

ECHILIBRUL DINTRE MUNCĂ, VIAȚĂ PERSONALĂ ȘI EDUCAȚIE ÎN RÂNDUL STUDENȚILOR. O CERCETARE CALITATIVĂ

CRISTINA LEOVARIDIS*
LAURA CÂRCU**

ABSTRACT

WORK-LIFE-EDUCATION BALANCE FOR STUDENTS. A QUALITATIVE ANALYSIS

The present paper approaches work-life-education balance for Romanian students, beginning with reviewing the classical theories about the field of work-life balance in general, continuing with a theoretical information about the lifestyles of Romanian young people at present, then with a secondary analysis of statistical data obtained from national and international research in the field. Subsequently, the paper will focus on a qualitative field research using the interview technique to identify the views of students in five areas of study, on the balance between work, personal life and education; in addition, interviews were conducted with representants of six companies, indicated by respondent students as giving them jobs, to obtain complementary information for the purpose of a more balanced analysis.

Keywords: work-life-education balance, students, workplace, youth.

1. INTRODUCERE

Tema propusă este destul de puțin acoperită de studiile românești în domeniu. Deși există informații generale cu privire la programul de muncă al tinerilor sau la satisfacția generală în muncă a acestora, echilibrul muncă – viață personală – educație pentru studenți nu a fost abordat până în prezent de nicio cercetare

* Associate Professor, Ph.D., National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Communication and Public Relations, Bucharest; e-mail: cristina.leovaridis@comunicare.ro.

** Master's student, National University of Political Studies and Public Administration Bucharest.



autohtonă, iar cele realizate în alte țări abordează tema în mod cantitativ (Deros, Ryan, 2008; García-Vargas et al., 2016), măsurând, nu explorând în profunzime cauzele, efectele etc. fenomenului. Tema acoperă astfel o zonă insuficient abordată, prin aducerea în discuție a opiniilor studenților cu privire la situația lor, dar și a recomandărilor de îmbunătățire a situației propuse de aceștia, împreună cu o serie de opinii din spațiul organizațional, al angajatorilor.

Șomajul în rândul tinerilor se află în creștere, deoarece majoritatea angajatorilor cer experiență, experiență pe care tinerii încă nu o au; soluția anticipativă la care recurg o parte din studenții români este aceea de a lucra în timpul facultății: fie că este vorba despre o nevoie de experiență, fie că este vorba despre nevoia materială imediată, studenții care lucrează (uneori și *full-time*) în timpul studiilor universitare de licență reprezintă o realitate. Mai mult decât atât, în ultimii ani a scăzut semnificativ durata medie de frecventare a învățământului superior: în anul universitar 2012/2013, un student a stat în facultate în medie 1,2 ani, aceasta indicând că foarte mulți tineri abandonează studiile universitare pe parcurs, doar aproximativ o treime (38,3%) din studenți absolvind învățământul superior, cu sau fără licență, față de aproape două treimi dintre studenți (65,4%) în anul universitar 2008/2009 care aveau absolvit învățământul superior¹, o cauză des invocată a abandonului fiind imposibilitatea de a studia și munci în același timp.

O posibilă cauză a abandonului studiilor superioare poate fi și nerăbdarea tinerilor, care preferă o recompensă imediată în favoarea uneia pe termen lung (o carieră). Această ipoteză este susținută de rezultatele unui studiu realizat de D&D Research, conform căruia 53% dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani preferă o meserie, în vederea câștigului material rapid, în defavoarea unor profesii care necesită studii superioare².

Echilibrul muncă – viață personală – educație pentru tinerii studenți constituie astfel, pe lângă o problemă individuală, și o problemă socială, rezolvarea ei depinzând nu doar de indivizi, ci și de instituțiile de învățământ și de angajatori. În acest context, obiectivul general al studiului a fost acela de a identifica opiniile studenților și ale angajatorilor cu privire la echilibrul muncă – viață personală – educație în cazul studenților, inclusiv în scopul propunerii / identificării de măsuri necesare de sprijin atât din partea angajatorilor, cât și a instituțiilor de învățământ superior, pentru atingerea acestui echilibru.

2. ECHILIBRUL MUNCĂ – VIAȚĂ PERSONALĂ – O PERSPECTIVĂ TEORETICĂ

Numeroase studii se axează, în special în ultimele decenii, pe echilibrul muncă-viață personală, ca factor al calității vieții și al muncii. Un bun echilibru

¹ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *Condiții economice și sociale ale vieții studenților din România (Eurostudent V 2012–2014, Sinteza raportului național)*, Institutul de Științe ale Educației, București, 2015, p. 5.

² D & D Research, *Meserii pentru România*, 2014, disponibil pe <http://media.iqads.ro/2014/07/image003-11-full.jpg>, data accesării 30 martie 2016.

între muncă și viața personală duce la un mai bun moral al angajaților, la reducerea absenteismului³, optimizarea performanței profesionale, loializarea angajaților și la o mai bună stare de sănătate a acestora⁴.

Totuși, dizolvarea limitelor dintre muncă și viața personală și dificultatea de a menține un echilibru între aceste domenii sunt fenomene din ce în ce mai recunoscute. Perspectivele tradiționale asupra echilibrului muncă – viață personală sunt ilustrate prin cinci modele, ce încearcă să explice relația dintre muncă și viața exterioară muncii⁵: modelul segmentării, al contagiunii, al compensării, al instrumentalității și al conflictului. Modelul segmentării se bazează pe ipoteza că munca și viața personală sunt două domenii de viață distincte, care sunt trăite separat și nu au influență unul asupra celuilalt, ceea ce reprezintă mai mult o posibilitate teoretică decât un model susținut empiric. Avansurile tehnologice actuale transformă modelul segmentării într-un mit⁶, întrucât în prezent, prin mijloacele moderne de comunicare, angajatul poate fi în permanență conectat la organizație, „luând” munca cu el și acasă. Următoarele două teorii, a contagiunii și a compensației, demonstrează interdependența dintre cele două domenii. Teoria contagiunii se bazează pe ideea că, deși există bariere fizice și temporale între muncă și familie, emoțiile și comportamentele dintr-o sferă contaminatează și cealaltă sferă, în mod pozitiv sau negativ. Teoria compensației se bazează pe ideea că indivizii investesc diferit în fiecare dintre cele două sfere, pentru a compensa într-una lipsurile din cealaltă. Cel de-al patrulea model este cel instrumental, conform căruia activitățile dintr-o sferă facilitează atingerea succesului în cealaltă sferă. În final întâlnim modelul conflictului, în cadrul căruia individul se află sub presiunea unor sarcini importante atât la muncă cât și în viața personală, caz în care trebuie să ia decizii dificile sau să devină supraîncărcat⁷.

Aceste teorii au o utilitate limitată, deoarece nu permit explicarea și prezicerea sau rezolvarea problemelor pe care indivizii le întâlnesc atunci când încearcă să găsească un echilibru între responsabilitățile legate de muncă și cele legate de familie și, în plus, sunt deosebit de limitative, deoarece se adresează componentei emoționale (satisfacție, frustrare) și nu iau în considerare conexiunile spațiale, temporale, sociale și comportamentale dintre muncă și familie⁸.

³ Nancy R. Lockwood, *Work/Life Balance Challenges and Solutions*, Society for Human Resource Management, Alexandria, SUA, 2003, p. 9.

⁴ Patrick R. Casey, Joseph G. Grzywacz, „Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance”, *The Psychologist-Manager Journal*, vol. 11, nr. 1, 2008, p. 45.

⁵ David E. Guest, „Perspectives on the Study of Work-life Balance”, *Social Science Information*, vol. 41, nr. 2, 2002, p. 255–279.

⁶ Wendy R. Boswell, Julie B. Olson-Buchanan, „The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict”, *Journal of Management*, vol. 33, nr. 4, 2007, p. 592–610.

⁷ David E. Guest, *op. cit.*, p. 273, 279.

⁸ Sue Campbell Clark, „Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, vol. 53, nr. 6, 2000, p. 747–770.

Deși se presupune că „echilibrul” este un concept unitar, există multiple definiții pentru acesta⁹. Greenhaus et al. au definit echilibrul muncă – familie ca „măsura în care un individ este implicat în mod egal și e satisfăcut atât în ceea ce privește rolul său de la muncă, cât și cel de acasă”. În cazul indivizilor foarte ocupați în ambele roluri, cei care raportau cea mai bună calitate a vieții erau cei care investeau mai mult în familie decât în muncă, deci manifestau dezechilibrul în favoarea familiei¹⁰. Echilibrul dintre rolurile asociate familiei și rolurile asociate muncii sunt corelate pozitiv cu bunăstarea psihologică, stima de sine ridicată, satisfacția individului și sentimentul general de armonie¹¹.

Clark definește echilibrul muncă – familie ca „satisfacție și bună funcționare atât la muncă, cât și acasă, păstrând conflictul de rol la minimum”¹². Pe de altă parte, Voydanoff conceptualizează echilibrul muncă – viață ca „o evaluare generală care indică faptul că resursele legate de muncă îndeplinesc cererile familiei, iar resursele familiei îndeplinesc cererile legate de muncă, astfel încât participarea este eficientă în ambele domenii”¹³.

Gryzwacz și Carlson sugerează că responsabilitatea echilibrului muncă – familie nu ar trebui să cadă în totalitate pe umerii individului, întrucât există o serie de factori sociali și structurali care împiedică atingerea echilibrului. Echilibrul muncă – familie este așadar „satisfacerea așteptărilor de rol care sunt negociate și împărțite de un individ și partenerii săi de rol în sfera muncii și a familiei”¹⁴. Această teorie este deosebit de valoroasă, deoarece mută constructul din câmpul psihologic în cel social, devenind astfel observabil¹⁵.

Factorii care influențează echilibrul muncă – viață personală țin de caracteristicile personale și prioritățile individului, de organizație, de statul social, dar și de atitudinea și comportamentul persoanelor din cercul intim al angajatului (rude, prieteni). Susținerea celor din jur este un factor esențial pentru atingerea echilibrului muncă – viață activ. Persoanele care se simt susținute de colegi, manageri și de organizație au un grad mai mare de satisfacție, în ciuda supraîncărcării

⁹ C.P. Maertz, S.L. Boyar, „Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under «Levels» and «Episodes» Approaches”, *Journal of Management*, vol. 37, nr. 1, 2011, p. 68–98.

¹⁰ Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, Jason D. Shaw, „The relation between work – family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 63, nr. 3, decembrie 2003, p. 513.

¹¹ M.C. Clarke, „The Work – Family Interface: Differentiating Balance and Fit”, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, vol. 33, nr. 2, 2004, p. 121–140.

¹² Sue Campbell Clark, *op. cit.*, p. 751.

¹³ Patricia Voydanoff, „Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach”, *Journal of Marriage and Family*, vol. 67, nr. 4, 2005, p. 825.

¹⁴ J.G. Grzywacz, D.S. Carlson, J.G. Grzywacz, D.S. Carlson, „Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research”, *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, nr. 4, 2007, p. 485.

¹⁵ D.S. Carlson, J.G. Grzywacz, S. Zivnuska, „Is work-family balance more than conflict and enrichment?”, *Human Relations*, vol. 62, nr. 10, 1 octombrie 2009, p. 455–471.

cu sarcini. Un factor important pentru obținerea echilibrului dintre muncă și viața personală este sprijinul oferit de stat sub forma acțiunilor de reconciliere a muncii cu familia, precum concediile parentale extinse și flexibile sau susținerea familiilor¹⁶. În cadrul regimului scandinav există o varietate de metode de reconciliere care facilitează atât participarea la munca plătită, cât și la viața privată, precum flexibilitatea programului de muncă și sprijin pentru familiile cu copii (concedii parentale plătite, servicii de îngrijire a copiilor etc.). Pe de altă parte, în țările care țin de regimul social anglo-saxon și bismarckian, statul face mai puține eforturi pentru a facilita echilibrul dintre munca și viața privată, așa că strategia preferată de persoanele care au responsabilități în afara muncii plătite este munca part-time. În țările sud-europene, statul oferă foarte puțină susținere, inclusiv instituții de stat de îngrijire a copiilor, iar posibilitățile de muncă part-time sunt limitate, astfel că femeile trebuie să muncească full time sau deloc. În țările est-europene, după tranziția la economia de piață, condițiile pieței forței de muncă s-au schimbat, politicile de susținere socială gravitând spre modelul anglo-saxon, fiind adesea nevoie de două surse de venit pentru a susține o familie¹⁷.

Deși există ipoteze de cercetare¹⁸ bazate pe diferența de gen, presupuziția generală fiind că femeile experimentează mai mult dezechilibrul muncă – viață decât bărbații, faptul că genul este un factor diferențiator din prisma dificultății obținerii unui echilibru între muncă și viața personală nu se confirmă empiric. Studiile¹⁹ arată faptul că atât bărbații, cât și femeile se percep afectați de elemente care țin de echilibrul muncă-viață slab, precum reducerea timpului petrecut cu familia, scăderea calității timpului petrecut cu familia, lipsa timpului pentru relaxare²⁰. Totuși femeile, mai mult decât bărbații, se bazează pe sprijinul exterior muncii, din partea familiei, a prietenilor, a partenerilor, a vecinilor, a familiei sau a suportului social pentru a face față rolurilor asociate muncii și familiei, în special îngrijirii copiilor²¹.

Generația de apartenență influențează atât modul de raportare al indivizilor la muncă cât și viziunea acestora asupra echilibrului muncă-viață personală. Astfel, persoanele din generația Baby Boom (cei născuți între 1946 și 1964) experimentează

¹⁶ A.-K. Abendroth, L. den Dulk, „Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction”, *Work, Employment & Society*, vol. 25, nr. 2, 2011, p. 247.

¹⁷ T. Lunau *et al.*, „A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states”, *The European Journal of Public Health*, vol. 24, nr. 3, 2014, p. 422–427.

¹⁸ Catherine C. Parker, *Generational differences in work life balance Attitudes*, State University of New York at New Paltz, New York, 2008, p. 8.

¹⁹ Saroj Parasuraman, Claire A. Simmers, „Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, nr. 5, 1 august 2001, p. 551–568; Catherine C. Parker, *op. cit.*, p. 20.

²⁰ Niharika Doble, M.V. Supriya, „Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance”, *Managing Global Transitions: International Research Journal*, vol. 8, nr. 4, 2010, p. 331–342.

²¹ Rosaria Burchielli, Timothy Bartram, Rani Thanacoody, *Work-Family Balance or Greedy Organizations?*, Social Science Research Network, Rochester, NY, 15 martie 2008, p. 6.

mai puternic dezechilibrul muncă – viață personală decât cele din Generația X (născuți între 1965 și 1980) sau Millennials (născuți între 1981 și 1999). Motivul pentru care gestionarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală este mai dificilă ține de pierderea rolurilor tradiționale de gen precum și de schimbările economice și sociale²².

Utilizarea tehnologiei de comunicare (sms, laptop, e-mail, telefon) pentru rezolvarea unor sarcini de la locul de muncă după încheierea programului propriu-zis este asociată negativ cu echilibrul muncă – viață. Pentru angajat, utilizarea tehnologiei de comunicare în scopuri de serviciu în afara programului poate duce la frustrare și *burnout* și la conflict între domeniul muncă – viață personală prin reducerea timpului petrecut cu partenerul de viață, cu familia sau cu prietenii²³.

3. STILURI DE VIAȚĂ ALE TINERILOR ROMÂNI ÎN PREZENT

Conform unui raport realizat de Centrul de Sociologie Urbană și Regională în anul 2014, aproape jumătate dintre tineri își consideră părinții ca făcând parte din clasa de mijloc, iar unul din trei îi vede în clasa muncitorilor. Situația materială este criteriul cel mai important de clasificare socială folosit de tineri atunci când discută despre clase sociale; nivelul de școlarizare și nivelul veniturilor sunt următoarele două criterii folosite pentru autoplasarea în structura de clasă socială; în cea mai mare parte, tinerii consideră că aparțin aceleași clase sociale ca părinții lor²⁴.

Tinerii sunt mai bine educați decât părinții lor și, comparativ cu generația părinților (tinerii din timpul comunismului), mult mai puțini tineri au frecventat învățământul tehnic²⁵.

Conform studiului *Leo Youth I*, realizat de agenția de publicitate Leo Burnett, tinerii ies în oraș aproape mereu cu grupul restrâns de prieteni, puțini, dar apropiați, însă majoritatea timpului liber îl consumă individual, în fața calculatorului²⁶. Preferința pentru internet se manifestă în defavoarea televizorului, acesta fiind înlocuit ca sursă de informare și divertisment²⁷. Muzica este, de asemenea, o modalitate de petrecere a timpului liber, fie că este vorba de ascultarea la radio, pe site-ul Youtube, în club sau la concerte, cele mai ascultate genuri muzicale fiind

²² Catherine C. Parker, *op. cit.*, p. 29, 5.

²³ Wendy R. Boswell, Julie B. Olson-Buchanan, *op. cit.*, p. 603, 604.

²⁴ Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *Tineri în România: griji, aspirații, atitudini și stil de viață*, Centrul de Sociologie Urbană și Regională – CURS, București, 2014, p. 48.

²⁵ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 19.

²⁶ Agenția de publicitate Leo Burnett și firma de cercetare de piață D&D Research, *Leo Youth I*, București, 2007.

²⁷ Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *Tineri în România: griji, aspirații, atitudini și stil de viață*, Centrul de Sociologie Urbană și Regională – CURS, București, 2014, p. 109.

house, pop și hip-hop. Și sportul a fost menționat ca modalitate de relaxare sau distracție, tinerii fiind conștienți de dezirabilitatea unui stil de viață sănătos²⁸.

În viziunea tinerilor, antreprenoriatul, ca „proces prin care indivizii conștientizează deținerea unei afaceri ca alternativă viabilă, dezvoltă idei de afaceri, învață procesul de a deveni antreprenor și își iau răspunderea inițierii și dezvoltării unei afaceri”²⁹ prezintă constrângeri ca lipsa educației antreprenoriale în școala primară și secundară, disponibilitatea restrânsă a resurselor financiare precum și sub forma reglementărilor și a taxelor, în timp ce condițiile propice sunt dinamica pieței interne și infrastructura profesională și comercială³⁰. Conform unui studiu publicat în 2014, 20% dintre tinerii chestionați intenționau să își deschidă o afacere proprie, mai ales bărbații, trecuți de 25 de ani și/sau din București, motivați în special de creșterea veniturilor și de câștigarea independenței economice³¹.

Migrația externă rămâne o opțiune pentru tineri în acest moment, 40% dintre respondenți afirmând că și-ar dori să părăsească România la un moment dat, chiar și dacă numai temporar. Probabil că pentru unii dintre aceștia emigrarea este mai degrabă un deziderat, însă există și destul de mulți tineri pentru care migrația pare mai degrabă unica soluție pentru a avea o viață decentă. Cel mai important astfel de grup este cel al tinerilor din mediul rural care ar pleca din cauza situației economice din România – pentru un standard de viață mai bun, pentru a-și găsi o slujbă în altă țară³².

Rolul familiei în educația tinerilor este în special de susținere, în prezent aproape trei sferturi dintre tinerii între 15 și 29 de ani locuiesc cu părinții, mai exact, 71%; 8% locuiesc singuri, 16% locuiesc cu soțul sau soția și 5% locuiesc cu prieteni/rude sau altcineva. Motivația principală pentru a locui cu părinții este în principal faptul că este „cel mai simplu pentru toți” (60,5%), 37,4% dintre tinerii de 20–24 de ani au răspuns că nu își permit alt aranjament de locuit și doar 2,1% au declarat că părinții nu sunt de acord să locuiască singuri³³.

În ceea ce privește tinerii care sunt studenți, rezultatele celui mai recent raport *Eurostudent* au evidențiat faptul că cei mai mulți studenți, și anume 63,5% (procente cumulate) nu locuiesc cu părinții. Comparativ cu celelalte țări europene, România se găsește într-o poziție intermediară. În Armenia, Georgia și Italia procentul studenților care locuiesc cu părinții este cel mai ridicat și urcă la peste 70%, în timp ce în Norvegia, Danemarca, Finlanda este cel mai scăzut: coboară sub 10%³⁴.

²⁸ Leo Burnett, D & D Research, *Leo Youths*, București, 2007.

²⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Youth entrepreneurship in Europe: values, attitudes, policies*, Dublin, 2015, p. 9.

³⁰ Annamária Dezsi-Benyovszki, Ágnes Nagy, Tünde-Petra Szabo, *Entrepreneurship in România Country Report 2014*, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, 2014.

³¹ Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *op. cit.*, p. 93.

³² *Ibidem*, p. 43, 46.

³³ *Ibidem*, p. 51.

³⁴ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 25.

Pe toate categoriile cercetate, aproximativ 90% dintre tineri spun că se înțeleg bine sau foarte bine cu părinții lor, chiar dacă mai există diferențe de opinii; circa 8% dintre tineri spun că relațiile lor cu părinții sunt destul de conflictuale. Familia are un grad mare de influență asupra deciziilor tinerilor, influența scăzând invers proporțional cu vârsta respondenților³⁵. Un studiu realizat de D&D Research arată faptul că 25,7% dintre tineri consideră familia și prietenii o sursă importantă de informare în vederea alegerii unei facultăți, pe locul trei după profesori (34%) și absolvenții universităților respective (29,3%)³⁶.

Nivelul de educație al părinților influențează educația ulterioară a copiilor. Datele de anchetă evidențiază faptul că studenții ai căror părinți sunt absolvenți de învățământ superior au șanse mai mari să frecventeze învățământul de zi și domenii din cadrul științelor umaniste. Se constată o diferență semnificativă între studenții de la inginerie și cei care sunt înscriși la științe umaniste, în funcție de cel mai înalt nivel de educație absolvit de părinți. În plus, din perspectiva formei de învățământ la care sunt înscriși studenții, se remarcă un lucru: cei ai căror părinți sunt cel mult absolvenți de învățământ gimnazial sau liceal sunt mai curând înscriși la cursuri cu frecvență redusă, în timp ce studenții ai căror părinți sunt absolvenți de învățământ superior frecventează în mai mare măsură cursuri de zi. Posibile explicații vizează, pe de o parte, veniturile părinților cu nivel scăzut de educație care nu le permit în aceeași măsură susținerea financiară a copiilor lor. Aceștia din urmă, optează pentru învățământ cu frecvență redusă în paralel cu angajarea pe piața forței de muncă pentru a se susține singuri financiar pe perioada studiilor. Părinții cu nivel redus de instrucție încurajează mai curând angajarea acestora pe piața forței de muncă. România este evidențiată alături de alte trei țări (Malta, Serbia, și Slovenia) ca având ponderi superioare la studiile de master din rândul studenților cu părinți cu nivel educațional inferior³⁷.

Raportul *Eurostudent* din 2015 relevă faptul că familia (fie că avem în vedere părinții sau partenerii de viață a studenților chestionați) reprezintă principala sursă de venit a acestora. Din totalul răspunsurilor primite, veniturile a aproape două treimi dintre studenți provin de la familia acestora, finanțarea din surse publice a educației reprezintă de regulă a doua sursă a veniturilor studenților, în timp ce veniturile proprii obținute din salarii se află pe ultimul loc în ceea ce privește importanța surselor de venituri. Studenții care urmează un program de studii de nivel masteral și nu mai locuiesc cu părinții sunt singura categorie de studenți în cazul cărora familia nu deține ponderea majoritară în ce privește sursa de venit, doar 46% dintre respondenți indicând-o ca sursă de venituri³⁸.

În ceea ce privește formarea unei familii proprii, diferența majoră dintre tinerii de astăzi și cei din timpul regimului ceaușist este vârsta medie de întemeiere a familiei, înregistrându-se o tendință de amânare a căsătoriei și nașterii. Dacă

³⁵ Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *op. cit.*, p. 52.

³⁶ D & D Research, *Atitudini și percepții cu privire la educația universitară*, București, 2015.

³⁷ Sorin Mîțulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 22.

³⁸ *Ibidem*, p. 30.

Înainte de 1990 vârsta medie a femeilor la prima căsătorie a fost de 21–22 ani, iar vârsta medie a mamelor la prima naștere în jurul valorii de 22 de ani³⁹, după căderea regimului comunist s-a evidențiat tendința amânării maternității⁴⁰, vârsta medie pentru nașterea primului copil fiind în 2016 de 26,9 ani, iar vârsta medie de căsătorie de 27,6 ani la femei și 30,8 ani la bărbați (per total țară, urban plus rural)⁴¹.

În privința așteptărilor privind numărul de copii doriți, există omogenitate în răspunsurile tinerilor din toate sub-grupurile analizate (cifrele sunt surprinzător de uniform distribuite pe vârste, mediu de reședință și sex)⁴². Jumătate dintre respondenți își doresc maxim doi copii, iar cealaltă jumătate își doresc mai mult de doi copii, cu o medie situată în jurul lui 1,9 copii doriți de fiecare respondent⁴³. În realitate, tot mai mulți copii se nasc în afara căsătoriei, ceea ce înseamnă că această decizie nu mai depinde atât de mult de statutul de persoană căsătorită, de opinia sau oprobriul altor persoane, ci este în principal determinată de alte criterii: găsirea unui partener de viață potrivit, un venit adecvat, deținerea resurselor materiale necesare pentru creșterea și educarea corespunzătoare a copiilor, circumstanțe speciale din viața fiecărui individ etc⁴⁴. Există un consens cu privire la vârsta considerată potrivită pentru căsătorie: 24,7 pentru fete și 27,5 pentru băieți, reflectând tradiția conform căreia fetele ar trebui să se căsătorească mai devreme decât băieții⁴⁵. Diferența dintre opiniile tinerilor cu privire la vârsta potrivită pentru căsătorie și vârsta medie de căsătorie înregistrată în prezent ne indică faptul că, deși și-ar dori să se căsătorească mai devreme, ei amână acest pas, din motive preponderent financiare⁴⁶.

În privința pieței forței de muncă tinere, în România contemporană, rata șomajului în rândul acestora (15–24 ani) este de 22,7%⁴⁷ (față de rata totală a șomajului – 6,8%⁴⁸), iar tinerii încearcă să își sporească șansele de a fi angajați după terminarea studiilor prin participarea la stagii de practică și chiar prin angajare, încă din timpul facultății⁴⁹.

³⁹ Institutul Național de Statistică, *Evoluția natalității și a fertilității în România*, București, 2012, p. 15.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ Institutul Național de Statistică, *TEMPO Online*, cap. „Mișcarea naturală a populației”, disponibil la <http://statistici.insse.ro/>, data accesării 15.09.2017.

⁴² Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *op. cit.*, p. 53.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ Radu Baetica, *Nupțialitatea și natalitatea în România*, Institutul Național de Statistică, București, 2015, disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriages_and_births_in_Romania/ro, data accesării 14 aprilie 2016.

⁴⁵ Daniel Sandu, Cătălin Augustin Stoica, Radu Umbreș, *op. cit.*, p. 54.

⁴⁶ Radu Baetica, *Nupțialitatea și natalitatea în România*.

⁴⁷ Eurostat, *Youth unemployment*, disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment, data accesării 11 aprilie 2016.

⁴⁸ Eurostat, *Unemployment statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics, data accesării 15.09.2017.

⁴⁹ Institutul Național de Statistică, *Tinerii Europeni (aplicație)*, disponibil pe <http://www.insse.ro/cms/ro/content/grafice-si-harti-interactive>, data accesării 19 martie 2016.

Dezvoltarea spectaculoasă a rețelei unităților de învățământ superior și lărgirea condițiilor de acces au condus la o creștere semnificativă a participării la acest nivel de educație în ultima decadă. Însă, pe fondul reducerii treptate a populației în vârstă de școlarizare (3–23 ani) și, implicit, a populației cuprinse în sistemul de educație, ultimii ani universitari au înregistrat o reducere a numărului de studenți⁵⁰. Rata brută de participare la învățământul superior este în scădere, ajungând la valoarea de 31% în 2012–2013 (față de 45% în 2009/2010), ceea ce înseamnă că mai puțin de o treime dintre tinerii de 19–23 ani se află în învățământul superior. Diferența pe medii de rezidență a ratei brute de cuprindere în învățământul superior se află acum din nou în creștere în favoarea mediului urban, ajungând în 2012 la 43,4% pentru tinerii de 19–23 ani din orașe, comparativ cu numai 16% pentru tinerii din rural⁵¹.

În condițiile în care accesul la învățământul superior se menține rigid în comparație cu alte state europene, se înregistrează și o scădere alarmantă a ratei de tranziție de la liceu la învățământul superior: numai aproape 38,3% dintre elevii de clasa a XII-a înregistrează o tranziție directă la învățământul superior, fiind admiși la facultate în următorul an. Diferențele pe gen sunt majore, în favoarea fetelor, reflectând un volum mai redus al cererii de educație de nivel superior în cazul băieților⁵².

Lărgirea accesului la învățământul superior nu se realizează în România prin oferirea de rute alternative, așa cum se întâmplă în cele mai multe țări europene. Nu se constată măsuri de încurajare specială pentru frecventarea învățământului superior de către studenții mai în vârstă sau de cei cu tranziție întârziată. Totuși, studenții mai în vârstă sau care au întrerupt un timp studiile reușesc să aplice „strategii de supraviețuire” îmbinând în mai mare măsură decât media, studiile cu munca. Ultimul raport *Eurobarometer* (realizat în noiembrie 2015) arată faptul că românii nu sunt chiar mulțumiți de sistemul de învățământ, întrucât a fost considerat drept o problemă națională de 15% dintre respondenți ca răspuns la întrebarea „Care sunt cele două cele mai mari probleme ale României la momentul actual?”, după situația economică (29%), costul ridicat al vieții (28%), securitatea socială și sănătatea (26%), șomaj (26%) și pensii (16%)⁵³.

Datele arată că 70,6% dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani din România nu sunt angajate (57,2% în cazul bărbaților de aceeași vârstă), și doar 12% din tinerii din România au făcut un stagiu într-o companie⁵⁴. Faptul că tinerii au un procent al angajărilor relativ mic poate indica faptul că se concentrează pe studiu, întrucât aceasta este vârsta convențională pentru studenție. În ceea ce

⁵⁰ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 4.

⁵¹ *Ibidem*, p. 5.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ European Commission, *Eurobarometer: România Factsheet*, mai 2015, p. 2, disponibil pe http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb83/eb83_fact_ro_en.pdf, data accesării 4 aprilie 2016.

⁵⁴ Institutul Național de Statistică, *Tinerii Europeni (aplicație)*.

privește contractele de muncă temporară, doar 6,1% dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani și 7,2% dintre bărbații de aceeași vârstă au un contract de muncă temporară, cu mult sub media europeană de aproximativ 40%⁵⁵.

În 2013, 10% dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani din România erau liber-profesioniști, față de media europeană de 6,5%⁵⁶. Motivele pentru care tinerii antreprenori decid să pornească o afacere sunt fie pentru a fi independenți sau pentru a „fi propriul șef” (antreprenorii de oportunitate) fie, într-un procent mai mic, pentru că nu au altă oportunitate de angajare (antreprenori de necesitate)⁵⁷.

4. REZULTATE ALE UNOR CERCETĂRI PE PLAN INTERNAȚIONAL CU PRIVIRE LA ECHILIBRUL MUNCĂ – VIAȚĂ PERSONALĂ – EDUCAȚIE LA STUDENȚI. ANALIZA SECUNDARĂ DE DATE STATISTICE

Procentul studenților care muncesc diferă în funcție de țară și adesea și în funcție de vârstă, atingând un maxim de 70%, în SUA (din nou în creștere după ce a înregistrat o scădere în timpul crizei economice din 2007–2008)⁵⁸. Domeniile în care aceștia muncesc sunt în preponderență din categoria vânzări și slujbe de birou, dar și cel al industriei alimentare și al serviciilor personale⁵⁹. Pentru Europa, procentul mediu al studenților care muncesc este de 47%, iar pentru Australia, 50%⁶⁰.

Spre deosebire de situația altor țări, pentru care munca în rândul studenților este aproape o tradiție înrădăcinată („summer jobs” în SUA), în România acest fenomen a fost inexistent înainte de 1990 și foarte rar până în 2000. Universitățile, mai ales cele de stat, nu încurajează acest fenomen, dar studenții continuă să se angajeze. Factorii care grăbesc intrarea studenților pe piața muncii sunt: autofinanțarea universităților prin taxe, ceea ce înseamnă că doar unii dintre studenții unei universități beneficiază de avantajul de a urma cursurile unei universități gratuit, „lejeritatea” cursurilor (caracterul non-obligatoriu al prezenței la cursuri), oferta variată pentru locuri de muncă, ușor accesibilă pe internet (în special pe poziții care nu necesită pregătire specială sau calificare)⁶¹. Studenții pot lucra, în funcție de preferințe: *full-time*, *part-time* sau *project-based*.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Youth entrepreneurship in Europe*, p. 12.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 13.

⁵⁸ Anthony P. Carnevale *et al.*, *Learning while earning: The new normal*, Georgetown University Center on Education, Georgetown, 2015, p. 11.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 25.

⁶⁰ Mery Constanza García-Vargas, Mercedes Rizo-Baeza, Ernesto Cortés-Castell, „Impact of paid work on the academic performance of nursing students”, *PeerJ*, vol. 4, martie 2016, p. 9.

⁶¹ Andrada Tobias, *Intrarea studenților pe piața muncii: motivații, oportunități, și dificultăți*, <http://www.sociolink.ro/intrarea-studentilor-pe-piata-muncii-motivatii-oportunitati-si-dificultati/>, data accesării 11 aprilie 2016.

Motivele pentru care studenții muncesc variază în funcție de contextul social. Pentru mulți studenți a munci este o necesitate economică, însă pentru alții este un act voluntar, dorind să fie independenți sau să acumuleze experiență⁶². În anii '90, în SUA, motivul principal pentru care studenții se angajau era cel economic, existând posibilitatea de a plăti împrumuturile de studii sau de a elimina în întregime nevoia de împrumut, sau pur și simplu pentru a-și cumpăra obiecte neesențiale, cum ar fi haine, mașină sau o vacanță⁶³. În prezent, venitul generat de studenți nu este suficient pentru a plăti costurile de studiu, și nu elimină necesitatea împrumuturilor, motivația prioritară devenind îmbunătățirea CV-ului⁶⁴. În cadrul unui studiu recent, realizat în Columbia, procentul studenților care munceau era aproape egal cu cel al studenților care nu munceau, însă 71% dintre cei angajați și-ar fi dorit să studieze exclusiv, 1,4% ar fi preferat să muncească exclusiv, iar 26,3% preferau situația în care se aflau deja, aceea de a studia și a munci în același timp⁶⁵, ceea ce relevă faptul că nevoile materiale constituie adevăratul motiv pentru care cei mai mulți studenți muncesc.

În România, există o diferență între situația studenților care locuiesc cu părinții (care reprezintă 37% dintre toți studenții) și se pot încă bucura de asistența acestora, și situația celor care, locuind separat (fie singuri, fie cu partenerii/propria familie, fie cu chirie sau la cămin), este probabil să depindă de propriile câștiguri într-o măsură mai mare⁶⁶.

Dintre studenții care nu locuiesc cu părinții, 37% lucrează⁶⁷, față de 63% în Olanda și 16% în Italia, media europeană fiind de aproximativ 39%⁶⁸. Distribuția pe sexe a datelor privind angajarea în muncă a studenților care locuiesc cu părinții arată că băieții lucrează pe durata studiilor într-o măsură semnificativ mai mare decât fetele, atât cu normă parțială, cât și cu normă întreagă. Dacă privim însă această distribuție în rândul studenților care nu locuiesc cu părinții, situația este inversă, respectiv fetele sunt angajate cu normă întreagă în proporție de peste 70%, iar băieții într-o proporție sub 60%. Analizând datele pe grupe de vârstă, se poate constata că în rândul celor care locuiesc cu părinții, ponderea celor care lucrează cu normă întreagă crește constant cu vârsta, cunoscând valori între 7% pentru studenții

⁶² Mery Constanza García-Vargas, Mercedes Rizo-Baeza, Ernesto Cortés-Castell, *op. cit.*, p. 10.

⁶³ Jacqueline E. King, „Helping Students Balance Work, Borrowing, and College”, *About Campus*, vol. 4, nr. 4, 1999, p. 19.

⁶⁴ Eva Derous, Ann Marie Ryan, „When earning is beneficial for learning: The relation of employment and leisure activities to academic outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, nr. 1, august 2008, p. 130.

⁶⁵ Mery Constanza García-Vargas, Mercedes Rizo-Baeza, Ernesto Cortés-Castell, *op. cit.*, p. 5.

⁶⁶ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 35.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Glenda Quintini, *A picture of working students in OECD countries*, OECD, septembrie 2015, disponibil la <https://oecdskillsandwork.wordpress.com/2015/09/02/a-picture-of-working-students-in-oecd-countries/>, data accesării 11 aprilie 2016.

cu vârste sub 21 ani și 26% pentru cei de peste 30 ani, cu un vârf de aproape 44% caracterizând studenții din grupa de vârstă 25–29 de ani⁶⁹.

Gradul de apropiere dintre domeniul muncii și domeniul de studiu facilitează, conform literaturii de specialitate⁷⁰, echilibrul dintre acestea. Conform raportului *Eurostudent V*, jumătate dintre studenții români apreciază că locul de muncă actual este apropiat ca domeniu de profilul studiilor urmate, aprecierea fiind surprinzător de pozitivă dacă ne raportăm la situația europeană. Astfel, nivelul maxim de apreciere este de 56% în Finlanda și numai două țări au procente superioare celui înregistrat în rândul studenților care lucrează din România. Aprecierile cele mai nefavorabile au provenit din Slovacia și Bosnia-Herțegovina – sub nivelul de 30%. Cea mai slabă legătură între cele două domenii de activitate (muncă și studii) caracterizează studenții cu vârstele până în 24 de ani, orientați mai puțin pragmatic sau constrânși să lucreze în orice domeniu pentru a-și asigura întreținerea pe durata studiilor⁷¹.

Distribuția timpului pe tipuri de activități arată că studenții alocă cel mai mult timp participării la cursuri/seminarii, și anume aproximativ 18 ore/săptămână, iar studiului individual circa 13 ore/săptămână, cazuri mai rare fiind studenții care declară că alocă mai puțin de 20 ore/săptămână activităților legate direct de învățare. Dacă privim această situație în comparație cu raportările făcute de studenții din celelalte țări participante la studiu, constatăm dimensiunea relativ redusă a timpului total raportat de studenții din România și mai ales a timpului de studiu individual a cărui mărime este printre cele mai reduse din Europa⁷².

Timpul alocat de către studenți activităților remunerate este în medie de 10 ore/săptămână, cu excepția studenților care urmează cursurile de master (circa 20 ore/săptămână) și a studenților care declară că alocă mai puțin de 20 ore/săptămână activităților legate direct de învățare⁷³.

În ceea ce privește distribuția pe sexe, se constată unele diferențe în privința timpului alocat activităților lucrative remunerate, în favoarea studenților (bărbații dedică circa 12 ore/săptămână acestor activități, în timp ce femeile doar 8 ore/săptămână). Însă diferențe semnificative se înregistrează în funcție de instanțele de sprijin la care apelează studenții, astfel: studenții care depind de propriile câștiguri alocă peste 35 ore/săptămână acestor activități, în comparație cu studenții care depind de sprijinul familiei sau cei care depind de sprijinul public (burse sociale, ajutoare sociale etc.), care alocă circa 5 ore/săptămână⁷⁴. Săptămâna de muncă a studenților români care depind de propriile câștiguri pentru a se susține

⁶⁹ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 36.

⁷⁰ Sue Campbell Clark, *op. cit.*, p. 747–770.

⁷¹ Sorin Mitulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 36.

⁷² *Ibidem*, p. 38.

⁷³ *Ibidem*, p. 37.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 38.

este comparabilă cu a studenților din SUA, aceștia muncind, în medie, 30 de ore pe săptămână, 25% dintre ei fiind simultan angajați full time și studenți full-time⁷⁵.

În privința timpului acordat pentru studiul individual, majoritatea studenților din România (57%) își doresc mai mult timp pentru studiu (mai mult studenții de la studii umaniste și arte și cei care declară că alocă mai mult de 40 ore/săptămână activităților direct legate de învățare, în proporție de circa 70%), în timp ce circa 30% consideră că timpul dedicat acestuia este acceptabil și doar 12% dintre studenți și-ar dori să aloce mai puțin timp studiului individual⁷⁶.

În ceea ce privește timpul alocat activităților remunerate, datele de cercetare arată o distribuție relativ omogenă între cele trei variante, ceea ce înseamnă că nu avem o tendință clar conturată în această privință: totuși, cei mai mulți studenți, și anume 38%, și-ar dori mai mult timp pentru activități lucrative remunerate, 30% consideră acceptabil timpul alocat, iar 33% și-ar dori să aloce mai puțin timp acestor activități⁷⁷. O cauză a acestei distribuiri este, probabil motivația: persoanele care muncesc din necesitate poate și-ar dori să aibă mai mult timp pentru studiu sau relaxare, în timp ce persoanele care muncesc pentru experiență își doresc să acumuleze cât mai multă.

Evaluările studenților privind volumul de muncă dorit (studiu, loc de muncă plătit), în ore/săptămână, ne arată că aceștia și-ar dori să dedice studiului circa 18 ore/săptămână, iar activităților lucrative remunerate circa 13 ore/săptămână; deci, studenții și-ar dori să dedice, în total, circa 31 de ore/săptămână activităților de muncă (studiu și job plătit)⁷⁸.

Deși studiul nu măsoară și timpul alocat pentru responsabilități domestice, putem deduce faptul că studenții români, care alocă în medie 41 de ore pentru activități de învățare și muncă, au un program mult mai liber față de studenții din Marea Britanie, care alocă între 59 și 71 de ore⁷⁹ activităților de învățare, muncă și celor din gospodărie.

Echilibrarea vieții academice cu cea profesională se face în detrimentul vieții personale, întrucât apare o reducere a timpului liber, destinat relaxării și activităților sociale⁸⁰.

Studiile cu privire la efectele pe care munca plătită le are asupra rezultatelor academice ale studenților au concluzii contradictorii. Cu toate că munca part time poate fi benefică pentru studenți, prin dezvoltarea simțului organizațional și

⁷⁵ Jacqueline E. King, „Helping Students Balance Work, Borrowing, and College”.

⁷⁶ Sorin Mîțulescu, Bogdan Florin, *op. cit.*, p. 38.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ Janet Lowe, Vernon Gayle, „Exploring the work/life/study balance: the experience of higher education students in a Scottish further education college”, *Journal of Further and Higher Education*, vol. 31, nr. 3, august 2007.

⁸⁰ Craig Applegate, Anne Daly, „The impact of paid work on the academic performance of students: A case study from the University of Canberra”, *Australian Journal of Education*, vol. 50, nr. 2, 2006.

expunerea lor la situații noi, în cazul în care programul de muncă depășește 21 de ore pe săptămână (plătită sau nu) apar efecte negative asupra performanțelor academice, în special în cazul celor care au fost admiși la facultate imediat după terminarea liceului⁸¹. Există un larg consens cu privire la relația de cauzalitate dintre munca full time în timpul studiilor superioare și scăderea șanselor de finalizare a acestora. În SUA, studenții dezavantajați sunt cei mai afectați de munca în timpul facultății, deoarece cei care au un statut socio-economic inferior tind să muncească full-time și să se înscrie la universități locale, unde se poate intra pe bază de dosar, dar care au resurse umane și materiale insuficiente. Nu este clar dacă ratele scăzute de absolvire în cadrul studenților care lucrează full time se datorează volumului de muncă, accesului restrâns la servicii de educație și susținere, lipsei relevanței studiului pentru carieră sau altor bariere asociate statutului socio-economic⁸².

Un studiu care a luat în considerare notele obținute de studenți a arătat faptul că munca poate avea atât un impact pozitiv, cât și unul negativ asupra notelor, după cum urmează: în jur de 11 ore de lucru pe săptămână ridică ușor notele studenților, între 11 și 22 de ore nu există modificări notabile asupra notelor, iar după pragul de 22 de ore există o relație invers proporțională între numărul de ore lucrate și notele obținute. Probabil un program scurt de muncă i-a determinat pe studenți să își organizeze mai bine timpul și să fie mai productivi și responsabili. Notabil este faptul că, deși munca nu a avut un impact negativ substanțial asupra notelor, impactul perceput de studenți era cu atât mai mare cu cât munceau mai multe ore. Nu au existat diferențe statistice în cazul femeilor, a persoanelor cu responsabilități de îngrijire a unui dependent sau a persoanelor înregistrate la biroul de dizabilități⁸³.

Un studiu realizat în Rusia identifică cinci modele de combinare a studiului cu munca, dintre care doar unul are un efect negativ asupra performanței academice. Cele cinci combinații s-au bazat pe două variabile: programul de muncă și corespondența muncii cu domeniul de studiu. Dintre studenții chestionați, 22,8% nu lucrau, 51,9% lucrau part-time sau intermitent și 25,3% lucrau full-time, jumătate dintre studenții angajați apreciind că munca pe care o desfășoară nu are legătură cu domeniul academic pe care îl studiază. Cele cinci combinații posibile identificate sunt: studiu exclusiv; studiu și muncă part-time/intermitentă, în domeniul de studiu; studiu și muncă full time în domeniul de studiu; studiu și muncă part time/intermitentă în afara domeniului de studiu; studiu și muncă full

⁸¹ Craig McInnis, „Signs of Disengagement? The Changing Undergraduate Experience in Australian Universities”, august 2001, disponibil pe <http://minerva-access.unimelb.edu.au/handle/11343/33660> Craig Applegate și Anne Daly, „The impact of paid work on the academic performance of students: A case study from the University of Canberra”, *Australian Journal of Education* 50, nr. 2 (2006), p. 155–166.

⁸² Anthony P. Carnevale et al. *op. cit.*, p. 11.

⁸³ Craig Applegate, Anne Daly, *op. cit.*, p. 155–166.

time în afara domeniului de studiu. Studenții au fost împărțiți în trei categorii: cei care au cele mai mari note din colectiv (studenții de top), cei care învață bine, dar au câteva restanțe (studenții medii) și cei care studiază satisfăcător și au mai multe restanțe (studenții slabi). Procentul cel mai mare de studenți de top a fost înregistrat în rândul celor care muncesc part time în domeniul de studiu, iar procentul cel mai mare al studenților cu rezultate slabe, în rândul celor care lucrează full time în afara domeniului de studiu. Studenții care muncesc în domeniul de studiu, part time sau full time, au rezultate mai bune decât cei care nu muncesc. Combinația ideală este prezentată ca fiind cea în care studenții muncesc part time în domeniul pe care îl studiază, având astfel ocazia de a învăța practic ceea ce studiau teoretic la universitate, totodată fiind mai motivați să acumuleze și noi cunoștințe. Cea mai indezirabilă strategie pentru rezultatele academice este așadar cea în care studenții muncesc full time în afara domeniului de studiu, întrucât în cadrul acesteia rolurile se complică reciproc, în loc să existe complementaritate⁸⁴.

5. ECHILIBRUL MUNCĂ – VIAȚĂ PERSONALĂ – EDUCAȚIE ÎN CAZUL STUDENȚILOR DE LA CINCI UNIVERSITĂȚI BUCUREȘTENE

5.1. METODOLOGIA CERCETĂRII

Obiectivul principal al acestei cercetări a fost de a identifica opinia studenților și a angajatorilor cu privire la echilibrul muncă – viață personală – educație. În plus față de acesta, cercetarea a avut o serie de obiective secundare precum identificarea diferențelor de opinii dintre studenții care au intrat deja în câmpul muncii și cei care nu au intrat încă, identificarea efectelor muncii plătite asupra vieții personale și a educației studenților, identificarea măsurilor de sprijin în atingerea echilibrului muncă – viață personală – educație pe care angajatorii le oferă sau ar trebui să le ofere, și identificarea opiniilor privitoare la rolul instituțiilor educaționale în cadrul echilibrului muncă – viață personală – educație.

Metoda utilizată a fost cercetarea calitativă, interpretativă, tehnica utilizată a fost interviul față în față, iar instrumentul de cercetare a fost ghidul de interviu semistructurat, cu un grad mediu de libertate, pentru a face posibilă o comparație între răspunsurile primite, dar și pentru a putea focaliza centrul de interes pe tema de cercetare. Întrebările destinate studenților s-au concentrat în special pe zona de experiențe și așteptări proprii în ceea ce privește educația și munca, iar cele destinate reprezentanților organizațiilor care angajează studenți se plasau în zona opiniilor și așteptărilor legate de angajații lor, dar și de condițiile pe care le oferă acestora.

Studiul a fost desfășurat în perioada mai – iunie 2016, fiind intervievați 50 de studenți din anul II sau III de la cinci universități bucureștene, din domenii diferite,

⁸⁴ D.M. Yanbarisova, „The Effects of Student Employment on Academic Performance in Tatarstan Higher Education Institutions”, *Russian Education & Society*, vol. 57, nr. 6, 3 iunie 2015, p. 473.

câte 10 din fiecare domeniu științific: Facultatea de Limbi și Literaturi Străine din cadrul Universității din București (domeniul uman), Facultatea de Comunicare și Relații Publice din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative (domeniul social), Facultatea de Automatică și Calculatoare din cadrul Universității Politehnice (domeniul tehnic), Facultatea de Finante, Asigurări, Bănci și Burse de valori din cadrul Academiei de Studii Economice (domeniul economic), Facultatea de Stomatologie și Facultatea de Medicină generală din cadrul Universității de Medicină și Farmacie „Carol Davila” (domeniul medical). Eșantionarea a fost de tip „bulgăre de zăpadă”, pentru a putea selecta atât studenți care lucrează, cât și studenți care se axează exclusiv pe studii. Din lotul ales doar 20 de studenți erau angajați, iar media de vârstă per total a fost de 22 de ani. Nu am ales să includ în cercetare și studenți din anul I, deoarece am considerat acest an ca fiind unul de acomodare, puțini studenți cristalizându-și atât de devreme opiniile legate de educație și muncă. Pentru citate am ales un format simplu, care facilitează diferențierea respondenților: prenumele și inițiala numelui, domeniul de studiu și statutul acestora: „angajat” pentru cei care sunt angajați în alt domeniu decât cel de studiu, „angajat în domeniu” pentru cei care lucrează în același domeniu cu cel de studiu și „neangajat” pentru respondenții care nu lucrau la momentul interviului.

Pentru a putea obține o privire de ansamblu asupra temei alese am realizat interviuri și cu directorii de resurse umane sau persoanele aflate în funcții de conducere (care cunosc colectivul) de la câteva dintre organizațiile pentru care studenții intervievați au declarat că lucrează. Au fost realizate șase interviuri, câte unul cu reprezentantul fiecărei companii.

5.2. ANALIZA ȘI INTERPRETAREA DATELOR

5.2.1. ANALIZA DATELOR OBTINUTE PRIN INTERVIURILE REALIZATE CU STUDENȚII

Munca și studiul au fost considerate ca fiind în relație de complementaritate atunci când se desfășoară în același domeniu de către majoritatea studenților intervievați, cu excepția celor din domeniul medical. Pentru studenții de la Universitatea de Medicină și Farmacie munca și studiul au fost văzute ca aflându-se în relație de opoziție, deoarece studenții nu pot lucra în domeniu în timpul facultății, deci privesc orice tip de muncă ca interferând cu activitățile de studiu. Mai mulți dintre ei au precizat totuși că munca este importantă, însă după primii trei ani, în care obiectivul principal este de a acumula cât mai multe informații.

Munca a fost privită de mulți studenți din domeniile social și tehnic ca o formă alternativă de învățare: „Depinde de facultate. În cazul facultății noastre mi se pare că e nevoie de ceva pe lângă, pentru că altfel nu aflu ce se întâmplă în realitate. Nu mi se pare că munca nu implică învățare, ci că este o altă formă de învățare” (Miruna D., social, angajat în domeniu); „La muncă poți să acumulezi

informații într-o săptămână cât ai acumula într-un an la facultate, pentru că vezi exact cum stau lucrurile, aplicat” (George T., tehnic, angajat în domeniu).

Au existat și câțiva studenți care au susținut ideea conform căreia munca și educația se află în relație de complementaritate, indiferent dacă se desfășoară în același domeniu sau nu: „Aproape mereu, munca și studiul sunt în relație de complementaritate, indiferent de ce lucrezi și ce studiezi. Am zis aproape, pentru că există și excepții. O să iau două exemple ca să fie mai clar. Lucrez în agenție de publicitate și studiez Publicitate, clar relația este de complementaritate. Dar știu colegi care sunt vânzători în magazine. Tot complementaritate e și *aia*. Omul *ăla* e autodidact, nu așteaptă să i se dea, muncește, se descurcă singur” (Teodor C., social, angajat în domeniu)

Mijloacele de atingere a echilibrului muncă – viață personală – educație pe care le-am identificat prin interviuri sunt variate, apărând adesea în combinație: alegerea unor programe part-time de 4 sau 6 ore, reducerea timpului petrecut la facultate la prezențele obligatorii și reducerea timpului petrecut în activități sociale sau de relaxare: „Lucrez 6 ore pe zi și merg la facultate doar ca să-mi fac prezențele obligatorii” (Avram T., tehnic, angajat în domeniu); „Fie scad din timpul dedicat vieții personale și educației universitare și adaug la viața profesională, fie dorm mai puțin. Atunci când dorm mai puțin, am mai mult timp să îmi rezolv *task*-urile” (Teodor C., social, angajat în domeniu). În plus, aproape toți studenții care muncesc au vorbit despre prioritizare și organizare ca elemente cheie în încercarea de a atinge un echilibru între cele trei sfere: „Am o agendă care mă ajută să mă organizez, mai ales când am foarte multe lucruri de făcut. Îmi scriu la începutul săptămânii unde trebuie să fiu și când” (Eliza B., social, angajat în domeniu); „Lucrez de acasă de ceva timp și, în funcție de taskurile pe care le am, fac astfel încât să merg la cursuri și să termin și ce am de făcut pentru ziua respectivă, încerc să le împac. Delimitez clar munca de viața personală pentru că oamenii cred că pot să te exploateze dacă lucrezi de acasă sau dacă lucrezi cu prietenii, cred că pot să te contacteze la orice oră, chiar dacă e sărbătoare sau weekend, și încerc să pun niște limite clare. Las clienții să mă sune până în ora 6, iar după 6 nu mai răspund la mail-uri sau la mesaje” (Iulia N., social, angajat în domeniu).

Aducând în discuție efectele muncii asupra vieții personale și a educației, am observat o diferențiere a opiniilor studenților care muncesc în domeniul de studiu și ale celorlăți studenți: majoritatea studenților care muncesc în domeniul de studiu au declarat că munca are un efect benefic asupra vieții personale, în timp ce studenții care nu muncesc în domeniul de studiu și cei care nu muncesc deloc au o părere contrară: „Nu consider că viața mea personală a avut de suferit. Nu am refuzat niciodată când m-au invitat prietenii în oraș, îmi fac timp pentru toate. Un efect negativ ar fi că nu mai plec o dată la două săptămâni acasă, pentru că nu mi se mai pare rentabil să pierd timpul pe drum, mai ales că e vorba de aproape 300 de kilometri” (Avram T., tehnic, angajat în domeniu); „(atunci când muncești în timpul studiilor) viața personală are de suferit pentru că timpul liber se scurtează.

Se pot pierde prietenii, timpul destinat activităților dedicate sinelui aproape că nu mai există, iar întrevederile cu familia se răresc” (Valentin A., uman, neangajat).

Singura diferență care s-a putut observa între părerea studenților care muncesc (indiferent de domeniu) și cei care nu muncesc a fost faptul că cei implicați în câmpul muncii au evidențiat avantajul financiar asociat cu statutul lor, cum ar fi mai mulți bani de buzunar, independența față de părinți, iar în unele cazuri mutarea de la cămin.

Mai mult de jumătate din respondenți au considerat că munca în timpul facultății afectează în mod negativ rezultatele academice, această părere fiind comună mai ales printre studenții neangajați sau printre cei angajați în alt domeniu față de cel de studiu: „Studenții nu mai reușesc să își focuseze atenția asupra învățatului deoarece sunt captivați de ideea de a câștiga bani” (Mădălina C., uman, angajat). Printre efectele negative pe care munca în timpul facultății le are asupra rezultatelor academice au fost scăderea mediei, acumularea de restanțe și de lacune educaționale, scăderea interesului pentru domeniul de studiu, amânarea elaborării și susținerii lucrării de licență și chiar abandonarea studiilor: „Colegii care muncesc nu mai vor să facă performanță, vor doar să ia cinci, ca să treacă” (Mihaela G., medical, neangajat); „... (studenții care muncesc) nu mai vin la ore, au note super mici, nu au timp să învețe, iar majoritatea celor care s-au angajat la începutul anului II s-au lăsat de facultate în semestrul II pentru că aveau prea multe restanțe” (Alexandra I., uman, neangajat); „... cei care aveau bursă au pierdut-o și nimeni nu a mai vrut să facă echipă cu ei (în proiectele de grup), pentru că nu puteau să dedice la fel de mult timp” (Florin T., economic, neangajat).

Am putut observa, în cazul studenților care nu muncesc, două tendințe, una de disociere de colegii care muncesc și alta de empatie, de asociere cu aceștia. Mai mulți studenți s-au referit la colegii lor care lucrează ca la niște persoane străine, care au făcut alte alegeri decât ei în ceea ce privește ordinea priorităților în facultate, care merită efectele negative pe care le resimt și care pot ajunge chiar să îi excludă din cauza acestor diferențe, având în vedere impactul pe care menținerea relațiilor cu colegii care muncesc (și care investesc mai puțin timp în educație) l-ar putea avea asupra notelor proprii. Totodată s-a manifestat și tendința opusă, restul studenților identificându-se cu colegii lor care muncesc, empatizând cu ei, punându-se în locul lor, spre exemplu, atunci când au fost întrebați despre măsurile pe care facultatea ar trebui să le ia pentru a-i ajuta să atingă echilibrul muncă – viață personală – educație, au militat pentru măsuri, deși situația nu îi afecta personal.

Studenții care lucrează au raportat un dezechilibru între muncă, viață personală și educație moderat sau episodic (în timpul sesiunii). În majoritatea cazurilor cea mai afectată sferă a fost cea a vieții personale, studenții renunțând la activitățile de relaxare sau la întâlnirile cu prietenii, iar uneori chiar și la somn: „Am avut foarte mult de muncă sau au fost lucruri importante de rezolvat și am fost nevoită să lipsesc de la cursuri sau să lucrez în weekend, am fost obligată să renunț la unele lucruri. Am acceptat o dată, de două ori, dar apoi renunț, dacă se continuă așa.

Sunt dispusă să fac sacrificii, dar nu să îmi dau peste cap echilibrul” (Iulia N., social, angajată în domeniu); „Sunt anumite momente în care nu pot să mă ocup așa cum ar trebui de educație, pentru că muncesc foarte mult, și am și mai puțin timp alocat vieții personale. Fac frecvent compromisuri” (Lorena N., uman, angajat).

Dezechilibrul raportat a fost mai mare în cazul respondenților care lucrau full-time: „Clar există, iar acest dezechilibru este unul foarte mare, în cazul meu. Se manifestă în felul următor: în unele industrii, cum este industria publicității, sarcinile nu se termină atunci când se termină programul de la muncă. Adică, degeaba ies la ora 18⁰⁰ de la birou pentru că eu plec cu brieful în cap. Nu e de parcă lucrezi în call-center, iar când ai închis ușa biroului ai scăpat de treabă. Aici e treabă mereu. Pleci cu brieful în cap, mănânci cu brieful, faci duș cu brieful, dormi cu brieful. Până nu capeți destulă experiență ca să știi cum să gestionezi treaba asta, cred că toată lumea simte un dezechilibru. Mai ales cei care și studiază în acest timp” (Teodor C., social, angajat în domeniu).

S-a observat o diferență substanțială între răspunsurile la întrebări pe teme ipotetice și la cele pe teme concrete pentru studenții care muncesc. Astfel, la întrebarea despre efectul muncii asupra celorlalte sfere fără a se raporta la un subiect concret, subiecții au apreciat efectele ca fiind moderate, însă, atunci când au fost întrebați concret cum le afectează munca viața personală și educația, au raportat efecte clar negative.

În rândul studenților pasionați, pe care i-am întâlnit în special în domeniul tehnic și social, am regăsit ideea că, întrucât le place foarte mult ceea ce fac și se și înțeleg bine cu colegii, munca nu le afectează deloc negativ viața personală și educația, ci chiar le îmbogățește: „(munca) îți schimbă cu totul viziunea despre facultate, după ce muncești o perioadă ai termen de comparație și îți dai seama cum sunt oamenii, de fapt, fiind superiori oamenii de la muncă față de cei de la facultate” (Ștefan V., tehnic, angajat în domeniu). Acești studenți, care muncesc în domeniul de studiu sau într-un domeniu foarte apropiat, au raportat că nu există nici un dezechilibru între muncă, viață și educație, fiind mulțumiți cu situația prezentă.

În ceea ce privește măsurile pe care angajatorii le-ar putea lua pentru a facilita atingerea echilibrului muncă viață pentru studenți, a existat o foarte mare omogenitate a răspunsurilor, fiecare dintre studenții intervievați menționând oferirea programelor part-time, de 4 sau 6 ore pe zi, majoritatea menționând și flexibilitatea programului: „(ar trebui ca angajatorii) Să lase studenții să plece la facultate atunci când au nevoie de prezențe. Să le ofere zile libere atunci când deadline-urile de la facultate sunt prea scurte. Să țină cont de orarul de la facultate atunci când fac lista cu task-uri. Nu mi s-ar părea corect să pui întâlnire cu clientul atunci când studentul are examen și te-a anunțat că are examen. Ca exemplu, eu, la început de semestru, am predat orarul cu materiile la care vreau să ajung. Șefii mei și-au dat OK-ul pe el și, de atunci, plec de fiecare dată când am treabă. Mă duc, mă întorc, nimeni nu mă întreabă, nimeni nu se supără. Au fost și cazuri în care nu

m-am mai dus pentru că era foarte mult de muncă, dar decizia a fost în totalitate a mea, nu a fost nimic impus” (Teodor C., social, angajat în domeniu).

Alte măsuri care i-ar putea ajuta pe studenți ar fi posibilitatea de a lucra de acasă, posibilitatea de a primi concediu plătit sau neplătit în sesiune, pentru a învăța, și existența unui trainer sau un supervisor care să sigure dezvoltarea continuă a studentului. Răspunsurile primite au arătat faptul că studenții au așteptări mari în ceea ce privește condițiile de lucru, dorindu-și adaptarea acestora la specificul generației Y: „ar trebui ca angajatorii să nu se blocheze în norme rigide de tipul evaluării performanței în funcție de timpul petrecut la muncă. Doar pentru că cineva stă 8 ore pe scaunul ăla, ca să îl vadă șeful, nu înseamnă că își face treaba mai bine. De multe ori sunt mai productivă când muncesc de acasă” (Miruna D., social, angajat în domeniu).

Studenții se așteaptă la o abordare *fair-play* din partea angajatorilor, care să urmărească și interesele studenților, nu doar cele organizației, în special în ceea ce privește dezvoltarea acestora: „angajatorii nu ar trebui să urmărească exclusiv interesul firmei, determinându-i să renunțe la facultate, ci și interesul studentului, de a urma o carieră” (George T., tehnic, angajat în domeniu); „Este foarte important, în cazul în care muncești în timpul facultății, ca angajatorul să te lase să te dezvolți, să fie dispus să accepte că tu ai facultate și trebuie să fii la cursuri, e nevoie de înțelegere și libertate. trebuie să ofere traininguri constante și participări la diferite conferințe și workshopuri, și să nu profite de ei, să nu îi țină peste program” (Iulia N., social, angajat în domeniu).

Dintre studenții care erau angajați, o parte lucrau în regim full-time (8 ore/zi) și câțiva în regim part-time (6 ore/zi), unii dintre ei beneficiind de flexibilitate (în cazul slujbelor *task-oriented*) sau de muncă în ture: „Lucrez în fiecare zi de la 18:30 la 2:30, ca operator la un call-center. Nu aș accepta să muncesc decât cu acest program” (Lorena N., uman, angajat).

Doar câțiva au spus că și-ar dori să muncească mai puțin, dintre cei care nu munceau în domeniul de studiu, ceilalți, chiar și în cazul în care erau angajați full-time, au afirmat că nu ar schimba nimic în legătură cu programul de muncă, declarându-se mulțumiți: „Muncesc 20 de ore pe săptămână, dar e decizia mea cum le organizez. Săptămâna aceasta, spre exemplu, nu am fost deloc la serviciu luni și marți, apoi două zile am stat câte opt ore, iar vineri o să muncesc 4 ore” (Eliza B., social, angajat în domeniu); „Muncesc part-time, 4 ore pe zi, de la ora 18 la 22. Cu siguranță nu mi-aș dori un program full-time, cu atât mai mult cu cât sunt în an terminal și trebuie să mă ocup de licență și alte activități educaționale. Pentru moment este OK programul, dar de îndată ce voi termina licența voi căuta să mă angajez pe un post full-time” (Maria M., economic, angajat în domeniu).

Majoritatea studenților care nu munceau au declarat că și-ar dori un program de lucru part-time de 4 sau 6 ore, neapărat flexibil, pentru a putea fi și prezenți la activitățile educaționale (cursuri, seminarii, laboratoare etc.): „Nu cred că aș putea

munci mai mult de 4 ore pe zi în timpul facultății, trebuie timp ca să le faci pe toate” (Alin L., economic, neangajat).

Altfel au stat lucrurile pentru respondenții din domeniul tehnic sau medical, care au declarat că ar putea munci mai puțin, în jur de 16 ore pe săptămână: „În timpul facultății nu aş putea să muncesc decât 2–3 ore pe zi, probabil. În afară de solicitările din partea profesorilor, sunt implicată într-un proiect de electronică și robotică, organizat de Catedra de Electronică a Facultății de Automatică, în cadrul căruia am început realizarea unei aplicații pentru Engie și participarea la câteva concursuri, lucru care îmi consumă destul de mult timp” (Ioana P., tehnic, neangajat); „Aș putea să muncesc 8 ore în timpul săptămânii și încă 8 în weekend, deci vreo 16 ore maxim, pe săptămână, mai mult de atât chiar nu cred că ai putea, să duci și facultatea și munca și să le faci pe ambele bine” (Ilinca I., medical, neangajat).

Atunci când s-a adus vorba despre rolul jucat de facultate în obținerea echilibrului muncă – viață personală – educație, a existat o polarizare clară în opiniile studenților. O parte dintre ei *au* susținut ideea că facultatea nu trebuie să facă nimic pentru a ajuta studenții care muncesc, iar cealaltă parte au afirmat că facultatea ar trebui să ia măsuri pentru a facilita echilibrul dintre muncă, viață personală și educație, această polarizare nefiind corelată cu statutul de angajat sau cu domeniul de studiu. Măsurile indicate de studenți au fost legate de flexibilizarea programului în funcție de nevoile studenților sau fixarea lui în prima sau ultima parte a zilei, precum și de relaxarea cerințelor legate de prezențe. Pentru domeniul social (comunicare), studenții care muncesc și-au manifestat dorința de a primi mai multe teme și proiecte pentru a-și demonstra competențele, în locul prezenței obligatorii, cei din domeniul tehnic și-au manifestat doar dorința reducerii numărului de prezențe obligatorii, iar pentru domeniul uman, reducerea numărului foarte mare de ore de studiu datorate sistemului Bologna. Ideea conform căreia „cursurile ar trebui să fie puse toate ori dimineața, ori seara, nu în mijlocul zilei” a fost regăsită pe buzele majorității studenților, aceștia declarând că aceasta i-ar ajuta foarte mult în planificarea și organizarea optimă a programului, fie că muncesc sau nu: „Facultatea ar trebui să îți dea ocazia să te duci la ce laboratoare vrei tu, când vrei tu, nu să îți impună un orar, ca în State, ca să poți să te duci ziua la muncă și seara la laboratoare” (Andrei B., tehnic, angajat în domeniu); „Orarul ar trebui să fie mai uman. În prezent, în România orarele se fac după profesori, nu după studenți, nu le pasă că studenții au ferestre mari în care nu au ce să facă” (Radu P., medical, neangajat).

Câțiva respondenți au susținut ideea integrării orelor de muncă în cadrul facultăților, pentru ca studenții să nu fie nevoiți să își caute singuri internshipuri sau slujbe și pentru ca acestea să nu intre în conflict cu îndatoririle lor educaționale: „O idee interesantă, prezentă deja în multe state europene, este cea de integrare a conceptelor practice în timpul studiilor, printr-un program de 3 zile de conspectare teoretică, în cadrul facultăților, urmat de 2 zile de inițiere aplicată, în cadrul companiilor compatibile, a informațiilor dezbătute în zilele precedente.

Acest model asigură continuitatea cunoștințelor și stocarea acestora prin realizarea deprinderilor efective” (Elena B., tehnic, angajat).

Altă sugestie prezentată, sub diferite forme, de către respondenți, a fost echivalarea unor materii, în cazul în care studenții lucrează în domeniu și au deja cunoștințe, pe care le pot demonstra: „Pentru studenții care lucrează în domeniu, facultatea ar trebui să ofere ocazia de a-ți echivala unele cursuri. Spre exemplu, dacă tu studiezi publicitatea și ești angajat ca și copywriter, să ai nevoie de mai puține prezențe sau să primești notă direct (la unele cursuri) pe ceva ce faci la serviciu, pentru că se presupune că este același lucru” (Iulia N., social, angajat în domeniu).

Puși să aleagă, în mod ipotetic, între a munci exclusiv (fără a termina facultatea) și a studia exclusiv, doar câțiva studenți au răspuns că ar alege prima variantă, motivând prin faptul că pot studia pe cont propriu. Pentru ceilalți studenți, chiar și cei care muncesc în domeniu, terminarea studiilor universitare de licență și obținerea diplomei a fost prioritară, aceștia alegând să își întrerupă munca până la terminarea studiilor (adică încă câteva luni). Pentru majoritatea studenților care muncesc, întrebarea a pus probleme, acestora fiindu-le greu să aleagă doar una dintre cele trei sfere pentru echilibrarea cărora investesc timp și energie: „N-aș putea să aleg momentan, pentru că e foarte important să ai studiile terminate, pe de cealaltă parte e important și să acumulezi experiență pe domeniul tău, să încerci să îți faci o carieră. Cred că munca și studiile se completează. Anul acesta aș alege studiile pentru că sunt pe cale să le finalizez, însă de anul viitor clar aș alege munca” (Lorena N., uman, angajat).

Finalizarea studiilor a fost privită ca „un rău necesar” de către majoritatea studenților care munceau deja în domeniu, aceștia manifestând un respect și interes scăzut pentru învățarea instituționalizată: „În contextul prezent în care trebuie să ai o diplomă, aș alege să mai amân cu patru luni munca și să îmi termin studiile, dar pentru birocrație, nu pentru dezvoltarea mea personală” (Miruna D., social, angajat în domeniu). În special studenții care muncesc în domeniul de studiu, care sunt mulțumiți cu locul lor de muncă au luat în calcul posibilitatea abandonării studiilor: „În mod logic, dacă aș lucra în domeniul în care aș și studia și aș fi bun pe ce fac și aș avea un salariu mai mult decât decent, răspunsul este: aș prefera exclusiv să lucrez” (Teodor C., social, angajat în domeniu). Motivele principale identificate de studenți sunt necesitățile financiare și dorința de a căpăta experiență în domeniu.

În plus față de situația unei necesități materiale stringente, am identificat și o necesitate socială în actul muncii, pentru studenți munca fiind mai mult un rezultat al dorinței de independență asociată vârstei, conform așteptărilor sociale, și nu o necesitate pentru asigurarea subzistenței: „Cred că motivele principale sunt financiare. Majoritatea studenților care lucrează sunt din provincie și din București, care au venituri familiale medii și mici și simt că au nevoie de mai mulți bani decât le dau părinții. Ori asta, ori nu mai vor să le ceară de la vârsta asta bani părinților. Pe mine asta mă determină să muncesc, să știu că am banii mei și să nu le mai cer atât de mulți bani părinților” (Gabriela S., tehnic, neangajat); „Câteodată mi-e

rușine de părinții mei că stau așa degeaba și cred că m-aș simți mai bine dacă aș munci. Cred și că e bine să ai experiență, să încerci, să vezi cum e. Cred că munca te ajută să te dezvolți și să te formezi ca om” (Daniel M., tehnic, neangajat).

Dintre studenții care aveau un program intens la facultate (tehnic, uman și medical), cei din domeniul medical și uman au declarat că doar necesitatea materială i-ar determina să muncească, în timp ce pentru cei din domeniul tehnic partea financiară trece pe locul doi, după explorarea industriei. „Mi s-a și spus la interviu că aș putea să mă specializez în orice direcție îmi doresc, spre hardware sau spre software, nu mi s-a limitat alegerea, așa că am început să fac internshipuri, ca să văd unde mă potrivesc exact” (George T., tehnic, angajat în domeniu).

Pentru studenții care au declarat că facultatea nu este solicitantă (de la profilele economic și social) motivul de angajare este mixt, cei cu posibilități financiare limitate acceptând joburi care nu au legătură cu domeniul de studiu, cum ar fi cel de vânzător în magazin, ospătar sau operator la call-center, doar pentru componenta materială, iar cei care nu au necesități materiale imediate, fiind încă susținuți de părinți, muncesc pentru experiență, permițându-și să facă inițial câteva internshipuri neplătite.

Studenții care nu munceau și-au motivat alegerea invocând lipsa de timp, în special cei din domeniul tehnic și medical. De asemenea, o importanță egală în cadrul alegerii de a nu munci a avut-o teama că, îndreptându-și timpul, energia și atenția în mai multe direcții, rezultatele totale vor fi mai slabe decât dacă și le concentrează într-o singură direcție.

Atunci când studenții au fost rugați să descrie varianta optimă de raport între muncă – viață personală și educație, răspunsurile primite s-au încadrat în trei tipologii, echilibrul fiind văzut fie ca separare totală a celor trei domenii, fie ca fuziune a două domenii (profesional și educațional sau profesional și personal), pentru a reduce numărul „mingiilor” cu care se jonglează, fie ca o ecuație fără soluție. Cele mai multe răspunsuri au indicat delimitarea clară a sferelor ca predictor al unui echilibru optim, urmate îndeaproape de răspunsul „nu știu/nu se poate”.

Un răspuns primit aproape identic de la peste jumătate dintre respondenți, indiferent de domeniul lor de studiu a fost următorul: „Ideal ar fi ca studiul să se desfășoare dimineața, de la prânz până după-amiaza munca, iar seara să existe și timp pentru viața personală”, ilustrativ pentru varianta separării. Dorința de delimitare am identificat-o cu ajutorul cuvintelor folosite de respondenți, unii dintre aceștia alegând în mod spontan exprimarea procentuală: „Am spus mai devreme că, în momentul de față, procentajul timpului meu este 60% muncă, 30% timp liber și 10% facultate. Ideal ar fi un 40% muncă, 40% timp liber și 20% facultate. Greu de atins, dar nu imposibil” (Teodor C., social, angajat în domeniu). În special pentru respondenții care nu sunt angajați, echilibrul optim între cele trei sfere a fost văzut ca imposibilitate: „Dacă le faci pe toate, le faci pe toate prost. Trebuie să alegi între muncă și facultate, iar dacă vrei să mai și dormi, nu ai cum să reușești” (Alexandra I., uman, neangajat).

Criteriile de alegere a locului de muncă au fost destul de uniforme pentru toți studenții intervievați, aceștia declarând că pe primul loc este înrudirea cu domeniul de studiu, urmată de factorul financiar, program, localizare, dar au existat și doleanțe specifice domeniului: „Locul de muncă ar trebui să cuprindă activități care să se desfășoare în una din limbile studiate, neo-greacă și italiană. Nu aș munci undeva unde să nu existe o legătură cu ceea ce am studiat” (Valentin A., uman, neangajat). Aproximativ jumătate dintre studenții intervievați au declarat că și-ar dori să lucreze într-o instituție de renume sau într-o companie multinațională: „Chiar mai important decât legătura cu domeniul de studiu consider că este mediul, posibilitatea de avansare și prestigiul companiei. Dacă știi că lucrezi la o companie mare, din punctul meu de vedere cântărește foarte mult” (Lorena N., uman, angajat). Pentru foarte mulți dintre studenți atmosfera de lucru a fost văzută ca importantă, ca și posibilitatea de dezvoltare: „Contează în primul rând domeniul, iar în al doilea rând contează libertatea de care mă bucur în companie, dacă pot să inoviez și să învăț, iar în al treilea rând contează mediul, adică echipa” (Miruna D., social, angajat în domeniu).

5.2.2. ANALIZA DATELOR OBȚINUTE PRIN INTERVIURILE REALIZATE CU ANGAJATORII

Pentru a identifica opinia angajatorilor despre echilibrul muncă – viață personală – educație în cazul studenților, am selectat câteva dintre companiile la care lucrează studenții intervievați. Toate oferă atât internshipuri, cât și locuri de muncă pentru studenți din domeniile în care studiază respondenții din subcapitolul anterior. Vom trece în revistă, în continuare, companiile selectate, notate cu C1, ... Cn.

C1 este o companie multinațională braziliană, specializată în outsourcing IT, prezentă în 39 de țări, oferind consultanță IT, integrarea și dezvoltarea de sisteme. C2 este o companie multinațională americană de top din industria calculatoarelor, comercializând soluții software de tip cloud sau platforme (cercetarea s-a referit la departamentul de Social Media Communication). C3 este una dintre cele mai mari agenții de publicitate din țară, având peste 5 000 de colaboratori în toată țara, coordonați de sediul de bază din București și din cele cinci birouri regionale, oferind strategii de comunicare, servicii de creație grafică, identitate vizuală, producție, comunicare online, organizare de evenimente etc. C4 este o companie românească de securitate cibernetică, produsele sale antivirus câștigând numeroase premii la concursuri naționale și internaționale, având milioane de utilizatori în zeci de țări. C5 este o filială a unei companii multinaționale ce oferă personal pentru suport tehnic și agenți de call-center, având peste 500 de angajați (în cercetare a fost vizat departamentul Call Center). C6 este una din primele bănci din țară după totalul activelor, cu o tradiție de 90 de ani în România, având un total de 8 800 de angajați.

Climatul de muncă este descris ca lejer, informal, iar mediul de muncă tânăr, în domeniile bazate pe creativitate și inovație: „Climatul din agenție este relaxant,

puțin formal, datorită vârstei medii a colegilor, care e de 25–30 de ani, dar și datorită organigramei aplatizate” (V.B., Junior HR Generalist, C3); „La noi vârsta medie este de 28 de ani, iar în unele echipe chiar 22 de ani. Creativitate, entuziasm, atitudine pozitivă față de proiecte, ambiții mari, standarde înalte, expunere globală, manageri open-minded, *gurus* care au clădit compania se află încă printre noi, informal, inteligentă, pasiune: acesta este climatul nostru, cu o definitorie amprentă antreprenorială” (C.B., HR Manager, C4); „Deși este vorba despre domeniul bancar, climatul nu este unul foarte rigid. În general, este unul plăcut, amiabil, deși de multe ori stresant, cu deadline-uri foarte strânse... asta îl face foarte challenging” (C.A., Chief Business Analyst, C6); „Relaxat, prietenos, animat, există echipe unite, colegii se ajută între ei atât pe plan profesional, cât și personal. Promovăm discuțiile dintre nivele ierarhice diferite și suntem deschiși în a asimila colegi din alte culturi, țări etc. Aș putea spune că ne caracterizează diversitatea” (O.C., Recruitment Coordinator, C1).

Astfel, în ceea ce privește programul de muncă, doar trei dintre cele șase companii menționează posibilitatea unui program de tip part-time (C1, C5, C6), predominând programul de muncă full-time, iar pentru industria IT (C2, C4, C5) apare și forma project-based: „Majoritatea pozițiilor oferite sunt full-time, dar avem și câteva part-time. Totuși, o parte din munca full-time se desfășoară în ture, deci flexibil, permițând studenților să ajungă la cursuri” (O.C., Recruitment Coordinator, C1); „Programul nostru e de 8 ore pe zi. Am dimensionat necesarul de oameni astfel încât să nu fie nevoie, să se efectueze ore suplimentare. În momentul în care adresăm o ofertă de angajare, există o transparență totală legată de programul de lucru. Candidatul decide dacă se potrivește stilului său de viață și responsabilităților pe care le are” (A.R., CCS Sales Manager, C5).

Munca de acasă a fost descrisă ca posibilă în situații excepționale, dar nu este acceptată ca situație permanentă. În cazul companiei C3, angajații pot lucra de acasă doar când au o problemă, în cazul C1, angajații pot lucra de acasă o zi pe lună, iar în cazul C2 – o zi pe săptămână. În companiile C4 și C5 munca acasă se acordă în funcție de nevoi dar și în funcție de tipul muncii, fiind rezervată pentru posturile mai sus-puse. În domeniul bancar nu se poate munci de acasă.

În ceea ce privește numărul de ore lucrate, respondenții au declarat că nu există, în companiile în care lucrează, diferențe în funcție de implicarea angajaților în alte activități (fie ele familiale sau educaționale), ci doar în funcție de programul de muncă ales: „Ținem mult la ideea de *fairness*, așadar nu facem diferențieri între angajați în funcție de responsabilitățile pe care le au în afara serviciului. Muncim în regim full-time, doar studenții aflați în internship au programe mai scurte, de 4–6 ore” (C.A., Chief Business Analyst, C6); „Nu există diferențe în funcție de responsabilități, programul full-time este cel clasic (9–18), dar fiecare poate veni la ce oră își alege, cât timp își îndeplinește taskurile pentru ziua respectivă. În multe echipe, accentul cade pe munca efectivă, nu pe orele petrecute la birou” (A.A., Social Media Communications Team Leader, C2).

Munca peste program apare ca un fenomen rar sau periodic, ea fiind, după caz, plătită sau dedusă din alte zile de muncă: „În perioada de release-uri toată lumea muncește mai mult. În restul timpului, dacă un student are nevoie de program flexibil, îi oferim asta, iar dacă o mămică are nevoie de un program redus de muncă, se stipulează în contractul de muncă” (C.B., HR Manager, C4); „Sunt momente când e necesar un hei rup, mai ales la nivelul departamentelor de risc și financiar, uneori chiar și la nivel de bancă” (C.A., Chief Business Analyst, C6); „Fiecare angajat lucrează atât cât este nevoie pentru a-și termina munca. Este o responsabilitate la nivel de taskurile pe care și le asumă fiecare. Dacă ei aleg să vină la 10–11 sau chiar mai târziu, probabil va fi necesar să stea după program pentru a-și îndeplini responsabilitățile” (A.A., Social Media Communications Team Leader, C2); „Pot susține că munca peste program nu este încurajată în cadrul agenției. Perioadele extrem de aglomerate în care orele suplimentare există sunt compensate cu ore libere, adică angajații care stau peste program pleacă mai devreme în altă zi. Dar aceste situații sunt foarte rare și sunt efectuate strict din inițiativa angajatului” (V.B., Junior HR Generalist, C3).

La întrebarea cu privire la avantajele și dezavantajele angajării studenților, am primit răspunsuri variate, abordarea a fost mult mai optimistă în cazul agenției de publicitate și mai pragmatică în cazul companiilor de dezvoltare de software: „Avantajele pentru care angajăm studenți încă de pe băncile facultății sunt noutatea și «pofta» cu care vin, fiind la început sunt dornici să învețe cât mai mult, vor să realizeze lucruri frumoase. E o situație win-win, învață ei de la noi și noi de la ei, know-how-ul lor ne ajută să ne menținem compania tânără. Ne place să vedem doar partea plină a paharului și nu considerăm un dezavantaj lipsa experienței, pentru că prospețimea cu care vin și entuziasmul de a învăța și a acumula experiență compensează” (V.B., Junior HR Generalist, C3); „Avantajele constau în acea energie pe care o aduc. Dacă postul despre care se vorbește necesită mai curând răbdare și entuziasm decât competențe și experiență, atunci studenții sunt angajații ideali. Este o forță de muncă ieftină, cu dorință de muncă și entuziasmul necesar oricărei echipe” (A.A., Social Media Communications Team Leader, C2).

Rubrica destinată dezavantajelor angajării studenților a fost *acoperită* în doar câteva cuvinte de către respondenți, aceștia concentrându-se pe avantajele: „Un dezavantaj ar fi faptul că studenții nu înțeleg că nu toate ideile se pot monetiza, faptul că evaluarea de resurse poate interveni în calea implementării lor” (C.B., HR Manager, C4); „Lipsa experienței consituie un dezavantaj, iar avantajul constă în dorința mai mare de învățare, faptul că pot fi modelați în anumite domenii, au capacitatea de absorbție a informațiilor mai mare și putere de muncă” (C.A., Chief Business Analyst, C6).

Legat de renunțarea la studii în favoarea muncii, în cazul unor companii reprezentanții s-au distanțat de problemă, declarând că este vorba despre o decizie

proprie studentului (C2, C4), iar în cazul altora s-a accentuat susținerea oferită. Majoritatea poveștilor enumerate de respondenți au fost cele cu final fericit, care puneau compania într-o lumină bună: „Cunosc un singur caz de renunțare la studii, însă era vorba despre studiile de masterat, nu de licență. Majoritatea studenților își iau concediu pentru a putea învăța, pe perioada sesiunilor. Atunci când au proiecte cer ajutorul colegilor pentru a putea să le implementeze. Suntem deschiși să îi ajutăm în acest sens, pentru că studiile de specialitate sunt importante în compania noastră (V.B., Junior HR Generalist, C3); „La noi au fost doar cazuri izolate, dar renunțarea s-a făcut din cauza anumitor situații personale și nu a interferenței dintre studii și muncă. Mai multe au fost situațiile în care colegi cu studiile întrerupte le-au reluat și finalizat” (O.C., Recruitment Coordinator, C1).

Pentru respondenți, educația și munca au apărut ca având fie importanță egală, fie importanță diferită, avantajul fiind în favoarea educației: „Amândouă sunt foarte importante. Ideal ar fi ca studentul să înceapă serviciul încă din timpul studiilor, chiar și part-time. Așa ar căpăta experiență încă de la o vârstă fragedă și ar avea șanse să rămână în cadrul companiei pe program full-time” (C.A., Chief Business Analyst, C6); „Studiile superioare de licență și masterat sunt mult mai importante pentru viitor decât un loc de muncă care momentan are un salariu atractiv. Tocmai de aceea ne asigurăm că angajații au parte de timpul necesar pentru a reuși și să își finalizeze studiile” (A.R., CCS Sales Manager, C5).

Pentru a sprijini angajații în atingerea echilibrului muncă – viață, toate persoanele intervievate au indicat flexibilitatea programului ca măsură principală oferită de angajator, fie că se refereau la faptul că studentul își poate alege tura în care vrea să muncească, faptul că angajații pot face schimb de ture și programul de muncă (part-time, full-time sau project-based), în funcție de cerințele jobului. Cu cât compania este mai mare, cu atât măsurile de sprijin al angajaților în ceea ce privește echilibrul muncă – viață persoană – educație sunt mai bine conturate, existând o diferență destul de mare între multinaționale și companiile mai mici: „O formă de sprijin pe care o oferim este posibilitatea de consiliere psihologică în cazul unor probleme personale sau profesionale. Orice discuție cu acest psiholog este confidențială și rămână între angajat și acesta. De asemenea, includem câteva beneficii pentru familie (asigurate de viață și altele)” (A.A., Social Media Communications Team Leader, C2); „În plus față de programul flexibil, le acordăm angajaților un concediu de formare profesională plătit, 10 zile pe an” (C.B., HR Manager, C4); „Angajații sunt întotdeauna sprijiniți, atunci când este necesar. Măsurile oferite sunt posibilitatea schimbării orarului de muncă, îndrumarea profesională, concediu cu sau fără plată, în caz că au nevoie de mai multe zile personale, susținere în cazul evenimentelor deosebite” (A.R., CCS Sales Manager, C5).

6. CONCLUZII ȘI DISCUȚII

Pentru a putea atinge obiectivul general al acestei cercetări, trebuie să acordăm atenție anterior unuia dintre obiectivele specifice, în speță identificarea diferențelor de opinii dintre studenții care au intrat deja în câmpul muncii și cei care nu au intrat încă. Am putut observa că însăși definiția echilibrului muncă – viață privată – educație variază: pentru studenții angajați, echilibrul înseamnă, de cele mai multe ori, o situație în care sunt evitate evenimentele negative în toate cele trei sfere, iar elementele pozitive sunt urmărite doar cu condiția de a nu afecta negativ în celelalte sfere. Concret, studenții care muncesc nu își mai impun aceleași standarde de studiu, notele spre care țintesc aflându-se în intervalul 5–8, prioritizând munca, prin eforturi substanțiale de energie și timp, și reducând timpul personal, deseori reducând timpul pentru activități de îngrijire esențiale, cum ar fi somnul sau masa, care nu sunt considerate prioritare. În schimb, pentru studenții care nu sunt angajați, există două grupuri. Pentru unul dintre ele, al studenților care prioritizează educația, echilibrul înseamnă absența restanțelor, obținerea unor note care se află în intervalul 8–10, ca garanție a asimilării cu succes a informațiilor, în timp ce pentru grupul de studenți care prioritizează viața personală, obiectivele educaționale pe care și le impun sunt asemănătoare cu ale celor care muncesc, adică nu țintesc foarte sus, acordând mai mult timp activităților sociale și de relaxare.

Întrucât studenții care muncesc au vorbit din proprie experiență, aceștia erau mult mai siguri pe ei atunci când se exprimau cu privire la echilibrul muncă – viață privată – educație, bucurându-se de el sau având o idee clară despre cum ar arăta, dar doar cei care munceau în domeniul de studiu. Printre studenții care nu lucrează s-au aflat mai mulți care au considerat că echilibrul nu poate exista, sau și-au exprimat neputința de a-l descrie. Au mai existat diferențe între studenții pasionați, cei care nu lipseau deloc de la cursuri și studenții mai puțin conștiincioși, cei pasionați declarând că echilibrul este imposibil deoarece estimau realist, pe lângă timpul petrecut la facultate, și timpul petrecut învățând sau realizând proiecte, ca și timpul consumat pe deplasări. Pentru studenții mai puțin pasionați sau care erau convinși de importanța scăzută a actului educațional, conceptul de echilibru nu ridica probleme, deoarece ordinea priorităților era clară, munca devansând studiile, astfel că absențele sau restanțele apăreau ca evenimente minore. Majoritatea studenților, atât dintre cei care lucrează, cât și dintre cei care nu lucrează, au privit echilibrul muncă – viață personală – educație în acord cu teoria conflictului, privind timpul ca pe o resursă finită, revendicată din mai multe direcții, individul fiind nevoit să facă alegeri dificile sau să devină supraîncărcat.

În opinia respondenților, deși găsirea echilibrului muncă – viață personală – educație este în principal responsabilitatea studentului, implicarea simultană a studenților în studiu și muncă este o problemă de natură socială, statul și angajatorii fiind implicați deopotrivă. În opinia unora dintre respondenți, chiar și instituțiile de

Învățământ ar trebui să ia în calcul această problemă, soluțiile propuse fiind fie echivalarea muncii cu anumite materii, în cazul celor care lucrează în domeniu, fie integrarea muncii în programa școlară, ca parte aplicativă, prin parteneriate cu companiile din domeniu, fie relaxarea cerințelor cu privire la prezențe (pentru domeniile social și tehnic).

Tot de natură socială este și problema studenților cu insuficiente mijloace financiare, în cazul în care nu sunt din București și nu primesc loc la cămin, sunt obligați să muncească, deoarece costurile sunt mari. Respondenții care muncesc din necesitate (nu doar pentru că vor să fie independenți de părinți sau să acumuleze experiență) au indicat cele mai multe și mai grave efecte negative atât asupra vieții personale cât și asupra rezultatelor academice, cu mențiunea că nu lucrau în domeniul de studiu și, adesea lucrau *full-time*.

În ceea ce privește măsurile pe care angajatorii trebuie să le ia pentru a le permite studenților să atingă un echilibru între muncă, viața personală și educație, respondenții au fost de părere că ar trebui să li se ofere programe de muncă de 4 până la 6 ore și mai ales programe flexibile, dorindu-și o normă de lucru pe lună și nu pe săptămână, pentru a se adapta după programul variabil de la facultate. În plus, aceștia își doresc concedii neplătite în sesiune, pentru a învăța, traininguri și posibilitatea de a lucra de acasă, dacă proiectul o permite.

În ceea ce privește raportarea la muncă, studenții au putut fi împărțiți în trei categorii, cei care muncesc în domeniul de studiu, cei care muncesc într-un domeniu fără legătură cu cel de studiu și cei neangajați. Studenții care muncesc în domeniul de studiu priveau munca ca pe o oportunitate de a învăța, erau foarte optimiști și pasionați, cei care lucrau într-un domeniu fără legătură cu domeniul de studiu priveau munca ca pe un rău necesar, în timp ce studenții care nu intraseră încă pe piața muncii priveau munca ca pe ceva greu, dar frumos, indiscutabil valoros.

În ceea ce privește efectele muncii asupra rezultatelor academice, deși studiile internaționale au arătat că acestea sunt clar negative în cazul studenților care munceau mai mult de 24 de ore pe săptămână, au existat, în cercetarea curentă, și exemple care au contrazis această idee. Câțiva studenți din domeniul social (comunicare), care munceau în regim full-time, au declarat că notele lor sunt la același nivel ca în primul an, atunci când nu munceau, neexistând o scădere a lor datorată absențelor, însă doar pentru studenții care munceau în domeniu. Efectele muncii asupra rezultatelor academice au fost percepute ca fiind profund negative de către studenții care nu muncesc. O posibilă cauză ar fi faptul că aceștia se raportează la sine atunci când estimează gravitatea efectelor, comparând notele colegilor anajați cu cele proprii, care adesea sunt mai mari datorită faptului că au mai mult timp pentru a studia.

Majoritatea respondenților au considerat că munca în timpul facultății afectează viața personală, rămânându-le mult prea puțin timp pentru activități sociale, de îngrijire și de relaxare, acest domeniu fiind cel mai puternic afectat negativ.

Informațiile de la companii zugrăvesc o imagine optimistă pentru studenți, sub aspectul rarității muncii peste program, a mediului de muncă tânăr și atractiv, a flexibilității, însă doar trei din cele 6 companii cuprinse în cercetare oferea un program de muncă part-time de 4 ore, și doar pentru anumite posturi.

Comparația rezultatelor obținute cu rezultatele cercetărilor pe plan internațional poate fi doar una aproximativă, din prisma metodelor diferite de cercetare utilizate, în spațiul internațional primând metodele de cercetare cantitativă. Rezultatele noastre confirmă descoperirile unor autori, cum ar fi Carnevale, care afirmă că cei mai afectați în cazul în care trebuie să muncească în timpul facultății sunt cei care muncesc din necesitate⁸⁵. În cadrul acestei cercetări cele mai slabe rezultate academice (raportate de respondenți) au fost întâlnite la studenții care munceau din necesitate, aceștia fiind forțați de împrejurări să accepte orice slujbă, în special pe cele în afara domeniului de studiu, pentru componenta materială. Aceștia lipseau de la facultate ori de câte ori nu erau sancționați, acumulând lacune și fiind mai puțin mulțumiți de experiența educațională decât colegii lor.

De asemenea, rezultatele cercetării prezente sunt consonante în mod indirect cu cele ale cercetării desfășurate de García-Vargas, Rizo-Baeza și Cortés-Castell, care au descoperit faptul că, în domeniul medical, orice formă de muncă are un impact negativ asupra studiilor, în special atunci când este vorba despre un program mai lung de 4 ore pe zi⁸⁶. Respondenții din domeniul medical din cadrul cercetării prezente au confirmat (indirect) această idee, prezentând efectele profund negative pe care le observă la puținii colegi care muncesc. Ideea conform căreia impactul negativ al muncii asupra rezultatelor academice scade pe măsură ce studenții finalizează semestre, preluată din același studiu⁸⁷, a fost regăsită și în cercetarea prezentă, însă raportat la studenții din domeniile economic, social și tehnic, întrucât studenții care aveau o mai mare experiență de muncă (cei care munceau din timpul liceului sau din timpul primilor ani de facultate) au declarat că le este mai ușor să gestioneze echilibrul dintre muncă, educație și viața personală, obținând în plus rezultate academice mai bune.

Rezultatele sunt de asemenea consonante cu rezultatele studiului Dianei Yanbarisova, care împarte studenții în cinci categorii (studiu exclusiv; studiu și muncă part time/intermitentă, în domeniul de studiu; studiu și muncă full time în domeniul de studiu; studiu și muncă part-time/intermitentă în afara domeniului de studiu; studiu și muncă full time în afara domeniului de studiu)⁸⁸ și stabilește care sunt categoriile ideale din punct de vedere al rezultatelor academice. La fel ca în studiul antemenționat, respondenții care lucrau part-time în domeniul de studiu au raportat cele mai bune rezultate, iar cele mai slabe rezultate au fost raportate de respondenții care lucrau full-time în afara domeniului de studiu.

⁸⁵ Anthony P. Carnevale *et al.*, *op. cit.*, p. 11.

⁸⁶ Mery Constanza García-Vargas, Mercedes Rizo-Baeza, Ernesto Cortés-Castell, *op. cit.*, p. 1.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ D.M. Yanbarisova, *op. cit.*, p. 473.

BIBLIOGRAFIE

1. ABENDROTH, A.-K.; DEN DULK, L. (2011). „Support for the work – life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work – life balance satisfaction”, *Work, Employment & Society*, vol. 25, nr. 2, p. 234–256.
2. APPLGATE, CRAIG; DALY, ANNE (2006). „The impact of paid work on the academic performance of students: A case study from the University of Canberra”, *Australian Journal of Education*, vol. 50, nr. 2, p. 155–166.
3. BAETICA, RADU (2015). *Nupțialitatea și natalitatea în România*, Institutul Național de Statistică, București, disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriages_and_births_in_România/ro, data accesării 14 aprilie 2017.
4. BOSWELL, WENDY R.; OLSON-BUCHANAN, JULIE B. (2007). „The Use of Communication Technologies after Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict”, *Journal of Management*, vol. 33, nr. 4, p. 592–610.
5. BURCHIELLI, ROSARIA; BARTRAM, TIMOTHY; THANACOODY, RANI (2008). *Work-Family Balance or Greedy Organizations?*, Social Science Research Network, Rochester, NY, 15 martie.
6. CARLSON, D. S.; GRZYWACZ, J. G.; ZIVNUSKA, S. (2009). „Is work – family balance more than conflict and enrichment?”, *Human Relations*, vol. 62, nr. 10, p. 1459–1486.
7. CARNEVALE, ANTHONY P.; SMITH, NICOLE; MELTON, MICHELLE; PRICE, ERIC W. (2015). *Learning while earning: The new normal*, Georgetown University Center on Education, Georgetown.
8. CASEY, PATRICK R.; GRZYWACZ, JOSEPH G. (2008). „Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance”, *The Psychologist-Manager Journal*, vol. 11, nr. 1, p. 31–47.
9. CLARK, SUE CAMPBELL (2000). „Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, vol. 53, nr. 6, p. 747–770.
10. CLARKE, M.C. (2004). „The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit”, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, vol. 33, nr. 2, p. 121–140.
11. D&D RESEARCH (2015). *Atitudini și percepții cu privire la educația universitară*, București.
12. D&D RESEARCH (2014). *Meserii pentru România*, București, disponibil pe <http://media.iqads.ro/2014/07/image003-11-full.jpg>, data accesării 30 martie 2016.
13. DEROUS, EVA; RYAN, ANN MARIE (2008). „When earning is beneficial for learning: The relation of employment and leisure activities to academic outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, nr. 1, august, p. 118–131.
14. DEZSI-BENYOVSZKI, ANNAMÁRIA; NAGY, ÁGNES; SZABO, TÜNDE-PETRA (2014). *Entrepreneurship in România Country Report 2014*, Babeș-Bolyai University of Cluj-Napoca.
15. DOBLE, NIHARIKA; SUPRIYA, M. V. (2010). „Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance”, *Managing Global Transitions: International Research Journal*, vol. 8, nr. 4.
16. EUROPEAN COMMISSION (2015), *Eurobarometer: România Factsheet*, mai, disponibil pe http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb83/eb83_fact_ro_en.pdf, data accesării 4 aprilie 2016.
17. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Youth entrepreneurship in Europe: values, attitudes, policies*, Dublin, 2015.
18. EUROSTAT, *Youth unemployment*, disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment, data accesării 11 aprilie 2016.
19. EUROSTAT, *Unemployment statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics, data accesării 15.09.2017.
20. GARCÍA-VARGAS, MERY CONSTANZA; RIZO-BAEZA, MERCEDES; CORTÉS-CASTELL, ERNESTO (2016). „Impact of paid work on the academic performance of nursing students”, *PeerJ*, vol. 4, martie, p 1–13.

21. GREENHAUS, JEFFREY H.; COLLINS, KAREN M.; SHAW, JASON D. (2003). „The relation between work-family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 63, nr. 3, decembrie, p. 510–531.
22. GRZYWACZ, J.G.; CARLSON, D.S. (2007). „Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research”, *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, nr. 4, p. 455–471.
23. GUEST, DAVID E. (2002). „Perspectives on the Study of Work-life Balance”, *Social Science Information*, vol. 41, nr. 2, iunie, p. 255–279.
24. INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ () *Evoluția natalității și a fertilității în România*, București, 2012.
25. INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ, *Tinerii Europeni* (aplicație), disponibil pe <http://www.insse.ro/cms/ro/content/grafice-si-harti-interactive>, data accesării 19 martie 2016.
26. INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICA, cap. „Mișcarea naturală a populației”, baza de date *TEMPO Online*, disponibil la <http://statistici.insse.ro/>.
27. KING, JACQUELINE E. (1999) „Helping Students Balance Work, Borrowing, and College”, *About Campus*, vol. 4, nr. 4, p. 17–22.
28. LEO BURNETT (2007) (agenția de publicitate), D & D Research, *Leo Youth I*, București.
29. LOCKWOOD, NANCY R. (2003) *Work/Life Balance Challenges and Solutions*, Society for Human Resource Management, Alexandria, SUA.
30. LOWE, JANET; GAYLE, VERNON (2007) „Exploring the work/life/study balance: the experience of higher education students in a Scottish further education college”, *Journal of Further and Higher Education*, vol. 31, nr. 3, august p. 225–238.
31. LUNAU, T.; BAMBRA, C.; EIKEMO, T.A.; VAN DER WEL, K.A.; DRAGANO, N. (2014). „A balancing act? Work – life balance, health and well-being in European welfare states”, *The European Journal of Public Health*, vol. 24, nr. 3, p. 422–427.
32. MAERTZ, C.P.; BOYAR, S.L. (2011). „Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under «Levels» and «Episodes» Approaches”, *Journal of Management*, vol. 37, nr. 1, p. 68–98.
33. MCINNIS, CRAIG (2001). *Signs of disengagement? The changing undergraduate experience in Australian universities*, Melbourne University, Centre for the Study of Higher Education, Melbourne, Australia.
34. MITULESCU, SORIN; FLORIN, BOGDAN (2015). *Condiții economice și sociale ale vieții studenților din România (Eurostudent V 2012–2014, Sinteza raportului național)*, Institutul de Științe ale Educației, București.
35. PARKER, CATHERINE C. (2008). *Generational differences in work life balance Attitudes*, State University of New York at New Paltz, New York.
36. QUINTINI, GLENDA (2015). *A picture of working students in OECD countries*, OECD, septembrie, disponibil la <https://oecdskillsandwork.wordpress.com/2015/09/02/a-picture-of-working-students-in-oecd-countries/>, data accesării 11 aprilie 2016.
37. SANDU, DANIEL; STOICA, CĂTĂLIN AUGUSTIN; UMBREȘ, RADU (2014). *Tineri în România: griji, aspirații, atitudini și stil de viață*, Centrul de Sociologie Urbană și Regională – CURS, București.
38. TOBIAS, ANDRADA (2017). *Intrarea studenților pe piața muncii: motivații, oportunități și dificultăți*, <http://www.sociolink.ro/intrarea-studentilor-pe-piata-muncii-motivatii-oportunitati-si-dificultati/>, data accesării 11 aprilie.
39. VOYDANOFF, PATRICIA (2005). „Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach”, *Journal of Marriage and Family*, vol. 67, nr. 4, p. 822–836.
40. YANBARISOVA, D.M. (2015) „The Effects of Student Employment on Academic Performance in Tatarstan Higher Education Institutions”, *Russian Education & Society*, vol. 57, nr. 6, 3 iunie, p. 459–482.