



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la început de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

TENDINȚE ACTUALE ALE PIETEI MUNCII ÎN REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA

Introducere

Tendințele pieței forței de muncă se află în permanentă schimbare, mai ales în situația actuală generată de criza sanitară. Studiul de față este o analiză a dinamicii forței de muncă și a competențelor solicitate de angajatori având în vedere situația economică din România, în general, și din regiunea Sud-Vest Oltenia, în particular. Angajatorii evidențiază o diferență semnificativă în ceea ce privește aptitudinile și abilitățile pe care le așteaptă de la tineri și competențele pe care aceștia le au la absolvirea studiilor. Această situație este accentuată și de faptul că rata șomajului este ridicată în rândul tinerilor, fiind limitată învățarea la locul de muncă, de multe ori tinerii maturizându-se fără a dobândi o experiență de muncă adecvată

Context global



UNIVERSITATEA
DIN
CRAIOVA





JNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la început de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

Statisticile naționale referitoare la piața forței de muncă, ocuparea forței de muncă, șomajul și costurile forței de muncă oferă informațiile necesare pentru stabilirea unor relații care descriu viața economică și socială actuală. În prezent, România se află încă mult în urma mediei europene, în ceea ce privește nivelul dezvoltării economico-sociale, iar cauzele fundamentale sunt generate de evoluțiile demografice recente, dar și de decalajele încă foarte mari care separă România de situația statelor din UE dezvoltate în ceea ce privește distribuția forței de muncă pe cele trei mari sectoare ale economiei naționale.

Pandemia de coronavirus a provocat, la rândul său, modificări masive în modul de lucru al firmelor, recalibrând așteptările angajatorilor și ale angajaților, mai ales în industrii precum cea hotelieră și divertisment. Anul 2020 a fost un an atipic din toate punctele de vedere, în special pentru antreprenori. De la relația cu clienții până la mediul de lucru intern, provocările au fost resimțite din plin de companii, care au realizat că adaptabilitatea este singura soluție în momente de cumpănă.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), măsurile de izolare adoptate ca urmare a apariției Covid-19 afectează deja aproape 81% din forța de muncă mondială, adică aproximativ 2.700 de milioane de muncitori. Cu toate acestea, impactul variază mult în funcție de diferitele sectoare de activitate. Astfel, impactul este estimat a fi scăzut în sectoarele sănătății, administrației publice și apărării, educației și serviciilor publice; scăzut-mediu în agricultură, animale, pescuit și silvicultură; și mediu-ridicat în activități de tip construcții, financiare și de asigurări, precum și în minerit.

Dimpotrivă, sectoarele care vor fi notabil afectate vor fi cele legate de arte, divertisment, recreere și transport; în timp ce sectoarele care vor înregistra scăderi dramatice vor fi cele care cuprind activități de cazare și servicii alimentare; activități imobiliare, administrative și comerciale; industriile de fabricație, comerțul cu amănuntul, precum și cele dedicate reparației autovehiculelor.

Conform datelor de la Observatorul Organizației Mondiale a Muncii, tinerii au fost mai afectați de criza COVID-19, suferind consecințele sale în mai multe domenii: cu întreruperea programei



UNIVERSITATEA
DIN
CRAIOVA





UNIUNEA EUROPEANĂ



TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la început de cariera pentru studenții Universității din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

educaționale sau de formare profesională, din cauza pierderii locurilor de muncă și, în consecință, a veniturilor și cu dificultăți mai mari în găsirea unui loc de muncă.

Concret, și așa cum se reflectă în statisticile culese de OIM, în total, 178 de milioane de tineri lucrători din întreaga lume, în proporție, mai mult de patru din zece tineri angajați în lume, au lucrat în sectoarele cele mai afectate de criză. Pe de altă parte, atât educația tehnică și profesională cât și formarea la locul de muncă au fost lovite grav, afectând mai ales populația mai tânără.

Context regional

Regiunea Sud-Vest Oltenia este compusă din următoarele județe: Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt și Vâlcea. Conform rezultatelor ultimului Recensământ al Populației, Regiunea Sud-Vest Oltenia are o populație de 2075.6 mii locuitori.

EURES arată că, la 01.01.2019, conform Balanței Forței de Muncă, resursele de muncă ale regiunii erau în număr de 1204.5 mii persoane, din care populația ocupată civilă reprezenta 64.6%. Rata șomajului înregistrat la data de 31 martie 2020 a fost de 4.86%, fiind înregistrați 41.3 mii șomeri. Din punctul de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit reprezintă 30.7% în timp ce în servicii este predominantă (39.1%) și de 30.2 % în industrie și construcții. În cadrul acestei regiuni, agricultura are un rol important, cu peste 1 milion de hectare destinate cultivării cerealelor, plantelor oleaginoase, legumelor și fructelor, cartofilor, sfeclii de zahăr și producerii vinului de bună calitate. Principalele industrii prezente în regiune sunt: industria metalurgică (fiind reprezentată de cel mai mare producător de aluminiu din Europa Centrală și de Est și, totodată, singurul producător de aluminiu din țară - ALRO Slatina), industria electrotehnică, industria constructoare de mașini și tractoare (MAT Craiova), industria chimică, industria alimentară, industria ușoară și materiale de construcții, industria construcțiilor navale (SEVERNAV S.A. Drobeta Turnu Severin).

Regiunea Sud-Vest Oltenia se caracterizează printr-un capital natural deosebit de divers, fapt care se datorează atât varietății reliefului cât și prezenței unor bazine hidrografice majore în regiune, ca cele ale Oltului, Jiului și Dunării. Astfel, turismul este foarte bine reprezentat.



UNIVERSITATEA
DIN
CRAIOVA



PRIMASERV
Solutii Complete In Constructii



JNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

TI TLUL PROIECTULUI: "Sprijin la inceput de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

Conform datelor statistice ale ANOFM, cei mai importanți angajatori din regiune, ca număr de salariați, sunt: Ford România SA, Civitas PSG SA, SC Alro SA, Comdata Service SRL, Casa Noastra SRL, Complexul Energetic Oltenia Sud, DGRFP Craiova, Universitatea Craiova. Regiunea beneficiază de un potențial turistic diversificat, incluzând turismul montan și cel speologic, balnear, ecoturismul, parcurile naturale și turismul religios.

Strategii de ocupare a forței de muncă

Analiza datelor disponibile, la nivelul ultimilor ani ai deceniului ce s-a încheiat, a condus la o serie de concluzii:

- Se constată că România se plasa pe ultimul loc în cadrul UE în privința ponderii populației ocupate în servicii în totalul populației ocupate (doar 40,8%, comparativ cu 56,6% în Polonia, 58,7% în Bulgaria, 58,9% în Slovenia, 59,4% în Cehia, 59,9% în Slovacia, 61,2% în Portugalia, 64,5% în Lituania, 64,7% în Estonia, 65,4% în Ungaria etc.) și pe primul loc în ceea ce privește ponderea populației ocupate în agricultură (29,1%). Aceasta reflectă rămânerea în urmă a României comparativ cu structura economiilor celorlalte țări din UE, fiind și una din cauzele nivelului scăzut al eficienței pe ansamblul economiei naționale și al distorsiunilor pe piața muncii.

În România obiectivele strategice vizează în principal:

- Creșterea calității și productivității muncii prin educarea și formarea continuă a forței de muncă, promovarea adaptabilității și antreprenoriatului
- Ocuparea deplină a forței de muncă
- Promovarea coeziunii sociale prin creșterea incluziunii sociale a persoanelor dezavantajate și combaterea discriminării
- Promovarea egalității de gen în toate domeniile de activitate.

Unul dintre obiectivele specifice Strategiei Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.) 2014-2020 vizează ocuparea tinerilor. Măsurile A.N.O.F.M., ce au drept scop, pe de o parte reducerea perioadei de șomaj și inactivitate în rândul tinerilor, iar pe de altă parte



UNIVERSITATEA
DIN
CRAIOVA



Soluții Complete în Construcții

TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la început de cariera pentru studenții Universității din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

creșterea șanselor pentru ocuparea unui loc de muncă în concordanță cu pregătirea lor profesională, vizează următoarele direcții de acțiune:

1. Adaptarea continuă a formării profesionale a tinerilor la cerințele pieței muncii (realizată în sistemul propriu al A.N.O.F.M.). Dezvoltarea competențelor de care piața muncii are nevoie, în sensul realizării unei adaptări/reajustări rapide a nivelului competențelor dobândite în sistemul educațional și cele ce sunt solicitate pe piața muncii, un accent deosebit punându-se pe dezvoltarea competențelor generice ale forței de muncă (competențe digitale, limbi străine, comunicare, abilități sociale și antreprenoriale);

2. Susținerea formării la locul de muncă (ucenicia). Această modalitate de formare profesională, realizată exclusiv la nivelul angajatorului, permite ca tinerii să dobândească atât competențe specifice ocupației/meseriei, cât și experiența profesională specifică;

Pe termen lung, principala modificare de ordin structural se referă la transferul forței de muncă între sectoarele primar (agricultură și silvicultură), secundar (industrie și construcții) și terțiar (servicii). Această explicitare a modificărilor structurale în procesul creșterii economice se bazează deocamdată doar pe constatări empirice, nerezultând clar dacă și la ce valori se vor stabiliza valorile variabilelor reprezentate de ponderile în totalul populației ocupate a agriculturii, industriei și respectiv serviciilor.

Competențele necesare pentru accesarea locurilor de muncă

Caracteristicile comune ale job-urilor viitorului ar putea fi sintetizate în jurul următoarelor concepte: deschidere, flexibilitate, comunicare. În concepția angajatorilor, pentru o șansă reală pe piața muncii actuale, sunt esențiale aptitudini precum gândirea critică, capacitatea analitică și de sinteză, creativitatea, deoarece acestea pot aduce un plus de valoare companiei.

În urma colectării datelor furnizate de chestionarul transmis unui eșantion de firme care își desfășoară activitatea în județul Dolj, se disting o serie de competențe considerate esențiale de către



JNIUNEA EUROPEANĂ



TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la inceput de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

angajatori printre care: competențe digitale, competențe lingvistice, competențe de comunicare, competențe de analiză și rezolvare a problemelor, competențe de învățare continuă, competențe organizatorice. De asemenea, așteptările firmelor de la viitorii angajați sunt: responsabilitate, profesionalism, spirit de echipă, promptitudine, spirit critic, creativitate, punctualitate.

Competențele transversale, precum comunicarea în limbi străine, competențe de bază în științe și tehnologii, competențe digitale, competențe sociale și civice, simțul inițiativei și antreprenoriat, competențe de exprimare culturală, competența de a învăța să înveți, sunt considerate necesare, însă depinde și de specificul locului de muncă. Majoritatea angajatorilor plasează pe primul loc competența de a învăța să înveți, fiind considerată primordială, pentru ca angajatul să fie eficient; respondenții menționează că au observat importanța acestei competențe, deoarece angajații valoroși înveță destul de repede ce au de făcut.

Comunicarea în limbi străine este, de asemenea, considerată importantă - limbile străine sunt necesare pentru că, de cele mai multe ori, la locurile de muncă se lucrează cu străini și este necesar să poți comunica în limba lor sau într-o limbă de circulație internațională. Și competențele de exprimare culturală sunt necesare pentru a ști să te exprimi și să poți socializa cu oameni din diferite culturi.

Competențele digitale ocupă și ele un loc important, pentru că societatea în care trăim este din ce în ce mai digitală.

Îmbunătățirea permanentă a cunoștințelor și abilităților personale prin învățare pe parcursul întregii vieți („Lifelong learning”) este, de asemenea, vitală pentru a reuși pe o piață a muncii în continuă schimbare.

Concluzii

În urma analizei tendințelor actuale pe piața muncii din regiunea Sud-Vest Oltenia, privind cerințele angajatorilor și așteptările angajaților, se configurează o serie de concluzii:

TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la inceput de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

- este necesară mai mult ca oricând dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și competențelor tinerilor prin învățarea non-formală și informală – care pot juca un rol important în îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a mobilității, precum și în sporirea motivației pentru învățare pe tot parcursul vieții.
- sistemul educațional trebuie să se adapteze în continuare la tendințele pieței muncii, pregătindu-i pe absolvenți să reacționeze în mod autonom la cerințele în schimbare, pentru a face din învățarea pe tot parcursul vieții o componentă a carierei individuale;
- crearea unui sistem dual în funcție de nevoile întreprinderilor, ale pieței forței de muncă și ale tinerilor, iar organizarea și funcționarea sa să se bazeze pe o amplă implicare a întreprinderilor.
- orientarea și informarea profesională efectuate la timp ar putea să ajute la recunoașterea propriilor talente și competențe și să furnizeze, în plus, informații despre evoluțiile de pe piața forței de muncă.
- lipsa de experiență profesională este un motiv important pentru care companiile ezită să angajeze tineri. Instruirea pur teoretică fără cerința unei aplicări practice a cunoștințelor dobândite se dovedește din ce în ce mai mult un obstacol pentru accesul pe piața forței de muncă.

Bibliografie

- Centrul Parteneriat pentru Egalitate (2012). *Studiu privind piața forței de muncă*,
<https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Studiu-privind-piata-forței-de-munca-regiunile-Bucuresti-Ilfov-si-Sud-Vest-Oltenia.pdf>
- Comitetul Economic și Social European (2014). Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Măsuri privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor – cele mai bune practici” — Aviz exploratoriu, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52014AE0474>



TITLUL PROIECTULUI: "Sprijin la inceput de cariera pentru studentii Universitatii din Craiova"
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
ID PROIECT: POCU/626/6/13/133461

EURES (2021). *Scurtă prezentare a pieței muncii*,

<https://ec.europa.eu/eures/printLMItext.jsp?lmiLang=ro®ionId=RO4&catId=9462>

INFRAED (2017). *Planul regional de acțiune pentru învățământ (PRAI) 2016 - 2025 Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia*, <http://infraed.ro/wp-content/uploads/2018/10/PRAI-SVO-.pdf>

IRES (2018). *Proгноza evoluției și tendințelor pieței muncii – amenințări și oportunități*,

<http://mts.ro/wp-content/uploads/2019/01/PROGNOZA-EVOLU%C8%9AIEI-%C8%98I-TENDIN%C8%9AELOR-PIE%C8%9AEI-MUNCII-1.pdf>

Radu, L. (2017). „Piața muncii în regiunea Oltenia”. *Arhivele Olteniei*, serie nouă, nr. 31, pp. 427-436.



UNIVERSITATEA
DIN
CRAIOVA

