



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
Măsoară 2007-2013

fse



Ministerul Educației și Cercetării
2007-2013



CNDIPT
NATIONAL



Solicitat la rambursare
FSE - POSDRU - ID 134465,
în sumă de

RAPORT TRIMESTRIAL DE ANALIZĂ A PIEȚEI MUNCII

Septembrie 2015

Autor: Adina Cristina Mircea

Expert Consiliere și orientare profesională

Avizat: Laura Patache

Coordonator activitate de Consiliere și orientare
profesională





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



f/e

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrucțiunile Structurale
2007-2013



Cuvânt înainte

Această analiză a pieței muncii din Regiunea de Sud-Est este realizată în cadrul proiectului: **Întreprinderea simulată: O punte între școală și piața muncii**, ID POSDRU 161/G/2.1/134465, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 *Investește în oameni!*

Proiectul este implementat de către Universitatea *Spiru Haret* prin Facultatea de Management Financiar Contabil Constanța în parteneriat cu *Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane*.

Scopul acestui studiu se constituie în oferirea unei analize dinamice documentate și obiective a volumului și structurii resursei de muncă și ocupării populației pe profilul său specific din Regiunea Sud-Est, regiune unde este implementat proiectul.

Prezentul document se dorește a fi un instrument util atât consilierilor în activitatea derulată în cadrul proiectului cu grupul țintă, cât și oricărei alte persoane interesate să se informeze cu privire la posibilitățile oferite de piața muncii regionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



rne

Fondul Social European
ROSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT



Cuprins

1. Deficitul de talente	4
2. Perspectivele pe termen scurt ale angajării forței de muncă în România	9
3. Evoluția indicatorilor privind ocuparea în perioada 2015-2019.....	14
4. Diferențele de generații: X și Y	17



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fe

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



1. Deficitul de talente

Deficitul de talente constă în necorelarea cerințelor angajatorilor cu pachetul oferit de potențialii angajați. Conform unui studiu realizat de specialiștii de la Manpower¹ care au interviuat peste 41.700 de responsabili cu angajarea (recrutori și manageri) din 42 de țări pentru a stabili ponderea celor care întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante, cauzele acestor dificultăți și posturile cel mai dificil de ocupat, ponderea angajatorilor români care resimt dificultăți a crescut cu 21 p.p.² comparativ cu anul trecut - când 40% dintre angajatori semnalau dificultăți - atingând cea mai mare cota din ultimii 6 ani. De asemenea, angajatorii au fost chestionați privind impactul deficitului de talente asupra organizației și măsurile întreprinse pentru a reduce sau contracara acest deficit.

Pentru al treilea an consecutiv, angajatorii consideră că posturile care ridică cele mai mari probleme sunt cele de meseriași calificați și ingineri, pe locul 3 situându-se șoferii. Angajatorii întâmpină dificultăți și în recrutarea managerilor, a personalului IT, a reprezentanților de vânzări, a personalului financiar-contabil, a managerilor de vânzări, a personalului pentru hoteluri și restaurante și a muncitorilor necalificați.³

Deși facultățile de științe economice erau apreciate ca fiind în topul „facultăților inutile” care conduc absolvenții în șomaj⁴ observăm un deficit semnificativ de specialiști economiști.

Cea mai mare schimbare în topul celor mai dificil de ocupat poziții, comparativ cu anul trecut, este *includerea șoferilor și a managerilor, în special cei de nivel executiv (directori) în primele 10*. Personalul IT urcă în topul dificultăților de pe locul 7 în 2014, pe locul 5 în 2015, iar personalul financiar contabil urcă de pe locul 10 pe locul 7.⁵

România se situează în topul primelor 5 țări care întâmpină dificultăți cele mai mari dificultăți în ocuparea posturilor vacante în anul 2015 cu o pondere de 61%. (figura 1)

¹ Manpower, Deficitul de talente, <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/308df630-4cc4-46f8-bcd8-91c1643c006b/2015+Studiul+privind+deficitul+de+talente++Global+EMEA+Romania.pdf?MOD=AJPERES>

² p.p. – puncte procentuale

³ <http://www.dailybusiness.ro/stiri-carriere/deficit-de-talente-ce-i-lipseste-mai-nou-romaniei-dupa-meseriași-si-ingineri-107294/>

⁴ 30.06.2014, <http://onlinereport.ro/topul-facultatilor-inutile-din-romania/>

⁵ <http://www.dailybusiness.ro/stiri-carriere/deficit-de-talente-ce-i-lipseste-mai-nou-romaniei-dupa-meseriași-si-ingineri-107294/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



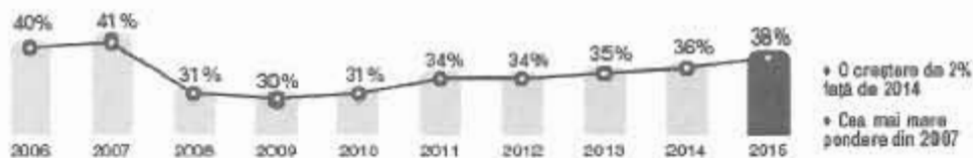
Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

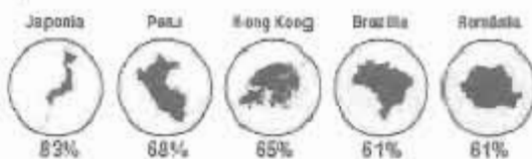


La nivel global, 38% DINTRE ANGAJATORI întâmpină
DIFICULTĂȚI ÎN OCUPAREA POSTURILOR VACANTE.



TĂRILE CARE ÎNTÂMPINĂ CELE MAI MARI DIFICULTĂȚI ÎN 2015

JAPONIA, PERU ȘI BRAZILIA erau și în 2014 în top 5 țări unde angajatorii raportau dificultăți în ocuparea posturilor vacante.



TĂRILE CARE ÎNTÂMPINĂ CELE MAI PUȚINE DIFICULTĂȚI ÎN 2015



CEL MAI DIFICIL DE OCUPAT

Pentru cel de-al patrulea an consecutiv, posturile cel mai greu de ocupat, la nivel global, sunt cele de **MESERIAȘI, REPREZENTANȚI DE VÂNZĂRI** și pe locul 2, urmași de **INGINIERI RECALIFICAȚI, TEHNICIENI ȘI ȘOFERI**.

1. Meseriași (în special mecanici pentru automobile, mecanici și electricieni)
2. Reprezentanți de vânzări
3. Ingineri (în special mecanici, electricieni și chimici)
4. Tehnicienii
5. Șoferi (în special camioane și furgonete, șoferi de autobuz și șoferi de taxi)
6. Manageri
7. Personal financiar-contabil (în special contabili de gestiune, contabili generali și contabili financiar)
8. Personal administrativ
9. Personal IT (în special dezvoltatori și programatori, administratori baza de date și manageri aplicații)
10. Operatorii mașini / producție

Figura 1. Dificultăți în ocuparea posturilor vacante în anul 2015

sursa: Manpower, Deficitul de talente 2015, p. 4

Principalele dificultăți semnalate în toate cele 42 de țări analizate au fost: candidați insuficienți/ inexistenți (35%), lipsa competențelor profesionale specifice rolului (34%), lipsa de experiență (22%), lipsa abilităților interpersonale și de relaționare (17%), așteptări financiare mai mari decât oferta (13%). (Manpower, 2015)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



f e

Fondul Social European
POSDRU 2014-2020Investiții Structurale
2014-2020

CNDIPT



În cazul României, principala cauză a deficitului de talente este, în opinia a 48% dintre angajatori, lipsa competențelor profesionale specifice rolului (așa numitele hard-skills). Ponderea angajatorilor care identifica aceasta cauză a scăzut comparativ cu anul trecut 2014, (de la 54%). Pe de altă parte, a crescut cu 7 p.p ponderea angajatorilor care remarcă o lipsă numerică de candidați, care sunt considerați insuficienți pentru nevoile actuale de 37% dintre angajatori.

17% dintre angajatori (față de 11% în 2014) apreciază necorelarea dintre așteptările financiare mai mari ale candidaților și oferta salarială insuficientă, iar 15% (în scădere comparativ cu 21% în 2014) consideră că în spatele deficitului se ascunde lipsa de experiență profesională a candidaților. 14% dintre angajatorii români chestionați remarcă o lipsă a abilităților interpersonale, de relaționare și comunicare (soft skills), din care enumeră mai ales lipsa de profesionalism (7%), lacune de colaborare și lucru în echipă (7%) și probleme legate de atenția la detalii, planificare și organizare (5%).

Mai mult de două treimi dintre angajatori (65%) văd un impact direct al deficitului de talente asupra afacerii. 23% consideră că acesta este ridicat, iar 42% constată un impact mediu, ambele procente fiind în creștere față de 2014 cu 4, respectiv 8 p.p.. Spre deosebire de media angajatorilor din lume și din regiunea EMEA⁶, care consideră ca principalul impact este resimțit la nivelul abilității de a deservi clienții, angajatorii din România resimt în primul rând un impact asupra productivității și competitivității organizației (60%, în creștere față de 54% anul trecut).

„O bună parte din avantajul competitiv al României a fost, în ultimii ani, forța de muncă bine educată, calificată, creativă și flexibilă. Pe măsura ce aceste talente încep să lipscască, sau să fie din ce în ce mai greu de atras, este normal ca angajatorii să se îngrijoreze de o erodare a competitivității,” a explicat Valentin Petrof, directorul general al ManpowerGroup Romania.⁷

Angajatorii din România se remarcă însă și prin disponibilitatea crescută de a lua măsuri pentru a contracara deficitul de talente. Spre deosebire de anul trecut, când aproape un sfert (23%) nu aveau o strategie de răspuns la această problemă, în 2015 doar 8% nu urmăresc o strategie de răspuns.

⁶ EMEA - Europa, Orientul Mijlociu și Africa

⁷ <http://www.dailybusiness.ro/stiri-cariere/deficit-de-talente-ce-i-lipseste-mai-nou-romaniei-dupa-meseriasii-si-ingineri-107294/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



f.e

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

CNDIPT



Angajatorii care și-au formulat și implementează asemenea strategii se concentrează prioritar asupra practicilor de personal (66%, față de 61% în 2014), cea mai frecvent întâlnită fiind formarea și dezvoltarea suplimentară a angajaților existenți (45%), fie pentru a dobândi noi abilități și competențe (33%), fie pentru a le dezvolta pe cele deținute deja (33%). 37% dintre angajatori caută noi surse de talente, față de doar 26% în 2014, iar metoda preferată este parteneriatul cu instituțiile educaționale pentru crearea de programe educaționale care să le îndeplinească nevoile (24%).

„Acțiunile întreprinse de angajatorii din România arată că aceștia conștientizează importanța talentelor pentru rezultatele organizației și recurg atât la soluții interne (formare și dezvoltare) cât și la soluții sistemice (parteneriate educaționale), care să diminueze deficitul pe termen lung. Aceasta prioritizare este de bun augur, deoarece deficitul de talente este o problemă persistentă, pe care vom continua să o resimțim și care necesită soluții noi,” a explicat Valentin Petrof.⁸

Cele mai populare categorii de joburi conform Manpower sunt: administrativ/secretariat, contabilitate, IT/software, inginerie, vânzări.⁹

Studiul The Global Talent Index Report. The Outlook to 2015¹⁰ estimează că România va scădea cu un loc comparativ cu valoarea înregistrată în 2011 (locul 37), dar cu un indice al talentului în creștere de 41,8, comparativ cu valoarea calculată în 2011 de 40,1. Indicele global al talentului încorporează analiza datelor colectate din 60 de țări, care măsoară talentul la nivel mondial în 2011 și anticipează realitățile viitoare în anul 2015.

SUA și regiunea nordică sunt performenți în ambii ani 2011 și 2015 – SUA 74,2 și în 2011 și în 2015. În capacitatea sa de a produce și de a atrage talente, SUA este cu mult înaintea altor țări - și cu aproape 10 pct. peste următorul competitor Danemarca (64,7). În configurarea indicelui o pondere semnificativă are excelența universităților americane. Aproape una din trei universități clasate în top 500 din lume sunt localizate în SUA, ceea ce generează în mod constant absolvenți cu rigoare intelectuală capabili să prospere într-o economie a cunoașterii competitivă.

Indexul global al talentului este determinat pe baza următoarelor categorii de indicatori: demografici, educație elementară, educație universitară, calitatea forței de muncă,

⁸ idem

⁹ <https://candidate.manpower.com>

¹⁰ Economist Intelligence Unit, The Global Talent Index Report. The Outlook to 2015, Heidrick & Struggles, <http://www.economistinsights.com/sites/default/files/downloads/GTI%20FINAL%20REPORT%205.4.11.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fe

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

tendința economiei unei țări de a stimula competitivitatea, deschiderea către nou/ cunoaștere, capacitatea de a atrage talente.

Principalele provocări ale sistemului educațional din România conform Raportului Național: Educația pentru toți 2015¹¹ elaborat de Ministerul Educației Naționale sunt:

- *disparitățile mari în accesul la educație*. Investițiile în dezvoltarea instituțională și formarea personalului sunt încă foarte scăzute și afectează anumite categorii de copii; cum ar fi copiii din mediul rural, copiii din comunitățile sărace și romii;
- *formarea continuă a cadrelor didactice*. Formarea inițială a cadrelor didactice nu este încă actualizată și nu s-au luat măsuri specifice pentru a spori atractivitatea profesiei didactice. Îmbunătățirea rezultatelor elevilor la testele PISA sunt vizibile, dar există încă rezultate nesatisfăcătoare pe alte domenii de testare;
- *revizuirea programei școlare în învățământul secundar inferior și instruirea profesorilor în abordarea cross-curriculară* (transdisciplinaritate) în scopul de a oferi mai multă ancorare în realitate și oportunități reale de învățare pentru elevi. O mare parte a absolvenților de învățământ de nivel secundar superior nu finalizează examenele finale (bacalaureatul) ceea ce se constituie într-o preocupare majoră privind tranziția lor de la școală la piața muncii sau la învățământul terțiar;
- *serviciile de orientare și consiliere* sunt încă subdezvoltate și lipsește o abordare metodologică comună și coerentă la toate nivelurile de învățământ în scopul de a eficientiza aceste servicii;
- *participarea adulților la formarea profesională continuă* în ciuda diferitelor tipuri de măsuri puse în aplicare în sistem. Noi abordări în educație și formare, cum ar fi antreprenoriatul, utilizarea TIC, inițiativele de cercetare și inovare sunt doar într-un stadiu incipient. În următorii ani ar trebui să fie implementate noi strategii politice coerente. Creșterea numărului de elevi participanți la mobilități și internaționalizarea universităților ar putea juca un rol major în deschiderea sistemului de educație și formare profesională pentru piața muncii lărgită și inovație.

¹¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002303/230309e.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fse

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Ministerul Educației
2007-2013CNDIPT
OPSIUNI

2. Perspectivele pe termen scurt ale angajării forței de muncă în România

Deși în prezent nu există nici o instituție care să aibă o evidență clară a numărului de români care au părăsit țara și lucrează în străinătate, se estimează că în prezent un număr de circa 3 milioane de români trăiesc și lucrează în afara țării. Pe lângă numărul mare de cetățeni care aleg să lucreze în alte state, o problemă importantă o reprezintă și tinerii intelectuali care aleg să emigreze – conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, din totalul de tineri emigranți cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani care au părăsit România în anul 2009, un procent de 46,7% dintre aceștia au fost emigranți cu studii superioare, numărul acestora fiind în continuă creștere în ultimii ani.

Un studiu realizat de Institutul Român pentru Evaluare și Strategii în 2012 relevă faptul că 51,6% din tinerii cuprinși cu vârste între 18 și 35 de ani își doresc să muncească în străinătate. Același răspuns l-au dat și 75% din respondenții cu studii superioare din toate categoriile de vârstă, ceea ce subliniază faptul că cei mai mulți dintre cei care își doresc să emigreze sunt tinerii și cetățenii cu studii superioare.¹²

Odată cu plecarea tinerilor din țară, se pierde și investiția pe care statul o realizează pentru formarea lor, investiție care ajunge la valoarea de 10.000 de euro pentru nivelul preuniversitar și aproximativ 13.000 pentru absolvenții care au urmat și studii superioare. Mai mult, la nivel fiscal nu se pierde doar cheltuielile legate de educație, ci și taxele și impozitele pe care acești tineri le-ar plăti către stat dacă ar rămâne și ar munci în România.

Conform studiului Manpower privind Perspectivele Angajării de Forță de Muncă în România pentru trim.III 2015, 13 Angajatorii români raportează perspective de angajare consistente pentru intervalul iulie-septembrie 2015. 25% dintre angajatori anticipează o creștere a numărului de angajați, 11% prognozează o scădere și 62% nu preconizează nici o schimbare, ceea ce rezultă într-o Previțiune Netă de Angajare de +14%. După ajustarea datelor pentru eliminarea variațiilor sezoniere previziunea este +7%. Intențiile de angajare

¹² ANOSR, Tineri competenți pentru România, 2012. <http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2012/10/Tineri-competenți-pentru-Romania.pdf>

¹³ http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/8efe9961-2827-4fea-b81c-9395996ff920/RO_RO_MEOS_Q314.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8cfe9961-2827-4fea-b81c-9395996ff920



slăbesc cu 2 puncte procentuale, atât comparativ cu trimestrul anterior, cât și față de aceeași perioadă a anului 2014.

În șapte din cele opt regiuni ale țării, angajatorii preconizează creșterea numărului total de angajați în intervalul iulie-septembrie 2015. Cele mai robuste planuri de angajare sunt formulate de angajatorii din regiunea Vest, unde Previziunea Netă de Angajare se situează la +21%. Cei aflați în căutarea unui loc de muncă se pot aștepta la un ritm de angajare susținut și în regiunea Centru, angajatorii de aici raportând o Previziune de +14%. La rândul lor, angajatorii din regiunea Nord-est și București și Ilfov raportează Previziuni de un optimism prudent, situate la +8%, respectiv +7%. În schimb, în regiunea Sud-vest perspectivele sunt staționare, după cum indică o Previziune Netă de Angajare de 0%.

Intențiile de angajare sunt mai puțin ferme decât în trim. II/2015 în șapte din cele opt regiuni. Declinul cel mai pronunțat se raportează în regiunea Nord-est, unde Previziunea anunțată de angajatori a scăzut cu 23 de puncte procentuale. Perspectivele sunt cu 18, respectiv 14, puncte procentuale mai slabe și în regiunile Sud și Sud-vest, în timp ce Previziunea pentru regiunea Nord-Vest este cu 7 puncte procentuale sub cea din trim. II. Angajatorii din Centru raportează însă planuri de angajare relativ stabile.

+14 (+9)%

Sud-est

Angajatorii anticipează un ritm de angajare moderat în următoarele trei luni, raportând o Previziune Netă de Angajare de +4%. Intențiile de angajare exprimate sunt cu 3, respectiv 0, puncte procentuale mai slabe atât decât în trim. II/2015, cât și decât în trimestrul III/2014.



Figura 2. Previziunea netă de angajare în perioada iunie-septembrie 2015

Sursa: Manpower, Perspectivele angajării forței de muncă, trimestrul III 2015, p.6



Previzunile slăbesc față de intervalul iulie-septembrie al anului anterior în șase din cele opt regiuni. *Angajatorii din regiunea Sud-est raportează un declin de 9 puncte procentuale* (figura 2), în timp ce în regiunile Sud și București și Ilfov slăbirea este de 7, respectiv 5 puncte procentuale. Intențiile de angajare sunt mai ferme decât în perioada similară a anului trecut în celelalte două regiuni - Vest și Centru - unde angajatorii raportează îmbunătățiri de 15, respectiv 5 puncte procentuale.

Tabelul 1. Rata șomajului înregistrat la sfârșitul lunii, pe sexe, nivel național Regiunea Sud-est și județele componente

Indicatori		Luna							
		dec.14	ian.15	feb.15	mar.15	apr.15	mai.15	iun.15	iul.15
		%							
Total	TOTAL	5,4	5,5	5,6	5,5	5,2	5	5	5,1
	Regiunea SUD-EST	6,9	7	7	6,8	6,4	6,2	6,4	6,5
	Braila	7,4	7,6	7,6	7,4	7	6,8	7	7,1
	Buzau	9,7	9,6	9,4	9,3	9,2	9,1	9,7	9,4
	Constanta	4	4,3	4,3	4,2	3,6	3,2	3,1	3
	Galati	9,5	9,5	9,5	9,3	9,1	8,8	9,4	9,6
	Tulcea	5,5	5,6	5,5	5,1	4,9	4,5	4,3	4,4
	Vrancea	6	6,1	6,1	6	5,7	5,5	5,8	6,1
Masculin	TOTAL	5,9	6,1	6,1	6	5,7	5,4	5,4	5,4
	Regiunea SUD-EST	7,5	7,8	7,7	7,5	7,2	6,9	7,1	7
	Braila	8,7	8,9	9	8,8	8,3	8	8,2	8,2
	Buzau	11,5	11,6	11,3	11,2	11,1	10,9	11,3	11,1
	Constanta	3,2	3,6	3,6	3,5	3,2	3	2,8	2,7
	Galati	10,6	10,7	10,7	10,4	10,1	9,8	10,1	10,2
	Tulcea	6,2	6,4	6,4	5,7	5,3	4,8	4,5	4,6
	Vrancea	7,2	7,5	7,5	7,3	7	6,7	6,8	7
Feminin	TOTAL	4,8	4,9	5	4,9	4,7	4,5	4,6	4,7
	Regiunea SUD-EST	6,1	6,1	6,1	6	5,6	5,3	5,7	5,8
	Braila	5,8	6	5,8	5,8	5,5	5,4	5,7	5,8
	Buzau	7,6	7,4	7,2	7,2	7	7	7,8	7,6
	Constanta	4,8	5,2	5,2	5,1	4,1	3,5	3,3	3,3
	Galati	8,2	8	8,1	8	7,9	7,6	8,5	8,9
	Tulcea	4,7	4,7	4,6	4,5	4,4	4,2	4,1	4,2
	Vrancea	4,8	4,8	4,8	4,7	4,4	4,3	4,7	5,1

Sursa: INS, baza de date TEMPO -2015, www.insse.ro

Evoluția ratei șomajului conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, astfel, rata șomajului a crescut în primele luni ale trimestrului III 2015 atât la nivel național,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



cât și regional. Dacă avem în vedere că valul de proaspeți absolvenți din sistemul secundar și terțiar de învățământ care au tendința de a crește temporar rata șomajului nu este încă evidențiat (termenul de 60 de zile de la finalizarea studiilor, oferindu-le ajutorul de șomaj abia începând cu sfârșitul lunii august la licență și din septembrie pentru absolvenții de liceu) relevă un regres al ocupării și nu o ușoară creștere așa cum era ea estimată în studiul Manpower.

Situația este și mai gravă în cazul Regiunii de Sud-Est, regiune afectată de sezonalitatea unor activități care ocupă ponderi semnificative de populație (agricultura, turismul etc.) și care dacă în plin sezon înregistrează creșteri ale șomajului suntem îndreptățiți să afirmăm că în ultimul trimestru al anului ocuparea va fi și mai scăzută majorând rata șomajului.

La nivelul Regiunii Sud-Est, județul Constanța este marcat de scăderea ratei șomajului începând cu luna martie a.c. pe ambele genuri, deși scăderea este mai evidentă în cazul populației masculine.

Datele privind nivelul încrederii angajatorilor români pentru trim.IV al a.c. conform Manpower se referă la intervalul octombrie-decembrie 2015 raportează o previziune netă de angajare de +16%, cea mai robustă prognoză privind angajările din cele 24 de țări din Europa, Orientul Mijlociu și Africa (EMEA) cuprinse în studiu.

Acesta relevă că 19% dintre angajatorii români intenționează să-și crească personalul, 11% prevăd o scădere, iar 67% nu au în vedere nicio schimbare a numărului total de angajați. „Previziunea netă de angajare rezultată este cea mai puternică raportată în România din trimestrul al patrulea al anului 2008 până în prezent, îmbunătățindu-se cu 4 puncte procentuale față de trimestrul III și cu 8 puncte procentuale față de intervalul octombrie-decembrie al anului trecut”, potrivit Manpower.

Cele mai multe oportunități de angajare vor apărea în sectorul industriei prelucrătoare, în timp ce cea mai semnificativă îmbunătățire în perspectivele de angajare este raportată în comerț, potrivit studiului.

„Creșterea încrederii angajatorilor români este îmbucurătoare, mai ales având în vedere evoluțiile economice recente din regiune. Tendințele de îmbunătățire a Previziunii Nete de Angajare din ultimii doi ani, care au culminat în cea mai robustă Previziune din 2008 până în prezent, sugerează că relativa accelerare a angajărilor este sustenabilă, iar crearea de noi locuri de muncă ar putea continua într-un ritm mai apropiat de nevoile candidaților”. spune Valentin Petrof, directorul general al ManpowerGroup România.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fe

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Planurile de angajare sunt pozitive indiferent de dimensiunea organizației angajatoare, dar angajatorii din organizații mari, cu peste 250 de angajați, rămân cei mai optimiști, iar cei din micro-organizații, cu până la 10 angajați, manifestă cea mai multă prudență.¹⁴

¹⁴ 08.09.2015, <http://www.euractiv.ro/economic/perspectivetele-de-angajare-in-firmele-romanesti-la-cel-mai-ridicat-nivel-din-2008-1377>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



j e

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

CNDIPT

Orădioru



3. Evoluția indicatorilor privind ocuparea în perioada 2015-2019

În conformitate cu estimările Comisiei Naționale de Prognoză, plecând de la datele furnizate de Institutul Național de Statistică pentru anii 2013 și 2014, populația ocupată va scădea cu 124 mii persoane în acest an urmând ca apoi să crească treptat până la 8720 mii. pers. până în anul 2019. Reducerea numărului populației ocupate nu este consecința reducerii numărului de salariați din economie, estimările pentru aceștia fiind favorabile (atât conform balanței forței de muncă cât și anchetei în gospodăria AMIGO) ci diminuării numărului celorlalte categorii de persoane ocupate patroni, lucrători pe cont propriu etc. a căror dezocupare nu generează și creșterea numărului șomerilor înregistrați, majoritatea nefiind beneficiari de ajutor de șomaj. Sporirea numărului mediu de salariați este mai accelerată decât creșterea populației ocupate totale ceea ce ne îndreptățește să afirmăm că se preconizează o creștere a ponderii salariaților în totalul populației ocupate. (tabelul 2)

Tabelul 2. Principalii indicatori privind ocuparea în România

modificare procentuală față de perioada
corespunzătoare an anterior %

Indicatori	u.m.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Populația ocupată totală (conform AMIGO)	mii pers.	8549	8614	8490	8500	8550	8630	8720
Numărul mediu de salariați (BFM)	mii pers.	4444	4508	4620	4780	4935	5080	522
Numărul mediu de salariați (AMIGO)	mii pers.	5744	5850	6015	6160	6295	6420	6520
Numărul de șomeri înregistrați (la sfârșitul anului)	mii pers.	512	478	465	450	430	415	402
Rata șomajului înregistrat la sfârșitul anului	%	5,7	5,3	5,1	4,8	4,6	4,4	4,3
Șomeri BIM (conform AMIGO)	mii pers.	653	629	620	610	605	600	597
Rata șomajului BIM	%	7,1	6,8	6,8	6,7	6,6	6,5	6,0
Câștigul salarial mediu brut	lei	2163	2328	2496	2665	2812	2961	3124
Câștigul salarial mediu net	lei	1579	1697	1817	1939	2044	2150	2266
Câștigul salarial mediu net	%	4,8	7,5	7,1	6,7	5,4	5,2	5,0
Câștigul salarial real	%	0,8	6,4	7,6	6,2	2,6	2,6	3,0

Sursa: Comisia Națională de Prognoză, Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2015-2019, 17 septembrie 2015, http://www.cnp.ro/user/repository/prognoza_2015_2019_varianta_preliminara_toamna_2015.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

CNDIPT

PROGNOZA



Indicatorii șomajului au valori în scădere conform estimărilor astfel că rata șomajului conform ANOFM va scădea la 4,3% în 2019, iar conform Biroului Internațional al Muncii (BIM) la 6% cu cca.0,8 p.p..

În ceea ce privește câștigul salarial lunar mediu, atât valoarea brută cât și netă a acestuia, se va majora în perioada următoare, deși sporul salarial de la un an la altul va urma un trend descendent prin prisma indicelui salarial care de la o creștere de 7,5% în 2015 comparativ cu anul anterior va atinge un nivel de doar 5% în 2019 comparativ cu valoarea salariului net din 2018. Mai important, prin prisma puterii de cumpărare, este faptul că și salariul real se majorează, astfel salariații vor avea mai mulți bani disponibili pentru a achiziționa bunuri și servicii sau economisii. (tabelul 2)

Tabelul 3. Principalii indicatori privind forța de muncă conform AMIGO

- mii persoane -

Indicatori	2013*	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Populația activă totală	9202	9242	9110	9110	9155	9230	9317
Populația activă în vârstă de muncă (15-64 ani)	8820	8883	8767	8762	8813	8893	8991
Populația inactivă totală	10781	10682	10762	10710	10615	10490	10373
Populația inactivă în vârstă de muncă (15-64 ani)	4770	4644	4653	4563	4457	4322	4174
Populația ocupată totală	8549	8614	8490	8500	8550	8630	8720
Populația ocupată totală în vârstă de muncă (15-64 ani)	8182	8254	8147	8152	8208	8293	8394
Salariați	5744	5850	6014	6160	6295	6420	6525
Alte categorii de populație ocupată	2806	2763	2476	2340	2255	2210	2195
Șomeri BIM	653	629	620	610	605	600	597

Sursa: Comisia Națională de Prognoză, Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2015-2019, 17 septembrie 2015. http://www.cnp.ro/user/repository/prognoza_2015_2019_varianta_preliminara_toamna_2015.pdf

Perspectivile privind populația ocupată conform anchetei forței de muncă în gospodăria AMIGO relevă o stagnare anul viitor a creșterii populației active totale, deși populația activă în vârstă de muncă va scădea în continuare (și în 2015 și în 2016 valorile sunt în scădere). Situația poate fi generată de o perspectivă a creșterii ușoare a populației active în afara vârstei de muncă și în special populației pensionare care și în 2016 va fi interesată să cumuleze pensia cu alte venituri sau ca urmare intrării în activitate a unei părți din populația inactivă – populație care scade corespunzător în anii 2015 și 2016. (tabelul 3)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

je

Instrumente Structurale
2007-2013

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de muncă 2014-2020¹⁵ prezintă o analiză a distribuției ratei de ocupare în cadrul UE. Astfel, se constată că, în anul 2012, România, avea o rată a ocupării la segmentul de populație 20-64 ani de 63,8%, care se situează semnificativ sub media europeană (68,5%) și departe încă de pragul fixat de strategia Europa 2020 de 70%. Într-o situație similară se aflau alte 11 țări printre care Bulgaria, Polonia, Slovacia și Irlanda. Toate aceste țări (alături de România) devansează din punct de vedere al indicatorului analizat Grecia și Spania - state în care efectele crizei s-au manifestat puternic pe piața muncii și ale căror rate de ocupare a forței de muncă s-au diminuat considerabil după 2008 dar au înregistrat în anul 2012 valori sub media europeană.

Dat fiind deficitul general de locuri de muncă de pe piața muncii, grupurile confruntate cu dezavantaje speciale - cum este cazul cetățenilor români de etnie romă sau al persoanelor cu handicap - sunt supuse unui decalaj în raport cu restul populației în privința oportunităților de a găsi un loc de muncă.

¹⁵ http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



ROMANIA

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

fse

Instrumente Structurale
2007-2013

4. Diferențele de generații: X și Y

Distanța dintre generații pare mai mare în această perioadă plină de schimbări, când noile tehnologii și-au pus amprenta asupra caracterului și educației celor născuți între 1980 și mijlocul anilor '90, așa numita *generație Y*. Diferențele de mentalitate sunt cu atât mai accentuate în România, prin prisma modificărilor de sistem politic și a salturilor mari către dezvoltare.¹⁶

Generația Y (cei născuți după 1980) este una dintre cele mai "cercetate" generații din istorie. Persoanele unei astfel de generații au fost martore la felul în care munca le-a afectat părinții și bunicii și au crescut cu atitudinea ca acest lucru nu o să li se întâmple și lor. Joburile generației Y sunt doar părți ale vieții. Y-ii cer *gratificații imediate*, iar la locul de muncă *au reputația de:*

- cunoscători în ale tehnologiei;
- a oferi mentenanță de calitate;
- foarte încrezători în ei înșiși;
- a se plictisi foarte repede;
- a aștepta succesul foarte devreme în carieră;
- a solicita *salarii peste medie*.

Prin contrast, cei din *generația X* (născuți între 1961 și 1979) tind să fie:

- sceptici;
- buni muncitori individuali, mai degrabă decât în echipă;
- valorificatori ai un *job sigur*.

Predecesorii generației X, cei care au aparținut baby-boom-ului (între 1945 și 1960) sunt cunoscuți ca având *valori conservatoare* și a fi tehnofobi. Spre deosebire de generația Y, cei născuți între 1945 și 1960 sunt mult mai loiali unui angajator și continuă să își păstreze un job, chiar dacă nu le place sau nu li se potrivește.

Dacă generația Y vede multe oportunități pe piața muncii pentru a experimenta diverse joburi, generația X:

- îi acuză de lipsa eticii în muncă;

¹⁶ <http://www.myjob.ro/staturi-cariera/generatia-x-vs-generatia-y-tu-cum-esti-la-job.html>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fe

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



- comentează faptul că atitudinea vizavi de muncă a generației Y este o consecință a faptului că nu au experimentat perioade dificile din punct de vedere economic.

Încrederea excesivă în propriile calități, care uneori nu este fundamentată și tinde spre aroganță, reprezintă valori induse tocmai de părinții care acum se simt frustrați că persoane tinere le "fură" *joburile din top management* pe care le așteptau de o viață.

Diversele *stereotipuri* apărute pe piață cu privire la generații afectează adesea, mai ales în ceea ce privește mediul de lucru și angajarea:

- se spune despre generația Y ca este una de "*job hopper*"-i (persoane care își schimbă des locul de muncă în funcție de speranțele în carieră sau oferta financiară), iar angajatorii pot fi mai reticenți în a le oferi posturi bine plătite și de responsabilitate, în ciuda pregătirii lor și a experienței pe care o afișează;
- în contextul crizei, proaspeții absolvenți de facultate se plâneau că își găsesc cel mai greu de muncă, cu toate că nu mai aveau pretenții la salarii mari sau la beneficii extra-salariale.

Comunicarea la locul de muncă poate deveni dificilă între colegi cu diferențe mari de vârstă: generația X nu va înțelege criteriul de angajare care nu pune în prim plan experiența, în timp ce generația Y pune accent mai mult pe abilități, educație sau capacități de adaptare și entuziasm.

Distanța însă poate fi depășită, atât timp cât tinerii recunosc valoarea seniorilor și tratează cu respect munca acestora, iar colegii mai în vârstă încearcă să se adapteze la noile metode și realizări, în special în domeniul tehnic. Pentru *recruitorii* care țin la un mediu organizațional propice poate fi dificil crearea unei punți de legătură între generații, nu doar pentru beneficiul companiei, ci și pentru confortul psihic al propriilor angajați.

Generația Y începe să își facă apariția tot mai mult pe piața muncii. Sunt persoane curioase, adaptabile, muncesc mult și vor să avanseze rapid în carieră, dar urăsc structurile ierarhice clasice. La locul de muncă, tinerii Y sunt dinamici și vânează constant oportunități de creștere și dezvoltare profesională.

Sunt curioși, adaptabili, vor să avanseze și să aibă succes rapid, muncesc mult, dar urăsc structurile ierarhice clasice. Sunt născuți în preajma Revoluției, iar sociologii îi numesc generația "google", "iGeneration" sau "millenials".

Generația Y este o generație foarte numeroasă la nivel mondial, unele studii afirmând chiar că numărul acestor tineri născuți între anii 1980 și 2001 ar fi dublu față de numărul celor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



f/e

Fondul Social European
POSDRU 2007-2012Instrumente Structurale
2007-2013

OPROSCU



din generația anterioară, X, iar acest fapt este datorat în mare parte creșterii explozive a populației, înregistrată după anii '90.

Generația Y sunt adaptabili la stres, își respectă viața personală și activitățile de după programul de muncă, au nevoie de mentori și își doresc să îi poată influența pe cei din jur. "Pentru reprezentanții celorlalte generații la locul de muncă este important să înțeleagă această generație atipică și nu să o judece prin prisma valorilor proprii. Și mai este vorba despre armonizare, de încercarea de diminuare a prăpastiei dintre generații, care se poate face doar prin înțelegerea și respectarea diferențelor fiecărei generații", a mai spus Mihaela Perianu, managing partner Dale Carnegie Training România, AIMS Executive Search&Consulting și membră HR Club.

De asemenea, tinerii din generația Y sunt nerăbdători, curioși, doresc să cunoască rapid succesul, muncesc deseori peste program, dar, în același timp, caută echilibrul între viața privată și profesie.

"Ca pentru orice generație young, avantajele esențiale și definitorii ar trebui să fie legate de entuziasm, dorința de învățare și afirmare, curiozitatea. Generația Y se poate caracteriza în special cu o mare deschidere către mediul online", a precizat Cristina Popescu, general manager al firmei de recrutare QPAS.

În schimb, dezavantajele tinerilor sunt în general legate de gradul scăzut de responsabilitate. Își fixează obiective îndrăznețe, pe care își doresc să le bifeze repede, fără să analizeze situația prea mult și să vadă ce pot oferi în schimb.

"Iar în mod particular, generația Y are un nivel destul de scăzut de cunoștințe și maturitate, atât cât poți cere maturitate de la un tânăr", ne-a mai spus Cristina Popescu.

Millenials, cum mai sunt numiți, au, ca orice generație, avantajele și dezavantajele lor, însă depinde la ce îi raportăm, este de părere reprezentanta AIMS. "Nu cred că există un model universal, poate doar niște pattern-uri. Generația Y este recunoscută ca fiind mai proactivă, mai flexibilă, mai creativă, reprezentanții ei fiind înzestrați cu skill-uri tehnice mai variate și mai complexe, gândesc și acționează de cele mai multe ori independent, dar își doresc și ghidare din partea superiorilor, simt nevoia de apreciere și motivare constantă, dar și de obținerea unui feed-back rapid și vânează constant oportunități de creștere și dezvoltare personală și profesională", a subliniat Mihaela Perianu.

Aceasta a mai adăugat la capitolul puncte slabe faptul că tinerii din generația Y nu prea își doresc să aibă continuitate și stabilitate la locul de muncă. "Le place să fie dinamici, să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



fie

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



experimenteze, nu se mai gândesc la a face carieră în același loc sau chiar în aceeași profesie, media de timp petrecut la un angajator fiind de 2-3 ani", a explicat reprezentanta AIMS.¹⁷

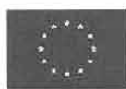
Potrivit unui studiu realizat de PwC¹⁸ pe 8.756 de femei din generația Y din 75 de țări, ele susțin astfel:

- Angajatorii cei mai atractivi pentru femeile generației Y sunt cei care oferă oportunități de dezvoltare în carieră;
- 49% dintre femeile generației Y care sunt la început de carieră consideră că pot ajunge pe poziții de top management în cadrul companiei în care sunt angajate acum;
- 86% dintre femeile generației Y se află într-o relație în care ambii parteneri au o carieră, în timp ce 66% dintre ele câștigă la fel sau chiar mai mult decât partenerul lor;
- Însă, aproape jumătate spun că angajatorii sunt prea părtinitori față de bărbați când vine vorba de promovări interne;
- 71% consideră că nu există oportunități egale pentru toată lumea.¹⁹

¹⁷ Roxana Dimache . Generația Y schimbă piața muncii. Curierul Național, 19.09.2012, <http://curierulnational.ro/Specializat/2012-09-19/Generatia+Y+schimba+piata+muncii>

¹⁸ http://www.pwc.com/jg/en/publications/the-female-millennial_a-new-era-of-taleni.pdf

¹⁹ <http://www.wall-street.ro/articol/Social/180721/femeile-generatiei-y-sunt-cele-mai-increzatoare-si-ambitioase-din-toate-timpurile.html>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



je

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

CNDIPT

DIPOSDRU



Bibliografie selectivă

1. ANOSR, *Tineri competenți pentru România*. 2012, <http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2012/10/Tineri-competenti-pentru-Romania.pdf>
2. Comisia Națională de Prognoză, *Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2015-2019*, 17 septembrie 2015, http://www.cnp.ro/user/repository/prognoza_2015_2019_varianta_preliminara_toamna_2015.pdf
3. Dimache Roxana, *Generația Y schimbă piața muncii*, Curierul Național, 19.09.2012, <http://curierulnational.ro/Specializat/2012-09-19/Generatia+Y+schimba+piata+muncii>
4. Economist Intelligence Unit, *The Global Talent Index Report. The Outlook to 2015*, Heidrick & Struggles, <http://www.economistinsights.com/sites/default/files/downloads/GTI%20FINAL%20REPORT%205.4.11.pdf>
5. Guvernul României, Ministerul Muncii Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de muncă 2014-2020*, http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf
6. Manpower, *Deficitul de talente*, <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/308df630-4cc4-46f8-bcd8-91c1643c006b/2015+Studiul+privind+deficitul+de+talente++Global+EMEA+România.pdf?MOD=AJPERES>
7. Manpower, *Perspectivile de angajării de forță de muncă. România, Q3/2014*, http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/8efe9961-2827-4fea-b81c-9395996ff920/RO_RO_MEOS_Q314.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8efe9961-2827-4fea-b81c-9395996ff920
8. ***, <http://www.dailybusiness.ro/stiri-carriere/deficit-de-talente-ce-i-lipseste-mai-nou-romaniei-dupa-meseriasi-si-ingineri-107294/>
9. ***, <http://onlinereport.ro/topul-facultatilor-inutile-din-romania/>
10. ***, <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002303/230309e.pdf>
11. ***, <http://www.euractiv.ro/economic/perspectivile-de-angajare-in-firmele-romanesti-la-cel-mai-ridicat-nivel-din-2008-1377>
12. ***, <http://www.wall-street.ro/articol/Social/180721/femeile-generatiei-y-sunt-cele-mai-increzatoare-si-ambitioase-din-toate-timpurile.html>