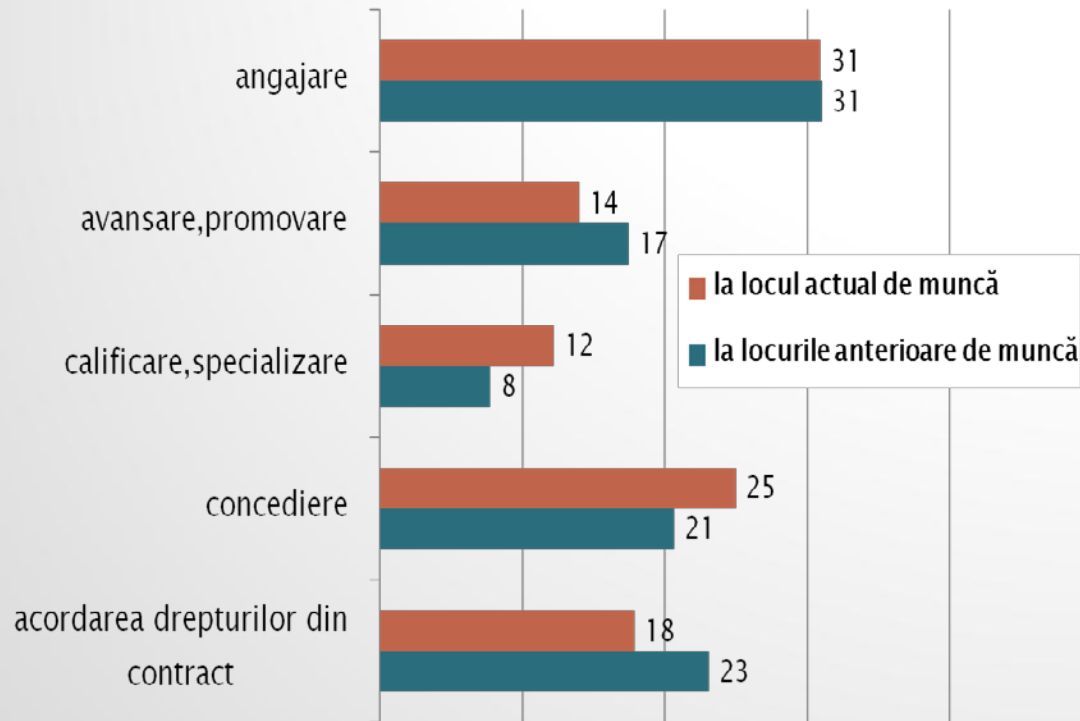


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL, POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ați văzut ca cineva de la locul dvs. de muncă actual să fi fost discriminat? Dar la locurile de muncă anterioare? (situații menționate)



- Situațiile în care angajații au **observat**, atât la locul actual de muncă, cât și pe parcursul carierei lor profesionale, că apar cel mai frecvent discriminări sunt în ordine:

1. la angajare,
2. la concediere,
3. la acordarea drepturilor contractuale (plata la timp a salariului și a orelor suplimentare, respectarea programului de muncă și acordarea concediului legal)

- Contextele în care angajații au observat că apar discriminări ale altora se referă în principal la **accesul la muncă** (angajare și concediere).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

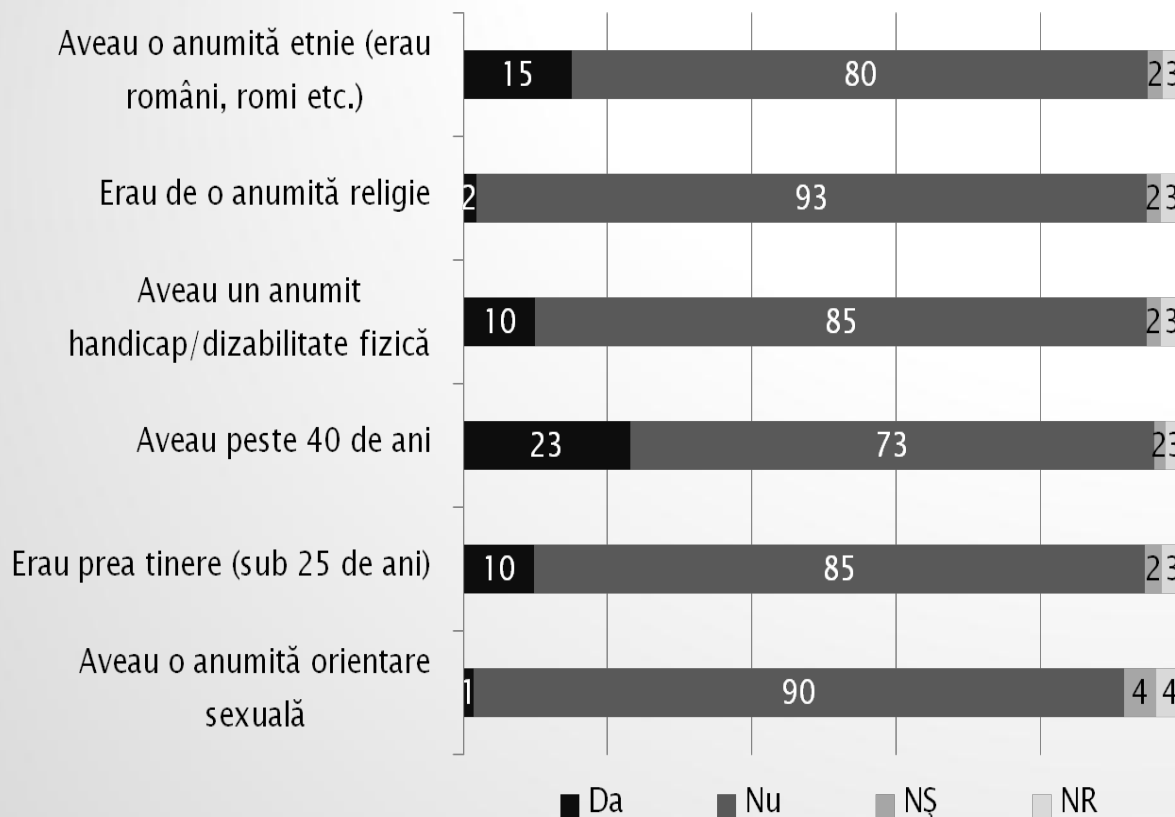


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Din experiența dvs., ați auzit sau cunoașteți cazuri de persoane care AU FOST DISPONIBILIZATE pentru că ...?



- Din experiența anterioară a angajaților, în situațiile de disponibilizare / concediere cele mai afectate categorii de sunt:

1. Persoanele peste 40 de ani;
2. Persoanele de o anumită etnie;
3. Persoanele cu dizabilități;
4. Persoanele sub 25 de ani.

- Criteriile de discriminare în situații de restrângere de activitate, din experiența angajaților, sunt în ordine: **vârsta, etnia (romi), dizabilitățile fizice.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

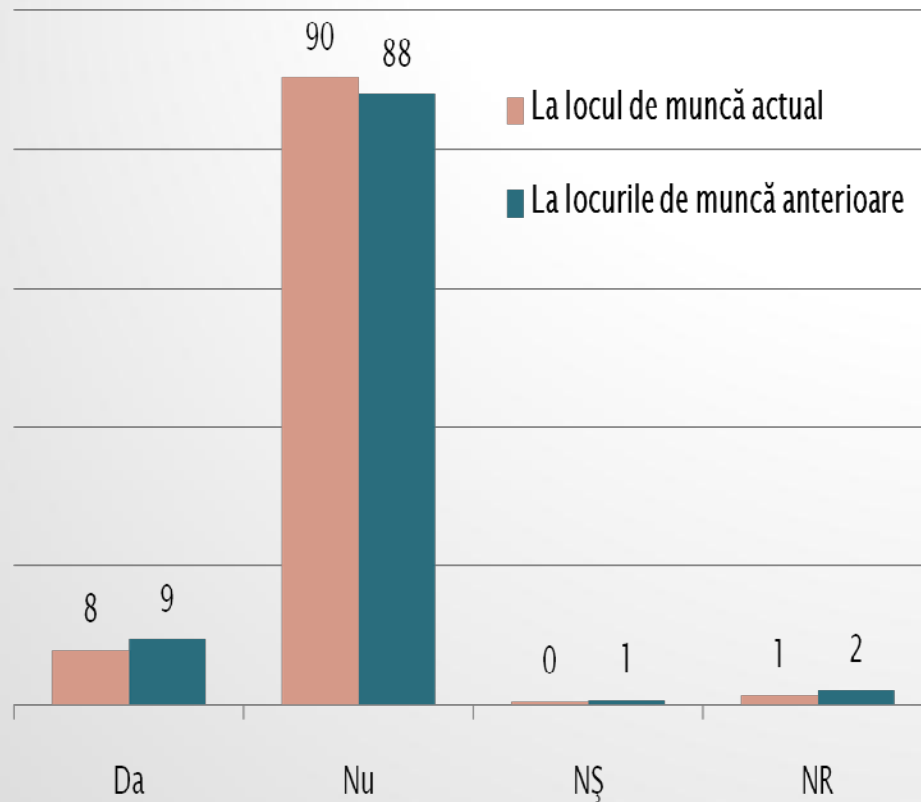


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

De când lucrați la acest loc de muncă ați fost discriminat(ă) la locul de muncă? Dar la locurile de muncă anterioare?



- Experiența discriminării trăite personal de către angajați are o incidență foarte mică în raportările respondenților (sub 10%).
- Ponderea celor care au experiența discriminării proprii lor persoane la locurile de muncă (9%) este mai mică decât a celor care raportează că au fost martori ai discriminării altora (18%) la locurile de muncă trecute.
- Prin urmare, percepția globală asupra discriminării în muncă se formează mai frecvent prin experiențele indirecte pe care le au angajații decât prin cele directe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

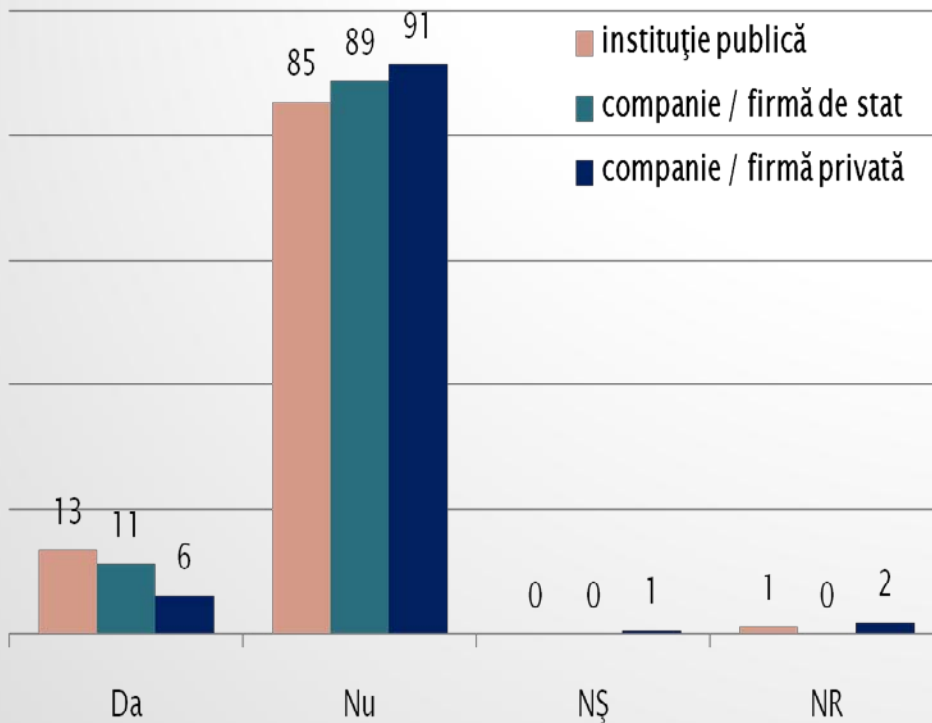


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

De când lucrați la acest loc de muncă ați fost discriminat(ă) la locul de muncă?



- Frecvența situațiilor de discriminare personală variază în funcție de tipul instituției.
- Cea mai mare frecvență se înregistrează în cazul instituțiilor publice, iar cea mai mică în cazul companiilor private.
- În mare parte, diferența este rezultatul faptului că în sectorul public ponderea femeilor și a persoanelor cu nivel de școlaritate mai ridicat este mai mare decât în sectorul privat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

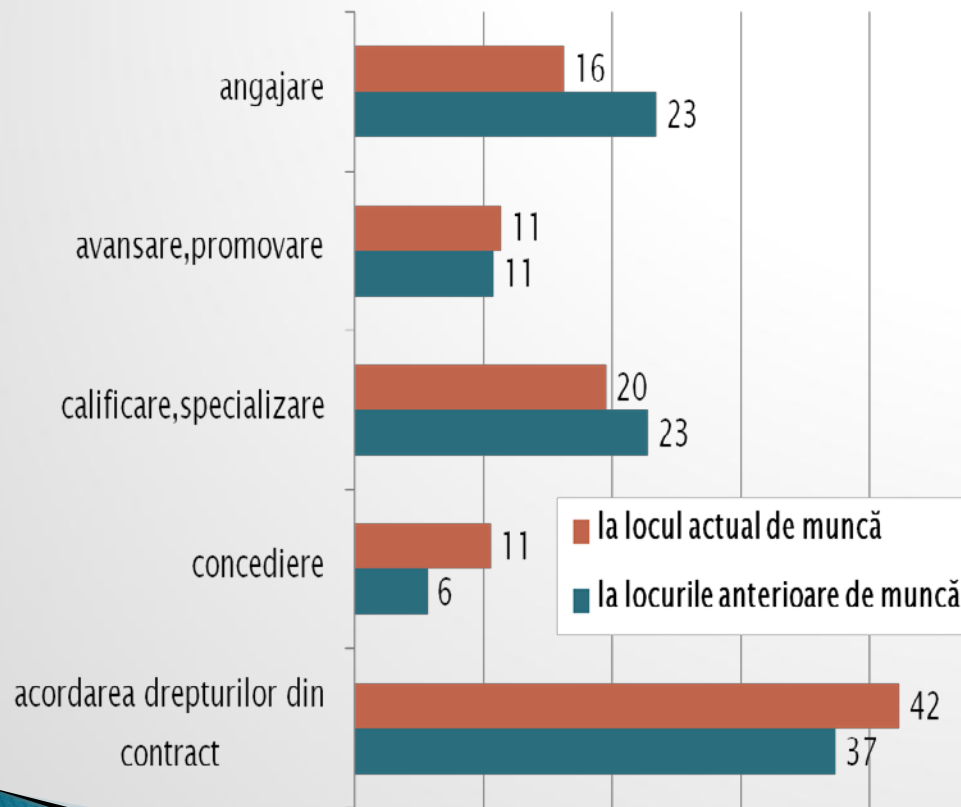


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

De când lucrați la acest loc de muncă ați fost discriminat(ă) la locul de muncă? Dar la locurile de muncă anterioare? (contexte menționate)



- Experiențele personale de discriminare, atât la locul actual de muncă, cât și pe parcursul întregii cariere se referă în cele mai multe cazuri la situații legate de:
 1. Acordarea drepturilor contractuale (plata la timp a salariului și a orelor suplimentare, respectarea programului de muncă și acordarea concediului legal);
 2. Calificare, specializare;
 3. Angajare.
- Discriminarea subiectivă (trăită personal) s-a petrecut mai ales în privința aspectelor ce țin de **condițiile de desfășurare a muncii** (program de muncă, salarizare, concedii, specializare), spre deosebire de aspectele observate ca discriminatorii în cazul altora, legate de **accesul la muncă** (adică angajare, concediere).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

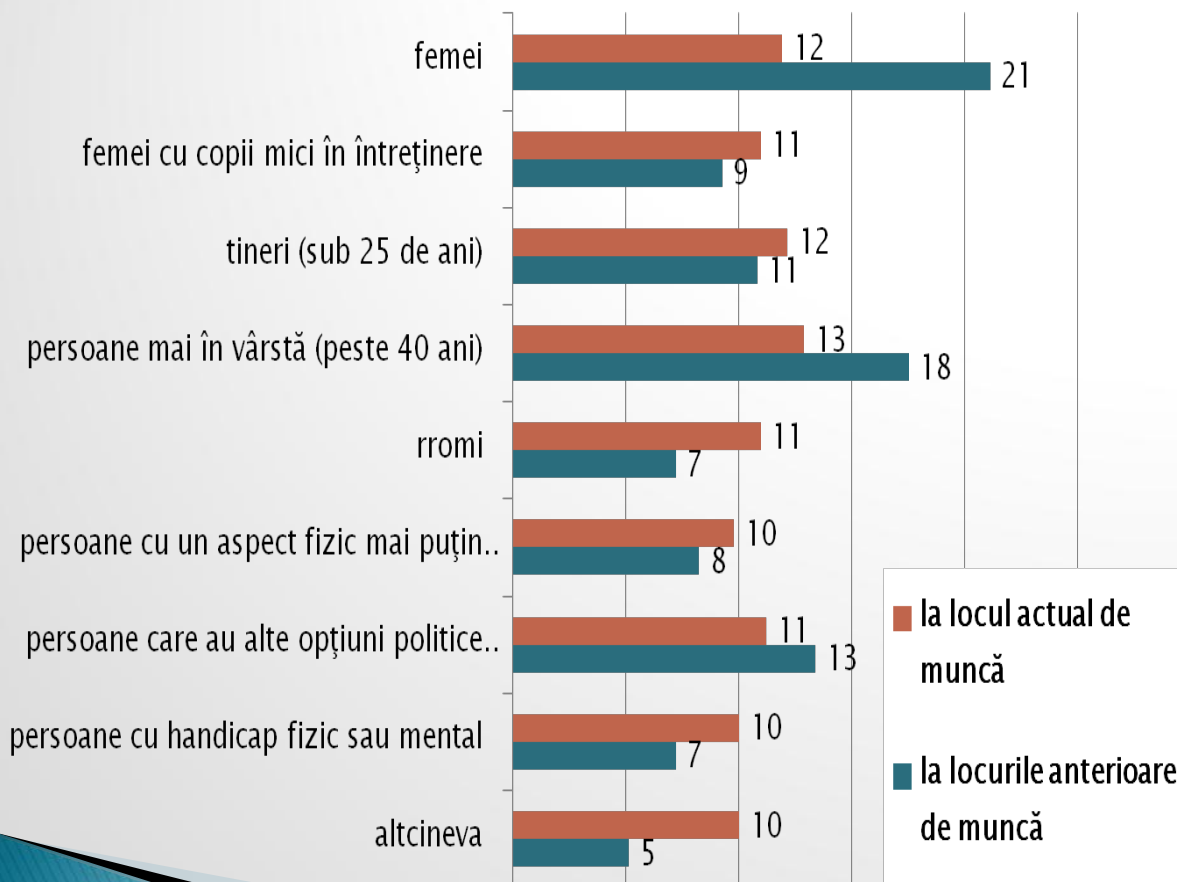


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

De când lucrați la acest loc de muncă ați fost discriminat(ă) la locul de muncă? Dar la locurile de muncă anterioare? (motive)



- Angajații care au trecut prin situații de discriminare consideră cu precădere că au fost tratați incorect deoarece fac parte din una dintre următoarele categorii:

- sunt femei;
- au peste 40 de ani;
- au sub 25 de ani;
- au opțiuni politice diferite de cele ale șefului.

- Criteriile prin care este evaluată propria discriminare sunt legate cu prioritate de **gen** și **vârstă**.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

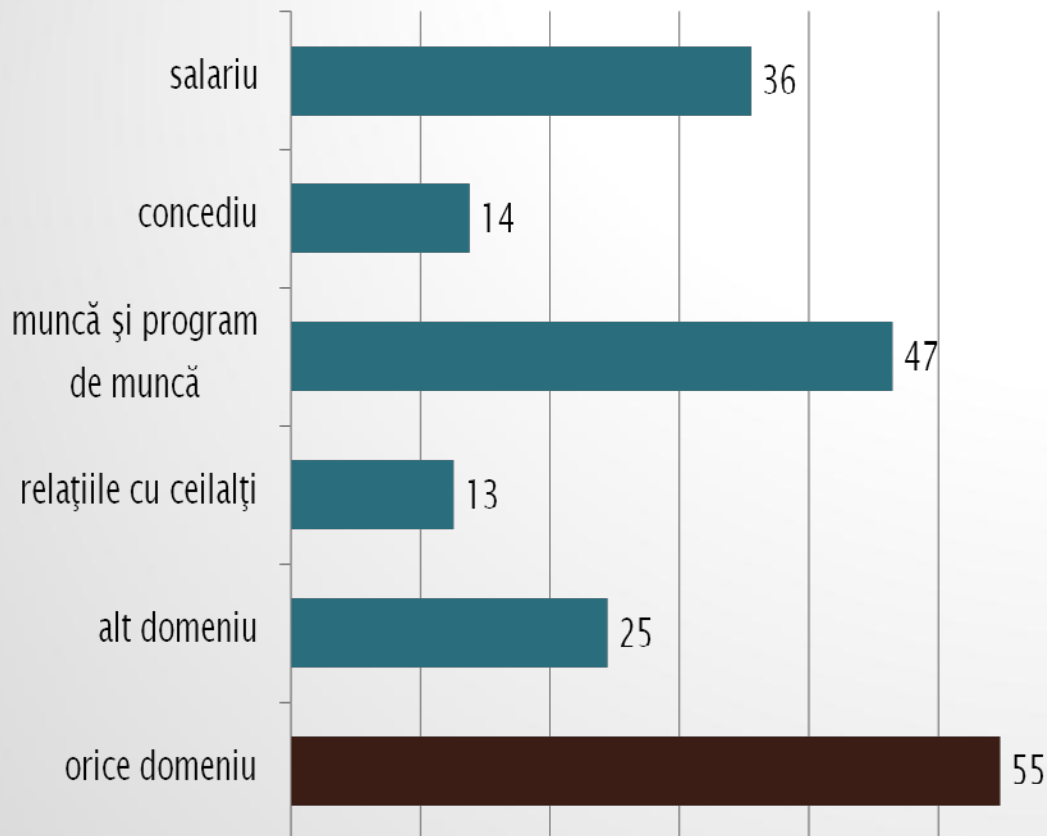


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Probleme întâmpinate la locul actual sau anterior de muncă, pe domenii (% da, cel puțin o problemă legată de ...)



- Peste jumătate (55%) dintre angajații chestionați consideră că au avut pe parcursul carierei lor profesionale, incluzând actualul loc de muncă, cel puțin o problemă legată de condițiile de desfășurare a muncii.
- Aproape jumătate (47%) dintre angajați au avut probleme legate de **programul de muncă** (munca peste program, 33% din angajați; lucrul în weekend, 31%), iar peste o treime (36%) au întâmpinat probleme legate de **salariu** (plata întârziată a salariului, 23% din angajați; neplata tuturor orelor muncite, 16%).
- Aspectele problematice cele mai răspândite indică de fapt cele mai frecvente **nemulțumiri** ale angajaților în raport cu condițiile de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

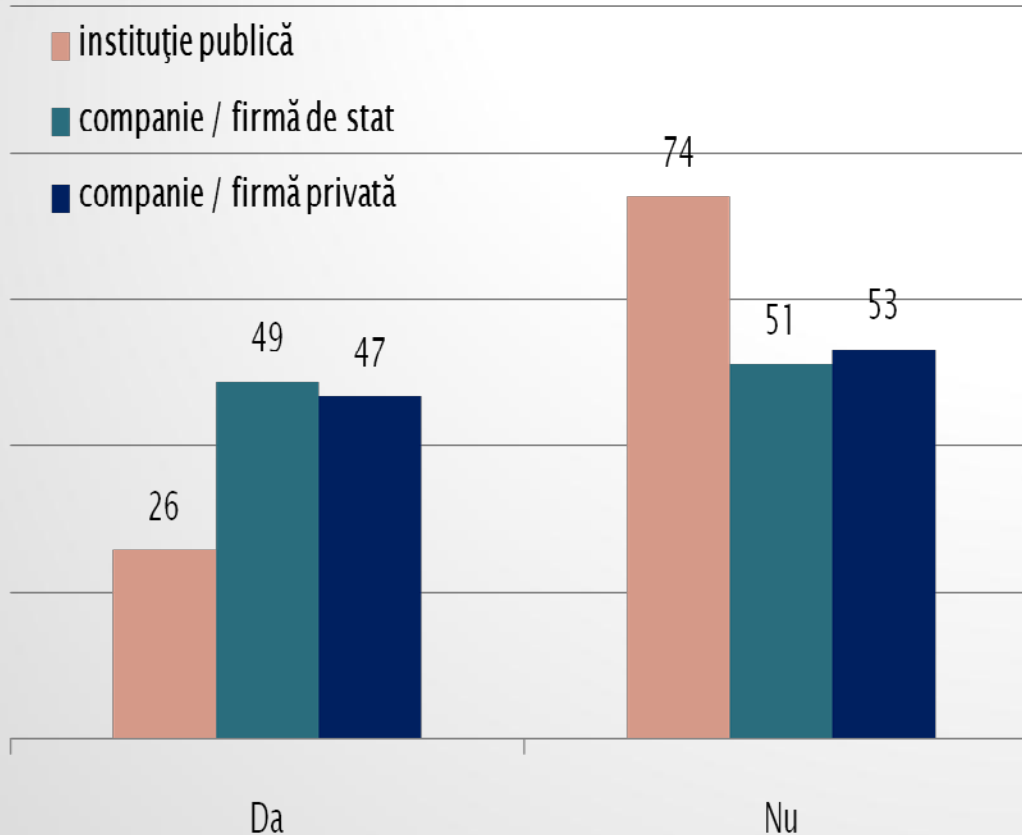


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Probleme întâmpinate la locul actual sau anterior de muncă, pe domenii (% da, cel puțin o problemă legată de ...)



- Angajații din instituțiile publice invocă în proporție semnificativ mai mică probleme legate de locul de muncă decât se întâmplă în cazul angajaților din companiile de stat și a celor din companiile/firmele private.

- În mare parte, diferența între instituțiile publice și companii apare datorită faptului că în cazul sectorului public:

- programul e mai degrabă fix;
- salariul se plătește la timp și integral din motive ce țin de mediul mai reglementat în privința muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

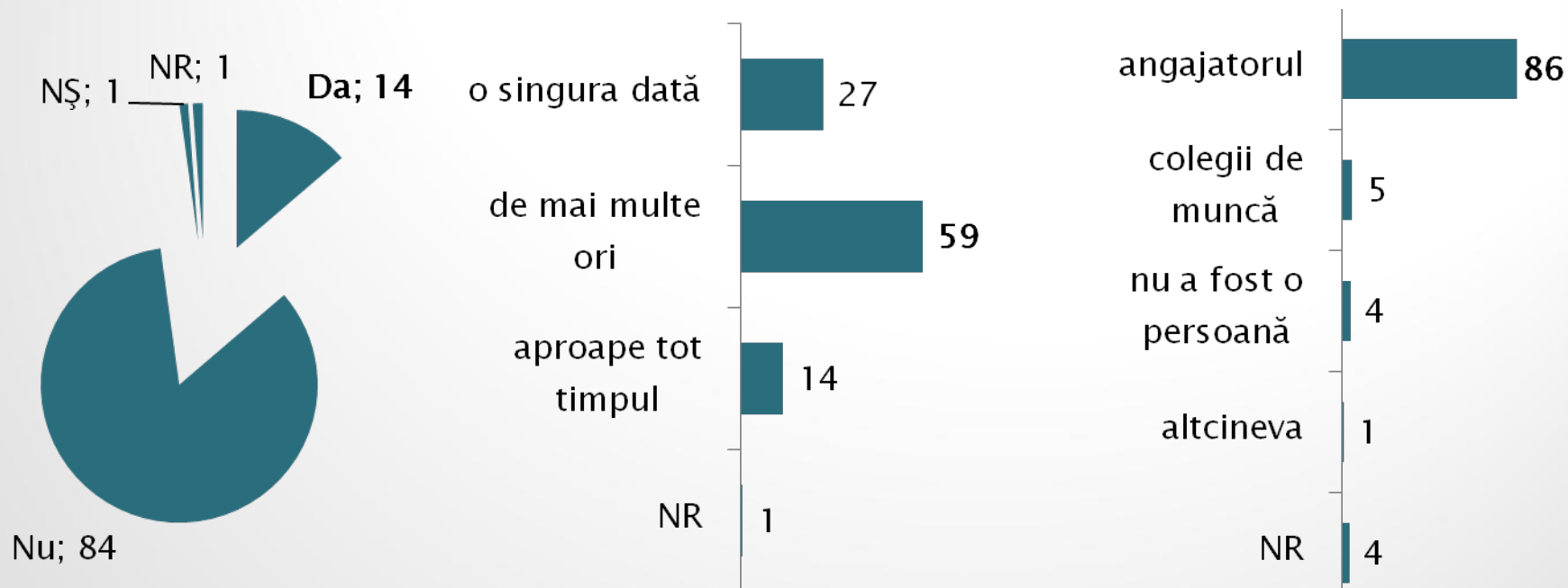


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

La acest loc de muncă ați fost vreodată tratat(ă) incorect comparativ cu alți angajați? Cu ce frecvență s-a întâmplat acest lucru? Cine anume a făcut acest lucru?



- O foarte mică parte (14%) a angajaților au fost tratați incorect comparativ cu alții pe parcursul întregii lor experiențe în muncă.
- Atunci când un angajat este tratat incorect, acest lucru se întâmplă de mai multe ori aceleiași persoane și cel mai adesea angajatorul este responsabil de acest lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

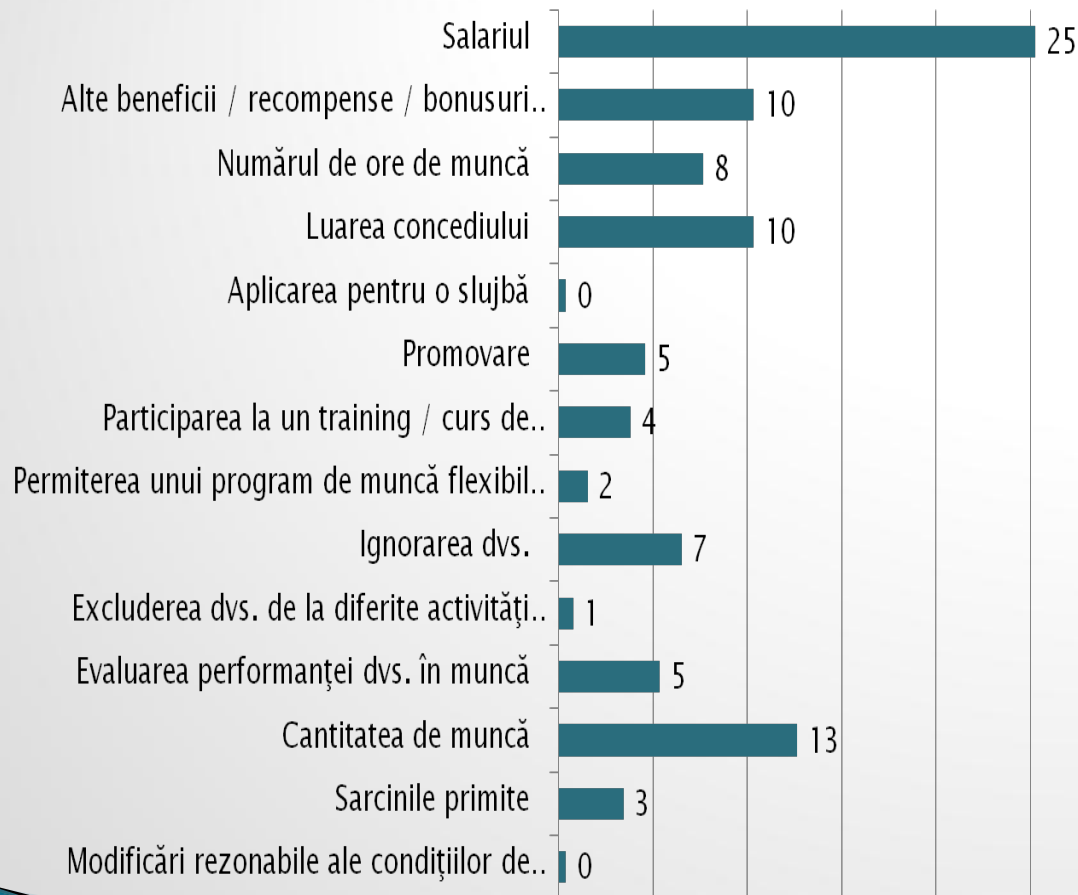


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

În legătură cu care dintre următoarele aspecte s-a întâmplat aceasta (a fost tratat incorect)?



- Tratamentul incorect la care consideră că au fost supuși cei 14% dintre angajați s-a întâmplat îndeosebi referitor la următoarele aspecte:

- salariul și alte bonusuri / recompense financiare (35%);
- cantitatea de muncă și numărul orelor de program (21%);
- evaluarea performanței, promovarea sau ignorarea angajatului (17%);
- programarea concediului (10%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

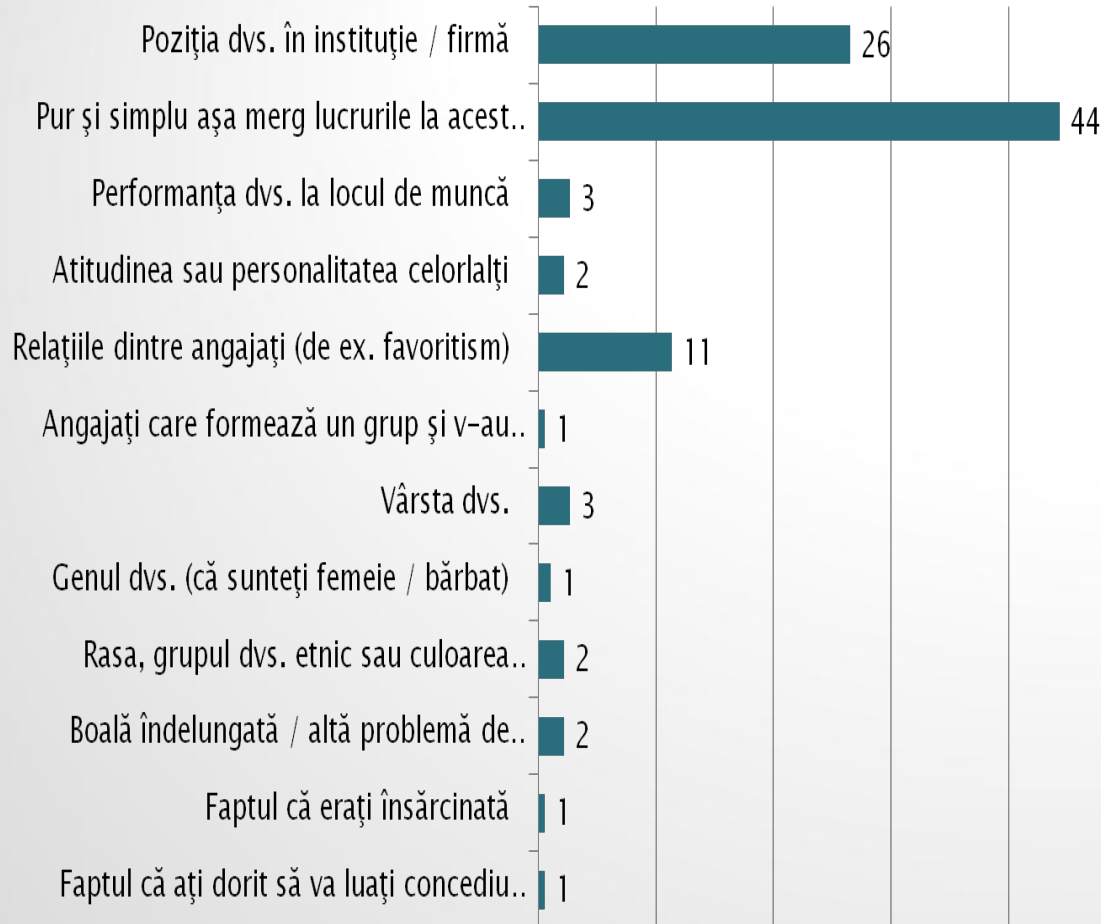


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Care a fost cauza sau motivul tratamentului incorect?



• Motivele pentru care angajații consideră că au fost supuși la tratamente incorecte în raport cu colegii lor de muncă nu implică probleme concrete / particulare / identificabile, ci opțiuni justificative de ordin general:

- apreciere generală asupra practicilor la respectivul loc de muncă;
- poziția angajatului în firmă;
- practicarea favoritismului la locul de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

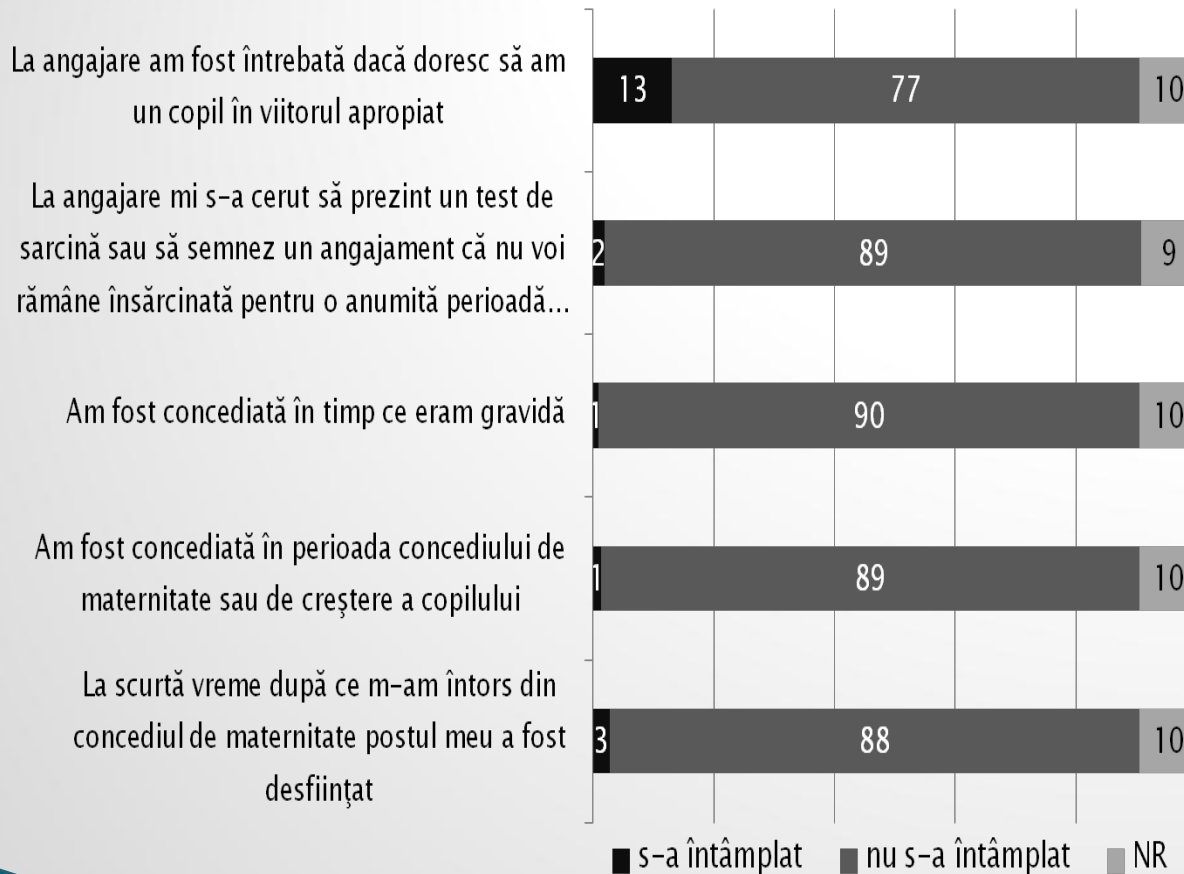


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Considerând toate locurile de muncă pe care le-ați avut până în prezent, care dintre următoarele situații s-au întâmplat cel puțin o dată în cazul dvs.?



- În cazul femeilor angajate, abuzurile referitoare la accesul la muncă și de păstrare a locului de muncă, sunt declarate de foarte puține angajate.
- În această categorie de posibile abuzuri, practica cea mai răspândită vizează situația în care înainte de angajare femeile sunt întrebată dacă doresc să aibă un copil în viitorul apropiat.
- O parte semnificativă (aprox. 10%) dintre angajatele chestionate refuză să răspundă la aceste întrebări, fapt ce indică existența unei reticente față de această temă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

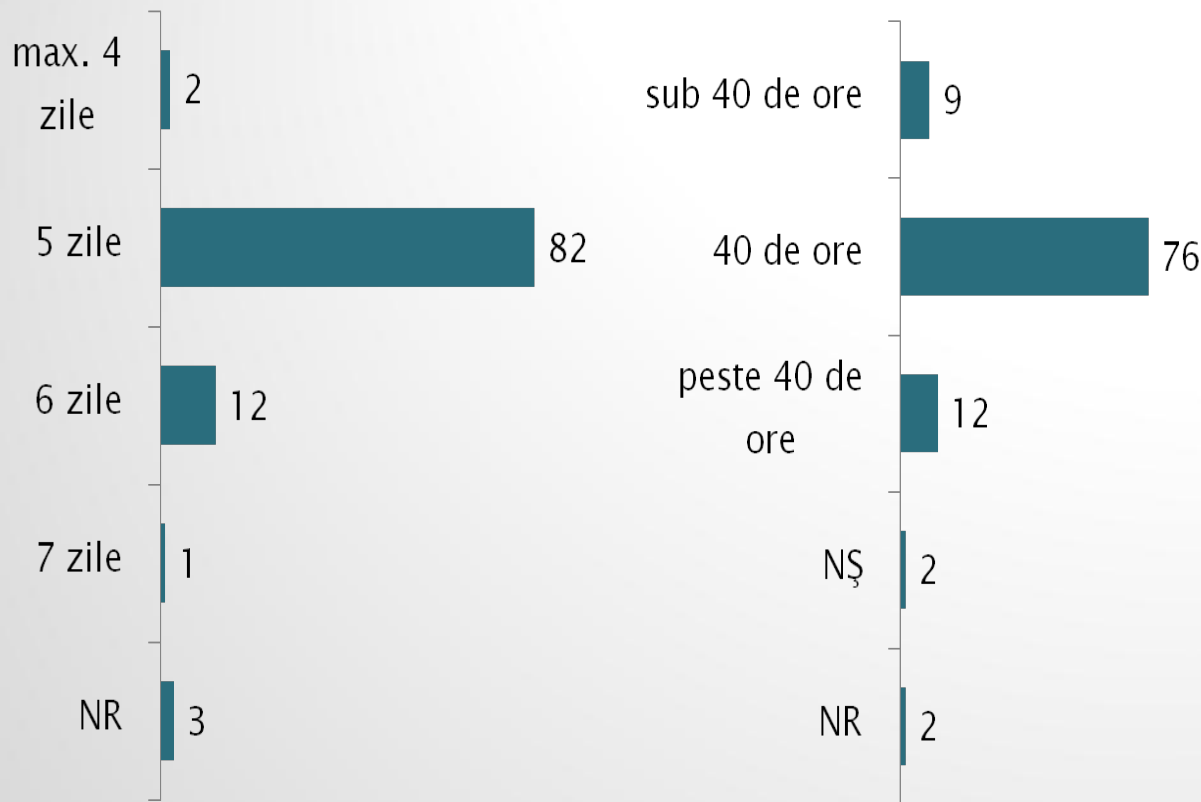


ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Numărul de zile, respectiv ore lucrate într-o săptămână la locul actual de muncă (%)



- Cea mai mare parte a angajaților lucrează cu normă întreagă de 5 zile pe săptămână (82%), respectiv de 40 de ore pe săptămână (76%).

- Aprox. 12% dintre angajați lucrează 6 zile/săpt. și peste 40 de ore/săpt.

- În privința programului de lucru, nu există diferențe între bărbați și femei sau între categorii de vârstă. Singurele diferențe semnificative apar între sectoarele de activitate (în comerț și industria prelucrătoare programul de lucru este mai voluminos decât în serviciile publice, în medie cu 4 ore pe săptămână).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

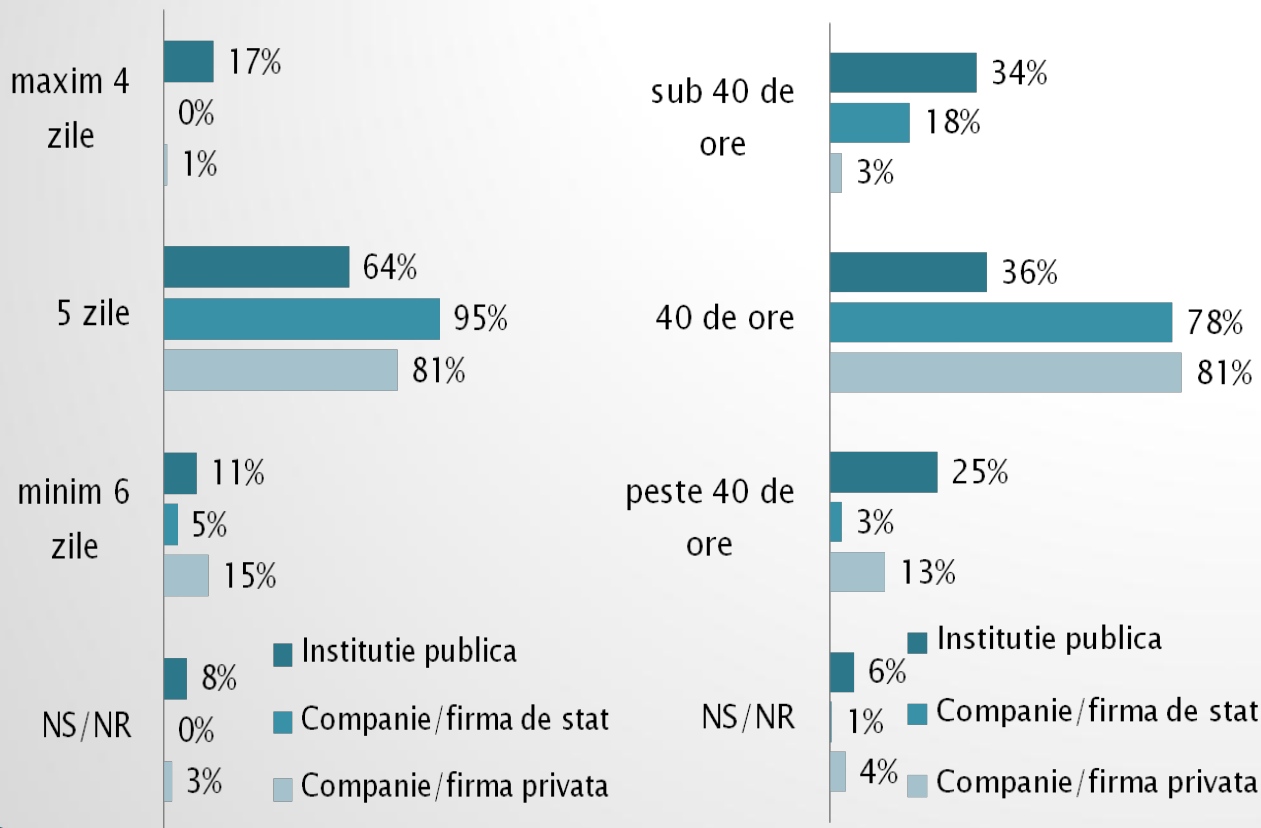


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Numărul de zile, respectiv ore lucrate într-o săptămână la locul actual de muncă (%)



- Numărul de zile lucrate într-o săptămână se distribuie diferit și în funcție de tipul de instituție angajatoare (publică/ privată).

- În sectorul public, 34% declară că lucrează sub 40 ore/săpt. (jumătate lucrează în învățământ și cultură), iar 25% peste 40 de ore/săpt. (lucrează cu preponderență în sectorul sanitar).

- În companiile de stat, 18% declară că lucrează sub 40 de ore/săpt. (în totalitate în industria extractivă).

- În sectorul privat, 13% muncesc peste 40 de ore contractuale pe săptămână (provin mai ales din domeniul comerțului, hotelier și al restaurantelor - 55% și din domeniul industriei alimentare și a celei textile - 13%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Analiza datelor despre ansamblul angajatorilor

GRUPURI VULNERABILE

1. *Femei*
2. *Femei cu copii mici în întreținere*
3. *Tineri*
4. *Bătrâni*
5. *Rromi*
6. *Persoane cu dizabilități mintale sau fizice*
7. *Persoane cu un aspect fizic mai puțin plăcut*
8. *Persoane care au alte opțiuni politice decât șeful / -a*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST

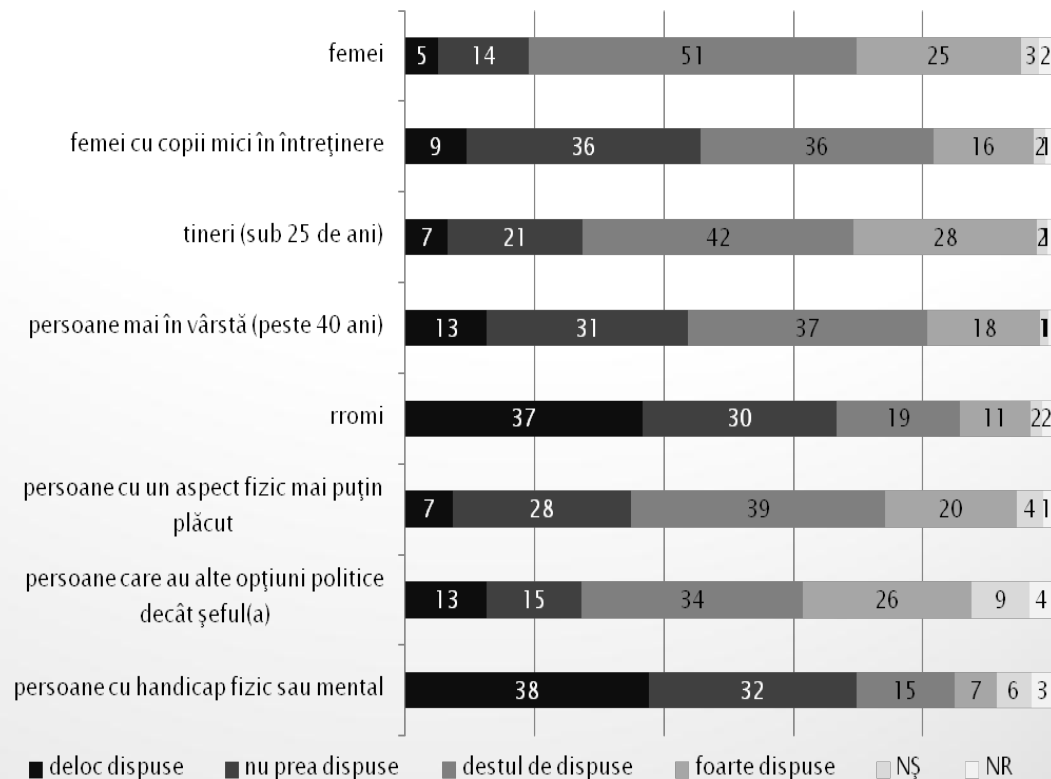


UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să angajeze persoane care aparțin următoarelor grupuri?

Cele mai dezavantajate grupuri la angajare sunt, în ordine, (după procentul angajatorilor deloc dispuși să-i angajeze):

1. Persoanele cu handicap (38%);
2. Rromii (37%);
3. Persoanele mai în vârstă (13%);
4. Persoane care au alte opțiuni politice decât șeful (13%);
5. Femeile cu copii mici în întreținere (9%);
6. Tinerii (7%);
7. Persoane cu un aspect fizic mai puțin plăcut (7%);
8. Femei (5%).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



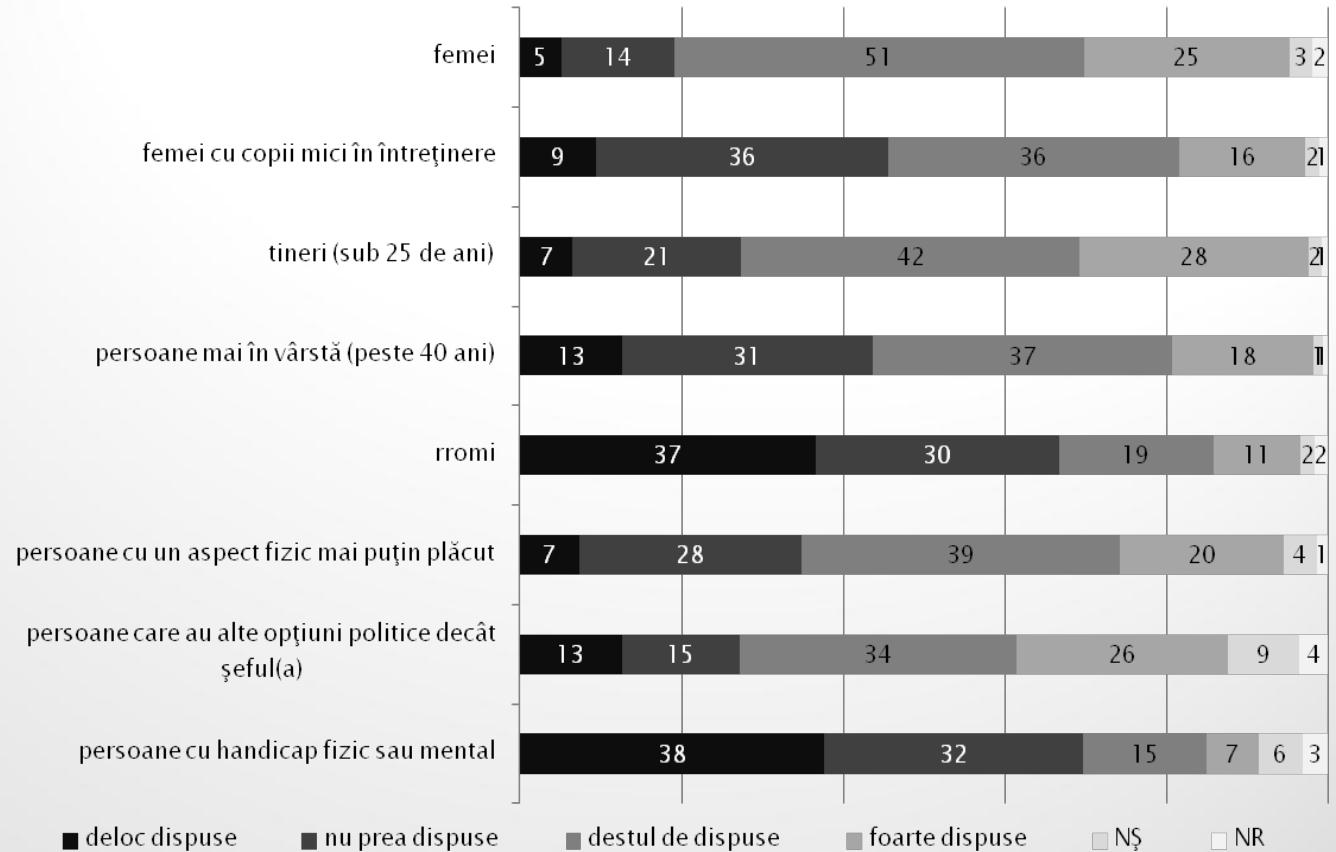
UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să avanseze persoane care aparțin următoarelor grupuri?

- Doar 7% din respondenți afirmă că firmele sunt foarte dispuse să avanseze persoane cu handicap, 11% rromi, 16% femei cu copii în întreținere, 18% persoane în vârstă.

- Posibilitățile de promovare nu sunt, în consecință, egale pentru toți.

- Aceasta afectează mobilitatea socială și calitatea vieții grupurilor vulnerabile pe termen lung.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST

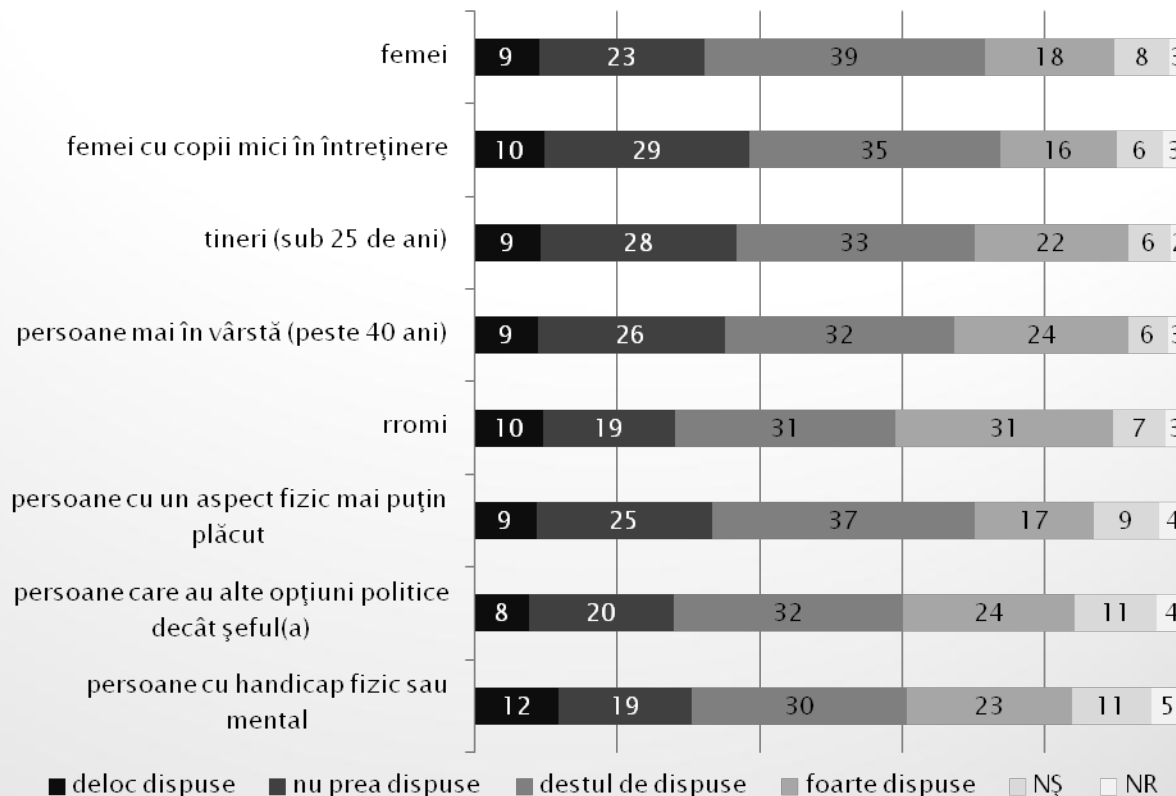


UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să concedieze în primul rând atunci când trebuie făcute restructurări persoane care aparțin următoarelor grupuri?

- 39% dintre angajatori sunt destul de dispuși să concedieze femei, 35% femei cu copii mici, 33% tineri, 32% persoane mai în vârstă, 31% rromi, 37% persoane cu un aspect fizic mai puțin plăcut, 30% persoane cu alte opțiuni politice, 30% persoane cu handicap.

- Șansele de a fi concediat sunt similare pentru categoriile defavorizate, ceea ce poate indica prevalența rațiunilor economice la concediere, și nu a atitudinii discriminatoare, atitudine opusă comportamental celei relevate la angajare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL, POSDRU
REGIUNEA SUD-EST

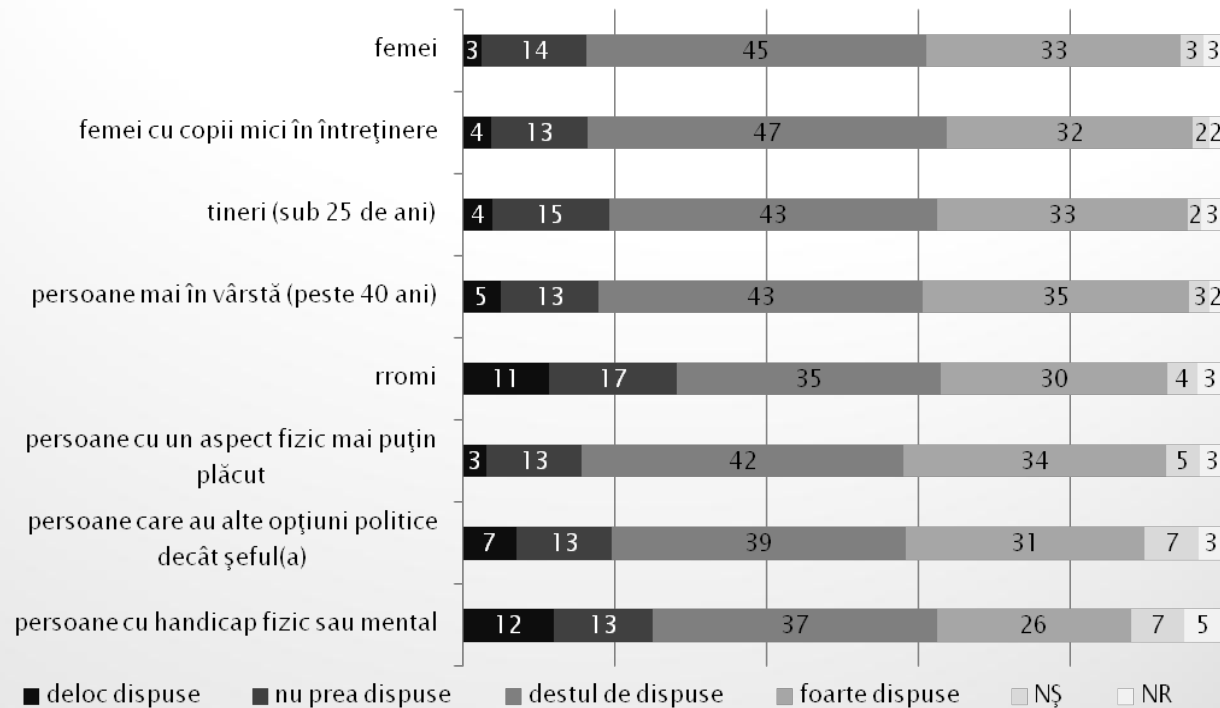


UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să acorde drepturile precizate în contractul de muncă unor persoane care aparțin următoarelor grupuri?

•Angajatorii sunt preponderent dispuși și foarte dispuși să acorde drepturile precizate în contractul de muncă.

•Se află într-o situație mai defavorizată rromii și persoanele cu handicap (doar 35%, respectiv 37% – destul de dispuse).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST

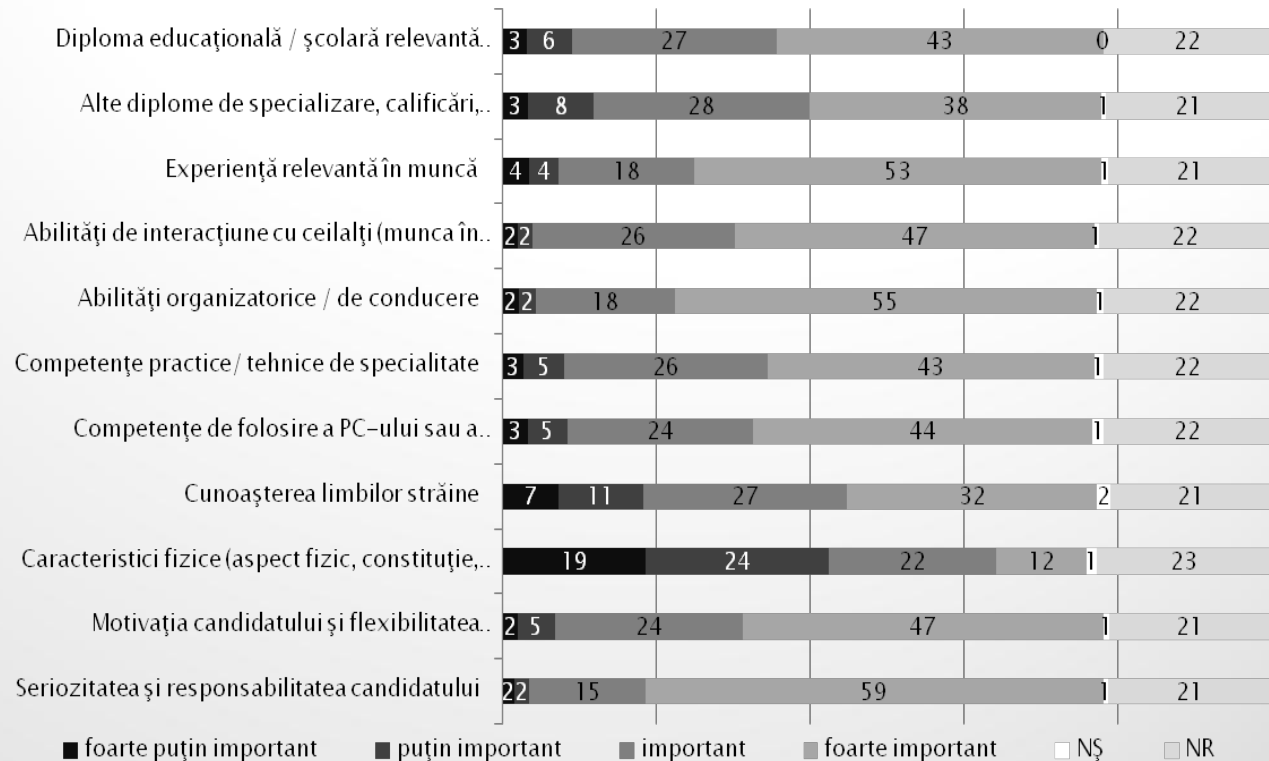


UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției / firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?

Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal de conducere (manageri/ directori/ șefi de departamente sau de secții) (%)

Personal conducere, specialiști, personal administrativ (funcționari), personal tehnic calificat, personal tehnic necalificat





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



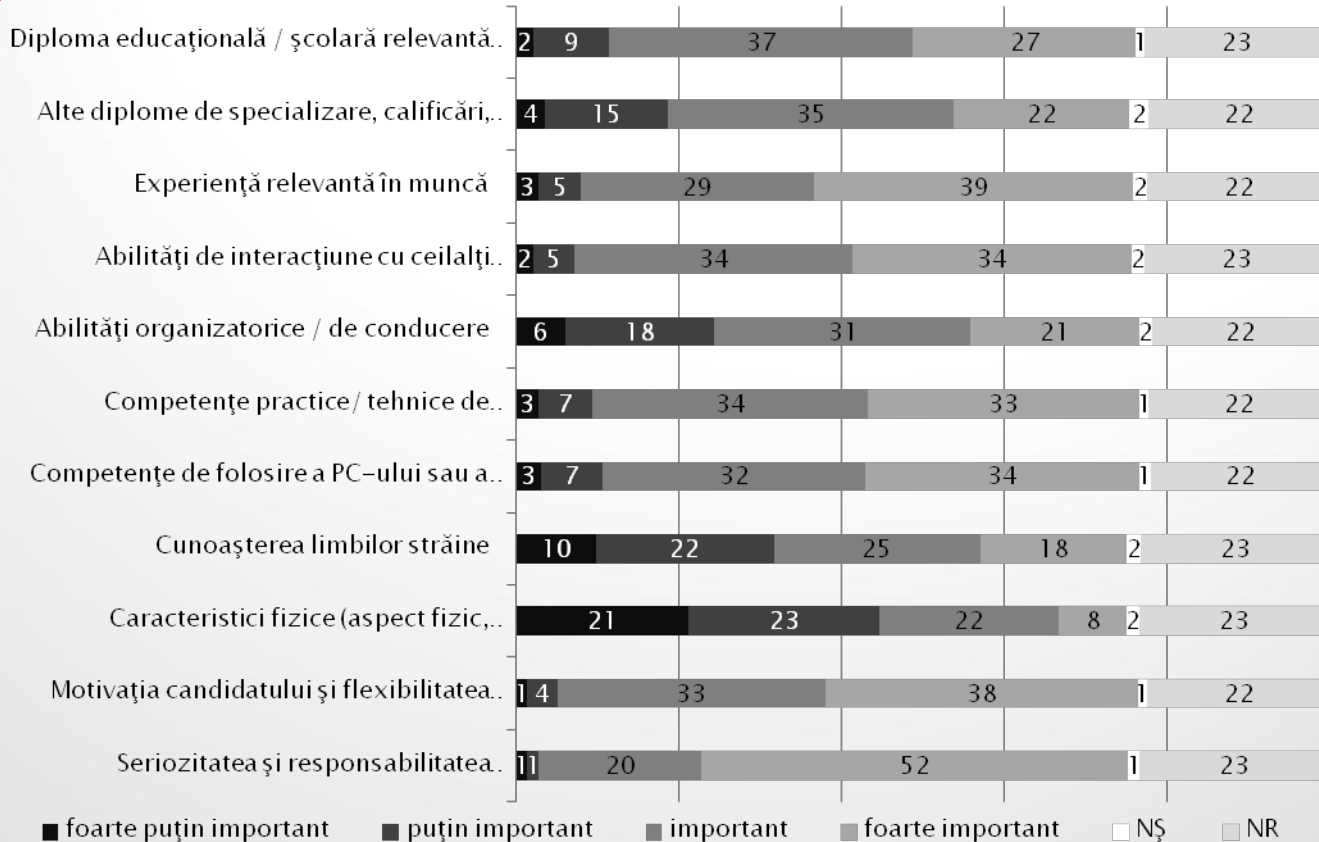
ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției / firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?

Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal administrativ (funcționari) (%)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



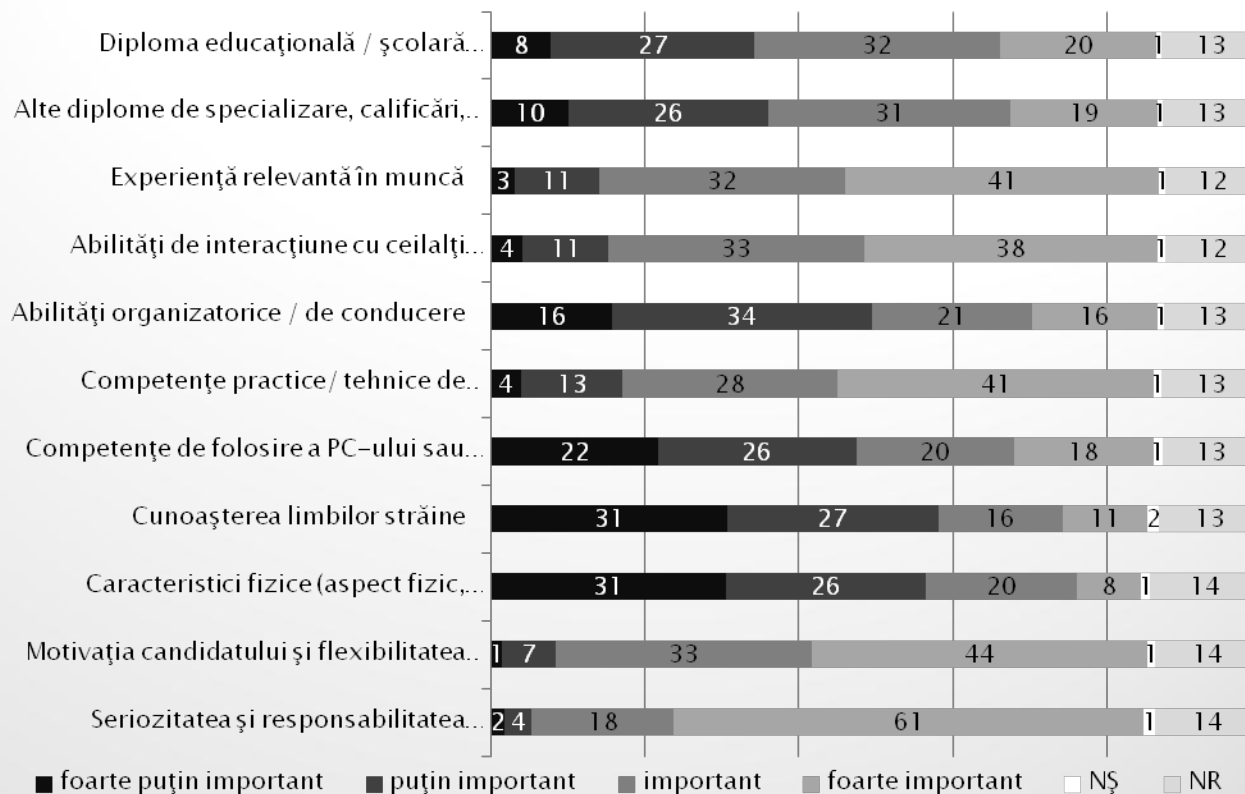
ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției/firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?

Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal tehnic calificat (lucrători în servicii, muncitori/ agricultori calificați) (%)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



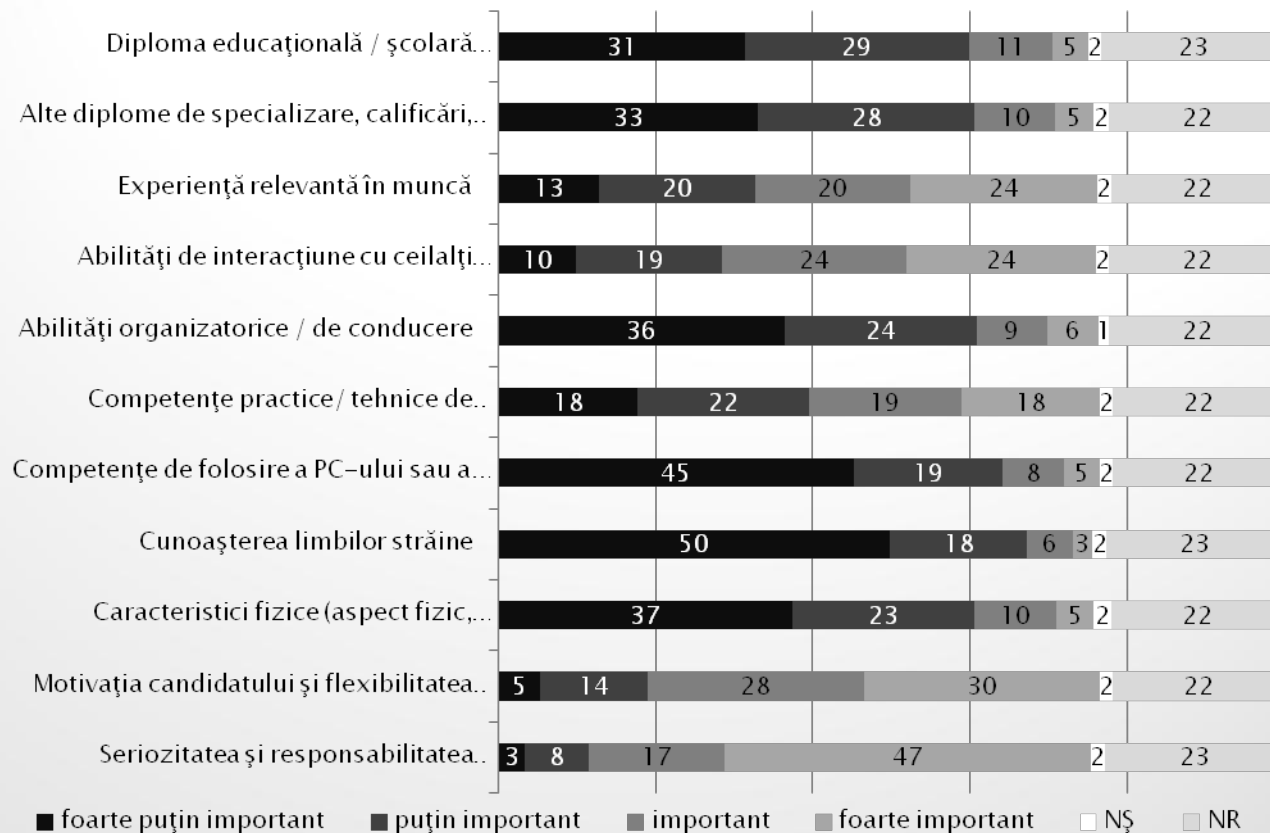
ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal fără calificare (%)

Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției / firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

CRITERII DE EVALUARE SI SELECȚIONARE A PERSONALULUI PENTRU POSTURILE DISPONIBILE, PE DIFERITE CATEGORIE DE PERSONAL

Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției / firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?

Competențe / criterii	P. Conducere	Specialiști	P. Admin	Tehnic Cal.	Tehnic Necal.
Diploma educațională	69.1	69.5	64.8	52.2	15.1
Experiența	80.7	69.5	67.7	72.8	43.5
Abilități organizatorice	73	63.8	52.2	37.2	15.6
Abilități practice	68.9	71.5	67.2	68.9	37
Competențe TIC	68.3	70.9	66	38.6	12.4
Limbi străine	59.1	58.4	43.3	27.1	8.3
Calități fizice	33.5	32.6	30.3	28	15.1
Motivația	71.3	72.6	71.3	76.8	57.7
Seriozitatea, responsabilitatea	74.6	72.3	72.5	79.5	64
Abilități de interacțiune	73.1	71.6	68.6	76.4	48

Obs: cifrele cumulează răspunsurile ce arată ca fiind importante și foarte importante criteriile respective



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

CRITERII DE EVALUARE SI SELECȚIONARE A PERSONALULUI PENTRU POSTURILE DISPONIBILE, PE DIFERITE CATEGORII DE PERSONAL

- Diploma educațională are cea mai mare importanță pentru specialiști, personal de conducere și personal administrativ și aproape deloc pentru personalul tehnic necalificat. Aceasta poate indica o generalizare a importanței diplomei în țara noastră, mai puțin însă pentru personalul tehnic necalificat.
- Diploma nu este suficientă însă, experiența având valori mai mari decât diploma, pentru toate categoriile socio-profesionale.
- Competențele TIC și limbile străine sunt importante, mai ales la nivelul personalului de conducere, specialiștilor și al personalului administrativ.
- Motivația, seriozitatea și abilitățile de interacțiune, caracteristicile personale ale indivizilor, sunt aproape la fel de importante ca pregătirea educațională în evaluarea tuturor categoriilor de angajați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

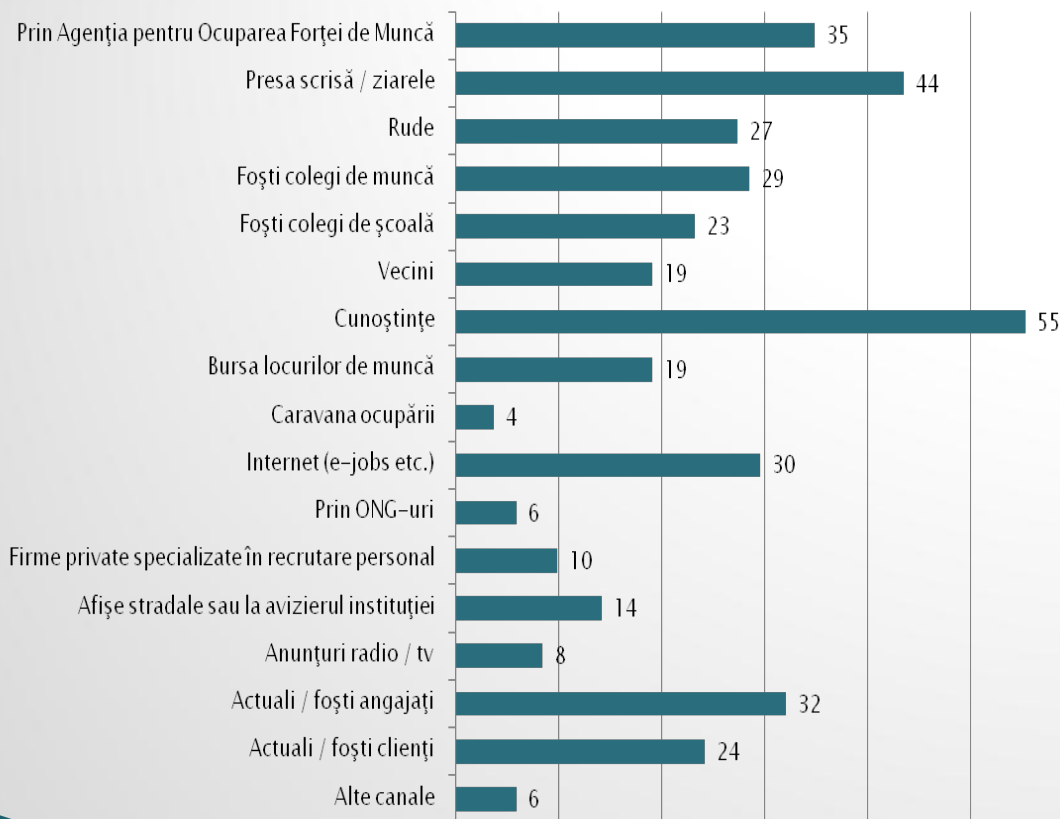


ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Ce canale de recrutare a angajaților utilizați de obicei?



- Întrebare de natură factuală, nefiind vorba de această dată de o percepție, ci de acțiunile reale ale angajatorilor pe piața muncii.

- În fruntea preferințelor respondenților se află cunoștințele, adică rețelele informale, presa scrisă / ziarele, AOFM, angajații și internetul.

- Internetul - indică utilizarea crescută și generalizată a recrutării realizată electronic (costuri scăzute, rapiditate) .

- Bursa locurilor de muncă și caravana ocupării nu reprezintă modalități de bază de recrutare, ceea ce înseamnă că aceste mijloace trebuie să devină fie mai atractive, fie să li se acorde mai puțină importanță din partea autorităților finanțatoare.

- Trebuie remarcat rolul redus al ONG-urilor pe piața forței de muncă, având în vedere că puțini angajatori apelează la acestea pentru recrutarea de personal .



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

POLITICI ȘI PRACTICI PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE SANSE ÎN FIRME / INSTITUȚII

La locul dvs. de muncă sau în această instituție / firmă, există un regulament / cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse?



DE CE?

Aproximativ 55% dintre respondenți consideră că un astfel de regulament nu este necesar sau că nu se resimte nevoia acestuia (aprox. 34%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



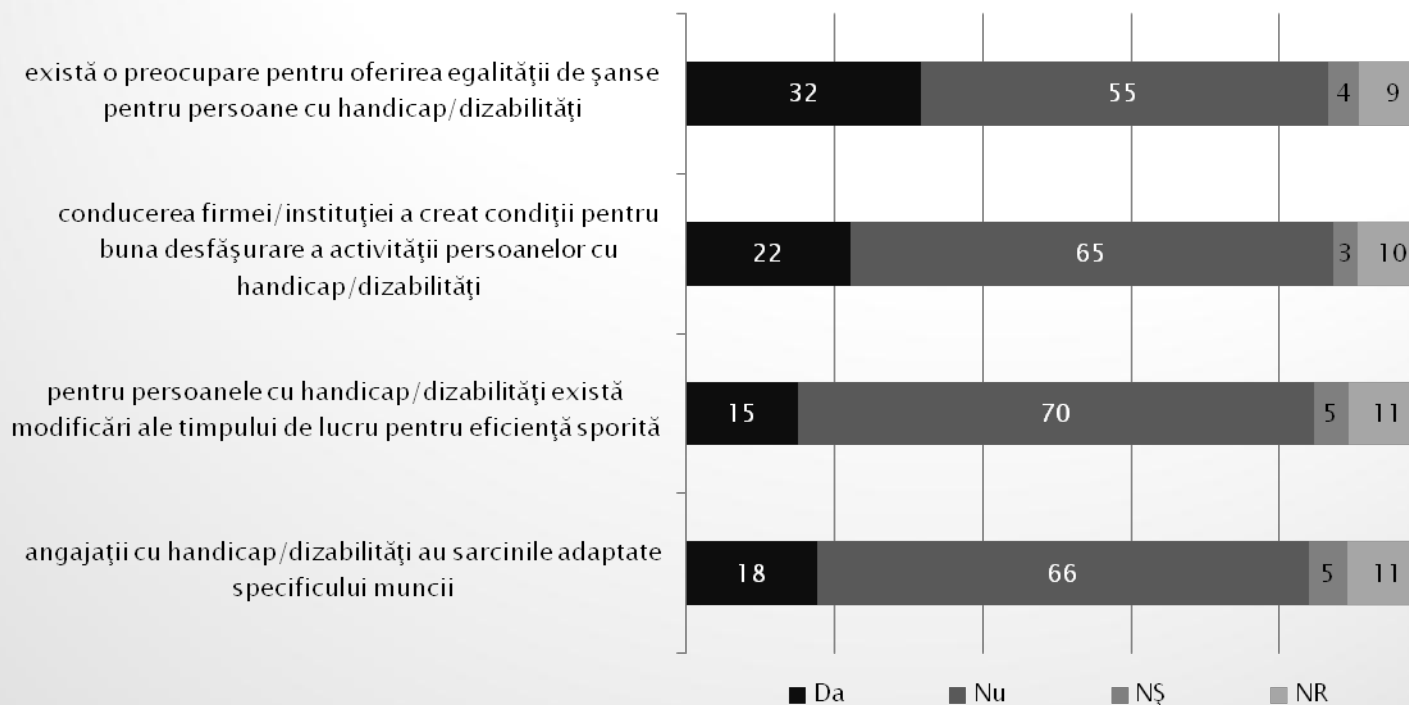
ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ OFERITE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI POLITICA FIRMELOR

Preocupare extrem de restrânsă pentru persoanele cu dizabilități:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



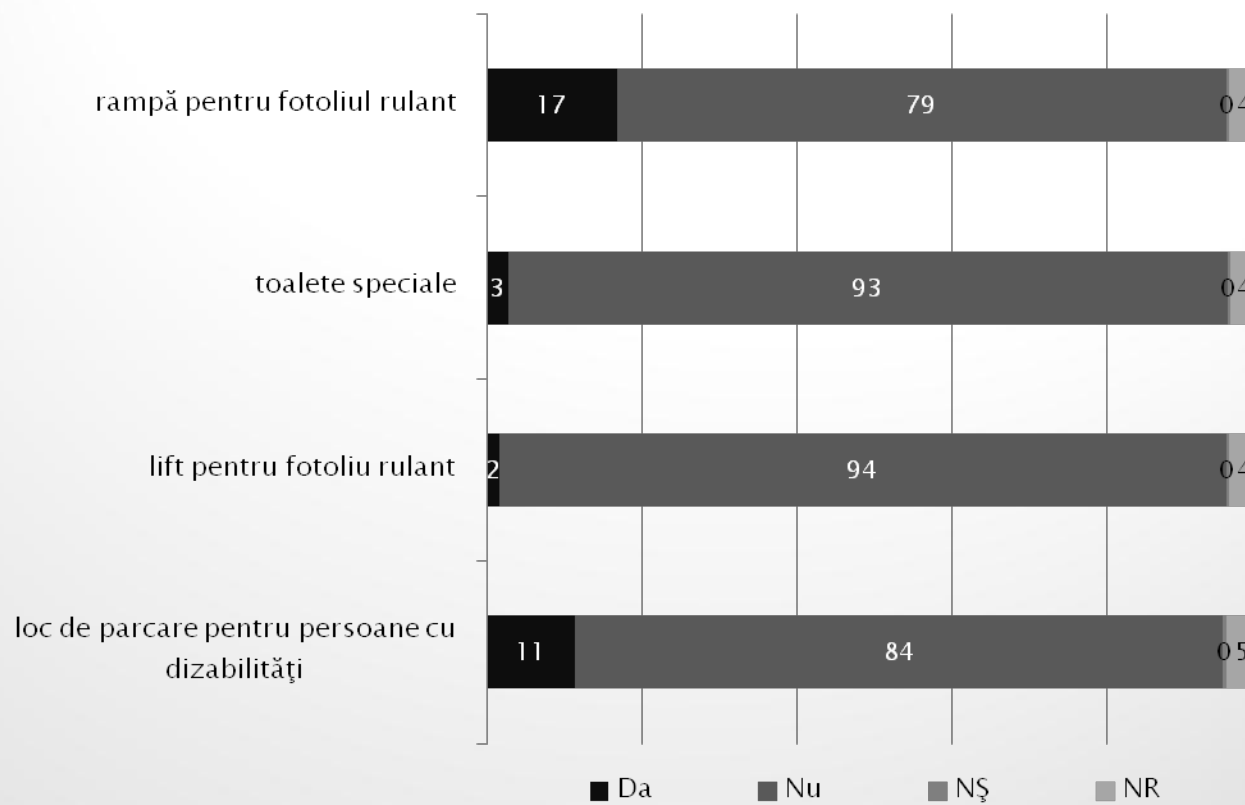
ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ OFERITE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI CONDIȚII MATERIALE

**La nivelul
instituției / firmei
există
următoarele
dotări pentru
accesul
persoanelor cu
dizabilități?**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL POSDRU
REGIUNEA SUD-EST



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Studii anterioare despre discriminare și piața muncii (selecție):

- Bell, David și Heitmuellerb, Axel. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?. *Journal of Health Economics*. 28. 465 – 480
- Kaufman, Robert L. (2002). Assessing Alternative Perspectives on Race and Sex Employment Segregation. *American Sociological Review*. 67. (4). 547-572
- Kidd, Michael P. și Shannon, Michael. (1996). The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada. *Industrial and Labor Relations Review*. 49. (4). 729-746
- Kuhn, Peter și Shen, Kailing. (2009). *Employers' preferences for gender, age, height and beauty: direct evidence*. National Bureau of Economic
- Leblanc, Greg. (1995). Discrimination in the Labour Market. *The Canadian Journal of Economics*. 28. (3). 702-717
- Moss, Scott A. și Huang, Peter H. (2009). How the New Economics Can Improve Discrimination Law, and How Economics Can Survive the Demise of the 'Rational Actor'. *Indiana Law Journal*. 85. (2)
- Preda, Marian și Dumnică, Gelu. (2003). *Accesul romilor pe piața muncii*. București: Editura Cărții de Agribusiness (ECA)
- Waddington, Lisa și Lawson, Anna. (2009). *Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2
- Employment Guidelines. (2009). Indicators for monitoring and analysis. Endorsed by EMCO
- Employment Market Analysis and Research (EMAR). (2010). *Fair Treatment at Work Survey 2008*
- Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare. (2008). Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. The Gallup Organization