



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



Centrul Național de Dezvoltare a
Învățământului Profesional și
Tehnic

Investește în oameni!

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013**

**Axa prioritară nr. 1: „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării
societății bazate pe cunoaștere”**

Domeniul major de intervenție: 1.1 „Acces la educație și formare profesională inițială de calitate”

Titlu proiect: „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”

Cod contract: POSDRU/55/1.1/S/37932

Beneficiar: Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic

Studiul previzional privind cererea de formare profesională la orizontul anului 2013 și în perspectiva anului 2020

Componenta Anchetă în firme privind cererea de forță de muncă pe termen scurt (6-12 luni)

- Raport la nivel național -

București, 2012

Prezentul Studiu a fost realizat de către Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, partener în cadrul proiectului „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”

CUPRINS

I. PRINCIPALELE REZULTATE ALE CERCETĂRII LA NIVEL NAȚIONAL	5
II. INTRODUCERE ȘI ABORDARE CONCEPTUALĂ	8
II.1. Scurte precizări conceptuale	8
II.2. Obiectivele cercetării și metodologia cercetării	10
III. EVOLUȚII ÎN PERIOADA DE CRIZĂ ECONOMICĂ ȘI FINANCIARĂ	13
III.1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada de criză economică și financiară	13
III.2. Fluxuri de personal	16
IV. LOCURI DE MUNCĂ VACANTE ȘI DEFICIT DE CALIFICĂRI	18
IV.1. Firmele cu locuri de muncă vacante	18
IV.2. Rata locurilor de muncă vacante	20
IV.3. Domenii de formare profesională pentru locurile de muncă vacante	23
IV.4. Tipologia locurilor de muncă vacante	24
IV.5. Principalele motive pentru care locurile de muncă vacante sunt neocupate	27
IV.6. Cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante	28
V. EVOLUȚII ESTIMATE ALE NUMĂRULUI DE LOCURI DE MUNCĂ PE TERMEN SCURT	32
V.1. Estimări la orizontul următoarelor 6 luni și 12 luni	32
V.2. Cererea înlocuită	40
VI. PIAȚA MUNCII ȘI ABSOLVENȚII	43
VI.1. Cine sunt tinerii absolvenți angajați?	43
VI.2. Satisfacția angajatorilor față de tinerii absolvenți ai promoției 2010 angajați	47
VII. CINE SUNT FIRMELE INVESTIGATE?	50
ANEXE	53
Anexa 1 Chestionarul aplicat în cadrul anchetei de teren	54
Anexa 2 Incadrarea pe domenii de pregătire a ocupațiilor relevante pentru învățământul profesional și tehnic	61

I. PRINCIPALELE REZULTATE ALE CERCETĂRII LA NIVEL NAȚIONAL

Ancheta în firme privind cererea de forță de muncă pe termen scurt reprezintă componenta “Investigații de teren în rândul angajatorilor” a „*Studiului previzional privind cererea de formare profesională la orizontul anului 2013*” realizat de Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale – partener în cadrul proiectului „*Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii*”, pe baza metodologiei aprobate în Grupul Consultativ al proiectului format din reprezentanți ai principalelor ministere, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național. Aspectele metodologice sunt detaliate în Capitolul II.2 al prezentului Raport de cercetare. Culegerea datelor a fost realizată, prin subcontractare, de către Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS SRL. Ancheta de teren în rândul angajatorilor s-a realizat prin interviuri „față în față” pe baza unui chestionar aplicat pe un eșantion de 3836 de firme, reprezentativ la nivel național și regional, în perioada 14 august – 14 septembrie 2011.

Principalele rezultate obținute din prelucrarea informațiilor obținute din ancheta de teren sunt următoarele:

- În anul 2009, toate regiunile s-au confruntat cu pierderi la nivelul efectivului de salariați, înregistrându-se pe total eșantion la nivel național, o scădere de 5,9%. În anul următor, volumul salariaților a continuat să scadă, atingând o pierdere de 1,6% la nivel național, în vreme ce în regiunile Vest, Nord Vest și Centru încep să dea semne de revenire prin creșterea față de 2009 a numărului de salariați. În primele opt luni ale anului 2011, s-a manifestat o evoluție pozitivă printr-o ușoară creștere la nivel național, cu 0,2% față de anul 2010 a personalului din firmele investigate, înregistrându-se creșteri a numărului de salariați în jumătate din cele opt regiuni de dezvoltare : Sud Vest, Centru, Vest și Nord Vest. La nivel sectorial, firmele din *comerț, hoteluri și restaurante, transport și depozitare, activități profesionale, științifice și tehnice* au fost cele mai afectate de declinul numărului de salariați în perioada 2009-2011.
- La nivel național, la momentul anchetei, doar 1,7% din totalul locurilor de muncă existente în firmele investigate erau vacante. Rata locurilor de muncă vacante era semnificativ mai mare decât media națională în regiunile Sud Vest, Nord Vest, Vest și Sud Est, precum și în sectoarele economice *tranzacții imobiliare și intermediari financiare*. Rate ale locurilor de muncă vacante peste media națională s-au înregistrat și în sectoarele *hoteluri și restaurante, industrie prelucrătoare, construcții și industrie extractivă*. Pe de altă parte, sectoarele de *producție și furnizare a energiei electrice, gaze, apă, informații și comunicații și activități de servicii administrative și suport* au reprezentat practic zone ”închise” pentru angajare, înregistrând rate ale locurilor de muncă vacante aproape nule. Rata locurilor de muncă vacante atinge cele mai înalte nivele pentru grupa ocupațională *Muncitori calificați* (3%), urmată de *Operatori pe instalații, mașini, asamblori* (2,5%) și *Muncitori din agricultură și pescuit* (1,8%).
- La nivel național, din punctul de vedere al domeniului de calificare relevant pentru pregătirea prin liceu tehnologic sau învățământ profesional, la momentul anchetei, cea mai semnificativă

cerere de forță de muncă se adresează domeniilor *industrie textilă și pielărie* (29,2% din total) și *mecanică* (27,3%), urmate de domeniile *construcții, instalații și lucrări publice* (11,3%), *electric* (8,6%), *comerț* (6,8%), *turism și alimentație* (5,8%). În ceea ce privește domeniile de calificare specifice învățământului postliceal, cele mai multe locuri de muncă vacante se adresează domeniilor *servicii* (39,1%), *informatică* (13,9%), *protecția mediului* (10,0%), *sănătate și asistență pedagogică* (9,9%) și *electronică automatizări* (9,0%). În medie, locurile de muncă vacante la momentul anchetei erau neocupate de cca. 2,38 luni. Ceva mai mult de jumătate dintre acestea au fost deschise în luna anterioară investigației, fapt ce arată că cea mai mare parte a puținelor locuri de muncă disponibile se ocupă aproape instantaneu. Dificultățile de recrutare, definite în cadrul acestui raport drept locurile de muncă vacante neocupate de mai mult de 3 luni sunt generate cu precădere de locurile de muncă necesitând o pregătire specifică învățământului profesional și liceului tehnologic.

- La orizontul următoarelor 6 și 12 luni se estimează o creștere a cererii de forță de muncă. Cu cât dimensiunea firmei crește, cu atât crește gradul de încredere a acesteia cu privire la evoluțiile pozitive din punct de vedere al efectivelor de salariați pe termen scurt. La orizontul următoarelor 12 luni în toate regiunile se estimează creșteri ale efectivelor de salariați. În profil sectorial remarcăm că cele mai optimiste firme se estimează a fi cele din *sănătate și asistență socială și intermediari financiare și asigurări*. Cele mai pesimiste cu privire la evoluțiile efectivelor de salariați pe termen scurt sunt firmele din *producția și furnizarea de energie electrică, apă, gaze, apă, salubritate, deșeuri, activități profesionale, științifice și tehnice și alte activități de servicii*.
- Comparând structura actuală a locurilor de muncă cu structura estimată peste 12 luni în profil ocupațional, se constată o ușoară creștere anticipată a ponderii grupelor ocupaționale 7 (muncitori calificați) și 8 (operatorilor pe instalații, mașini și asamblori) și 5 (lucrători în servicii).
- Din punctul de vedere al domeniilor de calificare relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, la nivel național, cea mai ridicată cerere de forță de muncă la orizontul următoarelor 12 luni se adresează domeniilor *mecanică* (20,9%), *industrie textilă și pielărie* (13,9%), *comerț* (13,5%), *construcții instalații și lucrări publice* (13,0%), *electric* (10,3%), urmate de *electromecanică* (6%), *turism și alimentație* (5%), *industrie alimentară* (4%). În ceea ce privește domeniile de calificare specifice învățământului postliceal, cea mai ridicată cerere de forță de muncă se adresează domeniilor *servicii* (55,0%) și *sănătate și asistență pedagogică* (22,2%), urmate de *informatică* (9,6%).
- Pe fondul unei perioade în care firmele au manifestat prudență sporită în acțiunile de recrutare și angajare, aproximativ 12,2% dintre firmele investigate au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010. Cei mai mulți dintre absolvenții angajați din promoția 2010 au fost absolvenți de învățământ profesional (29,1%), urmați de învățământul superior (23,6%) și liceul tehnologic (21,4%). Peste 70% dintre firmele care au angajat absolvenți s-au declarat a fi mulțumite și foarte mulțumite de nivelul de calificare a acestora. Cel mai ridicat grad de satisfacție a angajatorilor s-a înregistrat pentru cei cu nivel scăzut de educație (pentru care probabil și așteptările angajatorilor sunt mai mici) și pentru absolvenții cu studii superioare. În

schimb, gradul cel mai ridicat de nemulțumire din partea angajatorilor a vizat absolvenții de învățământ profesional, față de care 3,1% dintre firme s-au declarat nemulțumite și 42,3% foarte nemulțumite. Nivelul de satisfacție a angajatorilor față competențele absolvenților de liceu tehnologic/industrial din promoția 2010 este mai ridicat decât în cazul absolvenților de liceu teoretic.

- Din punctul de vedere al domeniilor de calificare relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, cele mai multe angajări de absolvenți ai promoției 2010 au fost din domeniile *mecanică* (22,8%), *comerț* (22,2%), *construcții instalații și lucrări publice* (16,6%), urmate de *industria textilă și pielărie* (8,6%), *turism și alimentație* (7,6%), *fabricarea produselor din lemn* (6,5%), *economic* (5,9%), *industrie alimentară* (4,1%), *electric* (3,5%) . În ceea ce privește domeniile de calificare specifice învățământului postliceal, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 au fost din domeniile *servicii* (35,9%), *sănătate și asistență pedagogică* (25%) și *informatică* (22%).

II. INTRODUCERE ȘI ABORDARE CONCEPTUALĂ

II.1. Scurte precizări conceptuale

Lumea în care trăim se confruntă cu schimbări rapide. Dezvoltarea tehnologică, globalizarea, evoluțiile demografice și criza economico-financiară își pun amprenta hotărâtor asupra „vieții” întreprinderilor. Astăzi, firmele își desfășoară activitatea într-un mediu înalt competitiv în care cunoașterea și inovația reprezintă adevăratele căi de succes mai ales în perioade de profunde transformări precum cele generate de criza economico-financiară pe care o traversăm cu toți. Acești factori determină schimbări importante în volumul și structura cererii de forță de muncă și în ceea ce privește nevoile de calificare.

Pentru a-și asigura necesarul de personal calificat în acord cu obiectivele economice ale firmei, angajatorii apelează, în principal, la recrutare, realocare de personal și formare profesională. De multe ori, ei întâmpină dificultăți în acest proces din diferite motive:

- lipsa de forță de muncă adecvat calificată la nivel local și/sau național,
- deficiențe în practicile de recrutare de personal,
- precaritatea condițiilor de muncă oferite de firmă,
- prestigiul scăzut al unor ocupații/ramuri economice,
- deficiențe de management al resurselor umane la nivelul întreprinderii,
- lipsa de furnizori de formare profesională pe plan local, etc.¹

Decalajele și deficitele de calificări, precum și participarea redusă la programele de formare profesională pot afecta productivitatea și profitabilitatea întreprinderilor. Mai mult decât atât, concentrarea acestor probleme în anumite arii geografice pot determina pierderi de productivitate și competitivitate la nivel local.

Așadar, competitivitatea, în calitatea sa de determinant cheie al dezvoltării, depinde de capacitatea factorilor cheie de a preveni și/sau gestiona astfel de probleme. Cu alte cuvinte, informațiile referitoare la nevoia prezentă și viitoare de calificări sunt foarte importante nu numai pentru angajatori și lucrători, cât mai ales pentru cei care proiectează programele de educație inițială și continuă, la toate nivelele.

Raportul oferă astfel de informații obținute pe baza datelor culese pe un eșantion reprezentativ la nivel național, de 3836 firme. Analiza de față vizează două mari dimensiuni: evoluțiile trecute și viitoare ale activității întreprinderilor și problemele apărute în procesul de întâlnire a cererii cu oferta de calificare, cu focus pe tinerii absolvenți. Ambele dimensiuni luate în discuție oferă indicii esențiale pentru a estima evoluțiile pe termen scurt ale cererii de calificări, precum și pentru a identifica zonele și motivele pentru care oferta de calificări nu corespunde cererii. Astfel, analiza se va concentra asupra structurii și evoluțiilor privitoare la efectivul de salariați de la nivel de întreprindere, practicilor și problemelor întâmpinate în procesul de recrutare, deficitelor de forță de muncă și calificare, recrutarea de tineri absolvenți, pensionări estimate pentru următoarele 12 luni, etc. Oricare dintre aceste dimensiuni reprezintă indicatori indirecti ai nevoii de calificări.

¹ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf, p.122-165

Având în vedere că nu există uniformitate în privința înțelesului unora dintre termenii menționați anterior, vom aduce unele clarificări conceptuale ce reprezintă, de fapt, cadrul de analiză de la care pornim.

Termenul de „*calificare*” este folosit ca un meta-concept căruia i se pot circumscrie concepte precum competențe, cunoștințe și nivel de educație. Calificarea, așa cum este ea înțeleasă în acest raport, reprezintă ansamblul de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații².

„*Dificultățile de recrutare*” subsumează toate problemele experimentate de angajatori în procesul de recrutare a resurselor de muncă, fără a specifica motivul. Trebuie să avem în vedere că aceste probleme se pot datora deficitului de calificări, practicilor de recrutare inadecvate, condițiilor de muncă precare în cadrul firmei sau sectorului în genere (ex. nivel redus de salarizare, condiții neatractive de muncă), infrastructurii deficitare din proximitatea întreprinderilor, etc. Totuși, dificultățile de recrutare sunt analizate în acest raport, în principal, din perspectiva deficitului de forță de muncă și de calificări.

„*Deficit de calificări*” desemnează lipsa indivizilor cu calificări adecvate, disponibili pe/în piața de muncă/bazinul de resurse de muncă aflat în proximitatea angajatorilor. Cu alte cuvinte, angajatorii pot întâmpina dificultăți de recrutare datorită lipsei de indivizi având calificările necesare. Acest fapt poate fi rezultatul lipsei efective a forței de muncă la nivel local sau național, dar și a lipsei indivizilor cu calificare adecvată printre noii intrați pe piața muncii sau printre lucrătorii cu experiență de muncă. Astfel, termenul de „deficit de calificări” desemnează atât deficitul cantitativ, cât și pe cel calitativ (CEDEFOP). „Deficitul de forță de muncă” se referă la situația în care o economie se confruntă cu deficit de resurse de muncă la nivel național, sectorial și ocupațional (EEO, 2001).

Pentru a utiliza locurile de muncă vacante ca și indicator indirect al deficitului de calificări existent pe piața de muncă, vom analiza tipologia locurilor de muncă vacante. Analiza motivelor pentru care locurile respective de muncă nu au fost ocupate o anumită perioadă de timp poate sugera măsura în care sunt implicate aspecte legate de un deficit de calificări existent pe piață în aria respectivă de recrutare a forței de muncă, sau, pur și simplu, de neatractivitatea salariilor și/sau a condițiilor de muncă oferite.

„*Decalajul de calificări*” reprezintă neconcordanța calitativă între oferta de forță de muncă și cerințele pieței muncii. În mod obișnuit, decalajul de calificări caracterizează stocul de forță de muncă existent în interiorul întreprinderilor. Se consideră că există un decalaj de calificări atunci când angajatorii consideră că salariații lor nu posedă stocul de calificare necesar atingerii obiectivelor economice ale întreprinderii lor sau când noii angajați care sunt calificați pentru o anumită ocupație nu au competențele specifice locului de muncă. Pentru a concluziona, deficitul de calificări reprezintă un deficit extern întreprinderilor, în vreme ce decalajul de calificări are, mai degrabă, un caracter intern.

² Definiție conf. OUG 129/2000 privind formarea profesională a adulților cu modificările și completările ulterioare.

II.2. Obiectivele cercetării și metodologia cercetării

În cadrul actualizării „Studiului previzional privind cererea de formare profesională la orizontul anului 2013”, componenta „investigații de teren” în rândul angajatorilor **are drept scop**, în cadrul proiectului de față, **completarea informațiilor furnizate prin componenta de modelare macroeconomică a proiecțiilor de dezvoltare**. În acest sens, rezultatele anchetei nu se vor suprapune peste cele ale prognozei prezentate în secțiunea anterioară, sau cu alte cuvinte nu vor reprezenta noi estimări "numerice/cantitative" ale cererii de forță de muncă, ci estimări calitative, în termeni de care vor fi meseriile și competențele pentru care va exista cerere pe piața muncii la orizontul următoarelor 6-12 luni.

Schimbarea filosofiei de anchetă este atât în acord cu evoluțiile metodologice de la nivel european, dar și cu constrângerile metodologice ale perioadei în care se realizează ancheta. Evoluțiile cererii sunt condiționate de evoluțiile economiei per ansamblu în fața crizei, precum și de politicile fiscale și de ajustare bugetară, angajatorii având posibilități limitate de a anticipa adâncimea crizei, durata acesteia sau revenirea la creștere economică. Angajatorii reacționează la șocurile economice prin adoptarea unei atitudini prudente și revin cu greutate la comportamente și estimări optimiste.

Obiectivele anchetei în firme:

1. Investigarea cererii de forță de muncă pentru absolvenții de învățământ profesional și tehnic la nivel național și regional pe termen scurt prin anchetă în firme.
2. Investigarea gradului de satisfacție a angajatorilor față de nivelul de pregătire profesională a absolvenților de învățământ profesional și tehnic, pe domenii de formare profesională.

Informațiile obținute vor completa prognozele realizate pe termen scurt, mediu și lung, oferind informații cu privire la comportamentul firmelor de a căuta și/sau angaja absolvenți de IPT.

Metoda de cercetare: Ancheta de teren în rândul angajatorilor, cu reprezentativitate la nivel național și regional. În fiecare dintre firmele selectate s-au realizat interviuri „față în față”, utilizând chestionarul propus. Chestionarele au fost adresate reprezentanților managementului de vârf (patron/manager, manager de resurse umane, etc.) și de nivel mediu care dețineau o cunoaștere solidă a politicilor de resurse umane și a planurilor de dezvoltare a firmelor.

Unitatea de investigare: unitatea legală, aceasta însemnând că în situația în care o firmă are un sediu/filială care funcționează ca și entitate legală (cu personalitate juridică) atunci ambele au fost „eligibile” pentru universul de eșantionare. Dacă însă acel sediu/filială nu operează ca unitate legală atunci, în calitate de așa-numită „unitate locală”, aceasta nu a fost inclusă în universul de eșantionare. Întrebările și chestionarul au fost adresate însă doar sediului unității legale extrase (dacă spre exemplu firma extrasă are unități locale fără personalitate juridică în alte localități/județe, atunci s-a specificat respondentului că întrebările se adresează exclusiv sediului la care se realizează interviul, pentru ca astfel acuratețea informațiilor culese să nu fie alterată). Dacă firma dispune de unități locale situate în alte județe și/sau regiuni, pe de o parte reprezentativitatea regională a informațiilor ar fi fost afectată, iar pe de altă parte, componentele chestionarului vizând fluctuația personalului, locurile de muncă vacante, decalajul de calificare nu ar fi fost aplicate adecvat, informația astfel colectată având un grad scăzut de credibilitate.

Universul eşantionării: a cuprins toți angajatorii/firmele active la sfârșitul anului 2009 (acestea fiind la momentul proiectării metodologiei cele mai recente date pe care pe putea furniza INS) cu minim 5 salariați. La momentul realizării anchetei s-au solicitat de la INS (Institutul Național de Statistică) informații cu privire la structura universului de eşantionare, astfel: distribuția numărului de firme pe clase de mărime (5-9 salariați, 10-49 salariați, 50-249 salariați, 250+ salariați), regiune de dezvoltare (și în cadrul fiecărei regiuni, pe județ) și cod CAEN rev.2 (1 digit)

Tabel 1. Universul de eşantionare a cuprins următoarele activități ale economiei naționale (secțiuni CAEN rev.2.):

<i>A</i>	<i>Agricultură, silvicultură și pescuit</i>	<i>I</i>	<i>Hoteluri și restaurante</i>
<i>B</i>	<i>Industria extractivă</i>	<i>J</i>	<i>Informații și comunicații</i>
<i>C</i>	<i>Industria prelucrătoare</i>	<i>K</i>	<i>Intermedieri financiare și asigurări</i>
<i>D</i>	<i>Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat</i>	<i>L</i>	<i>Tranzacții imobiliare</i>
<i>E</i>	<i>Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare</i>	<i>M</i>	<i>Activități profesionale, științifice și tehnice</i>
<i>F</i>	<i>Construcții</i>	<i>N</i>	<i>Activități de servicii administrative și activități de servicii suport</i>
<i>G</i>	<i>Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor</i>	<i>O</i>	<i>Învățământ</i>
<i>H</i>	<i>Transport și depozitare</i>	<i>P</i>	<i>Sănătate și asistență socială</i>
		<i>Q</i>	<i>Alte activități de servicii</i>

Notă: În universul de eşantionare unitățile (i.e. firme) din sectoarele „Învățământ” și „Sănătate și Asistență Socială” se referă exclusiv la acele unități care sunt organizate ca societăți comerciale (excluzând instituțiile finanțate de la bugetul de stat/public)

Dimensiunea eşantionului: Proiectat pentru 3800 companii/firme la nivel național, eşantionul final a constat în 3836 de firme. Eşantioanele regionale au fost dimensionate avându-se în vedere o eroare tolerată de $\pm 4.4\%$ la un nivel de încredere de 95%. La nivel național, eroarea tolerată a eşantionului este de cca. $\pm 1.56\%$ la un nivel de încredere de 95%.

Eroarea tolerată:

Eroarea tolerată la nivel național: $\pm 1.56\%$ la un nivel de încredere de 95%;

Eroarea tolerată la nivel regional: $\pm 4.4\%$ la un nivel de încredere de 95%

Metodologia de eşantionare: S-a utilizat un eşantion de tip probabilistic, multistadial și stratificat. Modalitatea probabilistică de realizare a eşantionului garantează prezența în eşantion a tuturor ramurilor și subramurilor economice, într-o pondere similară ponderii acestora în economie. Structura finală a eşantionului permite realizarea de prelucrări pe subramuri economice la nivel național și regional, în cele mai multe din cazuri.

Metoda de extracție a eşantionului: PPS Systematic

Dimensiunea de stratificare neproporțională este următoarea:

a) regiunea de dezvoltare (8 regiuni de dezvoltare). Dimensiunea specifică fiecărei regiuni de dezvoltare a fost stabilită astfel încât eșantioanele regionale să aibă o eroare de cca. $\pm 4.4\%$ la un nivel de încredere de 95%. Ulterior s-a realizat reponderarea bazei de date, astfel încât structura finală a eșantionului să fie similară structurii populației de firme pe regiuni de dezvoltare, clasă de mărime și sector de activitate.

Metoda de extracție a eșantionului PPS Systematic (Probability Proportional to Size Systematic) în fiecare strat definit conform dimensiunii de stratificare alese (regiunea de dezvoltare). În eșantioanele de tip PPS (Probability Proportional to Size), probabilitatea selecției unei anumite unități în eșantion este proporțională cu măsura dimensiunii sale. Măsura dimensiunii este cea variabilă care se presupune că se regăsește într-un raport de corelație cu variabila noastră de interes. În cazul nostru variabila de interes este dimensiunea cererii, iar măsura dimensiunii este dată de numărul de salariați.

Măsura dimensiunii (Measure of Size) este următoarea:

b) clasa de mărime / numărul de salariați (4 categorii: 5-9 salariați, 10-49 salariați, 50-249 salariați, 250+ salariați).

Eșantionul de rezervă: După extragerea eșantionului principal, s-a procedat la extragerea eșantionului de rezervă. Pentru aceasta, din universul de eșantionare s-a exclus eșantionul principal, și, pe baza aceleiași metode prezentate mai sus și selectate, s-a extras încă un eșantion de 3800 unități.

Culegerea datelor a fost realizată de Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS SRL.

Perioada de colectare a datelor: 14 august – 14 septembrie 2011.

Pretestare: a fost realizată pe 50 de firme din toate clasele de mărime. În urma rezultatelor pretestării anumite componente ale chestionarului au fost simplificate.

Instrumentul de cercetare: a fost astfel elaborat încât completarea sa să dureze în medie de cca. 30 minute. Chestionarul a presupus interviuarea mai multor respondenți în cadrul firmei contactate, în funcție de aria de expertiză a respectivului respondent.

Chestionarul (prezentat în *Anexa 1*) a fost alcătuit din șase componente: Informații privind firma/întreprinderea, Informații cu privire la structura personalului, Locurile de muncă vacante, Piața muncii și absolenții, Estimări/Anticipări pentru următoarele 6 și 12 luni, Performanțe economice ale firmei.

Analiza datelor a fost realizată pe baza de date ponderată, fiecărui strat fiindu-i alocată ponderea corespunzătoare din populația de firme. Postcodificarea informațiilor culese pe ocupații în domeniul de formare profesională relevante pentru învățământul profesional și tehnic (liceu tehnologic și școală postliceală) s-a realizat conform *Anexei 2*, elaborată și pusă la dispoziție INCSMPS de către Beneficiar (vezi *Anexa 2*).

III. EVOLUȚII ÎN PERIOADA DE CRIZĂ ECONOMICĂ ȘI FINANCIARĂ

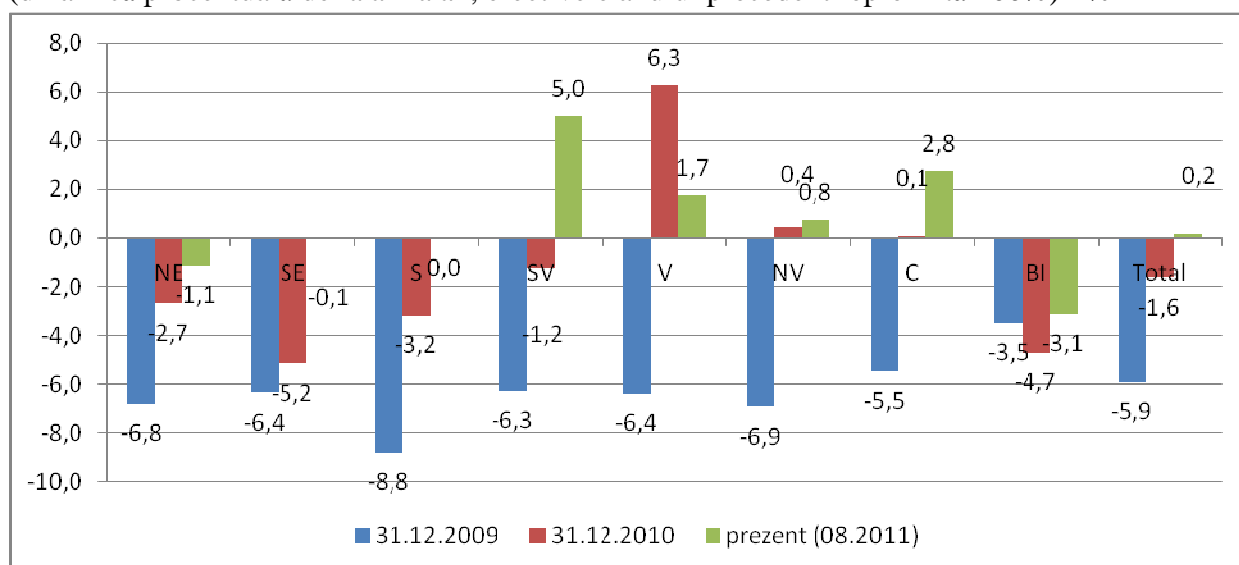
III.1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada de criză economică și financiară

Înainte de a analiza răspunsurile firmelor cu privire la nevoia de calificări, cu focus pe nevoia de calificări relevante pentru învățământul profesional și tehnic (ÎPT), este necesar să aruncăm o privire la evoluțiile pe care le-au înregistrat firmele investigate în cadrul anchetei de teren, din punctul de vedere al numărului total de salariați pe parcursul crizei economice și financiare. Poziționăm momentul de debut al crizei la nivelul anului 2008 (conform datelor statistice, la nivelul trimestrului 3 al anului 2008) și analizăm evoluțiile anuale ale numărului de salariați.

Sfârșitul anului 2009, primul an în care efectele crizei s-au resimțit "din plin", marchează o scădere puternică a numărului de salariați din firmele investigate comparativ cu anul 2008, cu 5,9% la nivel național. În toate regiunile, firmele cuprinse în eșantion s-au confruntat cu scăderi ale efectivului de salariați la sfârșitul anului 2009 comparativ cu 2008. Cea mai accentuată scădere s-a înregistrat la nivelul regiunii Sud (cu -8,8%). Cu scăderi peste media națională s-au confruntat și regiunile Nord Vest (scădere cu -6,9%), Nord Est (-6,8%), Vest (-6,4%), Sud Est (-6,4%) și Sud Vest (-6,3%). Scăderi ceva mai mici decât la nivel național s-au înregistrat în regiunile Centru (-5,5%) și București-Ilfov (-3,5%).

Sfârșitul anului 2010, comparativ cu 2009 marchează de asemenea reduceri ale efectivelor de salariați, reduceri fiind însă mult mai mici comparativ cu precedentele, de 1,6% per total eșantion la nivel național. Regiunile care înregistrează scăderi peste medie în anul 2010 comparativ cu anul 2009 sunt Sud Est (cu -5,2%), București-Ilfov (-4,7%), Sud (-3,2%) și Nord Est (-2,7%). Scăderi mai mici decât la nivel național s-au înregistrat în regiunea Sud Vest (-1,2%). Regiunea Vest este singura care înregistrează o creștere semnificativă de 6,3% a numărului de salariați, comparativ cu anul 2009. Semne de revenire economică concretizate printr-o creștere, deși modestă, a efectivelor de salariați par să se profileze în 2010 și în regiunile Nord Vest (+0,4%) și Centru (+0,1%).

Grafic 1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada 2008-2011, pe regiuni de dezvoltare (dinamică procentuală de la an la an, efectivele anului precedent reprezintă 100%) - %



Evoluțiile numărului de salariați în 2011, cel puțin până la momentul realizării anchetei, comparativ cu sfârșitul anului 2010 par să indice o stabilizare și chiar o ușoară creștere a numărului de salariați, per total eșantion la nivel național înregistrându-se o creștere de 0,2%. În regiunile București-Ilfov (-3,1%) și Nord Est (-1,1%) se înregistrează în continuare scăderi ale numărului de salariați, într-un ritm atenuat însă față de scăderile din anii anteriori, în vreme ce alte regiuni manifestă chiar tendințe de creștere a numărului de salariați: Sud Vest (5,0%), Centru (2,8%), Vest (1,7%), și Nord Vest (0,8%).

Tabel 2. Tendințele de evoluție ale efectivelor de salariați la nivel regional după debutul crizei economice și financiare (în trim.3 al anului 2008) evidențiază următoarele tendințe:

Pattern de evoluție	Regiuni
Scădere în perioada 2008-2011	Nord Est București Ilfov Sud Est Sud
Reviriment al evoluțiilor efectivelor de salariați	
în 2010 față de anul anterior	Vest Nord Vest Centru
în 2011 față de anul anterior	Sud Vest Vest Nord Vest Centru

Analiza evoluțiilor anuale ale numărului de salariați pe activități economice arată cum au fost acestea afectate de criză. Având în vedere perioada de culegere a datelor, trebuie să menționăm faptul că pentru anumite sectoare datele sunt viciate de caracterul sezonier al activității lor, aflată practic la maxim.

La nivel național, cele mai afectate de criza economică și financiară au fost sectoarele *Comerț, Hoteluri și restaurante, Transport și depozitare și Activități profesionale, științifice și tehnice* care s-au confruntat cu scăderi de personal pe parcursul tuturor celor trei ani pentru care s-au colectat informații în cadrul investigației de teren, precum și sectorul *Tranzacțiilor imobiliare* care a înregistrat scăderi semnificative de personal în 2010 și 2011. Activitățile economice de la nivelul sectorului primar (*Agricultura și Industria extractivă*) și a sectorului secundar (*Industria prelucrătoare, Producția și furnizarea de energie*) au suferit cel mai puternic șoc în cursul anului 2009, când au raportat, alături de *Construcții și Intermedieri financiare* cele mai accentuate scăderi de personal. Anul 2010 înseamnă pentru acestea fie reduceri mai puțin semnificative, fie stabilizarea numărului de personal. Firmele din *Învățământ* nu au fost afectate de criză la nivelul efectivelor de personal în nici unul din anii perioadei 2008-2011.

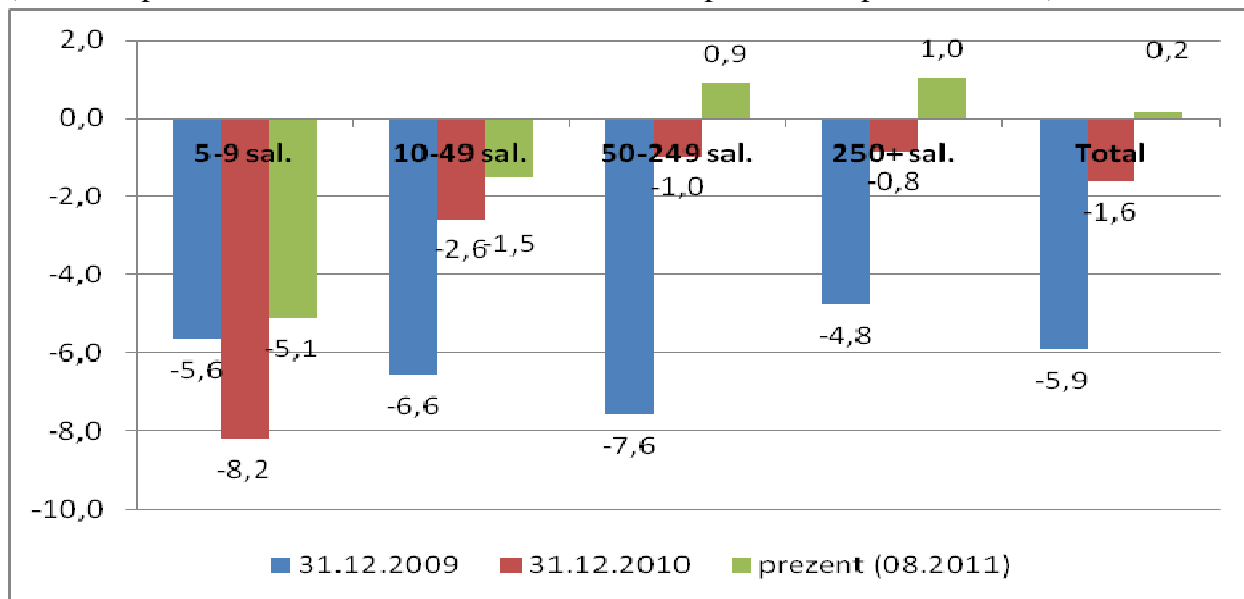
Tabel 3. Evoluții ale numărului de salariați în perioada 2008-2011, pe activități economice (dinamică procentuală de la an la an, efectivele anului precedent reprezintă 100%) - %

CAEN rev.2.	31.12.2009	31.12.2010	prezent (08.2011)
Agricultură, silvicultură și pescuit	-6,4	-0,1	1,6
Industria extractivă	-7,6	1,0	1,0
Industrie prelucrătoare	-9,9	-1,3	1,7
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	-16,1	1,2	-2,9
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	4,7	-0,7	0,2
Construcții	-7,3	-4,1	1,9
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	-4,3	-3,4	-0,5
Transport și depozitare	-3,2	-2,8	-0,5
Hoteluri și restaurante	-6,7	-1,2	-1,6
Informații și comunicații	0,2	2,5	-5,0
Intermedieri financiare și asigurări	-16,5	9,9	20,8
Tranzacții imobiliare	0,8	-7,5	-7,3
Activități profesionale, științifice și tehnice	-2,9	-3,1	-1,9
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	-0,2	4,7	-4,0
Învățământ	4,2	2,4	8,2
Sănătate și asistență socială	5,6	-2,9	-1,5
Alte activități de servicii	4,6	2,5	-5,0
Total	-5,9	-1,6	0,2

Notă: În universul de eșantionare unitățile (i.e. firme) din sectoarele „Învățământ” și „Sănătate și Asistență Socială” se referă exclusiv la acele unități care sunt organizate ca societăți comerciale (excluzând instituțiile finanțate de la bugetul de stat/public)

Firmele medii au fost cele mai afectate de criză în anul 2009, când și-au redus efectivele de salariați cu -7,6%. Pe parcursul anului 2010, atât firmele medii, cât și cele mari reușesc oarecum să-și stabilizeze evoluțiile, manifestând scăderi mult mai reduse ale efectivelor de salariați de cca. -1%. În cursul anului 2011, cel puțin până la momentul realizării anchetei, atât firmele mari, cât și cele medii par că și-au revenit, manifestând ușoare creșteri ale efectivelor de salariați. Firmele mici, afectate de scăderi în cursul anilor 2009-2011, nu reușesc încă să dea semne de stabilizare și revenire a efectivelor de salariați. Pentru firmele micro, anul 2010 reprezintă cea mai adâncă scădere, de cca. -8,2% comparativ cu anul precedent, scăderile continuând cu ritmuri ridicate (-5,1%) și în anul 2011.

Grafic 2. Evoluții ale numărului de salariați în perioada 2008-2011, pe clase de mărime (dinamică procentuală de la an la an, efectivele anului precedent reprezintă 100%) - %



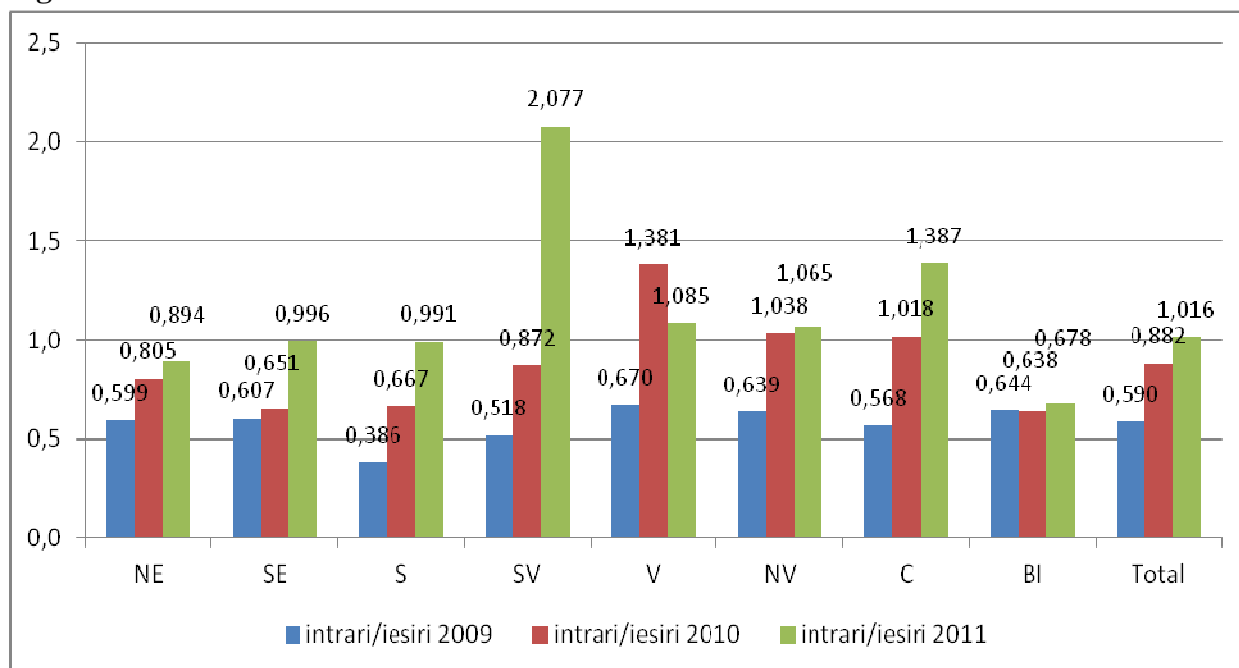
III.2. Fluxuri de personal

Pentru a identifica tendințele de evoluție a ocupării, trebuie să analizăm specificul structurii salariaților din întreprinderi în prezent și trecut. Având în vedere faptul că ramurile economice sunt caracterizate de modele de dezvoltare diferite, evoluțiile în plan sectorial se dovedesc a fi foarte importante pentru o mai bună înțelegere a potențialului de cerere de forță de muncă. De fapt, informațiile privitoare la fluxurile de intrare și ieșire a salariaților din întreprinderi trebuie să fie incluse în analiza evoluției recente a sectoarelor economice. Ele pot oferi indicii valoroase asupra dezvoltărilor viitoare și asupra nevoii de forță de muncă ce trebuie să fundamenteze deciziile de politică din domeniul ocupării și educației.

Raportul dintre intrările și ieșirile de salariați înregistrate în perioada 2008-2011 arată, așa cum am văzut și în subcapitolul anterior, o tendință de reducere a efectivului de salariați la nivelul întreprinderilor investigate. La nivel național, după doi ani consecutivi (2009 și 2010), caracterizați de intrări de personal mai reduse decât ieșirile³, anul 2011 (până la momentul realizării investigației) arată o egalizare a fluxurilor de personal, intrările fiind ușor superioare ieșirilor. Valorile indicatorului arată că regiunile Nord Est, Sud și București-Ilfov sunt caracterizate de cele mai slabe/negative evoluții pe durata crizei, în vreme ce regiunile Nord Vest, Centru și Vest sunt caracterizate de cele mai bune evoluții, cu intrări de salariați superioare ieșirilor (în anii 2010 și/sau 2011).

³ Raportul intrări/ieșiri este subunitar

Grafic 3. Fluxuri de salariați în perioada 2008-2011: raportul dintre intrări și ieșiri⁴, pe regiuni de dezvoltare



⁴ Un raport intrări/ieșiri subunitar arată că intrările/angajările într-o firmă au fost mai mici decât ieșirile, un raport supraunitar arată că intrările/angajările au fost mai mari decât ieșirile

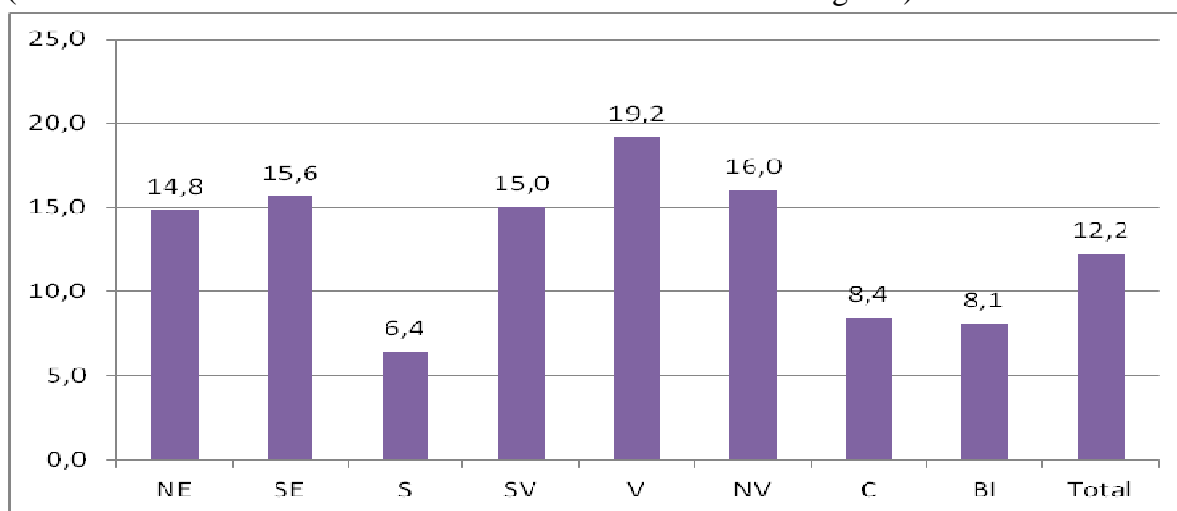
IV. LOCURI DE MUNCĂ VACANTE ȘI DEFICIT DE CALIFICĂRI

IV.1. Firmele cu locuri de muncă vacante

Cel mai important indicator pentru „cererea de forță de muncă imediată” (care trebuie satisfăcută pe termen scurt și foarte scurt) este fără îndoială reprezentat de numărul/ponderea de locuri de muncă vacante existente într-o firmă la un anumit moment din timp. Astfel, pentru a identifica atât regiunile de dezvoltare, cât și activitățile economice unde se află concentrată cererea de forță de muncă, putem să utilizăm doi indicatori: pe de-o parte să estimăm ponderea firmelor care au locuri de muncă vacante, presupunând că acele firme care au acum locuri de muncă vacante vor avea nevoie de salariați în viitorul apropiat, și, pe de altă parte, putem estima ponderea locurilor de muncă vacante în numărul total de locuri de muncă existente în firmele investigate. Ambele măsuri sunt importante și de altfel și utilizate simultan pentru a identifica acele sectoare care au nevoie de forță de muncă și care în anumite situații se pot confrunța cu dificultăți în recrutarea de personal calificat adecvat nevoilor.

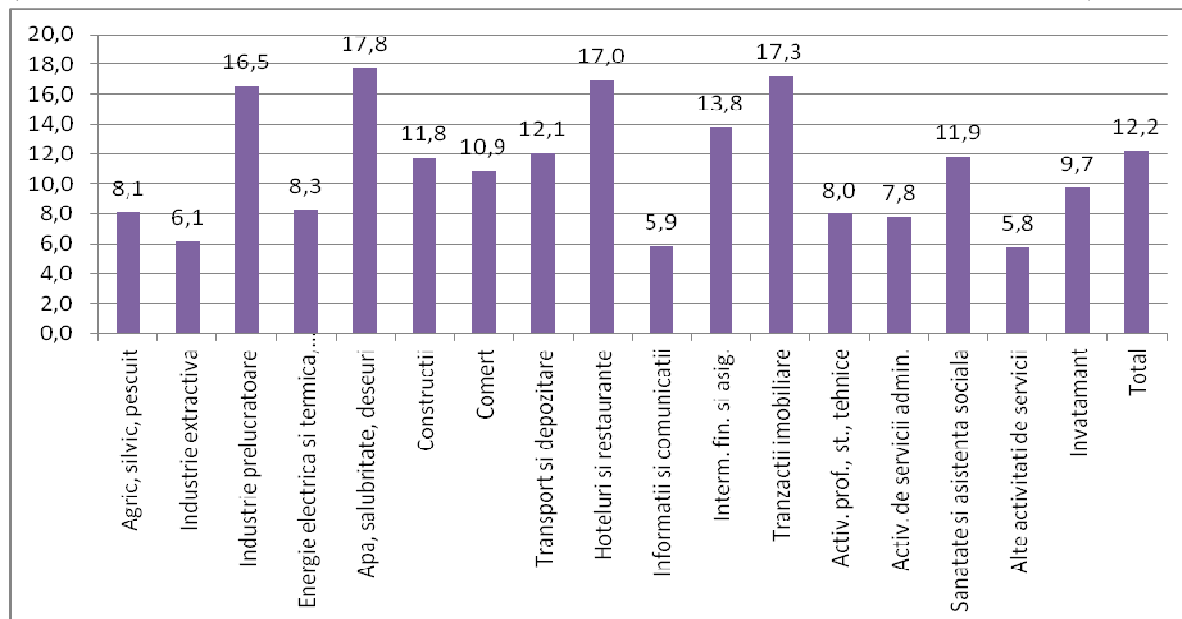
Utilizând prima modalitate de măsurare, adică *ponderea firmelor care au locuri de muncă vacante la un anumit moment de timp* (august 2011 în cazul anchetei de față), descoperim faptul că nu există în mod necesar o legătură între evoluțiile de personal și incidența firmelor cu locuri de muncă vacante. Regiunile Vest, Nord Vest, Sud Est, Sud Vest și Nord Est se situează semnificativ peste media națională din punct de vedere al firmelor care au la momentul realizării anchetei locuri de muncă vacante. La polul opus, semnificativ sub media națională se află regiunile Sud, București-Ilfov și Centru.

Grafic 4. Distribuția companiilor care au locuri de muncă vacante, pe regiuni de dezvoltare (% firmelor care au locuri de muncă vacante în total firme din regiune)

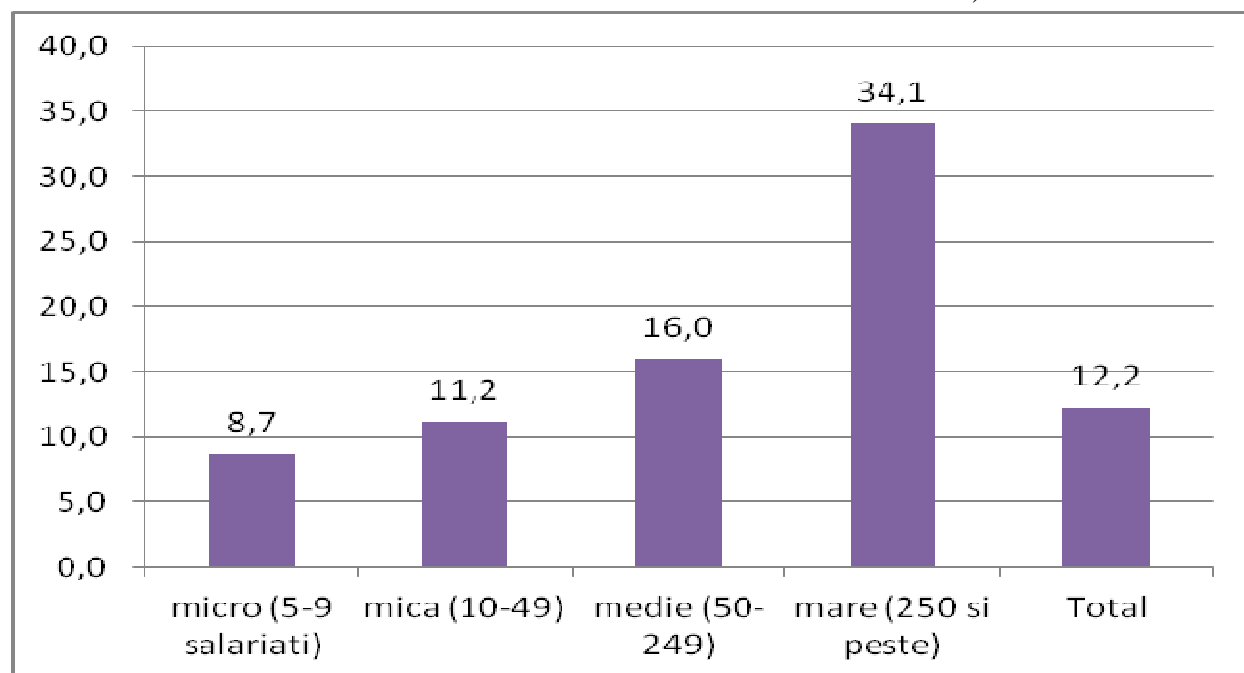


Făcând aceeași analiză în profil sectorial, descoperim faptul că următoarele activități economice – *Distribuția apei și salubritate, Tranzacțiile imobiliare, Hoteluri și restaurante și Industria prelucrătoare* înregistrează cele mai ridicate ponderi de companii care raportează existența locurilor de muncă vacante. Semnificativ sub media națională se află sectoarele *Alte activități de servicii, Informații și comunicații și Industrie extractivă*, înregistrând cele mai scăzute ponderi de companii care au nevoie de forță de muncă la momentul anchetei.

Grafic 5. Distribuția firmelor care au locuri de muncă vacante, după activitatea economică (% firmelor care au locuri de muncă vacante în total firme din activitatea economică)



Grafic 6. Distribuția firmelor care au locuri de muncă vacante, pe clase de mărime (% firmelor care au locuri de muncă vacante în total firme din clasa de mărime)



Așa cum era de așteptat, pe măsură ce dimensiunea firmelor crește, cu atât crește și probabilitatea ca respectiva firmă să aibă locuri de muncă vacante, și implicit nevoie de personal. Dar dacă în medie aproximativ 12,2% din firmele investigate au locuri de muncă vacante, în cazul firmelor mari ponderea firmelor care au locuri de muncă vacante este de aproape de trei ori mai mare decât media, ajungând la 34,1%.

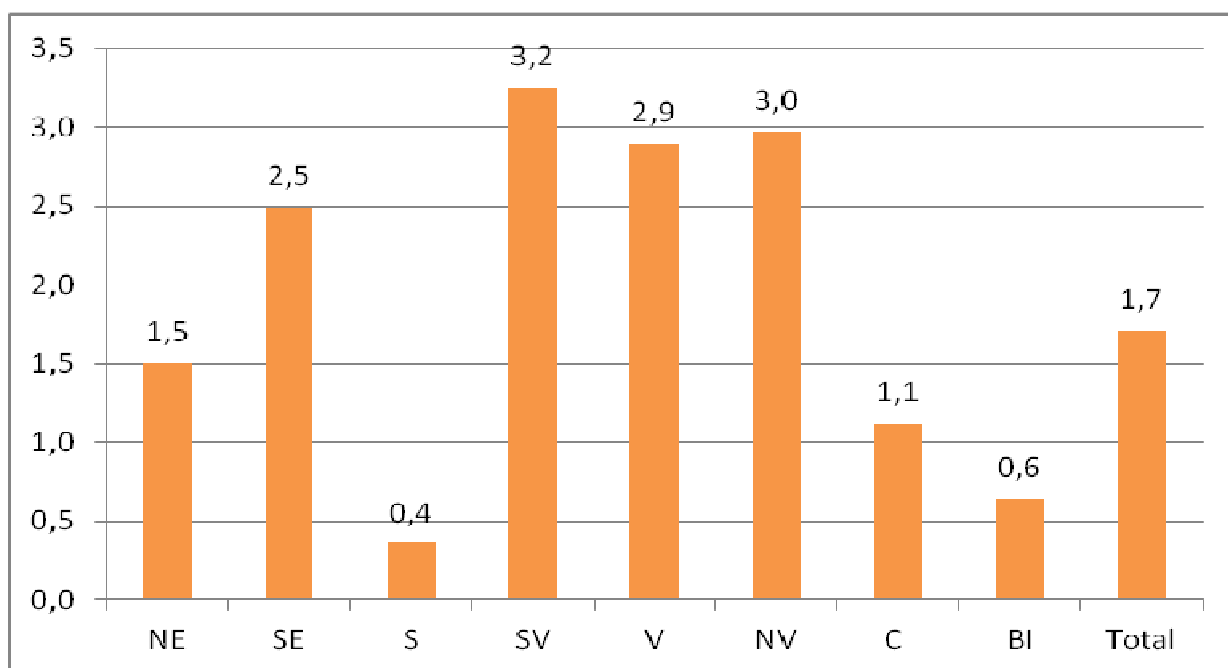
IV.2. Rata locurilor de muncă vacante

Așa cum am precizat la începutul acestui subcapitol, o altă metodă de a măsura cererea de forță de muncă existentă la un moment dat este reprezentată de rata locurilor de muncă vacante. Definim **rata locurilor de muncă vacante** ca raportul dintre numărul total de locuri de muncă vacante și numărul total de locuri de muncă (atât ocupate, cât și neocupate/vacante existente într-o firmă). Ca orice rată, rata locurilor de muncă vacante se exprimă printr-un procent.

De asemenea, precizăm că prin loc de muncă vacant ne referim la acel loc de muncă declarat de firmă ca fiind neocupat la momentul realizării anchetei și pe care angajatorul intenționează să îl ocupe în viitorul apropiat (în maxim 3 luni). Fără doar și poate, atunci când vorbim de locuri de muncă vacante avem în vedere atât locurile de muncă deja existente în firmă, cât și locurile de muncă nou create, care nu au fost niciodată ocupate până în prezent.

La nivel național, conform rezultatelor anchetei de față, **doar 1,7% dintre locurile de muncă existente sunt vacante**. Această rată este fără doar și poate scăzută, atrăgând după sine probleme legate de intrarea tinerilor absolvenți pe piața muncii. De regulă, atunci când cererea de forță de muncă este scăzută, iar oferta ridicată, tocmai tinerii absolvenți, indiferent de nivelul lor de educație întâmpină dificultăți în ocuparea unui loc de muncă.

Grafic 7. Rata locurilor de muncă vacante, pe regiuni de dezvoltare (%)

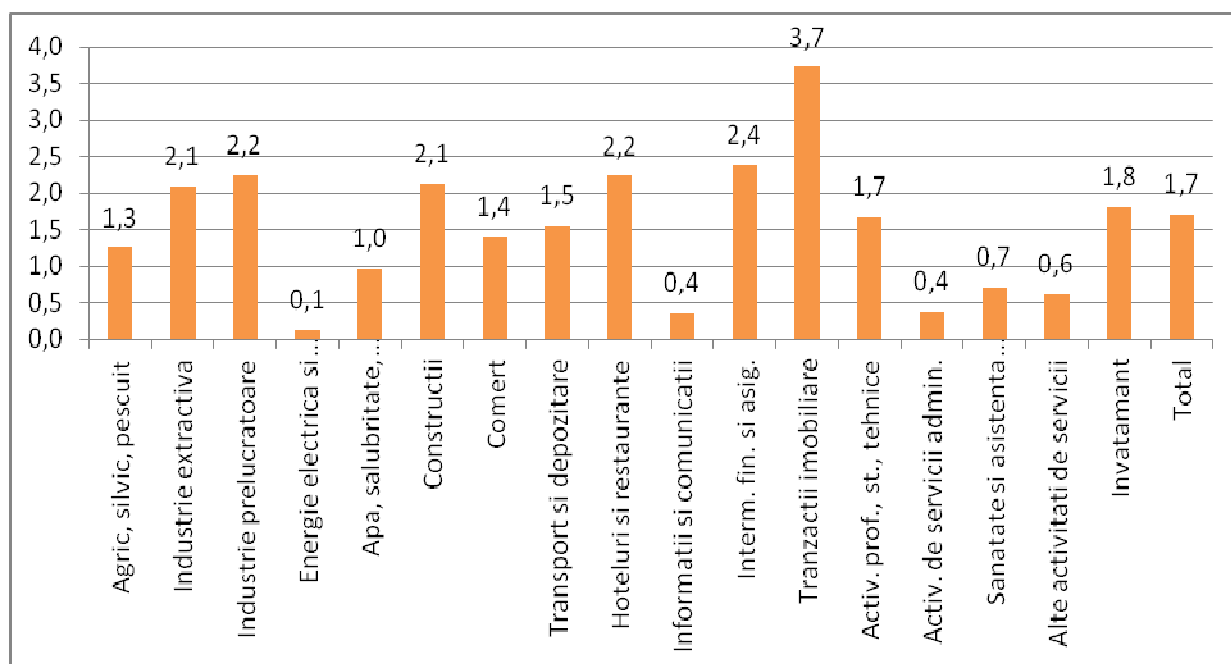


Rata de locuri de muncă vacante atinge nivelele cele mai ridicate în vestul țării, în acele regiuni care au reușit să depășească efectele negative ale crizei, și anume Sud Vest (3,2%), Nord Vest (3,0%) și Vest (2,9%). De asemenea, regiunea Sud Est, de regulă sensibilă la variațiile sezoniere, este caracterizată de o rată a locurilor de muncă vacante peste media națională (2,5%). Rata locurilor de muncă vacante atinge nivelele cele mai scăzute în regiunile Sud (0,4%) și București-Ilfov (0,6%), aceste valori putând indica fie piețe ale muncii cu dinamică redusă din cauza

efectelor crizei, fie piețe ale muncii flexibile unde locurile de muncă vacante sunt ocupate în foarte scurt timp. Având în vedere specificul economic și de piață a muncii din cele două regiuni precum și ansamblul rezultatelor anchetei se poate aprecia că prima dintre explicații este valabilă pentru regiunea Sud, iar cea de a doua, pentru regiunea București-Ilfov.

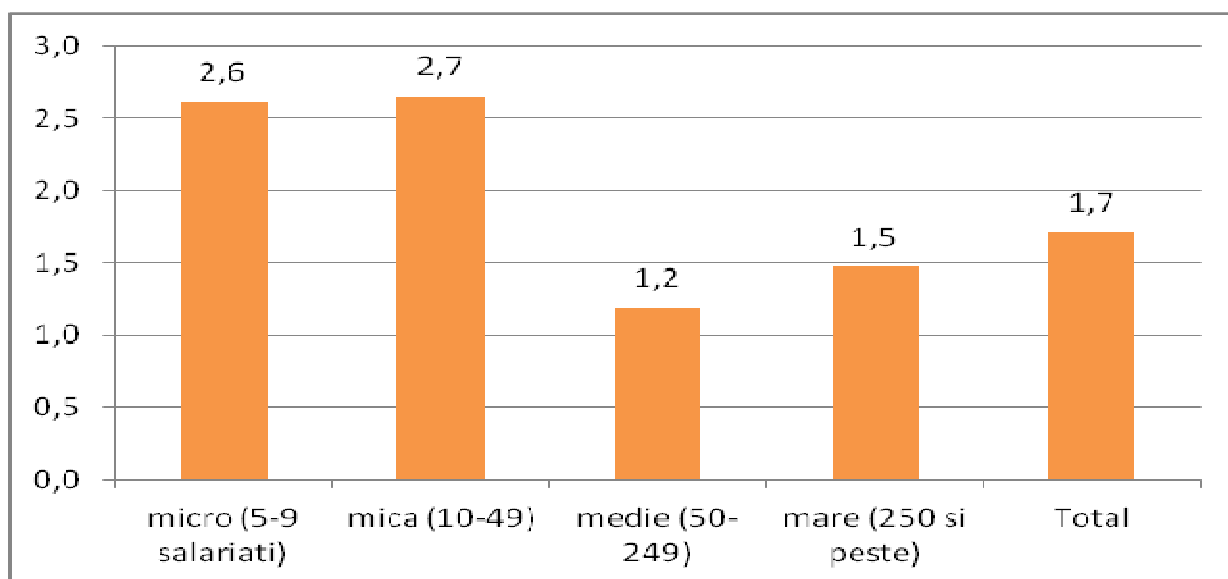
Rezultatele în profil sectorial confirmă doar parțial prima măsură utilizată pentru identificarea acelor sectoare ale economiei naționale care au cerere ridicată de forță de muncă. Astfel, *Tranzacțiile imobiliare* (3,7%) și *Intermedierile financiare* (2,4%) sunt caracterizate de rate ale locurilor de muncă vacante semnificativ peste media națională. Tot cu rate ușor peste media națională sunt și sectoarele *Hoteluri și restaurante* (2,2%), *Industrie prelucrătoare* (2,2%), *Construcții* (2,1%) și *Industrie extractivă* (2,1%). Semnificativ sub media națională, din punctul de vedere a ratei locurilor de muncă vacante regăsim următoarele activități economice: *Producția și furnizarea de energie electrică* (0,1%) – unde rata locurilor de muncă vacante este aproape nulă, *Informații și comunicații* (0,4%), *Activități de servicii administrative și suport* (0,4%), *Alte activități de servicii* (0,6%) și *Sănătate și asistență socială* (0,7%).

Grafic 8. Rata locurilor de muncă vacante, pe activități ale economiei naționale (%)



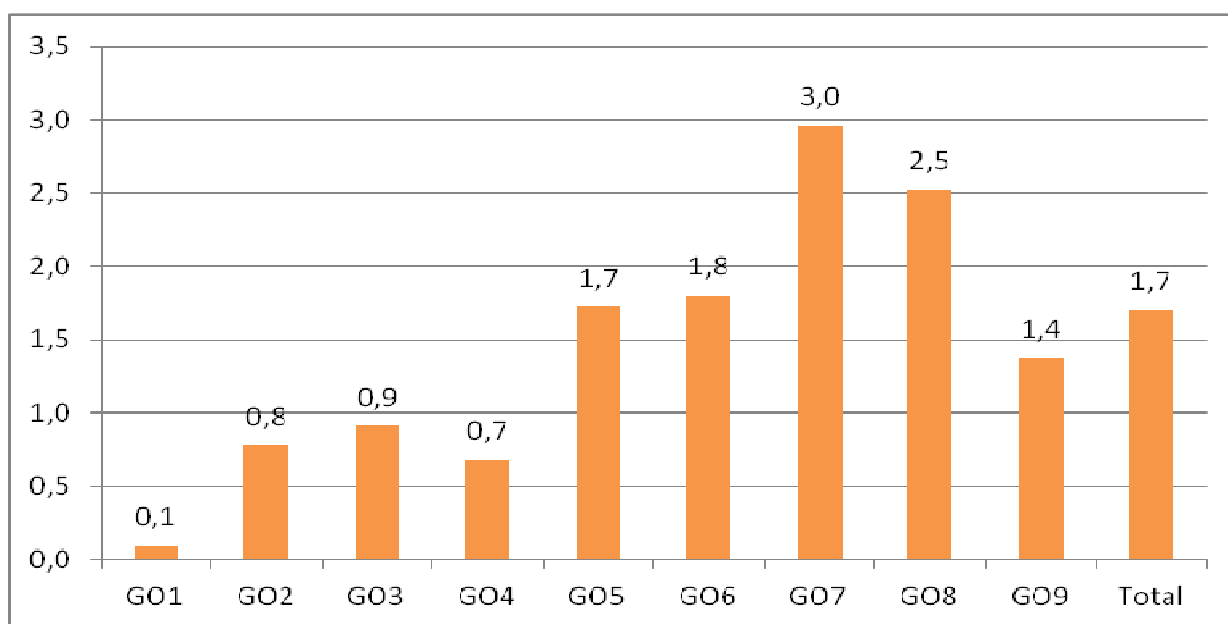
Cu cât o firmă are dimensiunile mai reduse, cu atât este afectată mai puternic de lipsa personalului necesar. Astfel, rata locurilor de muncă vacante, atinge cca. 2,6% la nivelul micro firmelor. Capacitatea redusă a firmelor micro și mici de a oferi condiții de muncă atrăgătoare (inclusiv beneficii salariale) le face foarte vulnerabile în fața fluctuațiilor de personal. La nivelul firmelor mari, rata locurilor de muncă vacante este ușor sub media națională, având valoarea de 1,5%. Cea mai mică rată a locurilor de muncă vacante caracterizează firmele medii (1,2%).

Grafic 9. Rata locurilor de muncă vacante, pe clase de mărime (%)



Rata locurilor de muncă vacante atinge cele mai înalte nivele pentru grupa ocupațională *Muncitori calificați* (3%), urmată de *Operatori pe instalații, mașini, asamblori* (2,5%) și *Muncitori din agricultură și pescuit* (1,8%). Toate aceste grupe ocupaționale care înregistrează cele mai ridicate rate ale locurilor de muncă vacante sunt principalele "beneficiare" ale calificărilor furnizate de învățământul profesional, ceea ce poate sugera un deficit de forță de muncă pentru acest nivel de calificare.

Grafic 10. Rata locurilor de muncă vacante, pe grupe ocupaționale COR 2011 (%)



unde:

GO 1 = Legiuitori, înalți funcționari și conducători

GO 2 = Specialiști

GO 3 = Tehnicienii

GO 4 = Funcționari

GO 5 = Lucrători în servicii

GO 6 = Muncitori din agricultură și pescuit

GO 7 = Muncitori calificați

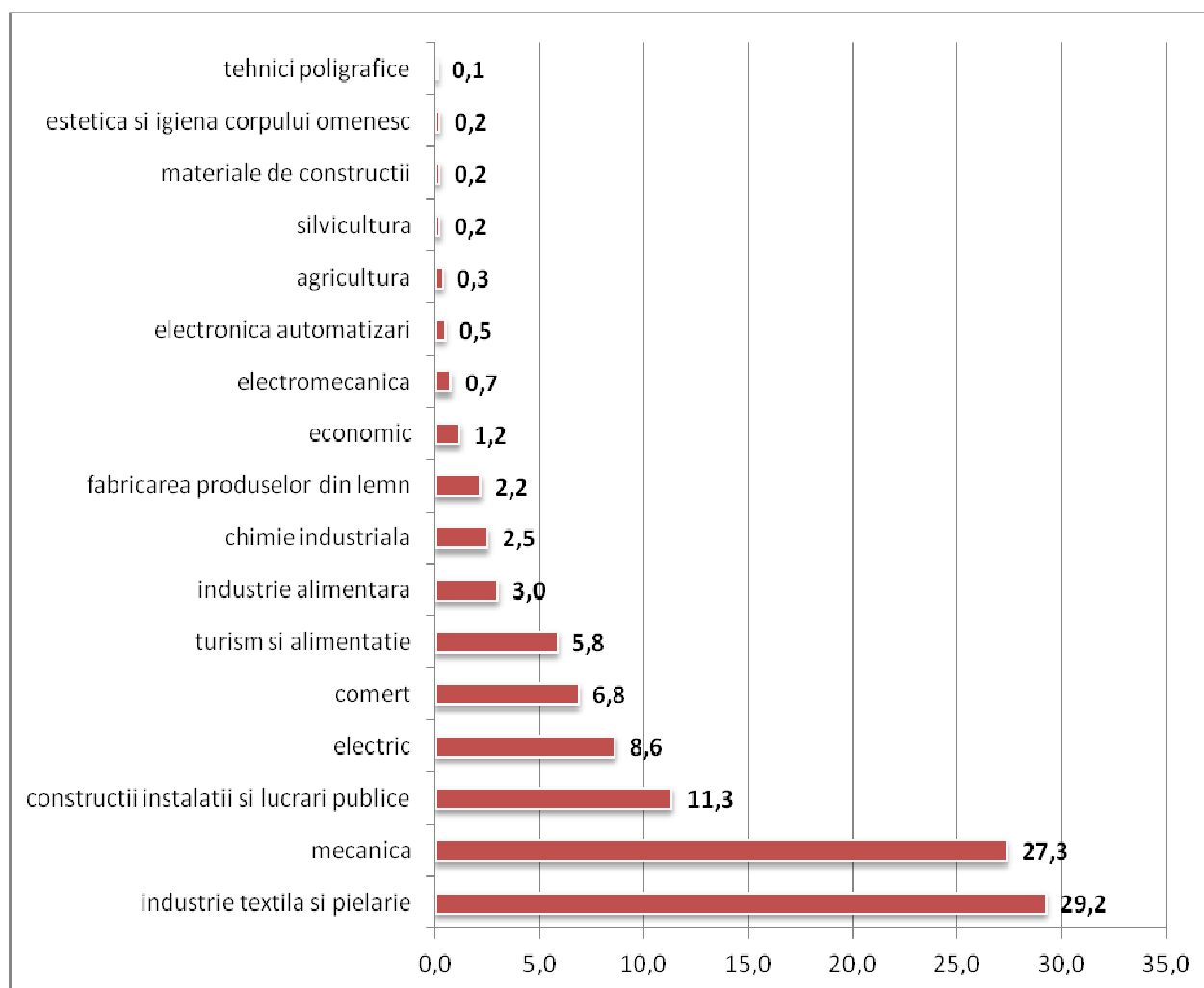
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori

GO 9 = Muncitori necalificați

IV.3. Domenii de formare profesională pentru locurile de muncă vacante

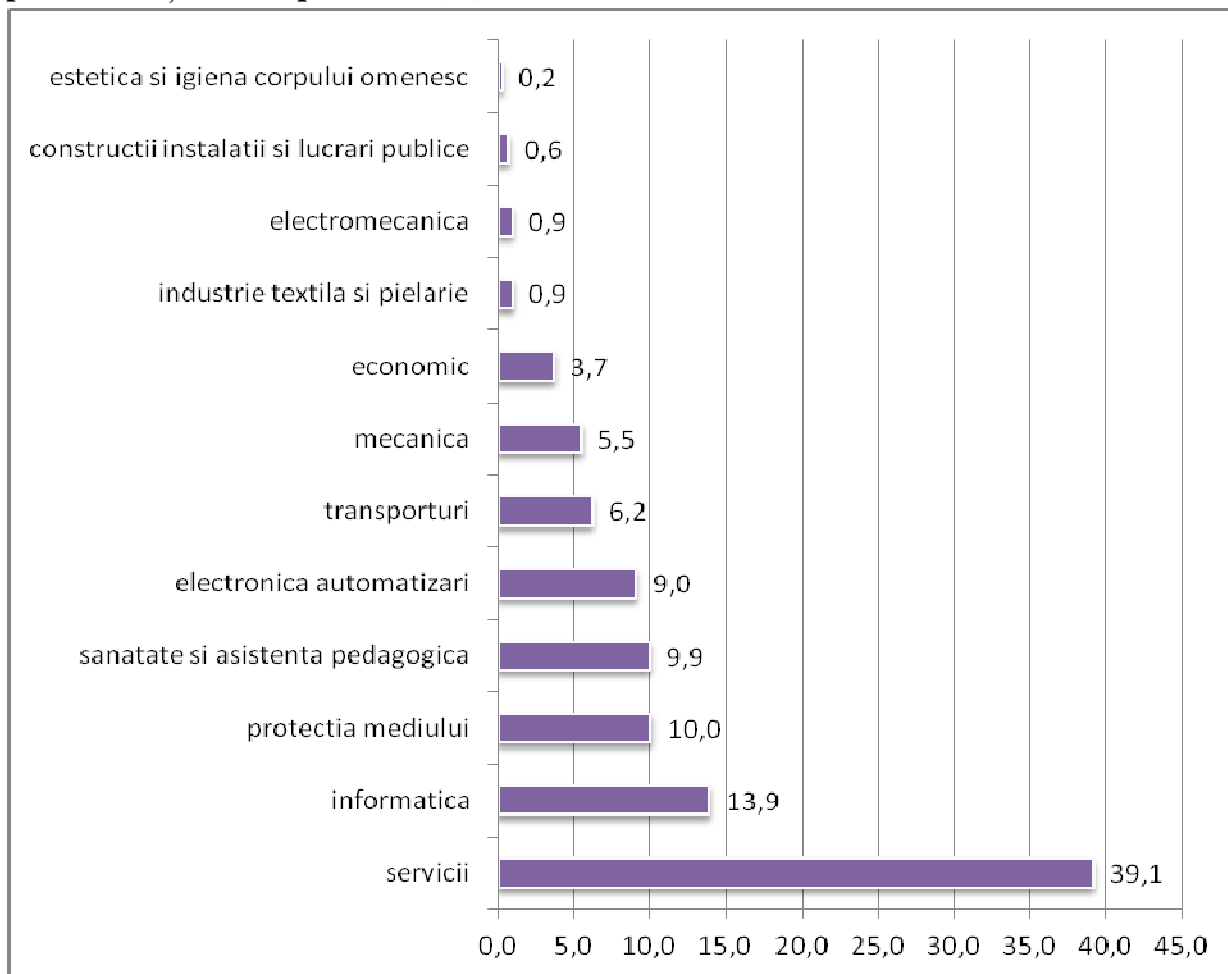
Dintre domeniile relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, cele mai multe locuri de muncă vacante se înregistrează pentru domeniile *industrie textilă și pielărie* (29,2%) și *mecanică* (27,3%), urmate la distanță de domeniile *construcții, instalații și lucrări publice* (11,3%), *electric* (8,6%), *comerț* (6,8%), *turism și alimentație* (5,8%).

Grafic 11. Distribuția locurilor de muncă vacante, pe domenii de calificare relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional (%)



Cele mai multe locuri de muncă vacante care necesită calificări specifice învățământului postliceal sunt deschise pentru domeniile *servicii* (39,1%), urmat de *informatică* (13,9%), *protecția mediului* (10,0%), *sănătate și asistență pedagogică* (9,9%) și *electronică automatizări* (9,0%).

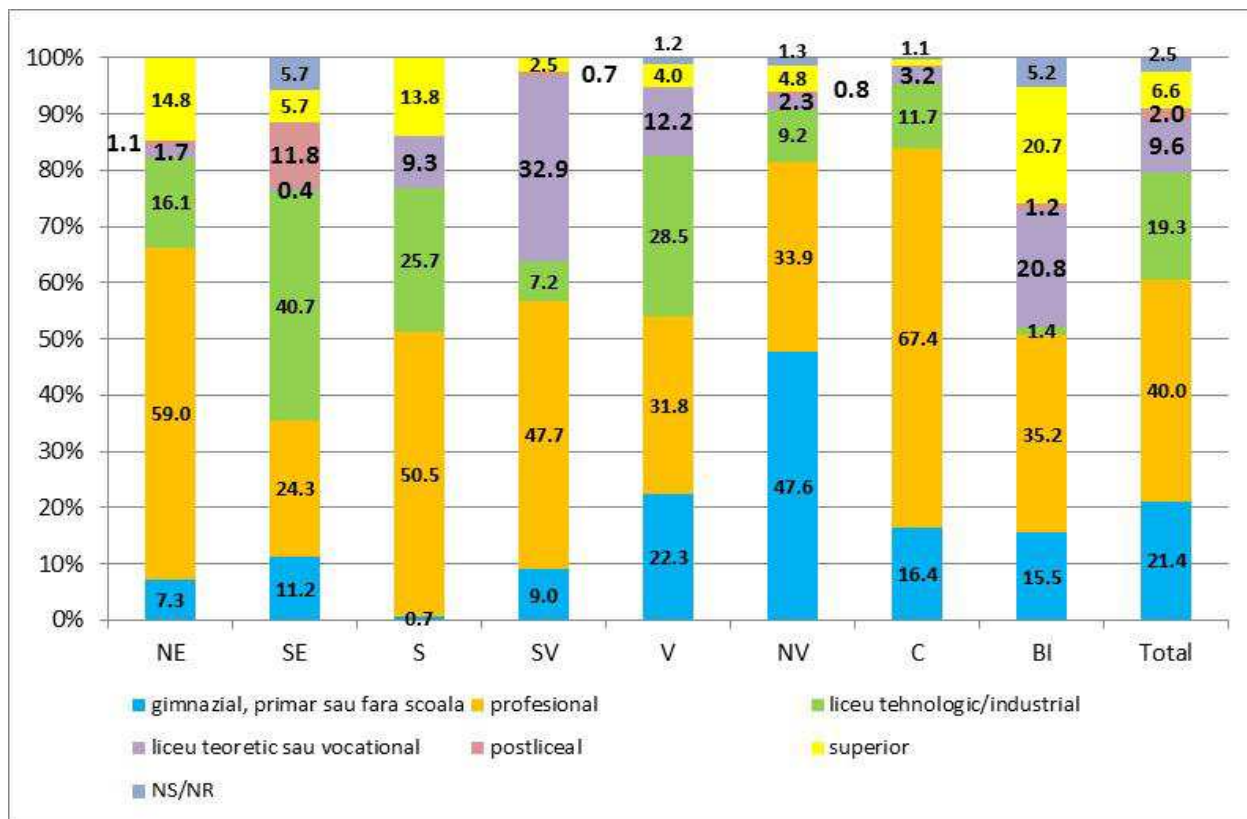
Grafic 12. Distribuția locurilor de muncă vacante, după domeniul de calificare relevant pentru învățământul postliceal (%)



IV.4. Tipologia locurilor de muncă vacante

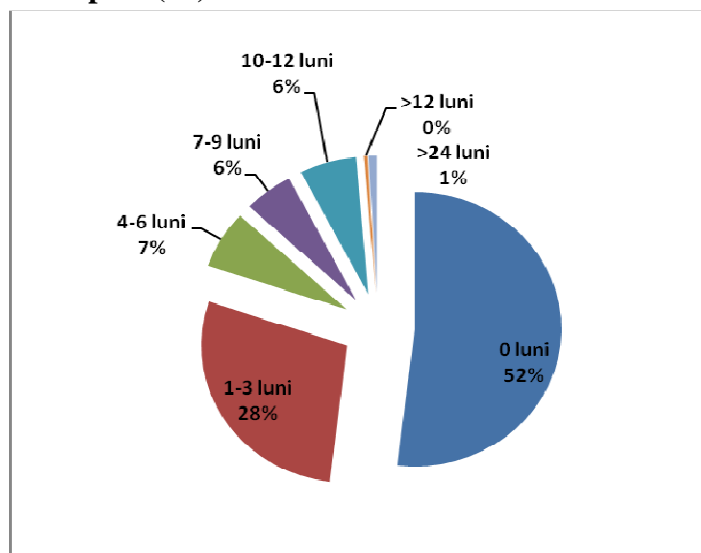
Doar 6,6% dintre locurile de muncă vacante existente, conform solicitărilor angajatorilor, necesită un nivel superior de educație, această pondere atingând cele mai ridicate nivele în regiunile București Ilfov (20,7%), Nord Est (14,8%) și Sud (13,8%). Pe de altă parte, regiunile Nord Vest și Vest sunt regiunile caracterizate de ponderile cele mai ridicate ale locurilor de muncă vacante necesitând nivel scăzut de educație (46,7%, respectiv 22,7%). La nivel național se detașează învățământul profesional urmat de liceul tehnologic cu cele mai mari ponderi din totalul locurilor de muncă vacante (40%, respectiv 19,3%). Cele mai mari ponderi pentru ocupațiile pentru care se solicită nivel de pregătire prin învățământ profesional se înregistrează în regiunile Centru (67%) și Nord Est (59%), urmate cu ponderi peste media la nivel național de regiunile Sud (50,5%) și Sud Vest (47,7%). Ponderile cele mai ridicate de locuri de muncă vacante necesitând pregătire prin liceu tehnologic se regăsesc în Sud Est (40,7%), Vest (28,5%), Sud (25,7%) și București Ilfov (21,6%).

Grafic 13. Distribuția locurilor de muncă vacante, după nivelul de educație solicitat de angajatori, precum și după regiunea de dezvoltare (% în total locuri de muncă vacante existente la nivelul regiunii)



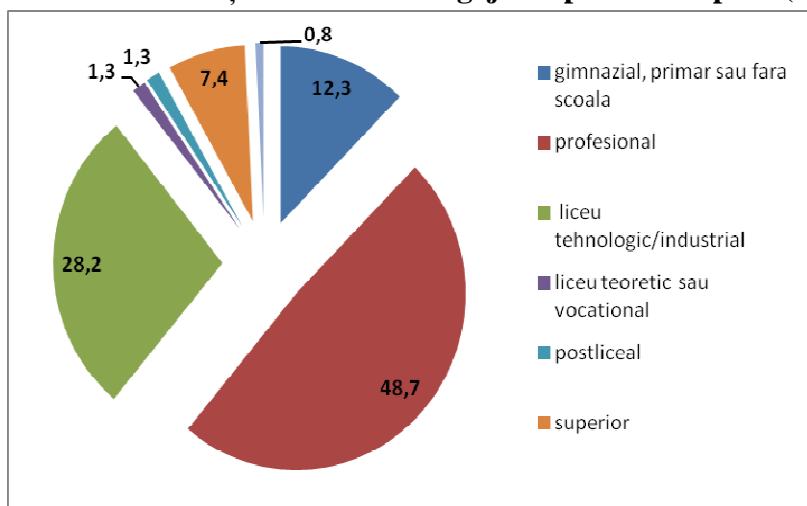
În medie, locurile de muncă vacante existente sunt neocupate, în medie, de cca. 2,38 luni, cauza fiind fără doar și poate viteza cu care se ocupă locurile de muncă vacante pe o piață a muncii caracterizată de excedent de ofertă. De altfel, cca. jumătate din locurile de muncă vacante existente sunt ”deschise” în ultima lună. Ceva mai mult de un sfert din locurile de muncă vacante sunt ”deschise” de maxim 3 luni și doar o minoritate, de 7% sunt disponibile de mai mult de 9 luni.

Grafic 14. Distribuția locurilor de muncă vacante după numărul de luni de când sunt neocupate (%)



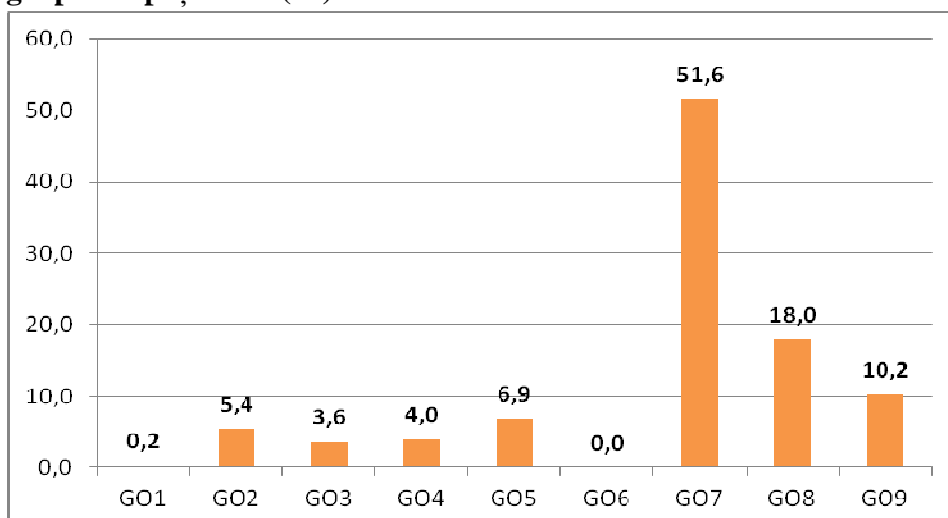
Având în vedere perioada economică traversată și viteza cu care se ocupă locurile de muncă vacante, vom considera că locurile care sunt vacante de mai mult de 3 luni generează ”**dificultăți de recrutare**”. Aproape jumătate (48,7%) dintre locurile de muncă vacante de mai mult de 3 luni necesită nivel de educație specific învățământului profesional, iar cca. un sfert (28,2%) nivel de educație specific liceului tehnologic/industrial. Dificultățile de recrutare sunt, astfel, generate cu precădere de locuri de muncă necesitând calificări specifice liceului tehnologic și învățământului profesional.

Grafic 15. Distribuția locurilor de muncă vacante neocupate de mai mult de 3 luni, după nivelul de educație solicitat de angajator pentru ocupare (%)



Marea majoritate a locurilor de muncă vacante neocupate de mai mult de 3 luni sunt destinate ocupațiilor subsumate *muncitorilor calificați* (51,6%) și *operatorilor pe instalații și mașini* (18,0%)

Grafic 16. Distribuția locurilor de muncă vacante neocupate de mai mult de 3 luni, după grupa ocupațională (%)



unde:

GO 1 = Legiuitori, înalți funcționari și conducători

GO 2 = Specialiști

GO 3 = Tehnicienii

GO 4 = Funcționari

GO 5 = Lucrători în servicii

GO 6 = Muncitori din agricultură și pescuit

GO 7 = Muncitori calificați

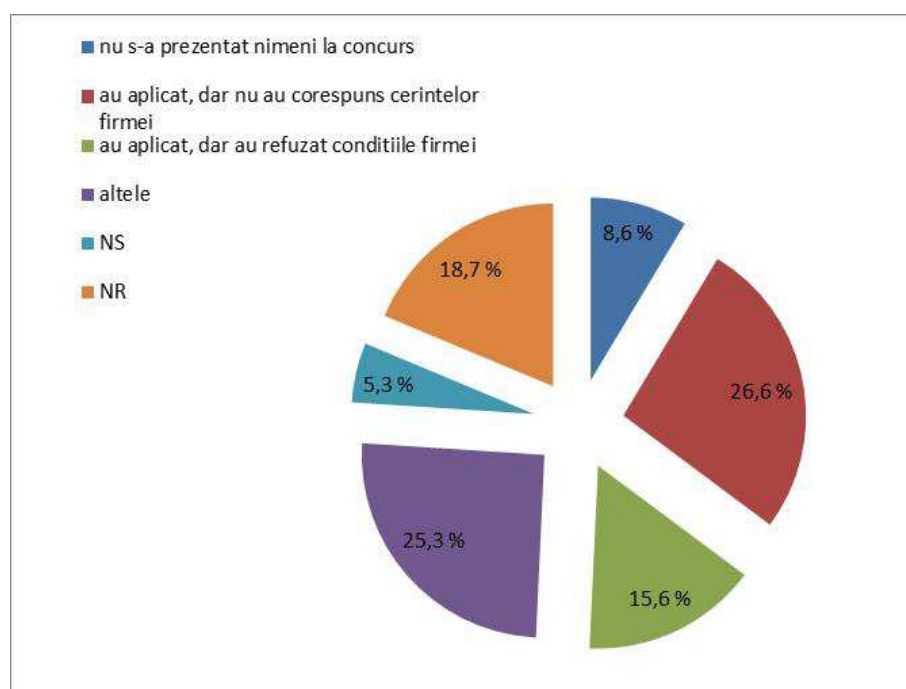
GO 8 = Operatorii pe instalații, mașini, asamblori

GO 9 = Muncitori necalificați

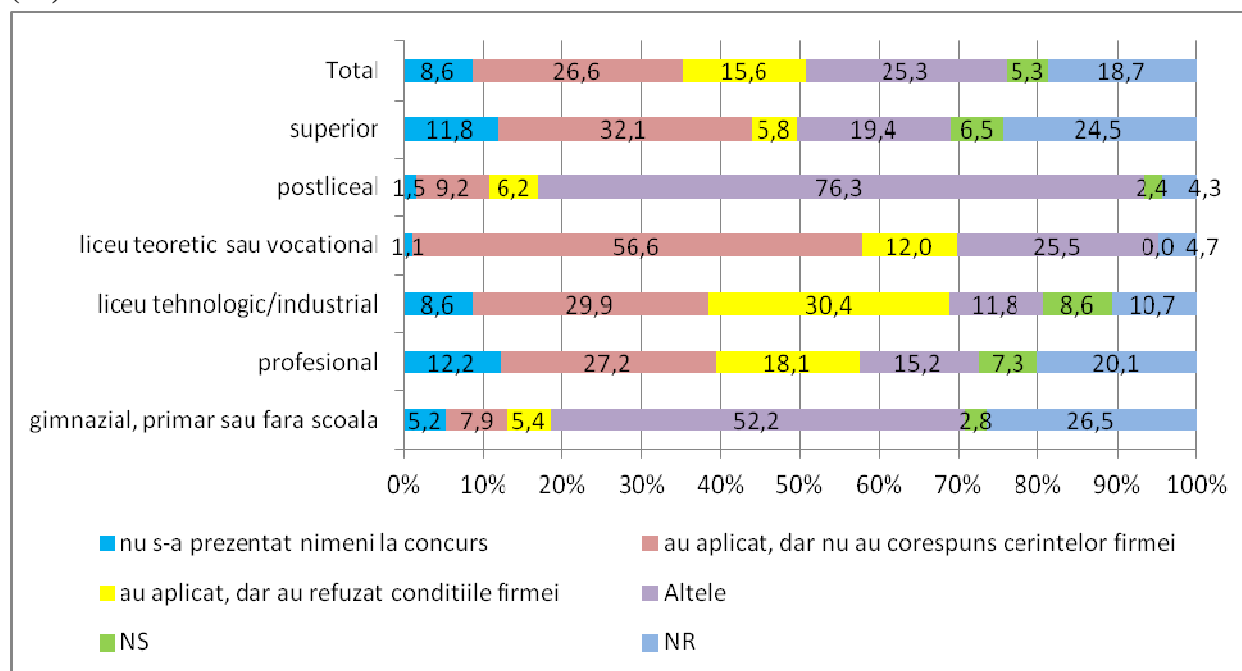
IV.5. Principalele motive pentru care locurile de muncă vacante sunt neocupate

Motivele pentru care locurile de muncă vacante sunt încă neocupate sunt cât se poate de diverse. Astfel, pe ansamblul răspunsurilor oferite de angajatori, pentru doar 8,6 % dintre locurile de muncă nu s-a prezentat nimeni la concurs - indiciu pentru estimarea măsurii în care companiile se confruntă cu un deficit cantitativ de forță de muncă (definit ca lipsa de lucrători calificați pentru o anumite meserie pe piața locală și/sau regională a muncii). 26,6% dintre locurile de muncă vacante au rămas neocupate pentru că aplicanții care au solicitat angajarea nu au corespuns cerințelor firmei – expresie a unui deficit calitativ de calificări (fără a pierde din vedere însă că aceste cifre reflectă un anumit nivel de dezirabilitate a răspunsurilor angajatorilor). În condiții de criză economică, surprinde procentul semnificativ de 15,6% locuri de muncă rămase neocupate pentru că aplicanții au refuzat condițiile de muncă oferite de firme, aceasta demonstrând, încă o dată, că există un segment important de locuri de muncă vacante caracterizate de condiții de muncă ne-atractive.

Grafic 17. Cauzele pentru care locurile de muncă sunt încă vacante în prezent în viziunea angajatorilor (%)



Grafic 18. Cauzele pentru care locurile de muncă sunt încă vacante în prezent în viziunea angajatorilor, după nivelul de educație solicitat pentru ocuparea locului de muncă vacant (%)



Analiza cauzelor pentru care, în viziunea angajatorilor, locurile de muncă vacante au rămas neocupate, în funcție de nivelul de educație solicitat la ocuparea acestor locuri de muncă ne arată că pentru locurile de muncă necesitând învățământ profesional, cea mai mare parte a locurilor de muncă vacante au rămas neocupate pentru că aplicanții nu au corespuns cerințelor postului/angajatorului. Locurile de muncă vacante necesitând liceul tehnologic au rămas neocupate, în egală măsură pentru că aplicanții nu au corespuns cerințelor postului, precum și pentru că aplicanții au refuzat condițiile firmei.

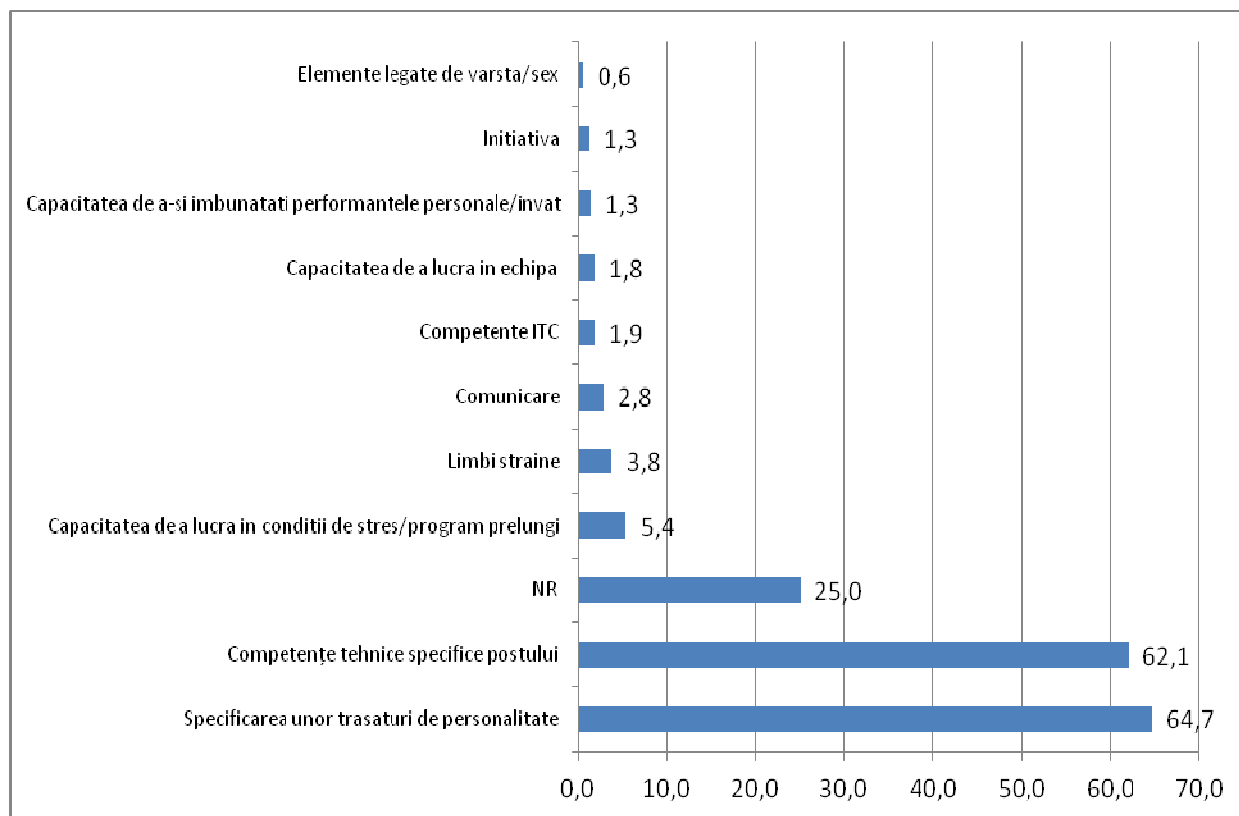
IV.6. Cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante

S-a solicitat fiecărei firme investigate ca pentru fiecare loc de muncă vacant declarat să numească cele mai importante cunoștințe și competențe pe care le solicită aplicanților la evaluare și angajare.

Atunci când vorbim de recrutare și angajare trebuie să avem în vedere faptul că deși un angajator urmărește să răspundă prin angajare unei nevoi declanșate de vacantarea unui loc de muncă sau de crearea unuia nou, totuși acesta are în vedere și o viziune pe termen lung cu privire la rolul pe care persoana în cauză îl va juca în firma respectivă. Un sfert dintre angajatori refuză sau nu știu să dea detalii cu privire la cunoștințele și competențele solicitate la angajare. Pentru cele mai multe dintre locurile de muncă vacante existente – 64,7% - angajatorii indică generic ca fiind importante trăsăturile de personalitate (care țin de atitudini, responsabilitate, relaționare etc.), înaintea competențele tehnice specifice postului (62,1%). Acest lucru nu este deloc surprinzător, din perspectiva importanței competențelor-cheie, determinante atât pentru dezvoltarea personală de-a lungul vieții active cât și pentru succesul la locul de muncă și evoluția în cariera profesională a angajaților. Din sfera competențelor transversale, pentru 5,4% dintre locurile de

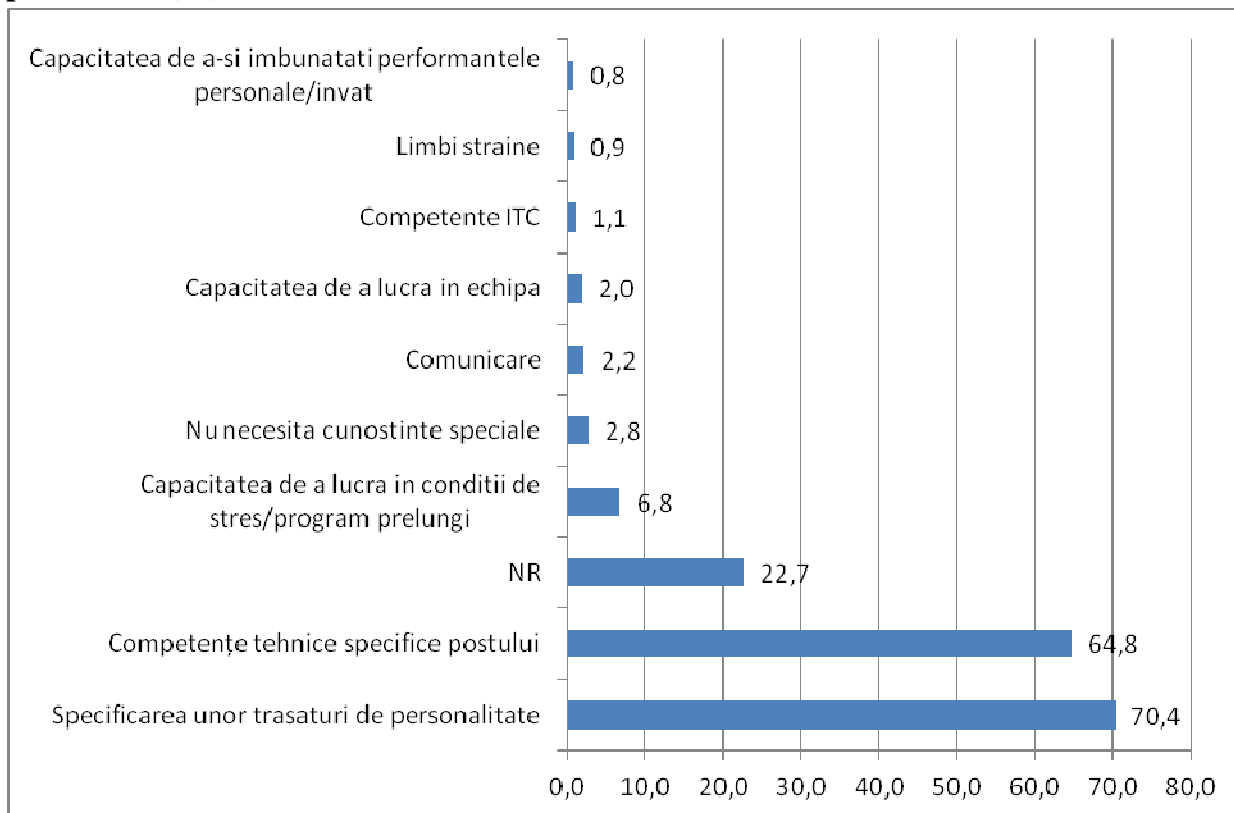
muncă vacante angajatorii solicită *capacitate de a lucra în condiții de stres/program prelungit*, pentru 3,8% stăpânirea diferitelor *limbi străine*, pentru 2,8% competențe de *comunicare*, 1,9% *competențe de a lucra cu tehnologia informației*, *capacitatea de a lucra în echipă* (1,8%), *capacitatea de învățare/îmbunătățire a performanțelor personale* (1,3%) și *inițiativa* (1,3%).

Grafic 19. Cele mai importante cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante (%)



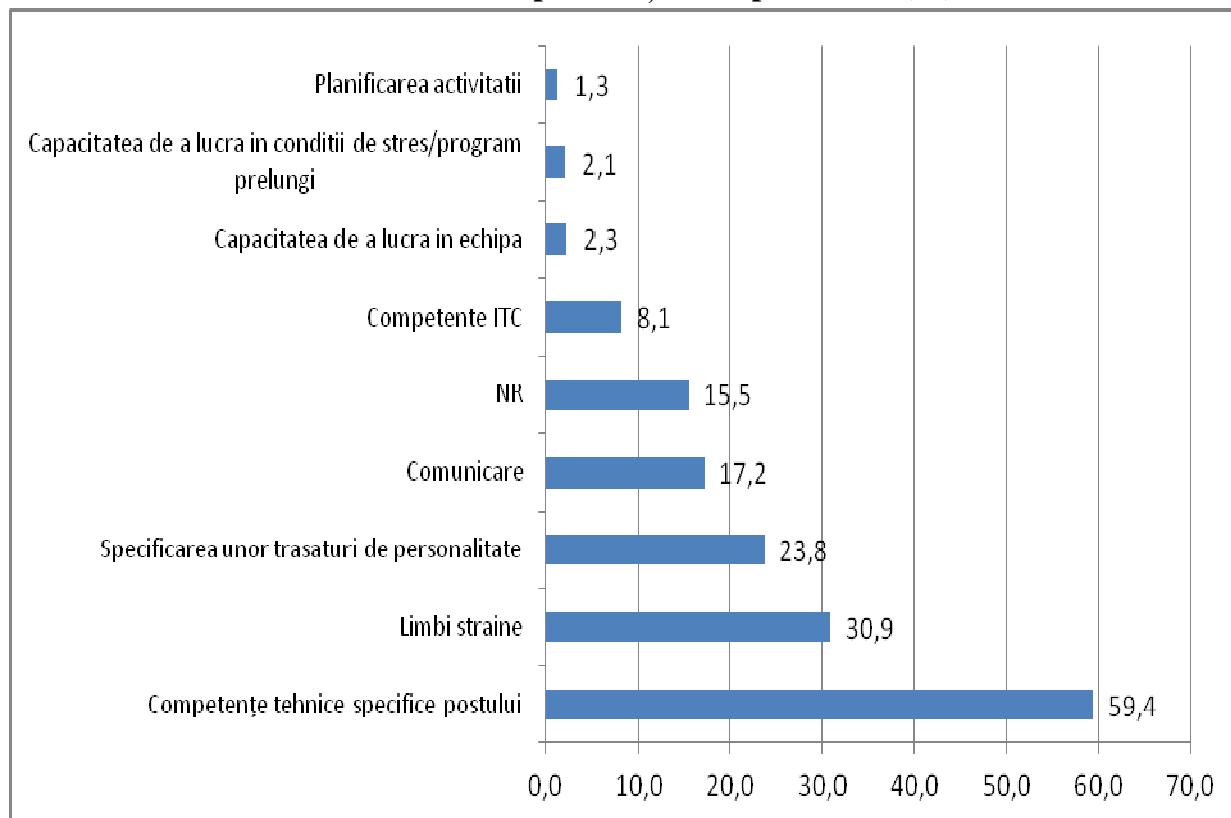
Atunci când vorbim de recrutare și angajare pentru locuri de muncă vacante deschise absolvenților de liceu tehnologic și învățământ profesional, accentul pare a fi pus pe trăsăturile de personalitate (70,4%), urmate de competențele tehnice specifice postului (64,8%), într-o măsură chiar mai accentuată decât la nivelul întregului eșantion de locuri de muncă vacante pentru care am solicitat informații detaliate. Dintre competențele transversale, pentru 6,8% dintre locurile de muncă vacante angajatorii solicită *capacitate de a lucra în condiții de stres/program prelungit*, *comunicare* (2,2%), *capacitate de a lucra în echipă* (2%), *competențe de a lucra cu tehnologia informației*, (1,1%). Pentru 2,8% dintre locurile de muncă vacante existente angajatorii nu au nici o cerință specială la angajare.

Grafic 20. Cele mai importante cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante care solicită calificări specifice liceelor tehnologice și învățământului profesional (%)



Atunci când vorbim de recrutare și angajare pentru locuri de muncă vacante deschise absolvenților de școală postliceală, accentul se pune cu precădere pe *cunoștințele și competențele tehnice ale aplicanților* (59,4%). *Trăsăturile de personalitate* sunt indicate ca importante pentru 23,8% din locurile de muncă vacante pentru nivelul de pregătire postliceal, aspect compensat de accentuarea competențelor cheie care cresc în importanță în viziunea angajatorilor: competențe de a comunica în *limbi străine* (30,9%), competențele de *comunicare* (17,2%), precum și cele de a lucra cu *tehnologia informației* (8,1%), urmate de *capacitatea de a lucra în echipă* (2,3%) și *capacitatea de a lucra în condiții de stres/program prelungit* (2,1%).

Grafic 21. Cele mai importante cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante care solicită calificări specifice școlilor postliceale (%)



V. EVOLUȚII ESTIMATE ALE NUMĂRULUI DE LOCURI DE MUNCĂ PE TERMEN SCURT

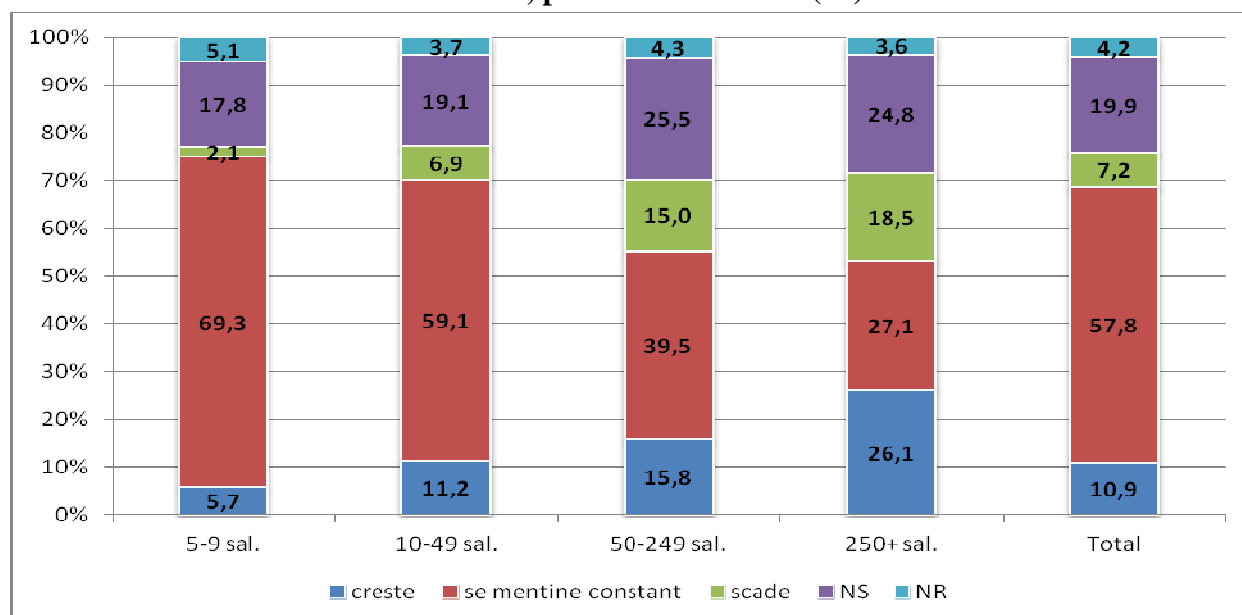
V.1. Estimări la orizontul următoarelor 6 luni și 12 luni

Intențiile angajatorilor în privința creării și distrugerii de locuri de muncă în perioada imediat următoare reprezintă informații cheie pentru o evaluare adecvată a potențialului de cerere de forță de muncă. Având în vedere perioada economică prin care întreaga economie trece, angajatorii întâmpină mai mult ca niciodată dificultăți în a estima viitorul lor număr de salariați. Cu toate acestea, intențiile acestora de a-și crește sau a reduce numărul de locuri de muncă se dovedesc a fi indicii valoroase pentru estimarea cererii de calificări.

În primul rând, cca. 24,1% dintre firmele din eșantion, fie nu știu, fie nu vor să spună câți salariați estimează că vor avea peste 6 luni; ponderea acestor răspunsuri de tip ”nu știu”/”nu răspund” rămâne constantă atunci când rugăm angajatorii să estimeze câți salariați vor avea peste următoarele 12 luni. Procentele arată, încă o dată, dificultatea perioadei prin care trece mediul economic din România și lipsa predictibilității acestuia.

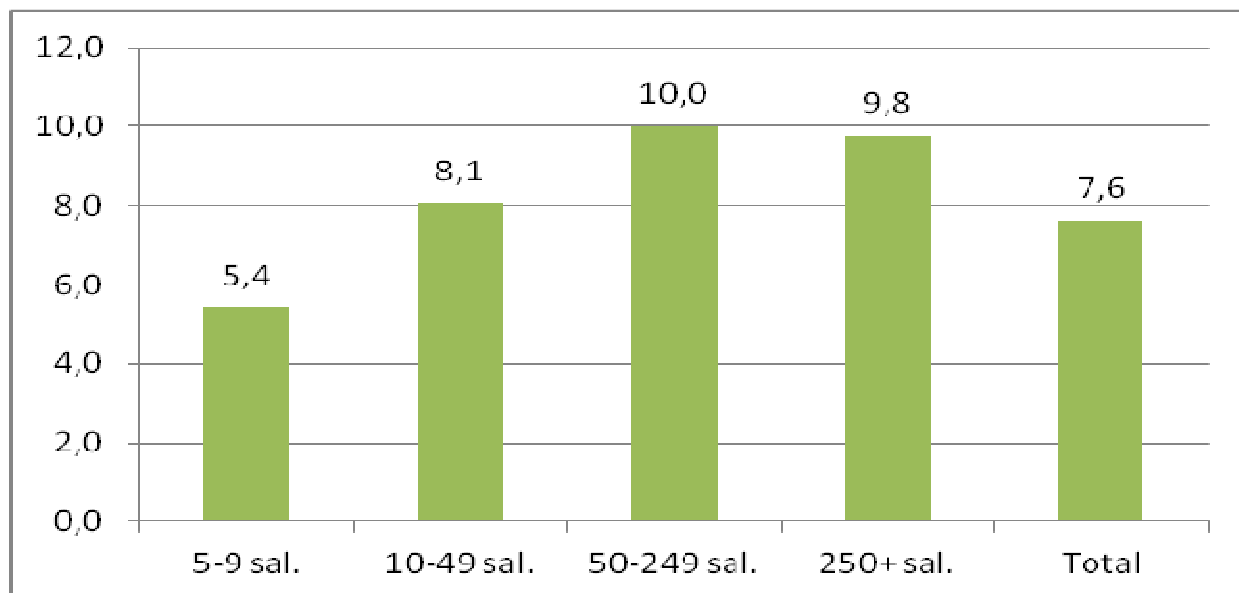
Mai mult de jumătate dintre respondenți declară că au intenția de a-și păstra constantă dimensiunea afacerii, din punct de vedere al numărului de salariați la orizontul următoarelor 6 luni. Doar o minoritate de 10,9% dintre respondenți anticipează creșteri ale numărului de salariați. Contrar așteptărilor, cele mai optimiste din punctul de vedere al evoluției numărului de salariați pe termen scurt nu sunt micro-firmele, ci firmele mari, probabil, mult mai robuste în fața provocărilor crizei. De asemenea, tot în mod surprinzător, cu cât dimensiunea firmei crește, cu atât crește și ponderea răspunsurilor ”nu știu”. Pe de altă parte, cu cât dimensiunea firmei scade, cu atât crește probabilitatea ca obiectivul pe termen scurt să fie acela de a reuși să păstreze firma la dimensiunile existente.

Grafic 22. Distribuția întreprinderilor după estimările privind evoluția numărului de locuri de muncă în următoarele 6 luni, pe clase de mărime (%)

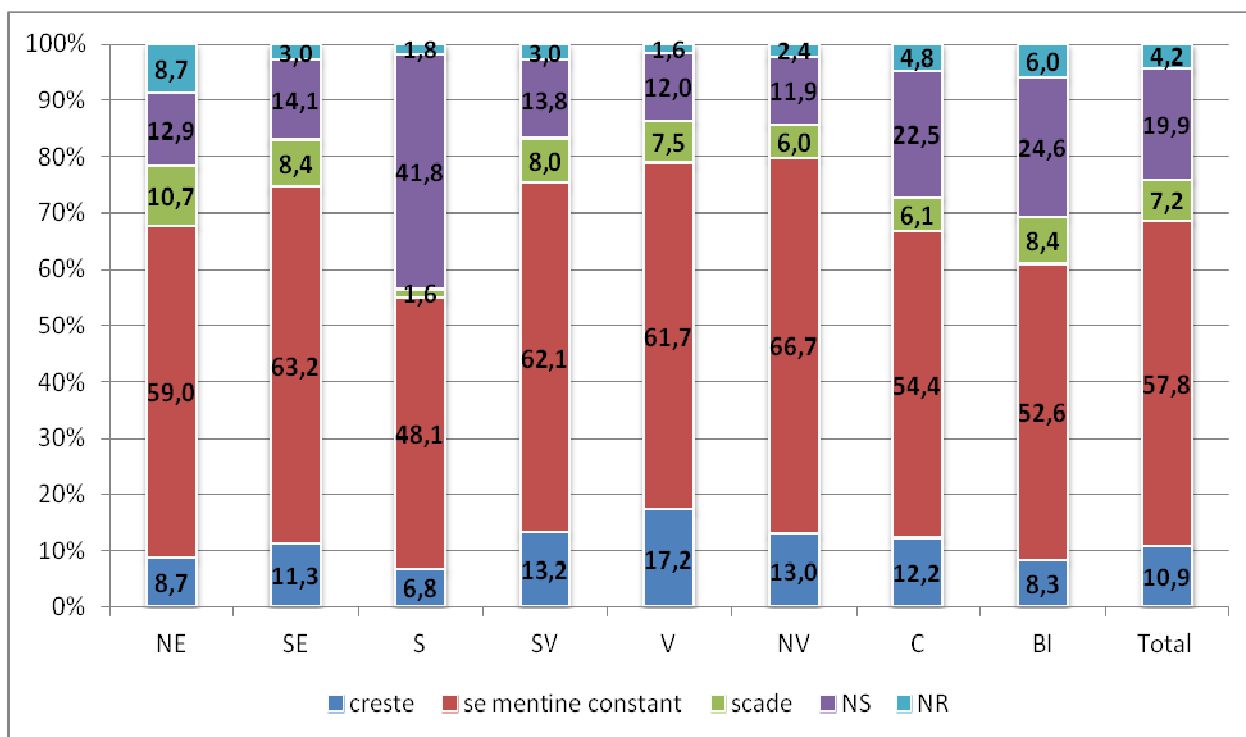


La orizontul următoarelor 12 luni, optimismul este mai accentuat; astfel, crește ponderea firmelor care estimează sporirea numărului de salariați, dar tendința se menține neschimbată: cu cât clasa de mărime crește, cu atât firmele se dovedesc mai încrezătoare cu privire la evoluțiile pe termen scurt.

Grafic 23. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe clase de mărime



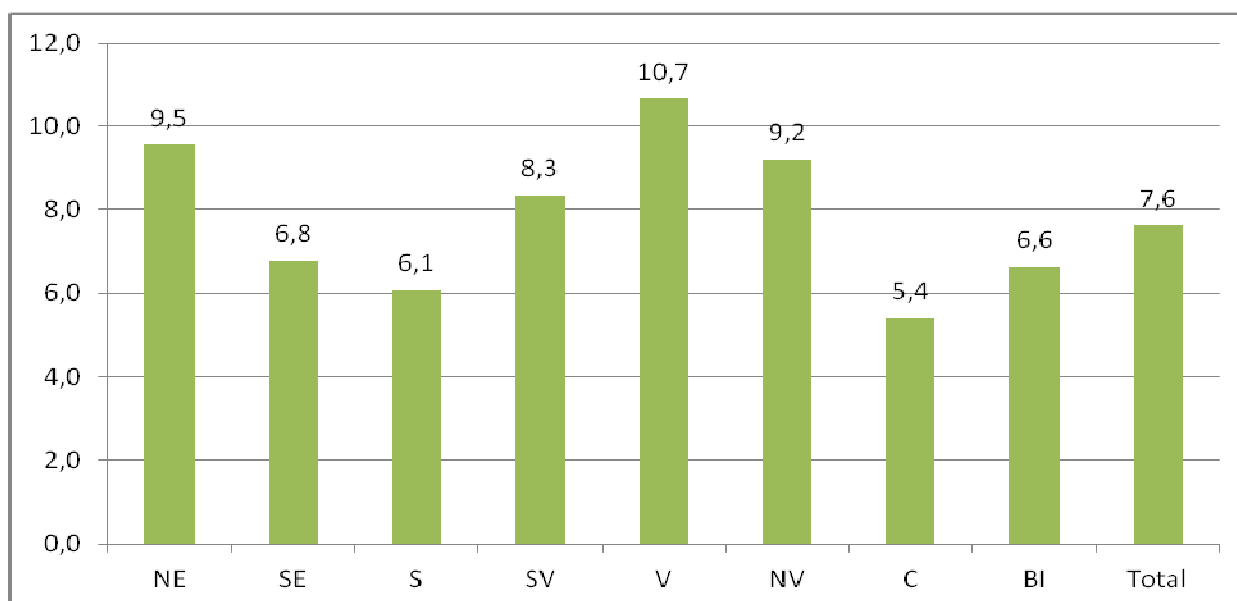
Grafic 24. Distribuția întreprinderilor după estimările privind evoluția numărului de locuri de muncă în următoarele 6 luni, pe regiuni (%)



Întreprinderile din regiunile Vest (17,2%), Sud Vest (13,2%) și Nord Vest (13%) sunt cele mai optimiste în estimarea evoluției numărului de personal pe termen scurt (6 luni). Ele declară, în ponderea cea mai ridicată, că intenționează să își crească numărul de locuri de muncă în următoarele șase luni. La polul opus, regiunile Sud (6,8%) și București-Ilfov (8,3%) sunt caracterizate de cea mai redusă dinamică din perspectiva evoluției numărului de salariați pe termen scurt. Mai mult decât atât, regiunea Sud înregistrează cea mai ridicată rată a răspunsurilor „nu știu” ca dimensiune a incertitudinii economice și a potențialului scăzut de anticipare strategică.

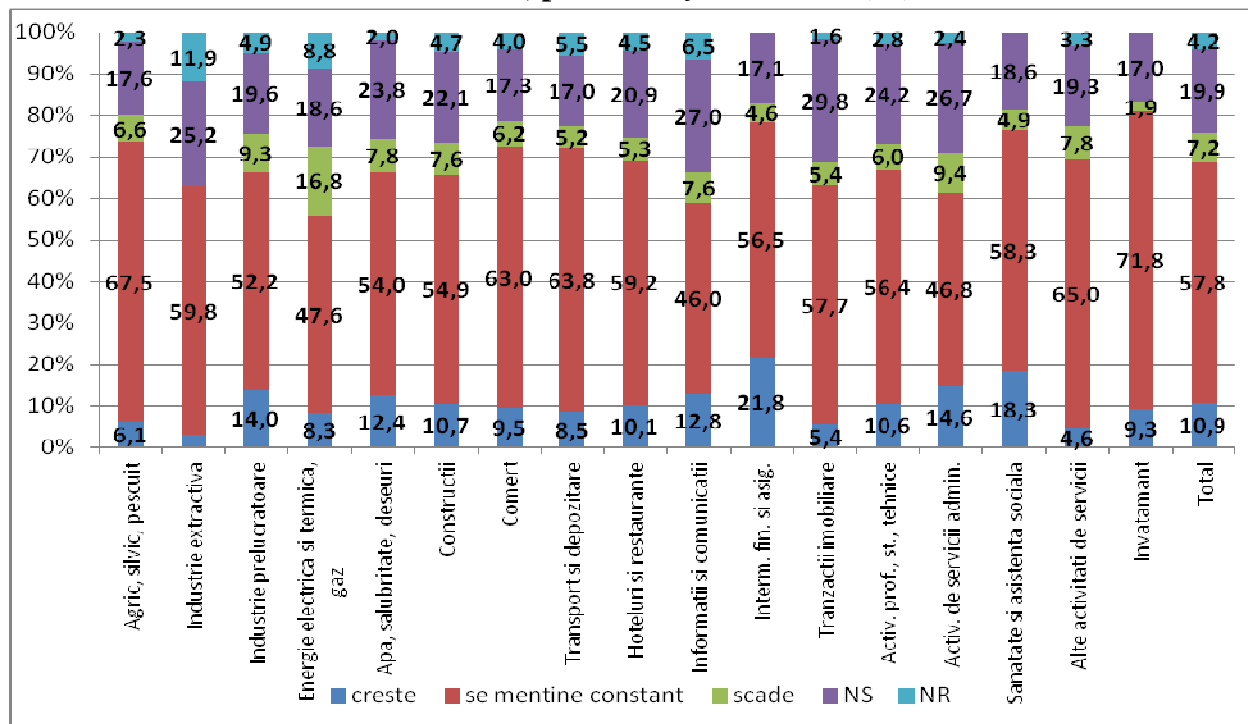
Toate regiunile devin optimiste la orizontul următoarelor 12 luni, ponderea firmelor care estimează creșteri ale numărului de salariați crescând cu 7,6%. Regiunile din vestul țării sunt, alături de Nord Est, mai optimiste cu privire la evoluția numărului de salariați și la revirimentul economic pe termen scurt.

Grafic 25. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe regiuni de dezvoltare



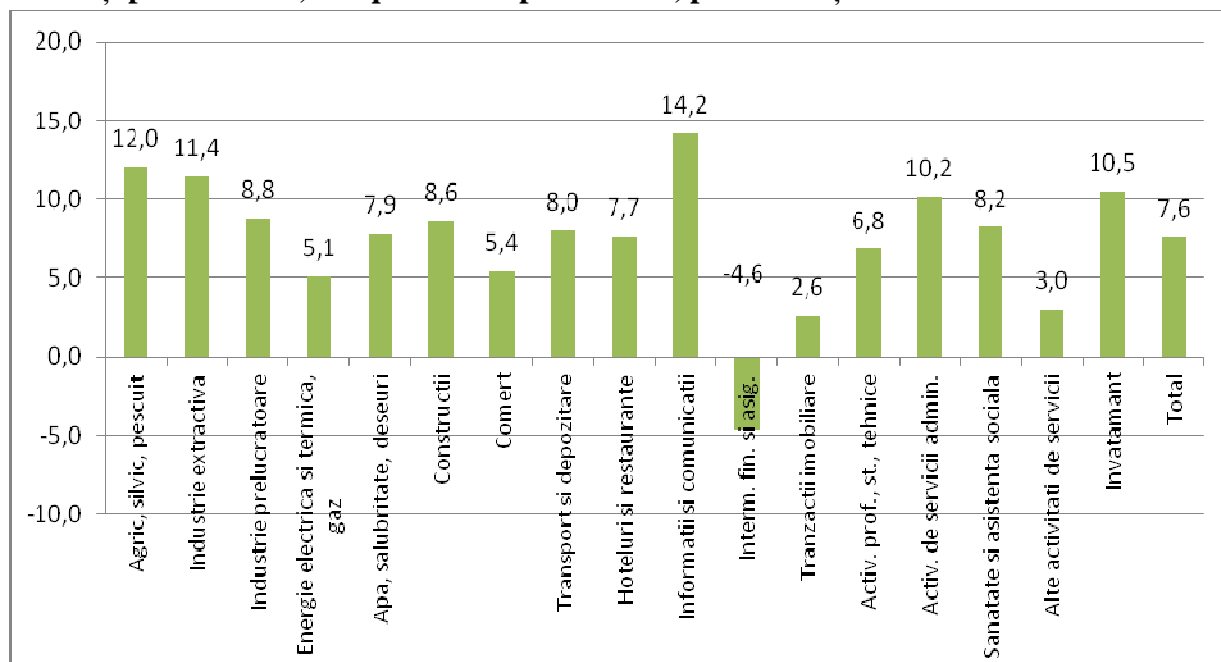
Ca și până acum, sectoarele cele mai optimiste cu privire la potențialul de evoluție a numărului de salariați peste 6 luni sunt *Intermedierile financiare și asigurări* (la nivelul cărora, 21,8% din firme estimează creșteri ale numărului de salariați în următoarele 6 luni), *Sănătate și asistență socială* (18,3%), *Activități de servicii administrative și suport* (14,6%) și *Industria prelucrătoare* (14%). Firmele din *Producția și furnizarea de energie electrică, apă, gaze* estimează, în cea mai ridicată pondere, reducerea numărului de salariați pe termen scurt (16,8%). *Tranzacțiile imobiliare* manifestă cel mai ridicat grad de incertitudine cu privire la evoluțiile pe termen scurt (29,8% spun că nu știu câți salariați vor avea chiar și peste 6 luni).

Grafic 26. Distribuția întreprinderilor după estimările privind evoluția numărului de locuri de muncă în următoarele 6 luni, pe activități economice (%)



La orizontul următoarelor 12 luni, devin optimiste firmele din *Industria Extractivă*, *Agricultură* și *Informațiile și comunicațiile*. Firmele din *Producția și furnizarea de energie electrică, apă, gaze* rămân reticente și cu privire la evoluțiile la orizontul următoarelor 12 luni, acestea urmărind pe cât posibil să-și păstreze numărul de salariați constant.

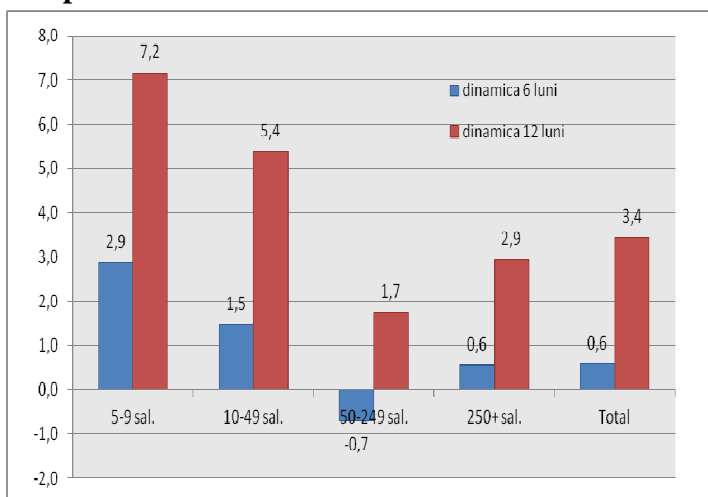
Grafic 27. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe activități economice



Rezultatele analizei indică o evoluție pozitivă (creșteri-scăderi) a numărului de locuri de muncă atât la orizontul următoarelor 6 luni, dar și la orizontul următoarelor 12. Totuși, trebuie subliniat faptul că dacă firmele estimează în genere că își vor păstra constant numărul de salariați sau

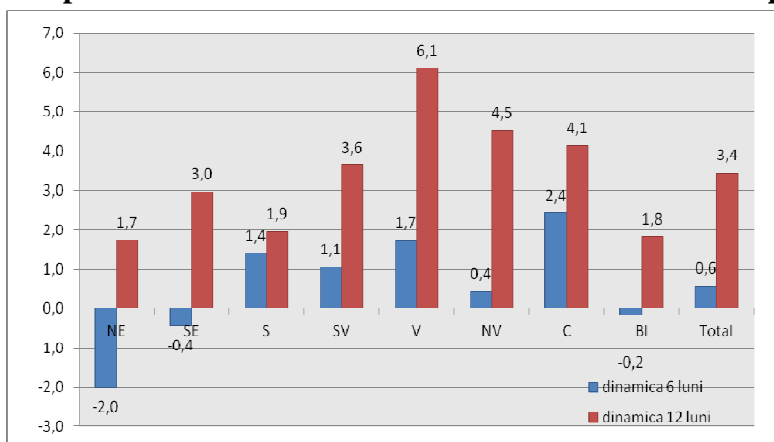
chiar îl vor crește la orizontul următoarelor 6 luni, situația se îmbunătățește semnificativ atunci când vorbim de următoarele 12 luni. Așadar, răspunsurile angajatorilor privind evoluția pe termen scurt (6 și 12 luni) pun în evidență o ușoară creștere a cererii de forță de muncă⁵. Cu cât dimensiunea firmei scade cu atât crește probabilitatea ca firma să fie mai încrezătoare în evoluțiile pozitive pe termen scurt. Cele mai pesimiste sunt firmele medii, care estimează ușoare reduceri ale efectivelor de salariați pentru următoarele 6 luni, pentru ca apoi să crească ușor la orizontul următoarelor 12 luni.

Grafic 28. Schimbarea (%) numărului de locuri de muncă în următoarele 6 și 12 luni comparativ cu numărul de locuri de munca existente în prezent, pe clasă de mărime



La nivel regional, întreprinderile din regiunea Centru estimează cea mai mare creștere a numărului de salariați la orizontul următoarelor 6 luni, iar regiunea Vest estimează cea mai mare creștere a numărului de salariați peste 12 luni. La cealaltă extremă, regiunea Nord Est demonstrează cel mai scăzut potențial de creștere în privința numărului locurilor de muncă, cu scăderi semnificative estimate peste 6 luni și cu o ușoară revenire estimată peste 12 luni. București Ilfov este caracterizată inițial de o ușoară scădere la orizontul următoarelor 6 luni, iar apoi de o creștere semnificativ sub media națională.

Grafic 29. Schimbarea (%) a numărului de locuri de muncă în următoarele 6 și 12 luni comparativ cu numărul de locuri de munca existente în prezent, pe regiuni de dezvoltare

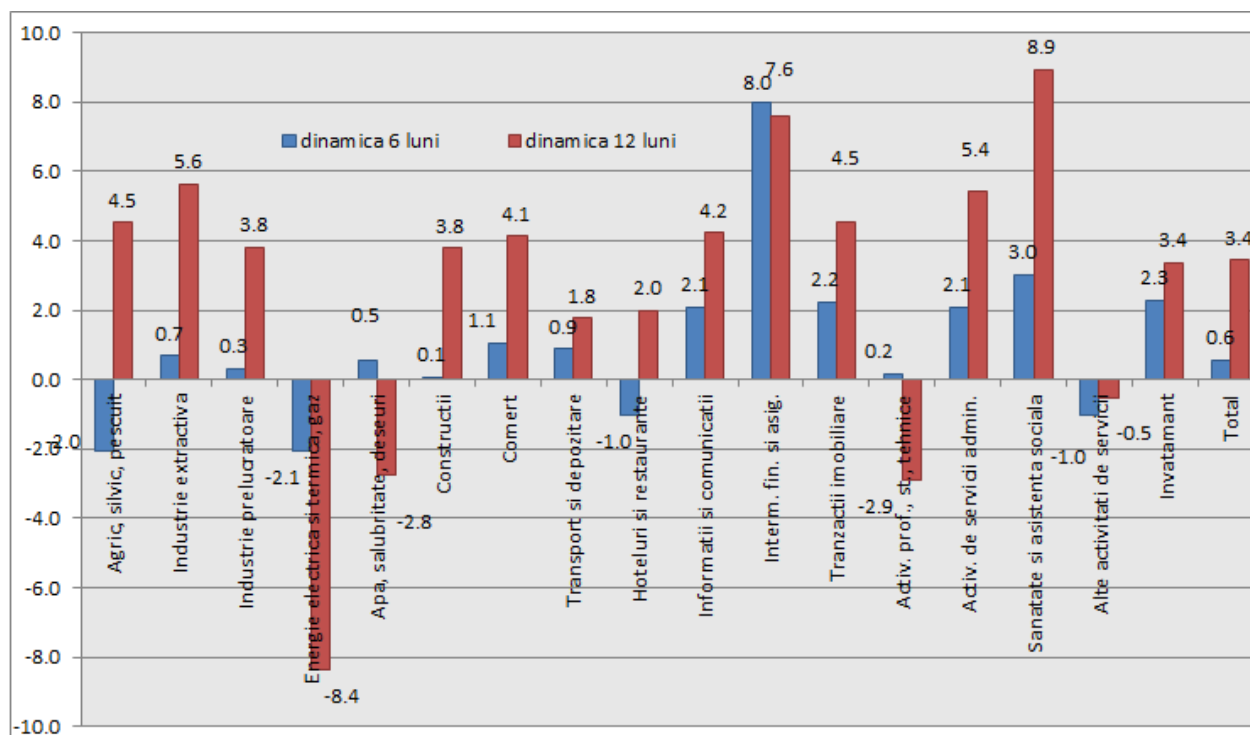


⁵ Menționăm că această analiză am realizat-o doar pentru firmele care își estimează numărul de salariați atât pentru următoarele 6 luni, cât și pentru următoarele 12 luni. Cele care au cel puțin un răspuns de tip NS/NR au fost excluse din această prelucrare.

Cele mai importante disparități în privința evoluțiilor anticipate ale numărului de locuri de muncă sunt cele existente în profilul sectorial. Astfel, cele mai dinamice firme la orizontul următoarelor 12 luni se estimează a fi cele din *Sănătate și asistență socială* (cu o creștere estimată a numărului de salariați de 8.9%) și *Intermedieri financiare și asigurări* (cu o creștere estimată a numărului de salariați de 7.6%). Acestea sunt urmate, la o distanță semnificativă, ca estimări de creștere la orizontul următoarelor 12 luni, peste media pe total economie, de *Industrie extractivă* (5.6%), *Activități de servicii administrative și servicii suport* (5.4%), *Tranzacții imobiliare* (4.5%), *Agricultură* (4.5%), *Informații și comunicații* (4.2%), *Comerț* (4.1%), *Construcții* (3.8%).

La orizontul următoarelor 12 luni, firmele din *Producția și furnizarea de energie electrică, apă și gaze*, *Activități profesionale și științifice*, *Distribuția apei și salubritate* și *Alte activități de servicii* estimează scăderi ale efectivelor de personal.

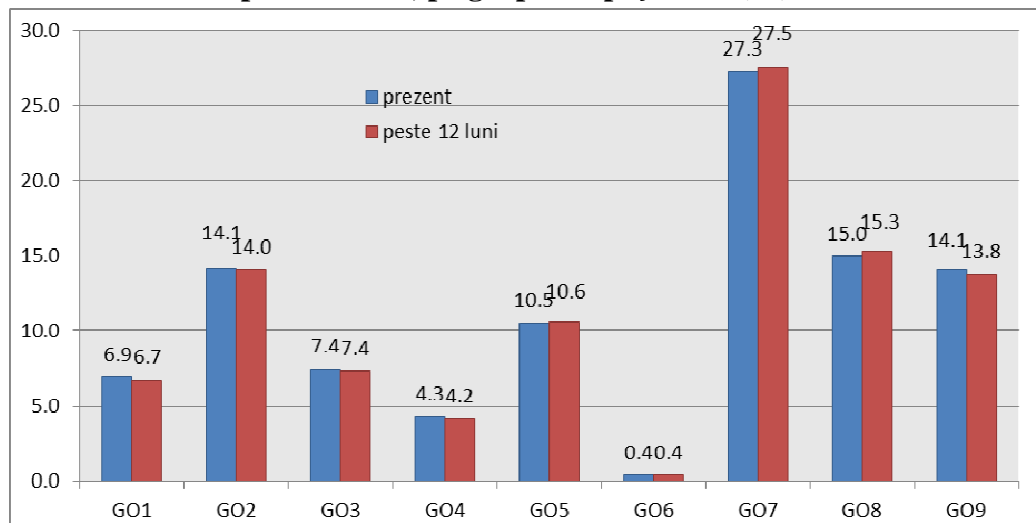
Grafic 30. Schimbarea (%) a numărului de locuri de muncă în următoarele 6 și 12 luni comparativ cu numărul de locuri de munca existente în prezent, pe activități economice



Comparând structura numărului curent de locuri de muncă, cu cea a locurilor de muncă estimate a exista în firmele investigate peste 12 luni, la nivel național, se constată că aceasta nu se modifică semnificativ. Astfel, întreprinderile anticipează o ușoară creștere a ponderii în totalul de locuri de muncă pentru ocupațiile din grupele *Muncitori calificați*, *Operatori pe instalații, mașini, asamblori* și *Lucrători în servicii*. Având în vedere nivelul de calificare asociat acestor grupe ocupaționale, putem concluziona că această evoluție este în favoarea ocupațiilor relevante pentru învățământul profesional.

Toate celelalte grupe ocupaționale urmează, pe baza răspunsurilor angajatorilor, să-și reducă ușor sau să-și mențină ponderea în structura de locuri de muncă a firmelor.

Grafic 31. Structura locurilor de muncă din prezent și structura locurilor de muncă estimate a exista peste 12 luni, pe grupe ocupaționale (%)



unde:

GO 1 = Legiuitori, înalți funcționari și conducători

GO 2 = Specialiști

GO 3 = Tehnicienii

GO 4 = Funcționari

GO 5 = Lucrători în servicii

GO 6 = Muncitori din agricultură și pescuit

GO 7 = Muncitori calificați

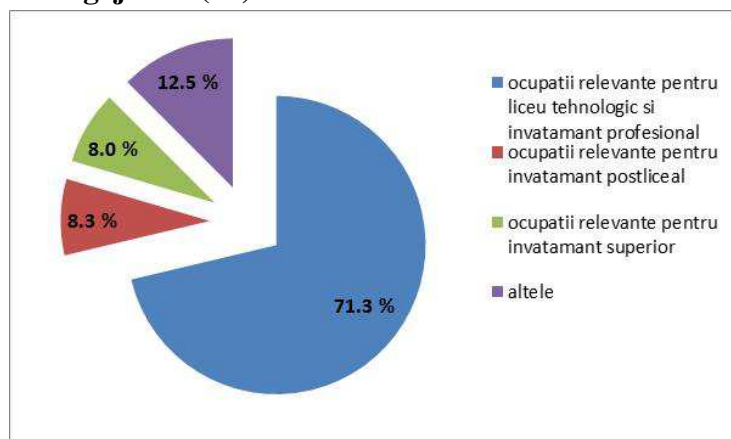
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori

GO 9 = Muncitori necalificați

Una dintre cele mai importante dimensiuni ale cererii de calificări este structura acesteia pe domenii de formare profesională. Având în vedere că investigarea firmelor trebuie să îi ajute pe decidenții de politică din domeniul educației, rezultatele acestei secțiuni vor viza cererea de forță de muncă pe domenii în următoarele 12 luni și cererea înlocuită la orizontul următoarelor 12 luni.

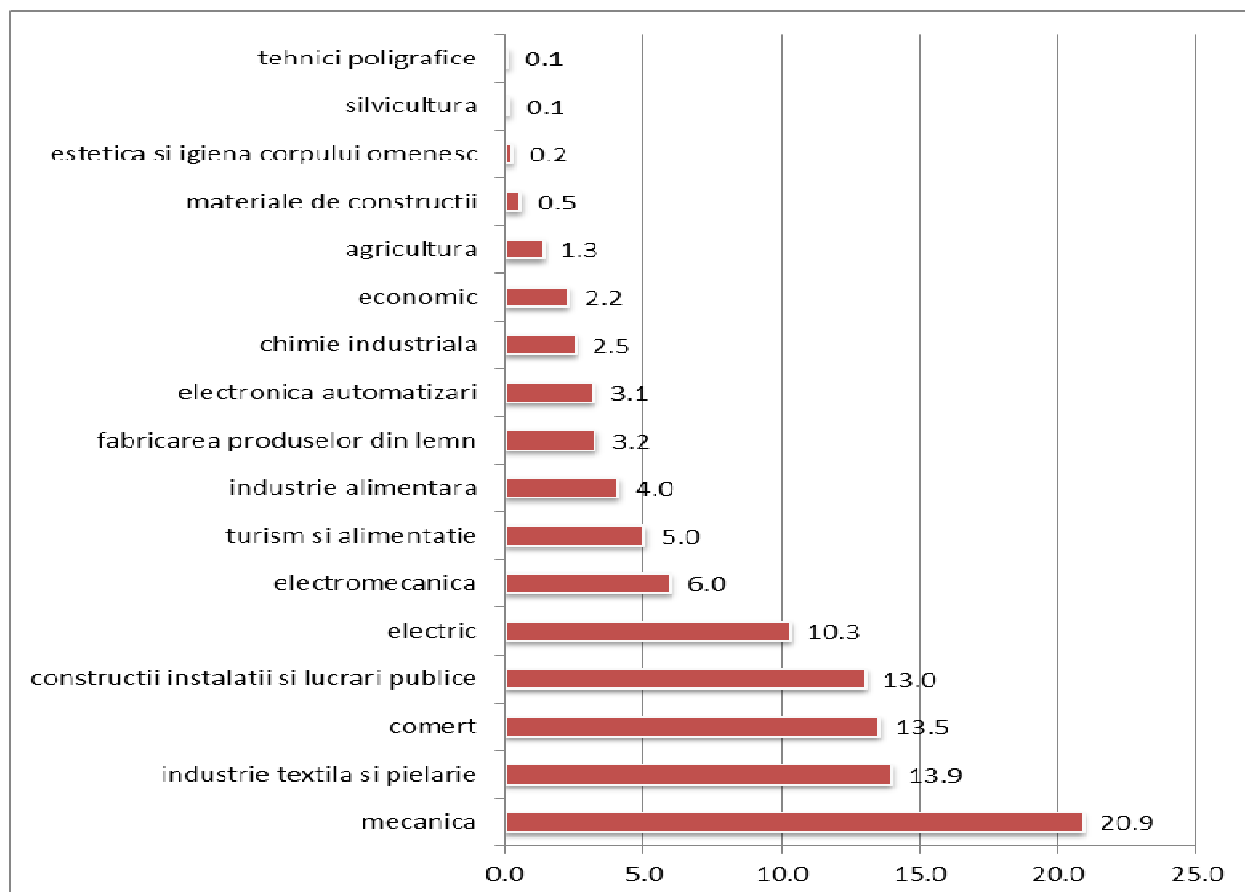
Marea majoritate a locurilor de muncă pentru care se estimează creștere în următoarele 12 luni sunt specifice ocupațiilor relevante pentru calificările oferite prin liceul tehnologic sau învățământul profesional (71,3%), iar cca. 8,3% necesită pregătire prin învățământul postliceal, iar 8% sunt pentru cei cu studii superioare.

Grafic 32. Structura locurilor de muncă pentru care se estimează creștere la orizontul următoarelor 12 luni, după nivelul de educație solicitat de încadrarea în ocupația numită de angajatori (%)



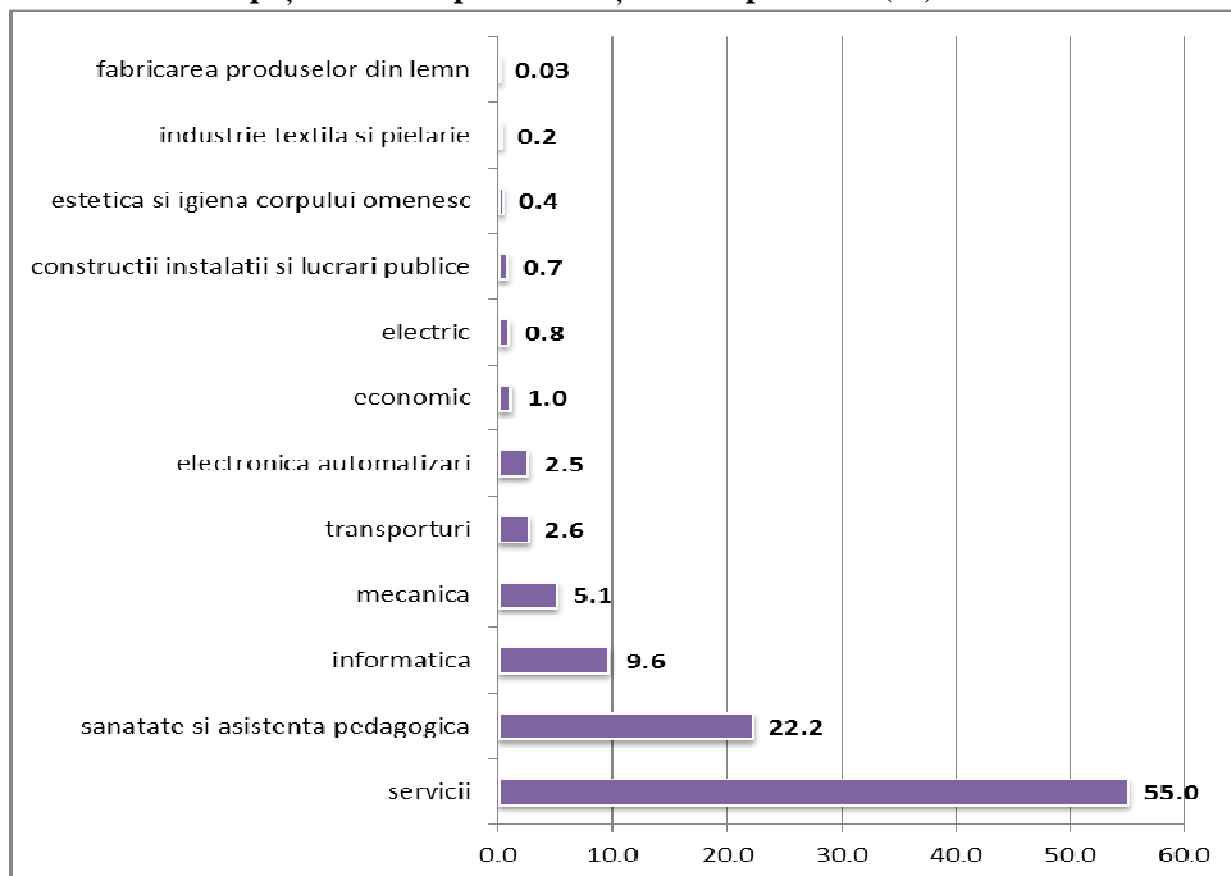
La nivel național, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor crește cererea la orizontul următoarelor 12 luni și care necesită calificări relevante pentru liceul tehnologic sau învățământul profesional aparțin domeniilor *mecanică* (20,9%), *industrie textilă și pielărie* (13,9%), *comerț* (13,5%), *construcții, instalații și lucrări publice* (13,0%) și *electric* (10,3%), urmate de *electromecanică* (6%), *turism și alimentație* (5%), *industrie alimentară* (4%).

Grafic 33. Distribuția locurilor de muncă pentru care se estimează creșteri, după domeniul de calificare – ocupații relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional (%)



La nivel național, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor crește cererea la orizontul următoarelor 12 luni și care necesită calificări specifice învățământului postliceal aparțin domeniilor *servicii* (55,0%), *sănătate și asistență pedagogică* (22,2%) și *informatică* (9,6%).

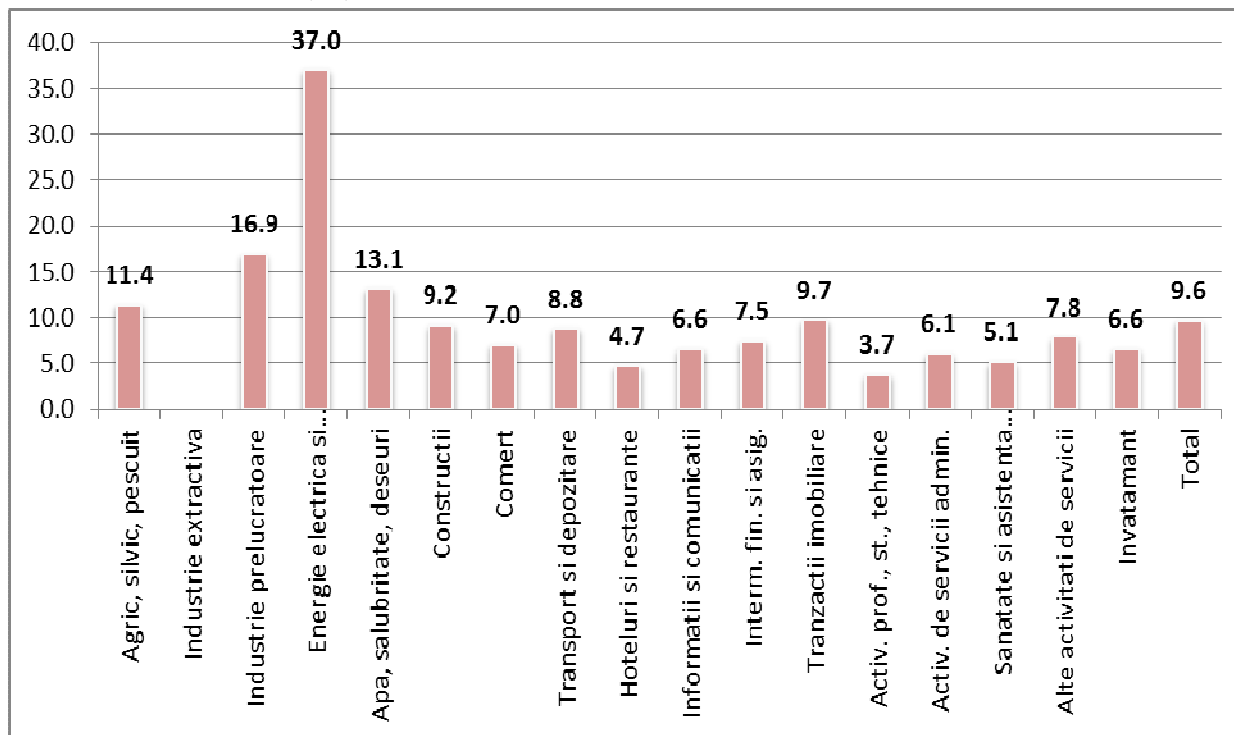
Grafic 34. Distribuția locurilor de muncă pentru care se estimează creșteri, după domeniul de calificare - ocupații relevante pentru învățământul postliceal (%)



V.2. Cererea înlocuită

9,6% dintre firmele investigate estimează că vor realiza pensionări în următoarele 12 luni. Practic, prin pensionare vor fi vacante locuri de muncă, iar aceasta este o dimensiune a cererii de forță de muncă. Trebuie însă subliniat faptul că în situația în care condițiile economico-financiare se vor agrava, iar firmele vor trebui să-și reducă și mai mult activitatea, atunci este mai probabil ca firmele să amâne ocuparea acestor locuri de muncă până la momentul în care mediul economic va deveni favorabil și predictibil. Cca. 37% dintre firmele din *Producția și furnizarea de energie electrică, apă, gaze* estimează că vor realiza pensionări la orizontul următoarelor 12 luni. Cea mai mică incidență a pensionărilor se estimează a fi în *Activități profesionale, științifice și tehnice*.

Grafic 35. Distribuția firmelor care vor realiza pensionări în următoarele 12 luni, pe sectoare de activitate (%)

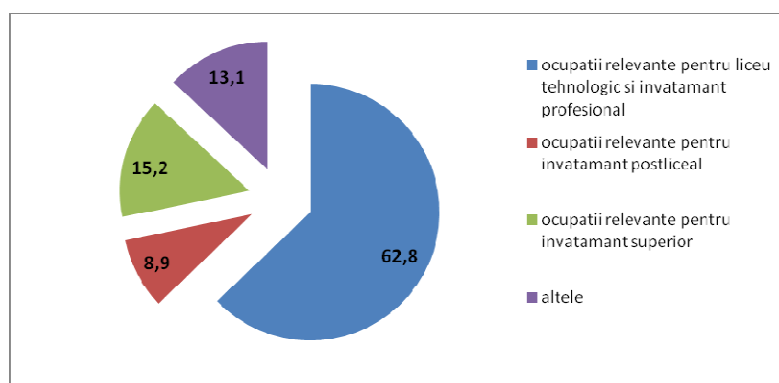


Marea majoritate a locurilor de muncă estimate a fi eliberate prin pensionare sunt relevante pentru calificările oferite prin liceul tehnologic sau învățământul profesional (62,8%), cca. 8,9% pentru învățământul postliceal, iar 15,2% necesită studii superioare.

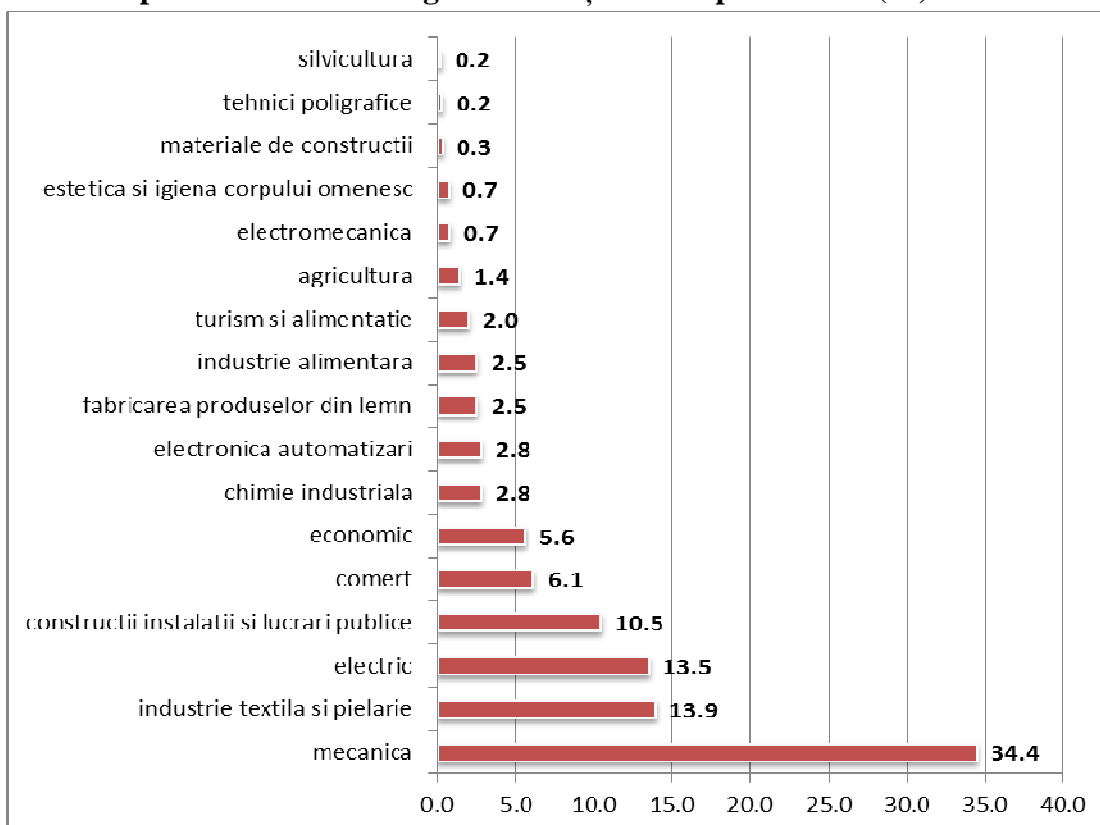
Dintre ocupațiile relevante pentru liceul tehnologic sau învățământul profesional, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor exista pensionări la orizontul următoarelor 12 luni aparțin domeniilor *mecanică* (34,4%), urmate de *industria textilă și pielărie* (13,9%), *electric* (13,5%), *construcții instalații și lucrări publice* (10,5%), *comerț* (6,1%) și *economic* (5,6%).

Dintre ocupațiile relevante pentru învățământul postliceal, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor exista pensionări la orizontul următoarelor 12 luni aparțin domeniilor *servicii* (42,8%), urmate de domeniile *economic* (11,9%), *mecanică* (7,8%), *informatică* (7,2%), *construcții instalații și lucrări publice* (5,5%), *electric* (5%).

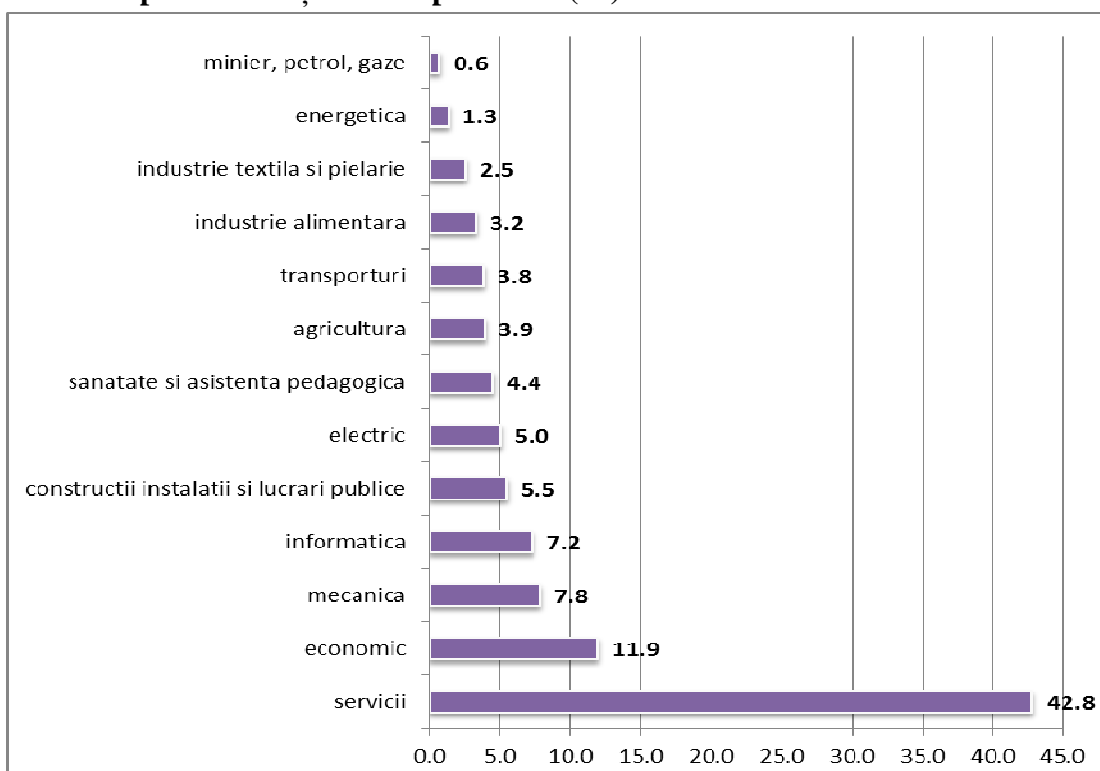
Grafic 36. Structura locurilor de muncă pentru care firmele estimează că vor realiza pensionări la orizontul următoarelor 12 luni, după nivelul de educație solicitat de încadrarea în ocupația numită de angajatori (%)



Grafic 37. Structura locurilor de muncă pentru care firmele estimează că vor realiza pensionări la orizontul următoarelor 12 luni, după domeniul de calificare – ocupații relevante pentru liceul tehnologic sau învățământul profesional (%)



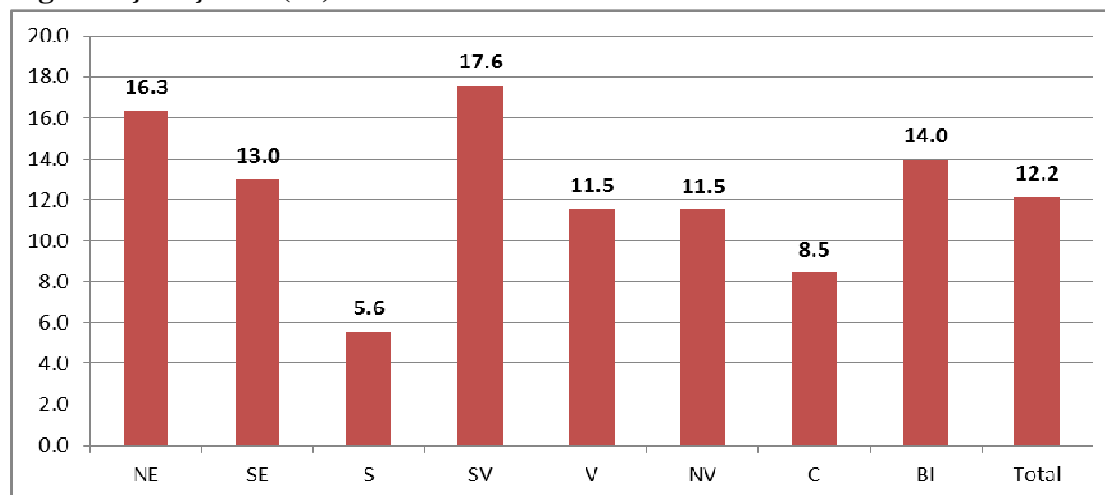
Grafic 38. Structura locurilor de muncă pentru care firmele estimează că vor realiza pensionări la orizontul următoarelor 12 luni, după domeniul de calificare - ocupații relevante pentru învățământul postliceal (%)



VI. PIATA MUNCII SI ABSOLVENTII

VI.1. Cine sunt tinerii absolventi angajati?

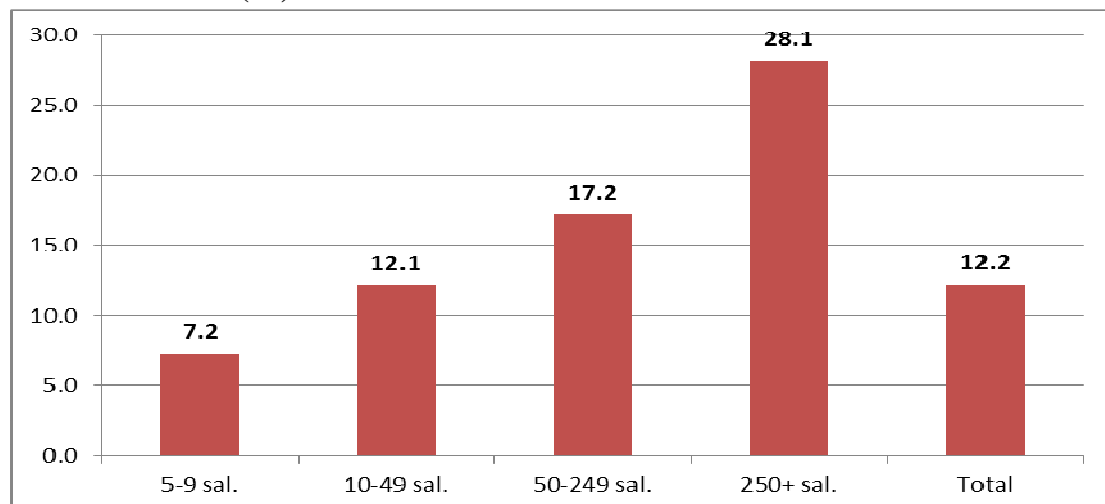
Grafic 39. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, regional și național (%)



Numai 12,2% dintre firmele incluse în eșantionul național declară că au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, fie pe parcursul anului precedent, fie în 2011. La nivel *regional*, remarcăm regiunile de dezvoltare Sud Vest și Nord Est, cazuri în care aproximativ 16-17% dintre firmele incluse în eșantion declară că au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010. Ponderi peste media națională a firmelor care au angajat absolvenți din promoția anului 2010 s-au înregistrat și în regiunile București-Ilfov (14%) și Sud Est (13%). Regiunile Sud și Centru par să fi fost cele mai puțin deschise angajării tinerilor absolvenți.

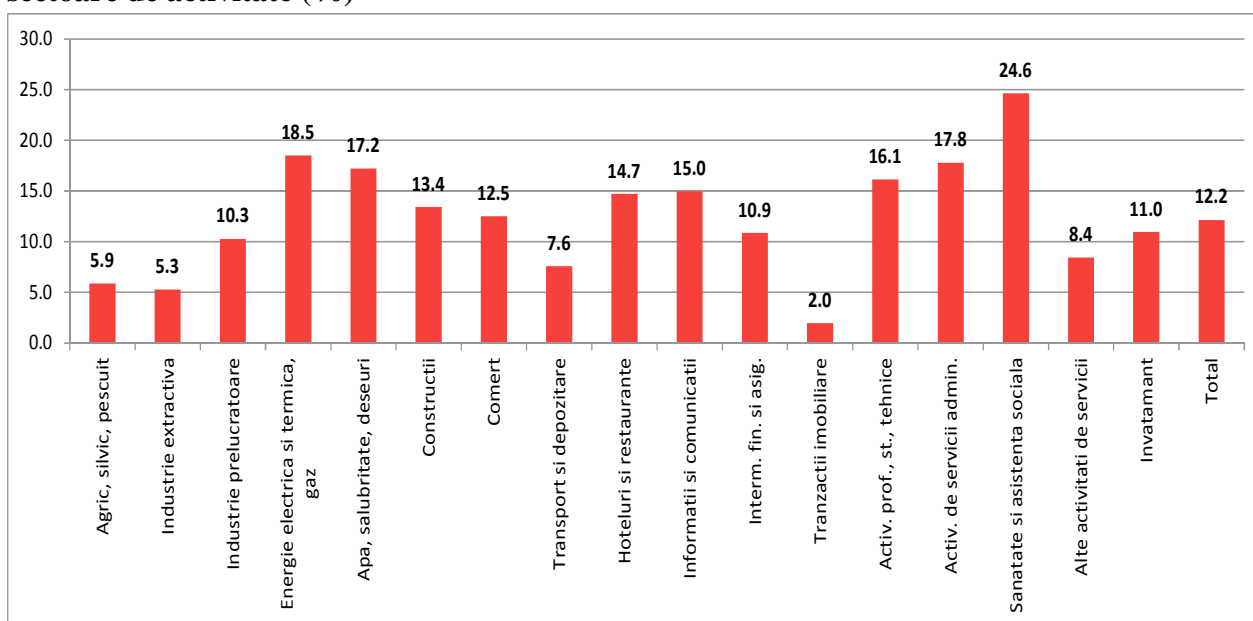
Rulând aceeași analiză în rândul firmelor studiate după *clasa de mărime*, observăm faptul că distribuția firmelor care au angajat tineri absolvenți variază odată cu mărimea firmelor: cu cât dimensiunea firmelor este mai mare, cu atât crește și probabilitatea ca acestea să fi angajat tineri absolvenți ai promoției 2010.

Grafic 40. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, pe clase de mărime (%)



În profil sectorial, remarcăm ramurile de activitate *Sănătate și asistență socială* (24,6%), *Producția și furnizarea de energie electrică, gaze, apă* (18,5%), *Activități de servicii administrative și servicii suport* (17,8%), *Distribuția apei și salubritate* (17,2%), *Activități profesionale, științifice și tehnice* (16,1%), *Informații și comunicații* (15%), *Hoteluri și restaurante* (14,7%) *Construcții* (13,4%), *Comerț* (12,5%), care se situează peste media națională în ceea ce privește incidența firmelor care declară faptul că au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010. Pe de altă parte, remarcăm faptul că firmele din sectoare de activitate precum *Tranzacții imobiliare* (2,0%), *Industrie extractivă* (5,3%) și *Agricultură* (5,9%) se află sub media națională din acest punct de vedere.

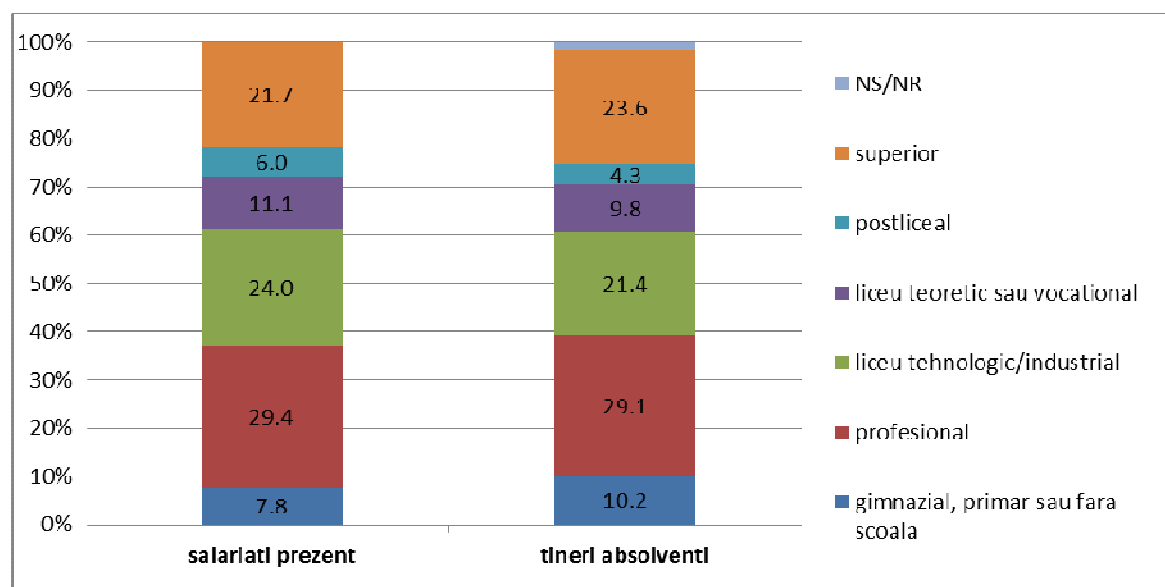
Grafic 41. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, pe sectoare de activitate (%)



Angajatorii care au declarat că au angajat absolvenți au fost rugați să spună câți absolvenți ai promoției 2010 au angajat și ce nivele de educație aveau aceștia. Cei mai mulți dintre absolvenții angajați din promoția menționată au fost din rândul celor cu nivel de învățământ profesional (29,1% din totalul absolvenților angajați), urmați de învățământ superior (23,6% din totalul absolvenților angajați) și liceu tehnologic (21,4% din totalul absolvenților angajați). Pe ansamblu, structura pe nivele de educație a tinerilor absolvenți angajați din promoția 2010 este apropiată de structura populației salariale existentă la momentul anchetei. Ponderea din totalul absolvenților angajați, comparativ cu ponderea nivelului respectiv de educație în structura populației salariale este ceva mai mare în cazul absolvenților de învățământ superior și mai mică în cazul absolvenților de liceu și de învățământ postliceal, dar relativ egală în cazul învățământului profesional. Aceste comparații par să indice că, pe o piață a muncii caracterizată de o ofertă excedentară, absolvenții cu nivel ridicat de educație sunt mai ușor absorbiți de piața muncii în detrimentul celor cu pregătire de nivel mediu, ceea ce nu înseamnă că locul de muncă ocupat corespunde cu nivelul lor de educație. Această constatare devine și mai evidentă dacă avem în vedere că, la momentul anchetei (la un an de la absolvirea promoției 2010), în structura locurilor de muncă vacante (v. Cap. V.4, graficul nr.16), ocupațiile pentru nivelul de educație învățământ superior au o pondere de numai 6,6% comparativ cu ponderea acestui nivel de educație de 23,6% din totalul absolvenților angajați. În cazul învățământului profesional,

decalajul dintre ponderea de cca. 29% din totalul absolvenților angajați, față de 40% în structura locurilor de muncă vacante la momentul anchetei, corelat cu constatările prezentate în capitolul V.1 privind creșterea ponderii acestui nivel de pregătire în structura locurilor de muncă în următoarele 12 luni, oferă un indiciu suplimentar privind existența unui deficit de forță de muncă la acest nivel de calificare.

Grafic 42. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, pe nivele de educație comparativ cu structura populației salariale pe nivele de educație (%)



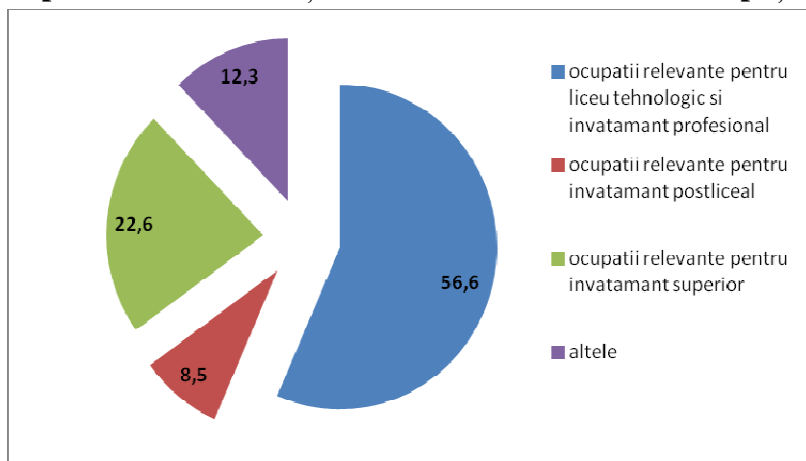
Realizând analiza în profil ocupațional, constatăm că tineri absolvenți ai promoției 2010 au fost recrutați într-o măsură mai mare decât ponderea în structura salariaților existenți în cazul grupelor de ocupații GO 2 (*Specialiști*), GO 3 (*Tehnicienii*) și GO 5 (*Lucrători în servicii*), într-o pondere aproximativ egală în grupa *Muncitori calificați* și mai redusă în cazul grupelor GO 8 (*Montatori și asamblori*) și GO 4 (*Funcționari*).

Tabel 4. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, pe grupe ocupaționale comparativ cu structura populației salariale pe grupe ocupaționale

	Structura salariaților în prezent (%)	Structura tinerilor absolvenți angajați (%)
GO1	6,9	0,5
GO2	14,1	24,9
GO3	7,4	8,6
GO4	4,3	2,5
GO5	10,5	14,7
GO6	0,4	0,0
GO7	27,3	26,9
GO8	15,0	9,1
GO9	14,1	12,8
Total	100,0	100,0

unde:
GO 1 = Legiuitori, înalți funcționari și conducători
GO 2 = Specialiști
GO 3 = Tehnicienii
GO 4 = Funcționari
GO 5 = Lucrători în servicii
GO 6 = Muncitori din agricultură și pescuit
GO 7 = Muncitori calificați
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori
GO 9 = Muncitori necalificați

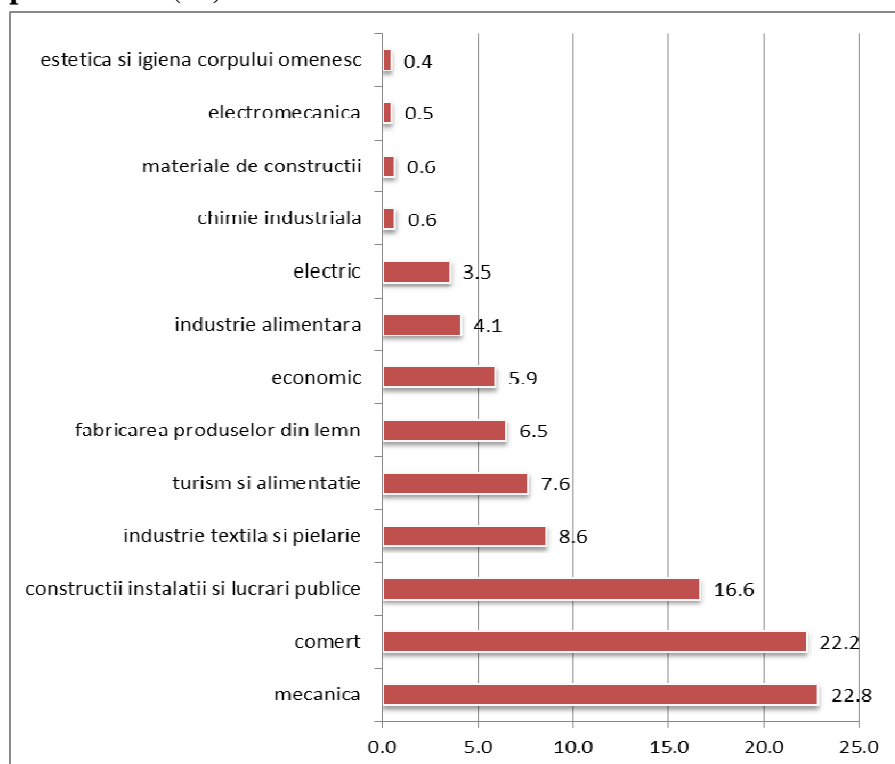
Grafic 43. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, după nivelul de educație solicitat de încadrarea în ocupația numită de angajatori (%)



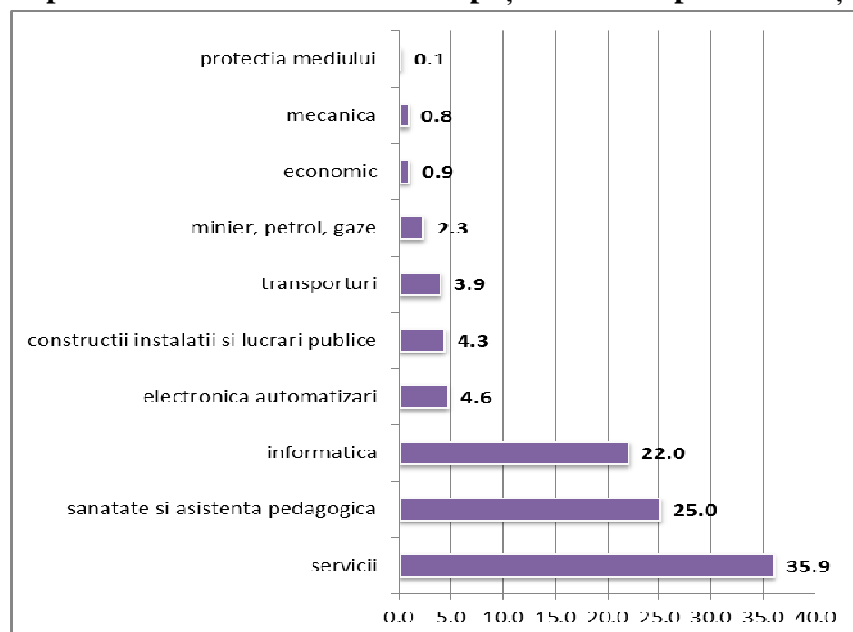
Cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 și care necesită calificări specifice liceului tehnologic sau învățământului profesional aparțin domeniilor *mecanică* (22,8%), *comerț* (22,2%), și *construcții instalații și lucrări publice* (16,6%), urmate de *industria textilă și pielărie* (8,6%), *turism și alimentație* (7,6%), *fabricarea produselor din lemn* (6,5%), *economic* (5,9%), *industrie alimentară* (4,1%), *electric* (3,5%).

Cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 și care necesită calificări specifice învățământului postliceal aparțin domeniilor *servicii* (35,9%), *sănătate și asistență pedagogică* (25,0%) și *informatică* (22,0%).

Grafic 44. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, după domeniul de calificare ocupației relevante pentru liceu tehnologic sau învățământul profesional (%)



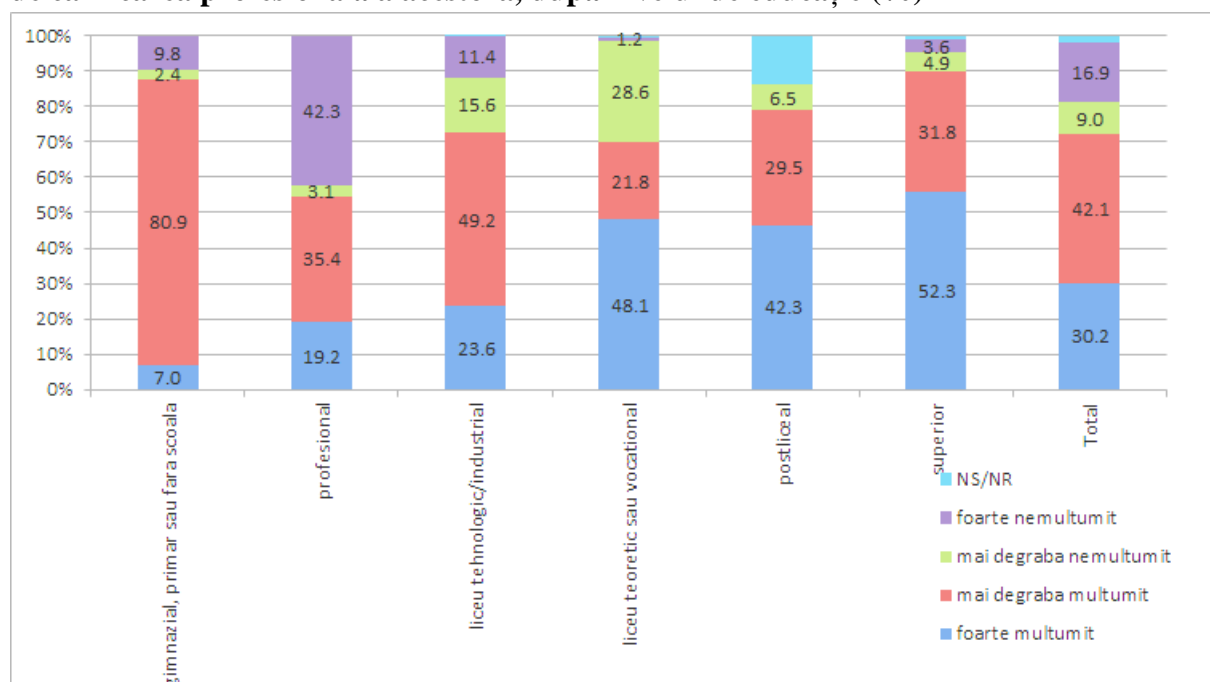
Grafic 45. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, după domeniul de calificare – ocupații relevante pentru învățământul postliceal (%)



VI.2. Satisfacția angajatorilor față de tinerii absolvenți ai promoției 2010 angajați

Rugați să evalueze nivelul lor de satisfacție față de calificarea profesională a tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați, majoritatea angajatorilor se declară “mai degrabă mulțumiți” și “foarte mulțumiți” (72,3%). O pondere destul de ridicată dintre angajatorii intervievați – 25,9% - se declară ”nemulțumiți” și chiar ”foarte nemulțumiți” față de nivelul de calificare al tinerilor absolvenți.

Grafic 46. Satisfacția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010 față de calificarea profesională a acestora, după nivelul de educație (%)

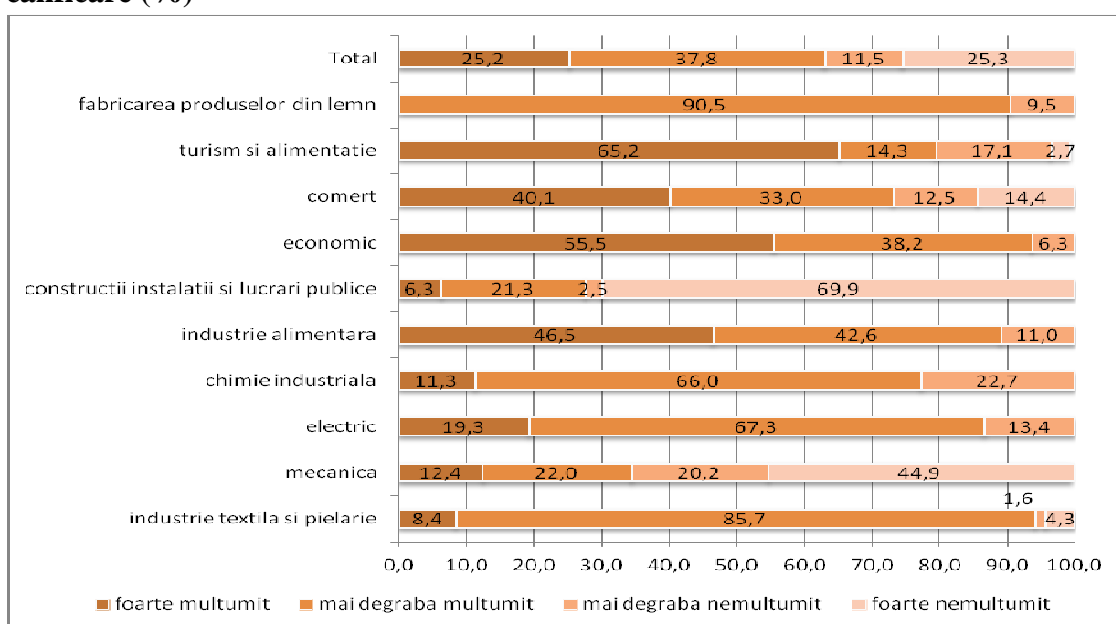


Dacă aprofundăm analiza referitoare la gradul de satisfacție a angajatorilor în funcție de nivelul de educație a tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați constatăm că acesta variază în funcție de nivelul de educație. Cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât crește ponderea celor care se declară foarte mulțumiți. Excepție fac absolvenții fără nici o calificare, față de care gradul de mulțumire este practic comparabil cu cel față de absolvenții cu studii superioare. Gradul cel mai ridicat de nemulțumire caracterizează absolvenții de învățământ profesional, față de care angajatorii se declară într-un procent de 42,3% foarte nemulțumiți și 3,1% mai degrabă nemulțumiți, constatare care trebuie luată în considerație ca expresie a componentei calitative a deficitului de forță de muncă pentru acest nivel de pregătire.

Nivelul de satisfacție față de competențele tinerilor absolvenți de liceu tehnologic/industrial este mai ridicat decât gradul de satisfacție față de absolvenții de liceu teoretic.

Dacă realizăm analiza gradului de satisfacție a angajatorilor față de calificarea profesională a absolvenților de liceu tehnologic sau învățământ profesional angajați constatăm că cel mai ridicat grad de satisfacție cu privire la competențele profesionale caracterizează absolvenții următoarelor domenii: *industrie textilă și pielărie* (ponderea răspunsurilor "mulțumit" și "foarte mulțumit" atinge nivelul de 94,1%), *economic* (ponderea răspunsurilor "mulțumit" și "foarte mulțumit" atinge nivelul de 93,7%), *fabricarea produselor din lemn* (ponderea răspunsurilor "mulțumit" și "foarte mulțumit" atinge nivelul de 90,5%), *industrie alimentară* (ponderea răspunsurilor "mulțumit" și "foarte mulțumit" atinge nivelul de 89,0%) și *electric* (ponderea răspunsurilor "mulțumit" și "foarte mulțumit" atinge nivelul de 86,6%). Domeniile profesionale specifice liceului tehnologic și învățământului profesional, față de care angajatorii își exprimă cele mai ridicate nivele de **insatisfacție** pentru nivelul de pregătire a absolvenților sunt *construcții, instalații și lucrări publice* (ponderea răspunsurilor "nemulțumit" și "foarte nemulțumit" atinge nivelul de 72,4%) și *mecanică* (ponderea răspunsurilor "nemulțumit" și "foarte nemulțumit" atinge nivelul de 65,1%)

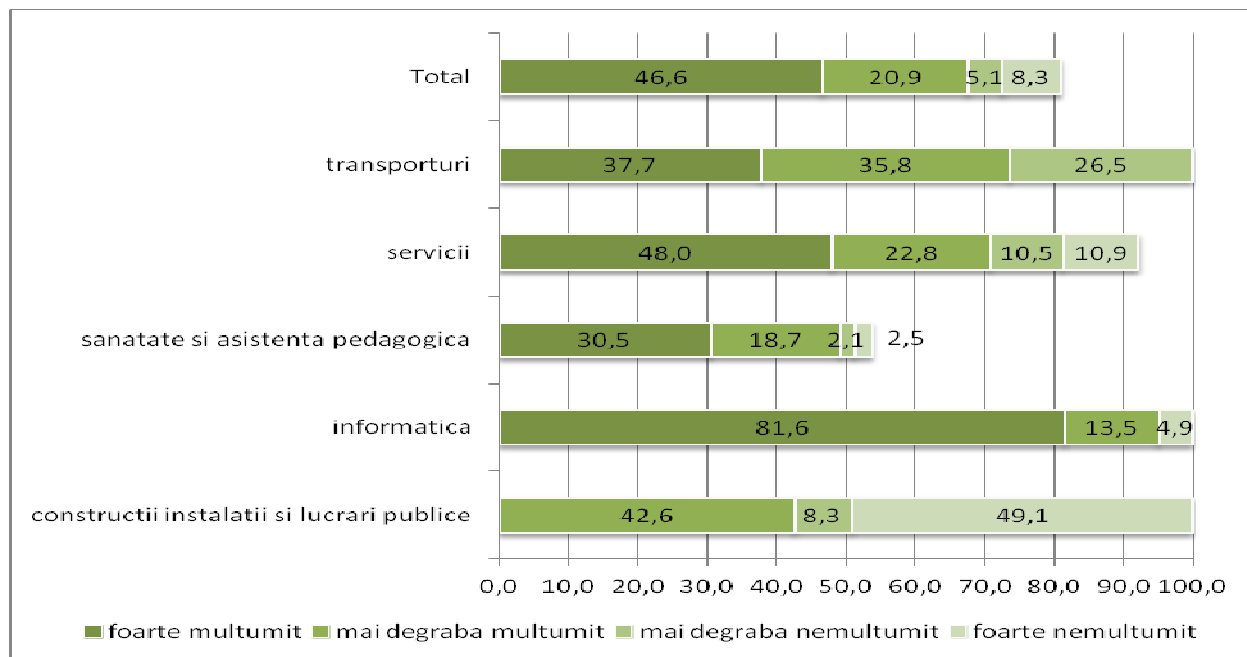
Grafic 47. Satisfacția companiilor care au angajat tineri absolvenți de liceu tehnologic sau învățământ profesional față de calificarea profesională a acestora, după domeniul de calificare (%)



Notă: Au fost excluse din prezentarea rezultatelor domeniile pentru care nu s-au înregistrat un număr de cazuri care să permită realizarea analizelor statistice. Diferența până la 100% este reprezentată de răspunsuri NȘ/NR.

Dacă realizăm analiza gradului de satisfacție a angajatorilor față de calificarea profesională a absolvenților de învățământ postliceal angajați constatăm că cel mai ridicat grad de satisfacție cu privire la competențele profesionale caracterizează absolvenții domeniului *informatică* (ponderea răspunsurilor ”mulțumit” și ”foarte mulțumit” atinge nivelul de 95,1%). Cu privire la învățământul postliceal, angajatorii își exprimă cele mai ridicate nivele de **insatisfacție** față de absolvenții din *construcții, instalații și lucrări publice* (ponderea răspunsurilor ”nemulțumit” și ”foarte nemulțumit” atinge nivelul de 57,4%).

Grafic 48. Satisfacția companiilor care au angajat tineri absolvenți de învățământ postliceal față de calificarea profesională a acestora, după domeniul de calificare (%)

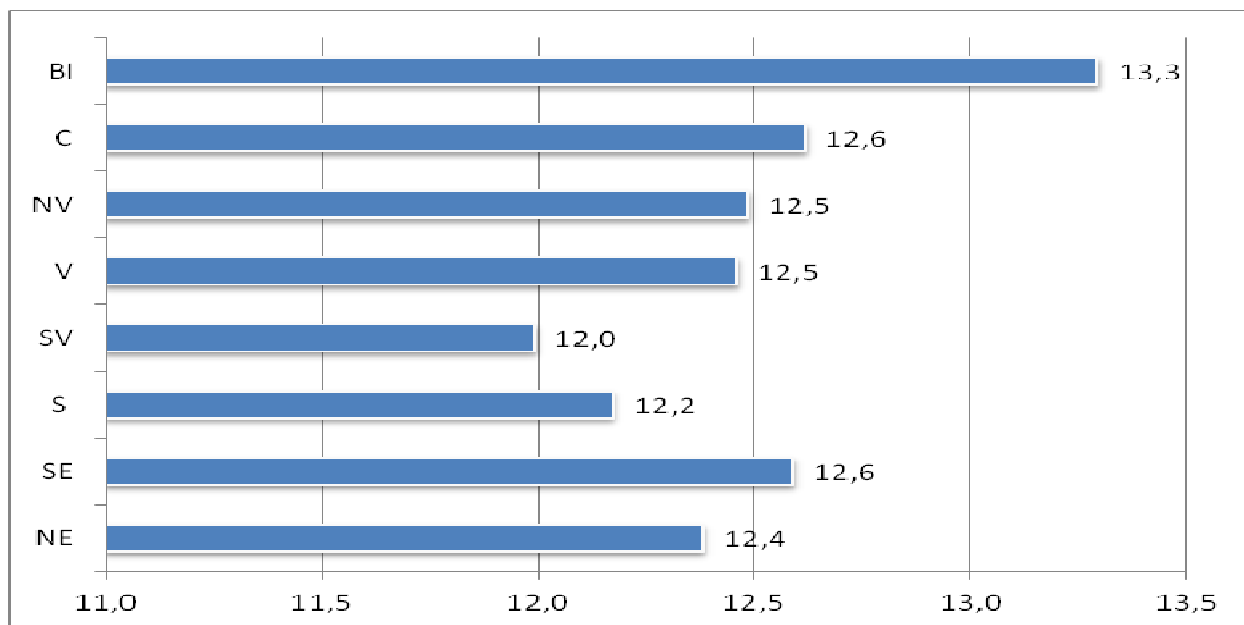


Notă: Au fost excluse din prezentarea rezultatelor domeniile pentru care nu s-au înregistrat un număr de cazuri care să permită realizarea analizelor statistice. Diferența până la 100% e reprezentată de răspunsuri NȘ/NR.

VII. CINE SUNT FIRMELE INVESTIGATE?

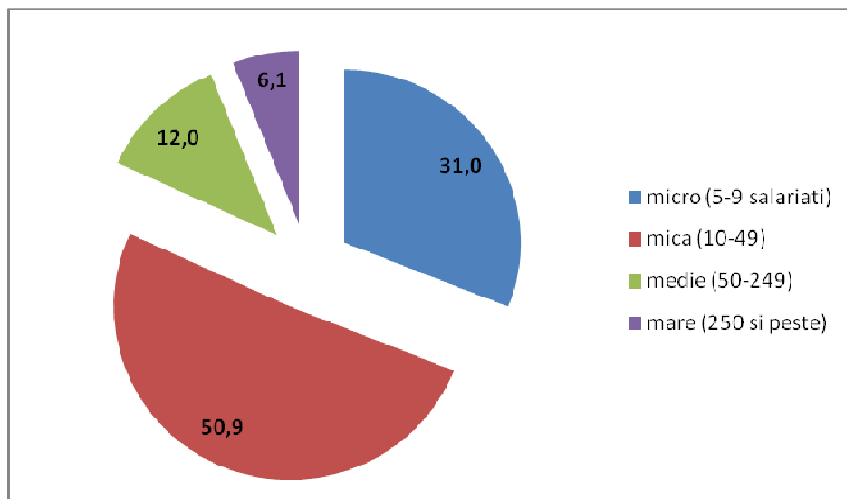
Pentru a surprinde în mod adecvat specificul regional, eșantionul de firme este distribuit echilibrat pe cele opt regiuni de dezvoltare. De altfel însăși modalitatea de eșantionare, prin construcția unor eșantioane reprezentative la nivel regional conduce la o astfel de distribuție a firmelor. Toate regiunile sunt bine reprezentate în eșantionul final, variația ponderii firmelor per regiune fiind minimă, de la 12% în Sud Vest la 13,3% în București Ilfov.

Grafic 49. Distribuția firmelor investigate, pe regiuni de dezvoltare (%)



Distribuția firmelor investigate pe clase de mărime indică o prevalență a firmelor mici care reprezintă aprox. jumătate din totalul eșantionului. De asemenea, firmele cu 5-9 salariați constituie aproximativ 31% din totalul firmelor investigate, firmele mijlocii aproximativ 12% și cele mari 6,1%.

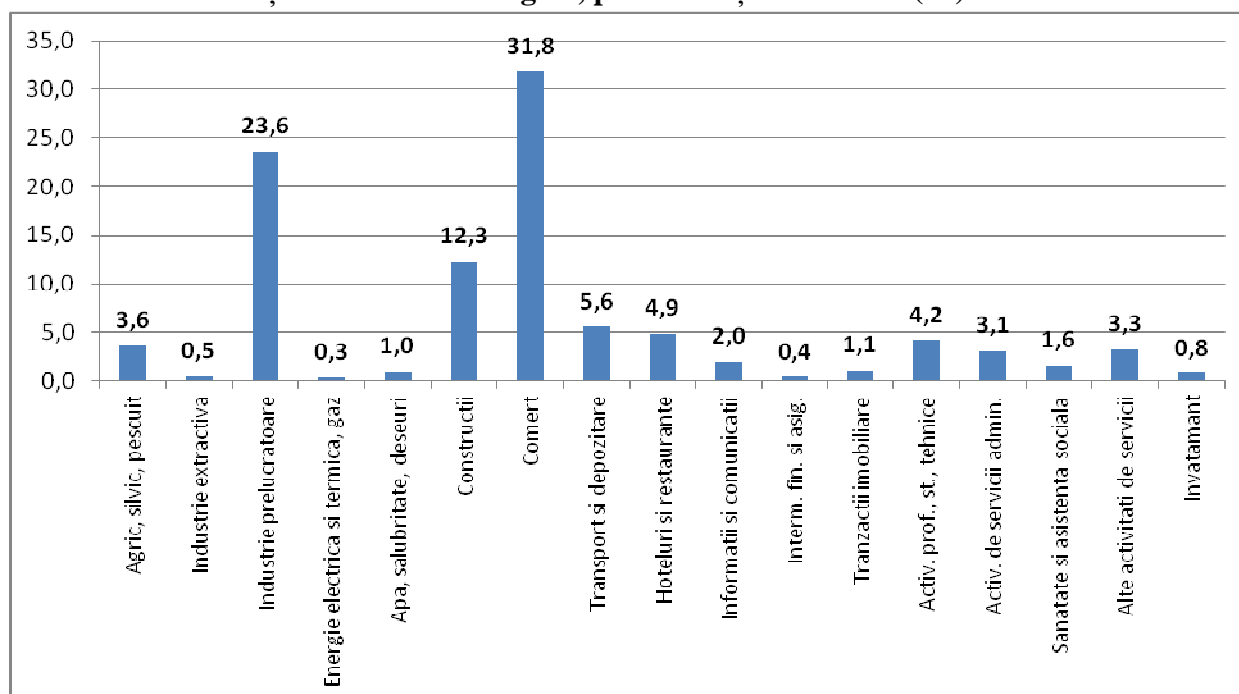
Grafic 50. Distribuția firmelor investigate, pe clase de mărime (%)



În profil sectorial, *comerțul* (31,8%), *industria prelucrătoare* (23,6%) și *construcțiile* (12,3%) sunt sectoarele economice cel mai bine reprezentate la nivelul eșantionului investigat. La polul opus, *producția și furnizarea de energie electrică, gaze, apă* (0,4%), *intermedierile financiare* (0,4%), *industria extractivă* (0,5%) și *învățământul* (0,8%) reprezintă sectoarele cu cel mai mic număr de firme investigate.

Per total, peste jumătate dintre firmele investigate se declară mai degrabă pesimiste în privința ieșirii României din criza economică și financiară, considerând că acest lucru se va produce cel mai devreme în 2014. 13,3% dintre firme consideră că țara noastră va depăși perioada de criză în 2013, 10,7% în 2012 și doar 1,2% dintre firme considerau că anul 2011 este anul revenirii economice. De asemenea, aproximativ o cincime dintre firme se dovedesc incapabile de a estima orizontul ieșirii din criză, fapt ce semnifică un nivel ridicat de incertitudine în rândul acestora, precum și o capacitate scăzută de anticipare și planificare.

Grafic 51. Distribuția firmelor investigate, pe activități economice (%)



Cel mai accentuat optimism (dacă ne referim la firmele care estimează revirimentul economic pentru 2011 și 2012) este prezent în rând firmelor din *tranzacții imobiliare* (18,5%), *hoteluri și restaurante* (15,8%), *alte activități de servicii* (14,6%) și *comerț* (13,3%). Cele mai pesimiste firme (ne referim la firmele care estimează ieșirea din criză în 2014 și după) activează în *sănătate și asistență socială* (67,5%), *producția și furnizarea de energie electrică, gaze, apă* (66,3%), *învățământ* (65,1%) și *distribuția apei și salubritate* (64,8%). În orice caz, opinia dominantă este aceea că economia României va ieși din perioada de criză în 2014 sau după și, în consecință, firmele vor continua să acționeze prudent în privința angajărilor.

Tabel 5. ”Când estimați ca România va ieși din criza economică și financiară?”, distribuția răspunsurilor pe sectoare de activitate economică (%)

	în 2011	în 2012	în 2013	în 2014 sau după	NS	NR	Total
Agricultură, silvicultură și pescuit	0,4	10,2	7,7	59,5	17,4	4,7	100
Industrie extractivă	5,9	3,7	13,5	48,6	28,4		100
Industrie prelucrătoare	1,1	9,2	14,4	56,1	12,7	6,5	100
Energie electrică și termică, gaze			15,2	66,3	18,5		100
Distribuția apei, salubritate		7,9	9,7	64,8	15,7	2,0	100
Construcții	1,4	10,7	12,9	52,9	16,0	6,1	100
Comerț	1,3	12,0	12,3	52,4	16,8	5,1	100
Transport și depozitare	0,8	10,2	13,5	59,3	12,1	4,1	100
Hoteluri și restaurante	1,4	14,4	12,9	42,5	22,6	6,2	100
Informații și comunicații	1,5	9,1	16,3	48,1	17,8	7,2	100
Intermedieri financiare		1,9	22,5	55,2	5,2	15,2	100
Tranzacții imobiliare	1,6	16,9	16,0	52,6	10,9	1,9	100
Activități profesionale, științifice și tehnice	1,2	10,2	18,1	53,0	13,9	3,5	100
Activități de servicii administrative	0,4	10,0	12,8	49,0	26,7	1,1	100
Sănătate și asistență socială		2,5	14,4	67,5	13,6	2,0	100
Alte activități de servicii	1,7	12,9	11,3	44,1	21,9	8,1	100
Învățământ		8,7	5,9	65,1	20,3		100
Total	1,2	10,7	13,3	53,4	16,1	5,3	100

Aceeași analiză realizată în profil regional ne arată că regiunile Centru și Sud sunt cele mai optimiste cu privire la momentul ieșirii din criză și a revirimentului economic. Pe de altă parte, cele mai pesimiste sunt firmele din regiunile Nord Est și Vest.

Tabel 6. ”Când estimați ca România va ieși din criza economică și financiară?”, distribuția răspunsurilor pe regiuni de dezvoltare (%)

	în 2011	în 2012	în 2013	în 2014 sau după	NS	NR	Total
NE	0,3	6,7	10,7	64,0	13,6	4,8	100
SE	0,6	7,8	13,3	56,9	17,7	3,6	100
S	2,8	13,7	18,8	42,8	15,1	6,8	100
SV	0,4	9,2	16,8	55,1	16,3	2,1	100
V	1,4	8,0	9,8	60,2	13,1	7,5	100
NV	1,7	7,6	13,7	54,5	17,6	4,8	100
C	1,9	18,4	12,0	48,6	10,4	8,7	100
BI	0,6	11,9	12,8	50,1	20,5	4,2	100
Total	1,2	10,7	13,3	53,4	16,1	5,3	100

ANEXE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



Centrul Național de Dezvoltare a
Învățământului Profesional și
Tehnic

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară nr. 1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”

Domeniul major de intervenție 1.1 „Acces la educație și formare profesională inițială de calitate”

Titlu proiect: „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”

Cod contract: POSDRU/55/1.1/S/37932

Beneficiar: Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT)



CURS

Centrul de Sociologie Urbana și Regională

CHESTIONAR NR. _____ PRIVIND CEREREA DE FORȚĂ DE MUNCĂ PE TERMEN SCURT (6 – 12 LUNI)

Bună ziua! Mă numesc _____ și reprezint institutul de sondaje și marketing - CURS, care realizează, la solicitarea Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic -CNDIPT, în cadrul proiectului „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii”, un sondaj reprezentativ la nivel național în firme, în scopul evaluării cererii de forță de muncă pe termen scurt. Firma/Organizația dumneavoastră este una dintre participantele la sondaj și a fost extrasă aleatoriu din bazele de date ale INS. Menționăm că răspunsurile dumneavoastră vor rămâne strict confidențiale și nu vor fi folosite decât la agregarea statistică a datelor.

De asemenea precizăm că toate informațiile pe care le solicităm se referă la unitatea locală la care se realizează interviul. Astfel, atunci când răspundeți la întrebări, vă rugăm să NU aveți în vedere alte filiale sau puncte de lucru ale firmei.

A. INFORMAȚII PRIVIND FIRMA/ÎNTRERINDERE

A1. NUMELE FIRMEI (Nu se adresează respondentului, se completează din lista primită, scrieți clar cu majuscule):

A2.1. Localitate _____ A2.2. Județ: _____ A3. Mediul de rezidență: **1. Urban 2. Rural**

A4. Mărimea firmei la momentul realizării interviului (numărul total de salariați cu contract de muncă pe durată nedeterminată și determinată):

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. 0-4 salariați → STOP INTERVIU | 4. medie (50-249) |
| 2. micro (5-9 salariați) | 5. mare (250 și peste) |
| 3. mică (10-49) | 9. NR |

A5. Principalul domeniu de activitate economică a firmei (se completează codul CAEN conform rev.2.)
(clasificarea CAEN rev. 2.) _/_/_/_/_ 98. NS 99. NR

CUI: _____ 98. NS 99. NR

A6. Ramura principală de activitate economică (conform CAEN rev.2.)

- | | |
|--|--|
| 1. Agricultură, silvicultură și pescuit → mergi la A7 | 9. Hoteluri și restaurante → mergi la A7 |
| 2. Industrie extractivă → mergi la A7 | 10. Informații și comunicații → mergi la A7 |
| 3. Industrie prelucrătoare → mergi la A7 | 11. Intermedieri financiare și asigurări → mergi la A7 |
| 4. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat → mergi la A7 | 12. Tranzacții imobiliare → mergi la A7 |
| 5. Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare → mergi la A7 | 13. Activități profesionale, științifice și tehnice → mergi la A7 |
| 6. Construcții → mergi la A7 | 14. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport → mergi la A7 |
| 7. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor → mergi la A7 | 15. Sănătate și asistență socială → mergi la A7 |
| 8. Transport și depozitare → mergi la A7 | 16. Alte activități → mergi la A6.16 |
| | 98. NS/NR → mergi la A6.16 |

A6.16. Descrieți pe scurt activitatea firmei (numai pentru cei care au răspuns cu cod 16 și 98 la A6):

88. NS/NR

A7. Anul înființării firmei: ___/___/___

98. NS

99. NR

A8. Forma de proprietate a firmei:

1. privată cu capital majoritar românesc
2. privată cu capital majoritar străin
3. publică/de stat
4. cooperatistă

5. mixtă (public și privat)
6. alta. Care _____
9. NS/NR

A9. Firma dvs. ...

1. Face parte dintr-un trust/grup național
2. Face parte dintr-un trust/grup multinațional
3. Nu este parte componentă a unui trust/grup
8. NS/NR

A10. Firma dvs. are puncte de lucru?

1. Da → A10.1a. De câte puncte de lucru dispune firma dvs. în toată țara?
_____ (Notează numărul)

A10.1b. Dar la nivelul județului _____ (Se numește județul în care vă aflați),
de câte puncte de lucru dispune firma dvs?
_____ (Notează numărul)

2. Da, această firmă este un punct de lucru al _____ 8. NS 9. NR
3. Nu

B. INFORMAȚII CU PRIVIRE LA STRUCTURA PERSONALULUI

B1. Vă rugăm să indicați numărul de salariați care...

Perioada	Nr. total de salariați
a. ... existau în firmă la sfârșitul anului 2008 (31 decembrie 2008)	
b. ... au plecat din firmă în cursul anului 2009	
c. ... au fost angajați în firmă în cursul anului 2009	
d. ... existau în firmă la sfârșitul anului 2009 (31 decembrie 2009)	
e. ... au plecat din firmă în cursul anului 2010	
f. ... au fost angajați în firmă în cursul anului 2010	
g. ... existau în firmă la sfârșitul anului 2010 (31 decembrie 2010)	
h. ... au plecat din firmă în cursul anului 2011	
i. ... au fost angajați în firmă în cursul anului 2011	
j. ... există în firmă în prezent (momentul realizării interviului)	
k. ... estimați că vor exista în firmă la sfârșitul anului 2011 (31 decembrie 2011)	9999. NS/NR

B2. Din câte știți, care este distribuția salariaților din firmă pe ocupații la momentul actual, pe cele 3 tipuri de ocupații de mai jos? *Atenție operator: un salariat va fi încadrat într-un singur tip de ocupație!*

B2A. Vă rugăm să ne spuneți care sunt ocupațiile manageriale de nivel înalt și mediu din firma dvs. precum și câți salariați aveți în fiecare din aceste ocupații (*în categoria ocupațiilor manageriale de nivel înalt și mediu intra președinți, directori, directori executivi, manageri, directori de departamente, șefi de departamente, șefi de linie*)

Ocupația (Notează ocupația clar, așa cum o numește respondentul)	Nr. salariați
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
TOTAL	

B2B. Vă rugăm să ne spuneți care sunt ocupațiile de tip administrativ din firma dvs. precum și câți salariați aveți în fiecare din aceste ocupații. (în categoria ocupațiilor administrative intră cele de tip secretariat, din departamentele contabil și resurse umane, precum și personalul auxiliar – femeie de serviciu, șoferul managerului, etc.)

Ocupația (Notează ocupația clar, așa cum o numește respondentul)	Nr. salariați
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
TOTAL	

B2C. Vă rugăm să ne spuneți care sunt ocupațiile specifice personalului de execuție din firma dvs. precum și câți salariați aveți în fiecare din aceste ocupații (Notează ocupația clar, așa cum o numește respondentul)

Notă: Cereți cât mai multe detalii ale ocupației. De exemplu ce tip de lacătuș, ce tip de mecanic, ce tip de inginer!

Ocupația	Nr. salariați	Ocupația	Nr. salariați
1.		11.	
2.		12.	
3.		13.	
4.		14.	
5.		15.	
6.		16.	
7.		17.	
8.		18.	
9.		19.	
10.		TOTAL	

ATENȚIE OPERATOR!!!

TOTAL B2A + TOTAL B2B + TOTAL B2C = NUMĂR TOTAL DE SALARIAȚI (Vezi B1j)

_____ + _____ + _____ = _____

B3. Din câte știți, care este distribuția salariaților din firmă, după nivelul de educație? *Ne puteți oferi informația sub forma numărului de salariați sau ca procent din total salariați, după cum este mai convenabil.*

Nivel de educație	Nr. Salariați	%
1. învățământ gimnazial, primar sau fără școală		
2. învățământ profesional (școala de arte și meserii, an de completare, școala profesională, școală de ucenici)		
3. învățământ liceal – liceu tehnologic/industrial		
4. învățământ liceal – liceu teoretic sau liceu vocațional		
5. învățământ postliceal (școală postliceală și/sau școală de maiștri)		
6. învățământ superior		
Total		100

ATENȚIE OPERATOR!!!

În cazul în care respondentul alege să răspundă la întrebarea B3 detaliind numărul de salariați, aveți grijă ca numărul total rezultat prin însumarea celor 6 nivele de educație să coincidă cu numărul total de salariați menționat la B1j

B4. Vă rugăm să ne indicați numărul de salariați cu vârsta de 55 de ani și peste din firma dvs. *Ne puteți oferi informația sub forma numărului de salariați sau ca procent din total salariați, după cum este mai convenabil.*

	Număr	% din total număr salariați
1. salariați cu vârsta cuprinsă între 55 – 59 ani		
2. salariați cu vârsta 60 ani și peste		

C. LOCURILE DE MUNCĂ VACANTE

C1. În prezent, aveți locuri de muncă vacante în cadrul firmei?

Prin **loc de muncă vacant** ne referim la acel loc de muncă neocupat la momentul realizării interviului și pe care angajatorul intenționează să îl ocupe în viitorul apropiat (în maxim 3 luni). Ne referim atât la locuri de muncă existente deja, cât și la locuri de muncă nou create.

1. DA → MERGI LA C2

2. NU → MERGI LA D1

C2. Necesarul de forță de muncă pentru locurile de muncă vacante:

(Cereți cât mai multe detalii ale ocupației. De exemplu ce tip de lacătuș, ce tip de mecanic, ce tip de inginer!)

Nr. crt.	C2a. În prezent, pentru ce ocupații aveți locuri de muncă vacante? (Notează ocupația)	C2b. Vă rugăm să indicați numărul locurilor de muncă vacante pentru fiecare ocupație în parte <u>Număr</u>	C2c. De câte luni sunt, în medie, vacante locuri de muncă pentru această ocupație? (pentru mai puțin de o lună, introduceți „0”)	C2d. Care este nivelul de educație necesar pentru această ocupație? 1. învățământ gimnazial, primar sau fără școală 2. învățământ profesional (școala de arte și meserii, an de completare, școala profesională) 3. învățământ liceal – liceu tehnologic/industrial 4. învățământ liceal – liceu teoretic sau vocațional 5. învățământ postliceal 6. învățământ superior 9. NS/NR	C2e. Cereți experiență anterioară în muncă pentru ocuparea acestor locuri de muncă vacante? 1. da 2. nu 9. NS/NR	C2f. Care sunt cunoștințele și competențele necesare, specifice ocupării acestor locuri de muncă? <i>Operator! Rugați respondentul să enumere cel mult 5!</i> <i>Răspuns liber!</i>	C2g. Care este, în opinia dvs. motivul principal pentru care aceste locuri de muncă sunt vacante în prezent? (<i>un singur răspuns</i>) NOTĂ: Nu se aplică pentru locurile de muncă vacante de mai puțin de o lună. 1. Nu s-a prezentat nimeni la concurs/pentru angajarea pe acest post; 2. Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau calificarea cerută dar au fost respinse deoarece nu au corespuns cerințelor firmei 3. Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat condițiile de muncă/salarizare oferite de firmă 4. Altele. Care _____ 8. NS 9. NR
1.							
2.							
3.							
4.							

C3. Ce fel de demersuri ați făcut în scopul angajării de personal pentru locurile de muncă vacante ?

	DA	NU		DA	NU
1. Am colaborat cu Agenția Județeană/Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă	1	0	5. Am dat anunțuri cu locurile de muncă vacante pe internet	1	0
2. Am colaborat cu agenții de recrutare private	1	0	6. Pe baza recomandărilor angajaților, prietenilor, cunoștințelor	1	0
3. Am colaborat cu instituții din sistemul educațional (parteneriate cu școli, universități, etc.)	1	0	7. Nu am făcut demersuri în acest sens	1	0
4. Am dat anunțuri cu locurile de muncă vacante în presă	1	0	8. Altele. Care? _____	1	0

9. NS/NR

D. PIAȚA MUNCII ȘI ABSOLVENȚII

D1. Ați angajat absolvenți din promoția anului 2010?

1. Da → *MERGI LA D2*

2. Nu → *MERGI LA E1*

8. NS → *MERGI LA E1*

9. NR → *MERGI LA E1*

D2. Absolvenți angajați din promoția anului 2010 (*indiferent de nivelul de educație al acestora*):

(*Cereți cât mai multe detalii ale ocupației. De exemplu ce tip de lacătuș, ce tip de mecanic, ce tip de inginer!*)

Nr. crt.	D2a. Pentru ce ocupații ați angajat absolvenți din promoția 2010? (<i>Notează ocupația</i>)	D2b. Care a fost numărul de absolvenți angajați, pentru fiecare ocupație? (<i>Notați numărul</i>)	D2c. Care este nivelul de educație a absolvenților angajați? 1. învățământ gimnazial, primar sau fără școală 2. învățământ profesional (școala de arte și meserii, an de completare, școala profesională) 3. învățământ liceal – liceu tehnologic 4. învățământ liceal – liceu teoretic sau vocațional 5. învățământ postliceal 6. învățământ superior 9. NS/NR	D2d. Per ansamblu, pentru fiecare ocupație în parte, cât de mulțumit sunteți de nivelul de pregătire profesională a absolvenților angajați de dvs.: 1. foarte mulțumit 2. mai degrabă mulțumit 3. mai degrabă nemulțumit 4. foarte nemulțumit 9. NS/NR
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				

E. ESTIMĂRI/ANTICIPĂRI PENTRU URMĂTOARELE 6 LUNI ȘI 12 LUNIE1. Care credeți că va fi numărul total de salariați ai firmei peste 6 luni?Număr _____ **8888. NS** **9999. NR**E2. Care credeți că va fi numărul total de salariați ai firmei peste 12 luni?Număr _____ **8888. NS** **9999. NR**

Nr. crt.	E3a. Care sunt <u>ocupațiile</u> pentru care anticipați că veți <u>reduce</u> numărul de salariați în următoarele <u>12 luni</u> ? (<i>Notează ocupația</i>)	E3b. <u>Cu cât estimați</u> că veți reduce numărul de salariați pentru fiecare ocupație? (<i>Notați numărul de salariați</i>)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Nr. crt.	E4a. Pentru ce <u>ocupații</u> estimați că veți <u>crește</u> numărul de salariați în următoarele <u>12 luni</u> ? (<i>Notează ocupația</i>)	E4b. <u>Cu cât estimați</u> că veți crește numărul de salariați pentru fiecare ocupație menționată? (<i>Notați numărul de salariați</i>)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

E5. În următoarele 12 luni, estimați că există salariați în firma dvs. care se vor pensiona?

1. **DA** → *mergi la E6*
2. **NU** → *mergi la F1*
8. **NS** → *mergi la F1*
9. **NR** → *mergi la F1*

E6. Pensionări în următoarele 12 luni

Nr. crt.	E6a. Pentru ce <u>ocupații</u> estimați că vor fi eliberate locuri de muncă în firma dvs prin pensionare, în următoarele 12 luni? (<i>Notează ocupația</i>)	E6b. Care estimați că este numărul de salariați care se vor pensiona pentru fiecare ocupație menționată? (<i>Notați numărul de salariați</i>)
1.		
2.		
3.		
4.		

F. PERFORMANȚELE ECONOMICE ALE FIRMEI

F1. Care a fost evoluția cifrei de afaceri în anul 2010 comparativ cu sfârșitul anului 2009?

1. **A crescut** 2. **A rămas aceeași/a rămas constantă** 3. **A scăzut** 8. **NS** 9. **NR**

F2. Cum estimați evoluția cifrei de afaceri în anul 2011 comparativ cu sfârșitul anului 2010?

1. **Va crește** 2. **Va rămâne aceeași/va rămâne constantă** 3. **Va scădea** 8. **NS** 9. **NR**

F3. Cum s-a prezentat situația financiară anuală a firmei Dvs. la sfârșitul anului 2010?

1. **profit** 2. **pierderi** 3. **“venituri=cheltuieli”** 8. **NS** 9. **NR**

F4. Cum estimați a fi situația financiară anuală la finele anului 2011?

1. **profit** 2. **pierderi** 3. **“venituri=cheltuieli”** 8. **NS** 9. **NR**

F5. Când estimați că România va ieși din criza economică și financiară cu care se confruntă?

1. În anul 2011

3. În anul 2013

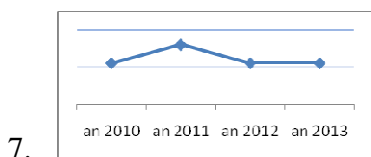
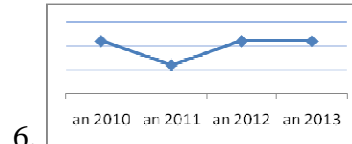
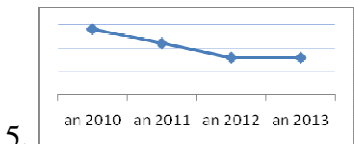
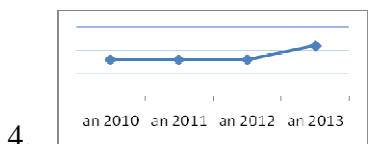
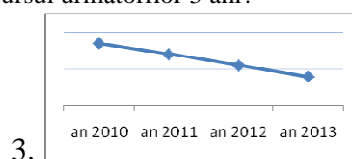
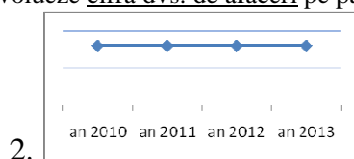
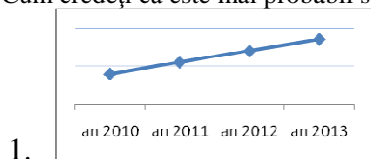
2. În anul 2012

4. În anul 2014 sau după

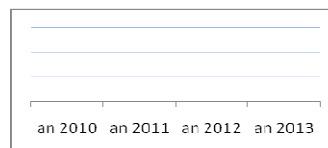
8. NS

9. NR

F6. Cum credeți că este mai probabil să evolueze cifra dvs. de afaceri pe parcursul următorilor 3 ani?

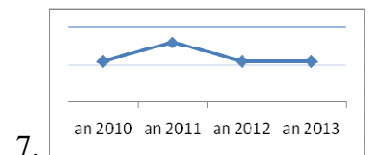
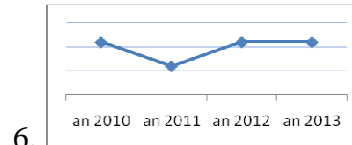
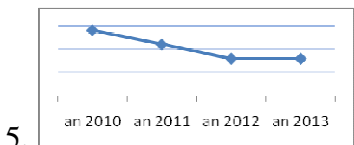
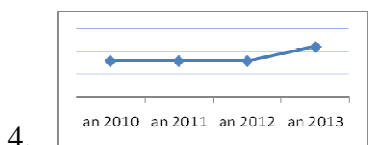
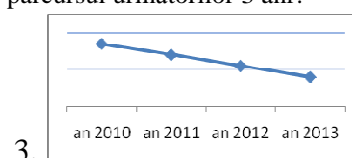
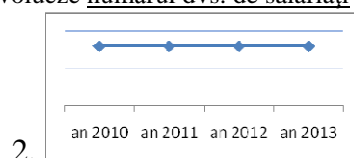
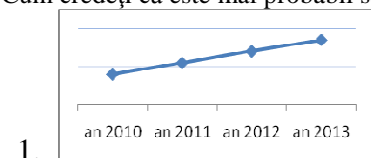


8. Alt fel, conturați graficul



88. NS
99. NR

F7. Cum credeți că este mai probabil să evolueze numărul dvs. de salariați pe parcursul următorilor 3 ani?



8. Alt fel , conturați graficul



88. NS
99. NR

G. ALTE INFORMAȚII

G1. Poziția (funcția) respondentului (pozițiile respondenților) în cadrul companiei/firmei

1. _____ 2. _____ 3. _____

DOAR PENTRU OPERATOR!

G2. Durata interviului _____ minute G3. Data de realizare a interviului ___ / ___ / 2011
Ziua Lună

ANEXA 2

Incadrarea pe domenii de pregătire a ocupațiilor relevante pentru învățământul profesional și tehnic

(Alocare orientativă pe domenii a ocupațiilor din COR 2011, utilizată pentru postcodificarea informațiilor culese prin ancheta de teren)

2.1. Ocupații relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
Agricultură	tehnician agronom — exploatare	213232
	tehnicieni în domeniul agriculturii	3142
	tehnicieni și asistenți veterinari	324
	lucrător în gospodăria agroturistică	515204
	îngrijitori animale inclusiv animale de companie	5164
	grădinari și cultivatori	611
	crescători de animale	612
	muncitori calificați în culturi vegetale și crescători de animale	613
	lucrători în culturi acvatic	6221
Chimie industrială	tehnician chimist	311102
	tehnicieni în chimie industrială și petrochimie	3116
	controlori uzine de prelucrare chimică	3133
	tehnician în industria celulozei și hârtiei	313903
	operatori la instalațiile de finisare și tratare chimică a suprafețelor metalice	8122
	operatori la mașini și instalații destinate fabricării produselor chimice	8131
	operatori la mașini și instalații destinate fabricării produselor fotografice	8132
	operatori la mașini și utilaje pentru fabricarea produselor din cauciuc	8141
	operatori la mașini și utilaje pentru fabricarea produselor din plastic	8142
	operatori la mașini și utilaje pentru fabricarea produselor din hârtie	8143
	operatori la instalațiile de fabricare a celulozei și hârtiei	8171
Comerț	agenți de vânzări	3322
	agenți contractări și achiziții	3323
	brokeri comerciali	3324
	agenți concesionari	3331
	agenți de recrutare și contractori	3333
	agenți de servicii comerciale neclasificați în grupele de bază anterioare	3339
	vânzători stradali și în piețe	521
	vânzători în magazine	522
	casieri și vânzători de bilete	523
	alți lucrători în domeniul vânzărilor	524
	Construcții instalații și lucrări publice	tehnicieni constructori
controlori-supraveghetori în construcții		3123
constructori de case		7111
muncitori constructori la lucrări de finisare și asimilați		712
zidari și asimilați		7112
spărgători, tăietori și cioplitori în piatră		7113
muncitori constructori în lucrări de beton și asimilați		7114
dulgheri și tâmplari		7115
muncitori constructori și asimilați neclasificați în grupele de bază anterioare		7119
constructori de acoperișuri		7121
parchetari, linoliști, mozaicari, faianțari și asimilați		7122
ipsosari		7123
montatori izolații		7124

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	geamgii	7125
	instalatori și montatori de țevi	7126
	zugravi, vopsitori, curățitori de fațade și asimilați	713
Economic	ofițeri de credite	3312
	specialiști în contabilitate și asimilați	3313
	evaluatori asigurări	3315
	agenți de asigurări	3321
	secretari administrativi și specializați	334
	casieri, operatori la ghișeu și asimilați	421
	funcționari în gestiune economică și administrativă	431
	funcționari în evidența stocurilor	4321
	alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ	441
Electric	metrolog	311114
	tehnician metrolog	311115
	tehnician energetician/electrician	311306
	șef/șef adjunct tură stație electrică (studii medii)	311310
	electrician auto	723101
	electromecanic auto	723102
	electricieni construcții și asimilați	7411
	mecanici și instalatori de echipamente electrice	7412
	montatori de linii electrice	7413
	asamblori de echipamente electrice și electronice	8212
Electromecanică	tehnician electromecanic	311305
	tehnician frigotehnist	311924
	operatori în centralele de producere a energiei electrice	3131
	operatori incineratoare și uzine de tratare a apei	3132
	tehnicieni pentru siguranța traficului aerian	3155
	mecanici pentru instalații de climatizare și refrigerare	7127
	electromecanic SCB (semnalizare, centralizare, blocare)	742202
	electromecanic rețele cabluri	742204
	electromecanic rețele linii	742205
	electromecanic telegrafie, telefonie	742206
	jonctor	742208
	linior	742209
	electromecanic electroalimentare	742211
	electromecanic	742214
fochiști la mașini cu abur și cazane	8182	
frânari, acari și agenți de manevră	8312	
Electronică automatizări	tehnician mentenanță electromecanică - automată echipamente industriale	311309
	tehnicieni în electronică	3114
	tehnician-operator la roboți industriali	313902
	tehnician aparate electromedicale	321102
	operator calculator electronic și rețele	351101
	operator suport tehnic pentru servicii de comunicații electronice	351107
	tehnicieni în domeniul telecomunicațiilor și al radiodifuziunii și televiziunii	352
	montatori de echipamente electronice și de telecomunicații	742
	mecanici de echipamente electronice	7421
	automatist	742201
	electronist telecomunicații	742207
montator, reglor, testor aparatură de telecomunicații și instalații de semnalizare, centralizare și blocare	742210	

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	muncitor radioelectronist	742212
	electromecanic automatizări și telecomunicații	742213
Estetica și igiena corpului omenesc	coafori	5141
	coafor	514101
	frizer	514102
	manichiurist	514202
	pedichiurist	514203
Fabricarea produselor din lemn	designeri de interior și decoratori	3432
	muncitori calificați în fabricarea/acordarea instrumentelor muzicale	7312
	muncitori calificați în executarea de produse artizanale din lemn și alte materiale	7317
	muncitori calificați în tratarea lemnului și asimilați	752
	operatori la instalațiile de prelucrare a lemnului	8172
Industria alimentară	tehnician în industria alimentară	311925
	tehnician laborant analize produse alimentare	311926
	tehnician în industria alimentară extractivă	311927
	tehnician în industria alimentară fermentativă	311928
	tehnician în industria cărnii, laptelui și conservelor	311929
	tehnician în morărit și panificație	311930
	tehnician proiectant în industria alimentară	311931
	muncitori calificați în industria alimentară	751
	operatori la mașinile pentru fabricarea produselor alimentare și a altor produse similare	816
Industria textilă și pielărie	lucrător în ateliere de modele	216303
	costumier	216304
	modelier confecții	216306
	designer vestimentar	216307
	tehnician în industria confecțiilor din piele și înlocuitori	311912
	tehnician în industria confecțiilor și tricotajelor	311913
	tehnician în industria încălțămintei	311914
	tehnician în industria pielăriei	311915
	tehnician în industria textilă	311916
	tehnician proiectant textile, pielărie	311917
	muncitori calificați în executarea de produse artizanale din textile, piele și materiale similare	7318
	lucrători în industria textilă și confecții	753
	operatori la mașinile și utilajele pentru fabricarea produselor și articolelor din textile, blănuri și piele	815
Materiale de construcții	tehnician în industria sticlei și ceramicii	311921
	olari și lucrători asimilați	7314
	sticlari (sufletori, șlefuitori, tăietori de sticlă)	7315
	pictori decoratori, gravori pe sticlă și ceramică	7316
	operatori la instalațiile de prelucrare a minereurilor și rocilor	8112
	operatori la mașini de preparare a cimentului, rocilor și altor produse minerale	8114
	operatori la utilaje pentru fabricarea produselor din sticlă și ceramică	8181
Mecanică	tehnician determinări fizico-mecanice	311104
	tehnicieni mecanici	3115
	tehnician metalurgie	311706
	tehnician minier	311707
	probator hidraulic piese turnate	311713
	tehnicieni proiectanți	3118
	controlori-supraveghetori în industria extractivă	3121

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 diși)
	controlori-supraveghetori în industria prelucrătoare	3122
	operatori în uzine de rafinare a țițeiului și gazelor naturale	3134
	controlori în procesul de producție metalurgică	3135
	controlor de conformitate în industria de mașini	313904
	mecanici navali	3151
	operator în domeniul proiectării asistate pe calculator	351104
	funcționari în transporturi	4323
	formatori și miezuitori	7211
	sudori și debitorii autogen	7212
	tinichigii-cazangii	7213
	constructori și montatori de structuri metalice	7214
	macaragii și alți lucrători la instalații de ridicat	7215
	forjori, fierari și matrișeri	7221
	lăcătuși și asimilați	7222
	reglari și operatori de mașini unelte	7223
	operatori pe mașini de polizat, rectificat și ascuțit	7224
	mecanic auto	723103
	operator standuri încercări	723104
	operator pregătire încercări vehicule	723105
	mecanici de motoare de avioane	7232
	mecanici de mașini agricole și industriale	7233
	lucrători specializați în repararea de biciclete și asimilați	7234
	muncitori calificați în fabricarea/repararea instrumentelor și aparatelor de precizie	7311
	giuvaergii și lucrători în metale prețioase	7313
	confectioner manual în metaloplastie	731901
	confectioner proteze dentare	731902
	confectioner proteze ortopedice	731903
	operatori la instalații de foraj și sonde de extracție a țițeiului	8113
	operatori la instalațiile de prelucrare a metalelor	8121
	asamblori de mașini și echipamente mecanice	8211
	mecanici de locomotivă	8311
	conducători autovehicule	832
	operatori de mașini agricole și forestiere	8341
conducători de mașini și utilaje terasiere	8342	
conducători de macarale, poduri mobile, lifturi subterane și asimilați	8343	
Protecția mediului	tehnician meteorolog	311107
	tehnician hidrometru	311109
	tehnician hidrolog	311111
	operator meteorolog	311117
	tehnician în protecția mediului (tehnician ecolog)	314106
	agent ecolog	516904
	raportor ecolog	516905
Silvicultură	pădurar	213231
	brigadier silvic	213230
	tehnicieni în domeniul silviculturii	3143
	lucrători forestieri și asimilați	621
	pescari pe cursuri de ape interioare și în zone costiere	6222
	pescari în mări și oceane	6223
lucrători în domeniul vânătorii	6224	

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
Tehnici poligrafice	lucrători poligrafi	732
Turism și alimentație	administrator pensiune turistică	515203
	cameristă hotel	516201
	animator socio-educativ	516907
	animator centre de vacanță	516908
	lucrător pensiune turistică	516909
	organizatori de conferințe și evenimente	3332
	bucătari șefi	3434
	consultanți și funcționari în agențiile de voiaj	4221
	recepționeri în domeniul hotelier	4224
	ghizi	5113
	bucătari	512
	chelneri și barmani	513

2.2. Ocupații relevante pentru învățământul postliceal

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
Agricultură	tehnicieni în domeniul agriculturii	3142
Construcții instalații și lucr. publice	tehnicieni constructori	3112
	mastru electrician în construcții	311308
Economic	agenți și brokeri în domeniul financiar și bancar	3311
	ofițeri de credite	3312
	specialiști în contabilitate și asimilați	3313
	specialiști statisticieni, matematicieni și alți specialiști asimilați	3314
	inspectori de vamă și frontieră	3351
	inspectori fiscali	3352
	inspectori de asigurări sociale	3353
	funcționari în gestiune economică și administrativă	431
	funcționari în evidența stocurilor	4321
	funcționari de planificare și urmărire a producției	4322
Electric	mastru electromecanic	311302
Electronică automatizări	tehnicieni în electronică	3114
	tehnician aparate electromedicale	321102
	operator suport tehnic pentru servicii de comunicații electronice	351107
	tehnicieni în domeniul telecomunicațiilor și al radiodifuziunii și televiziunii	352
Energetică	mastru energetician/electrician	311303
	tehnician electroenergetician, termoenergetician	311304
	tehnician energetician/electrician	311306
	tehnician proiectant energetician/electrician	311307
Estetica și igiena corpului omenesc	cosmetician	514201
	maseur de întreținere și relaxare	514204
	machior	514205
Fabricarea produselor din lemn	mastru în industria celulozei și hârtiei	311901
Industria alimentară	tehnician laborant analize produse alimentare	311926
	tehnician în industria cărnii, laptelui și conservelor	311929
	tehnician în morărit și panificație	311930
	tehnician proiectant în industria alimentară	311931
	mastru în industria alimentară	311932

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
Informatică	grafician calculator (studii medii)	216612
	designer pagini web (studii medii)	216613
	analști programatori în domeniul software	251
	specialiști în baze de date și rețele	252
	tehnician echipamente de calcul și rețele	351103
	programator ajutor	351201
	analist ajutor	351202
	tehnicieni rețele de calculatoare și sisteme	3513
	tehnicieni web	3514
Materiale de construcții	mastru în industria sticlei și ceramicii	311922
Mecanică	tehnicieni mecanici	3115
	mastru metalurgie	311702
	mastru presator metale	311704
	mastru termotehnist	311705
	mastru termist-tratamentist	311712
	tehnicieni proiectanți	3118
	mastru tipograf	311902
	mastru frigotehnist	311923
	tehnician protezist-ortezist	321401
	tehnicieni în optică medicală	3254
Minier, petrol și gaze	mastru minier	311703
	mastru mineralurg	311711
Protecția mediului	tehnician chimist	311102
	tehnician meteorolog	311107
	tehnician hidrometru	311109
	tehnician hidrolog	311111
	operator meteorolog	311117
	tehnician în protecția mediului (tehnician ecolog)	314106
Sănătate și asistență pedagogică	asistenți medicali generaliști și moașe	222
	paramedici	224
	tehnicieni în laboratoare medicale și de patologie	3212
	tehnicieni și asistenți de farmacie	3213
	tehnician acustician-audioprotezist	321402
	surori medicale, inclusiv puericultoare și asimilați	322
	practicieni asociați în domeniul medicinei complementare/alternative	323
	tehnicieni fișe medicale și informații privind starea de sănătate	3252
	lucrători în domeniul sănătății publice	3253
	tehnicieni și asistenți în fizioterapie	3255
	personal auxiliar de îngrijire de sănătate	3256
	lucrători pe ambulanță	3258
	specialiști în asistență socială și asimilați	3412
	personal de îngrijire copii	5311
	personal în domeniul serviciilor suport pentru învățământul preșcolar, primar și gimnazial	5312
	îngrijitori în domeniul sănătății	5321
	îngrijitori la domiciliu	5322
	personal de îngrijire în domeniul sănătății neclasificat în grupele de bază anterioare	5329
Servicii	secretari administrativi și specializați	334
	funcționari cu atribuții generale	411

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	secretari	412
	operatori la mașini de scris/calcul	413
	funcționari în centrele de informare	4222
	funcționari în birouri de informații	4225
	alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ	441
	lucrători în servicii de protecție	541
Silvicultură	tehnicieni în domeniul silviculturii	3143
Textile-pielărie	mastru în industriile textilă, pielărie	311911
Transporturi	funcționari în transporturi	4323
	conducători în transporturi	5112
	instructori conducere auto	5165
Turism și alimentație	administrator pensiune turistică	515203
	organizatori de conferințe și evenimente	3332
	ghizi	5113

2.3. Ocupații relevante pentru învățământul superior

Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
directori generali, directori executivi și asimilați	112
directori de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ	121
conducători în domeniul vânzări, marketing și dezvoltare	122
conducători de unități din agricultură și silvicultură	1311
conducători de unități din domeniul acvaculturii și pescuitului	1312
conducători de unități din industria prelucrătoare	1321
conducători de unități din industria extractivă	1322
conducători de unități din domeniul construcțiilor	1323
conducători de unități din domeniul aprovizionării și desfacerii de mărfuri	1324
conducători în servicii de tehnologia informației și comunicațiilor	133
conducători de unități din domeniul îngrijirii copilului	1341
conducători de unități din domeniul sănătății	1342
conducători de unități din domeniul îngrijirii persoanelor în vârstă	1343
conducători de unități din domeniul asistenței sociale	1344
conducători de unități de învățământ	1345
conducători de unități furnizoare de servicii financiare și de asigurări	1346
conducători de unități de prestări servicii neclasificați în grupele de bază anterioare	1349
conducători de unități hoteliere	1411
conducători de restaurante	1412
conducători de unități din domeniul comerțului	142
conducători ai altor tipuri de unități de servicii	143
fizicieni și astronomi	2111
meteorologi	2112
chimiști	2113
geologi și geofizicieni	2114
matematicieni, actuari și statisticieni	212
biologi, botaniști, zoologi și asimilați	2131
specialiști în domeniul protecției mediului	2133
inginer confecții piele și înlocuitori	214101
inginer textile, pielărie	214102

Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
inginer tricotaaje, confecții	214103
subinginer textile, pielărie	214104
inginer industrializarea lemnului	214117
subinginer industrializarea lemnului	214118
ingineri constructori	2142
ingineri în domeniul protecției mediului	2143
ingineri mecanici	2144
inginer metalurgie extractivă	214601
inginer minier	214602
subinginer metalurgist	214603
subinginer minier	214604
inginer preparator minier	214605
inginer prelucrări metalurgice	214614
inginer metalurgie neferoasă	214615
inginer petrolist	214616
subinginer petrolist	214617
inginer prelucrarea sticlei și ceramicii	214901
subinginer prelucrarea sticlei și ceramicii	214902
inginer materiale de construcții	214903
subinginer materiale de construcții	214904
ingineri electricieni	2151
ingineri electroniști	2152
ingineri în domeniul telecomunicațiilor	2153
arhitecți constructori	2161
arhitecți în domeniul peisagistic	2162
designer pagini web (studii superioare)	216610
designer grafică (studii superioare)	216611
medici	221
practicieni de medicină complementară/alternativă	223
medici veterinari	225
medici dentiști	2261
farmaciști	2262
specialiști în domeniul mediului și al igienei și sănătății ocupaționale	2263
fizioterapeuți	2264
dieteticieni și nutriționiști	2265
audiologi și specialiști în logopedie	2266
optometriști și opticieni	2267
specialiști în domeniul sănătății neclasificați în grupele de bază anterioare	2269
profesori universitari și asimilați	231
profesori în învățământul profesional	232
profesori în învățământul secundar	233
profesori în învățământul primar și preșcolar	234
alți specialiști în învățământ	235
specialiști în domeniul finanțelor	241
analști de management și organizare	2421
specialiști în domeniul politicilor administrative	2422
specialiști în domeniul resurselor umane și de personal	2423
specialiști în formarea și dezvoltarea personalului	2424
specialiști în vânzări, marketing și relații publice	243
analști programatori în domeniul software	251

Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
specialiști în baze de date și rețele	252
specialiști în domeniul juridic	261
bibliotecari, arhivari și curatori	262
economiști	2631
sociologi, antropologi și asimilați	2632
filozofi, istorici și specialiști în științe politice	2633
psihologi	2634
specialiști în asistență socială și consiliere	2635
specialiști în religie	2636
autori și asimilați	2641
jurnaliști	2642
traducători, interpreți și alți lingviști	2643
specialiști în arte vizuale	2651
muzicieni, cântăreți și compozitori	2652
regizori și producători de film, teatru și alte spectacole	2654
actori	2655
crainici la radio, televiziune și alte mijloace de comunicare	2656
artiști creatori și actori neclasificați în grupele de bază anterioare	2659
evaluator și auditor de mediu	314107
asistenți și terapeuți în stomatologie	3251
inspectori în domeniul protecției mediului și sănătății ocupaționale, asimilați	3257
inspectori de vamă și frontieră	3351
inspectori fiscali	3352
inspectori de asigurări sociale	3353
inspectori guvernamentali în licențe, permise și autorizații	3354
inspectori de poliție și detectivi	3355
specialiști guvernamentali cu funcții de reglementare și asimilați neclasificați în grupele de bază anterioare	3359
specialiști în domeniul juridic și asimilați	3411
specialiști în asistență socială și asimilați	3412

