



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMANIEI
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)

- Regiunea Centru -

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 NIVELUL REGIUNII CENTRU	5
II. PRECIZĂRI METODOLOGICE	7
III. EVOLUȚII ÎN PERIOADA DE CRIZĂ ECONOMICĂ ȘI FINANCIARĂ	11
III.1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada de criză economică și financiară	11
III.2. Fluxuri de personal	13
IV. LOCURI DE MUNCĂ VACANTE ȘI DEFICIT DE CALIFICĂRI	15
IV.1. Firmele cu locuri de muncă vacante	15
IV.2. Rata locurilor de muncă vacante	16
IV.3. Domenii de formare profesională pentru locurile de muncă vacante	19
IV.4. Tipologia locurilor de muncă vacante	20
IV.5. Principalele motive pentru care locurile de muncă vacante sunt neocupate	22
IV.6. Cunoștințe și competențe solicitate la ocuparea locurilor de muncă vacante	24
V. EVOLUȚII ESTIMATE ALE NUMĂRULUI DE LOCURI DE MUNCĂ PE TERMEN SCURT	25
V.1. Estimări la orizontul următoarelor 6 luni și 12 luni	25
V.2. Cererea înlocuită	33
VI. PIATA MUNCII ȘI ABSOLVENȚII	36
VI.1. Cine sunt tinerii absolvenți angajați?	36
VI.2. Satisfacția angajatorilor față de tinerii absolvenți ai promoției 2010 angajați	40
VII. CINE SUNT FIRMELE INVESTIGATE?	41
ANEXE	45
Anexa 1 Chestionarul aplicat în cadrul anchetei de teren	47
Anexa 2 Încadrarea pe domenii de pregătire a ocupațiilor relevante pentru învățământul profesional și tehnic	55

I. PRINCIPALELE REZULTATE ALE CERCETĂRII LA NIVELUL REGIUNII CENTRU

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 al prezentului Raport de cercetare. Culegerea datelor a fost realizată, prin subcontractare, de 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 regional de 484 firme, reprezentativ la nivel regional, în perioada 14 august – 14 septembrie 2011. Marja de eroare a eșantionului este de $\pm 4.37\%$ la un nivel de încredere de 95%.

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

- În anul 2009, toate județele, cu excepția județului Harghita s-au confruntat cu pierderi la nivelul efectivului de salariați, înregistrându-se pe total eșantion regional, o scădere de 5,5%. În anul următor, volumul salariaților s-a stabilizat, evidențiind chiar o creștere mai mult decât modestă de 0,1% la nivel regional. În primele opt luni ale anului 2011, evoluția pozitivă a continuat printr-o creștere semnificativă la nivel regional cu 2,8% față de anul 2010 a personalului din firmele investigate; practic s-au înregistrat creșteri ale numărului de salariați în aproape toate județele regiunii, excepție făcând județul Covasna. La nivel sectorial, firmele din industrie prelucrătoare și construcții au fost cele mai afectate de declinul numărului de salariați în perioada 2009-2011.
- La nivel regional, la momentul anchetei, 1,1% din totalul locurilor de muncă existente în firmele investigate erau vacante, valoarea ratei locurilor de muncă vacante fiind semnificativ sub media națională. Rata locurilor de muncă vacante era semnificativ mai mare decât media regională în județele Covasna și Harghita, precum și în sectoarele economice sănătate și asistență socială, distribuția apei și salubritate și transport și depozitare. O rată a locurilor de muncă vacante ușor peste media regională s-a înregistrat și în industrie prelucrătoare. Pe de altă parte, producția și furnizarea de energie electrică și termică, tranzacțiile imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, precum și învățământul au reprezentat zone ”închise” pentru angajare, înregistrând rate nule ale locurilor de muncă vacante. Rata locurilor de muncă vacante atinge cele mai înalte nivele pentru grupa ocupațională a muncitorilor necalificați (2,3%), pentru grupa muncitorilor calificați (1,4%) urmate, cu nivele sub media regională de funcționari (1,0%) și operatori pe instalații, mașini, asamblori (0,9%).
- La nivel regional, din punctul de vedere a domeniului de calificare relevant pentru pregătirea prin liceu tehnologic și învățământ profesional, la momentul anchetei, cea mai

semnificativă cerere de forță de muncă se adresează domeniilor mecanică (43,1%), industrie textilă și pielărie (29,9%), urmate la distanță de domeniile comerț (8,4%), industrie alimentară (6,4%) și fabricarea produselor din lemn (4,4%). În ceea ce privește domeniile de calificare specifice învățământului postliceal, cele mai multe locuri de muncă vacante se adresează domeniilor mecanică (51,4%), economic (29,4%) și servicii (15,6%). În medie, locurile de muncă vacante la momentul anchetei erau neocupate de cca. 2,41 luni.

- La orizontul următoarelor 6 și 12 luni se estimează o creștere a cererii de forță de muncă. Cu cât dimensiunea firmei scade, cu atât crește probabilitatea ca firma să fie mai încrezătoare în evoluțiile pozitive pe termen scurt. La orizontul următoarelor 12 luni, cu excepția județelor Brașov și Covasna, toate celelalte județe ale regiunii estimează creșteri ale efectivelor de salariați. La același orizont de timp, în profil sectorial remarcăm că cele mai dinamice firme se estimează a fi cele din construcții și comerț. Cele mai pesimiste cu privire la evoluțiile efectivelor de salariați pe termen scurt (12 luni) sunt firmele din Hoteluri și restaurante care estimează scăderi ale efectivelor de personal.
- Comparând structura numărului curent de locuri de muncă, cu cea a locurilor de muncă estimate a exista în firmele investigate peste 12 luni, se constată că întreprinderile din regiunea de dezvoltare Centru anticipează o ușoară creștere a ponderii ocupațiilor din grupa ocupațională (GO) 7 (Muncitori calificați) și GO 5 (Lucrători în servicii).
- Din punctul de vedere al domeniilor de calificare relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, la nivel regional, cea mai ridicată cerere de forță de muncă la orizontul următoarelor 12 luni se adresează domeniilor industrie textilă și pielărie (32,6%), comerț (20,5%), urmate de mecanică (13,2%), fabricarea produselor din lemn (12,0%) și construcții, instalații și lucrări publice (11,5%). În ceea ce privește domeniile de calificare specifice învățământului postliceal, cea mai ridicată cerere de forță de muncă se adresează domeniului servicii (93,3%).
- Pe fondul unei perioade în care firmele au manifestat prudență sporită în acțiunile de recrutare și angajare, aproximativ 8,5% dintre firmele investigate în regiunea de dezvoltare Centru au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010. Firmele însă au avut tendința de a recruta în mai mare măsură absolvenți de învățământ superior (42,4%) sau absolvenți de învățământ profesional (31,9%). Peste 90% dintre firmele care au angajat absolvenți ai promoției 2010 s-au declarat a fi mulțumite și foarte mulțumite de nivelul de calificare al absolvenților. Angajatorii se declară foarte mulțumiți de absolvenții de învățământ profesional și postliceal. Gradul cel mai ridicat de nemulțumire caracterizează absolvenții de liceu tehnologic/industrial.
- Din punctul de vedere al domeniului de calificare specific liceului tehnologic, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 necesitau calificări din domeniile comerț (35,9%) și construcții, instalații și lucrări publice (30,5%). În ceea ce privește domeniile de calificare specifice școlilor postliceale, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 necesitau calificări din domeniul *servicii* (83,3%).

II. PRECIZĂRI METODOLOGICE

Actualizarea „Studiului previzional privind cererea de formare profesională la orizontul anului 2013”, prin componenta „investigații de teren” în rândul angajatorilor **are drept scop completarea informațiilor furnizate prin componenta de modelare macroeconomică a proiecțiilor de dezvoltare.**

Obiectivul anchetei în firme:

- 1. Investigarea cererii de forță de muncă pentru absolvenți de învățământ profesional și tehnic la nivel 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.**

Acest studiu s-a realizat pe baza unei anchete în firme pe un eșantion reprezentativ la nivel regional de 484 firme.

Metoda de cercetare: Ancheta de teren în rândul angajatorilor cu reprezentativitate la nivel 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.

Unitatea de investigare: unitatea legală, aceasta însemnând că dacă o firmă are un sediu/filială care funcționează ca și entitate legală (cu personalitate juridică) atunci ambele sunt „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 este inclusă în universul de eșantionare. Întrebările și chestionarul au fost adresate însă doar sediului unității legale extrase, pentru a asigura astfel relevanța regională/locală a informațiilor colectate.

Universul eșantionării: a cuprins toți angajatorii/firmele active la sfârșitul anului 2009 (acestea fiind la momentul proiectării metodologiei cele mai recente date pe care le putea furniza Institutul Național de Statistică) cu minim 5 salariați. La momentul realizării anchetei s-au solicitat de la INS informații cu privire la structura universului de eșantionare, astfel: distribuția numărului de firme pe clase de mărime (5-9 salariați, 10-49 salariați, 50-249 salariați, 250+ salariați), 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 470 companii/firme la nivel regional, eşantionul final a constat în 484 de firme. Eşantionul regional a fost dimensionat avându-se în vedere o eroare tolerată de $\pm 4.4\%$ la un nivel de încredere de 95%. Eşantionul realizat are eroarea tolerată de $\pm 4.37\%$ la un nivel de încredere de 95%

Tabele 2,3&4. Structura eşantioanelor proiectate și realizate pe județe, clase de mărime și activități ale economiei naționale (secțiuni CAEN rev.2.):

<i>Județ</i>	<i>Eşantion previzionat</i>	<i>Eşantion realizat</i>
<i>Alba</i>	58	58
<i>Braşov</i>	124	125
<i>Covasna</i>	37	37
<i>Harghita</i>	70	71
<i>Mureş</i>	105	107
<i>Sibiu</i>	76	86
Total C	470	484

Notă: Extragerea aleatoare la nivelul fiecărei regiuni conduce la o distribuție a firmelor pe județe în acord cu distribuția acestora la nivelul universului de eşantionare.

<i>Clasă de mărime</i>	<i>Eşantion previzionat</i>	<i>Eşantion realizat</i>
<i>5-9 salariați</i>	141	167
<i>10-49 salariați</i>	247	245
<i>50-249 salariați</i>	66	43
<i>250+ salariați</i>	16	29
Total C	470	484

<i>Activități ale economiei naționale</i>	<i>Eșantion previzionat</i>	<i>Eșantion realizat</i>
<i>Agricultură, silvicultură și pescuit</i>	16	20
<i>Industria extractivă</i>	3	-
<i>Industrie prelucrătoare</i>	136	113
<i>Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat</i>	1	3
<i>Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare</i>	5	4
<i>Construcții</i>	61	59
<i>Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor</i>	129	166
<i>Transport și depozitare</i>	27	33
<i>Hoteluri și restaurante</i>	31	30
<i>Informații și comunicații</i>	10	11
<i>Intermedieri financiare și asigurări</i>	1	-
<i>Tranzacții imobiliare</i>	5	4
<i>Activități profesionale, științifice și tehnice</i>	16	16
<i>Activități de servicii administrative și activități de servicii suport</i>	14	12
<i>Învățământ</i>	3	2
<i>Sănătate și asistență socială</i>	5	3
<i>Alte activități de servicii</i>	7	8
Total C	470	484

Eroarea tolerată:

Eroarea tolerată la nivel regional (pentru eșantionul realizat): $\pm 4.37\%$ la un nivel de încredere de 95%. **Precizăm că eșantionul nu este reprezentativ la nivel de județ, informațiile prelucrate la acest grad de detaliere având doar caracter orientativ.**

Metodologia de eșantionare: S-a utilizat un eșantion de tip probabilistic, multistadial și stratificat. Modalitatea probabilistică de realizare a eșantionului garantează prezența în eșantion a tuturor ramurilor și subramurilor economice, într-o pondere similară ponderii acestora în economie.

Metoda de extracție a eșantionului: PPS Systematic

Eșantionul de rezervă: După extragerea eșantionului principal, s-a procedat la extragerea eșantionului de rezervă, care a constat în 470 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.

Instrumentul de cercetare: a fost astfel elaborat încât completarea sa să dureze în medie 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 a căror structură operațională o prezentăm succint în cele ce urmează: 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. Post-codificarea informațiilor culese pe ocupații în domeniul de formare profesională relevante pentru învățământul profesional și tehnic și școală postliceală s-a realizat conform *Anexei 2*, elaborată și pusă la dispoziția INCSMPS de către Beneficiar (vezi *Anexa 2*)

III. EVOLUȚII ÎN PERIOADA DE CRIZĂ ECONOMICĂ ȘI FINANCIARĂ

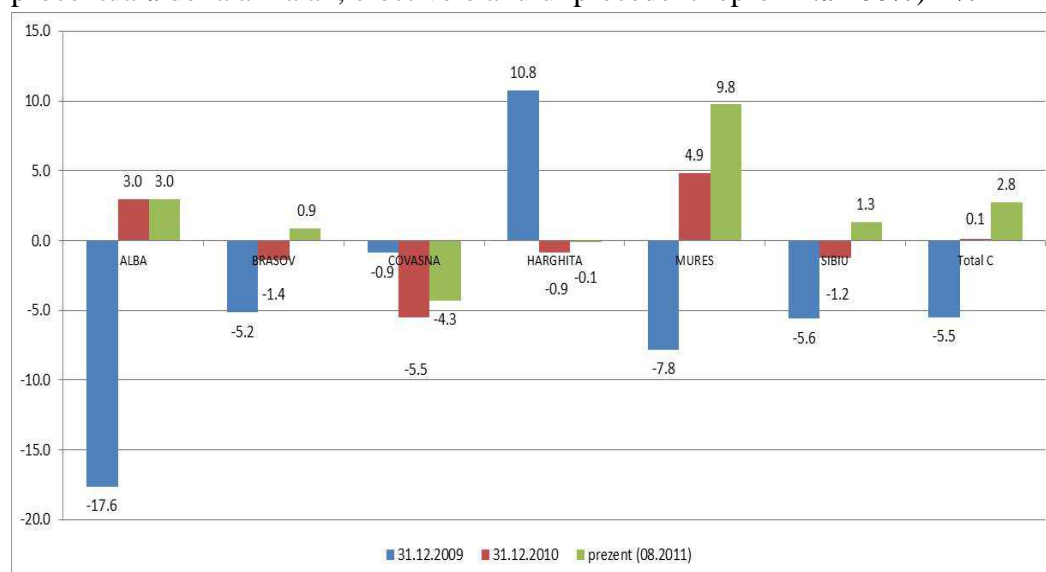
III.1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada de criză economică și financiară

Înainte de a analiza răspunsurile firmelor din regiunea Centru 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 punct 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 5,5% la nivel regional. În toate județele, mai puțin județul Harghita, firmele cuprinse în eșantion s-au confruntat cu scăderi ale efectivelor de salariați la sfârșitul anului 2009 comparativ cu 2008. Cele mai accentuate scăderi s-au înregistrat la nivelul județelor Alba și Mureș, în vreme ce județul Harghita este caracterizat de o creștere semnificativă a efectivelor de salariați (10,8%).

Sfârșitul anului 2010, comparativ cu 2009 arată că efectivele de salariați au fost menținute la nivele constante pe parcursul celui de al doilea an de criză, regiunea evidențiind, dacă putem spune așa, chiar cu o creștere modestă de 0,1% comparativ cu anul precedent. Județele care continuă să înregistreze scăderi în anul 2010 comparativ cu anul 2009 sunt Covasna (cu -5,5%), Brașov (-1,4%), Sibiu (-1,2%) și Harghita (-0,9%). Județele Alba și Mureș reușesc să recupereze parțial din pierderile de salariați suferite în anul anterior și să manifeste creșteri deja semnificative ale efectivelor de salariați, cu 3,0%, respectiv 4,9% în 2010 comparativ cu sfârșitul anului 2009.

Grafic 1. Evoluții ale numărului de salariați în perioada 2008-2011, pe județe (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 indică o evoluție pozitivă și un reviriment al regiunii Centru, per total eșantion regional înregistrându-se o creștere de 2,8%.

În județele Covasna (-4,3%) și Harghita (-0,1%) se înregistrează în continuare scăderi ale numărului de salariați, în vreme ce toate celelalte județe manifestă creșteri ale numărului de salariați.

Tabel 5. 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	3.8	2.7	6.4
Industria extractivă	-	-	-
Industrie prelucrătoare	-12.0	-0.4	1.5
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	0.3	-3.8	-0.2
Construcții	-5.7	-2.5	0.3
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	-0.6	-2.1	11.5
Transport și depozitare	-2.5	-3.1	0.3
Hoteluri și restaurante	5.7	-1.1	5.4
Intermedieri financiare și asigurări	-	-	-
Tranzacții imobiliare	-2.0	-4.1	1.1
Activități profesionale, științifice și tehnice	-5.1	1.5	12.0
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	1.5	18.2	5.8
Sănătate și asistență socială	4.6	6.2	7.0
Total Centru	-5.5	0.1	2.8

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)

Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide.

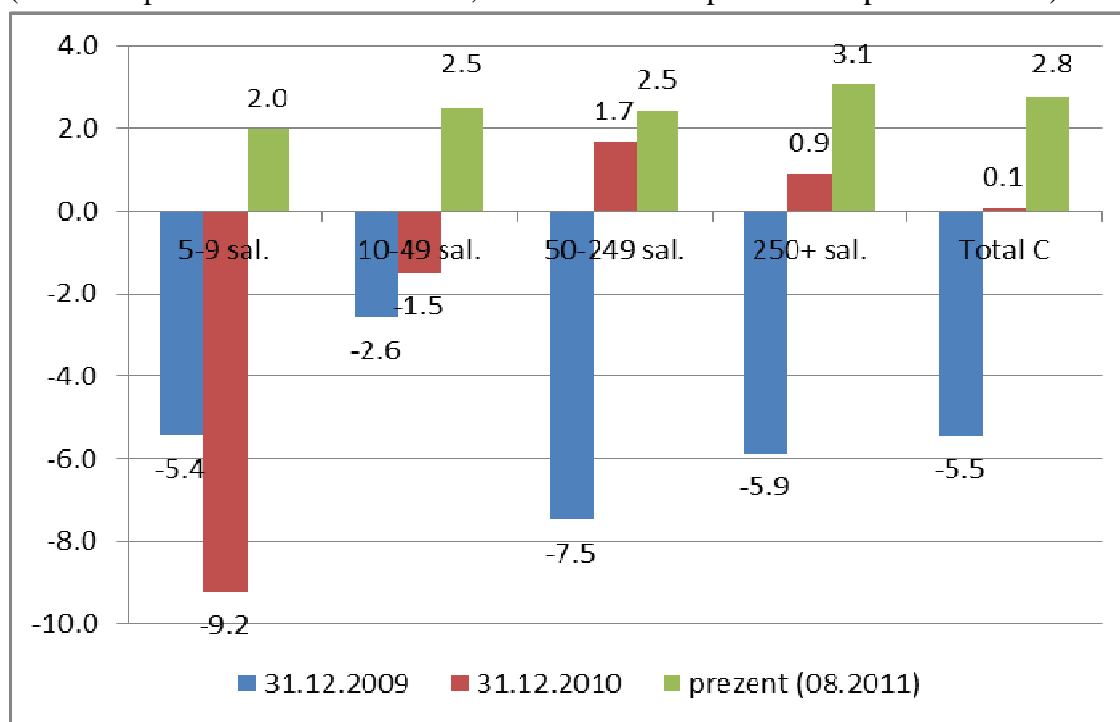
Analiza evoluțiilor anuale ale numărului de salariați pe activități economice arată cum au fost afectate de criză la nivel regional. Având în vedere perioada de culegere a datelor, trebuie să menționăm faptul că pentru anumite sectoare datele prezintă un puternic caracter sezonier.

La nivel regional, cele mai afectate de criza economică și financiară au fost sectoarele *Industrie prelucrătoare*, *Construcții* și *Tranzacții imobiliare* care s-au confruntat cu scăderi semnificative de personal pe parcursul anilor 2009 și 2010. *Agricultura* a avut evoluții pozitive pe parcursul perioadei analizate, în vreme ce sectorul secundar (*Industria prelucrătoare* cu precădere) a suferit cel mai puternic șoc la nivelul efectivelor de personal în cursul anului 2009, când a raportat, alături de *Construcții* și *Activități profesionale, științifice și tehnice* cele mai accentuate scăderi de personal. Anul 2010 înseamnă pentru acestea reduceri mai puțin semnificative, excepție făcând *Activitățile profesionale, științifice și tehnice* care înregistrează o ușoară creștere a numărului de personal. Alături de *Agricultură*, firmele din *Activități de servicii administrative*

și activități suport și cele din Sănătate și asistență socială nu au fost afectate de criză la nivelul efectivilor de personal în nici unul din anii perioadei 2008-2011.

Firmele medii și mari au fost cele mai afectate de criză în anul 2009, când și-au redus efectivele de salariați cu -7,5%, respectiv -5,9%. Pe parcursul anului 2010, atât firmele medii, cât și cele mari reușesc să-și stabilizeze evoluțiile, manifestând creșteri ale efectivilor de salariați cu 1,7%, respectiv 0,9%. În cursul anului 2011, cel puțin până la momentul realizării anchetei, atât firmele medii, cât și cele mari își continuau trendul evoluțiilor pozitive, înregistrând creșteri de 2,5%, respectiv 3,1% comparativ cu anul anterior. Firmele mici, afectate de scăderi în cursul anilor 2009 și 2010, reușesc însă să dea semne de stabilizare și revenire a evoluțiilor efectivilor de salariați în 2011. Pentru firmele micro, anul 2010 reprezintă cea mai adâncă scădere, de cca. -9,2% comparativ cu anul precedent, anul 2011 conducând însă la reluarea trendului de creștere a efectivilor de salariați.

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%) - %

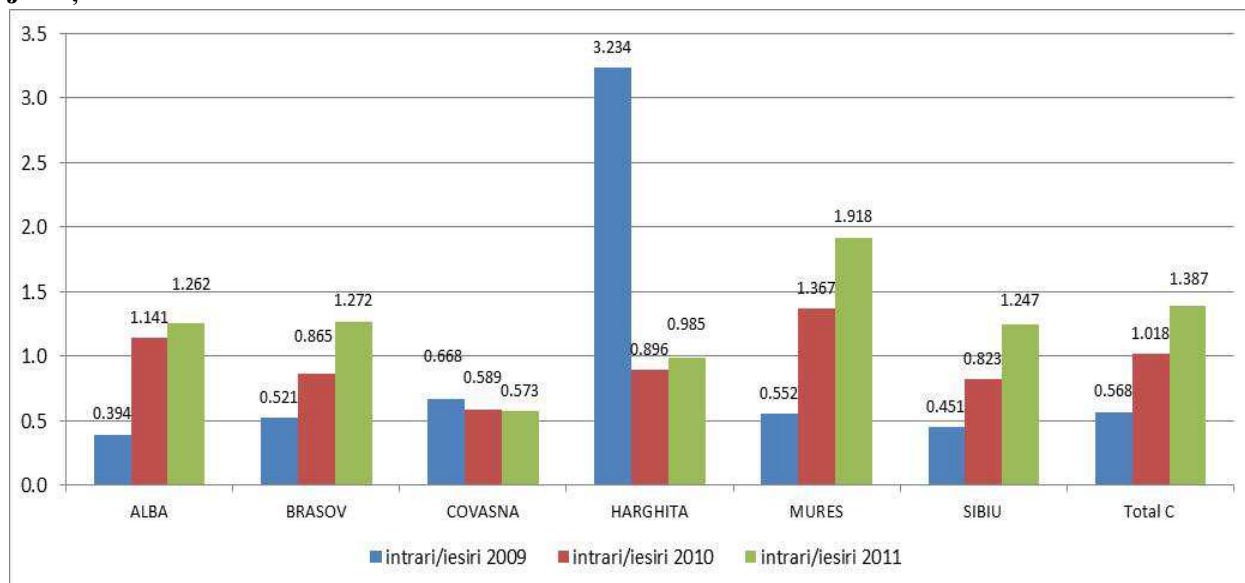


III.2. Fluxuri de personal

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 în anul 2009¹, urmată de creștere în următorii doi ani, 2009 și 2010. Valorile indicatorului arată că județul Covasna este caracterizat de cele mai slabe evoluții pe durata crizei, în vreme ce județele Mureș și Alba sunt caracterizate de cele mai bune evoluții, cu intrări de salariați superioare ieșirilor (începând cu anul 2010).

¹ Raportul intrări/ieșiri este subunitar

Grafic 3. Fluxuri de salariați în perioada 2008-2011: raportul dintre intrări și ieșiri, pe județe

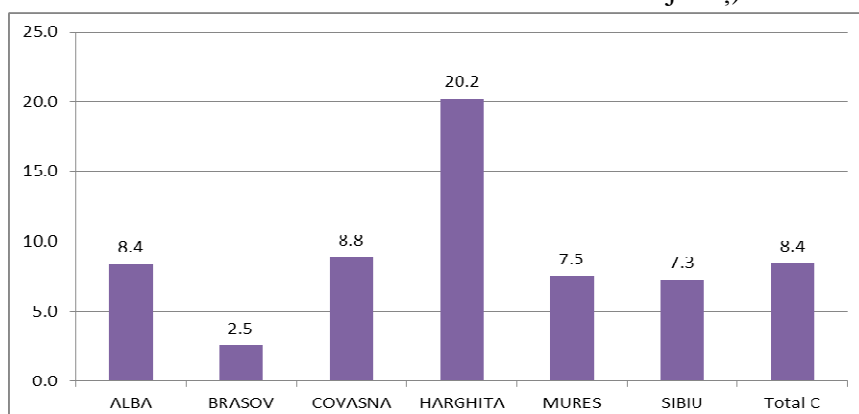


IV. LOCURI DE MUNCĂ VACANTE ȘI DEFICIT DE CALIFICĂRI

IV.1. Firmele cu locuri de muncă vacante

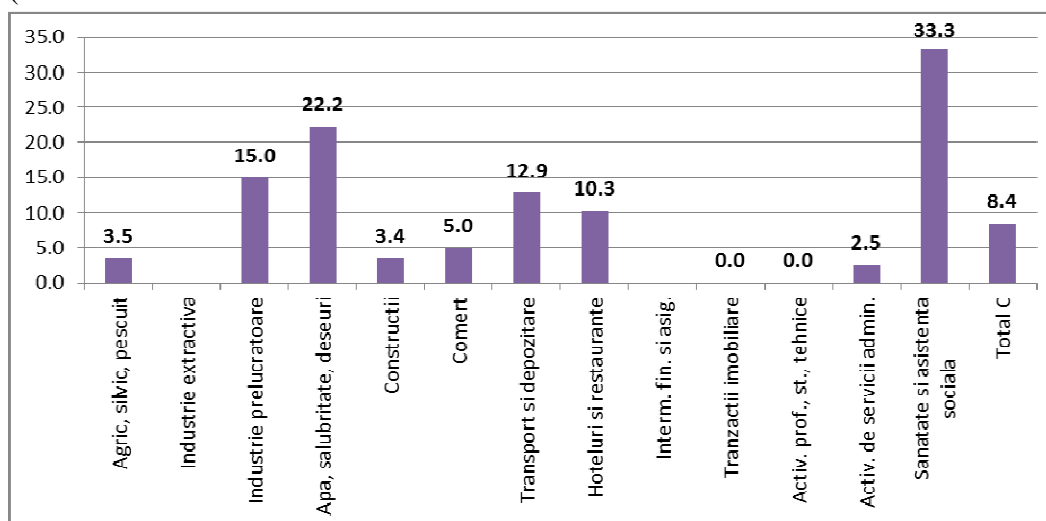
Pentru a identifica județele și activitățile economice unde se află concentrată cererea de forță de muncă, putem să utilizăm doi indicatori: pe de-o parte să estimăm ponderea firmelor care au locuri de muncă vacante, presupunând că acele firme care au acum locuri de muncă vacante vor avea nevoie de salariați în viitorul apropiat, și, pe de altă parte, putem estima ponderea locurilor de muncă vacante în numărul total locuri de muncă existente în firmele investigate.

Grafic 4. Distribuția companiilor care au locuri de muncă vacante, pe județe (% firmelor care au locuri de muncă vacante din total firme din județ)



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), aflăm că județul Harghita se situează semnificativ peste media regională din punct de vedere al firmelor care aveau la momentul realizării anchetei locuri de muncă vacante. La polul opus, semnificativ sub media regională se poziționează județul Brașov.

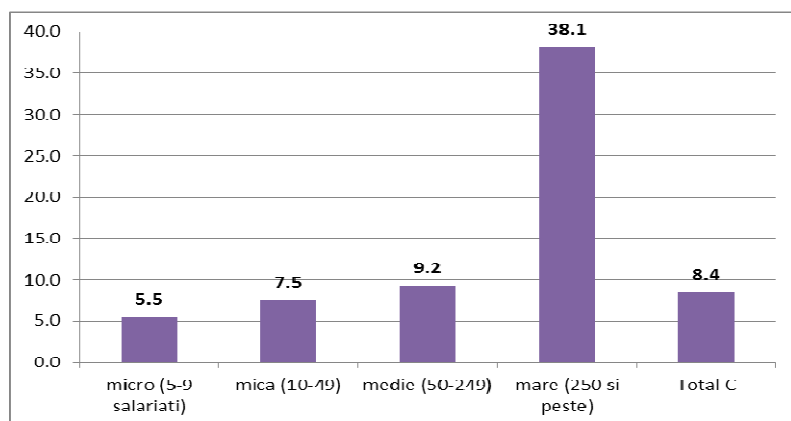
Grafic 5. Distribuția firmelor care au locuri de muncă vacante, după activitatea economică (% firmelor care au locuri de muncă vacante din total firme din activitatea economică)



Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

Făcând aceeași analiză în profil sectorial, descoperim faptul că următoarele activități economice – *Sănătate și asistență socială, Distribuția apei și salubritate, Industrie prelucrătoare și Transport și depozitare* înregistrează cele mai ridicate ponderi de firme care raportează existența locurilor de muncă vacante. Semnificativ sub media regională se află sectoarele *Activități de servicii administrative, Construcții și Agricultură, silvicultură, pescuit*, înregistrând cele mai scăzute ponderi de companii care au nevoie de forță de muncă la momentul anchetei. Mai mult decât atât, nici o firmă activând în *Tranzacții imobiliare și Activități profesionale, științifice și tehnice* nu raportează existența de locuri de munca vacante la momentul realizării investigației.

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



Așa cum era de așteptat, pe măsură ce dimensiunea firmelor crește, crește și probabilitatea ca respectiva firmă să aibă locuri de muncă vacante, și implicit nevoie de personal. Dar dacă la nivel regional în medie aproximativ 8,4% din firmele investigate au locuri de muncă vacante, în cazul firmelor mari ponderea firmelor care au locuri de muncă vacante este de aproape de patru ori mai mare decât media, ajungând la 38,1%. Trebuie remarcată totuși ponderea relativ redusă a firmelor medii care declară la momentul realizării anchetei că au locuri de muncă vacante.

IV.2. Rata locurilor de muncă vacante

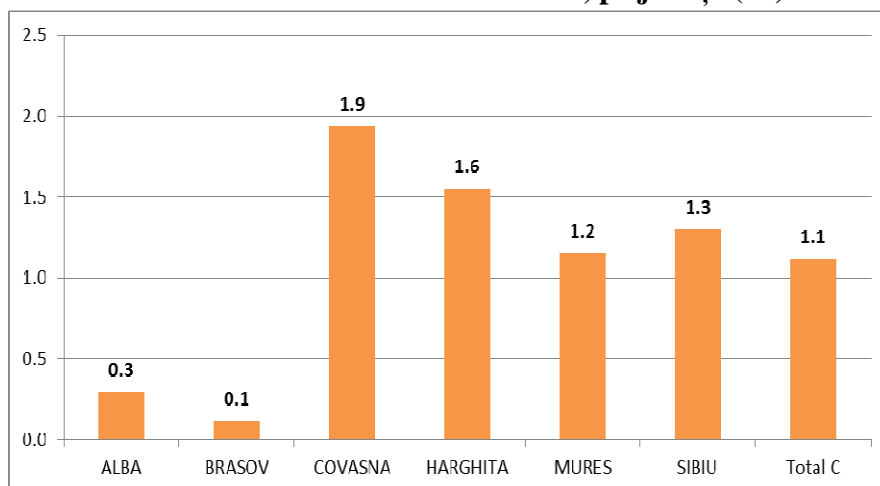
Așa cum am precizat la începutul acestui subcapitol, o altă metodă de a măsura cererea de forță de muncă existentă la un moment dat este reprezentată de rata locurilor de muncă vacante. Definim ***rata locurilor de muncă vacante*** ca raportul dintre numărul total de locuri de muncă vacante, pe de o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

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 regional, conform rezultatelor anchetei de față, **1,1% dintre locurile de muncă existente sunt vacante**. Această rată este relativ scăzută și sub media națională, indicând un

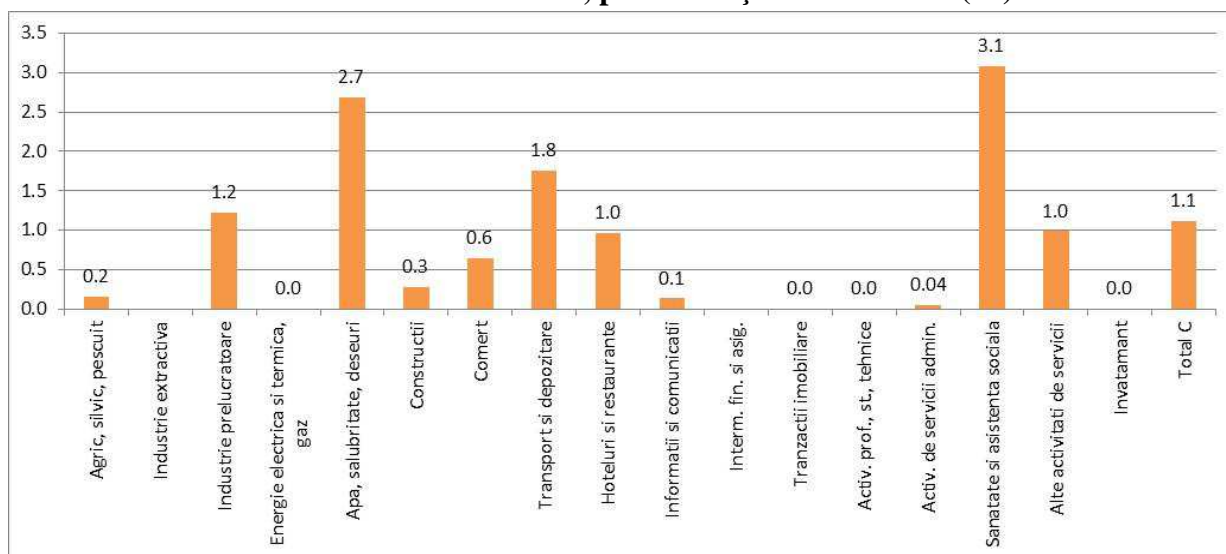
dinamism mai redus al pieței regionale a muncii, comparativ cu cea națională. Rata locurilor de muncă vacante atinge nivelele cele mai ridicate în județele Covasna și Harghita (1,9%, respectiv 1,6%), iar nivelele cele mai scăzute în județele Brașov (0,1%) și Alba (0,3%). Valorile reduse ale ratei locurilor de muncă vacante constituie un indiciu al problemelor economice profunde cu care se confruntă economiile acestor județe în timpul crizei economice și financiare.

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



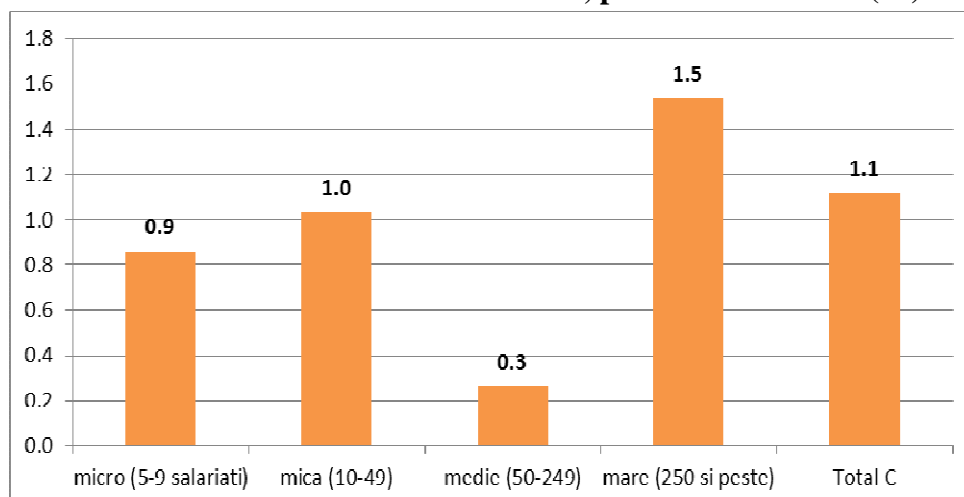
Analiza ratei locurilor de muncă vacante în profil sectorial confirmă rezultatele primei măsuri utilizată pentru identificarea acelor sectoare ale economiei naționale care au cerere ridicată de forță de muncă. Astfel la nivelul regiunii Centru sectoarele *Sănătate și asistența socială* (3,1%), *Distribuția apei și salubritate* (2,7%) și *Transport și depozitare* (1,8%) sunt caracterizate de rate ale locurilor de muncă vacante semnificativ peste media regională. Rate ale locurilor de muncă vacante sub media regională regăsim în sectoarele *Comerț* (0,6%), *Construcții* (0,3%), *Agricultură, silvicultură, pescuit* (0,2%) și *Informații și comunicații* (0,1%). Mai mult decât atât, rate ale locurilor de muncă vacante care practic tind către 0,0% regăsim în următoarele activități economice: *Producția și furnizarea de energie, Tranzacții imobiliare, Activități profesionale, științifice și tehnice, Activități de servicii administrative și servicii suport și Învățământ*.

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



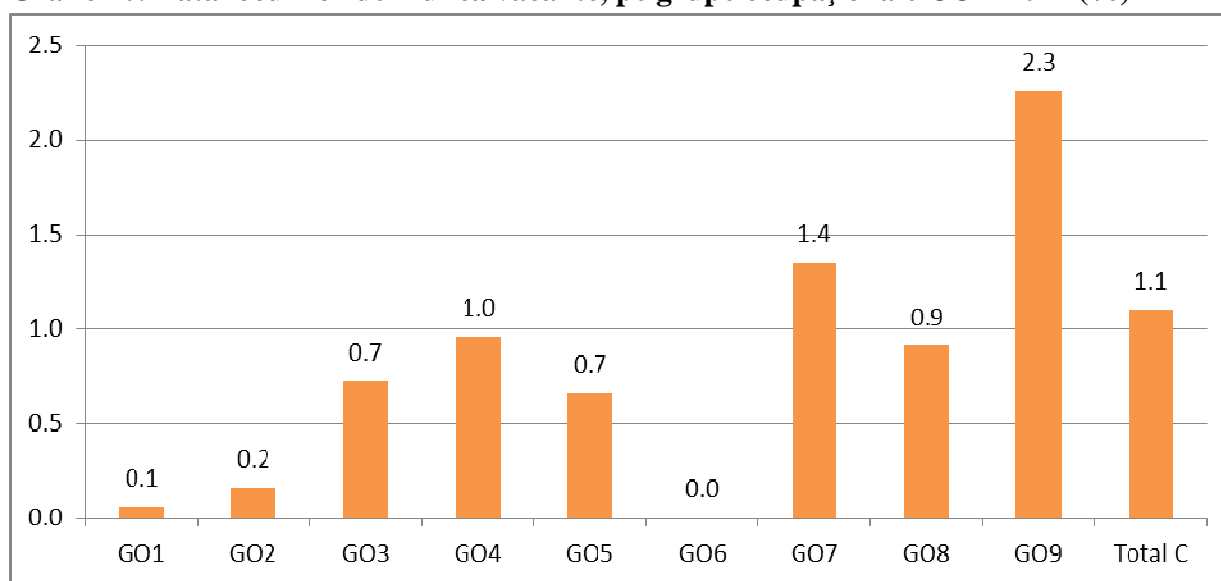
Notă: Sectoarele *Industria extractivă* și *Intermedieri financiare* nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

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



În regiunea Centru, rata locurilor de muncă vacante atinge cea mai înaltă valoare, ușor peste media regională la nivelul firmelor mari (1,5%). Firmele mici și micro au rate ale locurilor de muncă vacante ușor sub media regională, în vreme ce situația cea mai dificilă din acest punct de vedere caracterizează firmele medii (la nivelul cărora rata locurilor de muncă vacante este de doar 0,3%).

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

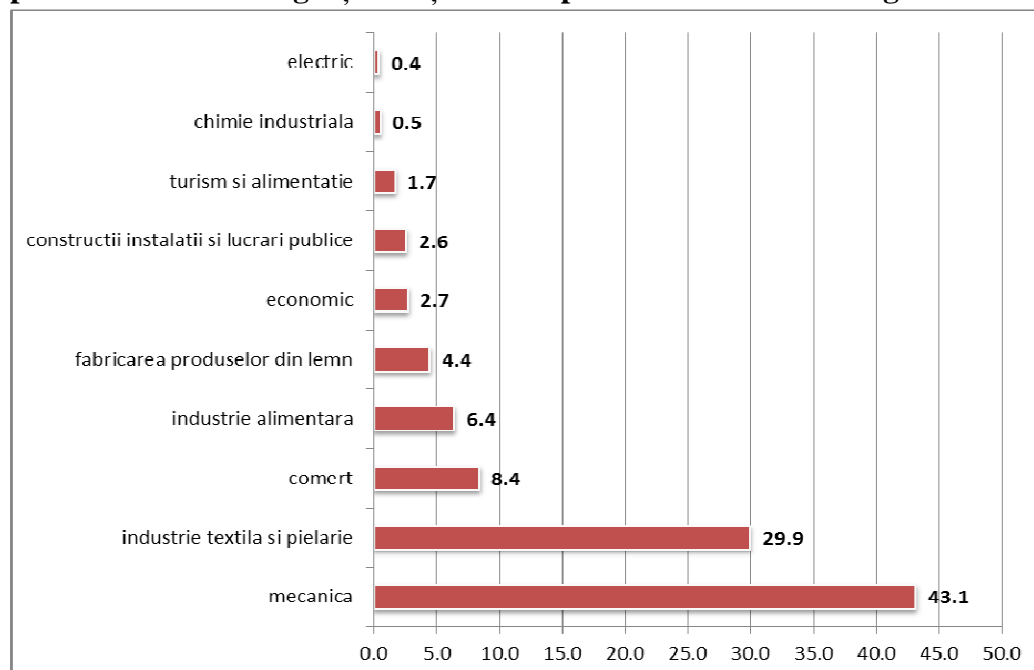
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori

GO 9 = Muncitori necalificați

Rata locurilor de muncă vacante atinge cel mai înalt nivel pentru grupa ocupațională *Muncitori necalificați* (2,3%), urmată, cu o valoare tot peste media regională de grupa ocupațională *Muncitori calificați* (1,4%). În jurul mediei regionale se situează grupele ocupaționale *Funcționari* (1,0%) și *Operatori pe instalații, mașini, asamblori* (0,9%).

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

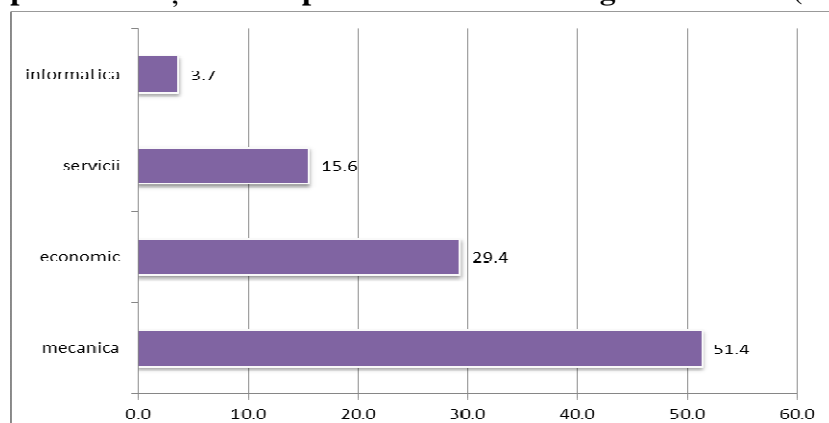
Grafic 11. Distribuția locurilor de muncă vacante, pe domenii de calificare relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional la nivelul regiunii Centru (%)



Dintre domeniile relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, cele mai multe locuri de muncă vacante se înregistrează pentru domeniile *mecanică* (43,1%), *industrie textilă și pielărie* (29,9%) și, urmate la distanță de domeniile *comerț* (8,4%), *industrie alimentară* (6,4%) și *fabricarea produselor din lemn* (4,4%).

Cele mai multe locuri de muncă vacante care necesită calificări specifice învățământului postliceal² sunt deschise pentru domeniile *mecanică* (51,4%), *economic* (29,4%) și *servicii* (15,6%).

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

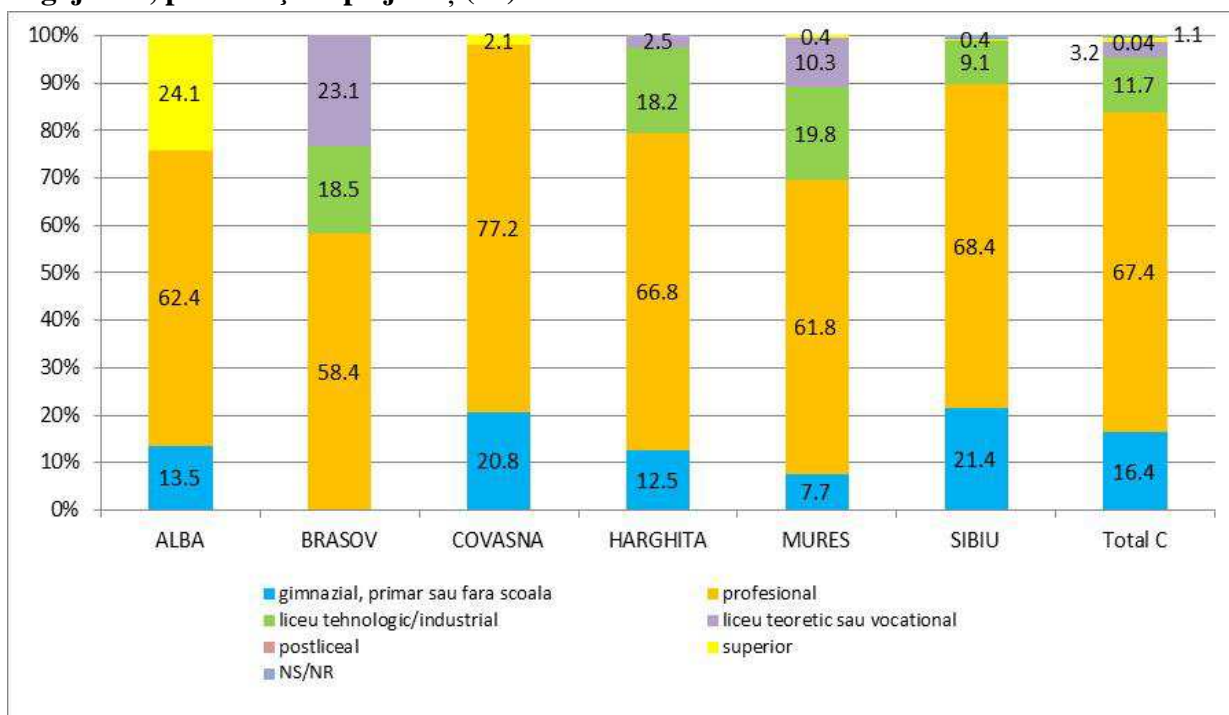


² Trebuie însă menționat că la nivelul regiunii cererea pentru absolvenți de învățământ postliceal este foarte mică în comparație cu cererea pentru absolvenți ale celorlalte nivele de educație (doar 0,04% din total locuri de muncă vacante necesită școală postliceală).

IV.4. Tipologia locurilor de muncă vacante

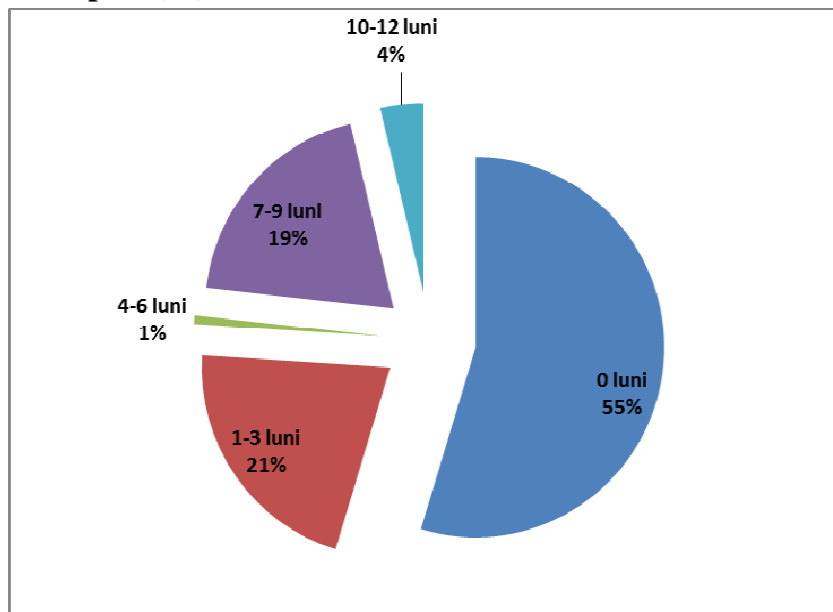
Doar 1,1% dintre locurile de muncă vacante existente la nivel regional, conform solicitărilor angajatorilor, necesită un nivel superior de educație, această pondere atingând cele mai ridicat nivel în județul Alba (24,1%). Pe de altă parte, județele Sibiu (21,4%) și Covasna (20,8%) sunt caracterizate de ponderile cele mai ridicate ale locurilor de muncă necesitând nivel scăzut de educație. La nivel regional majoritatea locurilor de muncă vacante necesită nivel de educație profesional (67,4% din locurile de muncă vacante existe la momentul anchetei), această situație caracterizând practic toate județele. Cele mai ridicate ponderi de locuri de muncă vacante pentru care se solicită nivel de pregătire prin învățământ profesional se înregistrează în județele Covasna (77,2%) și Sibiu (68,4%). Ponderile cele mai ridicate de locuri de muncă vacante necesitând pregătire prin liceul tehnologic se regăsesc în Mureș (19,8%), Brașov (18,5%) și Harghita (18,2%).

Grafic 13. Distribuția locurilor de muncă vacante, după nivelul de educație solicitat de angajatori, precum și după județ (%)



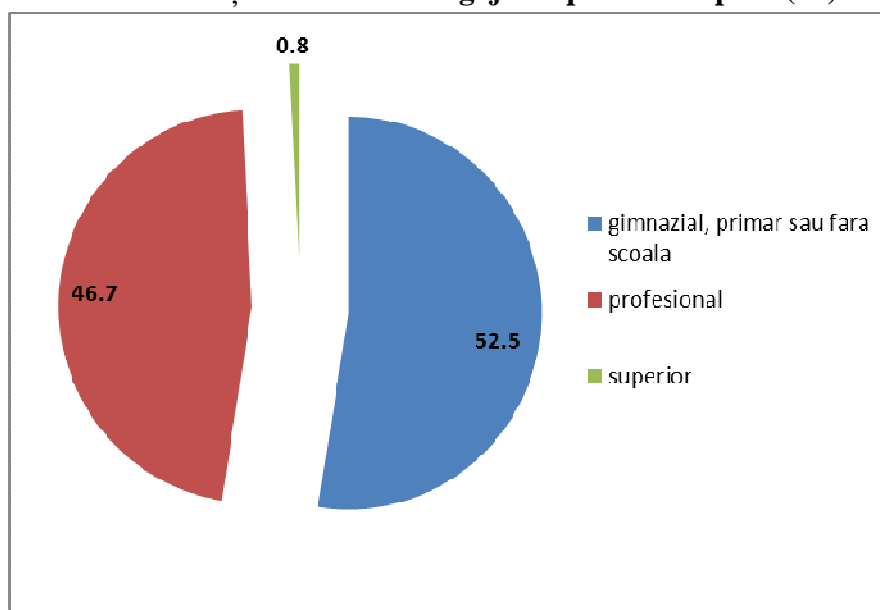
În medie, la nivel regional locurile de muncă vacante existente sunt neocupate de cca. 2,41 luni, valoare la nivelul mediei naționale, cauza fiind rapiditatea cu care se ocupă locurile de muncă vacante pe o piață a muncii caracterizată de excedent de ofertă. De altfel mai mult de jumătate dintre locurile de muncă vacante existente sunt deschise în ultima lună. Cca. 1/5 din locurile de muncă vacante sunt deschise de maxim 6 luni și doar o minoritate, de 4,0% sunt deschise de mai mult de 9 luni.

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



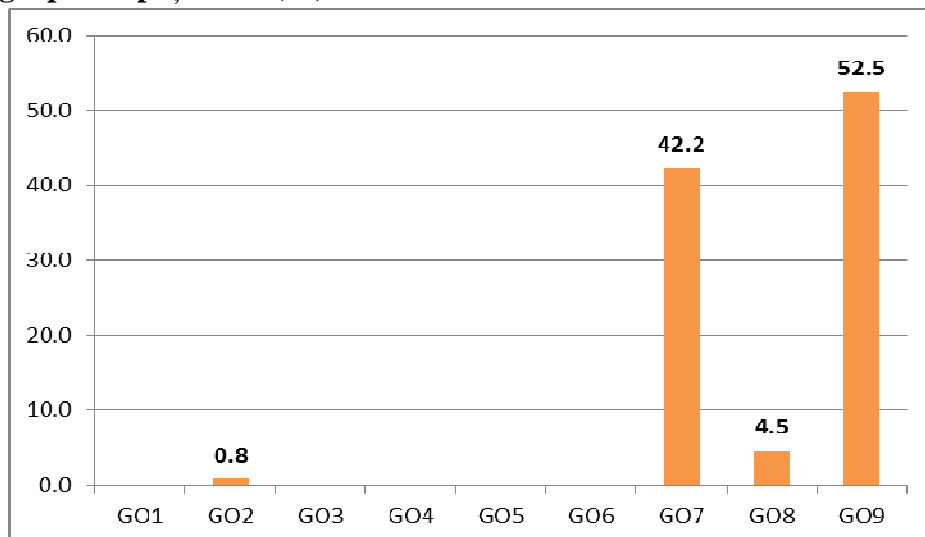
Având în vedere perioada economică traversată și rapiditatea cu care se ocupă locurile de muncă vacante, vom considera că locurile care sunt vacante de mai mult de 3 luni generează ”**dificultăți de recrutare**”. Aproape jumătate (46,7%) dintre locurile de muncă vacante de mai mult de 3 luni necesită nivele de educație specifice învățământului profesional, în vreme ce doar 0,8% dintre locurile de muncă vacante de mai mult de 3 luni necesită nivel de educație superior. Dificultățile de recrutare sunt generate, după cum se vede și în graficul de mai jos, cu precădere de locuri de muncă nesolicitând nici o calificare sau necesitând calificări specifice învățământului profesional. Aceasta constituie un indiciu al calității locurilor de muncă generate la nivel local, precum și a neatractivității acestor locuri de muncă.

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 grupelor ocupaționale ale *muncitorilor necalificați* (52,5%) și *muncitorilor calificați* (42,2%)

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

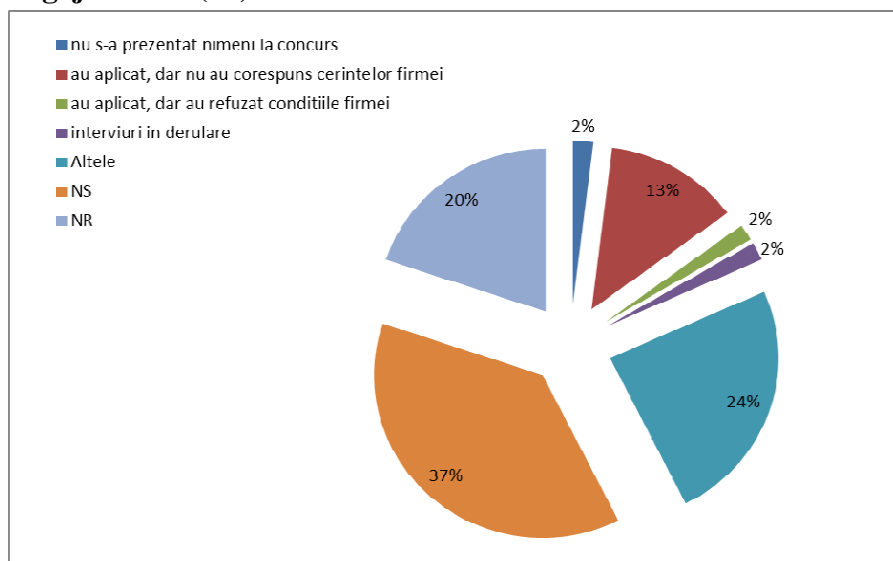
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori

GO 9 = Muncitori necalificați

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

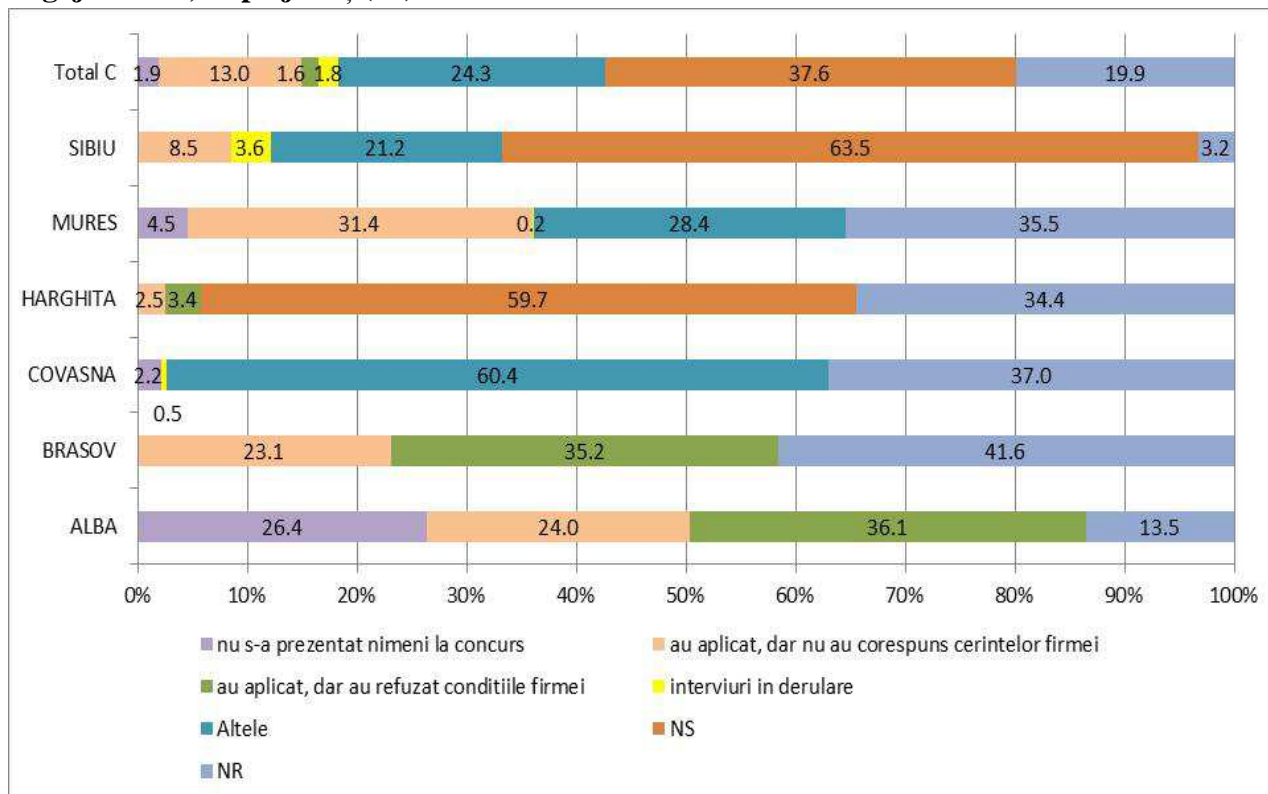
Motivele pentru care locurile de muncă vacante sunt încă neocupate la momentul anchetei sunt cât se poate de diverse. Astfel la nivelul regiunii Centru, pe ansamblul răspunsurilor oferite de angajatori, pentru doar 2,0 % dintre locurile de muncă nu s-a prezentat nimeni la concurs, aceasta constituind o măsură indirectă a deficitului cantitativ de forță de muncă (definit ca lipsa de lucrători calificați pentru o anumite meserie pe piața locală și/sau regională a muncii). 13% dintre locurile de muncă vacante au rămas neocupate pentru că aplicații au fost respinși, necorespunzând cerințelor firmei, măsură indirectă a deficit calitativ de calificări (fără a pierde din vedere însă că aceste cifre reflectă un anumit nivel de dezirabilitate din perspectiva angajatorilor). Surprinzător procentele foarte mari de răspunsuri ”nu știu”/”nu răspund”, aceasta arătând cel mai probabil că cererea și oferta încă nu s-au întâlnit, lucru susținut și de ponderea foarte ridicată a locurilor de muncă vacante în ultima lună în total locuri de muncă vacante, sau că aceste posturi de fapt nu au fost scoase încă la concurs.

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



Analiza cauzelor pentru care, în viziunea angajatorilor, locurile de muncă vacante au rămas neocupate, în funcție de județul la nivelul căruia aceste locuri de muncă sunt generate, arată că deficitul cantitativ de forță de muncă (*nu s-a prezentat nimeni la concurs*) afectează cu precădere județul Alba, deficitul calitativ (*au aplicat dar nu au corespuns cerințelor firmei*) afectează în mai mare măsură județele Mureș, Alba și Brașov, în vreme ce cele mai neatractive locuri de muncă par a caracteriza economiile din Alba și Brașov. Pondere cea mai ridicată a răspunsurilor ”nu știu/nu răspund” caracterizează județele Harghita și Sibiu.

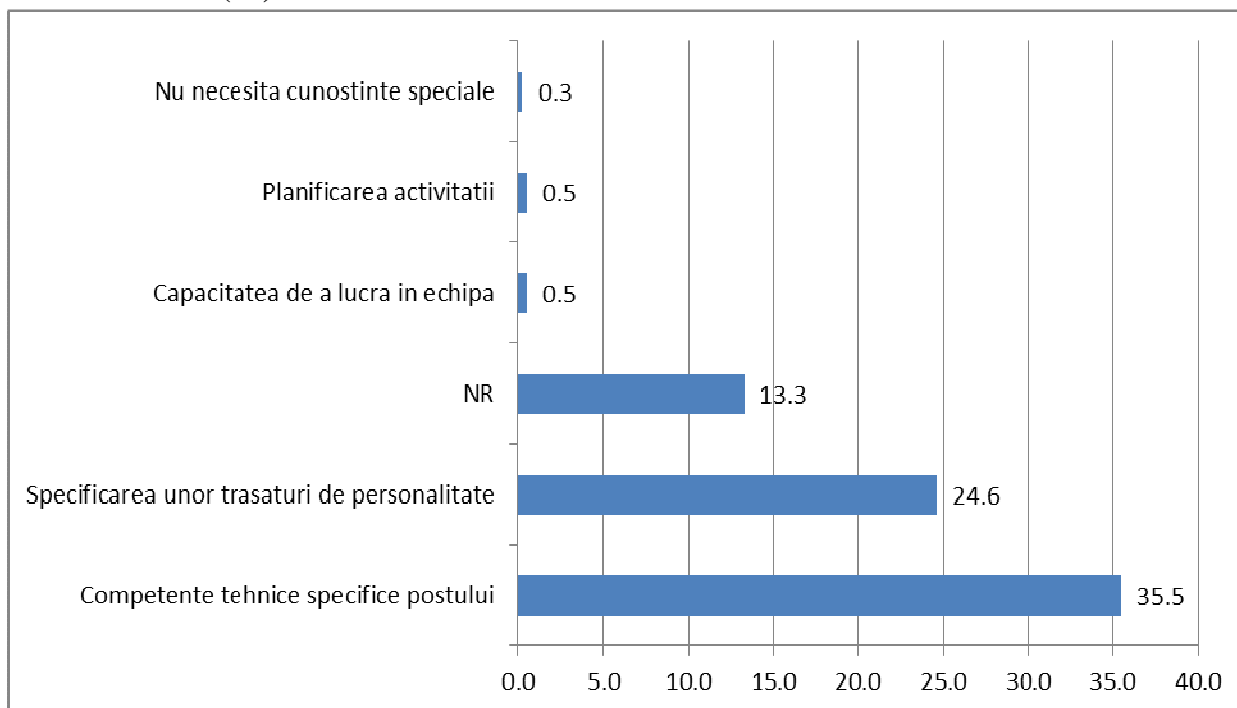
Grafic 18. Cauzele pentru care locurile de muncă sunt încă vacante în prezent în viziunea angajatorilor, după județ (%)



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 și cele mai importante cunoștințe și competențe pe care le solicită aplicanților la evaluare și angajare.

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



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 unui nou, totuși acesta are în vedere și o viziune pe termen lung cu privire la rolul pe care persoana în cauză îl va avea în firma respectivă. 13,3% dintre angajatori refuză sau nu știu să dea detalii cu privire la cunoștințele și competențele solicitate la angajare. Pentru 35,5% dintre angajatorii regiunii centru primează competențele tehnice specifice postului (35,5%), urmate de trăsăturile de personalitate (care țin de atitudini, responsabilitate, relaționare etc.) – 24,6%.

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

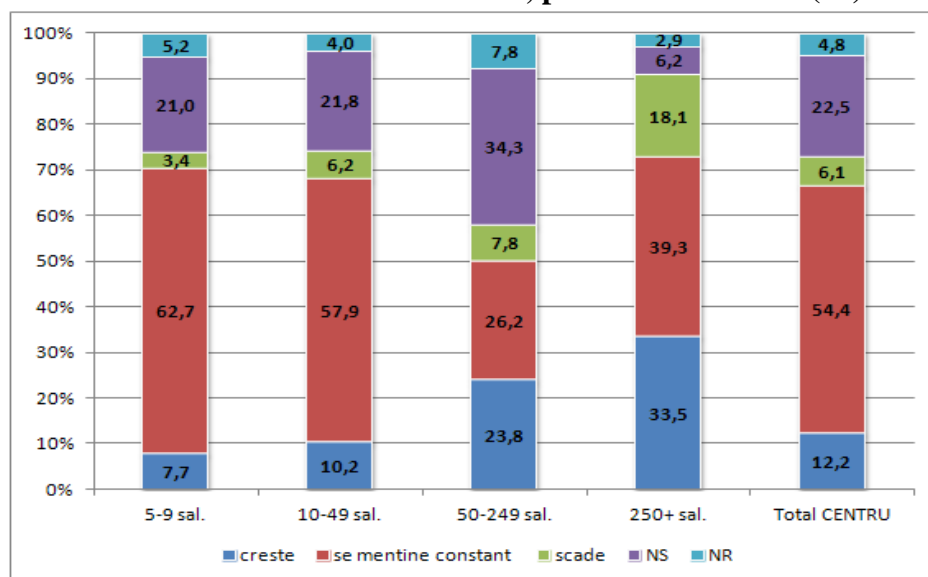
V.1. Estimări la orizontul următoarelor 6 luni și 12 luni

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.

27,3% dintre firmele din eșantion, fie nu știu, fie nu vor să spună câți salariați estimează că vor avea peste 6 luni (procent peste cel înregistrat la nivel național); același procent se înregistrează și în cazul estimărilor de la 12 luni. Procentele arată încă o dată dificultatea perioadei economice prin care trece mediul economic la nivel regional și lipsa predictibilității acestuia.

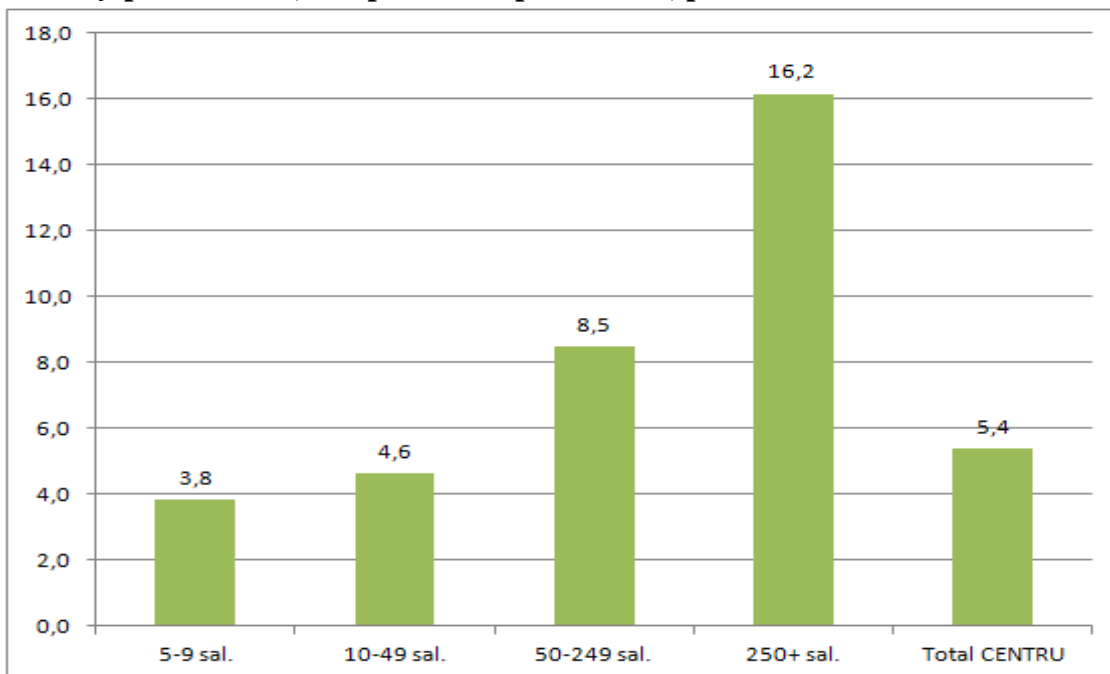
Mai mult de jumătate dintre respondenți declară că au intenția de a-și păstra constantă dimensiunea afacerii, din punct de vedere al numărului de salariați, la orizontul următoarelor 6 luni. Doar o minoritate de 12,2 % dintre respondenți anticipează creșteri ale numărului de salariați (procentul este însă ușor peste cel înregistrat la nivel național). Contrar așteptărilor, cele mai optimiste din punct de vedere al evoluției numărului de salariați pe termen scurt nu sunt micro-firmele, ci firmele mari, mult mai robuste în fața provocărilor crizei. De altfel, cu cât crește clasa de mărime, cu atât crește și ponderea firmelor care estimează că peste 6 luni vor crește efectivele de salariați. Firmele de dimensiune medie înregistrează ponderea cea mai ridicată a răspunsurilor "nu știu" și "nu răspund", aceasta constituind încă un indiciu cu privire la nepredictibilitatea mediului economic și a lipsei de oportunități la nivel regional (în cazul firmelor medii din regiunea Centru, procentul înregistrat pentru această categorie de răspuns este semnificativ peste cele înregistrate atât la nivel național, cât și la nivel regional).

Grafic 20. 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 crește; crește astfel ponderea firmelor care estimează creșteri ale numărului de salariați, iar patternul înregistrat în cazul estimărilor de la 6 luni se menține și la 12 luni: cu cât clasa de mărime crește, cu atât firmele se dovedesc mai încrezătoare cu privire la evoluțiile pe termen scurt.

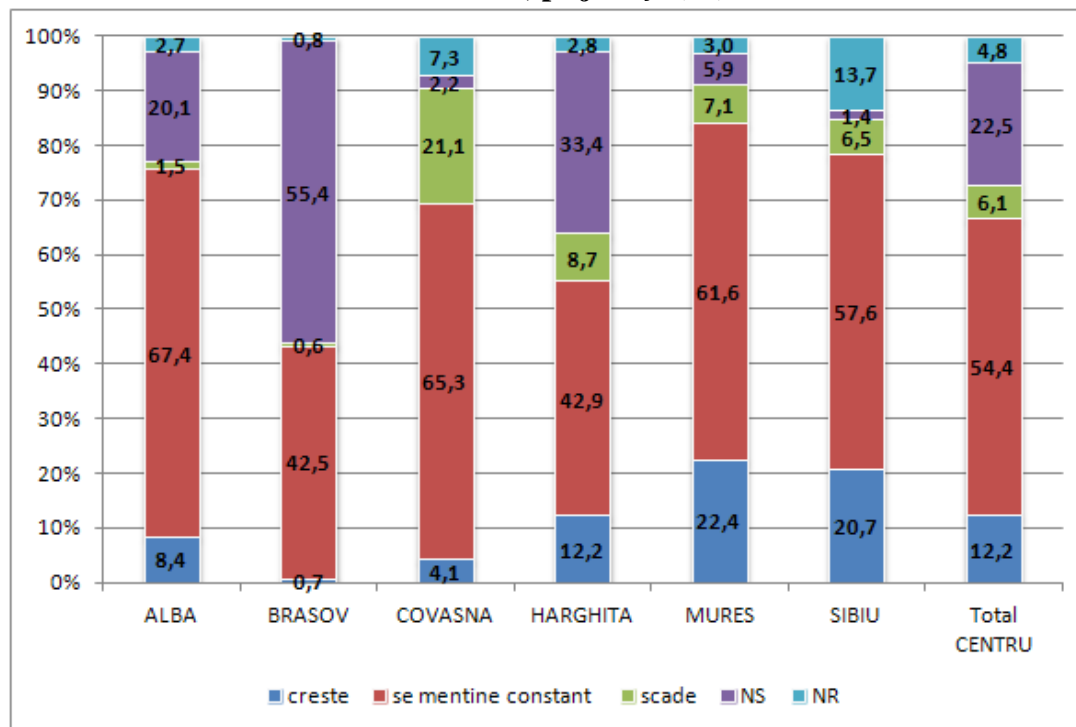
Grafic 21. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe clase de mărime



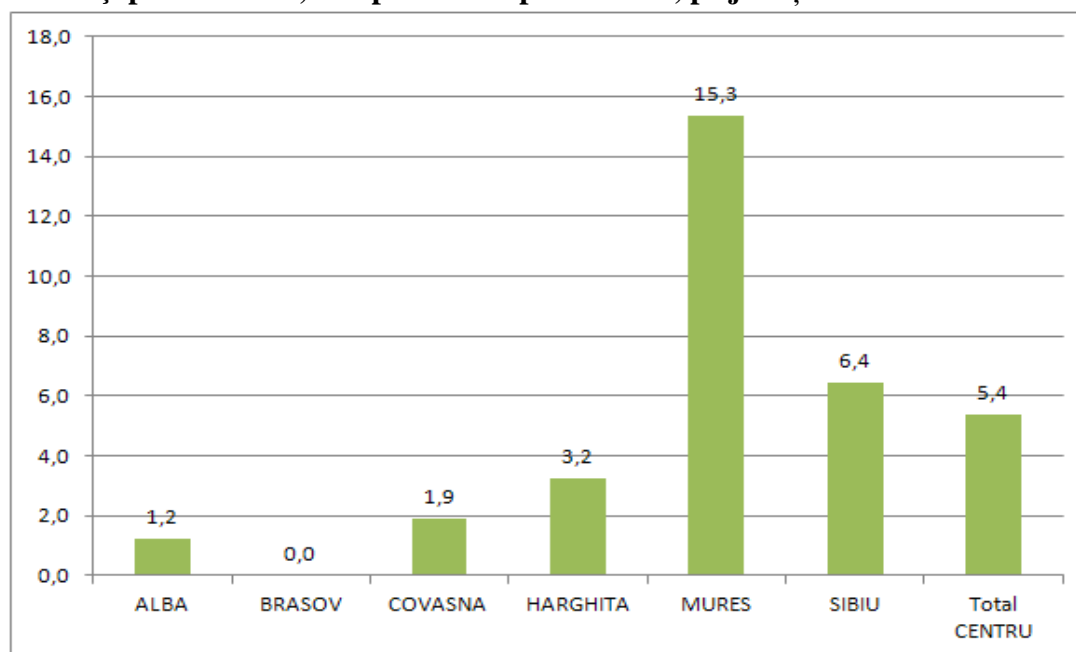
Întreprinderile din județele *Mureș* (22,4%) și *Sibiu* (20,7%) sunt cele mai optimiste în estimarea evoluției numărului de personal pe termen scurt (6 luni). Ele declară, în ponderea cea mai ridicată, că intenționează să își crească numărul de locuri de muncă în următoarele șase luni (procente peste media regională). La polul opus, județele *Brașov* (0,7%) și *Covasna* (4,1%) sunt caracterizate de cea mai redusă dinamică din perspectiva evoluției numărului de salariați pe termen scurt. Mai mult decât atât, mai mult de jumătate dintre firmele investigate în județul *Brașov* înregistrează cea mai ridicată rată a răspunsurilor „nu știu”, ca dimensiune a incertitudinii economice și a potențialului scăzut de anticipare strategică și de adaptare la provocările perioadei traversate.

Cu excepția județului *Brașov* (la nivelul căruia nu există diferențe semnificative între ponderea firmelor care declară creșteri ale efectivului de salariați peste 6 luni și ponderea celor care declară creșteri peste 12 luni), toate județele își întăresc estimările optimiste la orizontul următoarelor 12 luni, ponderea celor care estimează creșteri ale numărului de salariați crescând cu 5,4%. Județele *Mureș* și *Sibiu* sunt iarăși cele mai optimiste cu privire la evoluția numărului de salariați și la revirimentul economic pe termen scurt.

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

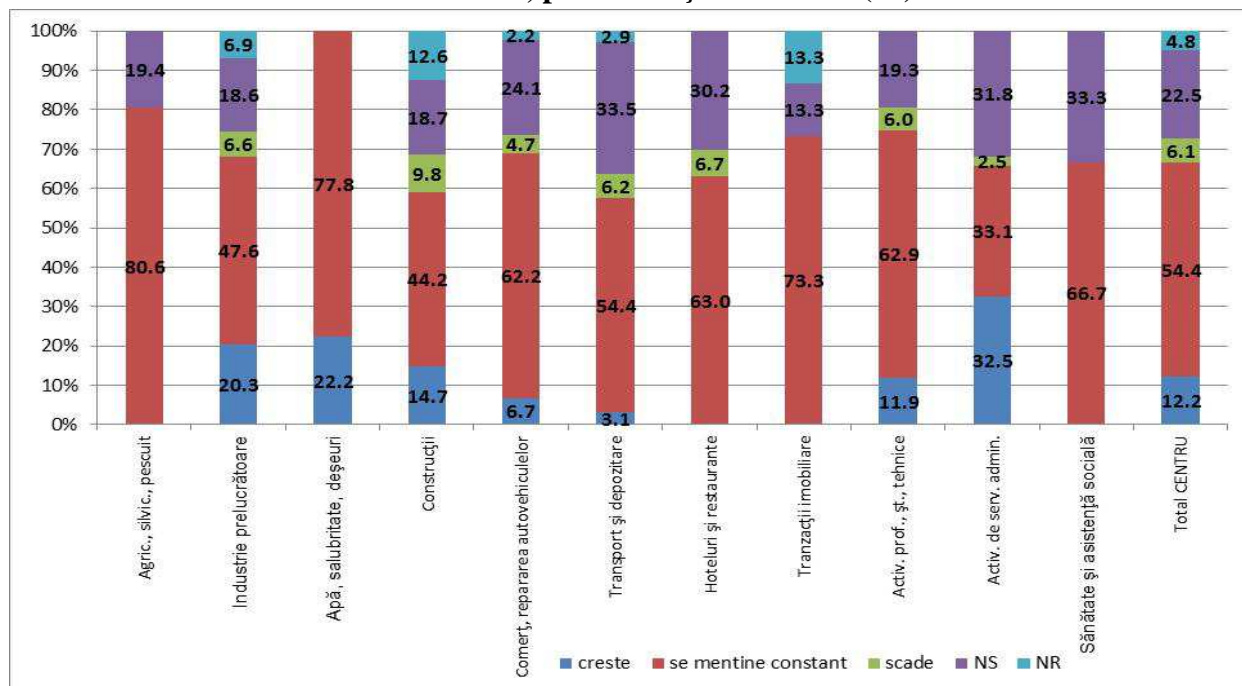


Grafic 23. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe județe



În regiunea de dezvoltare Centru sectorul cel mai optimist cu privire la potențialul de evoluție a numărului de salariați peste 6 luni este cel de *Activități de servicii administrative și de servicii suport* (32,5%). Urmează apoi firmele din *Distribuția apei și salubritate* (22,2%) și *Industrie prelucrătoare* (20,3%). Firmele din *Construcții* estimează în cele mai ridicate ponderi reducerea numărului de salariați pe termen scurt (9,8%). Sectorul *Transport și depozitare* manifestă cel mai ridicat grad de incertitudine cu privire la evoluțiile pe termen scurt.

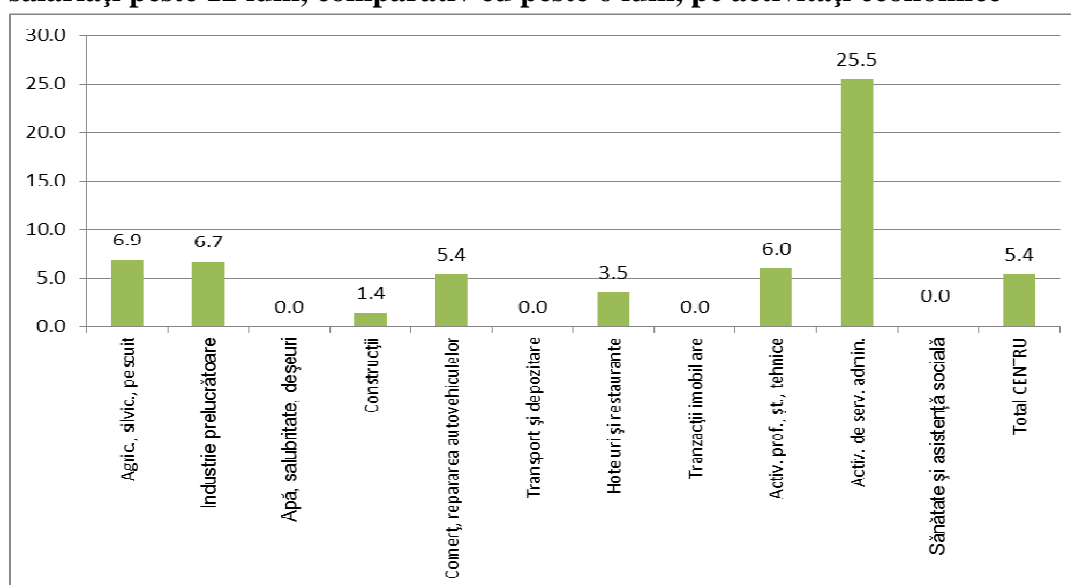
Grafic 24. Distribuția întreprinderilor după estimările privind evoluția numărului de locuri de muncă în următoarele 6 luni, pe activități economice (%)



Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

La orizontul următoarelor 12 luni cele mai optimiste sunt firmele din *Activități de servicii administrative și de servicii suport*. Firmele din *Transport și depozitare*, *Tranzacții imobiliare* și *Sănătate și asistență socială* sunt mai prudente în ceea ce privește estimările privind evoluția numărului de locuri de muncă atât la orizontul următoarelor 6 luni, cât și la orizontul următoarelor 12.

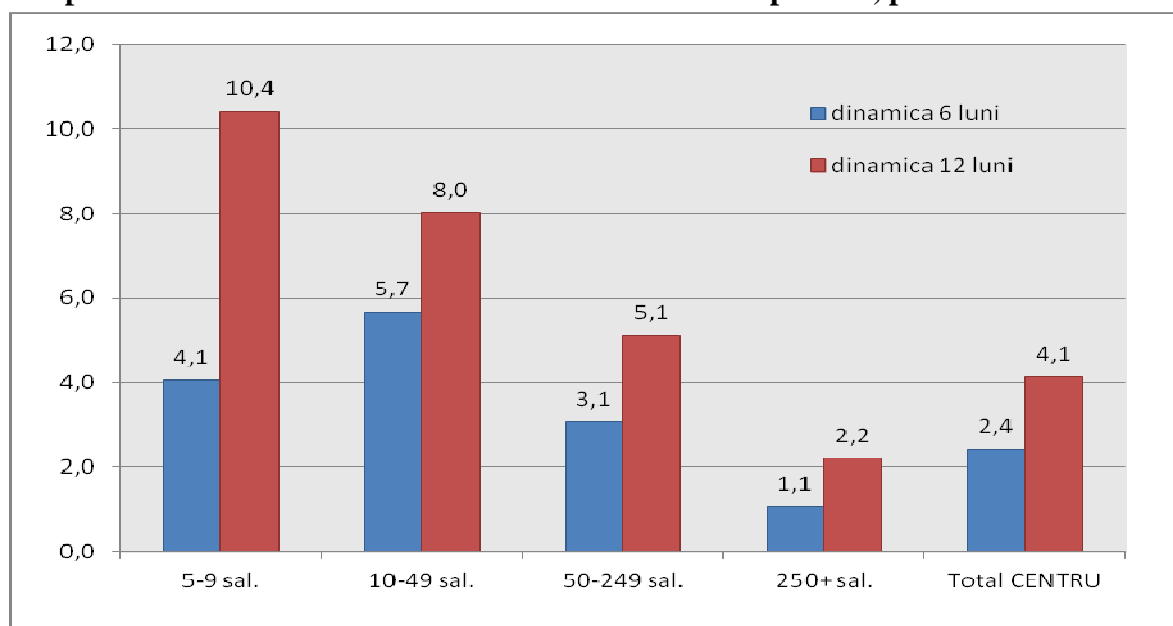
Grafic 25. Diferența (%) între ponderile firmelor care declară că vor crește numărul de salariați peste 12 luni, comparativ cu peste 6 luni, pe activități economice



Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

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 optimizează atunci când vorbim de următoarele 12 luni. Așadar, răspunsurile angajatorilor de evoluție pe termen scurt (6 și 12 luni) pun în evidență o creștere a cererii de forță de muncă³. Cu cât dimensiunea firmei scade, cu atât crește probabilitatea ca firma să fie mai încrezătoare în evoluțiile pozitive pe termen scurt. Cele mai prudente cu privire la estimarea evoluțiilor pe termen scurt (6 și 12 luni) sunt firmele mari.

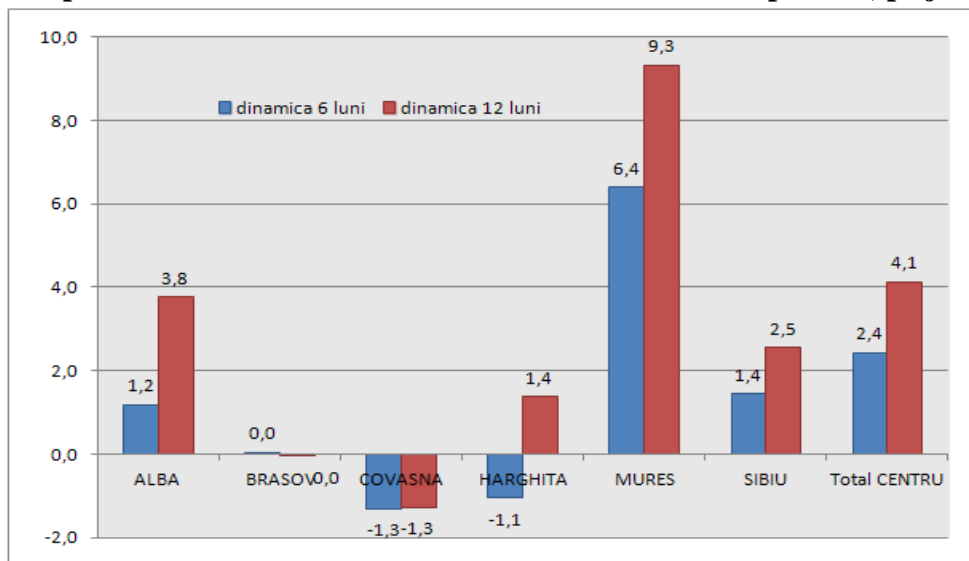
Grafic 26. Schimbarea (%) a numărului de locuri de muncă în următoarele 6 și 12 luni comparativ cu numărul de locuri de munca existente în prezent, pe clasă de mărime



În interiorul regiunii de dezvoltare Centru, întreprinderile din județul *Mureș* estimează cea mai mare creștere a numărului de salariați atât la orizontul următoarelor 6 luni, cât și peste 12 luni. La cealaltă extremă, județul *Covasna* demonstrează cel mai scăzut potențial de creștere în privința numărului locurilor de muncă, cu scăderi estimate atât la 6 luni, cât și la 12 luni. Firmele din județul *Brașov* intenționează să-și păstreze constante efectivele de salariați atât peste 6 luni, cât și peste 12 luni, în vreme ce firmele din județul *Harghita* estimează ușoare scăderi la orizontul următoarelor 6 luni, urmate de revenirea efectivelor de salariați la orizontul următoarelor 12 luni.

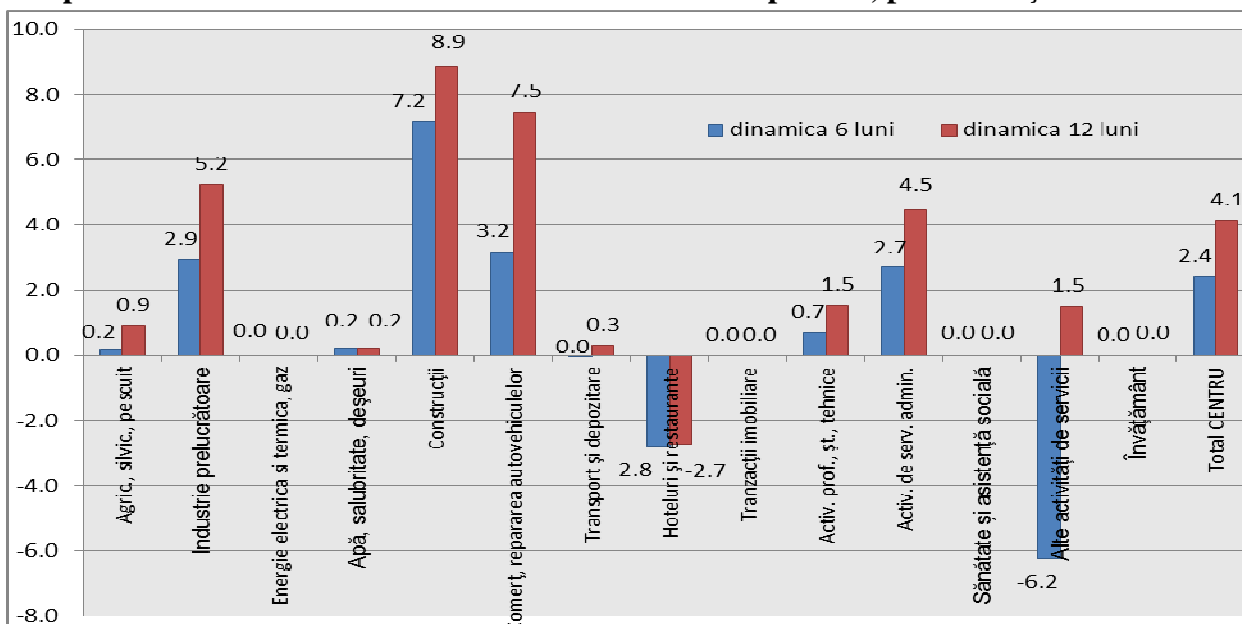
³ Menționăm că această analiză am realizat-o doar pentru firmele care își estimează numărul de salariați atât pentru următoarele 6 luni, cât și pentru următoarele 12 luni. Cele care au cel puțin un răspuns de tip NS/NR au fost excluse din această prelucrare.

Grafic 27. Schimbarea (%) a numărului de locuri de muncă în următoarele 6 și 12 luni comparativ cu numărul de locuri de munca existente în prezent, pe județe



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 *Construcții* (cu o creștere estimată a numărului de salariați de 8,9%), *Comerț* (cu o creștere estimată a numărului de salariați de 7,5%) și *Industrie prelucrătoare* (cu o creștere estimată a numărului de salariați de 8,9%). Firmele din *Hoteluri și restaurante* estimează scăderi ale efectivelor de personal la orizontul următoarelor 12 luni. Firmele din *Producția și distribuția de energie*, *Tranzacții imobiliare*, *Sănătate și asistență socială* și *Învățământ* își propun pe termen scurt (6 și 12 luni) să-și păstreze constant numărul de salariați.

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

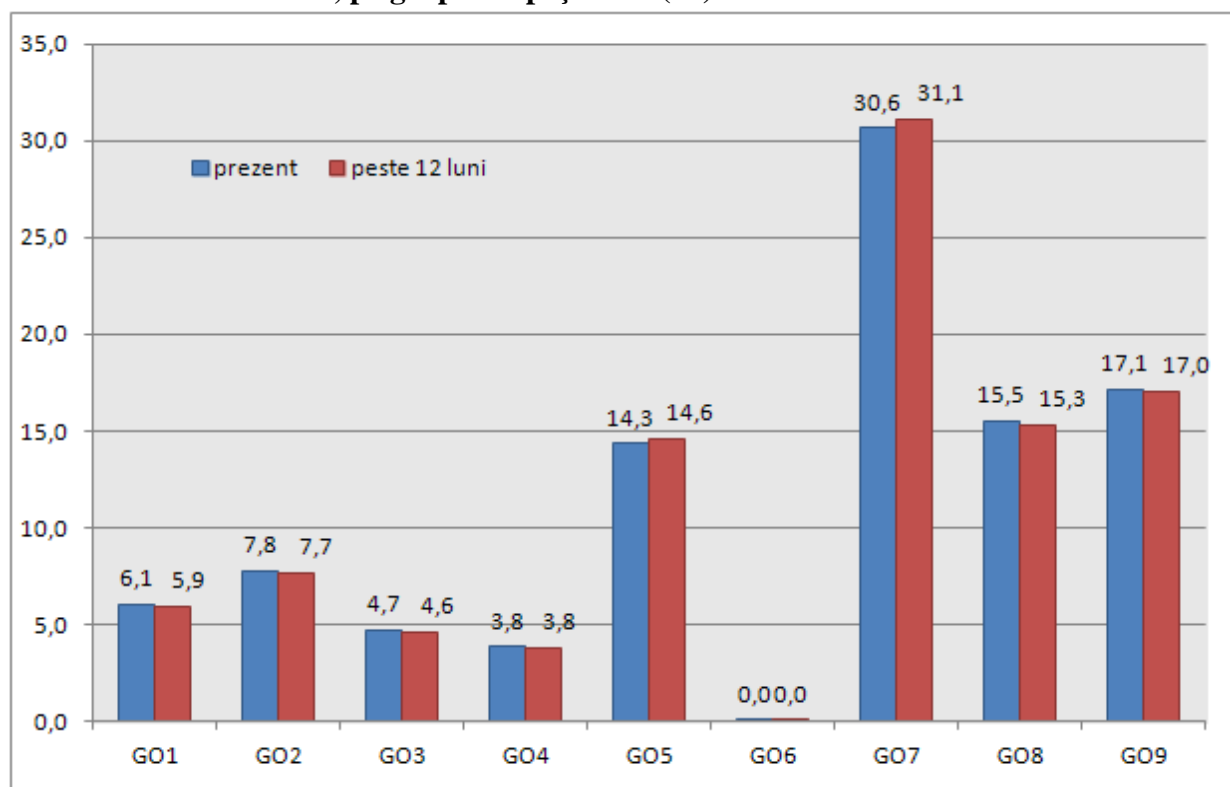


Notă: Prelucrările pentru sectorul *Informații și Comunicații* au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele *Industrie extractivă* și *Intermedieri financiare* nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

Comparând structura numărului curent de locuri de muncă, cu cea a locurilor de muncă estimate a exista în firmele investigate peste 12 luni, se constată că întreprinderile din regiunea de dezvoltare Centru anticipează o ușoară creștere a ponderii ocupațiilor din GO 7 (*Muncitori calificați*) și a ponderii ocupațiilor din GO 5 (*Lucrători în servicii*).

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

Grafic 29. Structura locurilor de muncă din prezent și structura locurilor de muncă estimate a exista 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

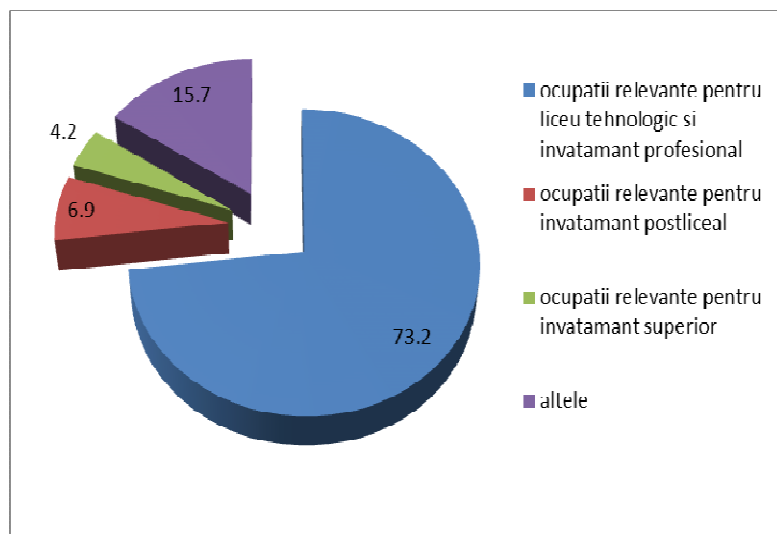
GO 8 = Operatori pe instalații, mașini, asamblori

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 investigația de firmă trebuie să îi ajute pe decidenții de politică din domeniul educației, rezultatele acestei secțiuni vor viza dezagregarea pe domenii de formare profesională atât a cererii estimate de forță de muncă și cât și a cererii înlocuite, la orizontul următoarelor 12 luni.

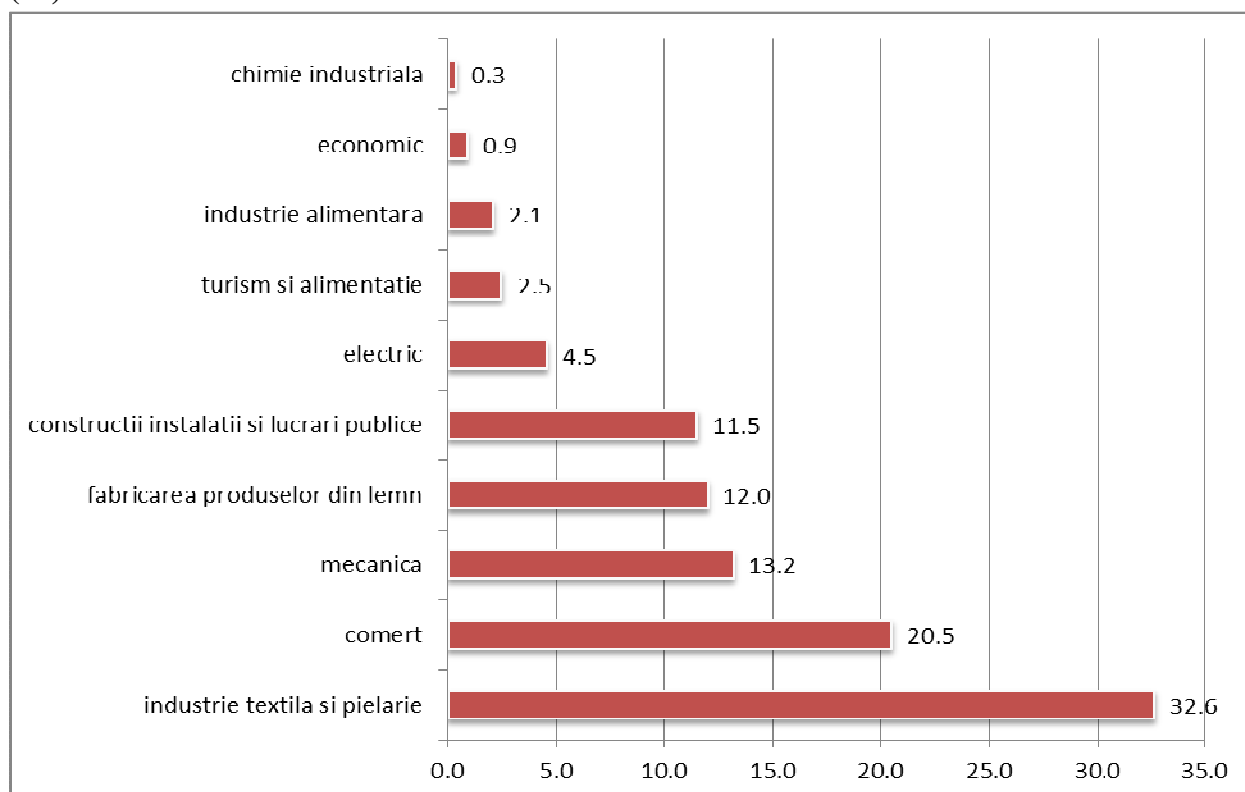
19,9% dintre locurile de muncă pentru care se estimează că va exista cerere la orizontul următoarelor 12 luni sunt *”lipsite de relevanță”* pentru ÎPT, cu alte cuvinte, fie necesită un nivel de educație mai ridicat (4,2%), fie unul mai scăzut (15,7%). Marea majoritate a locurilor de muncă vacante sunt relevante pentru absolvenții de liceu tehnologic, în vreme ce 6,9% sunt destinate absolvenților de școli postliceale.

Grafic 30. 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 (%)



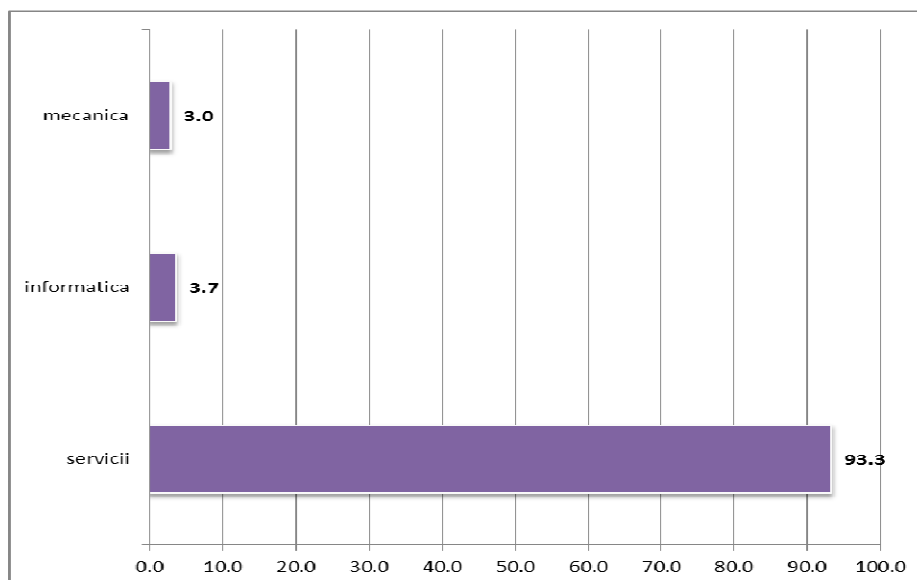
La nivelul regiunii Centru, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor crește cererea la orizontul următoarelor 12 luni și care necesită calificări relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional aparțin domeniilor *industrie textilă și pielărie* (32,6%), *comerț* (20,5%), urmate de *mecanică* (13,2%), *fabricarea produselor din lemn* (12,0%) și *construcții și instalații și lucrări publice* (11,5%).

Grafic 31. Distribuția locurilor de muncă pentru care se estimează creșteri, după domeniul de calificare – ocupații relevante pentru liceul tehnologic sau învățământul profesional (%)



La nivel regional, majoritatea locurilor de muncă pentru care firmele estimează că vor crește cererea la orizontul următoarelor 12 luni și care necesită calificări specifice învățământului postliceal aparțin domeniului *servicii* (93,3%).

Grafic 32. Distribuția locurilor de muncă pentru care se estimează creșteri, după domeniul de calificare - ocupații relevante pentru învățământul postliceal (%)

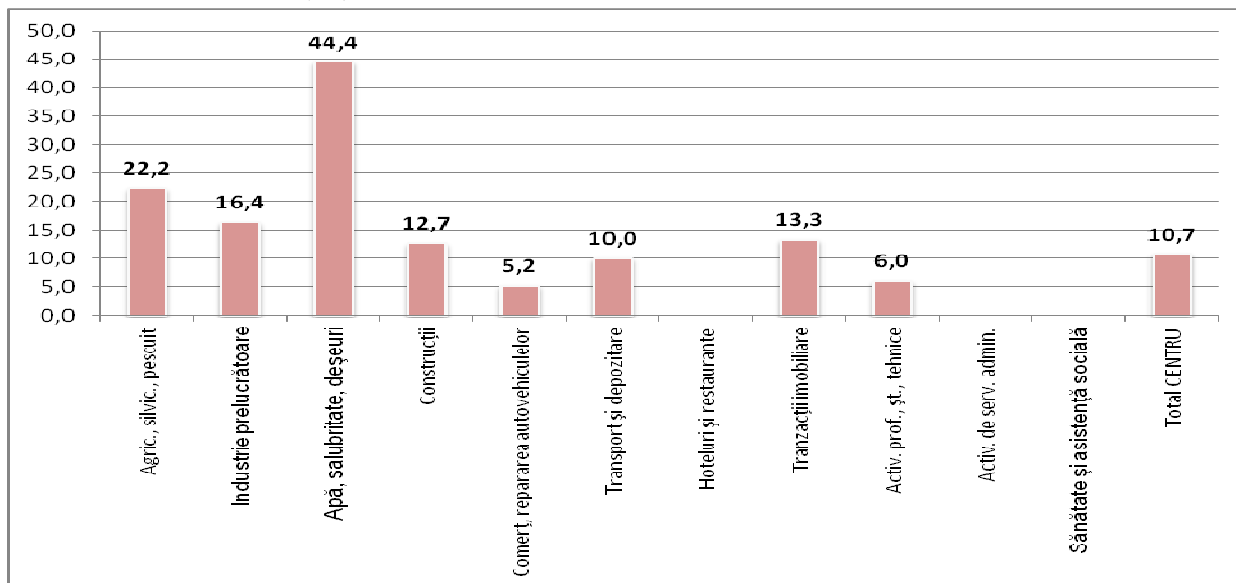


V.2. Cererea înlocuită

10,7% dintre firmele investigate estimează că vor realiza pensionări în următoarele 12 luni (procentul este superior celui înregistrat la nivel național). 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 predictibil.

44,4% dintre firmele din *Distribuția apei și salubritate* estimează că vor realiza pensionări la orizontul următoarelor 12 luni. Cea mai mică incidență a pensionărilor, practic nulă se estimează a fi în sectoarele *Comerț și Activități profesionale, științifice și tehnice*. Există și domenii de activitate în care nu sunt estimate pensionări la orizontul următoarelor 12 luni și anume *Hoteluri și restaurante, Activități de servicii administrative și de servicii suport și Sănătate și asistență socială*.

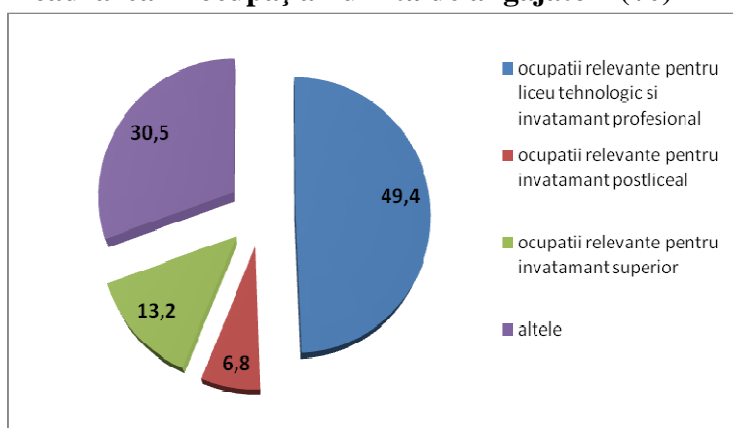
Grafic 33. Distribuția firmelor care vor realiza pensionări în următoarele 12 luni, pe sectoare de activitate (%)



Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

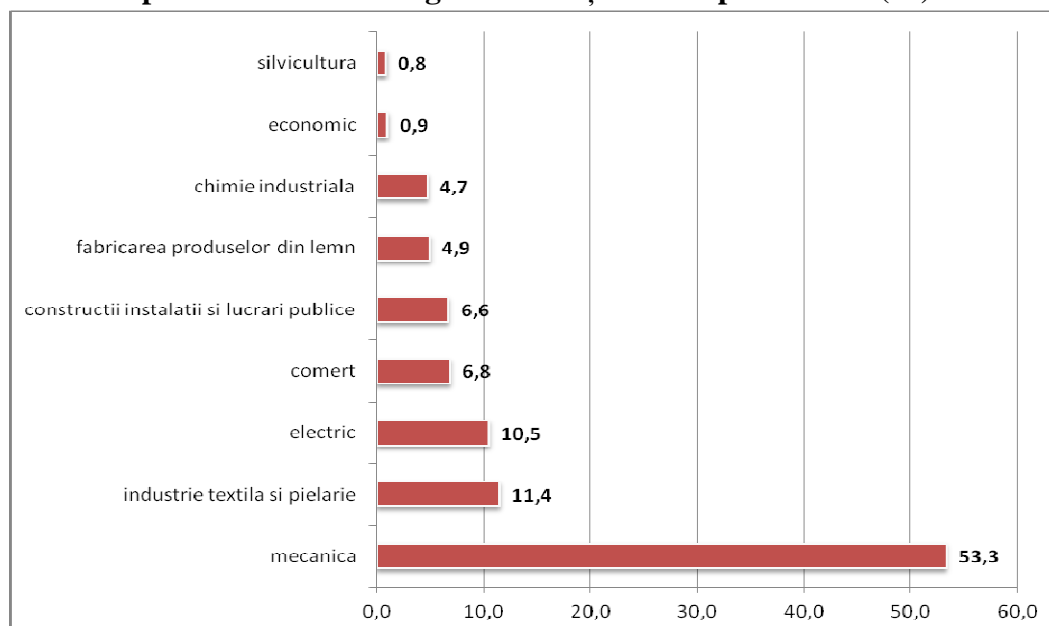
43,7 % dintre locurile de muncă pentru care se estimează că vor exista pensionări la orizontul următoarelor 12 luni sunt ”lipsite de relevanță” pentru ÎPT, cu alte cuvinte, fie necesită un nivel de educație mai ridicat (13,2%), fie unul mai scăzut (30,5%). Cea mai mare parte a locurilor de muncă estimate a fi eliberate prin pensionare sunt relevante pentru absolvenții de liceu tehnologic și învățământ profesional, în vreme ce doar 6,8% sunt destinate absolvenților de școli postliceale.

Grafic 34. 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 (%)



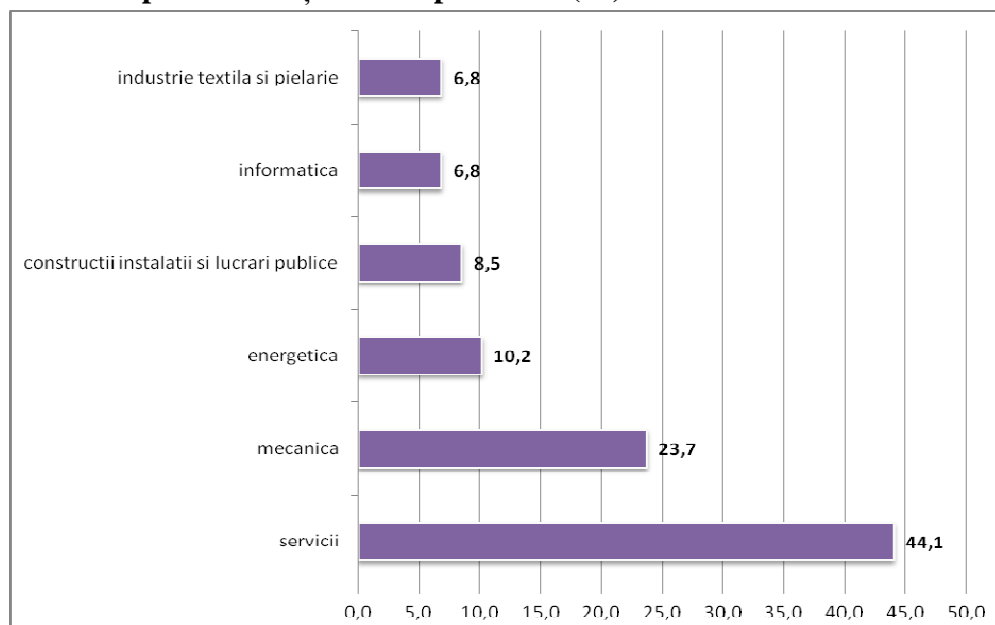
Dintre ocupațiile relevante pentru liceul tehnologic și învățământul profesional, cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele estimează că vor exista pensionări la orizontul următoarelor 12 luni aparțin domeniului *mecanică* (53,3%), urmat la o distanță semnificativă de *industrie textilă și pielărie* (11,4%), *electric* (10,5%), *comerț* (6,8%), și *construcții, instalații și lucrări publice* (6,6%).

Grafic 35. 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 (%)



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* (44,1%), *mecanică* (23,7%) și *energetică* (10,2%).

Grafic 36. 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. PIAȚA MUNCII ȘI ABSOLVENȚII

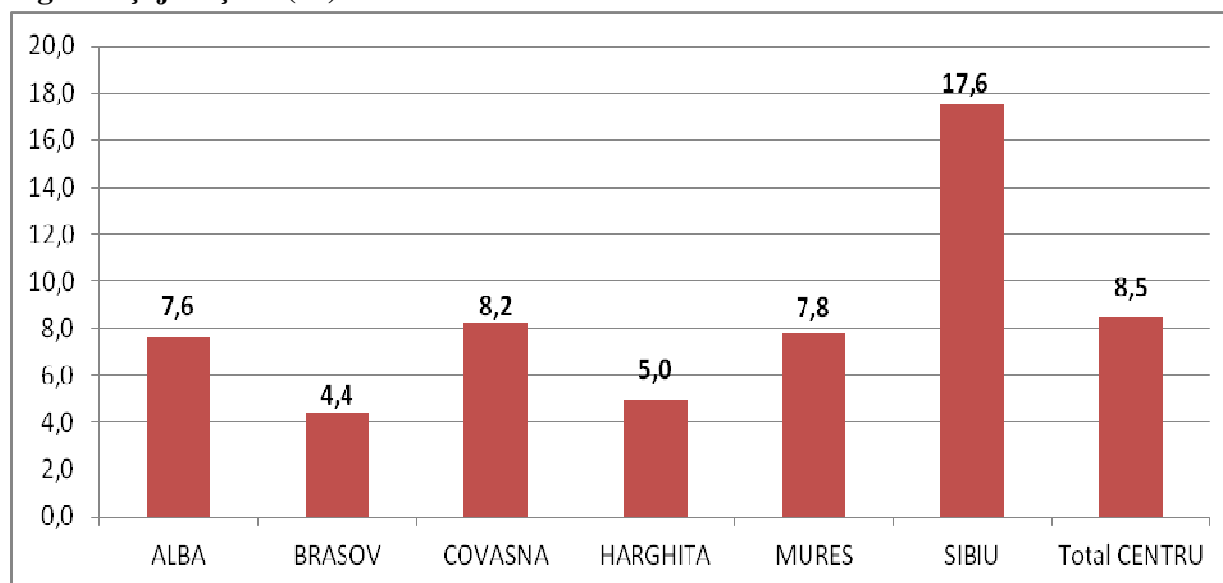
VI.1. Cine sunt tinerii absolvenți angajați?

Numai 8,5% dintre firmele incluse în eșantionul regiunii Centru declară că au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, fie pe parcursul anului precedent, fie în 2011, procentul fiind semnificativ sub media națională. În interiorul regiunii de dezvoltate Centru, remarcăm județul *Sibiu*, caz în care aproximativ 18% dintre firmele incluse în eșantionul regional declară că au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010. Județele *Brașov* și *Harghita* au fost cele mai puțin deschise angajării tinerilor absolvenți.

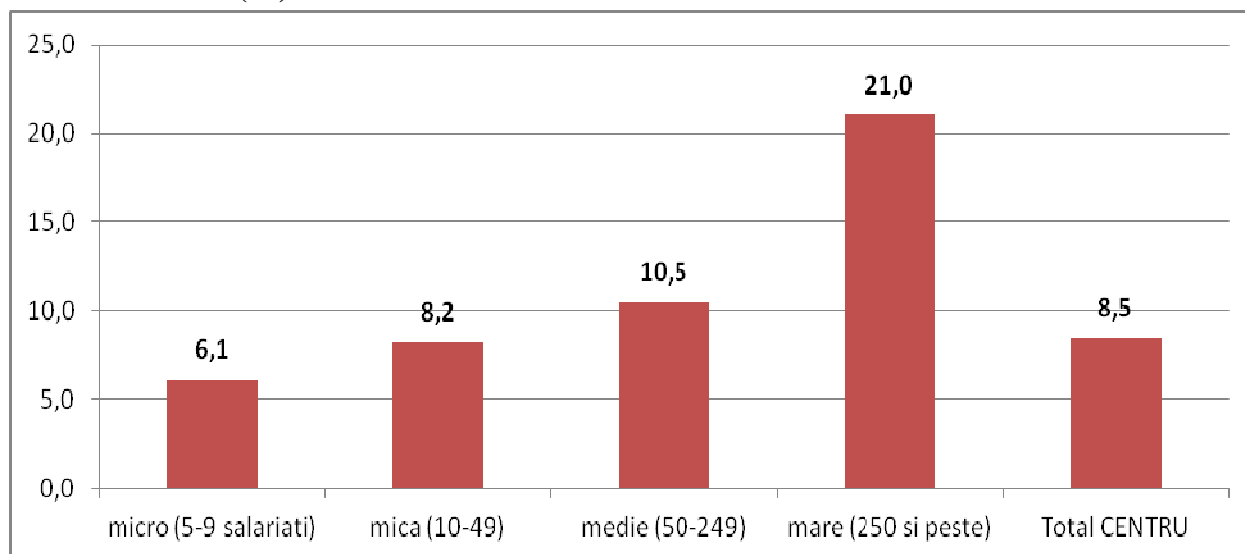
Rulând aceeași analiză în rândul firmelor studiate după *clasa de mărime*, observăm faptul că distribuția firmelor care au angajat tineri absolvenți variază odată cu mărimea firmelor: cu cât dimensiunea firmelor este mai mare, cu atât crește și probabilitatea ca acestea să fi angajat tineri absolvenți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

În profil sectorial, remarcăm companiile din ramurile de activitate *Distribuția apei și salubritate* (44,4%), *Activități profesionale, științifice și tehnice* (18,8%), *Activități de servicii administrative și servicii suport* (18,5%) și *Construcții* (16,1%) care se distanțează pozitiv față de media regională 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 *Comerț* (6,7%), *Hoteluri și restaurante* (6,7%) și *Industrie prelucrătoare* (7,9%) se află semnificativ sub media regională. Firmele din ramurile de activitate *Agricultură, silvicultură și pescuit; Transport și depozitare; Tranzacții imobiliare și Sănătate și asistență socială* nu au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010.

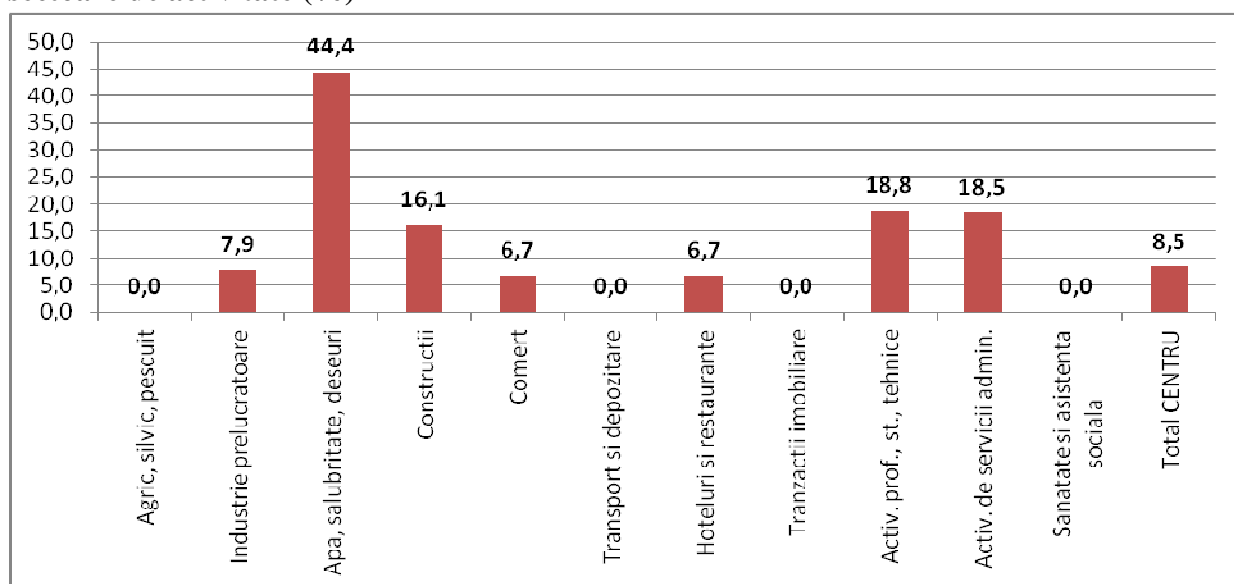
Grafic 37. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, regional și județean (%)



Grafic 38. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, pe clase de mărime (%)



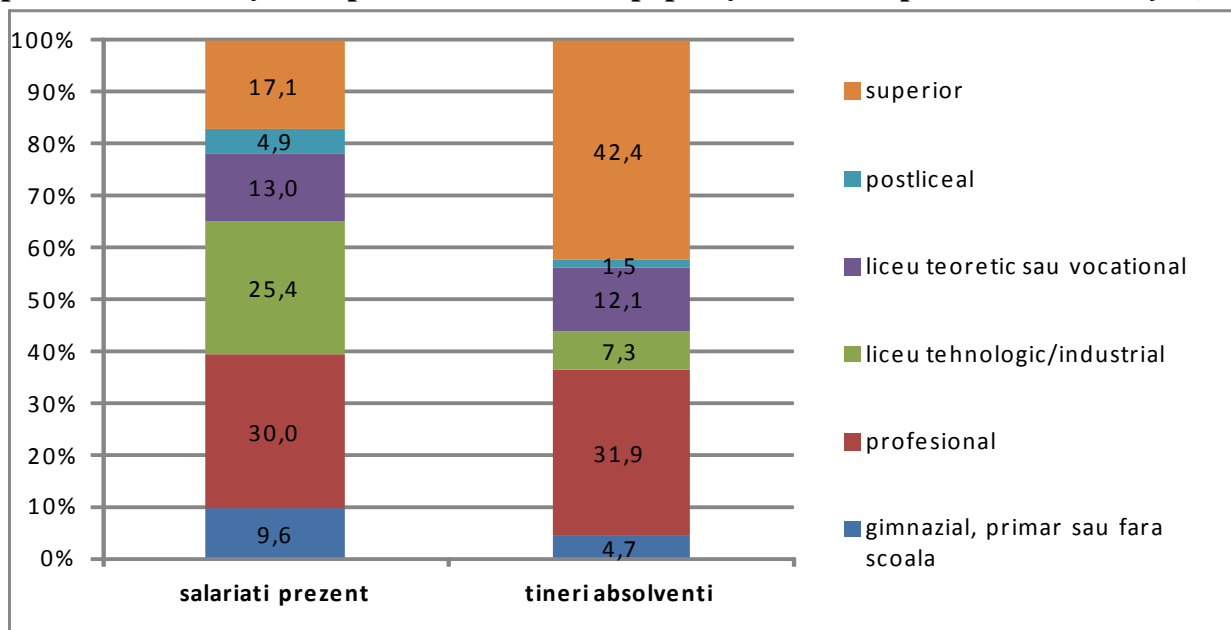
Grafic 39. Distribuția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010, pe sectoare de activitate (%)



Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

Angajatorii care au declarat că au angajat absolvenți ai promoției 2010 au fost rugați să spună câți absolvenți ai promoției 2010 au angajat și ce nivele de educație aveau aceștia. Comparând structura pe nivele de educație a tinerilor absolvenți ai promoției 2010 cu structura populației salariale constatăm o tendință a angajatorilor, cel puțin pentru anul anterior investigației noastre, de a recruta cu precădere absolvenți de învățământ superior și de învățământ profesional.

Grafic 40. 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 tinerii absolvenți ai promoției 2010 au fost în mai mare măsură recrutați din GO 2 (*Specialiști*), GO 7 (*Muncitori calificați*). GO 3 (*Tehnicienii*), GO 4 (*Funcționari*) și GO 9 (*Muncitori necalificați*), iar cu o pondere mai redusă GO 5 (*Lucrători în servicii*) și GO 8 (*Montatori și asamblori*).

Tabel 6. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, pe grupe ocupaționale comparativ cu structura populației salariale pe grupe ocupaționale (%)

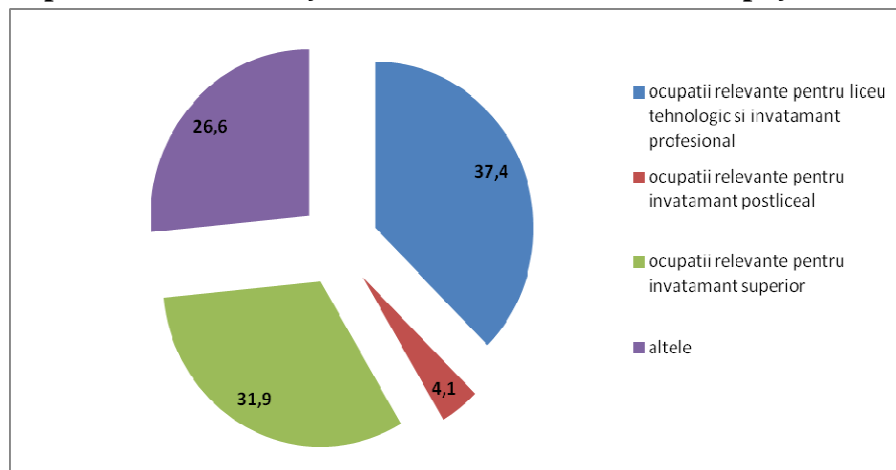
	Structura salariaților în prezent	Structura tinerilor absolvenți angajați
GO1	6,1	1,3
GO2	7,8	30,7
GO3	4,7	9,9
GO4	3,8	8,0
GO5	14,3	5,1
GO6	0,0	0,0
GO7	30,6	12,9
GO8	15,5	5,6
GO9	17,1	26,6
Total	100,0	100,0

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

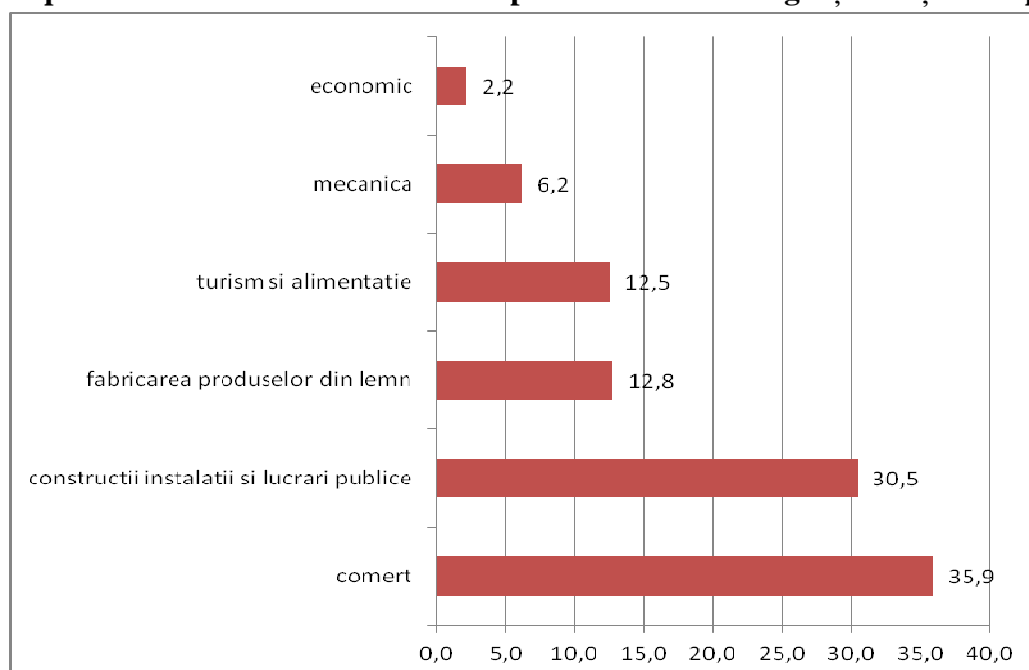


Cca. 40% dintre tinerii absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate au calificări relevante pentru ÎPT, fie de liceu tehnologic și învățământ profesional, fie de învățământ postliceal. 31,9% dintre ocupațiile pentru care au fost angajați tineri absolvenți sunt relevante pentru învățământul superior, în vreme ce 26,6% sunt relevante pentru nivele de educație inferioare ÎPT.

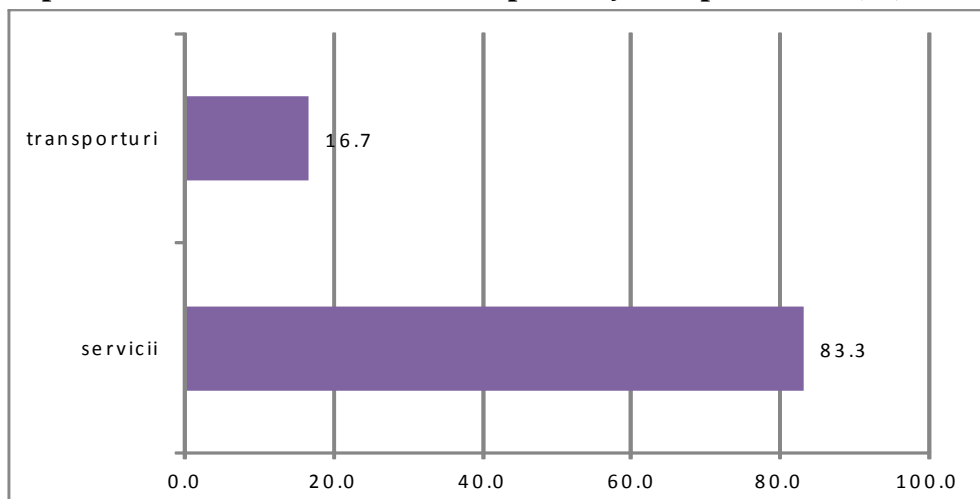
Cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 și care necesită calificări specifice liceelor tehnologice și învățământului profesional aparțin domeniilor *comerț* (35,9%) și *construcții, instalații și lucrări publice* (30,5%)

Cele mai multe locuri de muncă pentru care firmele au angajat absolvenți ai promoției 2010 și care necesită calificări specifice școlilor postliceale aparțin domeniului *servicii* (83,3%).

Grafic 42. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, după domeniul de calificare solicitat pentru liceu tehnologic și învățământ profesional (%)



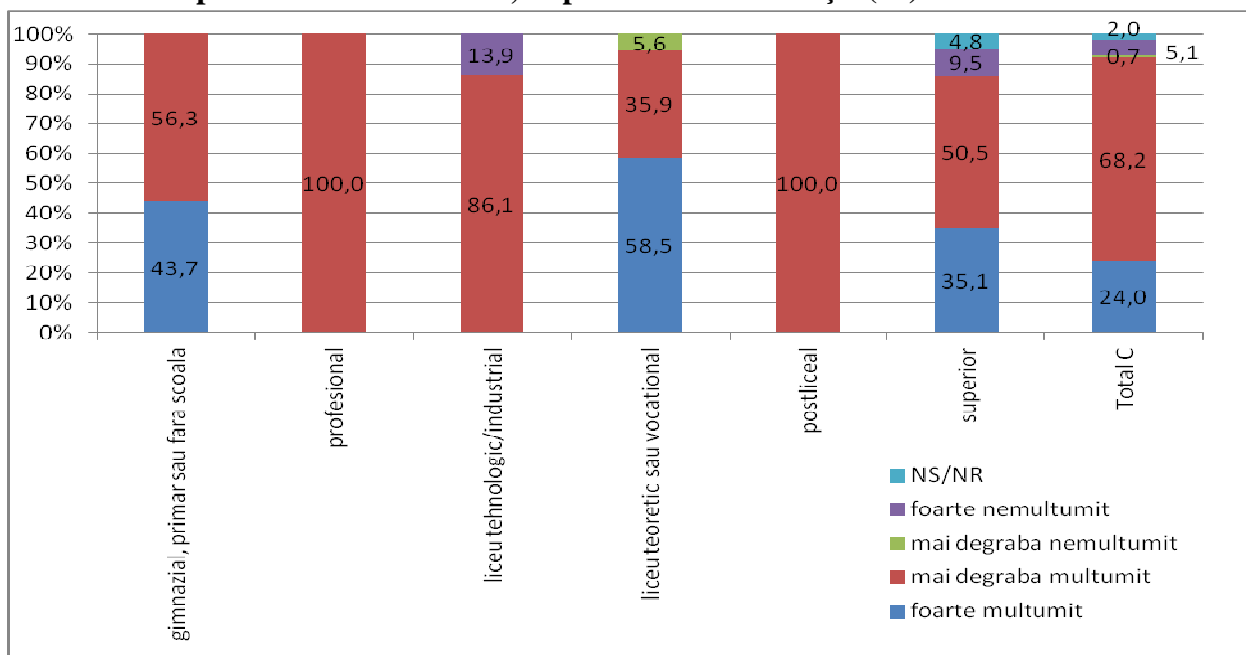
Grafic 43. Distribuția tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați de firmele investigate, după domeniul de calificare solicitat pentru școală postliceală (%)



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” (92,2%). O pondere foarte scăzută dintre angajatorii intervievați – 5,8% - se declară ”nemulțumiți” și chiar ”foarte nemulțumiți” față de nivelul de calificare al tinerilor absolvenți, în vreme ce 2% dintre angajatori aleg să nu se pronunțe în privința absolvenților angajați.

Grafic 44. Satisfacția companiilor care au angajat tineri absolvenți ai promoției 2010 față de calificarea profesională a acestora, după nivelul de educație (%)

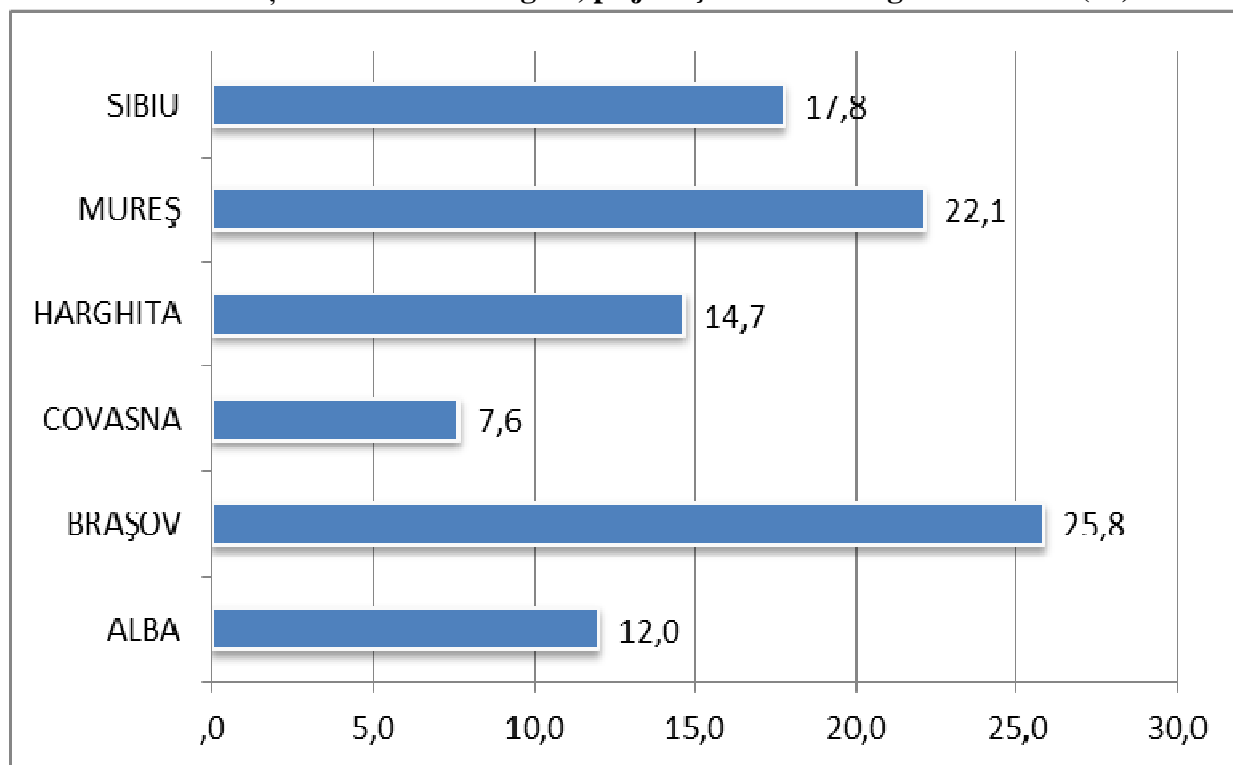


Dacă aprofundăm analiza referitoare la gradul de satisfacție al angajatorilor în funcție de nivelul de educație al tinerilor absolvenți ai promoției 2010 angajați în firmele investigate, constatăm că acesta variază în funcție de nivelul de educație. Angajatorii se declară mulțumiți de cunoștințele și competențele absolvenților fără calificare, dar și a celor de învățământ profesional și postliceal. În ceea ce privește absolvenții de liceu tehnologic și de învățământ superior, au existat și angajatori care s-au declarat nemulțumiți. Gradul cel mai ridicat de nemulțumire caracterizează absolvenții de liceu tehnologic/industrial.

VII. CINE SUNT FIRMELE INVESTIGATE?

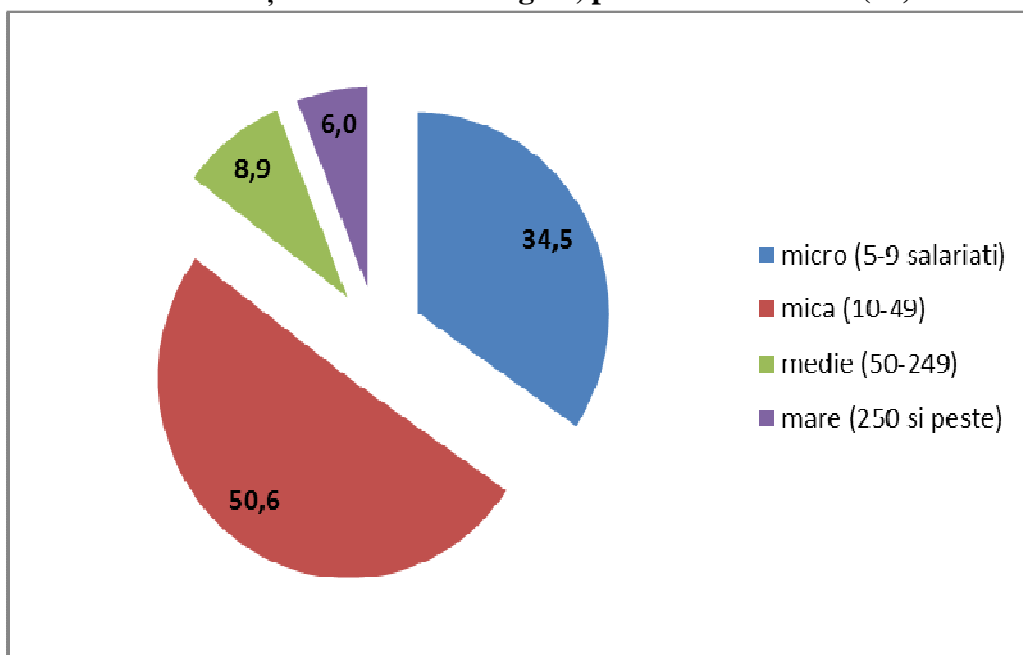
În cadrul regiunii Centru, eșantionul de firme este inegal distribuit pe cele șase județe componente, reflectând de fapt ponderea fiecărui județ în numărul total de firme existente la nivel regional. Ponderea firmelor per județ variază între 7,6% în județul Covasna și până la 25,8% în județul Brașov.

Grafic 45. Distribuția firmelor investigate, pe județe în cadrul regiunii Centru (%)

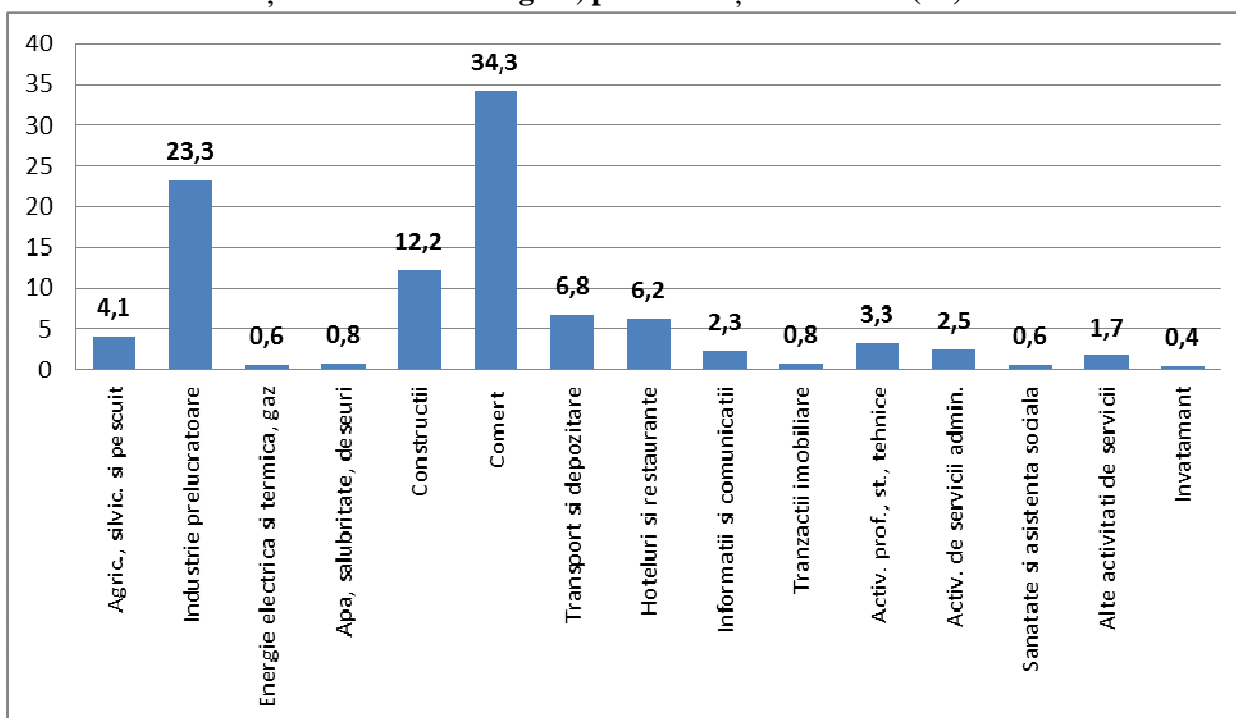


Distribuția firmelor investigate pe clase de mărime indică o prevalență a firmelor mici care reprezintă cca. jumătate din totalul firmelor investigate. De asemenea, firmele cu 5-9 salariați constituie 34,5% din totalul firmelor investigate, firmele mijlocii 8,9%, iar cele mari 6%.

Grafic 46. Distribuția firmelor investigate, pe clase de mărime (%)



Grafic 47. Distribuția firmelor investigate, pe activități economice (%)



Notă: Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

În profil sectorial, comerțul (34,3%) și industria prelucrătoare (23,3%) sunt sectoarele economice cel mai bine reprezentate la nivelul eșantionului regiunii Centru. La polul opus, învățământul (0,4%), producția și furnizarea de energie electrică și termică (0,6%), sănătate și asistență socială (0,6%), tranzacții imobiliare (0,8%) și distribuția apei și salubritate (0,8%) reprezintă sectoarele cu cel mai mic număr de firme investigate.

Per total, 48,6% 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. 12% dintre firme consideră că țara noastră va depăși perioada de criză în 2013, 18,4% în 2012 și doar 1,9% dintre firme considerau că anul 2011 este anul revenirii economice. De asemenea, 10,4% dintre firme se află în imposibilitatea de a estima orizontul ieșirii din criză. Cel mai accentuat optimism (dacă ne referim la firmele care estimează revirimentul economic pentru 2011 și 2012) este prezent în rândul firmelor ce activează în domeniile *tranzacții imobiliare* (86,6%). Cele mai pesimiste firme (ne referim la firmele care estimează ieșirea din criză în 2014 și după) activează în domeniile *sănătate și asistență socială* (66,7%), *construcții* (66,7%) și *activități de servicii administrative și servicii suport* (60,5%). Opinia dominantă este aceea că economia României va ieși din perioada de criză în 2014 sau după și, în consecință, firmele vor continua pe termen scurt și mediu să acționeze prudent în privința angajărilor.

Tabel 7. "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		9,7	13,2	51,4	19,4	6,2	100
Industrie prelucrătoare	3	13,6	12,7	54,6	9	7,1	100
Distribuția apei, salubritate				55,6	44,4		100
Construcții		8,3	6,2	66,7	12,4	6,3	100
Comerț	1,7	24,1	12	41,1	11,6	9,5	100
Transport și depozitare		12,1	12,3	57,7	5,8	12,1	100
Hoteluri și restaurante		32,8	6,5	26,7	13,8	20,2	100
Tranzacții imobiliare	13,3	73,3		13,3			100
Activități profesionale, științifice și tehnice		11,9	18,8	43,6	6,4	19,3	100
Activități de servicii administrative		2,5	31,8	60,5		5,1	100
Sănătate și asistență socială		33,3		66,7			100
Total	1,9	18,4	12	48,6	10,4	8,7	100

Notă: Prelucrările pentru sectoarele Producție și furnizare energie electrică, Informații și Comunicații, Învățământ și Alte activități de servicii au fost excluse datorită numărului foarte mic de răspunsuri valide. Sectoarele Industrie extractivă și Intermedieri financiare nu au fost reprezentate de nici o firmă în eșantionul final realizat la nivel regional.

Aceeași analiză realizată în profil județean ne arată că firmele din județul Brașov 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 județele Covasna, Sibiu și Mureș.

Tabel 8. "Când estimați ca România va ieși din criza economică și financiară?", distribuția răspunsurilor pe județe în cadrul regiunii (%)

	în 2011	în 2012	în 2013	în 2014 sau după	NS	NR	Total
ALBA		7,9	17,2	35,9	18,6	20,4	100
BRAȘOV	2	46	10,2	16,8	9,5	15,5	100
COVASNA			2,2	85,2		12,5	100
HARGHITA	5,1	27,6	17	33,6	7,7	9	100
MUREȘ	2	6,1	14,2	67,1	10,6		100
SIBIU	0,8	4,8	8,5	72,2	12,8	0,9	100
Total	1,9	18,4	12	48,6	10,4	8,7	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 în 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 lăcătuș, 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 lăcătuș, 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 lăcătuș, 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

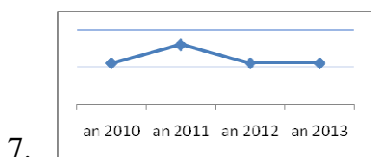
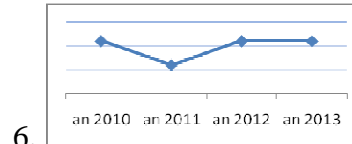
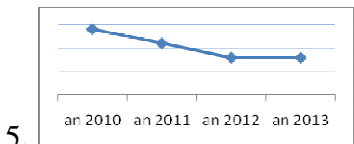
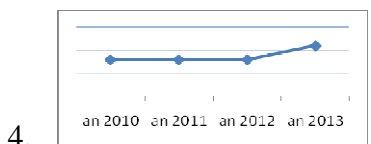
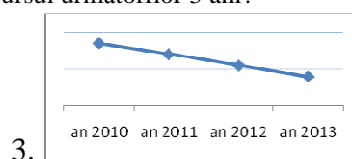
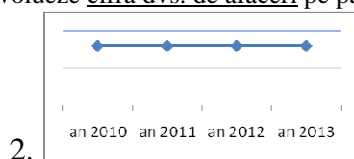
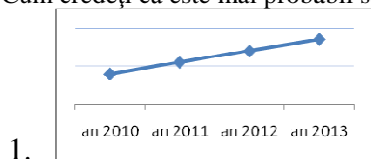
2. În anul 2012

4. În anul 2014 sau după

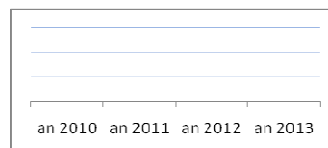
8. NS

9. NR

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

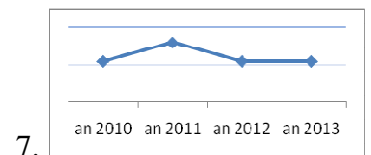
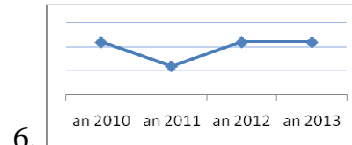
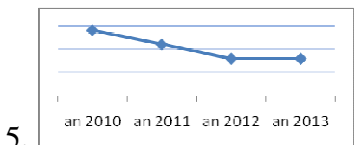
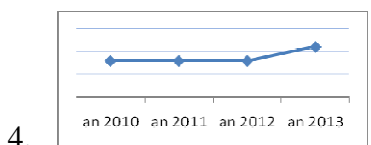
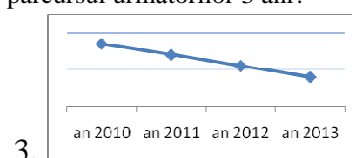
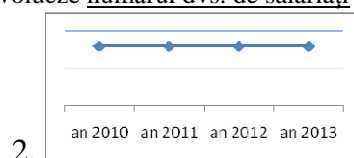
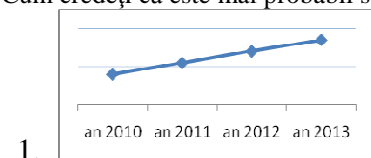


8. Alt fel, conturați graficul



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

Încadrarea 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 vânzării	524	
Construcții instalații și lucrări publice	tehnicieni constructori	3112
	controlori-supraveghetori în construcții	3123
	constructori de case	7111
	muncitori constructori la lucrări de finisare și asimilați	712
	zidari și asimilați	7112

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 diși)
	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
	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
Electromecanică	electromecanic rețele cabluri	742204
	electromecanic rețele linii	742205
	electromecanic telegrafie, telefonie	742206
	jonctor	742208
	linior	742209
	electromecanic electroalimentare	742211
	electromecanic	742214
	fociști la mașini cu abur și cazane	8182
	frânari, acari și agenți de manevră	8312
Electronică automatizări	tehnician mentenanță electromecanică - automatică echipamente industriale	311309

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	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
	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
Industrie 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 similar	816
Industrie 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 încălțăminteii	311914
Industrie textilă și pielărie	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

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	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 (suflători, 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
	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
	confeccioner manual în metaloplastie	731901
	confeccioner proteze dentare	731902
	confeccioner 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

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 diși)
	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
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 diși)
Agricultură	tehnicieni în domeniul agriculturii	3142
Construcții instalații și lucr. publice	tehnicieni constructori	3112
	maistru 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

Domeniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
	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	maistru 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	maistru energetician/electrician	311303
	tehnician electroenergetician, termoelectrician	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	maistru 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
	maistru în industria alimentară	311932
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
Informatică	analist ajutor	351202
	tehnicieni rețele de calculatoare și sisteme	3513
	tehnicieni web	3514
Materiale de construcții	maistru în industria sticlei și ceramicii	311922
Mecanică	tehnicieni mecanici	3115
	maistru metalurgie	311702
	maistru presator metale	311704
	maistru termotehnist	311705
	maistru termist-tratamentist	311712
	tehnicieni proiectanți	3118
	maistru tipograf	311902
	maistru frigotehnist	311923
	tehnician protezist-ortezist	321401
	tehnicieni în optică medicală	3254

Domaniul de pregătire	Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
Minier, petrol și gaze	maistru minier	311703
	maistru 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
	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	maistru 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
inginer tricotaje, 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

Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
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
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

Grupa / ocupația (denumire)	Cod COR (3-6 digiți)
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