

---

## CUM POȚI OBTINE UN LOC DE MUNCĂ LA ROȘIORI DE VEDE-TELEORMAN?

---

**Diana Gloria Macri**  
*Universitatea București*

*Studiul prezintă tipurile de metode și strategii prin care oamenii își caută un loc de muncă în Roșiorii de Vede, un mediu în care oportunitățile de angajare se reduc simțitor datorită declinului economic. Pentru a crește cantitatea și calitatea informației pe care o poate obține în legătură cu locurile de muncă un individ are nevoie de relații, de capital relațional. Din acest motiv studiul face apel la teoria rețelelor sociale și la capitalul relațional. Familia, prietenii sau cunoșcuții reprezintă, în contextul orașului Roșiori, o alternativă la care se apelează cu succes în condițiile în care alte tipuri de metode și strategii își dovedesc ineficiența sau eficiența limitată.*

### Introducere

În procesul de căutare a unui loc de muncă, indivizii își vor construi strategii, mai mult sau mai puțin structurate, astfel încât rezultatul demersului să fie satisfăcător. Studiul de față își propune să identifice tipurile de strategii prin care oamenii caută un loc de muncă într-un caz determinat, cel al municipiului Roșiori<sup>1</sup>.

Deși un puternic centru industrial înainte de 1990, datorită declinului economic Roșiorii au devenit în prezent un oraș în care este din ce în ce mai greu să obții un loc de muncă. Însușind efectele crizei de locuri de muncă și funcționarea necorespunzătoare a Oficiului Forțelor de Muncă se ajunge la situația în care strategiile de căutare a unui loc de muncă au devenit mai degrabă strategii de supraviețuire într-un

mediu în care oportunitățile de pe piața muncii se reduc simțitor.

### Ce sunt strategiile de căutare a unui loc de muncă?

Aceste strategii reprezintă alegeri majore, cu consecințe de durată. Subiecții angajați în căutare antrenează o serie de resurse (capital uman, financiar, relațional) și folosesc anumite mijloace pentru a atinge scopul propus: obținerea serviciului. În al doilea rând, acțiunile pe care subiecții le întreprind au coerență și un anumit grad de ordonare algoritmică (Sandu<sup>2</sup>, 2000).

Indivizii care intenționează să se angajeze sunt nevoiți să cheltuiască resurse în procesul de căutare. Fie că este vorba numai de timp, fie că sunt antrenate și alte tipuri de resurse (relații, bani, sănătate), strategiile implică acumulări și cheltuieli de resurse. Deoarece fiecare metodă utilizată are un anumit cost,

---

<sup>1</sup> Datele pentru realizarea cercetării au fost culese în cadrul proiectului CNCSIS C8 „Dezvoltarea regională în România – rolul capitalului social și uman”, director de proiect prof. univ. Dumitru Sandu

<sup>2</sup> Sandu, Dumitru. (2000). Migrație circulatorie ca strategie de viață. *Sociologie Românească*, 2, 5-29.

subiectul trebuie să facă o alegere din paleta de opțiuni pe care le are. Din acest motiv afirmăm că strategia reprezintă o alegere între mai multe moduri concurente de rezolvare a problemei. Fiecare individ ia în considerare toate metodele pe care le poate folosi pentru a obține un loc de muncă și, raportându-se la costurile pe care aceste metode le antrenează și la resursele de care el dispune, alege dintre acestea pe cele mai adecvate.

### Capital relațional – contacte personale

În studiul căutării unui loc de muncă, un rol deosebit de important revine *transmisiei informației legate de locul de muncă*. În primă instanță, contează mai puțin ce avantaj obține individul schimbându-și locul de muncă, pentru că el nu poate face acest lucru fără a avea informații legate de alte alternative de angajare.

Nicăieri în lume nu există o agenție sau un serviciu care să concentreze toată informația legată de posturile disponibile. Din acest motiv fluxul de informații este facilitat și de către canalele informale de transmitere și circulație.

Deoarece cantitatea de informație ce poate fi obținută de către un singur om este limitată de constrângerile impuse de resursele de timp și de cele financiare, rezultă că pentru a fi mai eficienți în căutare avem nevoie de mai mulți "informatori": mai multe "urechi" pot capta mai multă informație. Din acest motiv, în abordarea căutării unui loc de muncă, sociologii au făcut apel la teoria rețelelor sociale și la capitalul relațional. Avem nevoie de relații, de capital relațional pentru a *crește cantitatea de informație pe care un individ o poate obține în legătură cu locurile de muncă*.

În "Getting a Job: A Study of Contacts and Careers", Mark

Granovetter<sup>3</sup> (1974/1995), descrie un studiu realizat pe lucrătorii din domeniile profesionale, tehnice și manageriale (denumiți pe scurt lucrători PTM), care doreau să își schimbe locul de muncă. El constată că relațiile, mai exact contactele personale, sunt metoda predilectă de aflare a informațiilor despre locurile disponibile, aproximativ 56% din persoanele intervievate utilizând această metodă.

În cadrul contactelor personale (metoda informală), Granovetter face o distincție: putem vorbi de o *legătură de tip puternic* atunci când persoana care oferă informația legată de locul de muncă este cineva din familie sau un prieten apropiat ("*strong ties*") sau poate fi o *legătură de tip slab* ("*weak ties*") atunci când persoana este o cunoștință mai vagă. Granovetter le denumește pe acestea din urmă "business contacts", pentru că presupune că ele pot fi cunoscute numai prin intermediul legăturilor de afaceri.

### Metodologie

Studiul este structurat pe patru componente distincte și anume: oportunitățile educaționale și de locuri de muncă de la nivelul orașului Roșiori; modul în care oamenii își percep alternativele pe piața muncii; resursele antrenate în procesul căutării de serviciu, iar în corelație cu aceste dimensiuni se conturează anumite tipuri de strategii pe care indivizii le folosesc pentru a găsi un loc de muncă.

Au fost realizate 27 de interviuri cu trei categorii de persoane: cei care sunt în căutarea primului loc de muncă, cei care au avut un loc de muncă și care l-au pierdut din diferite motive și, nu în ultimul rând, persoane care și-au găsit de curând (în ultimul an) un serviciu.

<sup>3</sup> Granovetter, Mark S. [1974](1995). *Getting a Job*. Cambridge: Cambridge University Press.

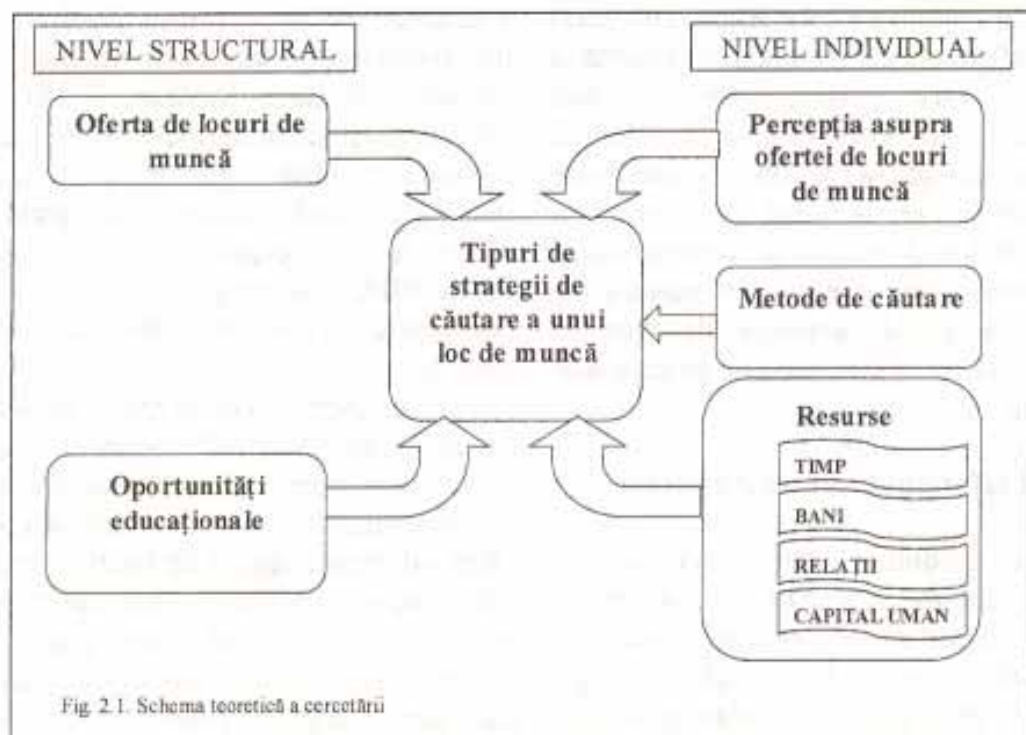


Fig. 2.1. Schema teoretică a cercetării

Figura 1. Schema teoretică a cercetării

### Descrierea comunității

Pentru a înțelege modul în care oamenii își adaptează strategiile de căutare a unui loc de muncă la oferta existentă pe piața muncii din Roșiori este foarte important să precizăm anumite aspecte legate de cadrul economic precum și de contextul de oportunități al orașului.

### Contextul economic<sup>4</sup>

Roșiorul are o populație de 36600 locuitori (octombrie 2001). Populația este în scădere față de 1992, când erau 38000. Orașul se caracterizează printr-o scădere constantă a puterii de cumpărare a populației, fapt care conduce la diminuarea numărului firmelor care practică activități comerciale, precum și

la închiderea activităților acestora. Tendința generală a activităților economice este de diminuare a producției și de ușoară creștere a activității în sectorul de prestări servicii. În ultimii trei ani, întreprinderile importante din Roșiori și-au redus activitatea în urma privatizării și restructurării (exemplu ROVA, Rotrico, Textila Roșiori).

Există în total 1176 agenți economici, din care doar 328 de societăți comerciale au înregistrat profit, restul înregistrând pierderi sau întrerupându-și activitatea.

Cele mai mari întreprinderi industriale sunt: Recmas SA, Rotrico SA, Textila SA, Antreprenorul SA, Roșiori SA, Robema SA, Rober SA, Vinalcool SA, Spicul SA, Rova SA, Urbis.

Toate aceste condiții economice dificile au un impact puternic asupra ofertei locurilor de muncă. O dată cu prăbușirea marilor coloși industriali populația Roșiorului a început să resimtă din ce în ce mai mult lipsa locurilor de muncă. În plus, sectorul privat nu au fost capabil să

<sup>4</sup> Sursa datelor: "Profilul comunității Roșiorii de Vede. Studiu realizat de către Primăria orașului Roșiori", 2001.

absoarbă această forță de muncă, în primul rând datorită faptului că nu era suficient de dezvoltat pentru a încadra atâția oameni și în al doilea rând deoarece forța de muncă nu avea calificarea cerută pe piață.

Cel mai acut resimțită a fost însă reducerea activității la Rova S.A, cel mai mare angajator din Roșiori

\* \*  
\*

“Păi C.F.R scoate anual un număr de vagoane la licitație după ce își face anumite calcule. Rova a câștigat 1500 de vagoane pe tot anul acesta. Dar asta este foarte puțin. S-a redus simțitor transportul pe calea ferată: și la călători și la marfă. Transportul de marfă este mult mai rapid și mai sigur, în sensul că nu se fură, cu TIR-ul. Și, în plus, este și foarte scump transportul de marfă cu trenul [...] Problema Rova, ca și în general problema economiei naționale,

și chiar din județ (alături de combinatul de la Turnu Măgurele și cel din Alexandria (fostul Rulmentul). Având ca domeniu specific de activitate repararea vagoanelor de marfă, Rova și-a redus activitatea în principal datorită diminuării numărului de vagoane date la reparat de către CFR, dar și datorită managementului deficitar. \*

\* \*  
\*

este că agenții economici nu au perspectivă. [...] Ei nu au mers prin țară să încerce să caute comenzi, să se prezinte și să și încerce să se adapteze la cerere. Nimeni nu s-a gândit să și modernizeze instalațiile și echipamentul”

(D. L., O.F.M)

Strâns legată de contextul economic este situația șomerilor aflați în plată pe grupe de vârste, situația stă în felul următor (Tabelul 1):

**Tabelul 1.** Distribuția șomerilor aflați în plată, pe grupe de vârstă

Interval de vârstă	Număr de șomeri	Procent din numărul total de șomeri
Sub 25 ani	746	41,00%
25-29 ani	167	
30-39 ani	451	20,25%
40-49 ani	617	27,65%

Sursa: O.F.M, 2001

Dintre unitățile care au disponibilizat cel mai mult personal în ultimii ani menționăm: SC Rova SA, SC Recmas SA, SC Textila, SNCFR, SC Vinalcool SA, SC Metal SA.

În ceea ce privește angajările, acestea nu contra-balansează numărul celor trimiși în șomaj. Conform datelor O.F.M, numărul persoanelor angajate în cursul anului 2000 este de doar 948 persoane din care 528 (șomeri în plată).

Aproximativ 43% (409 angajați) au fost încadrați la unități cu capital privat.

#### Orientare școlară și profesională

Conform legilor în vigoare, în fiecare școală sau liceu a fost înființat câte un centru de consiliere și orientare. Dacă în școlile primare și în gimnaziile aceste centre sunt axate în special pe orientarea educației, în licee ele sunt

centrate pe orientarea profesională, deci pe pregătirea elevului pentru contactul cu piața muncii.

Au fost realizate interviuri cu consilierii centrelor de orientare la două din cele cinci școli (Școala nr. 1 – aflată în centrul Roșioriului, recunoscută ca una dintre cele mai bune școli și Școala nr. 3 – aflată la periferie, cu un procent de 30% elevi romi) și la trei dintre cele patru licee (Colegiul Anastasescu – liceul cel mai bun și cu o veche tradiție; Liceul Economic – aflat pe locul secund într-un top neoficial al liceelor și Liceul Agricol – ultima opțiune a elevilor de clasa a VIII-a).

Procentul celor care termină clasa a VIII-a și nu își continuă studiile este mic. Elevii se orientează în prezent mai mult spre licee teoretice. Profilul agricol are cea mai puțină căutare.

Dacă în cazul școlilor generale numărul de elevi care-și continuă studiile nu depinde într-o așa mare măsură de calitatea școlii, la licee procentul de elevi care merg la facultate este superior celui din liceele slabe. Elevii de clasa a XII-a care își continuă studiile merg la școli postliceale în Alexandria sau la facultăți de stat sau particulare din București sau Alexandria. Cei care nu merg la facultate, au șanse de încadrare pe piața muncii însă acestea depind mult de liceul pe care l-au urmat. Absolvirea unui liceu renumit precum și deținerea unui atestat sporesc șansele de angajare imediat după terminarea clasei a XII-a.

În ceea ce privește programele care se desfășoară în aceste centre, ele variază mult de la o școală la alta. Școlile care sunt foarte dezvoltate și unde activitatea centrului este intensă, primesc mai multe oferte de programe.

Despre dotarea școlilor și liceelor se poate spune că se încearcă, în măsura posibilităților financiare, să se țină pasul cu noile cerințe impuse de folosirea pe

scara largă a calculatoarelor și a limbii engleze.

Concluzia care poate fi trasă din aceste date referitoare la oportunitățile educaționale este aceea că atât gimnaziile cât și liceele fac eforturi pentru a pregăti elevii în cele mai bune condiții. Lor li se oferă oportunitatea de a lucra pe calculator, de a se specializa pe limbi străine, de a obține atestate folositoare în viitoare carieră etc. Problema este că în condițiile în care această forță "proaspătă" de muncă nu poate fi integrată pe piața muncii, se produce fie o risipă de capital uman, fie o migrație puternică a tinerilor către alte locații.

### **Obținerea locurilor de muncă**

Modul în care oamenii aflați în căutarea unui loc de muncă percep oportunitățile care le sunt oferite pe piața muncii este foarte important în procesul de construire a strategiilor de căutare.

Analiza realizată se desfășoară pe trei dimensiuni și anume: *șansele de a găsi (în general) un loc de muncă în Roșiori, tipurile de locuri de muncă disponibile în Roșiori și nu în ultimul rând, percepția asupra accesului la aceste locuri de muncă.*

### **Șansele de a găsi un loc de muncă în Roșiori**

Toți subiecții intervievați au declarat că șansele de a te angaja în Roșiori sunt foarte slabe. Există totuși o diferențiere între cei care afirmă că nu poți găsi nici un loc de muncă și cei care sunt de părere că se pot găsi doar locuri de muncă puțin atractive, necorespunzătoare cu aspirațiile și interesele fiecăruia. Persoanele tinere, care au în prezent sau care au avut un loc de muncă, intră mai degrabă în cea de-a doua categorie. O posibilă explicație este aceea că ei se află sau s-au aflat de curând

în contact cu piața muncii și dispun de mai multe informații privitoare la locurile

„Ce părere aveți despre șansele de a găsi un loc de muncă în Roșiori?”

Sunt foarte slabe șansele de a găsi un loc de muncă cât de cât. Te plătește puțin, nu te angajează cu carte de muncă...”

(Cr., șomer, 19 ani)

“Nici că se putea mai prost. Nu ai nici o șansă să te angajezi undeva decent. Șansele sunt foarte slabe.”

(C., șomer, 19 ani)

“Este zadarnic să cauți, pentru că nu se găsește... adică ce-ți place, nu găsești.”

(Va., vânzătoare tonetă/ șomeră, 21 ani)

Tinerii care nu au lucrat niciodată (în special elevii) precum și cei care se află de mai mult timp în șomaj privesc situația dintr-o perspectivă pesimistă. Ei sunt convinși că în Roșiori șansele de a găsi orice fel de serviciu sunt foarte mici. Este interesant faptul că unii subiecți intervievați au argumentat această stare de fapt prin declinul Rova, recunoscută ca cel mai mare angajator din oraș și chiar din județ.

“În Roșiori nu prea sunt oportunități de muncă. Acum, în ultimul timp, cam toate întreprinderile au dat faliment... Rova de exemplu [...] Rova...cu vagoanele. Și locuri de muncă la ora actuală în Roșiori nu prea sunt.”

(Cl., elev clasa a XII-a, 18 ani)

„Aici orașul este foarte mic și probabilitatea de a găsi un loc de muncă este foarte redusă. Oferta de locuri de muncă este de asemenea foarte mică [...] Și șomajul este foarte mare în oraș. Avem societatea Rova care are numărul cel mai mare de angajați care...cea mai mare parte a celor care muncesc cam acolo sunt. Iar acum că s-a terminat și cu ea...”

(I.E., elev clasa a XII-a, 18 ani)

disponibile.

Concluzia este că toți subiecții intervievați au o percepție negativă a situației.

Se observă însă că unii dintre ei dețin mai multe informații legate de piața muncii decât alții, având astfel o atitudine mai puțin pesimistă.

### Tipuri de locuri de muncă disponibile în Roșiori

Cel mai des menționat tip de loc de muncă este acela de vânzător la tonetă. Totuși acesta este și *cel mai puțin dorit, datorită condițiilor foarte grele de muncă.*

„Ce fel de locuri de muncă se găsesc în Roșiori?”

La tonetă pe piață...

Deci mai mult vânzători.

Da. Și asta...vorb-aia...te ține 2-3 luni și dup-aia îți dă papucii.

Și te angajează cu carte de muncă sau nu?”

Nu.” (D., muncitor Rova, 25 ani)

În afară de vânzător au mai fost menționate și următoarele tipuri de locuri de muncă: contabil, informatician, secretară, “birocrat”(lucrător la birou), barman/ ospătar, croitor-confecționar, prezentatori radio & TV și șoferi.

### Accesul pe piața muncii

Factorii de care depinde în viziunea roșioriștilor accesul la locurile de muncă disponibile sunt: banii și relațiile, vârsta, numărul de ani de școală, calificarea, experiența de lucru și nu în ultimul rând sexul persoanei în cauză.

#### a) Banii și relațiile

În viziunea celor intervievați obținerea unui serviciu este facilitată în primă

instanță de banii și de relațiile de care dispune fiecare. Este de remarcat faptul că unii din subiecți au menționat pentru a te angaja într-un anumit loc ai deseori nevoie atât de o "intrare în fabrică" (adică de o relație), cât și de bani și cadouri pentru ca obținerea postului să fie sigură. Asocierea dintre acești doi factori denotă faptul că metoda informală, definită ca procesul de căutare a unui loc de muncă prin intermediul relațiilor personale, poate să nu fie suficientă pentru o căutare de succes. Ea trebuie însoțită de o răsplată în bani sau produse pentru cel care are un cuvânt de spus în procesul de angajare.

"Acum un loc de muncă se găsește numai prin intervenții, prin mită mare, cunoștințe mari [...]"

*Și la Vin-Alcool cine v-a recomandat?*

Acolo am avut o prietenă. Prin ea am insistat la șeful de acolo, am tras și acolo...că până am ajuns [...]"

*Și a trebuit să dai?*

Păi a trebuit să dau. Bani nu, dar a trebuit să duc ploconul. Cum se dădea și înainte. Acum însă se cer bani. Nu mai vrea un curcan, un coniac, o cafea, o țigară...cum se dădea înainte cartușul de Kent."

( M.I., șomeră, 41 ani)

"Ori dai ban, ori...dacă ești mai de la țară...înțelegeți...un ou...o găină. Și știu un caz de la S.C. Spicul. Deci numai ca să mă angajeze...un turc are o fabrică aici de biscuiți...și ca să mă duc să mă angajez trebuie să trec pe la arabul care are 51% din acțiuni...și trebuie să trec pe la ăla și să las o sacoșă cu 3 sticle de Cotnari ș.a.m.d."

( Cr., șomer, 19 ani)

Există o distincție între cei care sunt de părere că în Roșiori orice loc de muncă se obține prin pile sau bani și, pe de altă parte, cei care cred că pilele devin foloșitoare doar în cazul în care vrei să obții un loc de muncă mai bun.

În prima categorie de subiecți intră de obicei aceia care nu dispun de aceste resurse și nici nu au în prezent un loc de

muncă. Pentru ei relațiile și banii reprezintă o "rețetă" *garantată de succes*: dacă ai relații și bani te angajezi oriunde. Lipsa acestor resurse poate fi invocată și pentru a justifica insuccesul avut în procesul de căutare.

"Păi și bani cine îmi dă? Oricum trebuie șpagă pentru orice loc. Oricum trebuie bani." ( N.I., șomer, 45 ani)

"Este greu. Dacă nu ai bani, nu găsești nimic. Sunt și eu la vârsta asta [47 ani]... Unde mai găsesc eu ceva? [...] 5.000.000 te costă cel mai prost loc de muncă. Tre' să ai 5 milioane puse deoparte. Și ca vânzător."

( P., șomer, 47 ani)

"Oriunde te duci trebuie să ai o pregătire, să ai studii, liceul terminat, să ai o pilă..."

( T., șomeră, 27 ani)

Cei care au/ au avut un serviciu, dar mai prost plătit și necorespunzător cu calificarea lor (supraveghetor internet-cafe, vânzătoare, ospătar) consideră că numai locurile de muncă "bune" se dau prin pile.

"Deci sunt șanse foarte slabe să găsești un loc de muncă bun în Roșiorii de Vede. Numai poate să ai, eu știu, relații sau alte chestii...dar așa locuri de muncă nu prea sunt în Roșiorii de Vede."

( I.P., patiser-cofetar, 21 ani)

"Sunt foarte slabe șansele de a găsi un loc de muncă cât de cât. Te plătește puțin, nu te angajează cu carte de muncă... Altfel, trebuie să dai."

( Cr., șomer, 19 ani)

"Mai mult ca vânzător. Și ca să-ți găsești un loc mai bun, adică dacă ai un colegiu sau o facultate și cauți ceva mai bun ți se cere 'garanție'."

*Adică?*

Adică o sumă de bani."

(Da., vânzătoare magazin/ șomeră, 20 ani)

b) Vârsta și sexul

Alți doi factori care acționează ca filtru în accesul pe piața muncii sunt

vârsta și sexul. Subiecții intervievați au plasat limita maximă a vârstei de acces pe această piață în jurul vârstei de 40 ani. Intervalul optim în care poți cu ușurință să găsești serviciu este 20-35 ani. Femeile au mai multe dificultăți în accesul pe piața muncii. Bărbații găsesc mai ușor de lucru, uneori chiar și dacă au peste 35 ani (vârsta limită de acces în percepția subiecților).

### c) Capitalul uman

În ceea ce privește capitalul uman pe care ar trebui să-l aibă o persoană astfel încât să se poată angaja în Roșiori, răspunsurile au fost foarte diverse. Unii au pus accent pe numărul de ani de școală necesar, în vreme ce alții au fost de părere că nu contează să ai școală. Alți subiecți au accentuat importanța profilului școlii sau liceului, deci a calificării care se obține în urma absolvirii. În realitate, răspunsurile subiecților, deși foarte diverse, pot fi reunite în trei categorii.

- Importanța școlii

În primul rând este important să ai un liceu terminat și, mai mult decât atât, trebuie să fie un liceu bun. În plus, *este important să ai și un atestat*. Acesta reprezintă un atu pentru cei nu vor/ nu pot să își continue studiile și decid să intre direct pe piața muncii.

Au existat păreri care au susținut chiar *inutilitatea facultății în cazul în care dorești să te angajezi în Roșiori*. Motivația este aceea că locurile de muncă disponibile în oraș nu cer o calificare superioară, iar liceul este mai mult decât necesar pentru a putea ocupa aceste posturi. În plus, locurile de muncă sunt prost plătite și nu merită ca o persoană care a făcut facultatea să se întorcă să lucreze în oraș.

“Studiile superioare nu mai au valoare în orașul ăsta. Chiar dacă ai facultate, nu îți găsești un loc de muncă. Chiar dacă o găsi un student, unul cu studii superioare

loc de muncă aici, nu va fi bine plătit. Foarte slab plătit.

( M.I, șomeră, 41 ani)

“Nu cred că sunt prea multe posibilitățile de angajare, dar ce pot să spun...tot așa. Este un oraș mic și nu pot să vă spun prea multe despre oportunitățile de angajare pentru că eu nu vreau să rămân aici. Dar oricum ca să fii tânăr, să termini o facultate și să vii aici să-ți găsești de lucru... foarte greu.”

( D.I, elevă clasa a XII-a, 18 ani)

- Importanța calificării/ profilului urmat

În ceea ce privește calificarea/ profilul, accentul se pune pe *informatică, contabilitate și alimentație publică*.

Totuși, există persoane care sunt de părere că *nu este necesară o anumită calificare “pe hârtie” ca să te poți angaja*. Trebuie să ținem însă seama de faptul că locurile de muncă la care se referă această categorie de subiecți pot fi ocupate, spre deosebire de cele menționate anterior (contabil, informatician), și fără a avea o calificare în domeniu.

“Ca vânzător nu se pune bază pe calificare. Pentru că se consideră că oricine poate să vândă ceva. În domeniul contabilității, pentru a ține evidența la niște firme, se cere calificare.”

(V.E, muncitor malaxor napolitane, 20 ani)

“Și așa a ajuns la Vin-Alcool. Că avea relații numai acolo pentru că la fiecare de-asta trebuie să ai relații. Și nu s-a dus acolo pe meseria lui pentru că nu avea ce să facă cu strungăria la Vin-Alcool, a făcut și el ceva pe acolo...nu știu exact ce [...] La Urbis unde este o întreprindere bună la toate: face și construcții și tâmplărie și tâblărie, vopsește garduri, marchează străzile...cum spuneam, cam tot e ține de administrarea orașului. Și uite așa cred că taică-miu a ajuns să știe să facă orice pe lumea asta.”

( T.A, despre tatăl ei, 54 ani)

• **Importanța experienței**

Experiența sau mai degrabă lipsa ei reprezintă unul din factorii care condiționează cel mai mult accesul tinerilor pe piața muncii. Este posibil ca cel puțin la începutul carierei ei să fie obligați să ocupe locuri de muncă puțin atractive și prost plătite (vânzător la tonetă, supraveghetor internet-cafe etc.). Această concluzie se poate trage atât în urma răspunsurilor la interviuri, cât și analizând tipurile de locuri de muncă pe care le ocupă tinerii subiecți intervievați. "Deci, totuși, contabil mai rar angajează tineri pentru că își trebuie experiență. Mai repede ca vânzător."

( C., șomer, 19 ani)

"Își găsesc mai mult cei cu experiență, 'bătrâni în meserie'."

( G., elev clasa a XII-a, 18 ani)

"Păi tineret, dar tineret format. Adică 30-35 ani. Deci să aibă și experiență, să fi lucrat. Să nu stai acum să-i explici ce și cum să faci sau să faci tu școală profesională cu ei sau să-i mai înveți pentru că te costă și timp și bani. Deci

\* \*  
\*

„Dvs. căutați în prezent un loc de muncă?

Caut. Dar așa activ...nu mai caut pentru că nu am unde în Roșiori. În afară de tonetele astea, în afară de un bar... dar neavând vârsta corespunzătoare... nu am ce să fac. Deci după 35 ani... mai greu cu serviciul."

( A.M, șomeră, 38 ani)

"Nu mai am și cred că nu am nici o șansă. Am căutat [...] Mi-a zis cineva cică: <<Știi care este chestia? Media de vârstă este de 30 ani>>. Noii care am sărit...nu mai putem."

( M.I, șomeră, 41 ani)

pentru noi nu le trebuie cine știe ce studii pentru că lucrăm în agricultură, adică este suficientă școala profesională. Dar le trebuie neapărat experiență și pricepere. Trebuie să fie descurcăreți."

(V.A, angajator)

**Percepția alternativelor pe piața muncii**

În strânsă legătură cu modul în care oamenii percep situația locurilor de muncă din oraș, ei își formează o impresie asupra alternativelor pe care le pot avea atunci când doresc să se angajeze.

Deși foarte diverse, răspunsurile au indicat trei tipuri de situații.

• "Nu am nici o șansă de a mă angaja în Roșiori"

Imposibilitatea de a găsi un loc de muncă în Roșiori poate avea mai multe cauze. Cea mai des întâlnită se referă la *vârsta*. Persoanele care au depășit vârsta de 40 ani și nu mai au un loc de muncă se simt imobilizate și consideră că nu mai au cum să schimbe situația în care se află.

\* \*  
\*

Aceste interviuri ilustrează faptul că dacă inițial cei rămași fără loc de muncă au depus un efort intens de a găsi de lucru, confruntarea cu multe eșecuri în procesul de căutare a dus la *descurajarea* lor. Astfel, persoana aflată în această situație renunță la o căutare de tip activ și chiar se poate retrage de pe piața muncii.

Vârsta "înaintată" este deseori corelată și cu *lipsa "pilelor" sau a banilor*, factori care ar putea reduce dezavantajul creat de vârstă.

„Și printr-un prieten sau vreo cunoștință nu mai sperați să vă găsiți un loc de muncă?

Nu pentru că nu mai am cunoștințe. Nici nu mai am curajul să intervin [...] Trebuie

bani. Și de unde să iau bani, că aș da și eu? Dar n-am.”

( M.I, șomeră, 41 ani)

“Sunt și eu la vârsta asta [47 ani]...Unde mai găsesc eu ceva? [...] Dar ce? Am avut eu bani? Ia uite, domne, de parcă nu știi că trebuie dați bani să te angajeze.”

( P., șomer, 47 ani)

Tinerii resimt problemele de a obține un loc de muncă ca fiind generate de lipsa locurilor de muncă pe de-o parte, iar pe de altă parte ca dificultate de a găsi ceva pe profilul pe care ei au fost pregătiți. Rezultă că orașul Roșiori se confruntă atât cu o criză “numerică” a locurilor de muncă provocată de declinul economic, cât și cu o problemă generată de nepotrivirile dintre calificările pe care elevii le dobândesc în licee și cerințele de pe piața locurilor de muncă.

Cu această problemă se confruntă atât tinerii care ies de pe băncile liceelor și doresc să se angajeze, cât și cu cei care au terminat o facultate și vor să se întoarcă în Roșiori.

“Mai ales pentru cei care dau la facultate... la informatică... la facultăți bune... Deci sunt mulți care ies cu

\*

\*

\*

“Păi nu prea se găsesc locuri.

*Deloc?*

Eu nu prea am auzit, deși am pe cineva care să mă ajute cu un loc de muncă.

*Vorbește-mi un pic despre persoana aceasta care te ajută.*

Păi lucrează în domeniu. La finanțe. Eu am terminat Liceul Economic acum un an.”

( M.R, șomer, 19 ani)

“Oricum aici lucrez...dar nu vreau să mai lucrez în orașul acesta pentru că oricum o să fie un oraș mort [...] Mă bate gândul să plec pe undeva...am permis numai B-ul pentru amatori și vreau să fac și C-ul și E-ul pentru profesioniști. E-ul este pentru TIR-uri. Am o ofertă...

diplomă și locuri de muncă pentru ei nu se găsesc.”

( Cl., clasa a XII-a, 18 ani)

“Situația este foarte proastă. Eu dacă ar fi să mă întorc acolo sigur nu aș găsi nimic care să pună în valoare facultatea pe care am făcut-o.

*Ce facultate ai terminat?*

Matematică informatică. Și ca secretară nu vreau să mă angajez. Pentru că asta pot să fac și cu liceul terminat.”

(M.D, anul IV, U.B, Fac. de matematică, 24 ani)

*“Și ce fel de locuri de muncă se găsesc în Roșiori?”*

[...] Oricum pe profilul meu nu prea sunt. Eu am terminat Administrație și Servicii la Liceul Economic.”

(G., clasa a XII-a, 18 ani)

“Eu am terminat la electrotehnică și pentru fete foarte puțin se găsește pe domeniul ăsta.”

(Va., vânzătoare tonetă/șomeră, 21 ani)

• “Am o singură șansă...”

În această categorie intră pe de-o parte subiecții care au o strategie foarte clară de acțiune și nu au/ sau nu sunt interesați de alte posibile alternative

\*

\*

\*

*În București?*

Da, pentru că aici nu se mai poate.”

( D., muncitor Rova, 25 ani)

*“Și ai mai căutat de lucru și în altă parte?”*

Nu. Pentru că nici nu am fost interesată în primul rând și pentru că ca vânzătoare nu mi dădeau voie.”

(Da., vânzătoare magazin/șomeră, 20 ani)

Pe de altă parte, tot în această categorie intră și persoanele ale căror șanse pe piața muncii s-au diminuat, astfel încât ei nu mai au decât o singură alternativă reală de a găsi serviciu.

„Uită-te la maică-mea când a vrut să se angajeze. Ea are 40 și ceva de ani.

Singurul post pe care l-a putut găsi a fost de vânzătoare la tonetă pe piață.”

( T.A, despre mama ei, 40 ani)

“Și așa a ajuns la Vin-Alcool. Că avea relații numai acolo pentru că la fiecare angajare trebuie să ai relații.”

(T.A, despre tatăl ei, 54 ani)

• “Am mai multe opțiuni”

Aceste multiple opțiuni la care subiecții intervievați se referă, sunt legate în mod special de *plecarea din oraș*. Migrația, fie pentru continuarea studiilor, fie pentru a munci în alt oraș reprezintă o lărgire a ariei de opțiuni disponibile.

“În prezent caut să termin liceul, apoi facultatea și după aia să mă angajez. Deja mi-am găsit locul de muncă [...] Tot pe partea tehnică. Sonorizare audio. În București la Electro Voice.[...] Un alt loc de muncă care ar mai fi în București ar fi la o firmă de distribuții consumabile pentru calculatoare.”

( M., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

Dintre cei care au rămas să lucreze în oraș, doar cei care au un atestat sau care au terminat un liceu pe profil de alimentație publică, consideră că au mai multe șanse decât alții de a-și găsi de lucru.

“Păi programatori pe ici pe colo, marea majoritate se angajează ca ajutor de programator în urma atestatului și...depinde de ce știi să faci...s-au mai angajat și prin București la firma particulare ca contabil și cam atât.”

( Cl., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

### **Strategii de căutare și accesul la informație**

După cum am arătat, există mai multe metode prin care oamenii își pot căuta un loc de muncă. Procesul de căutare se referă la alegerea uneia sau a mai multor metode și la alocarea resurselor necesare pentru aplicarea lor.

În acest capitol voi discuta pe larg toate tipurile de strategii care au fost menționate de către subiecții intervievați.

Opțiunea pentru o strategie sau pentru alta este importantă din perspectiva accesului la informație. Informația legată de locurile de muncă disponibile nu este redundantă în cazul în care mai multe metode sunt folosite. Dimpotrivă, fiecare metodă și implicit fiecare strategie îi permite subiectului “căutător” accesului la informații diferite. De exemplu, există o probabilitate mică de a întâlni un anunț la O.F.M sau pe internet pentru un post de manager. Prin fiecare metodă se poate ajunge la o informație de tip specific, iar aceasta influențează obținerea unui loc de muncă.

### **Oficiul Forțelor de Muncă**

Apelul la O.F.M pentru a găsi de lucru nu reprezintă o strategie în sine. Subiecții au indicat folosirea acestei metode aproape în mod automat imediat ce și-au pierdut serviciul (șomeri) sau imediat ce au început căutarea (tineri). Reiese faptul că, cel puțin în primă instanță, indivizii percep *O.F.M ca o sursă suplimentară de venituri*.

Puțini se așteaptă să găsească serviciu prin intermediul Oficiului. Acest lucru poate avea două cauze. În primul rând *oferta de locuri de muncă disponibile prin O.F.M este puțin atractivă și insuficientă* pentru marea majoritate a subiecților intervievați. Ofertele de lucru care se găsesc astfel nu solicită studii superioare, nici măcar medii. Astfel de locuri de muncă sunt extrem de rare. În special această problemă este resimțită de către populația tânără care încearcă să intre pe piața muncii cu liceul sau chiar facultatea terminată.

Să ne gândim, de exemplu, la o generație de elevi de liceu care termină

clasa a XII-a (aproximativ 1780 elevi). Din statistici reiese că doar 218 elevi ( $\approx 12\%$ ) nu își continuă studiile, restul intenționând să urmeze o școală postliceală (231 elevi  $\approx 13\%$ ) sau o facultate (1317 elevi  $\approx 74\%$ ). Se observă faptul că cei mai dezavantajați pe piața muncii în Roșiori sunt, paradoxal, cei care termină o facultate: la 1317 viitori absolvenți le corespund doar 67 locuri de muncă pentru care se solicită studii superioare. Nici celelalte categorii nu beneficiază de o situație favorabilă, deoarece numărul de locuri de muncă este inferior numărului de "solicitanți". Situația este agravată și de faptul că tinerii nu sunt singurii care vizează aceste posturi.

În concluzie, oferta de locuri de muncă prin O.F.M este insuficientă și nu acoperă nici pe departe cererea. În plus, tipurile de posturi oferite prin această instituție sunt puțin atractive. Cele care se găsesc cel mai ușor (vânzător, confecționar etc.) sunt cele de care toată lumea se ferește datorită condițiilor grele de lucru.

*"Și în situația ta cam ce ți-ar place să faci?"*

Mi-aș dori ceva nici ușor și nici greu...ceva acceptabil. Nu știu...cred că orice în afară de "mașină".

*Ce înseamnă "mașină"?*

Adică să tragi la mașină...croitorie."

(Va., șomeră/vânzătoare tonetă, 21 ani)

"Și știu ce înseamnă să stai la tonetă când sunt 40 grade afară, între niște table. Îți vine să mori. Când sunt -15 grade între table, tot mori. Deci oricum ai da-o, vara sau iarna, este groaznic acolo. Și ca să mai și poți să fii fresh să atragi clienții...Este foarte greu să nu te plictisești și să nu înnebunești acolo. Deci asta este singura meserie pe care găsești să o faci acolo. Este o un loc de muncă destul de nesigur și mai este și faptul că te

fură. Oricât de bun ai fi tu, dacă ai la vânzare mărunțișuri te fură. Dacă ai eugenii, bomboane, biscuiți și cutii cu rahat..."

(T.A, absolventă sociologie, 26 ani)

Un alt motiv pentru care O.F.M nu este perceput ca o soluție utilă în cazul dificultății de a găsi serviciu, îl reprezintă *convingerea oamenilor conform căreia locurile de muncă de la O.F.M nu sunt reale sau sunt "vândute"*.

*"La OFM ați încercat?"*

Da, cum să nu. Am fost aici la Bursa locurilor de muncă, am fost trecut primul pe tabel să mă duc să încep munca pe 17 aprilie anul trecut la Antreprenorul, și când m-am dus acolo la 7:40 dimineața mi-au zis că s-a ocupat. Deci era prima zi când începeam munca, a treia zi de Paști și când m-am dus acolo...au zis: <<S-a ocupat, nu mai avem nevoie de dumneavoastră.>> A fost totul o minciună. Bursa locurilor de muncă este un joc cuvinte ca să demonstreze acolo sus că, uite, ne ocupăm de șomeri."

(N.I, șomer, 45 ani)

"Păi am încercat la O.F.M să găsesc ceva pe calificarea mea: turnător-formator. Și acolo locul de muncă era liber și mi-au zis să mă duc la fabrică. Și acolo cică s-a ocupat. În realitate posturile sunt deja ocupate și le dau la O.F.M pentru că sunt obligați să le declare. O.F.M nu te face decât să pierzi vremea pe drumuri."

(M.I, șomeră, 41 ani)

Toți acești factori determină o atitudine de neîncredere a oamenilor în de șansele de reușită prin această instituție. Ca urmare, cifrele arată că anual, din totalul de persoane care ies din baza de date a O.F.M, foarte puțini și-au găsit serviciu prin O.F.M.

**Tabelul 2.** Ieșiri din baza de date (după statistici O.F.M, 2000-2002)

Anul	Număr ieșiri din baza de date	Procentul celor care s-au angajat prin efortul O.F.M (anual)
2000	1695	26.1
2001	2058	45
2002 (ianuarie-martie)	559	33

Dat fiind această situație rezultă că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu percep O.F.M ca o soluție viabilă de a-și rezolva problema în primul rând datorită informației insuficiente cât și de slabă calitate. Aceste lucruri se reflectă în datele privind ieșirile din baza de date.

În concluzie, indivizii vor apela la O.F.M doar atâta timp cât au dreptul la un ajutor financiar din partea statului pentru că obținerea efectivă a unui serviciu se va face prin alte metode. Astfel, apelul la O.F.M nu este o strategie de succes pentru a obține un loc de muncă, ci mai degrabă o *modalitate de acumulare de resurse*.

Cel mai vizibil, situația este pusă în lumină de către cei care lucrează fără carte de muncă și ridică în paralel ajutorul de șomaj. Ținând seama de faptul că salariul pentru care lucrează este foarte mic și că angajarea se face fără carte de muncă, ei preferă să țină sub tăcere faptul că lucrează, pentru a-și mări astfel veniturile. Această strategie este adoptată în special de cei care lucrează ca vânzători la tonetă.

“Sunt acum vânzătoare o perioadă până îmi găsesc altceva. Țasta a fost primul loc de muncă de când am terminat liceul.

*Ești angajată cu carte de muncă?*

Nu [...] Mai vin și la O.F.M să-mi iau ajutorul de șomaj. Până găsesc ceva mai bun.”

(Va., vânzătoare tonetă/șomeră, 21 ani)

*“Și în paralel te-ai dus și la OFM?”*

Păi eu nu lucrez cu carte de muncă și ... mă duc și la OFM.

*Deci oficial ești șomeră.*

Da, ceva de genul acesta. Dar asta rămâne între noi.”

(Da., vânzătoare magazin/șomeră, 20 ani)

### **Mica publicitate**

Tot din categoria metodelor formale face parte și publicarea sau răspunsul la anunțuri. Anunțurile se fac în special la posturile de radio și televiziune (mai puțin în ziare) și sunt urmărite mai mult de către tineri.

“Deci în timpul în care lucram la această întreprindere am auzit de o ofertă la radio de a lucra la Radio Impact. Am auzit că se fac angajări...”

(V.E., muncitor malaxor napolitane, 20 ani)

*“Și cum ți-ai găsit de lucru la internet?”*

Deci am terminat liceul și făcuseră la radio o publicitate la un loc de muncă și am văzut, m-am dus acolo, ne-au testat și au zis: <<Băieți, voi sunteți angajați.>> Eram eu și cu un alt băiat.”

(C., șomer, 19 ani)

Locurile de muncă oferite sunt *specifice pentru vârsta “tânără”* și sunt de cele mai multe ori *sezoniere* (supraveghetor internet-café, prezentator la radio, distribuitori etc.). *Fluctuația* de oameni pe aceste locuri de muncă *este foarte mare* și din acest motiv anunțurile sunt aproape mereu aceleași.

Costurile pe care această metodă le solicită sunt, în primă instanță, legate de timpul utilizat. Urmărirea unei întregi transmisii TV sau radio numai pentru a

putea asculta anunțurile din pauze reprezintă o strategie consumatoare de mult timp.

Tinerii care își caută astfel de lucru sunt în special aceia care doresc să lucreze o perioadă *până când intră la facultate sau până când găsesc ceva mai bun*. Există și tineri pentru care acest tip de *activitate* reprezintă una de tip *secundar*, ei având deja un loc de muncă. Pentru aceste categorii de subiecți mica publicitate reprezintă o strategie de succes.

### Internet

Internetul devine din ce în ce mai mult o alternativă serioasă de a găsi un loc de muncă. *Costurile pe care această căutare le antrenează sunt relativ mici*. Timpul de căutare se reduce semnificativ datorită faptului că totul se face "de la distanță", iar cheltuielile financiare (costul apelurilor telefonice sau costul serviciilor unui internet-café) nu sunt foarte ridicate.

Avantajul internetului este acela că reprezintă o *modalitate facilă prin care aria de căutare se poate extinde la alte orașe din țară și chiar de peste hotare*. Problema este că la acest tip de strategie nu au *acces* decât puțini oameni în parte fiind că nu sunt mulți cei care știu să utilizeze calculatorul, iar pe de altă parte, pentru că în Roșiori rețeaua de calculatoare nu este încă suficient dezvoltată.

"Păi eu aș pleca în afară. Pentru că în țară se pare că nu se face nimic [...] Mă ajută tatăl meu.

*Tatăl tău este plecat?*

Nu, dar are relații și ei pot să mă ajute  
*Și cum crezi că te vor ajuta să-ți găsești un loc de muncă?*

Păi ei fiind de mai mult timp plecați acolo mă gândesc că pot să-i rog să caute ceva de dinainte să ajung acolo. Prin ziare, sau pot să-mi caut eu prin internet...eu știu?"

(Cl., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

"O metodă foarte folosită acum este găsirea locurilor de muncă prin internet. Adică foarte simplu găsești un loc de muncă scriind un CV pe internet și ei te cheamă la interviu și atâta tot."

(I.E, elev, clasa a XII-a, 18 ani)

Din acest motiv *un atu îl au cei care termină liceul la secții de informatică* pentru că ei au acces mai ușor la un calculator conectat la internet, dar și pentru că au mai multe cunoștințe de utilizare. Pentru aceștia internetul poate fi o strategie de succes în condițiile în care în Roșiori informaticienii sunt prost plătiți.

"Din câte știu eu persoanele care au terminat liceul [Anghel Saligny] asta și-au găsit un loc de muncă prin internet. Deci au găsit prin București, prin Târgoviște și prin Craiova și-au găsit câțiva..."

(Cl., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

### Contactul direct cu angajatorul

Declinul economic cu care se confruntă orașul a avut ca efect o reducere masivă a locurilor de muncă disponibile. În plus, vârsta reprezintă un obstacol în calea angajării prin această metodă. Din acest motive mulți dintre subiecții intervievați apreciază că această metodă nu este decât o pierdere de timp.

"Acum se zice că deschide un chinez o fabrică de confecții. Am fost și eu și m-am înscris [...] Mi-a zis cineva cică: <<Știi care este chestia? Media de vârstă este de 30 ani>>. Noi care am sărit...nu mai putem [...] Am fost și la fabrica de pâine, acolo tot așa este un turc care face biscuiți. A licitat o fabrică și vrea să deschidă o fabrică de napolitane. De fapt o are deja, dar este micușă. Are vreo 30 muncitori. Vrea să o extindă și să o facă și de ciocolată, bomboane și alte dulciuri. Dar tot așa s-a auzit că media de vârstă este de 30 ani. Și iarăși nu mai avem nici o șansă."

( M.I, șomeră, 41 ani)

În ciuda concepției pe care o au despre această metodă, șomerii "de lungă durată" caută de lucru astfel. Pe de-o parte, ei sunt *obligați să facă acest lucru pentru a primi în continuare ajutorul de șomaj*, iar pe de altă parte pentru că reprezintă una dintre strategiile care nu conduce la epuizarea resurselor. Contactul direct este un tip de strategie care consumă numai timp, iar în cazul șomerilor, timpul liber nu reprezintă o problemă. Din acest motiv ei continuă să caute un serviciu în acest mod.

Și tinerii apelează la această metodă, dar în special *pentru a-și găsi un loc de muncă în alt oraș*. Pentru tinerii care intenționează să plece pentru a studia și a lucra în alt oraș contactul direct cu angajatorul reprezintă o modalitate de reducere a dezavantajelor generate de contactul cu o piață a muncii necunoscută până în acel moment.

„Și în București prin ce metode ți-ai căutat de lucru? Adică te-ai dus tu și te-ai informat, ți-ai depus CV sau...”

M-am informat ca să îmi iau așa niște idei.

Și te-ai informat singur sau ți-a mai oferit informații și altcineva pe care cunoșteai acolo?

Nu, singur. Singur. Pentru că am făcut armata în București și poate mi-a fost mai ușor pentru că am început să cunosc.”

( D., muncitor Rova, 25 ani)

„Păi aș încerca să mă interesez pe la diferite firme să văd unde aș putea să mă angajez. Eu aș prefera să mă angajez din timpul facultății.”

( D.I, elevă, clasa a XII-a, 18 ani)

### Afacere proprie

Din punctul de vedere al temei abordate, deschiderea unei afaceri pe cont propriu reprezintă o strategie a obține un loc de muncă. Diferența față de celelalte

metode este aceea că în acest caz *îți creezi propriul loc de muncă*.

*Riscurile asumate sunt mari*, în special într-un context economic instabil, iar *resursele antrenate (bani, timp, capital relațional) depășesc costurile celorlalte metode*. Din aceste motive puțini aleg această soluție și dintre cei care o aleg și mai puțini reușesc.

“Este asistent veterinar. Și după ce a fost disponibilizat întâi a vrut să deschidă un cabinet. Nu și-a mai deschis pentru că nici nu aveam atâți de mulți bani și climatul era destul de nesigur. Decât să dăm faliment și să rămânem dup-ai datori toată viața... În Roșiori nu prea poți să te bazezi pe nimic. Adică azi e sigur, mâine nu e... Lumea nici nu prea are bani...”

( M.D, despre tatăl ei)

“A făcut un împrumut în bancă ... cu consiliu de familie, bine-nțeleș, și am deschis un magazin în casa bunicii mele care nu prea avea bani și o tonetă pe piață care în Roșiori sunt foarte multe. [...] Asta a durat până prin 1996. În 1996 ne-am mutat, i-au și furat niște bani a și avut inițial un asociat de care s-a despărțit și a trebuit să cumpere și partea lui de marfă și să-l despăgubească. După aia a avut alt asociat care avea mașină și mergea mult mai bine treaba că se puteau deplasa... A trebuit să renunțe și la asta. Luam niște chestii foarte ieftine și le vindeam în satele de pe lângă Roșiori. [...] Apoi a venit scadența, pusesem casa gaj și nu aveam cu ce să plătim...a venit banca să ne ia casa... Și am vândut casa. Aveam un apartament. Evident că toata lumea știa că suntem în situația de a ne lua banca casa și în condițiile astea am luat un preț destul pe apartament [...] Taică-miu a avut și o cădere nervoasă pentru că se gândea că din cauza lui se întâmplă toate astea, au vrut să se despartă”

( T.A, despre familia ei)

### Migrație

Imposibilitatea de a găsi un loc de muncă potrivit cu pregătirea și așteptările fiecăruia, contribuie la stimularea comportamentului de migrație către alte orașe din țară sau chiar și din străinătate.

Există trei tipuri de strategii bazate pe migrație. Prima se referă la tinerii care au terminat liceul și vor să plece în alte orașe (în special București, Craiova, Alexandria) *pentru a își continua studiile.*

*“Și unde vrei acum să dai la facultate? Tot la Câmpina. Este o școală de poliție. Am eu o idee fixă.”*

(Cr., șomer, 19 ani)

*“Vrei să te duci la București*

Da, mă duc la facultate.

*Și ce facultate vrei să faci în continuare? Automatica.”*

(Cl., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

*“Vreau să fac facultate. Mă duc să fac informatica la Craiova.”*

(G., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

Dintre subiecții intervievați cei mai mulți intenționează să își caute serviciu în aceste orașe deoarece în Roșiori studiile superioare nu sunt apreciat la întreaga lor valoare.

*“[...] În București la Universitate, la Matematică. Și acolo cred că aș avea șanse să-mi găsesc mai ușor de lucru. Nu știu, nu m-am hotărât foarte exact ce am să fac. Totul depinde de ofertele care sunt.”*

(E., elevă, clasa a XII-a, 18 ani)

*“Tinerii cu perspective de aici din oraș, care vor să facă facultatea cu siguranță nu mai vor să vină înapoi după ce fac facultatea. Ei vor să se angajeze în orașe mai mari gen București, Timișoara...”*

(I.E., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

Cea de-a doua categorie este reprezentată de *cei care vor să plece în alte orașe pentru a munci.*

*“Nu încerc pentru că nu am nici o șansă aici în oraș. O să încerc în București, dar nu acum [...]*

*Vrei să pleci în București?*

Da. Peste două luni.”

(A., șomeră, 19 ani)

*“Dacă nu-mi găsesc aici, plec la anu’ în București. Vreau să-mi găsesc pentru început...orice, chiar și vânzătoare și pe urmă văd ce-mi mai găsesc.”*

(Va., vânzătoare tonetă/șomeră, 21 ani)

*“Oricum prin București m-am interesat mai deunăzi și se caută foarte mult posturi de șofer.*

*Tu vrei să pleci în București sau vrei să-ți cauți un loc de muncă aici?*

*Oricum aici lucrez...dar nu vreau să mai lucrez în orașul acesta pentru că oricum o să fie un oraș mort [...] Într-adevăr în București este viața mai scumpă, dar sunt salariile mult mai mari decât aici.”*

(D., muncitor Rova, 25 ani)

Capitalul relațional joacă un rol important în reducerea costurilor acestei metode. Astfel, în cazul în care există cineva cunoscut și disponibil să ofere ajutor la destinație, subiectul va economisi atât resurse materiale (cazare etc.) cât și resurse de timp în cazul în care persoanele respective îl pot ajuta în căutarea unui loc de muncă.

*“Și în București ai pe cineva să te ajute?*

Da, am rude. Am și nași, am niște fini, am mătuși, am niște unchi și verișori...Și ar fi altă chestie... Să mă ajute măcar 2-3 luni până când mă pun pe picioare cât de cât cu banii și pe undeva...”

(D., muncitor Rova, 25 ani)

*“Și ce faci în străinătate dacă pleci? Te ajută cineva?*

Mă ajută tatăl meu.

*Tatăl tău este plecat?*

Nu, dar are relații și ei pot să mă ajute.

*Te ajută să stai acolo, adică cu cazarea sau te și ajută să-ți găsești un loc de muncă?*

Și și. Dar în primul rând cu cazarea.

(Cl., elev, clasa a XII-a, 18 ani)

Un tip aparte de fenomen de migrație îl constituie *plecarea la țară*. Pentru cei care au pământ la țară și care consideră că în Roșiori nu mai au nici o șansă de a găsi un loc de muncă retragerea la țară și consumarea bunurilor produse în gospodărie reprezintă o soluție viabilă. Alegerea acestei strategii este întâlnită în special la familiile care nu mai fac față cheltuielilor de zi cu zi fie datorită faptului că nici unul din membrii familiei nu muncește, fie pentru că veniturile nu sunt suficiente.

“Nu au mai avut bani să plătească chiria la apartamentul respectiv...complicații cu oprit televizoare... Și s-au mutat la țară la rudele maică-mii.”

(T.A, despre familia ei)

“În orașul ăsta nu mai sunt șanse de supraviețuire. Noi mai mergem pe la țară, muncim cum începe prașila porumbului, până la toamnă când se taie cocenii noi pe acolo ne amărăm. Creștem păsări, mai mor, mai se îmbolnăvesc... le mai fură coțofenele și ne amărăm degeaba.”

( M.I, șomeră, 41 ani)

În concluzie, migrația reprezintă o strategie la care apelează cu precădere tinerii pentru a își continua studiile sau pentru a găsi un loc de muncă în alt oraș în care oportunitățile de a găsi serviciu sunt mai mari. Succesul acestei strategii depinde în primul rând de calitățile pe care subiecții le au, dar și de “contactele” de la destinație (cunoscuți, prieteni sau familie). Plecarea la țară reprezintă o decizie forțată de împrejurări nefavorabile.

### Metoda informală

Metoda informală reprezintă calea prin care cei mai mulți își găsesc un loc de muncă. Dintre subiecții intervievați aproape toți și-au găsit astfel un serviciu

sau au apelat măcar o dată la această metodă.

Resursele despre care vorbim în cazul acestui tip de strategie sunt cele legate de *rețele sociale și capital relațional*. Din acest motiv *succesul ei este în strânsă dependență de numărul și de “calitatea” relațiilor pe care fiecare le are*. În cazul nostru, calitatea relației se referă strict la calitatea informației transmise.

Avantajul strategiilor bazate pe metoda informală îl reprezintă *aportul semnificativ de informație pe care îl aduc multiplii receptori*. Din punct de vedere financiar *costurile tranzacției de informație sunt foarte scăzute, iar cheltuielile de timp necesar colectării de informație se reduc*.

Pentru tineri, capitalul relațional este în special acela al părinților/rudelor sau al profesorilor. Datorită faptului că sunt “debutanți” pe piața muncii, ei nu au încă un set de prieteni și cunoștințe care să îi poată ajuta să își găsească un loc de muncă. Pentru această categorie legăturile de tip puternic sunt cele care au impactul cel mai mare asupra obținerii unui loc de muncă.

“Nu. Păi tata lucrând aici în uzină [la Rova], a întrebat: <<Domne, uite, fi-miu a terminat, are profilul ăsta...se poate să-l angajați?>>. Și au zis: <<Da, bă, nici o problemă>>.”

*Și cu cine a vorbit?*

Cu directorul.

*Cu șeful lui sau cu directorul...*

Directorul principal.”

( D., muncitor Rova, 25 ani)

“Mătușa mea a dat-o pe vânzătoare afară și mi-a zis că ar fi bine să vin eu aici.”

(Da., vânzătoare magazin/șomeră, 20 ani)

“Locul de muncă mi l-am găsit relativ ușor pentru că a intervenit unchiul meu [...] Da, o mătușă de-a mea mi-a spus că pot să mă angajez la ea la firmă, dar nu era în incinta orașului așa că nu m-am dus.[...] Iar apoi a venit un unchi de-al

meu care m-a întrebat: <<Uite ești de acord să muncești. Uite este un loc de muncă la fabrica de napolitane.>>

(V.E, muncitor malaxor napolitane, 20 ani)

*"Și cum ai ajuns să lucrezi aici?"*

Păi prin pile. De exemplu X, a fost profesoara mea. Și aia...mă rog...la ea aveam niște calitative bune. Știam tot la ea la oră...legat de mâncăruri de preparate...Și domnul Petrescu de engleză tot zicea că prietenul lui, care acum este șeful meu, are nevoie de o fată pentru patiserie. Și eu m-am dus. . Și el zice: <<Păi ce, băi, tu ești fată?>>. Zic: <<Nu sunt fată, dar întrebați-o pe doamna profesoară>>. Și ea i-a spus ca am calitative bune, că fac tot...Și am vorbit aici și s-a rezolvat imediat. Am avut noroc pentru că la un sfert de oră venise deja altcineva."

(I.P, patiser-cofetar, 21 ani)

Și cei care și-au pierdut locul de muncă apelează în primă instanță la ajutorul celor apropiați: familie, rude, prieteni foarte buni. În afară de avantajul informațional, acest grup de rude și prieteni oferă și confort emoțional și suport față de situația prin care trece.

*"Și la Vin-Alcool cine v-a recomandat?"*

Acolo am avut o prietenă foarte bună.

Este din același sat cu mine, am copilărit împreună."

(M.I, șomeră, 41 ani)

"Am un băiat în București și vine de Paști acasă. Eu am vorbit de mult cu el [...] Mi-a dat telefon și mi-a zis că a găsit ceva în domeniul construcțiilor și o să mă duc acolo să mă testeze."

(P., șomer, 45 ani)

"Și nu știu exact cum, dar oricum tot printr-o pilă s-a angajat unde lucra maicăsa de 30 ani la țesătorie sau la textile"

(T.A, despre cumnata ei)

Epuizarea acestor "resurse" (a legăturilor de tip puternic) duce la

solicitarea ajutorului din partea cunoștințelor mai puțin apropiate. Acest lucru nu este însă un pas ușor în demersul de căutare. Se întâmplă ca acest moment să fie în mod conștient amânat, până când toate celelalte strategii dau greș. Motivația este aceea că oamenii se feresc să recunoască faptul că nu mai au alte alternative de a găsi un loc de muncă prin forțe proprii sau prin grupul de apropiați.

"Până la urmă taică-miu cu chinuieți, cu șuturi, cu pile pe la Primărie, cu ce a putut și el, dar fără bani că nu avem, s-a angajat la Urbis, singura chestie de stat care mai funcționează în orașul ăsta.

*Și cine l-a ajutat?"*

Păi s-a dus la primărie și nu știu exact dacă cu primarul sau cu secretarul a vorbit, că îi cunoștea și ia rugat să-i spună și lui dacă află de vreun post pe la Urbis. Că Urbis este, cum să zic, legat de Primărie."

(T.A, despre tatăl ei, 54 ani)

"Ea săraca încă mai căuta un loc de muncă. Singurul lucru pe care a reușit să-l facă ca să câștige câte ceva a fost să muncească în casă. Deci una dintre fostele ei șefe s-a angajat unde lucra bărba-su, la Fabrica de Pâine. Pentru că o fabrică de pâine nu o să dea niciodată faliment. Și femeia se descurca foarte bine pentru că bărba-su era mare șef, ea era contabilă-șefă acolo. Deci ea se descurca foarte bine față de majoritatea care pleaseră de la ICIL și care nu mai aveau nici un venit. Și se ducea la asta acasă să-i gătească, să-i spele, să-i facă curat..."

(T.A, despre mama ei, 40 ani)

"Aș vrea să intervin la viceprimar pentru că o cunosc pe soția lui. Mă rog să găsească și un loc de măturătoare... de infirmieră [...]"

(M.I, șomeră, 41 ani)

În continuare este interesant să caracterizăm relațiile de tip slab prin care informațiile legate de un loc de muncă

sunt transmise. Pe ce se întemeiază aceste legături între oameni? Putem vorbi de un mod aparte în care aceste relații au fost menținute de-a lungul timpului? Sau sunt de fapt relații cărora nu li s-a dat o importanță deosebită față de altele până când informația a fost transmisă?

Din interviurile realizate a reieșit faptul că pentru aceste legături de tip slab, prin care individul poate afla de locuri de muncă, subiecții nu au făcut eforturi deosebite de a le menține în comparație cu alte relații. Nu există o regulă în privința numărului de vizite reciproce sau telefoane etc. Cele două condiții de bază sunt: *a face o bună impresie de la început și a fi o relație de mai lungă durată.*

*„Și cum ați ajuns să o cunoașteți pe soția viceprimarului?”*

Păi am lucrat o perioadă cu ea și i-a plăcut de mine că munceam și eram serioasă. Și a trecut ceva timp de atunci. Era prin 1998 parcă.

*Și cum ați menținut legătura în tot timpul acesta?*

Păi nu așa ceva special. Roșiorii este un oraș mic și ne mai vedem prin centru, prin magazine, mai stăm de vorbă...așa cam o dată la 2 luni.”

(M.I, șomeră, 41 ani)

“Deci una dintre fostele ei șefe s-a angajat unde lucra bărba-su, la Fabrica de Pâine. Pentru că o fabrică de pâine nu o să dea niciodată faliment. Și femeia se descurca foarte bine pentru că bărba-su era mare șef, ea era contabilă-șefă acolo[...]

*Și cum de a chemat-o după atâta timp, pentru că am înțeles că din 1997 mama ta nu mai lucra acolo?*

Păi se mai vedeau mai rar, mai vorbeau la telefon și o mai chema de Sărbători să facă curat. Că o știa pe mama că era harnică și avea încredere în ea că nu fură din casă sau altceva...”

(T.A, despre mama ei, 40 ani)

Tinerii își găsesc de lucru cel mai mult prin intermediul legăturilor de tip puternic, adică prin intervenția unui membru al familiei, a unei rude sau a unui prieten foarte apropiat. Șomerii “de lungă durată” apelează deopotrivă la legături de tip puternic și la legături de tip slab. Totuși, după cum am precizat, și în acest caz se face apel în primă instanță la cercul de rude și prieteni apropiați.

Într-o situație dificilă se află șomerii care fac parte din rețele de cunoștințe sau prieteni prin care circulă informație de slabă calitate, deseori “reluări” ale anunțurilor oficiale (O.F.M, ziare, posturi de radio și televiziune etc.).

*“Și cum ați aflat de fabrica aceasta că se deschide?”*

Prin vecine, de la Forțele de Muncă când mergem să ne pună viza lunară de șomaj [...] Acum se zice că deschide un chinez o fabrică de confecții. Am fost și eu și m-am înscris ca toate femeile din oraș... pentru că majoritatea sunt șomere. Mai rar care mai au serviciu. Unde aud, acolo se duc.”

( M.I, șomeră, 41 ani)

“S-au făcut angajări în acea perioadă. Și mi-au spus niște rude că să mă duc și eu. Și m-am dus.”

(T., șomeră, 27 ani)

Trebuie să ținem seama de faptul că prin canalele informale nu se vehiculează numai informație, *ci se poate “transmite” și influență.* A afla despre un loc de muncă vacant, chiar și înaintea altora, nu reprezintă o garanție a ocupării aceluși post. Atunci când persoanele de la care subiectul află de serviciu intervin pe lângă angajator în virtutea unor favoruri reciproce, ne confruntăm cu o situație diferită. Această practică se întâlnește în special în cazul legăturilor de tip puternic (părinți, rude sau prieteni foarte apropiați).

“Iar apoi a venit un unchi de-al meu care m-a întrebat: <<Uite ești de acord să

muncеști. Uite este un loc de muncă la fabrica de napolitane. Patronul turc are o obligație față de mine că l-am ajutat cu unele chestii.>> El fiind strungar de meserie, i-a făcut unele piese pentru cuptoarele de napolitane și avea obligația să angajeze pe cineva. Și cum erau locuri disponibile a venit la mine într-o seară și mi-a spus: <<Vrei să te angajezi?>> Ce puteam să spun că nu vreau? Zic: <<Da, vreau să mă angajez>> Era vineri seara. Și peste două zile, adică luni, am mers la lucru.”

(V.E, muncitor malaxor napolitane, 20 ani)

“Nu. Păi tata lucrând aici în uzină [la ROVA], a întrebat: <<Domne, uite, fi-miu a terminat, are profilul ăsta...se poate să-l angajați?>>. Și au zis: <<Da, bă, nici o problemă>>.[...]

Tatăl tău a pus și o vorbă bună pentru tine sau...

Da.” (D., muncitor Rova, 25 ani)

Canalele informale reprezintă sursa cea mai bună și completă de informații în condițiile în care instituția care este însărcinată cu adunarea acestor informații și transmiterea lor mai departe (O.F.M) nu funcționează corespunzător. De asemenea, prin canalul informal informația circulă cu o viteză foarte mare astfel încât ea poate ajunge la cel interesat chiar înainte de a fi declarat locul vacant. Această scurt-circuitare a sistemului aduce un avantaj net celui ale cărui “contacte” sunt mai bine plasate.

“Păi la firma unde lucrează el se pare că se va elibera un loc în curând. Și atunci când este liber...mă duc acolo.

*Și prietenul tău o să-ți spună mai multe detalii despre post sau doar o să-ți spună de faptul că este un loc liber?*

Păi deja știu despre ce este postul știu și cam cum se plătește...știu cam tot. Doar că aștept să fie liber.”

(A., șomeră, 19 ani)

Importanța metodei informale poate fi surprinsă și din modul în care își percep situația cei care nu au acces la rețele de “calitate”. Pentru ei, căutarea prin această metodă devine una de tip pasiv de genul “spun la toată lumea că îmi caut de lucru și dacă este să fie ceva, mă anunță ei”.

“Păi aici cunosc foarte multă lume și mă duc și îi întreb dacă mă angajează. Și dacă este vreun loc liber îmi spun ei.

*Și la cine te duci mai degrabă: la prietenii apropiați sau membrii ai familiei sau la cunoștințe.*

Prieteni apropiați, cunoștințe...Nu contează. Cineva cât de cât cunoscut.”

(C., șomer, 19 ani)

“Deci nu am căutat în mod direct. Am așteptat ca familia, prietenii să mă anunțe...”

(V.E, malaxor napolitane, 20 ani)

*“Dar prin familie sau prin prietenii ați încercat să aflați de anumite locuri de muncă?”*

Nu, n-am încercat. Prietenii sunt tot familia pentru că alții nu am. Și dacă ei stau tot acasă? Unde să mă angajeze ei? Oricum dacă este să fie ceva m-ar anunța.”

(T., șomeră, 27 ani)

Concluzia acestui capitol este aceea că metoda informală a fost cel mai des menționată din tot arsenalul de strategii pe care subiecții le au la îndemână. Metoda informală reprezintă o “corectare” a situației generate de declinul economic și de funcționarea necorespunzătoare a O.F.M.

Fiecare din noi avem acces la un grup de prietenii, familie și cunoștințe. Prin acest grup circulă informație (în cazul discutat aici, informație legată de locuri de muncă disponibilă). Diferențele apar atunci când luăm în considerare calitatea informației transmise. Unele persoane au o poziție mai bună față de

fluxul de informație, acest fapt constituind un avantaj.

Totuși strategiile bazate pe metoda informală nu sunt utilizate numai de către cei care se află în aceste poziții privilegiate. Ceilalți le utilizează la fel de mult pentru că astfel au acces la mai multă informație.

Datorită avantajelor pe care le oferă, această strategie de căutare a unui loc de muncă, este considerată de subiecți drept cea mai eficientă cale de a găsi un serviciu. Mai degrabă, cei intervievați o percep ca unica șansă de a mai putea să găsești ceva de lucru în oraș.

## Concluzii

Există o multitudine de strategii prin care subiecții pot încerca să găsească un loc de muncă. Apelul la mai multe strategii mărește șansele indivizilor de a găsi un loc de muncă, deoarece crește cantitatea de informație la care aceștia au acces. Însă din tot acest arsenal de opțiuni, strategia bazată pe metoda informală are un statut special.

*Apelul la O.F.M* nu este perceput ca o soluție viabilă de a găsi un loc de muncă deoarece posturile oferite sunt puține și deloc atractive. Astfel, această instituție este percepută doar ca o sursă suplimentară de venituri de către cei care beneficiază de ajutorul de șomaj.

Căutarea prin *mica publicitate* este o strategie la care apelează în special tinerii, iar locurile de muncă disponibile sunt mai degrabă sezoniere (supraveghetor internet-cafe, animator radio etc.).

Avantajul principal al căutării pe *internet* este acela că pot fi găsite locuri de muncă în alte orașe din țară și chiar de peste hotare, iar oferta este într-o permanentă extindere. Problema legată de utilizarea acestei strategii o reprezintă accesul relativ limitat deocamdată la calculatoare și la internet. Un atu în

căutarea pe internet îl au tinerii proveniți de la liceele cu profil de informatică.

În ceea ce privește *contactul direct cu angajatorul*, acest tip de strategie nu funcționează în Roșiori deoarece este în strânsă dependență cu situația problematică a locurilor de muncă disponibile.

Date fiind aceste probleme, studiul de față a demonstrat faptul că în condițiile în care celelalte metode de obținere a informațiilor legate de locurile de muncă dau greș, subiecții apelează cu succes la metoda informală.

Strategia bazată pe această metoda informală prezintă numeroase avantaje (informație mai multă și superioară calitativ, costuri reduse de timp și de bani) și este percepută drept cea mai eficientă, confirmându-se astfel prima ipoteză a cercetării. Mai mult decât atât, ea este privită de către mulți ca fiind singura strategie care ar putea da roade în contextul de oportunități al orașului Roșiori.

Relațiile și banii sau cadourile au fost indicate de către subiecții intervievați drept cele mai puternice condiționări ale accesului pe piața muncii. Ele sunt considerate mai importante chiar și în comparație cu impedimentele legate de vârsta mai înaintată. Motivația este aceea că „pilele” și „ploconul” garantează angajarea unei persoane, indiferent de vârsta, calificarea sau experiența acesteia.

În ceea ce privește tipurile de relații prin care informația este de obicei transmisă, se constată că predomină legăturile de tip puternic (familie, rude, prieteni apropiați). Acest fapt se verifică în primul rând pe populația tânără, deoarece tinerii nu au încă format un set de relații utile în găsirea de serviciu. De aceea, ei apelează la relațiile părinților și al rudelor. Chiar și populația matură, cu experiență pe piața muncii, apelează în primă instanță la familie, rude și la grupul de prieteni apropiați. Doar eșecul întâlnit

în procesul de căutare și epuizarea tuturor celorlalte opțiuni îl determină pe subiect să solicite ajutorul din partea legăturilor de tip slab (cunoștințe mai vagi). Rezultă că, din interviurile realizate, se verifică și cea de-a doua ipoteză a cercetării.

Importanța pe care o are strategia informală de găsire a unui loc de muncă este relevată și din modul în care își percep situația cei care nu au la cine să apeleze, mai exact cei care „nu au relații/pile”. Încercările repetate de a găsi de lucru soldate cu eșecuri au ca efect o stare de depresie pentru cel care caută, acesta devenind din ce în ce mai pesimist în legătură cu șansele sale viitoare pe piața muncii. Căutarea devine pasivă, letargică și se soldează chiar și cu ieșirea definitivă de pe piața muncii. Lipsa relațiilor, vârsta necorespunzătoare (peste 35 ani – în percepția subiecților) și lipsa locurilor de muncă sunt factorii care contribuie cel mai mult la descurajarea indivizilor. Dacă atât lipsa relațiilor cât și vârsta reprezintă factori individuali care constrâng accesul pe piața muncii, în ceea ce privește oportunitățile de muncă acestea sunt în strânsă dependență de contextul economic. Declinul economic prin care trece orașul Roșiori în prezent are ca efect diminuarea numărului de locuri de muncă disponibile. Șomajul este în creștere, iar oamenii resimt din plin acest fenomen în momentul în care caută

să se angajeze. Percepția ratelor mari de șomaj din comunitate, contribuie la conturarea unei imagini negative asupra șanselor de a găsi un loc de muncă, verificându-se astfel și ce de-a treia ipoteză a cercetării.

Migrația reprezintă de asemenea o strategie prin care se poate găsi un loc de muncă. Însă în acest caz este vorba de o schimbare a ofertei disponibile: căutarea în alt oraș. Și în acest caz capitalul relațional joacă un rol important, deoarece facilitează accesul pe piața muncii și scade semnificativ costurile de căutare.

Ultima strategie luată în discuție este aceea de deschidere a unei afaceri pe cont propriu. Aceasta este metoda cea mai puțin utilizată dat fiind costurile ridicate pe care le solicită și riscul crescut de a deschide o firmă într-un oraș care se confruntă cu serioase probleme economice.

În concluzie, importanța strategiei bazate pe metoda informală este justificată de faptul că ea constituie o rețetă de succes într-un mediu în care șansele de a găsi un loc de muncă se diminuează simțitor. În condițiile în care celelalte metode își dovedesc ineficiența, oamenii apelează din ce în ce mai mult la grupul de apropiați și de cunoștințe.

## Abstract

*The study refers to the methods and strategies that people use in the process of finding a job in Roșiorii de Vede, a city in which one's opportunities to get a job are drastically reduced by the poor state of economic context. In order to get more and of a better quality information about the job offers, a person needs relations, in a sociological language, network capital. Family, friends and other acquaintances represent, in Roșiori, a successful alternative given the fact that the other methods and strategies prove to be inefficient or at best they have a limited efficiency.*