



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



PARTENER LIDER

Proiectul “Servicii și inițiative comune pentru angajare durabilă și mobilitate a forței de muncă în aria transfrontalieră din districtul Dobrich și județul Constanța”
este cofinanțat de către Uniunea Europeană prin
Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul programului
Interreg V-A România - Bulgaria

Bugetul proiectului: 711 301,33 EUR
Contribuția UE: 604 606,13 EUR din FEDR

STUDIUL ȘI HARTA POLITICILOR DURABILE DE OCUPARE ȘI MOBILITATE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ DOBRICH-CONSTANȚA



www.interregrobg.eu

**STUDIUL ȘI HARTA
POLITICILOR DURABILE DE OCUPARE
ȘI MOBILITATE A FORȚEI DE MUNCĂ
ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ
DOBRICH-CONSTANȚA**

Cuprins

REZUMAT

RAPORT CU O ANALIZĂ A SITUAȚIEI ACTUALE DE PE PIAȚA MUNCII DIN REGIUNEA DOBRICH DIN PUNCT DE VEDERE AL PRINCIPALILOR PARTICIPANȚI ÎN CADRUL ACESTEIA

1. Introducere	3
2. Piața muncii din regiunea Dobrich prin prisma șomerilor	4
3. Piața muncii din regiunea Dobrich prin prisma angajatorilor	28
4. Piața muncii din regiunea Dobrich prin prisma reprezentanților Biroului Teritorial de Ocupare a Forței de Muncă	40
5. Piața muncii din regiunea Dobrich prin prisma școlilor profesionale, autorităților locale și agențiilor de recrutare	50
6. O analiză a informației colectate, concluzii și recomandări	52

RAPORT CU O ANALIZĂ A SITUAȚIEI ACTUALE DE PE PIAȚA MUNCII DIN JUDEȚUL CONSTANȚA DIN PUNCT DE VEDERE AL PRINCIPALILOR PARTICIPANȚI ÎN CADRUL ACESTEIA

1. Introducere	59
2. Piața muncii din județul Constanța prin prisma angajatorilor	59
3. Piața muncii din județul Constanța prin prisma șomerilor	66
4. Piața muncii din județul Constanța prin prisma instituțiilor și autorităților la nivel local	74
5. Piața muncii din județul Constanța prin prisma unităților de consultare, mediere și distribuire a forței de muncă	76
6. Piața muncii din județul Constanța prin prisma unităților de învățământ	78

RAPORT GENERAL PRIVIND SITUAȚIA ACTUALĂ A PIEȚEI MUNCII DIN ZONA TRANSFRONTALIERĂ DOBRICH-CONSTANȚA

1. Introducere	83
2. Piața muncii în zona transfrontalieră prin prisma persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	83
3. Piața muncii în zona transfrontalieră prin prisma angajatorilor	88
4. Concluzii generale și recomandări	90

HARTA POLITICILOR DURABILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ȘI MOBILITĂȚII ACESTEIA ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ DOBRICH-CONSTANȚA

1. Oportunități identificate pentru ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța	93
2. Măsuri specifice pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și reducerea șomajului în perioada curentă și pe termen mediu (2019 - 2023)	94
3. Recomandări pentru schimbări în politicile și inițiativele la nivelul diferitelor grupuri țintă - instituții de învățământ, angajatori, șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă	96
4. Crearea de locuri de muncă durabile și a mobilității forței de muncă pe teritoriul regiunii transfrontaliere Dobrich - Constanța	97

REZUMAT

Prezentul document a fost elaborat în cadrul proiectului "Servicii și inițiative comune pentru ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră a regiunii Dobrich și a județului Constanța" / "LABMOBILE", cod proiect 16.4.2.026/2017, în cadrul Programului de Cooperare Transfrontalieră INTERREG V-A ROMÂNIA - BULGARIA 2014-2020; Axa prioritară 4 "Regiune calificată și incluzivă"

Obiectivul comun al proiectului este de a stimula procesul de integrare pe piața muncii în regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța prin crearea condițiilor durabile pentru mobilitatea forței de muncă, pentru ocuparea forței de muncă și pentru antreprenariat. Proiectul își propune să creeze condiții durabile pentru mobilitatea forței de muncă și creșterea ocupării forței de muncă a grupurilor-țintă și promovarea antreprenariatului în zonele rurale, folosind resursele locale.

Principalele grupuri țintă ale proiectului sunt șomerii la vârstă activă, șomerii tineri cu vârstă sub 29 de ani, femeile fără loc de muncă, potențiali candidați bulgari care doresc să lucreze în România și români care doresc să lucreze în Bulgaria, angajatori din diferite domenii, potențiali întreprinzători, Direcțiile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă din Dobrich și Constanța, locuitorii din Dobrich și Constanța.

Documentul include rapoartele celor două studii paralele ale situației actuale de pe piața muncii pe teritoriul regiunii Dobrich și a județului Constanța în ceea ce privește actorii principali din aceasta raportare - o analiză comparativă a stării actuale a pieței forței de muncă în regiunea de graniță Dobrich - Constanta si nu în ultimul rând, Harta pentru ocuparea durabilă și mobilitatea forței de muncă pe teritoriul regiunii transfrontaliere Dobrich - Constanța.

RAPORT CU O ANALIZĂ A SITUAȚIEI ACTUALE DE PE PIAȚA MUNCII DIN REGIUNEA DOBRICH DIN PUNCT DE VEDERE AL PRINCIPALILOR PARTICIPANȚI ÎN CADRUL ACESTEIA

1. Introducere

Prezentul studiu își propune să colecteze, să proceseze și să analizeze informații documentate, empirice și de altă natură pentru a descoperi problemele și tendințele pieței forței de muncă pe teritoriul regiunii Dobrich.

Obiectivele specifice ale studiului sunt furnizarea de informații actualizate care vor servi drept bază pentru activitățile ulterioare din cadrul proiectului.

Metodologie

Studiul identifică și analizează starea actuală a pieței forței de muncă în regiunea Dobrich, ca parte a regiunii transfrontaliere Dobrich - Constanța, principalele caracteristici, tendințe, sectoare și potențialul acestora pentru generarea mobilității pentru forța de muncă prin urmărirea celor mai importante industrii care oferă oportunități de angajare persoanelor dispuse să călătorească. Calitatea forței de muncă este esențială pentru dezvoltarea economică a regiunii și acest lucru necesită cercetare pentru a identifica legături între întreprinderi și instituțiile de învățământ, precum și dorința lor de colaborare. În baza studiului se analizează oferta și cererea de pe piața muncii, precum și nevoile acestora în cadrul grupului țintă din zona de proiect. S-au analizat punctele de vedere ale diferitelor grupuri de părți interesate, cum ar fi Oficiile Teritoriale de Muncă, șomeri, angajatori din diferite sectoare, sindicate, instituții de învățământ, organizații non-guvernamentale care își desfășoară activitatea în teritoriu. Prin intermediul instituțiilor de învățământ se încearcă să se identifice cunoștințele, abilitățile și competențele educabililor. Se identifică cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare lucrătorilor din sectoare economice cheie din zona proiectului (regiunea Dobrich - județul Constanța) și care sunt principalele lacune în competențele tinerilor care îi împiedică să-și găsească un loc de muncă. De asemenea, se analizează măsura în care educația și calificările specialiștilor corespund nevoilor pieței muncii, astfel încât să se poată face recomandări și să se traseze măsuri de urmat pentru instituțiile de învățământ.

Studiul include:

Colectarea informațiilor documentare, a datelor disponibile și a studiilor din domeniul pieței forței de muncă pe teritoriul țintă în ultimii cinci ani (2012-2017);

Colectarea informațiilor documentare și întocmirea unei liste cu grupurile-țintă de pe teritoriul regiunii Dobrich cu informații actualizate, inclusiv numele, reprezentant legal, adresa poștală, telefon, e-mail, site-ul, etc;

Lista autorităților locale și a structurilor de stat;

Lista școlilor profesionale;

Lista angajatorilor și a sindicatelor;

Lista intermediarilor activi pe piața muncii și a companiilor implicate în închirierea forței de muncă;

Lista angajatorilor din zonă.

Organizarea de interviuri aprofundate cu reprezentanți ai grupurilor țintă.

Grupurile țintă

După obținerea acordului prealabil cu beneficiarul, următorii respondenți au fost incluși în eșantionul anchetei:

Autorități locale - Primăria orașului Dobrich, Primăria comunei Dobrich, Primăria Comunei Shabla și Primăria Comunei Tervel

Inspectoratele Teritoriale de Muncă - Biroul Teritorial Dobrich (includele comunele Dobrich, Dobrichka, Balchik și Krushari), Biroul Teritorial General Toshevo, Biroul Teritorial Kavarna (include comunele Kavarna și Krushari)

Școlile profesionale - Liceul Economic „Vasil Levski“, Gimnaziul profesional de mecanică și electrotehnică „M.V.Lomonosov“, Gimnaziul profesional pentru turism „P. Yavorov“

Angajatori - Metalagro AD, Sivel EOOD, Skitiya OOD, Kalula 84 EOOD, Agro-tour 2012 EOOD; Akumplast AD, G S Malmgren OOD, Aris OOD, Smart Ray Consulting OOD, Katina EOOD

Agenții de recrutare personal - Avangard Personal Consulting OOD, „Nona - Centrul de calificare și recalificare“ EOOD

Șomeri - 40 persoane.

Abordări pentru colectarea informațiilor necesare

Informațiile au fost colectate prin organizare de interviuri personale cu fiecare reprezentant al grupului țintă.

Instrumente și metode de colectare a informațiilor necesare

Informațiile au fost colectate prin intermediul unor chestionare detaliate, aprobate în prealabil de beneficiar, pentru interviuri aprofundate, după cum urmează:

Chestionar pentru șomeri; Chestionar pentru birourile de muncă; Chestionar pentru autoritățile locale; Chestionar grupurile școlare profesionale; Chestionar pentru angajatorul; Chestionar pentru agențiile de recrutare.

Organizarea studiilor pe teren

Cercetările pe teren au fost organizate în perioada 15-30 octombrie 2017.

Prelucrarea statistică și analiza rezultatelor obținute

Datele colectate din chestionarele individuale au fost introduse în formularul relevant sub formă de tabele și prelucrate statistic pentru analiza informațiilor și formularea unui rezumat. Datele numerice sunt prezentate sub formă de diagrame.

2. Piața forței de muncă din regiunea Dobrich prin prisma șomerilor

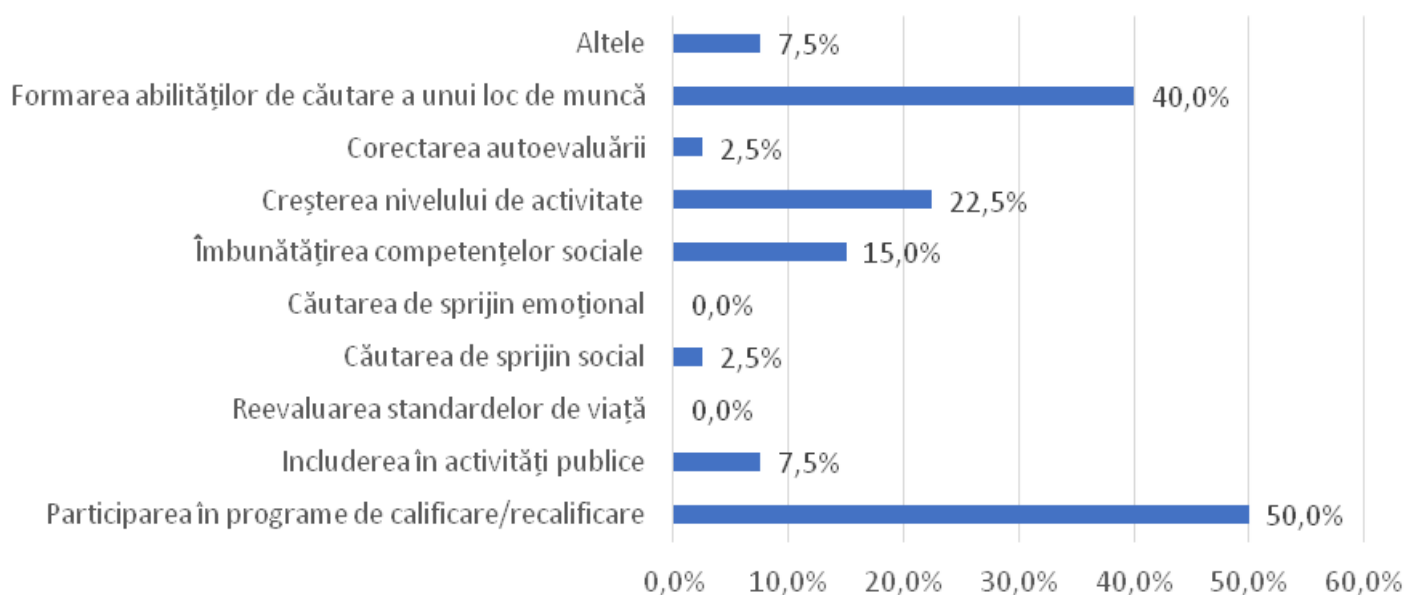
Analiza datelor obținute din interviurile detaliate a început cu răspunsurile date de șomeri. Acest lucru este de înțeles, având în vedere dimensiunea eșantionului și semnificația statistică a acestuia.

A fost solicitată părerea a 40 de persoane aflate în șomaj pe probleme legate de: strategii personale de combatere a șomajului, factori importanți în găsirea unui loc de muncă, cele mai importante calități și abilități necesare pentru a găsi un loc de muncă, sectoare economice preferate, planuri de a începe o afacere privată, principalele cauze ale șomajului din punctul de vedere al angajatorilor și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, măsuri de combatere a șomajului ce ar trebui întreprinse de instituțiile statului, beneficiile și limitările pieței forței de muncă la nivel regional, disponibilitatea de cunoștințe profesionale și abilități necesare pentru atingerea nivelului de competitivitate necesar pe piața forței de muncă, planuri de creștere a competitivității, modalități și metode de căutare de locuri de muncă, consecințele emoționale ale șomajului, bariere în găsirea unui loc de muncă, modalități de a crește șansele de a găsi un loc de muncă, ocupații în timpul liber,

interesul de a lucra în străinătate, așteptările salariale, informații despre piața regională a muncii și piața muncii din România.

În ceea ce privește strategiile personale de combatere a șomajului, jumătate dintre respondenți au indicat participarea la programe de formare și calificare ca reprezentând un factor major. Acest rezultat arată că o proporție semnificativă a șomerilor evaluează în mod corect nevoia de îmbunătățire continuă a competențelor profesionale și importanța lor pentru realizarea pieței forței de muncă. Pe locul al doilea, cu 40 la sută, respondenții au plasat formarea de competențe pentru căutare de locuri de muncă, ceea ce este o dovadă a recunoașterii nevoii de îmbunătățire în ceea ce privește căile și metodele pentru a căuta posturi vacante, pregătirea documentelor de aplicare și de prezentare în fața angajatorului. Relevant pentru acest rezultat este procentul celor care citează „Îmbunătățirea competențelor sociale”, ca o strategie personală importantă pentru găsirea unui loc de muncă. Un astfel de răspuns a fost indicat de 15% dintre respondenți. De asemenea, este interesant faptul că 7,5% determină includerea în activitățile publice ca parte a strategiilor personale de combatere a șomajului. Evident, acest grup de șomeri își dau seama că ar trebui să caute diferite opțiuni pentru menținerea competențelor profesionale, contacte sociale și activitatea personală. În același timp, este de remarcat că relativ puțini oameni - 2,5 la sută au indicat nevoia de corectare și de autoevaluare. Acest lucru ar putea fi un indicator de autoevaluare nu foarte realistă a șomerilor privind propria situație pe piața forței de muncă.

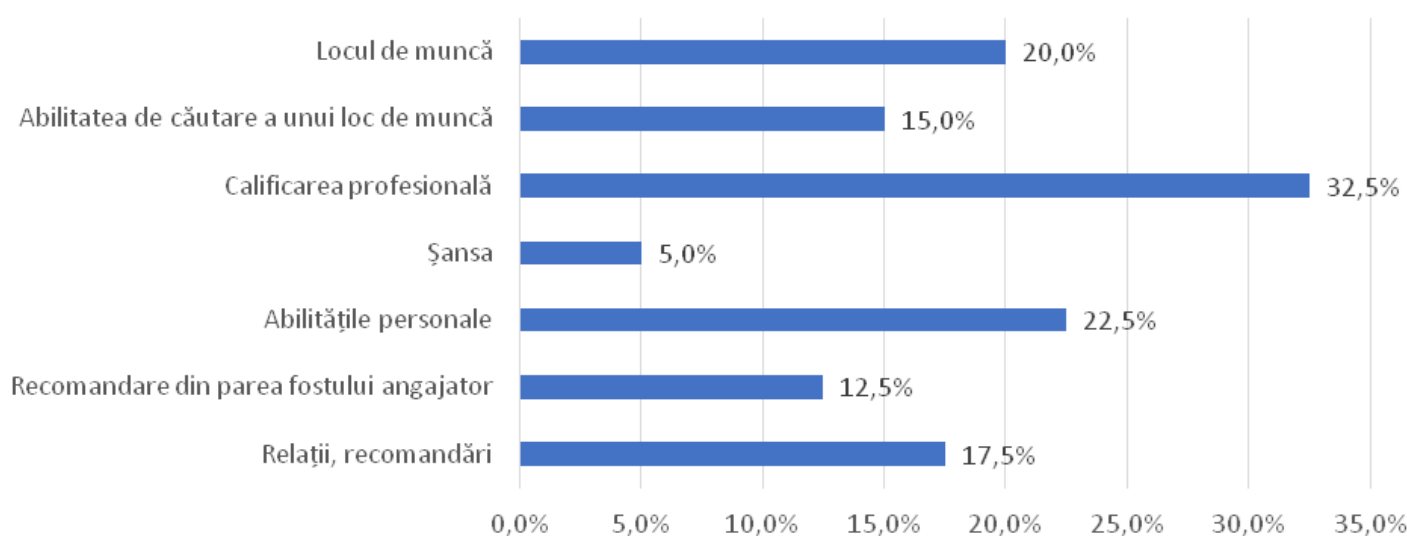
1. Care considerați că sunt strategiile personale de succes în combaterea șomajului?



Factorul cel mai important în găsirea unui loc de muncă adecvat pentru cei mai mulți dintre respondenți - 32,5% - a fost indicat ca fiind calificarea profesională. Acest rezultat este un indicator al gradului de conștientizare a importanței unui nivel înalt și adecvat al cerințelor angajatorilor privind existența calificării profesionale, care poate crește în mod semnificativ șansele de angajare. Pe locul al doilea, cu 22,5 la sută, respondenții au menționat aptitudinile personale și efortul depus, iar pe al treilea, cu 20% - domiciliul. O combinație adecvată a calificării profesionale, abilităților personale relevante și a distanței de la adresa de domiciliu față de la locul de muncă este crucială pentru a găsi rapid un loc de muncă adecvat. Având în vedere specificul mentalității bulgare și prejudecățile

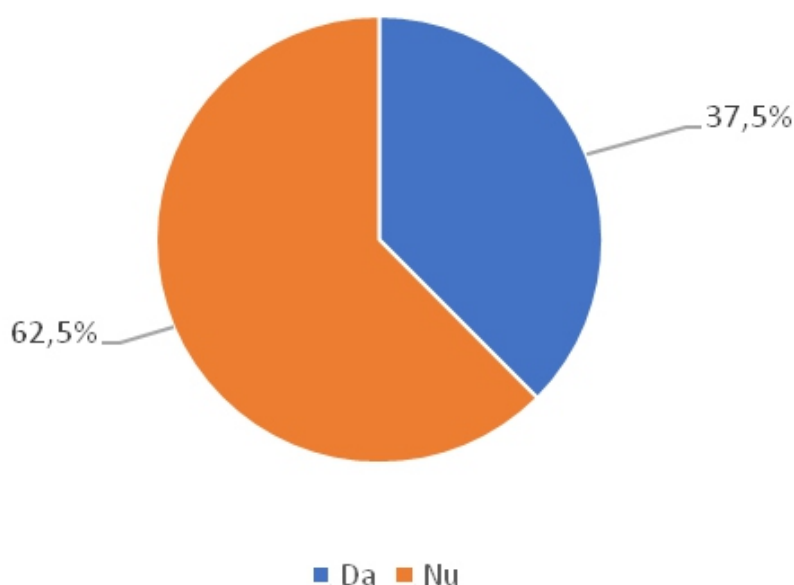
existente în rândul majorității oamenilor este de înțeles faptul că 17,5% indică dreptul un factor important relațiile și recomandările. Din păcate, această practică se observă în sectorul public, în ciuda faptului că statutul acestor instituții prevede organizarea unui concurs pentru ocuparea postului vacant. 15 la sută afirmă ca au indicat „abilitățile pentru căutarea unui loc de muncă” care ar putea fi interpretată ca înțelegere încă insuficientă a importanței acestui tip de competențe. Similar este situația cu recomandările foștilor angajatori, care sunt preferate de 12,5% dintre respondenți. Șansa ca un factor important în găsirea unui loc de muncă adecvat, este dat doar de 5 la suta din respondenți. Acest aspect vorbește de conștientizarea nevoii de efort direcționat și susținut din partea solicitanților de locuri de muncă în procesul de căutare a unui loc de muncă.

2. Care potrivit Dvs este factorul cheie care să-i permită unei persoane să-și găsească locul de muncă potrivit?



Am remarcat faptul că doar puțin peste 1/3 din șomerii participanți la sondaj au lucrat pe specialitatea studiată. Au răspuns afirmativ doar 37,5% din respondenți. Restul de 62,5% au ocupat posturi diferite față de calificările profesionale deținute.

3. Lucrați pe specialitatea pentru care ați studiat?



Aceste rezultate ar putea fi explicate de dinamica semnificativă a pieței muncii pe toată perioada de tranziție. Restrângerea economiei, privatizarea, criza economică și alți factori inevitabil care și-au pus amprenta. Legătura insuficientă dintre sistemul de învățământ și economia reală nu trebuie neglijată. Prea des se întâmplă ca școlile profesionale, precum și universitățile să nu ofere cunoștințele și aptitudinile solicitate de angajatori.

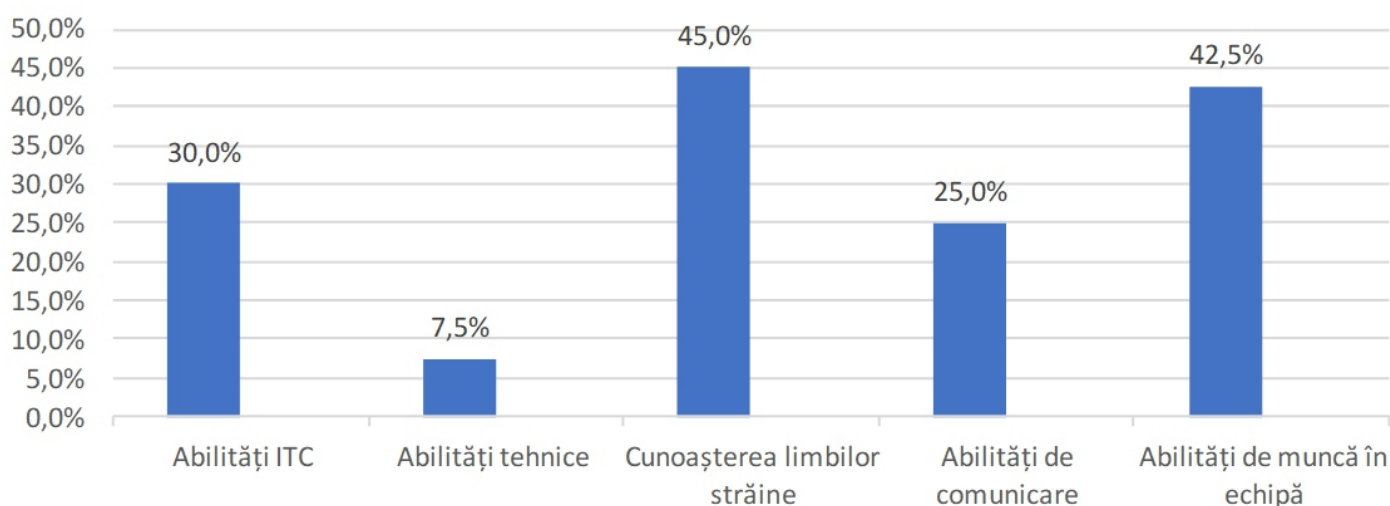
Cei care au răspuns negativ, oferă următoarele explicații:

- Nu țin să lucrez pe specialitatea mea;
- Pentru a lucra ceea ce am învățat, trebuie să am propria mea companie și nu am posibilitățile financiare;
 - Nu am calificarea necesară (6);
 - Am doar studii primare, am doar la un loc de muncă sezonier;
 - Nu am relații, iar orașul nostru are o economie foarte strânsă;
 - Lipsesc astfel de oferte în localitatea din care vin (3);
 - Nu pot să-mi găsesc un loc de muncă de frizer;
 - O profesie apropiată - tractorist;
 - Nu am o profesie nouă;
 - Din motive familiale;
 - Datorită condițiilor din localitate - lipsesc oportunitățile;
 - Nu am căutat pe specialitatea mea;
 - Am lucrat sezonier de mult timp la același loc de muncă și nu caut altceva;
 - Nu mai am chef.

Fiecare dintre aceste motive este suficient de convingător, deoarece este o ilustrare a situației individuale pentru fiecare respondent. Cea mai mare incidență o reprezintă lipsa calificărilor, fapt ce reprezintă un semn al stimei de sine realiste. Lipsa ofertelor de muncă în zona organizării sondajului este al doilea cel mai frecvent răspuns. Celelalte formulări sunt simple și se referă la motive foarte diferite.

Potrivit șomerilor, printre calitățile și abilitățile cele mai căutate calități pe piața muncii este cunoașterea unei limbi străine. Un astfel de răspuns au indicat 45% dintre cei chestionați. Rezultatul este explicabil datorită internaționalizării economiei, apariției investitorilor străini, căutării de pe piețele internaționale etc. Pe al doilea loc, cu 42,5%, respondenții au pus abilitățile de a lucra într-o echipă. Acesta este un semn bun de conștientizare a nevoii de competențe sociale specifice care sunt legate de interacțiunea cu

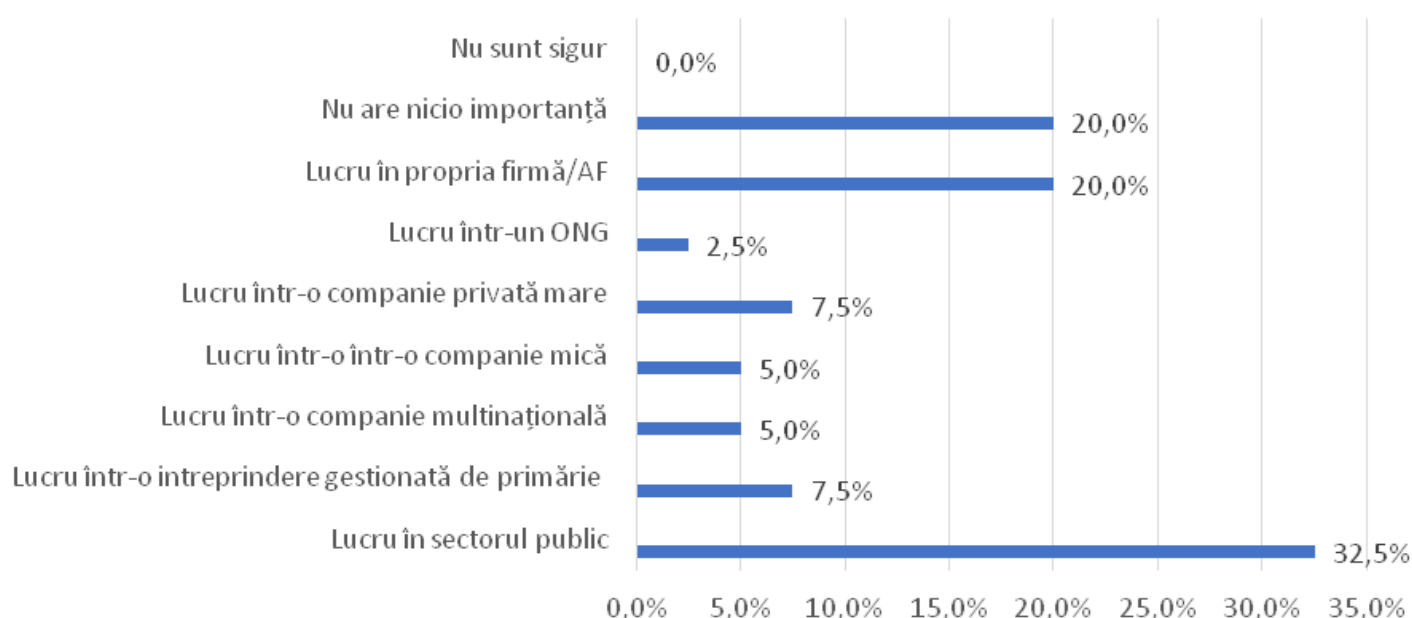
4. Care dintre calități și abilități sunt cele mai căutate pe piața muncii?



ceilalți, de aceea 25% dintre respondenți indică necesitatea existenței abilităților de comunicare ca fiind cerute pe piața forței de muncă. Aproape 1/3 dintre șomeri indică abilitățile în domeniul informațional și al tehnologiilor de comunicații (ITC) ca fiind căutate de angajatori. În mod evident, că sunt din ce în ce mai puține disponibile locuri de muncă care nu necesită existența competențelor digitale. Cu fermitate se poate presupune că importanța acestora va crește. Pe de altă parte, având în vedere viteza de dezvoltare a tehnologiei, nevoia de formare continuă în domeniul ITC ar trebui să fie o sarcină permanentă nu numai pentru solicitanții de locuri de muncă, ci și pentru angajați, având în vedere posibilitatea păstrării locurilor de muncă.

Interesant e faptul că, având în vedere alegerea tipului de muncă în situația ideală, cel mai mare procentaj al șomerilor - 32,5% preferă munca în sectorul public. Explicația poate fi căutată în încercarea de a găsi condiții stabile și garantate de stat și o remunerație bună, ore de lucru acceptabile, salariu suplimentar și așa mai departe. Totuși, această tendință nu este în concordanță cu eforturile naționale continue de reducere a ocupării forței de muncă în

5. Ce tip de loc de muncă ați prefera în cazul ideal?

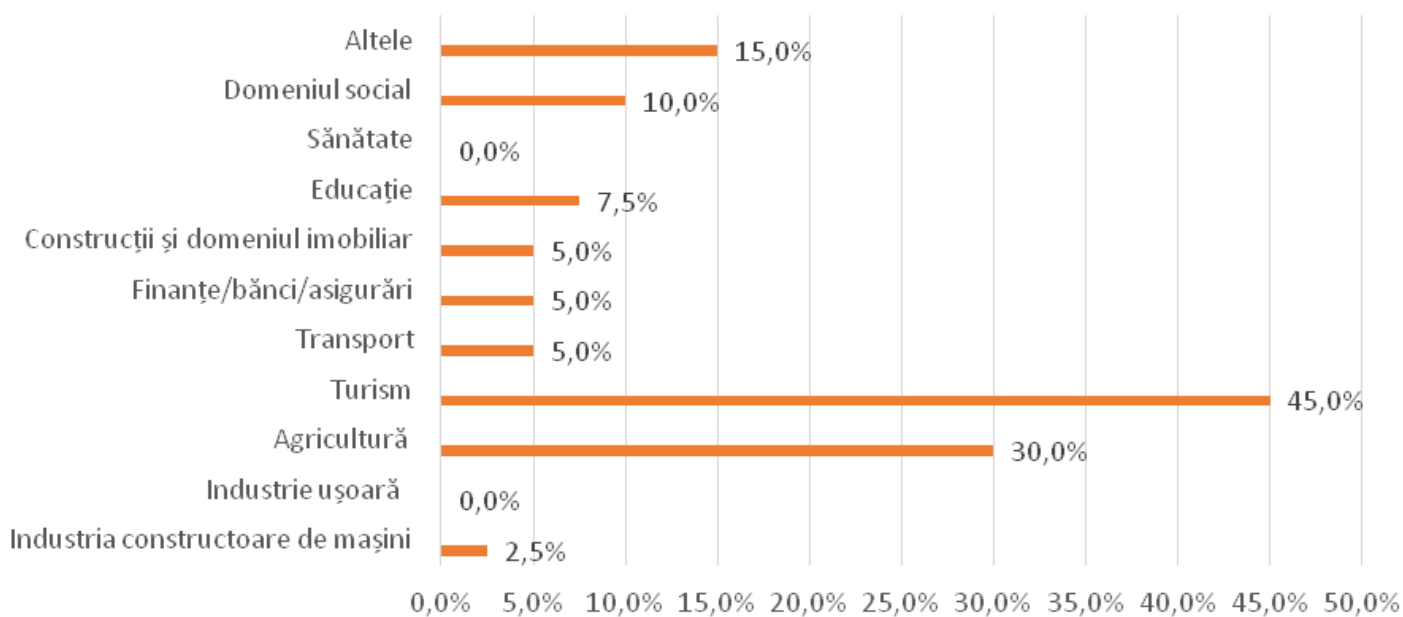


sectorul public. Acest proces va continua în mod evident, susținut de digitizarea și automatizarea unei mari părți a serviciilor administrative. În acest sens, solicitanții de locuri de muncă din sectorul public ar trebui, de asemenea, să planifice alternative pentru dezvoltarea lor profesională. Ar trebui să includem și acei 7,5% care preferă să lucreze în întreprinderi sau structuri municipale. Din nou, 7,5% ar lucra într-o mare companie privată. Acest procent ar putea fi considerabil mai mare, având în vedere faptul că întreprinderile mari oferă salarii cu mult mai mari decât structurile guvernamentale sau municipale. Cu toate acestea, este încurajator faptul că 20% dintre respondenți ar prefera, chiar dacă în mod ideal, să lucreze în propria lor afacere sau în familie. Aceștia sunt, de asemenea, oameni care ar putea avea atitudini antreprenoriale și, în anumite condiții, ar face un pas spre înființarea unei afaceri. Având în vedere faptul că microîntreprinderile și întreprinderile mici reprezintă coloana vertebrală a oricărei economii prospere, acest indicator este destul de optimist. La celălalt capăt al spectrului, există 20% dintre cei chestionați cărora nu le pasă ce fel de loc de muncă li s-ar oferi. Acest grup poate fi caracterizat ca inert și nemulțumit de condițiile de muncă, poate cu excepția nivelului de remunerare. 5% dintre respondenți ar prefera să

lucreze într-o mică afacere de familie sau într-o companie multinațională. Poziționarea unei plăci între două alternative de carieră foarte diferite este destul de confuză, dar ar putea fi în continuare explicată prin neîncrederea șomerilor ca ar avea acces la acest tip de oportunitate de muncă sau cu privire la propriile calificări, în special în ceea ce privește potențialul de locuri de muncă într-o companie internațională. Cel mai mic procent - 2,5% dintre șomeri ar prefera să lucreze într-o organizație neguvernamentală. Explicarea acestor rezultate se regăsește în nepopularitatea sectorului terț ca angajator sau în lipsa unor astfel de oportunități în regiune.

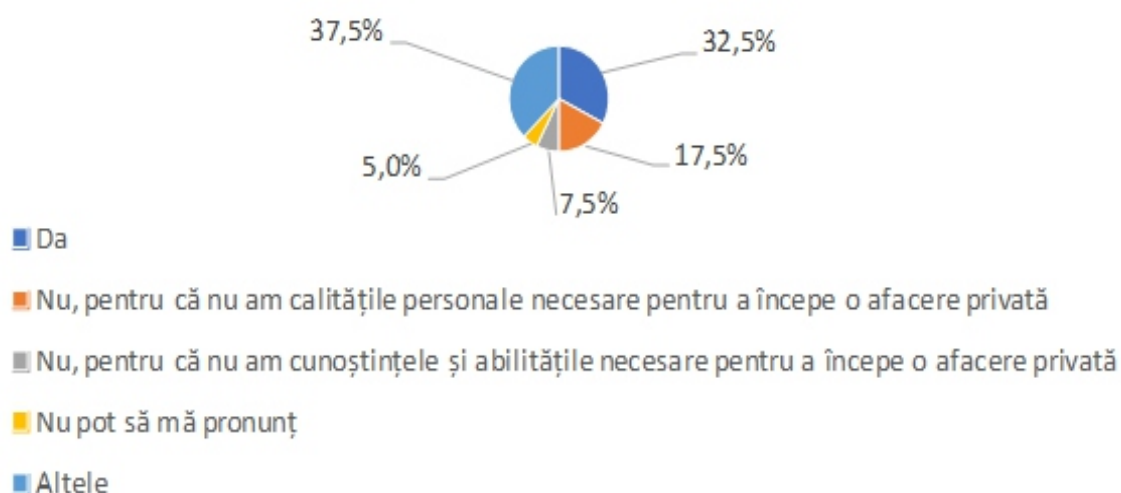
În ceea ce privește preferințele respondenților privind sectoarele economice în care aceștea ar activa, turismul și agricultura reprezintă primele două locuri cu 45% și respectiv 30%. Acest rezultat este destul de evident, având în vedere că aceste sectoare sunt cele mai dezvoltate în zonă. Ele generează cele mai multe locuri de muncă. Multe dintre ele sunt, din păcate, de natură sezonieră și nu implică un loc de muncă pe perioadă mai îndelungată. Având în vedere că studiul de față se desfășoară în legătură cu posibilitățile de mobilitate a forței de muncă de ambele părți ale frontierei dintre Bulgaria și România, acest rezultat implică potențialul de "schimb" a angajaților. Al patrulea și al cincilea loc în acest clasament unic îl ocupă activitatea socială cu 10% și educația cu 7,5%. Aceste rezultate corespund dorinței menționate mai sus a unei mari părți a șomerilor de a lucra în structuri statale sau municipale în ceea ce privește ambele sfere. Cu toate acestea, ambele sfere presupun un grad mai înalt de educație, formare specială și experiență anterioară. Cu un procent egal, de 5%, sunt construcțiile și piața imobiliară, sectorul financiar (băncile, companiile de asigurări)

6. În ce sectoare economice ați prefera să lucrați?



și transporturile. Cea mai puțin preferată este construcția de mașini - 2,5%, ceea ce este destul de descurajator pentru potențialii investitori din regiune care intenționează să înființeze întreprinderi în acest sector. De asemenea, este demn de remarcat faptul că niciunul dintre respondenți nu a indicat industria sănătății și industria ușoară. Putem să căutăm o explicație atât în absența calificărilor medicale necesare, care necesită o specializare de lungă durată, cât și în industria ușoară subdezvoltată sau mai degrabă stagnantă înregistrată la nivelul industriilor ușoare și prelucrătoare. Acești indicii din urmă sugerează în mod indirect că regiunea este în continuare un exportator de produse agricole neprelucrate și nu, așa cum ar fi fost mai bine, de bunuri produse în regiune.

7. Aveți intenția de a începe o afacere privată?



Una dintre alternativele de angajare este inițierea propriei afaceri. 32,5% dintre respondenți au răspuns "Da" la întrebarea: Intenția de a începe o afacere privată face parte din planurile dvs. personale? Ceilalți au răspuns negativ, dar motivele pe care le invocă sunt diferite. 17,5% consideră că nu au calitățile personale necesare pentru acest demers și 7,5% - pentru lipsa de cunoștințe și abilități. 37,5% aleg răspunsul "Altele" și 5% dintre respondenți consideră că le este greu să răspundă. Rezultatele obținute corespund ipotezei preliminare că, în ciuda dificultăților cu care se confruntă fiecare nou antreprenor, aceasta este una dintre modalitățile sigure de ieșire din șomaj. Cei care nu au dat un răspuns clar, au următoarele motive drept obstacol în calea înființării propriei afaceri:

- Nu, deoarece am o vârstă înaintată (2);
- Nu, deoarece nu dispun de resursele financiare necesare/nu am posibilități financiare (5);
- Nu m-am gândit la o afacere privată;
- Nu merită riscul.
- Fiecare dintre motivele de mai sus este destul de rezonabil.

Bineînțeles, orice persoană care se gândește să intre într-un rol dificil de antreprenor trebuie să facă o evaluare a resurselor financiare disponibile. Vârsta avansată este, de asemenea, un motiv ușor de înțeles, fiind unul dintre motivele pe care o persoană o evidențiază atunci când trebuie să se gândească la un mod alternativ. Lipsa ideilor de afaceri și faptul că o astfel de întreprindere este însoțită de riscuri sunt și ele motive pentru care respondenții își explică reticența de a se angaja în afaceri private.

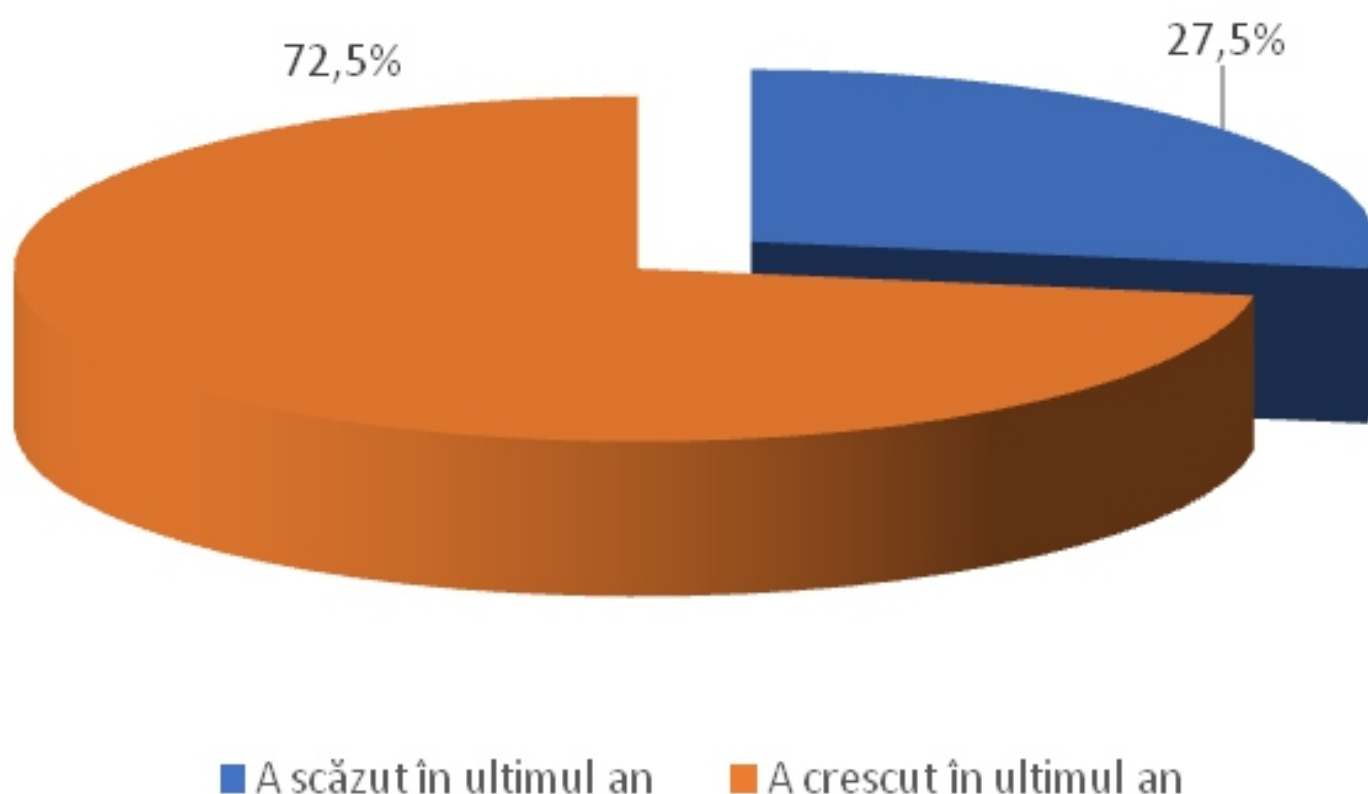
Conform estimării subiective a mai mult de 72% dintre respondenți, rata șomajului din regiunea Dobrich este în creștere. Această opinie diferă semnificativ de informațiile furnizate la fața locului de Direcția Regională de Ocupare a Forței de Muncă, potrivit cărora numărul șomerilor înregistrați are o tendință de scădere în ultimul an.

O explicație a diferenței poate fi căutată, pe de o parte, în subiectivitatea evaluării, deoarece ea este realizată în rândul oamenilor care sunt în prezent în afara câmpului muncii, dar și din cauza diverselor constrângeri de reglementare și a unor obstacole administrative. Din cauza lor, tot mai mulți oameni preferă să nu se înregistreze ca șomeri oficial. Există, de asemenea, probabilitatea ca persoanele angajate în sectorul gri, care lucrează în practică fără un contract, să fie, de asemenea, incluse în acest grup.

Comentând cu privire la principalele cauze socio-economice ale șomajului, în special în zona noastră, cel mai mare grup de respondenți - 35%, dau vina pe politicile salariale ale

guvernului, având în vedere creșterea salariului minim, pragurile de securitate socială, etc. Căutarea unei logici economice și nu a unor motive administrative este una dintre cele mai comune concepții greșite. Bineînțeles, măsurile luate de stat influențează situația pieței muncii, dar ele nu ar putea fi cauza principală a șomajului. În același timp, nu trebuie neglijat faptul că, în așezări mai mici din zonă, cele mai multe dintre noile locuri de muncă fac parte din așa-numita "Piață secundară a forței de muncă" și sunt rezultatul angajării subvenționate de către stat. 22,5% dintre respondenți indică, destul de logic, schimbările sezoniere ale economiei ca o cauză a șomajului din zona noastră. Și am menționat mai sus că sezonabilitatea este una din caracteristicile pieței regionale a muncii. Timp de mulți ani, există un grup de oameni care nu e de neglijat și care sunt angajați doar în perioada activă a sezonul turistic și agricultură, iar în restul perioadei stau la coadă la Oficiul de Ocupare a Forței de Muncă, atunci când au posibilitatea de a beneficia de indemnizația de șomeri sau pur și simplu nu se mai înregistrează și așteaptă următorul sezon, fără să mai facă nimic. Explicațiile date în răspunsurile oferite la liberă sunt următoarele:

8. Conform părerii DVS, procentul șomajului în regiunea Dobrich:



Șomajul a scăzut în ultimul an, din următoarele motive:

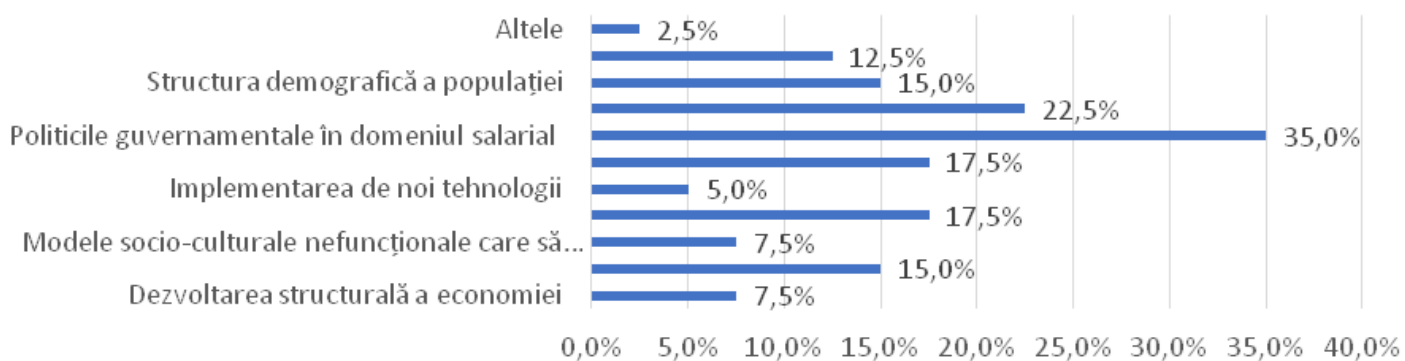
- Oamenii pleacă în străinătate;
- Constatări proprii (4);
- Există o lipsă de specialiști;
- Nu există de lucru, nu există nici oameni;
- Există locuri de muncă sezoniere, iar procentul este variabil.

Șomajul a crescut în ultimul an, din următoarele motive:

- Întrucât tot mai mulți tineri rămân fără un loc de muncă după o muncă sezonieră;
- Datorită locurilor de muncă sezoniere (3);
- În opinia mea, nu doar firmele care oferă locuri de muncă sunt vinovate de rata șomajului, ci și de noi înșine ca șomeri;
- Nu există industrie;
- Lipsa investițiilor în regiune;
- Nu există suficiente oportunități/ Lipsesc posibilitățile de dezvoltare;
- Majoritatea tinerilor nu sunt mulțumiți de salariu;
- Nu există suficiente oportunități de angajare;
- Din observații personale (4);
- Există multe companii private, gradul de mecanizare este mare, există munca sezonieră;
- Există locuri de muncă temporare;
- Există mulți oameni care nu pot găsi un loc de muncă;
- Din ce în ce mai mulți oameni nu pot găsi un loc de muncă (2);
- Există locuri de muncă în agricultură care este sezonier;
- O mulțime de oameni sunt în căutarea unui loc de muncă în ziua de astăzi.

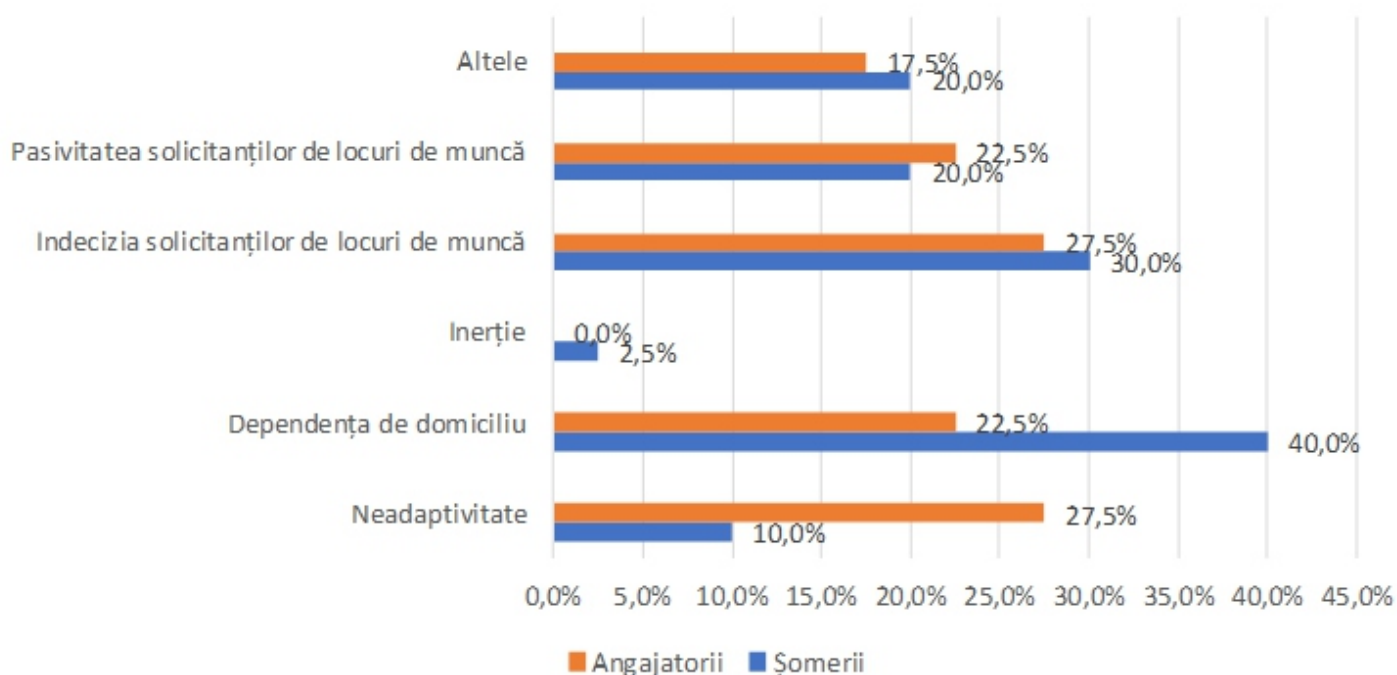
17,5% din respondenți au optat pentru răspunsul "Modernizare și automatizare", ceea ce demonstrează o evaluare realistă a situației pe piața regională a muncii. Acest lucru este deosebit de caracteristic pentru ocuparea forței de muncă în agricultură, în care mașinile foarte eficiente și de înaltă performanță au înlocuit oamenii. Această tendință va continua cu siguranță și pe viitor. Așa-numitele rate ale "declinului economic" sunt cauza șomajului din regiune. Trebuie să fim atenți la acest sentiment subiectiv al declinului dezvoltării economice din regiune, pe fondul indicatorilor macroeconomici optimizați din ultimul an. 15% dintre respondenți menționează "mediul economic incert" și "structura demografică a populației".

9. Care sunt principalele cauze socio-economice ale șomajului în zona noastră?



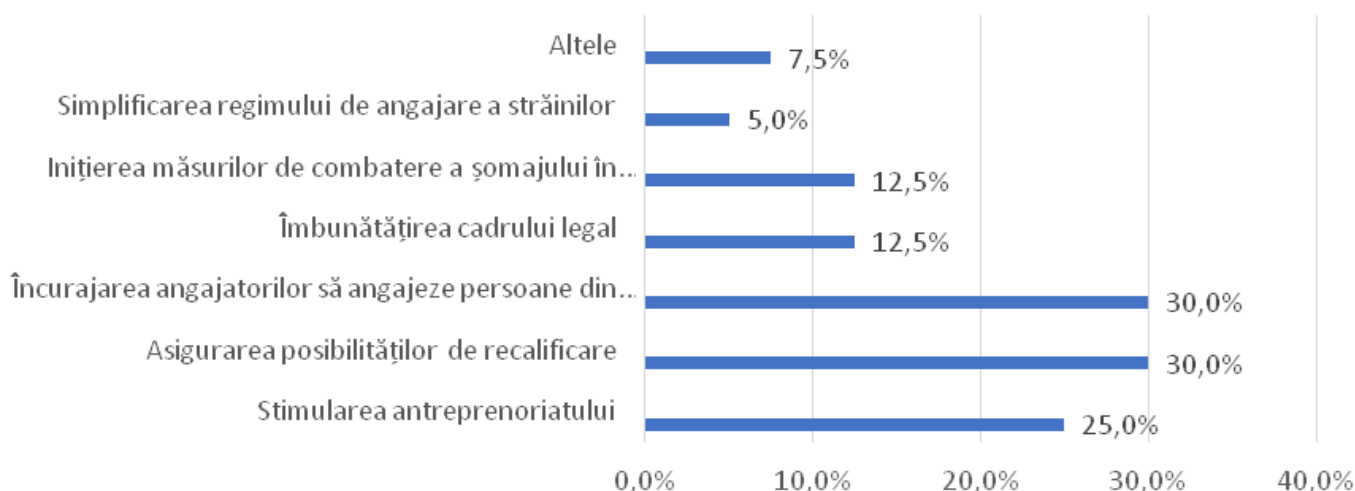
Mai jos am prezentat un grafic comparativ care reflectă opiniile angajatorilor și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la cauzele personale ale șomajului. Cele mai mare procent al șomerilor, 40%, indică dependența de adresa de domiciliu, care ar putea fi interpretată ca o lipsă de pregătire pentru mobilitate, legată de căutare de locuri de muncă în alte localități. În acest sens, alegerea cea mai des întâlnită în rândul șomerilor o reprezintă neadaptabilitatea și indecizia acestora, numărul acestora reprezentând 27,5% dintre răspunsurile primite. Desigur, prin neadaptabilitate pot fi înțelese și alte lucruri. În categoria "altele" sunt incluse nivelul scăzut de calificare, salariile mici și motivele financiare.

10/11 Care sunt principalele motive ale șomajului?



În ceea ce privește măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat, cel mai preferat este "stimularea angajatorilor să angajeze persoane din diferite grupuri de risc" - 30%, "oferind oportunități de calificare și recalificare" - 30% și "stimularea antreprenoriatului" - 25%.

12. Care ar trebui să fie măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat?



Răspunsurile se bazează pe o evaluare realistă a situației de către șomeri. Ele sunt destul de logice și sunt în mare măsură respectate în programele și măsurile de promovare a

ocupării forței de muncă inițiate de Guvern și, în special, de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. Același lucru este valabil și pentru stimularea spiritului antreprenorial. Din nou, se întrevade o tendință pentru un grup durabil de șomeri să vadă această alternativă de angajare.

Răspunsul la întrebarea "Care sunt avantajele pieței regionale a muncii?".

Respondenții răspund:

- Nu mă pot pronunța (7);
- Apropierea de litoral - angajare sezonieră (6);
- Locuri de muncă sezoniere (2);
- Oraș mic;
- Condiții bune pentru agricultură;
- Agricultură dezvoltată (9);
- Nu există avantaje (4);
- Puterea politică acționează în favoarea dezvoltării economiei locale;
- Turism bine dezvoltat (5).

În ceea ce privește problema alternativă a deficiențelor pieței regionale a muncii, răspunsurile sunt:

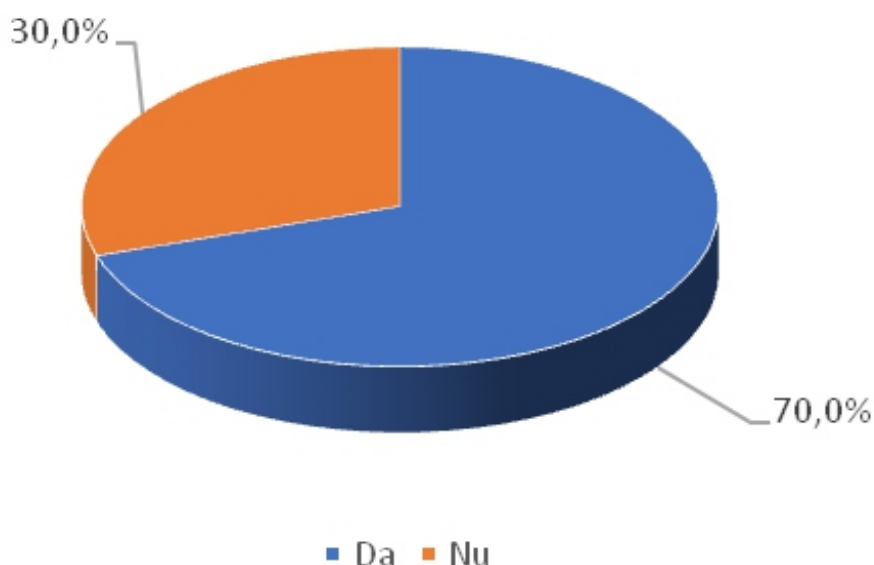
- Nu mă pot pronunța (6);
- Economie slab dezvoltată (3);
- Regiunea este departe de toate drumurile principale și autostrăzile;
- Marile întreprinderi nu funcționează;
- Un sistem ineficient, nefuncțional;
- Lipsa oportunităților de realizare;
- Nu există suficiente locuri de muncă;
- Nivel scăzut de salarizare în comparație cu alte domenii (3);
- Suntem la periferie;
- Nu există mari întreprinderi industriale;
- Există mai puține oportunități de lucru în localitățile mici;
- Caracterul sezonier al locurilor de muncă;
- Distanța mare față de capitală;
- Oraș mic, opțiuni limitate, locuri de muncă sezoniere (2);
- Lipsa oportunităților de realizare pentru tineri (2);
- Oamenii își găsesc de muncă doar dacă au relații;
- Datorită faptului că sunt într-o localitate mică, oamenii își pot găsi de muncă

doar dacă au relații;

- Nu există suficiente oportunități de muncă;
- Nu există dorință de a se realiza în rândul solicitanților de locuri de muncă;
- Nu există alte sectoare dezvoltate, cu excepția turismului și agriculturii;
- Nu există suficiente întreprinderi mari;
- Salarii mici;
- Locuri de muncă sezoniere în turism și agricultură.

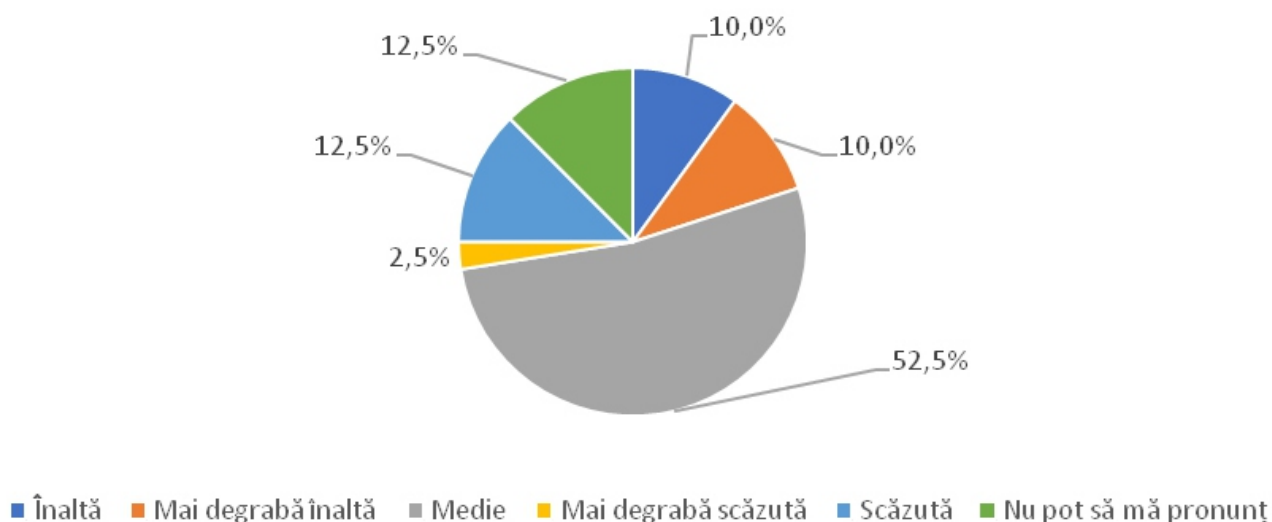
Evaluarea individuală a cunoștințelor și abilităților proprii o reprezintă următorul accent al chestionarului adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aici, cea mai mare parte a eșantionului - 70% afirmă în mod explicit că au suficiente cunoștințe și abilități pentru a fi competitivi pe piața forței de muncă. Acest aspect, pe de o parte, ar putea fi determinat de încrederea în sine, dar, pe de altă parte, de o autoevaluare care nu este foarte realistă, având în vedere starea actuală a șomajului persoanelor.

15. Credeți că aveți suficiente cunoștințe și abilități profesionale pentru a concura pe piața muncii?



Cuantificând calificarea și a competitivitatea de pe piața muncii, răspunsul cel mai frecvent oferit de 52,2% dintre respondenți a fost "mediu". Această căutare pentru medie este destul de tipică și ar putea fi considerată ca un răspuns automat, fără a aprofunda întrebarea.

16. Cum vă evaluați calificările / competitivitatea Dvs. pe piața muncii?



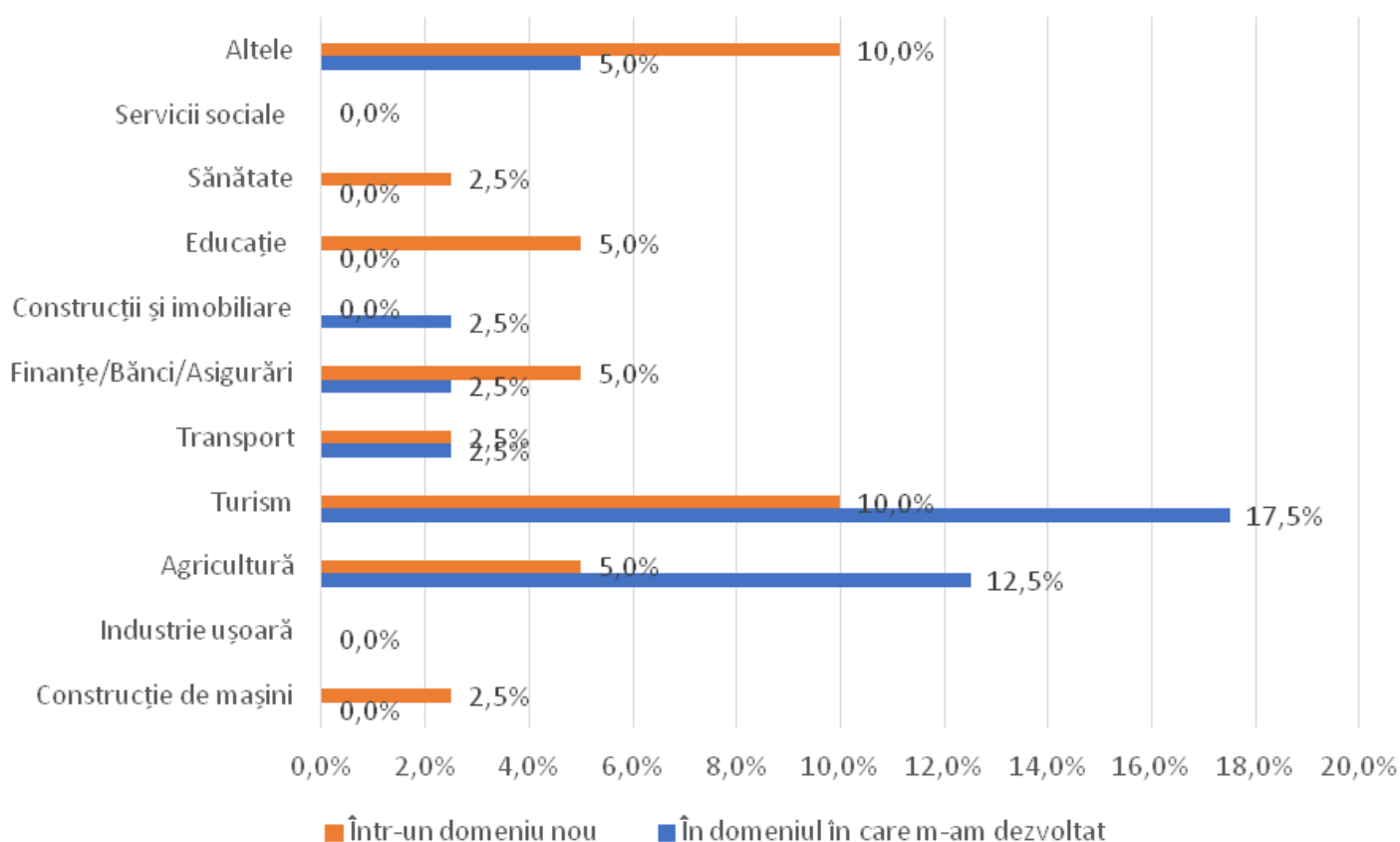
Restul răspunsurilor oferite sunt distribuite relativ uniform, doar 2,5% dintre respondenți identificându-și calificările drept "destul de scăzute".

În ciuda datelor de mai sus, 65% dintre șomerii intervievați intenționează să facă schimbări legate de calificările lor. Această disponibilitate de a iniția activități legate de promovarea lor este rezultatul conștientizării faptului că o calificare superioară sporește posibilitatea de realizare pe piața muncii.

17. Planificați să schimbați ceva în privința calificării deținute?



18. În ce direcție planificați să schimbați ceva în privința calificării profesionale deținute?

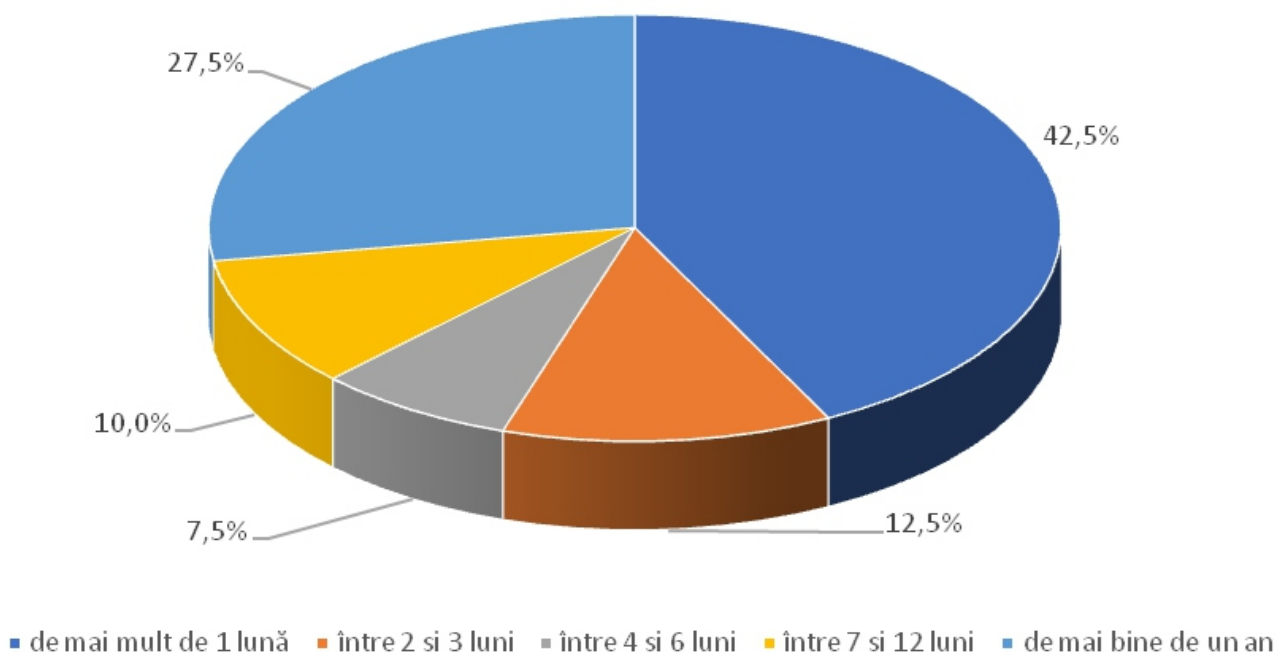


Din datele prezentate în diagrama de mai sus, este evident că o mare parte din persoanele participante la studiu sunt gata să-și crească calificarea într-o domeniu nou. 10% au indicat turismul, 5% s-au orientată către educație, domeniul bancar și agricultură, iar 2,5% către sănătate, transporturi și construcția de mașini. Desigur, o mare parte dintre șomeri ar dori să își mărească calificările în domenii în care au deja experiență profesională, iar pe primele două locuri sunt turismul cu 17,5% și agricultura cu 12,5%.

În ceea ce privește durata șomajului persoanelor intervievate, cel mai mare procent -

42,4% - sunt șomeri de scurt timp, fiind în această situație de mai puțin de o lună. Având în vedere coincidența studiului pe teren cu încheierea sezonului turistic de vară și o activitate agricolă mai activă, aceste rezultate sunt de înțeles. Îngrijorător este faptul că cel de-al doilea grup ca mărime, de 27,5%, sunt persoanele cu o perioadă de șomaj mai mare de un an. Acest grup este, de asemenea, cel mai riscant în ceea ce privește găsirea rapidă a locurilor de muncă din cauza proceselor de de-profesionalizare și demotivare.

19. Când ați fost ultima oară angajat cu normă întreagă?



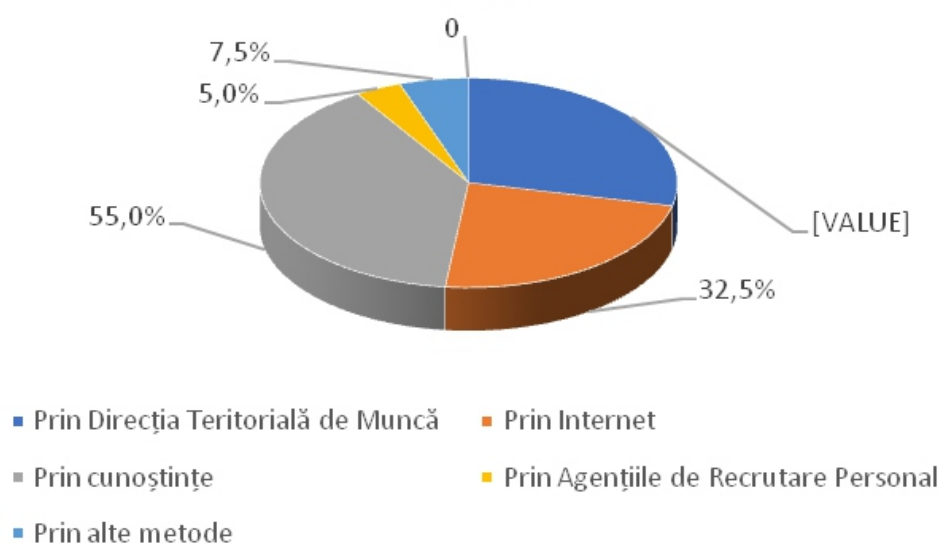
Întrebați fiind cum își caută cel mai adesea locul de muncă, răspunsurile au fost distribuite după cum urmează:

- 40 % - prin Birourile de Șomaj;
- 32.5 % - pe internet;
- 55% - prin cunoștințe;
- 5% - prin agențiile de recrutate personal;
- 7.5% - printr-o altă metodă: căutare direct la firmele-potențiali angajatori, mă duc la interviuri personal, vizită personală la posibilul loc de muncă.

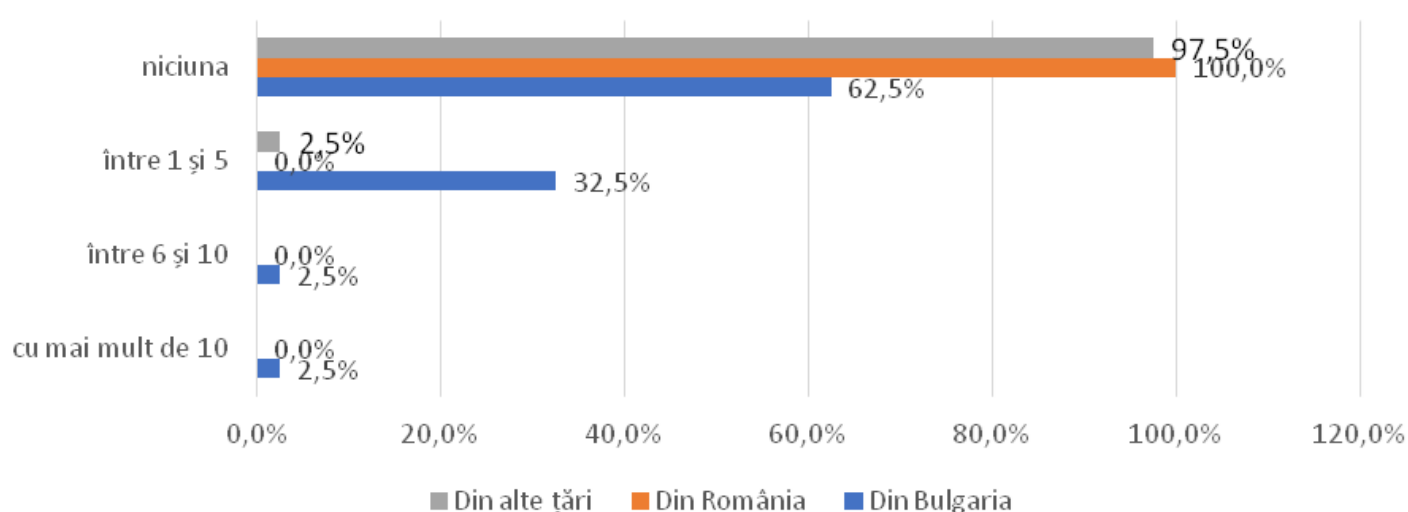
Este de remarcat faptul că există un procent scăzut care apelează la Oficiile de Șomaj, identificate ca o posibilă modalitate de a găsi un loc de muncă. Acest lucru se poate explica prin faptul că numai persoanele înregistrate la aceste oficii le folosesc serviciile, ceea ce, având în vedere reducerea numărului de șomeri înregistrați, este destul de natural. Procentul și mai scăzut al agențiilor de recrutare nu este surprinzător, având în vedere că agențiile și-au limitat în mare măsură activitățile, datorită dezvoltării foarte rapide a serviciilor online de căutare a locurilor de muncă vacante.

Un indicator al activității șomerilor în găsirea unui loc de muncă este frecvența cu care se întâlnesc cu angajatorii. Aici, având în vedere specificul sondajului, întrebarea se adresează atât angajatorilor din Bulgaria, cât și din România, precum și din alte țări.

20. Prin ce modalitate cel mai adesea vă căutați un loc de muncă?



21. Câte întâlniri ați avut cu angajatorii în ultima lună?

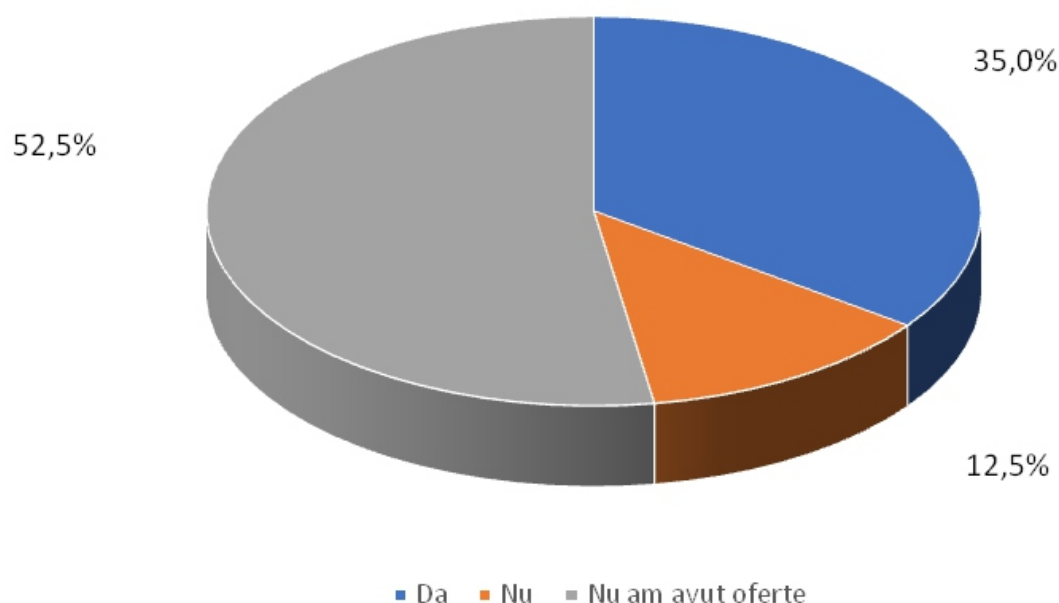


Trebuie remarcat că nici unul dintre cei intervievați nu s-a întâlnit cu angajatorii români în ultima lună și doar 2,5% au avut contacte cu un angajator dintr-o altă țară. Concluzia este că încă nu există aproape nicio disponibilitate pentru mobilitate în rândul șomerilor incluși în eșantion, deși unii dintre ei declară disponibilitatea de a lucra în străinătate. Chiar și frecvența întâlnirilor cu angajatorii bulgari este prea scăzută. Rata cea mai mare o au întâlnirile de la 1 la 5 în ultima lună, ceea ce face puțin mai mult de o întâlnire pe săptămână. 32,5% dintre respondenți au dat un răspuns. Șase până la zece întâlniri au avut 2,5% dintre șomeri și tot atâția s-au văzut cu potențialii angajatori mai mult de zece ori. Aceste date indică o activitate relativ scăzută pe piața forței de muncă de către șomeri, dar poate fi explicată prin faptul că o mare parte dintre aceștia erau angajați sezonier, iar pe parcursul studiului nu au început încă să își caute o activitate mai activă.

În ceea ce privește ofertele de muncă primite în ultimele trei luni, 52,5% din răspunsuri indică "nu am primit". Putem sugera că unii dintre respondenți au fost angajați în

această perioadă, în timp ce ceilalți sunt șomeri de mai mult timp și și-au pierdut motivația de a-și căuta un loc de muncă sau nu au o calificare adecvată ofertelor de muncă actuale.

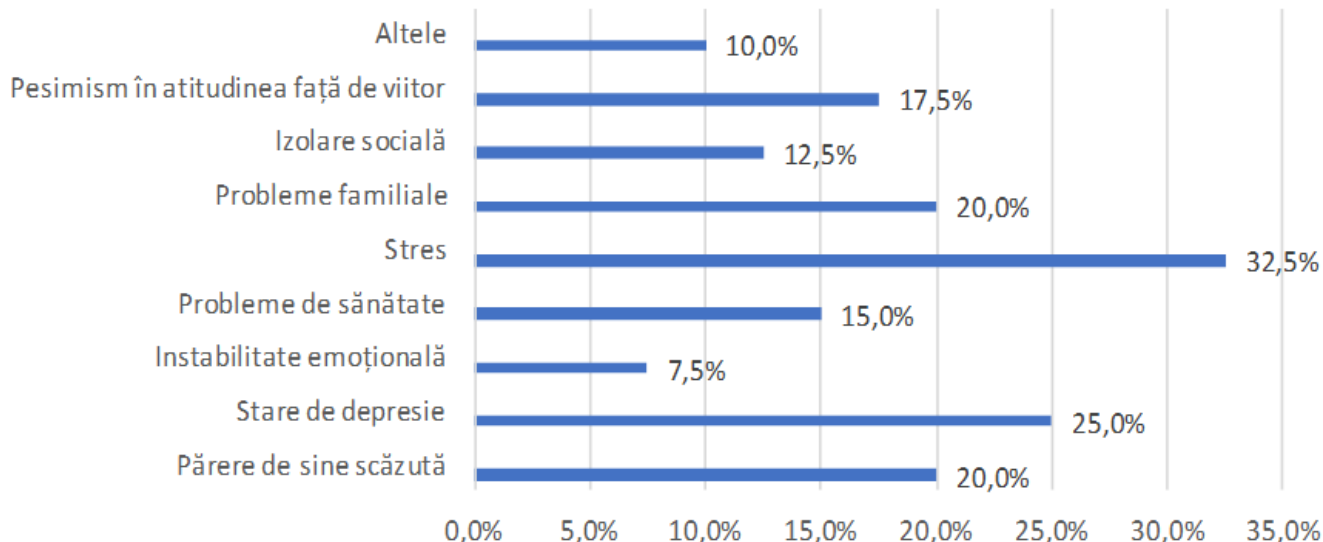
22. Vi s-a întâmplat să refuzați vreodată un loc de muncă propus în ultimele 3 luni?



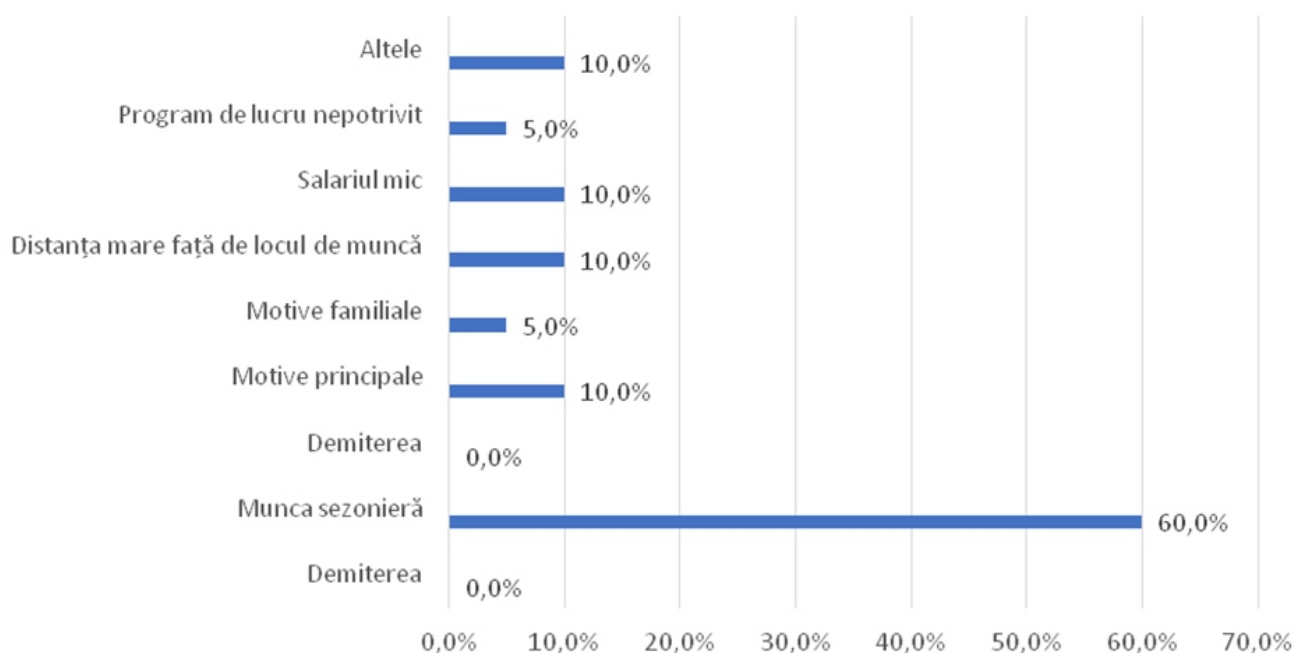
Respondenții care au dat un răspuns pozitiv, 35%, indică următoarele motive:

- Eram la muncă;
- Motive personale;
- Voi începe o afacere nouă (2);
- Probleme de sănătate (2);
- Deoarece oferta de muncă nu era potrivită pentru mine;
- Am fost angajat până acum o lună;
- Am lucrat până acum o lună.

23. Care sunt consecințele emoționale ale șomajului?

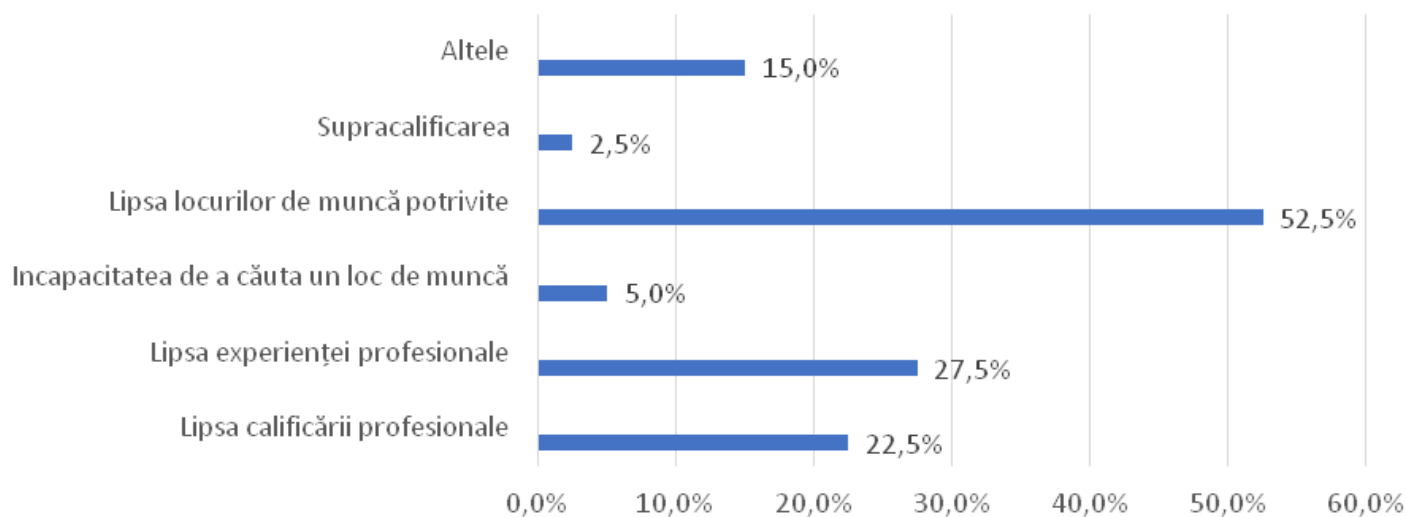


24. Care e motivul de a rămâne fără locul de muncă?



Ca cel mai mare obstacol în găsirea unui loc de muncă, intervievații îl indică ca fiind lipsa de locuri de muncă potrivite pentru aceștia. Acest răspuns îl dau mai mult de jumătate dintre ei - 52,5%.

25. Care sunt impedimentele în găsirea unui loc de muncă?

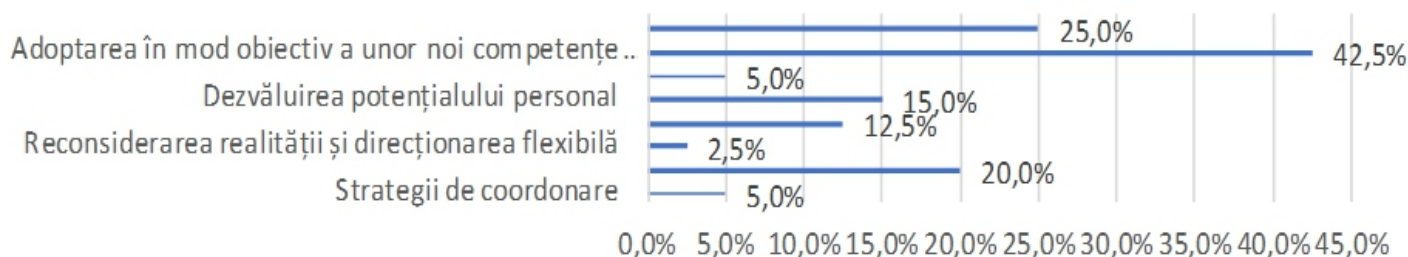


Aproape în mod egal a fost indicată lipsa de experiență profesională - 27,5% și lipsa calificării profesionale - 22,5% ca reprezentând impedimente în găsirea unui loc de muncă.

În ceea ce privește schimbările necesare, pentru a crește șansele în găsirea unui loc de muncă, se subliniază direcționarea noilor competențe și abilități. 42,5% dintre șomeri au oferit acest răspuns. Acest rezultat este optimist, deoarece este un semn de conștientizare a necesității de a îmbunătăți calificarea, care a fost deja menționată mai sus. În acest sens, găsim aici o altă dovadă a tendinței respective. 20% dintre respondenți consideră că este necesară sporirea încrederii în autoeficiență, iar 15% consideră că este necesar să-și

elibereze potențialul individual. Această preocupare pentru perfecționare este un semn bun de creștere a șanselor de găsire a unui loc de muncă.

26. Ce trebuie să faceți pentru a crește șansele de a vă găsi un loc de muncă?



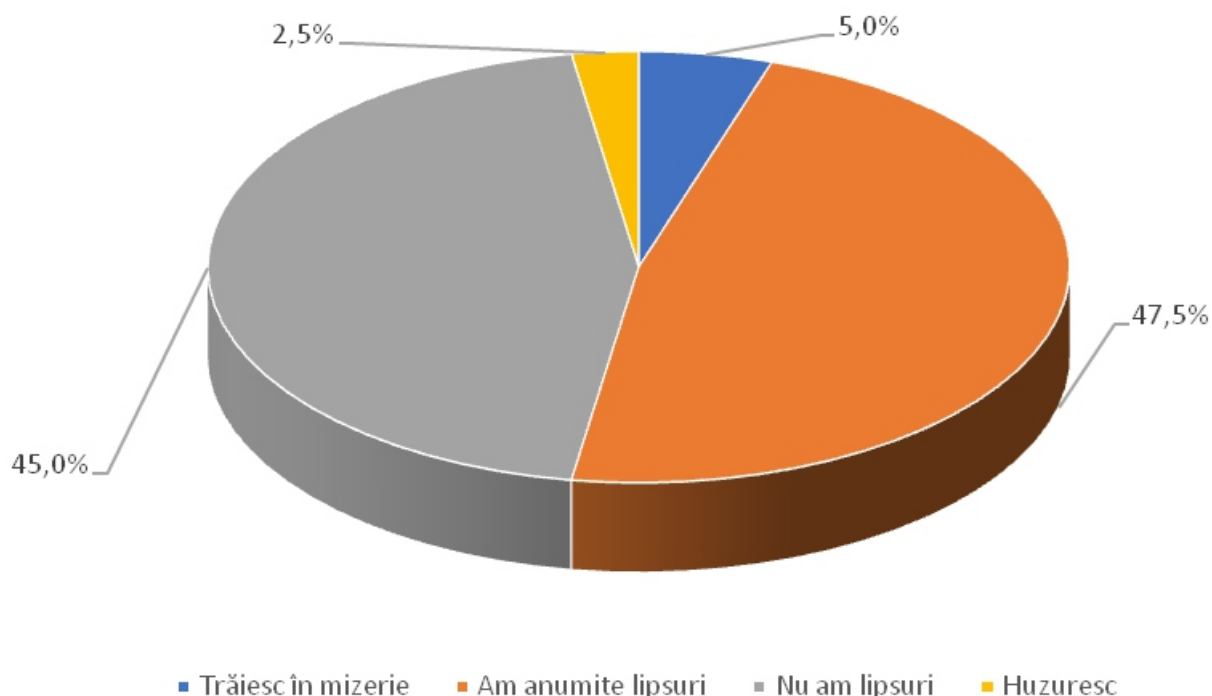
Întrebarea cu privire la modul de petrecere a timpului liber este una dintre cele "de serviciu" în timpul unui interviu de angajare. Scopul de a pune astfel de întrebări sau întrebări similare din partea angajatorilor este de a vedea cât de mult este dispus candidatul pentru locul vacant în ceea ce privește astfel de activități, precum și relaționarea sa cu ceilalți. Cu motive similare, am inclus o astfel de întrebare în chestionar. Cel mai mare procent din respondenți - 62,5% declară că își petrec timpul liber în activitățile casnice. Acest lucru este de înțeles, dar nu reprezintă unul foarte pozitiv în ceea ce privește evaluarea activității șomerilor. Este cunoscut faptul că atunci când o persoană devine șomer, rudele sale se bazează pe el să ia asupra sa majoritatea obligațiilor familiale, dar în același timp, solicitantul de loc de muncă devine limitat în privința contactului social, acesta limitându-le să interacționeze doar cu persoanele cele mai apropiate. Altfel se pune problema în a trata diferite hobby-uri. Acest răspuns a fost dat de 30% dintre respondenți. Ca răspuns ei declară că au interese și abilități suplimentare care ar putea da un sens vieții lor de zi cu zi și de a-i proteja de sentimentul de demotivare și intrarea în depresie din cauza pierderii locului de muncă.

27. Cum vă petreceți timpul liber?



Trebuie remarcat faptul că 12,5% dintre respondenți declară că nu au timp liber, ceea ce este destul de straniu, având în vedere că în momentul respectiv aceste persoane sunt înregistrate ca șomeri. Motivele pentru un astfel de răspuns ar putea fi diferite și aici nu vom încerca să facem ipoteze nejustificate. Totuși, aceștia ar putea fi o parte din cei 12,5% care își folosesc timpul pentru dezvoltarea personală. Autoeducația este o modalitate de îmbunătățire a calificărilor profesionale și a competențelor cheie, învățarea limbilor străine și îmbunătățirea competențelor digitale.

28. Cum evaluați modul Dvs de viață?



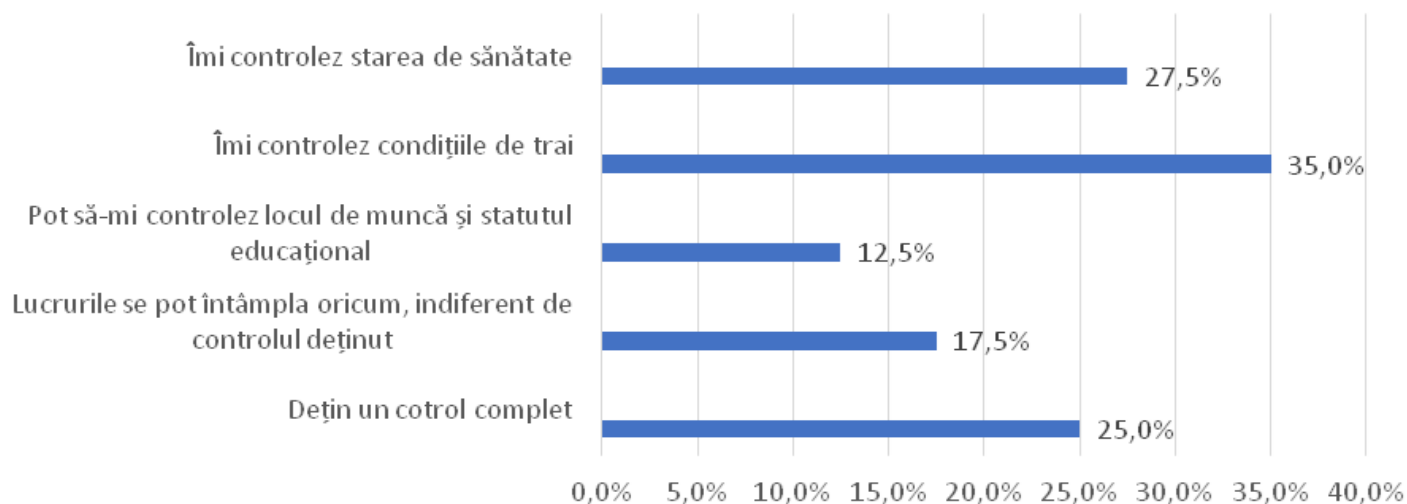
Apreciind modul lor de viață, răspunsurile "am anumite lipsuri" - 47, 5% și "trăiesc fără lipsuri" - aproape 45%, sunt distribuite aproape în mod egal. Cota persoanelor care pretind că ar duce-o foarte bine este considerabil mai mică - 2,5% și 5% cred că trăiesc în mizerie. Aceste rezultate sună mai degrabă optimiste decât contrariul și sunt dovezi indirecte ale nivelului de trai îmbunătățit al populației în ultimii ani.

Fiind întrebați despre măsura în care respondenții dețin controlul asupra propriei vieți, cel mai mare procent - 35% - au răspuns categoric afirmativ că țin sub control condițiile în care trăiesc. Din punctul de vedere al stabilității și reducerii stresului în procesul de căutare a unui loc de muncă, acest fapt poate fi, de asemenea, interpretat pozitiv. Chiar și cei 25% dintre respondenți spun că își controlează complet viața. Acest grup de oameni cu siguranță nu este pus în pericol de dificultăți suplimentare privind viața de zi cu zi sau de altă natură în timp ce se află în căutarea unui loc de muncă potrivit. O proporție relativ mare de respondenți - 27,5% spun că își controlează sănătatea, ceea ce, după cum știm, este unul dintre indicatorii importanți pentru angajatori în momentul în care fac noi angajări. Există, de asemenea, 17,5% care cred că lucrurile se întâmplă indiferent de faptul că deținem sau nu vreun control asupra lor.

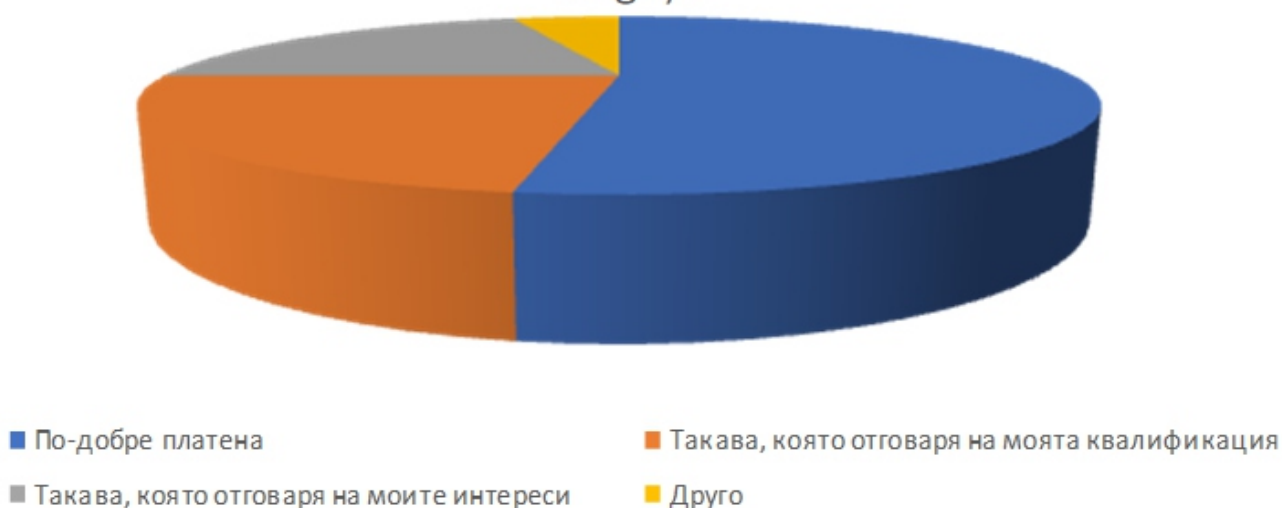
Repuși fiind în situația ipotetică de alegere a unui loc de muncă, mai mult de jumătate dintre șomeri - 52,5% ar opta pentru o muncă mai bine plătită. Această dorință pentru o remunerație mai mare este de înțeles, dar nu întotdeauna în concordanță cu

abilitățile reale ale persoanei, în special dacă e să avem în vedere competențele sale profesionale, dar, de asemenea, și nivelul de salarizare din sectorul economiei, specificul pieței forței de muncă regionale etc. Cu toate acestea, 22,5% au spus ca ar alege un loc de muncă care se potrivește calificării lor profesionale și 20% unul care se potrivește intereselor lor. Aceste date sunt în concordanță cu studiile care arată că omul este mult mai fericit profesional atunci când se ocupă cu ceva care poate și care, în același timp, este interesant pentru el. Combinat cu o remunerare adecvată este, probabil, opțiunea cea mai bună.

29. În ce măsură vă controlați viața personală?

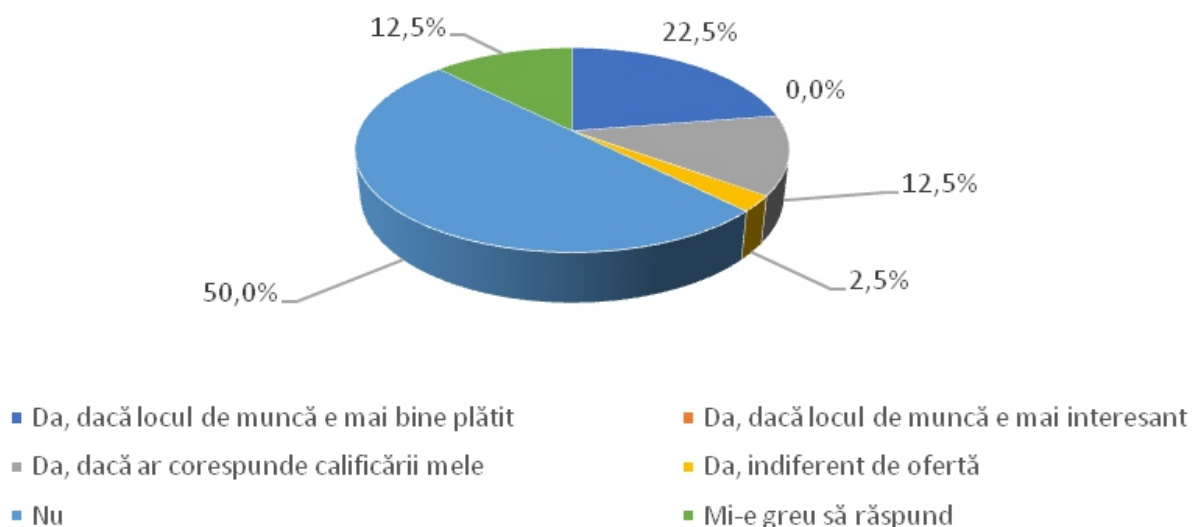


30. Ce loc de muncă ați prefera în cazul în care ar trebui să alegeți?



Referitor la interesul șomerilor de a lucra în străinătate, 22,5% dintre aceștia au indicat posibilitatea de a obține un salariu bun. Acest lucru este logic, deoarece atunci când o persoană urmărește o carieră profesională departe de casă, el o face din cauza diferenței semnificative de remunerare. Este demn de remarcat faptul că jumătate dintre respondenți nu sunt interesați să lucreze în străinătate. 12,5% ar lucra peste graniță dacă locul de muncă ar corespunde calificării lor profesionale și tot atâția pot da un răspuns clar, ceea ce ar putea însemna că nu s-au gândit la acest aspect.

31. V-ar interesa un loc de muncă în străinătate?



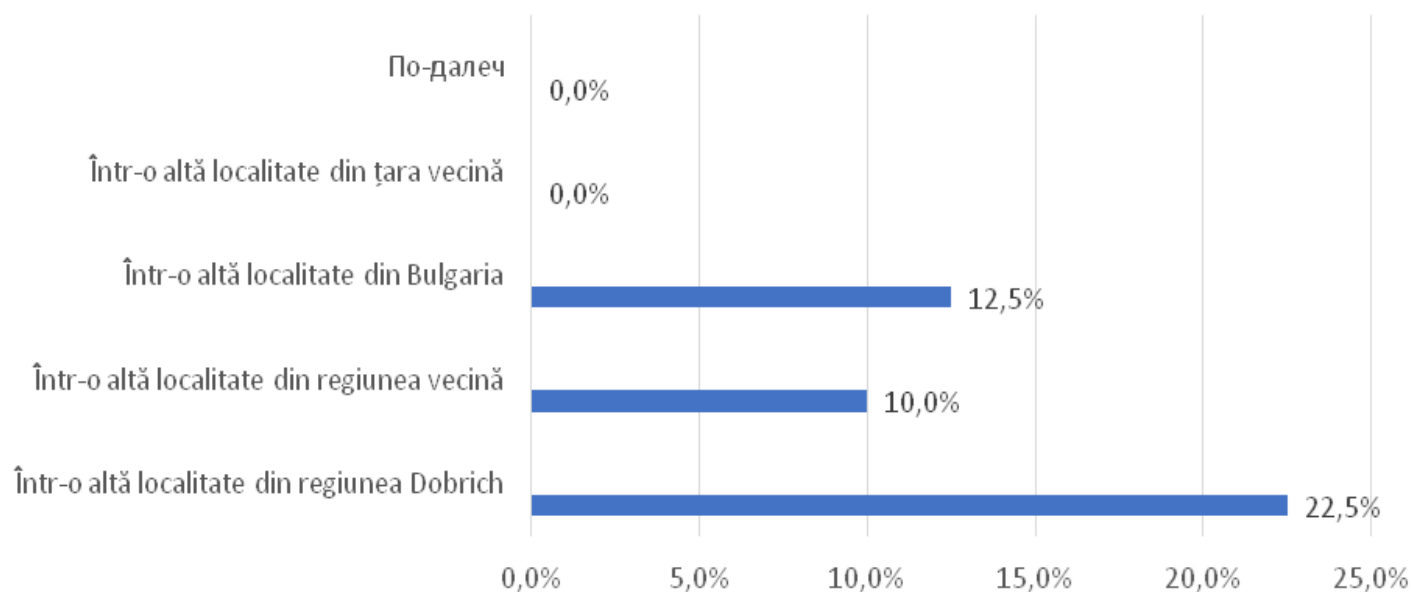
Doar 2,5% ar accepta orice loc de muncă în străinătate, ceea ce se referă la cerințele crescute ale bulgarilor și probabil la cele mai mari așteptări legate de oportunitățile de realizare profesională în Bulgaria. Aceste rezultate pun pe ordinea de zi problema schimbării atitudinii față de mobilitatea forței de muncă către alte țări.

În ceea ce privește disponibilitatea de a se muta într-o altă locație pentru un loc de muncă, opiniile sunt polarizate. 55% nu ar face un astfel de pas, în timp ce restul de 45% ar face acest lucru. Aceste date demonstrează că aspirațiile proverbiale ale bulgarilor de a se stabili într-un singur loc, ca urmare a faptului că dețin propria casă, poate fi privit și printr-o altă perspectivă, diferită.

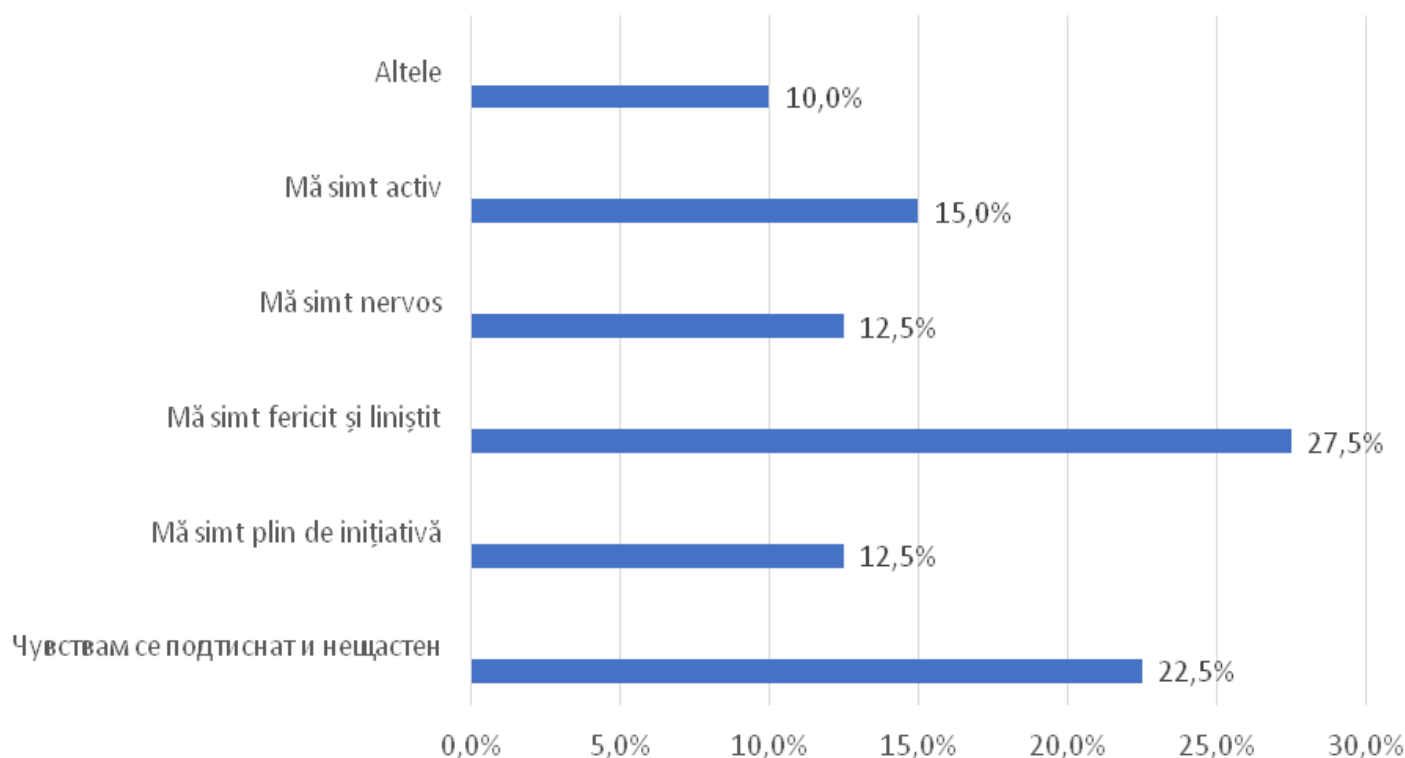
Procentul cel mai mare din eșantion - 22,5% - s-ar muta într-o altă localitate din regiunea Dobrich. Pe de o parte tendință de preferință pentru centrul regional, care oferă o varietate mai amplă de oportunități de carieră în comparație cu localitățile mai mici, dar, pe de altă parte, poate fi explicată prin existența locurilor de muncă sezoniere specifice la nivel regional, care deja reprezintă o chestiune de deplasare în localitățile de-a lungul litoralului, unde se dezvoltă turismul. 12,5% au declarat că s-ar muta într-o altă parte în Bulgaria, jumătate dintre ei ar prefera localități în zona învecinată regiunii de domiciliu. Putem presupune aici că respondenții se referă la Varna, care atrage chiar și acum o mare parte din locuitorii din Dobrich, în special pe cei tineri. În ceea ce privește specificul acestui studiu este important să se sublinieze faptul că niciunul dintre respondenți nu au indicat posibilitatea de a trece în țara vecină. Deși nu au specificat acest lucru în mod explicit, putem afirma cu siguranță că România vecină nu este luată în considerare pentru căutare de locuri de muncă, în ciuda apropierii sale. Acesta este unul dintre aspectele care ar trebui luat în considerare atunci când caută motive pentru lipsa dorinței pentru mobilitate transfrontalieră.

Întrebați fiind cu privire la modul în care respondenții se simt în ultimele luni, a fost determinată de interesul specific privind starea lor mentală, deoarece aceasta reprezintă un aspect esențial pentru reușită în căutarea unui loc de muncă. 27,5% spun că se simt fericiți și liniștiți. 22,5% au spus că sunt deprimăți și nefericiți, iar 12,5% au spus că sunt nervoși. Această polarizare este tipică pentru starea șomajului. De cele mai multe ori, emoțiile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă trec de la o extremă la alta. 15% dintre șomeri au declarat că se simt activi, iar 12,5% sunt cu inițiativă. Fără îndoială faptul că activitatea și inițiativa sunt esențiale pentru reușită în găsirea unui loc de muncă.

Unde ați fi dispus să vă mutați pentru un nou loc de muncă?

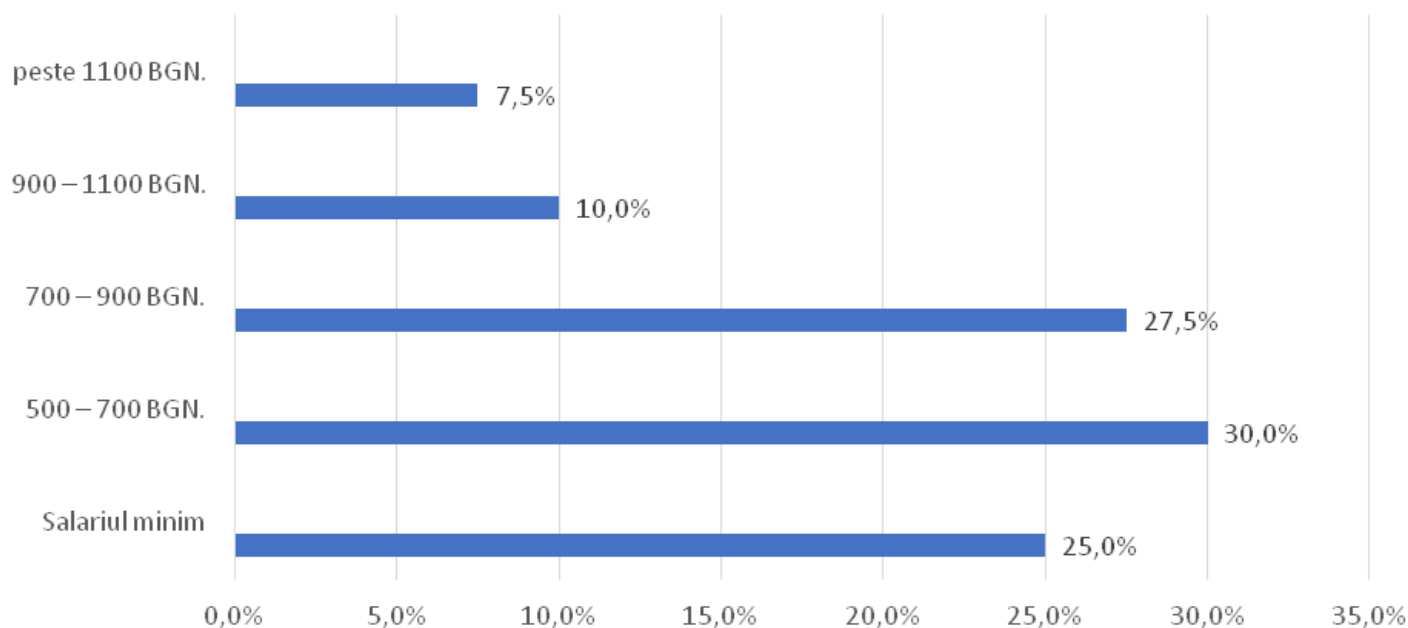


34. Cum v-ați simțit în ultimile 2-3 luni?



Interesante sunt preferințele legate de salariul preconizat la reîncadrarea în câmpul muncii. Vedem o distribuție aproape egală. Răspunsul cel mai frecvent, citat de 30% dintre respondenți, îl reprezintă un salariu de 500-700 de leva, fiind în mare parte conform datelor oficiale privind salariul mediu lunar din regiune. Aproape la fel de mult - 27,5% au indicat intervalul mai mare între 700 și 900 BGN. 10% ar începe să lucreze pentru un salariu între 900 și 1100 BGN, iar 7,5% doar dacă salariul ar depăși suma de 1100 BGN.

35. Care ar fi cel mai mic salariu lunar brut pentru care ați fi de acord să semnați un contract de muncă?

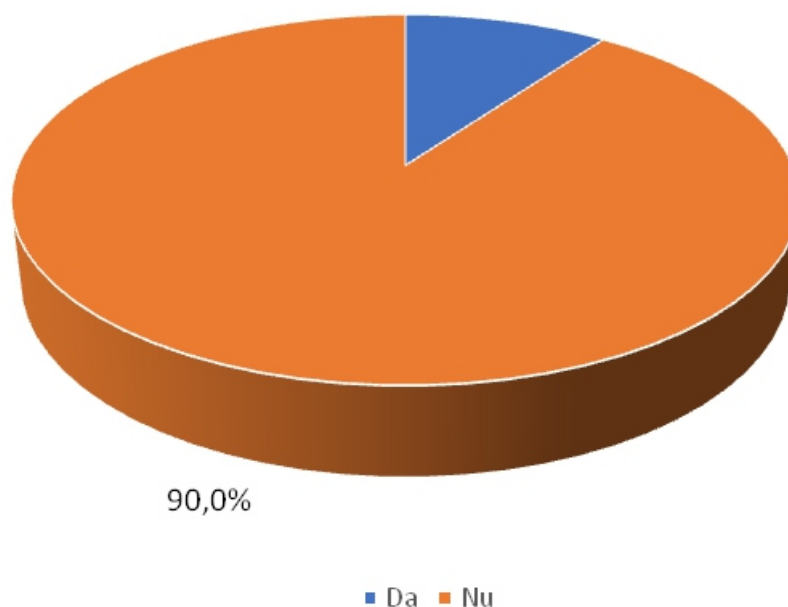


La întrebarea directă cu privire la disponibilitatea șomerilor de a se muta în România pentru un loc de muncă, 90% dintre respondenți se opun cu fermitate.

Cei care au răspuns nu la întrebare, au indicat următoarele motive:

- Nu doresc să lucrez în străinătate;
- Nu îmi place acolo;
- Am în grijă o rudă bolnavă;

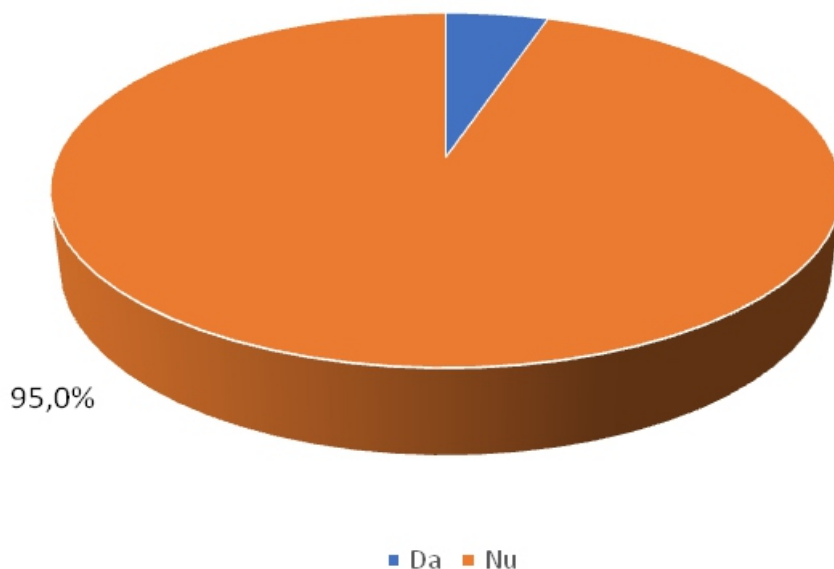
36. Ați fi dispus să vă mutați în România pentru un loc de muncă?



- Nu doresc să plec din țară (2);
- Nu o să mă ia pe mine;
- Nu vreau;
- Nu-mi place ca loc de trai;
- Nu m-aș muta în nicio altă țară;
- Țara respectivă nu reprezintă interes pentru mine;
- Am copii mici (3);
- Nu sunt interesat;
- Nu am posibilitate, nu am contacte acolo;
- Nu am destule informații despre situația de acolo;
- Nu-mi place țara respectivă;
- Nu cunosc limba, barieră lingvistică (7);
- Nu-mi place țara;
- Am o vârstă înaintată;
- Nu vreau să lucrez în străinătate (2);
- Vreau să lucrez acolo unde locuiesc;
- Nu pot să iau o astfel de decizie;
- Totuși, mai bine în Bulgaria;
- Familia mea e stabilită aici, copiii învață aici la școală, ne-ar fi greu să ne mutăm;
- Familia mea e stabilită aici (2);
- Nu vreau să plec din țară.

Respondenții cred în mod afirmativ că ar fi dispuși să se mute, dacă remunerația este mai bună decât Bulgaria.

37. Dețineți suficiente informații despre situația pieței muncii din Bulgaria?

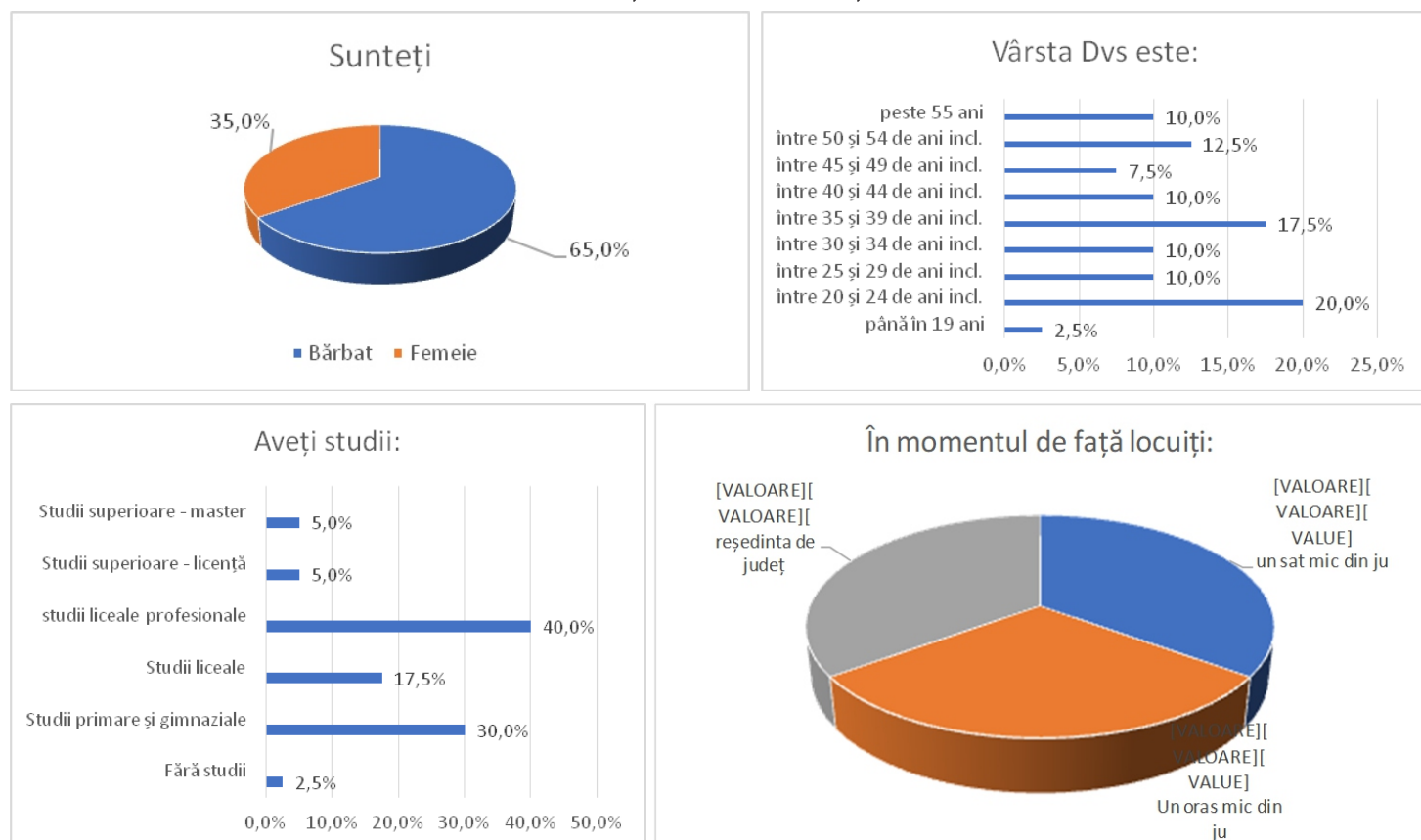


În mod similar este distribuit în mod egal procentul persoanelor ce dețin informații despre situația pieței muncii din România și a celor ce nu au astfel de informații. În legătură cu necesitatea de a obține mai multe informații, cei intervievați împărtășesc următoarele:

- Nu m-aș muta (2);
- Nu mă interesează (5);
- Nu mă interesează să lucrez în străinătate;

- Nu am nevoie de astfel de informații, deoarece nu intenționez să plec din Bulgaria;
- Nu știu, pur și simplu până acum n-am avut nevoie de informații despre România;
- Nu îmi manifest interesul pentru țara respectivă;
- Nu-mi sunt necesare astfel de informații;
- Condițiile de muncă;
- Nivelul de salarizare și condițiile de muncă;
- Orice informație legată de muncă;
- Care e situația în domeniul turismului (2);
- Activități în domeniul alimentației publice;
- Ce condiții de muncă există acolo;
- Care e nivelul de salarizare de-acolo;
- Care sunt avantajele pieței muncii acolo;
- Nu este nimic interesant pentru mine - nu am nici un interes să lucrez în România;
- Condițiile de muncă ale angajaților din domeniul turismului;
- În domeniul întreținerii spațiilor verzi

Caracteristicile demografice ale șomerilor incluși în sondaj:

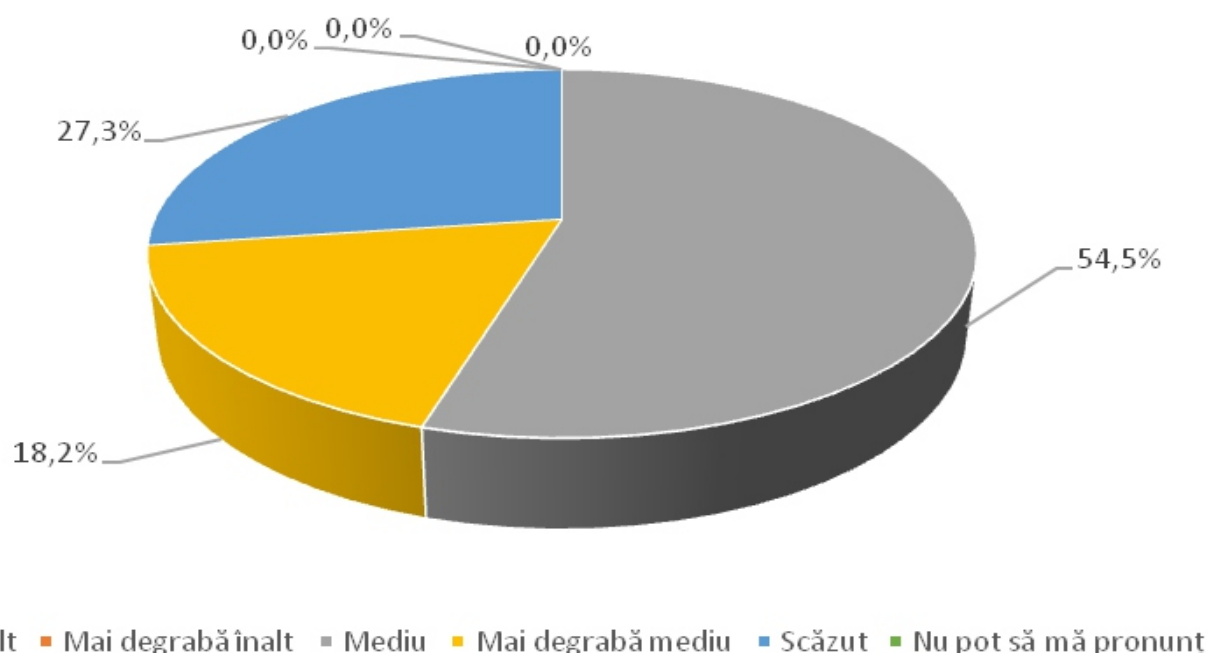


3. Piața forței de muncă din regiunea Dobrich văzută de angajatorii din zonă

Este interesant să observăm asemănările și diferențele de opinie despre piața muncii din punctul de vedere al solicitanților de locuri de muncă și cel al angajatorilor. În cadrul acestui studiu, am căutat opinia a 10 proprietari de afaceri din regiunea Dobrich.

Potrivit acestora, nivelul de calificare a forței de muncă este mediu. S-a menționat deja faptul că, în absența unor criterii cantitative diferențiate, există o tendință de a duce spre valoarea medie răspunsurile în astfel de studii. Acest lucru este valabil și în cazul respectiv. Mai mult de jumătate dintre respondenți - 54,5% au răspuns "mediu". Acest lucru, pe de o parte, ar putea fi interpretat ca o evaluare destul de pozitivă a forței de muncă, dar pe de altă parte ar putea fi un semn de nemulțumire față de calitatea forței de muncă.

1. Cum apreciați nivelul calificării forței de muncă?



Suntem dispuși să acceptăm a doua ipoteză, deoarece 27,3% definesc categoric nivelul calificării forței de muncă ca fiind "scăzut". 18,2% consideră că este "destul de scăzut" și niciunul dintre respondenți nu a dat un răspuns "înalt". Concluzia este că, chiar și în absența unei reduceri clare, persoanele intervievate sunt mai degrabă nemulțumite de calificarea forței de muncă.

Supoziția de mai sus este confirmată destul de clar de răspunsul la următoarea întrebare. Toate persoanele din eșantionul prezentului studiu sunt categorice că nivelul de educație și calificarea forței de muncă nu corespunde pieței muncii din zona noastră. În opinia lor, acest lucru se datorează faptului că:

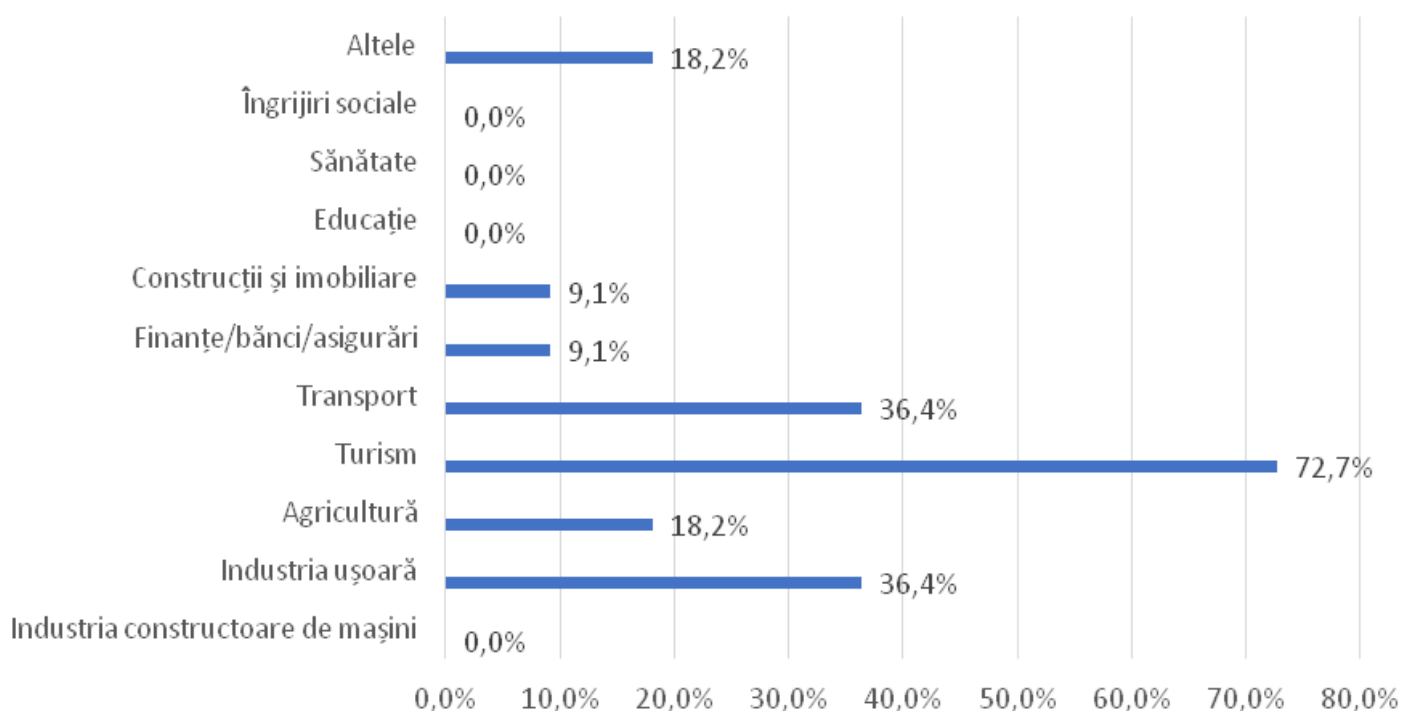
- Învăță specialități nepotrivite, cu excepția turismului;
- Nu există specialiști și muncitori pregătiți corespunzător;
- Nu învață ceea ce trebuie;
- Cererea de pe piața muncii;
- Educația nu este adecvată cererii angajatorilor;
- Lipsa personalului cunoscător de limbi străine;
- Legătura dintre mediul de afaceri și educație a fost întreruptă de mai mulți ani.

Ministerul Educației nu știe de ce fel de personal are nevoie mediul de afaceri. Admiterile nu sunt reglementate, iar cei cu notă minimă (3 - după sistemul bulgar de evaluare) sunt acceptați la licee de elită, doar ca să aibă un număr cât mai mare de elevi, respectiv să le fie alocați mai mulți bani. Deci, aceste licee nu mai sunt de elită. Pe de altă parte, acest lucru duce la o reducere a admiterilor în școlile profesionale. Liceele profesionale au bugete extrem de mici, ceea ce duce la un nivel mai scăzut al predării;

- Nu există curricule școlare specializate;
- Procesele de afaceri sunt dinamice, precum și procese în factorii mediului economic. Educația nu poate răspunde cu adevărat nevoilor mediului de afaceri;
- Mulți colegi constată că tinerii muncitori nu sunt bine instruiți. Pe de altă parte, există o lipsă de forță de muncă în general;
- Nu există nicio legătură între politicile locale și cele naționale în domeniul educației cu nevoile reale ale pieței muncii.

Evaluând atractivitatea sectoarelor economice din regiunea noastră, pe primul loc, cu 72,7%, se situează sectorul turistic, al doilea fiind cu 36,4% divizat între industria transporturilor și industria ușoară. De două ori mai puțin - 18,2% au evaluat agricultura ca o ramură atractivă a industriei. Prin acest indicator, avem o anumită discrepanță cu opinia șomerilor, care au pus turismul și agricultura pe un singur nivel. În al patrulea rând, respondenții au plasat sectorul construcțiilor și cel financiar. Este demn de remarcat că niciunul dintre angajatori nu a văzut sectoarele publice, cel de asistență medicală, educație și asistență socială ca fiind atractive, probabil pentru că nu le apreciază ca fiind sectoare economice importante, ci mai degrabă ca un angajament din partea statului. Singurul sector adăugat pe listă este cel al tehnologiei informației, dar acesta a fost menționat doar de un singur respondent.

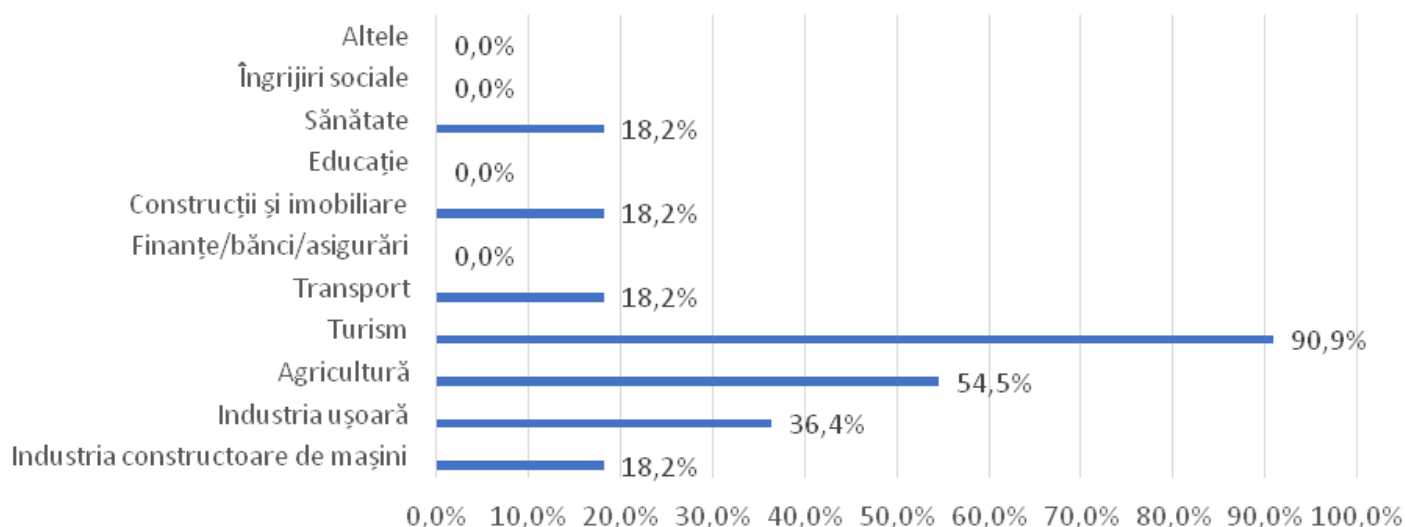
Care din sectoarele economice / ramurile industriale credeți că sunt cele mai atractive pentru persoanele care sunt în căutarea un loc de muncă în zona noastră?



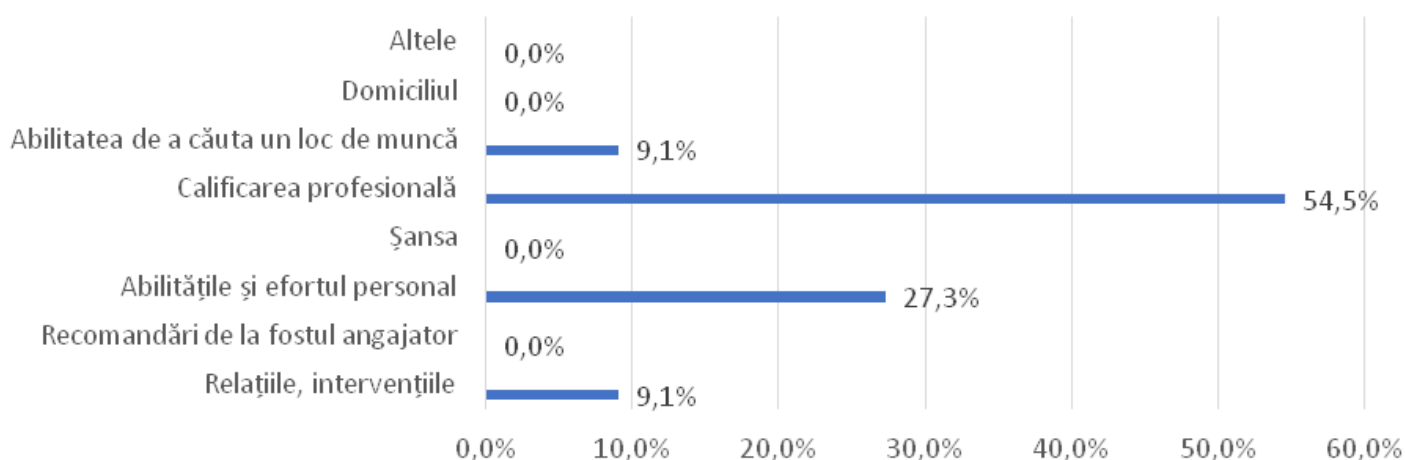
Împărtășind părerea lor cu privire la cel mai solicitat angajator din domeniu, reprezentanții locali din mediul de afaceri s-au clasat printre primele trei în turism cu 90,9%, agricultură cu 54,5% și industria ușoară cu 36,4%. Urmează cu procente egale de 18,2% angajatorii din construcții, transporturi, construcții de mașini și asistență medicală. În mare măsură, există o coincidență în opiniile angajatorilor și ale solicitanților de locuri de muncă.

Evaluând factorii importanți pentru găsirea unui loc de muncă, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă identifică ca cel mai important factor, cu 54,5%, calificarea profesională, iar următorii în clasament, cu 27,3%, își așează abilitățile și eforturile personale. Cu 9,1% se situează abilitățile de căutare a locurilor de muncă prin legături și intervenții. Și dacă este normal ca o calificare profesională să fie favorită în acest fel de clasament, este puțin jenant să indici ca factor decisiv relațiile și intervențiile.

Specialiștii pentru care din domeniile de mai jos sunt cei mai căutați de angajatorii din zonă?



Care, în opinia Dvs., este cel mai important factor pentru o persoană în a găsi locul de muncă potrivit în ziua de astăzi?



Este interesant de menționat că aproape jumătate dintre respondenți - 45,5% sunt interesați de angajarea unor angajați străini. Se poate presupune că acest rezultat este o consecință a dificultății de a găsi specialiști adecvați. În timp ce această practică încă nu este foarte răspândită în țara noastră, există deja o tendință similară, în special în domeniul turismului, mai ales din Moldova și Ucraina, dar și din România vecină.

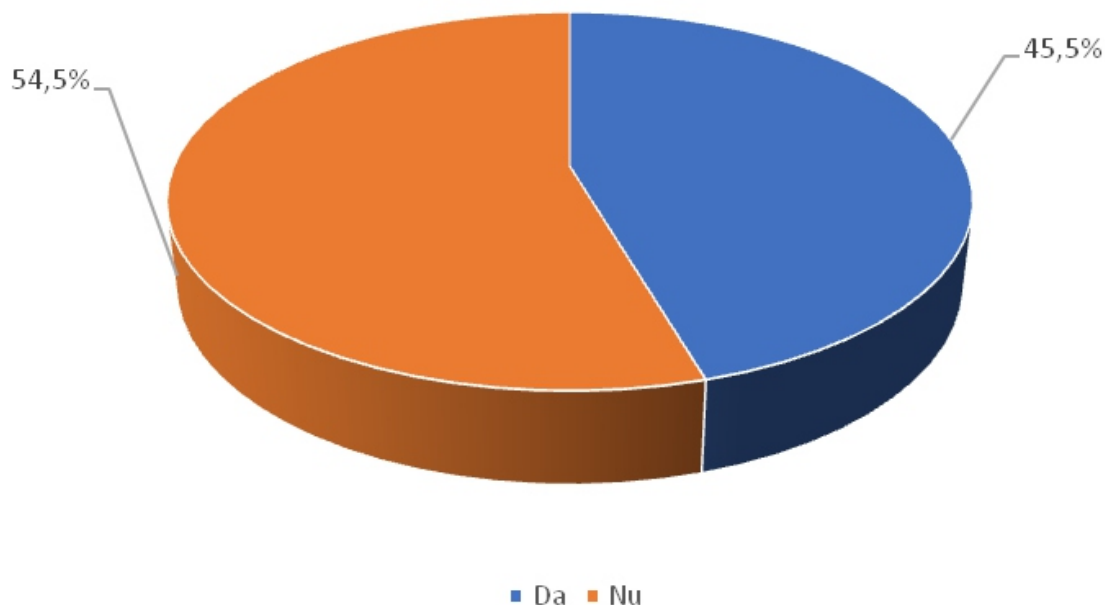
Acest lucru se confirmă și din răspunsurile la următoarea întrebare.

Cea mai mare rată de preferință pentru angajatorii bulgari o reprezintă cetățenii din Moldova și Ucraina, care au același procent - 45,5%. Urmează Macedonia, România și Vietnam cu 18,2%. Explicațiile privind preferințele pentru cetățenii din diferite țări pot fi date într-un mod diferit. În Moldova, Ucraina și Macedonia trăiesc persoane de etnie bulgară, astfel încât aceștia ar putea relativ mai ușor să depășească bariera lingvistică. România este de preferat pe de o parte, din cauza apropierii sale, dar pe de altă parte și din cauza multor cetățeni români care vizitează țara noastră ca turiști și le-ar place să fie serviți

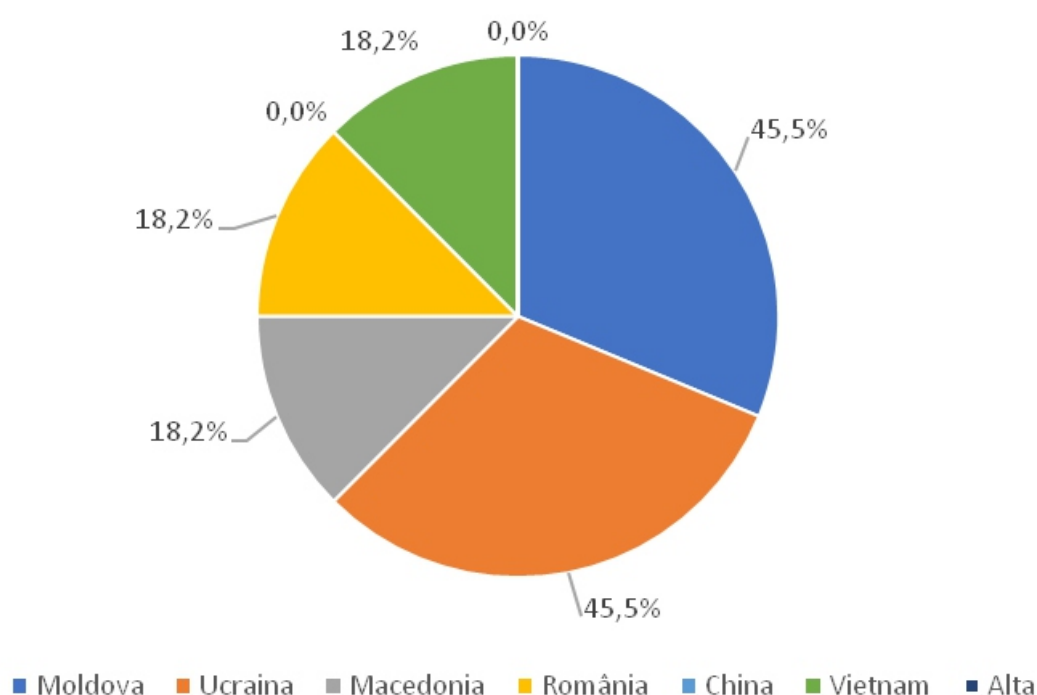
de conaționali de-ai lor. Vietnamul se află în acest clasament din cauza unei practici anterioare de a angaja persoane din această țară.

Majoritatea respondenților - 63,6% - nu sunt interesați să recruteze în mod special din România, dar restul de 36,4% se gândesc probabil la această opțiune, ceea ce ar putea satisface cererea de profesioniști adecvați în respectivele industrii. În răspunsurile lor, pro și contra, aceștia specifică:

Sunteți interesat să angajați muncitori străini?



Dacă da, din ce țări ați prefera să fie aceștia?



Da, principalele motive pentru acest lucru fiind:

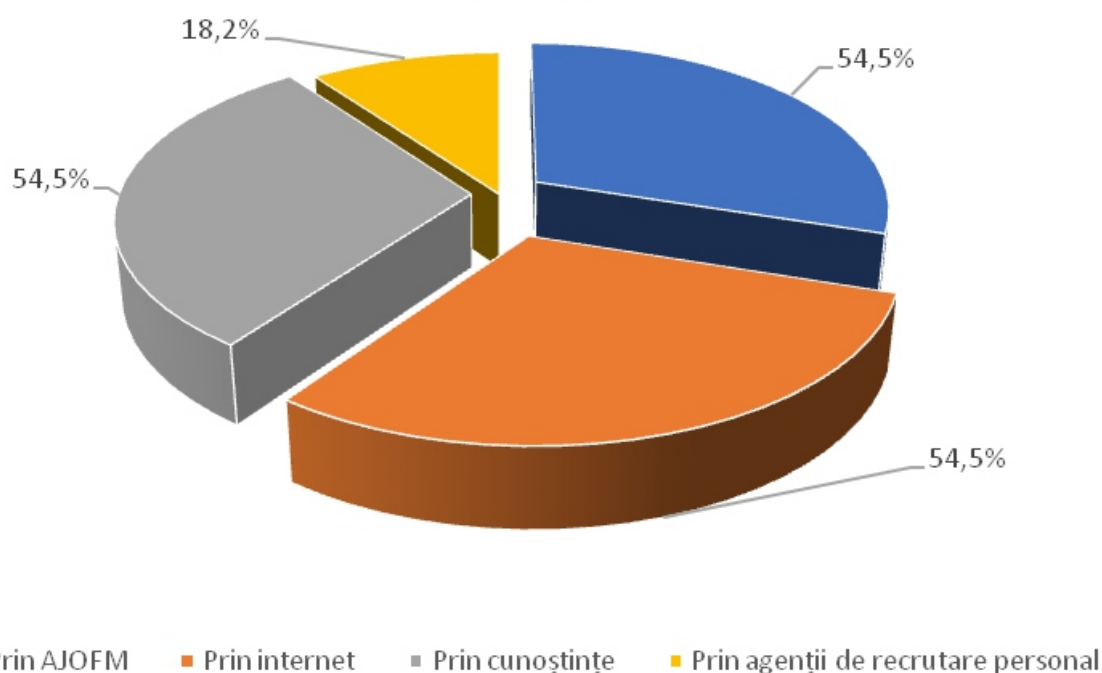
- Lipsa bulgarilor cu calificare adecvată;
- Nu există cadre în comunitatea locală;
- Lipsa unor astfel de cadre în țara noastră. Rata șomajului în regiunea Dobrich este în prezent de aproximativ 2,5%. Acest procent include și persoanele care nu sunt calificate, nu obișnuiesc și nu doresc să lucreze;
- Lipsa șomajului;
- Lipsa de resurse umane în Bulgaria.

Nu, principalele motive pentru acest lucru fiind:

- Mai multă bătaie de cap (angajamente și responsabilități);
- Nu am nevoie de ei;
- Volum redus de muncă;
- Nu am nevoie momentan de muncitori. Îmi fac griji pentru bariera lingvistică;
- Datorită specificului serviciilor prestate.

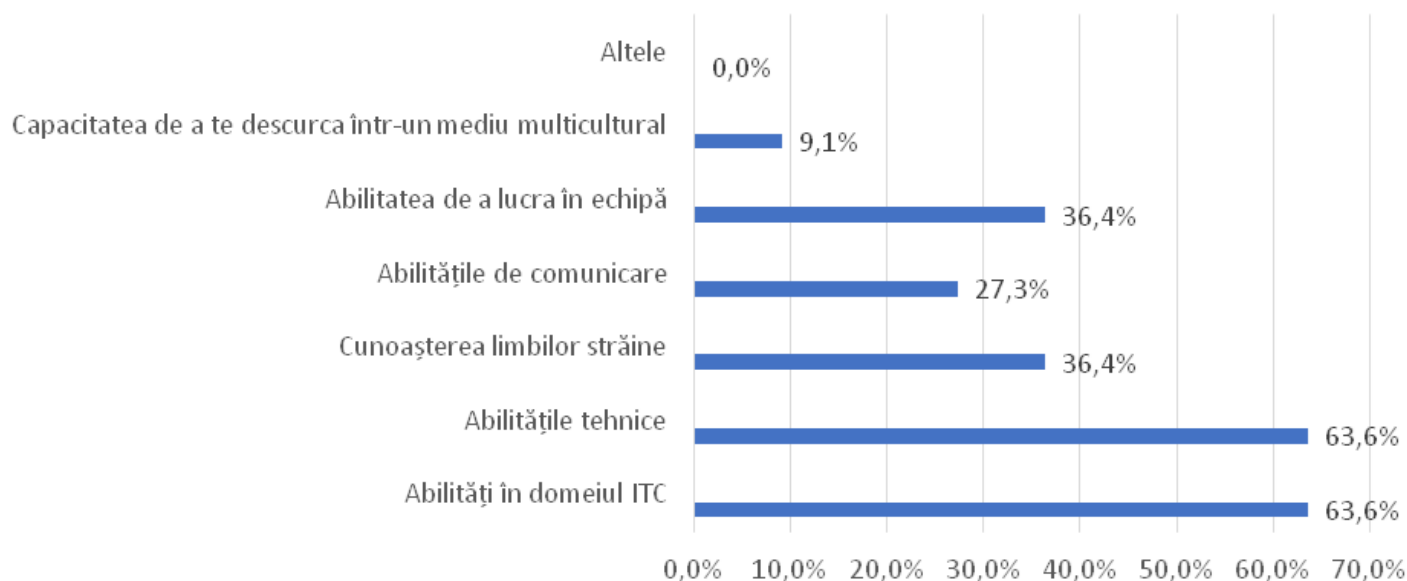
În ceea ce privește modul în care angajatorii caută cel mai adesea angajați, cu procent egal de 54,5% sunt menționate birourile de muncă, publicarea pe internet, apelarea la rude și de cunoștințe.

La ce metodă apelați cel mai des când căutați să angajați pe cineva?



Ca cele mai căutate calități pe piața forței de muncă, cu 63,6%, reprezentanții companiilor le indică ca fiind abilitățile tehnice și competențele în domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor. De asemenea sunt căutate abilitățile de lucru în echipă și în limbi străine cu 36,4% și abilități de comunicare cu 27,3%. Nu în ultimul rând, 9.1%, au indicat abilitățile de a lucra într-un mediu multicultural. În timp ce pentru primele poziții din clasament poate fi găsite ușor explicații, subestimarea acestuia din urmă ar putea împiedica angajatorii să angajeze muncitori din alte țări.

Care credeți că sunt calitățile și aptitudinile cele mai căutate de pe piața muncii?



Cele mai frecvent citate motive de respingere a unui candidat pentru locul de muncă este diferența dintre cerințele postului și abilitățile deținute de solicitantul postului vacant și de nepotrivirea calificării sale profesionale profilului cerut la locul de muncă. Aproximativ jumătate dintre respondenți au răspuns la astfel de răspunsuri într-o proporție de 45,5%. Acordarea aceleiași competențe profesionale și personale reprezintă evident o tendință. Doar 9,1% dintre angajatori cred că motivul respingerii unui anumit candidat este o discrepanță dintre așteptările candidatului și condițiile de muncă oferite.

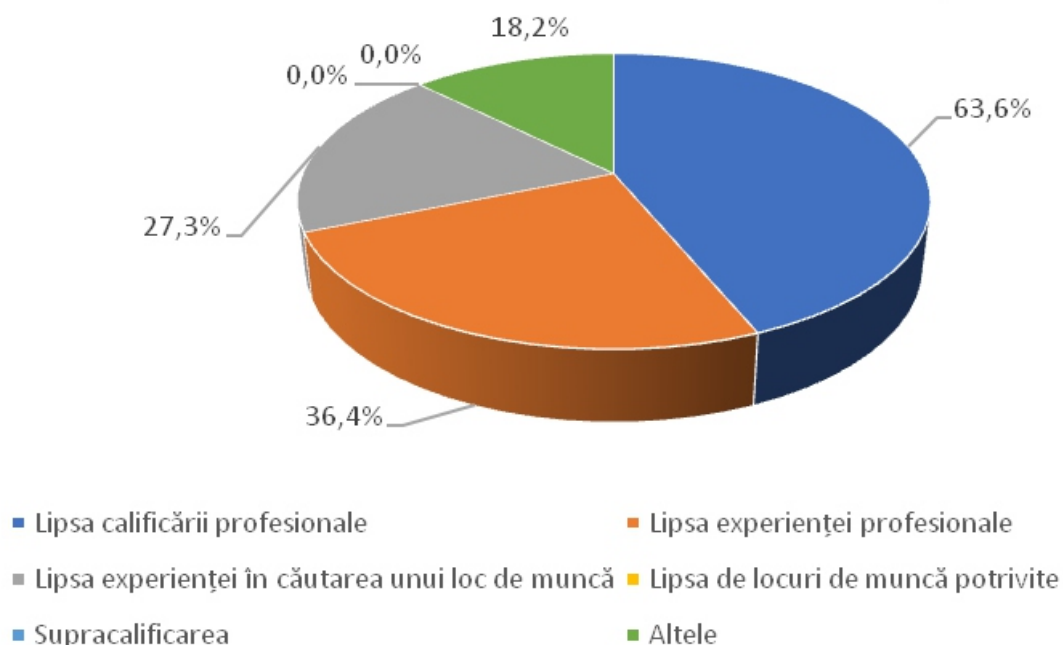
Care a fost motivul cel mai frecvent utilizat de șomeri în momentul în care au renunțat la un loc de muncă?



Cel mai frecvent motiv pentru care șomerul este respins de la un loc de muncă propus, cu 54,5%, o reprezintă necorespunderea intereselor acestuia față de oferta de la locul de muncă. Evaluarea importanței acestui factor din partea angajatorilor este un semn bun în vederea înțelegerii importanței pe care o au interesele în ceea ce privește eficiența și satisfacția angajaților. Cu 18,2% se situează răspunsul "locația nu era potrivită pentru el".

Evaluând obstacolele în găsirea unui loc de muncă cu care se confruntă cel mai frecvent șomerii, respondenții, cel mai adesea, au menționat lipsa calificărilor profesionale. 63,6% dintre respondenți au răspuns afirmativ la această întrebare, iar 36,4% au declarat că lipsa experienței profesionale reprezintă un obstacol în calea găsirii unui loc de muncă. Evident, pentru angajatori, calificarea și experiența sunt printre cei mai importanți factori pentru competitivitatea unei persoane pe piața forței de muncă.

Care sunt obstacolele în calea găsirii unui loc de muncă pe cu care cel mai adesea se confruntă șomerii?



În ceea ce privește indicarea unor metode eficiente de reducere a discrepanțelor dintre abilitățile dobândite la absolvire de către tinerii specialiști și nevoile reale ale pieței muncii, au fost indicate:

- Statul să se retragă din fondurile pentru învățământul superior;
- Se învață lucruri inutile;
- Formarea profesională nu are o orientare practică;
- Practici de învățare într-un mediu de lucru real;
- Oportunitate de organizarea de practică pentru tineri - educație duală (2);
- Posibilitatea organizării de cursuri de recalificare la AJOFM și prin

intermediul proiectelor;

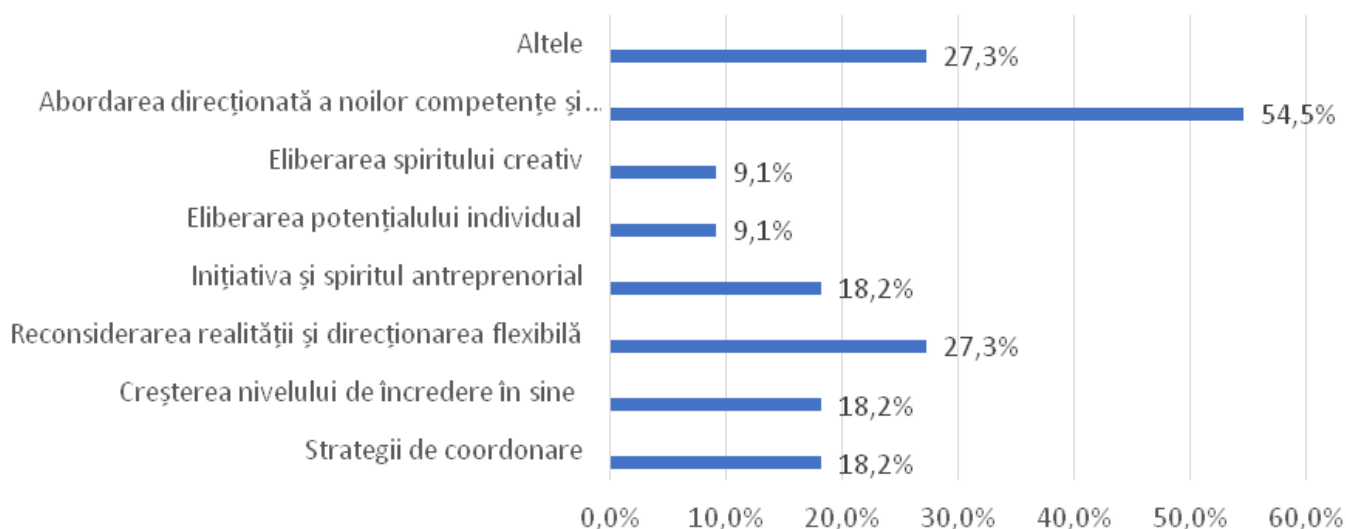
- Introducerea educației duale ca singura formă de învățământ profesional;
- Stagii de calificare - plătite și subvenționate;
- Practică de calificare (mai lungă) pe timpul procesului de educație/calificării;
- Existența unei coordonări între organizațiile din domeniul educației,

formării profesionale și a mediului de afaceri;

- Modificări la nivelul sistemului educațional.

Aspectul cel mai important pentru creșterea șanselor solicitanților aflați în căutarea unui loc de muncă și reîncadrarea acestora în câmpul muncii, angajatorii o definesc ca dobândirea în mod deliberat de noi competențe și sporirea calificării profesionale. Mai mult de jumătate dintre respondenți au răspuns afirmativ la această întrebare - 54,5%. Evident, calificările profesionale inadecvate și îmbunătățirea continuă se numără printre condițiile importante pe care angajatorii le consideră importante pentru recrutare. După cum s-a menționat mai sus, neconcordanțele în ceea ce privește cererea și aptitudinile profesionale se numără printre principalele bariere în calea recrutării.

Ce trebuie schimbat pentru a crește șansele ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să găsească un serviciu?



Mai mult de jumătate dintre oamenii de afaceri intervievați consideră că politica guvernamentală care urmărește să stimuleze angajatorii să angajeze șomerii nu este eficientă. Această evaluare se datorează, probabil, experienței negative a angajatorilor care au utilizat stimulente de la stat. Argumentele specifice pro și contra sunt următoarele:

Da, deoarece:

- Recent s-a înregistrat o îmbunătățire în acest sens;
- Se oferă o șansă ambelor părți;
- Până la un anumit punct - șomerii refuză.

Nu, deoarece:

- Nu există rezultate reale;
- Altfel trebuie să fie organizată schema de susținere din partea statului;
- Angajatorii să aibă mai mult timp la dispoziție pentru a evalua dacă noul angajat este potrivit (minimum 2-3 luni);
- Proceduri prea complicate de angajare a șomerilor;
- Nu s-a ajuns la rezolvarea problemei;
- Nu există doritori de angajare;
- În practică nu există șomeri;
- Nu presupune o durabilitate a rezultatelor în timp.

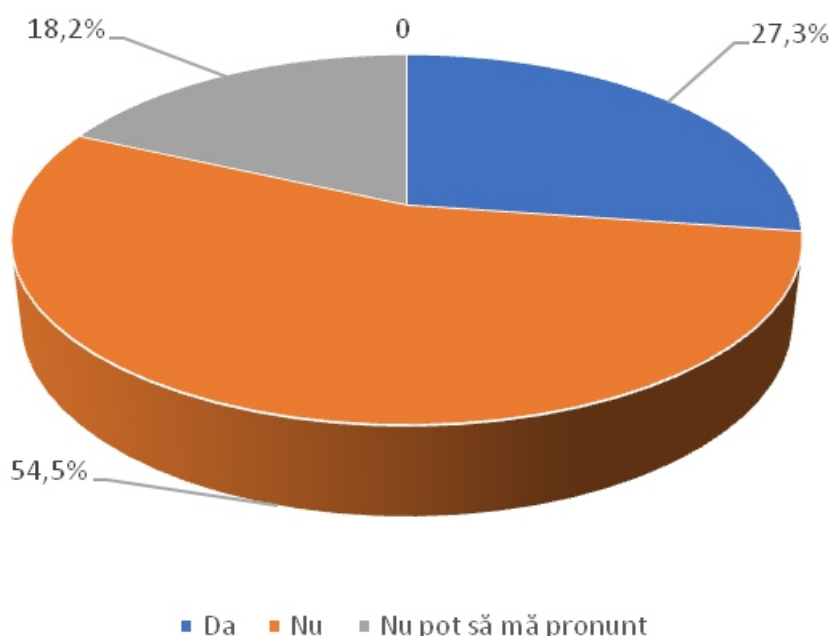
La întrebarea dacă rata șomajului din regiunea Dobrich este în scădere sau în creștere în ultimul an, angajatorii răspund după cum urmează:

- Este în scădere - discrepanță între cerere și ofertă; scade numărul populației;
- Nu am urmărit acest aspect;

- Este în scădere - există cerere pe piața muncii, dar forța de muncă mai calificată prea în străinătate;
- Este în scădere, deoarece multă lume pleacă în străinătate;
- În sezonul estival scade, iar iarna crește;
- Potrivit statisticilor, rata șomajului este de aproximativ 2,5%, ceea ce este sub minimul sanitar și, practic, nu există concurență pe piața muncii. Cererea depășește oferta;
- Consider că nu există șomaj real;
- Scade conform statisticilor oficiale furnizate de AJOFM (2);
- Șomajul scade, însă există un contingent constant al șomerilor care nu caută un loc de muncă. Aceștia urmăresc doar beneficii sociale;
- Este în scădere, deoarece procentul se calculează în funcție de numărul de șomeri înregistrați, nu cel al șomerilor reali.

Răspunzând la întrebarea "Care sunt principalele motive socio-economice care duc la apariția șomajului în zona noastră?", respondenții acordă procentul cel mai mare structurii demografice a populației. Acest răspuns este preferat de 45,5% dintre persoanele intervievate. 36,4% au ales schimbările sezoniere ale economiei și au dat aceeași pondere - 27,3% pentru lipsa de pregătire pentru mobilitate și existența unui mediu economic incert. După care, se situează politica guvernamentală în domeniul ocupării forței de muncă, încetinirea creșterii economice și implementarea noilor tehnologii, care se situează în clasament cu 18,2%. Este evident că realele cauze ale apariției șomajului sunt destul de complexe și implică un efort concentrat al tuturor părților implicate.

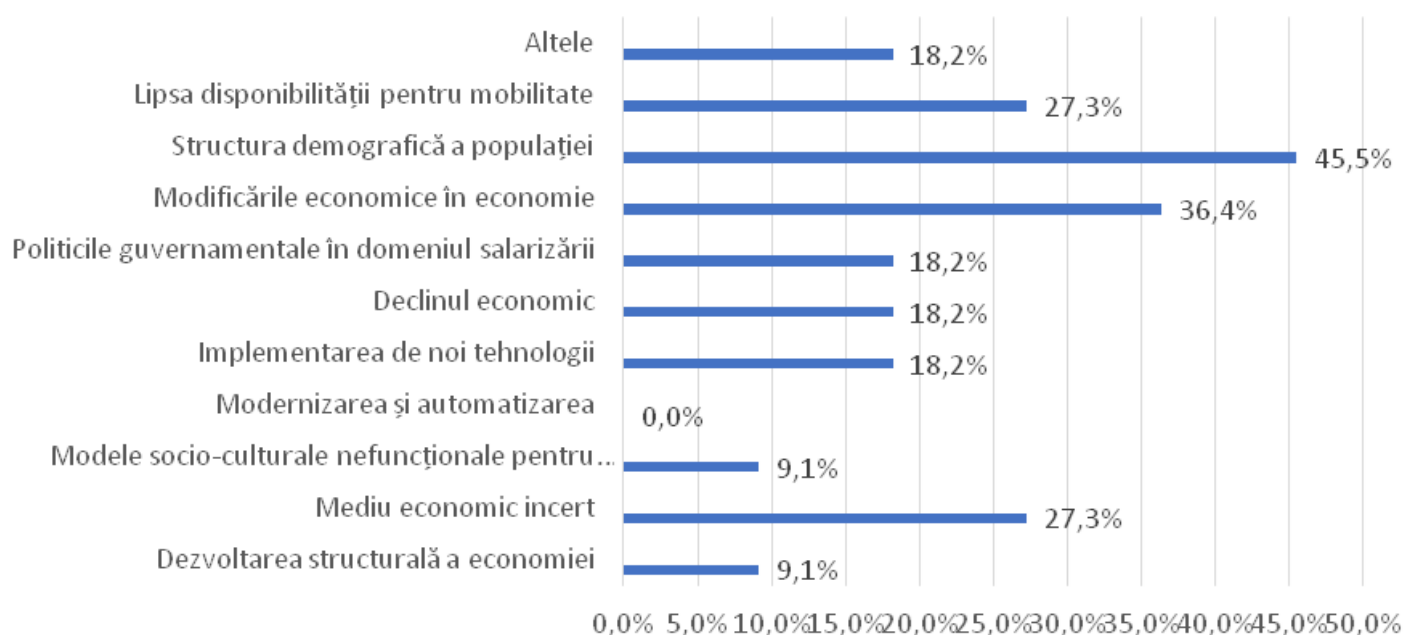
Considerați că stimulentele oferite angajatorilor de a angaja șomeri sunt eficiente?



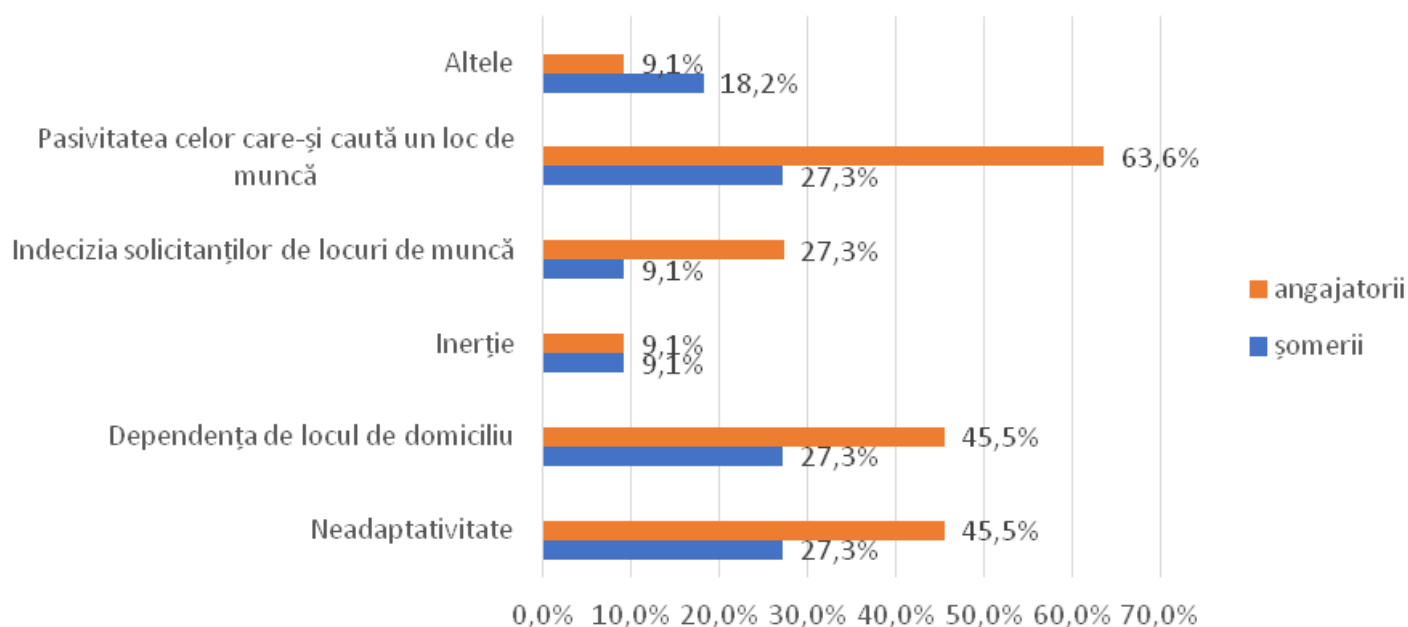
Principalele cauze ale șomajului prin prisma angajatorilor arată astfel:

Punerea pe primele poziții a pasivității solicitanților de locuri de muncă cu 63,6%, neadaptarea și dependența candidaților de locul lor de domiciliu cu 45,5% indică în mare măsură percepția angajatorilor asupra atitudinii șomerilor. Evident, opiniile celor două grupuri diferă foarte mult.

Care sunt principalele cauze socio-economice ale șomajului din regiunea noastră?

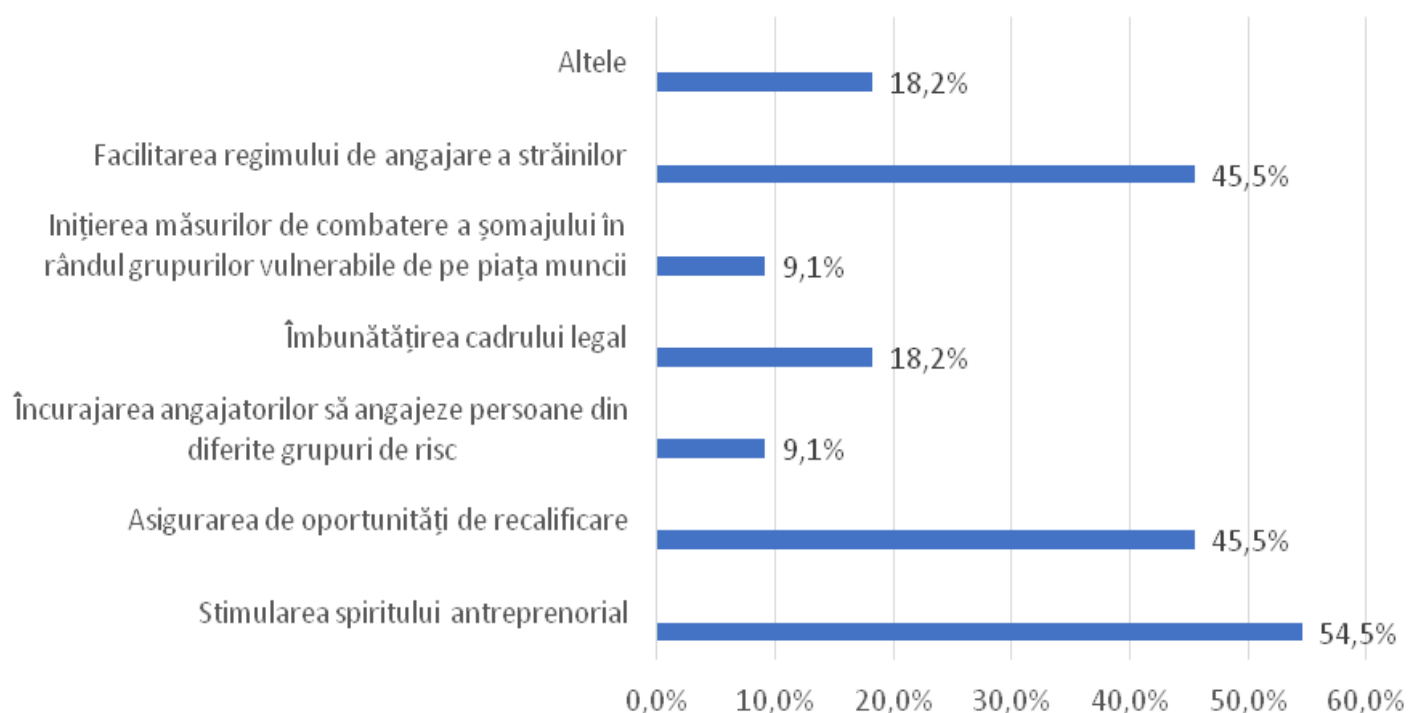


Care sunt principalele cauze personale ale șomajului - din punctul de vedere al șomerilor?

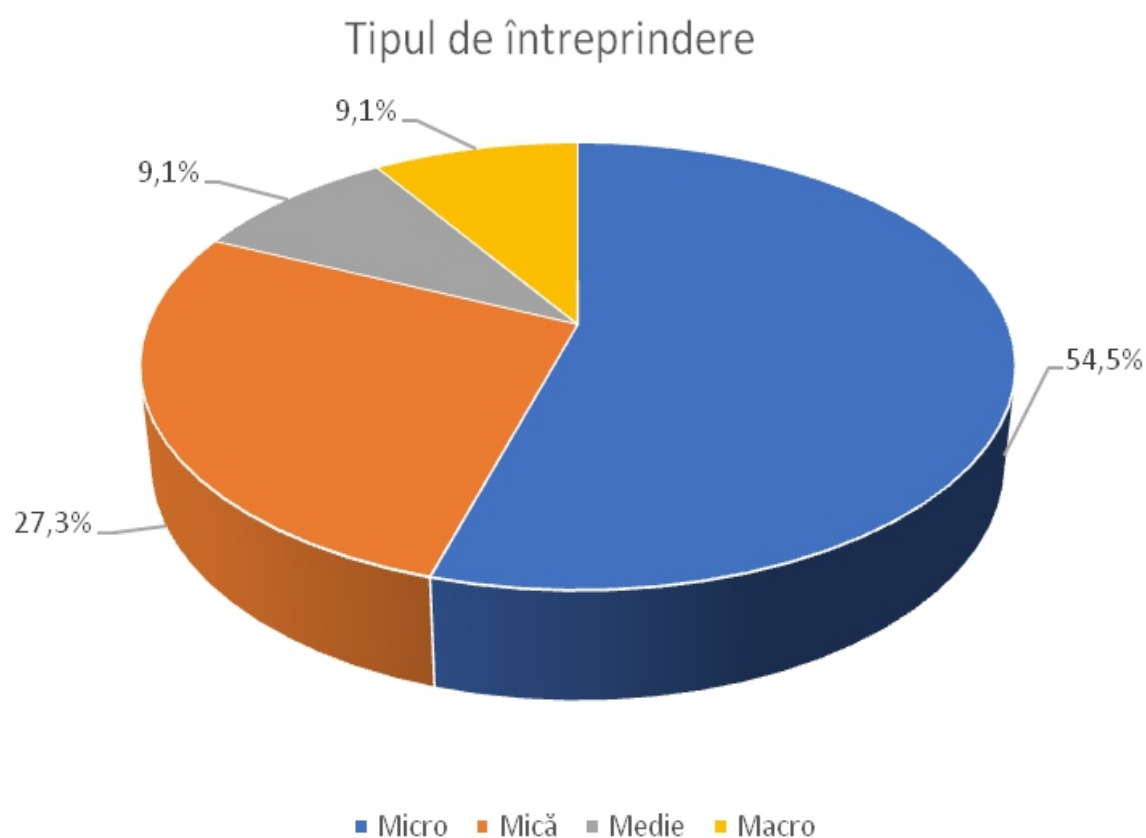


Evaluând măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat, 45,5% dintre reprezentanții mediului de afaceri chestionați indică o relaxare a regimului de angajare a străinilor și oferirea de oportunități de reconversie. În timp ce pentru a doua măsură sunt necesare fonduri suplimentare din buget, pentru implementarea primei ar trebui să existe modificări în cadrul legal existent pentru angajarea străinilor, precum și pentru dobândirea cetățeniei bulgare.

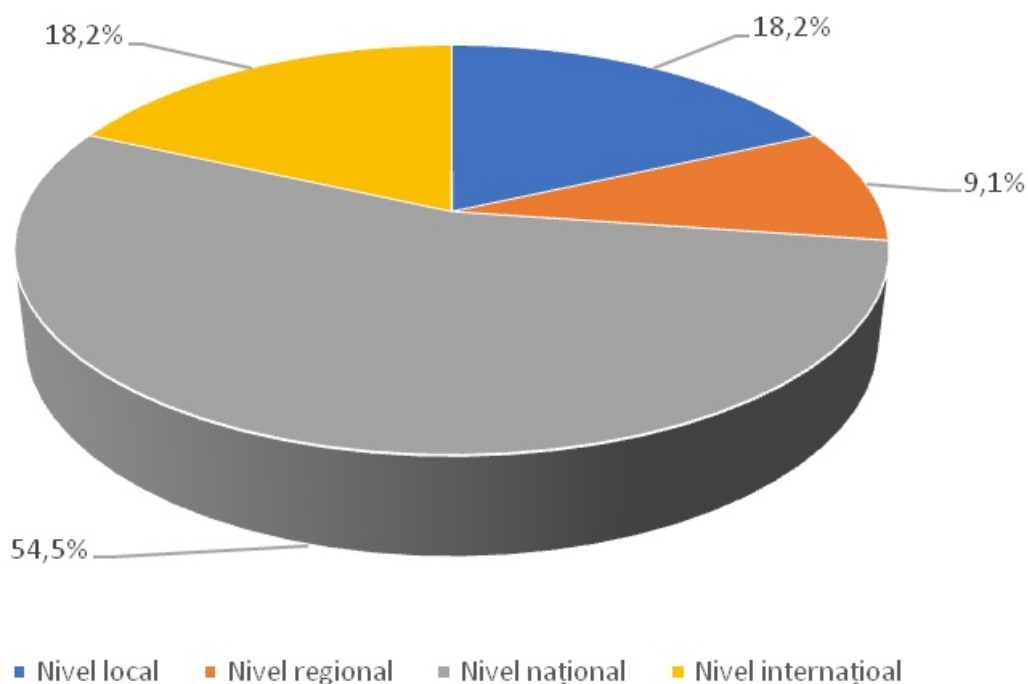
Care ar trebui să fie măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat?



Caracteristicile întreprinderilor incluse în sondaj:



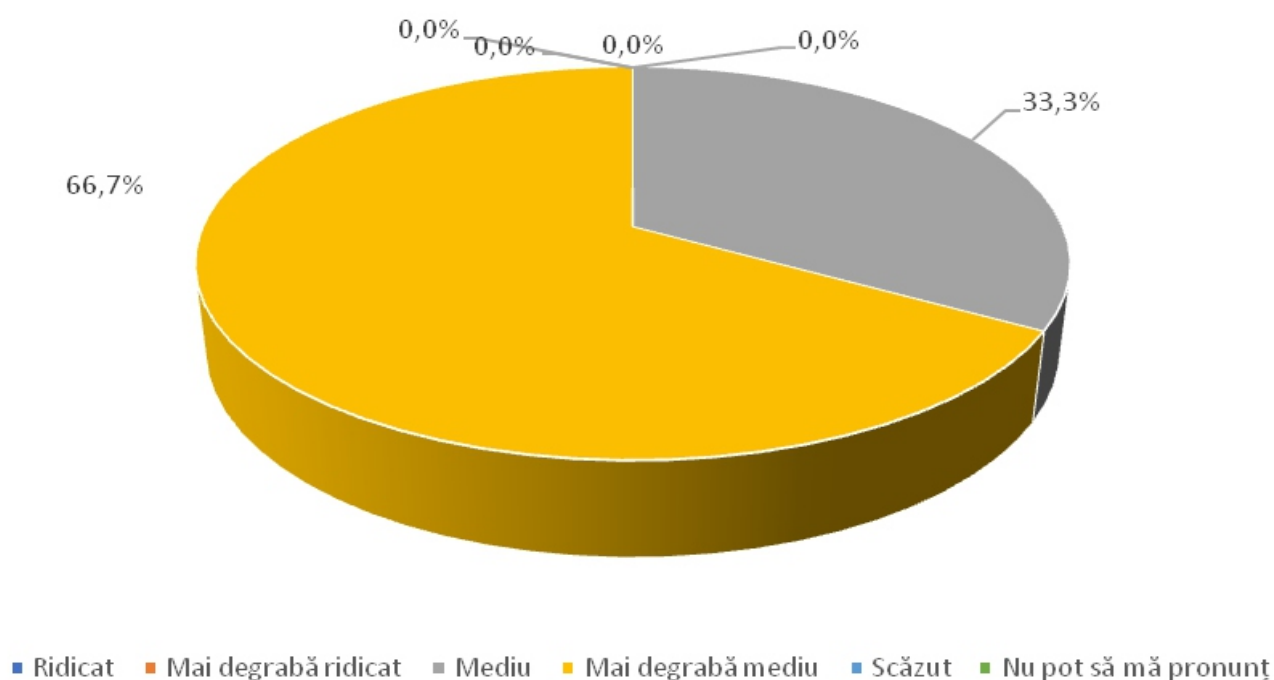
Dvs. lucrați la



4. Piața forței de muncă din regiunea Dobrich prin prisma reprezentanților Biroului Teritorial de Ocupare a Forței de Muncă

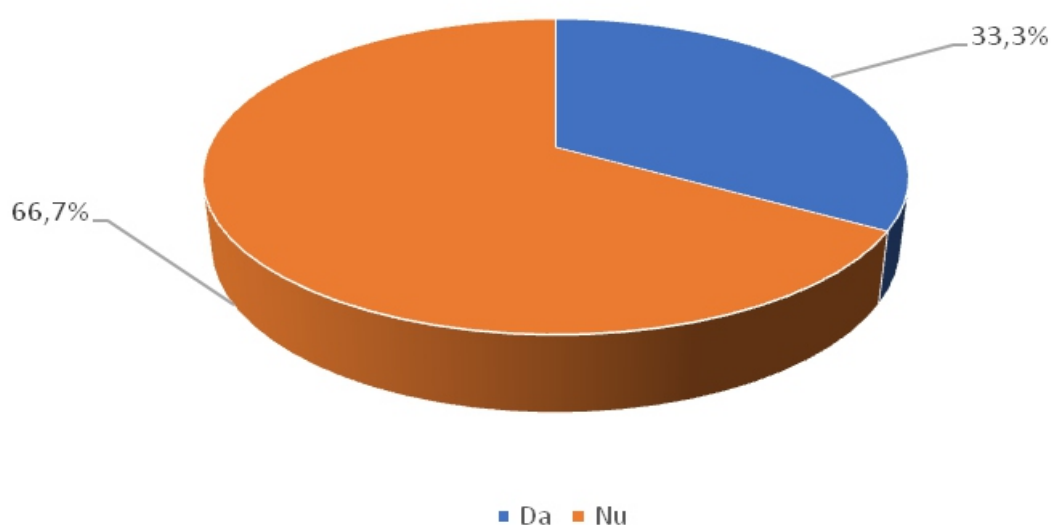
Al treilea grup interviuat în cadrul acestui studiu au fost reprezentanții Biroului Teritorial de Ocupare a Forței de Muncă. Opinia lor este, de asemenea, importantă, având în vedere viziunea lor profesională asupra pieței muncii și a datelor statistice pe care le colectează.

Cum evaluați nivelul de calificare al forței de muncă?

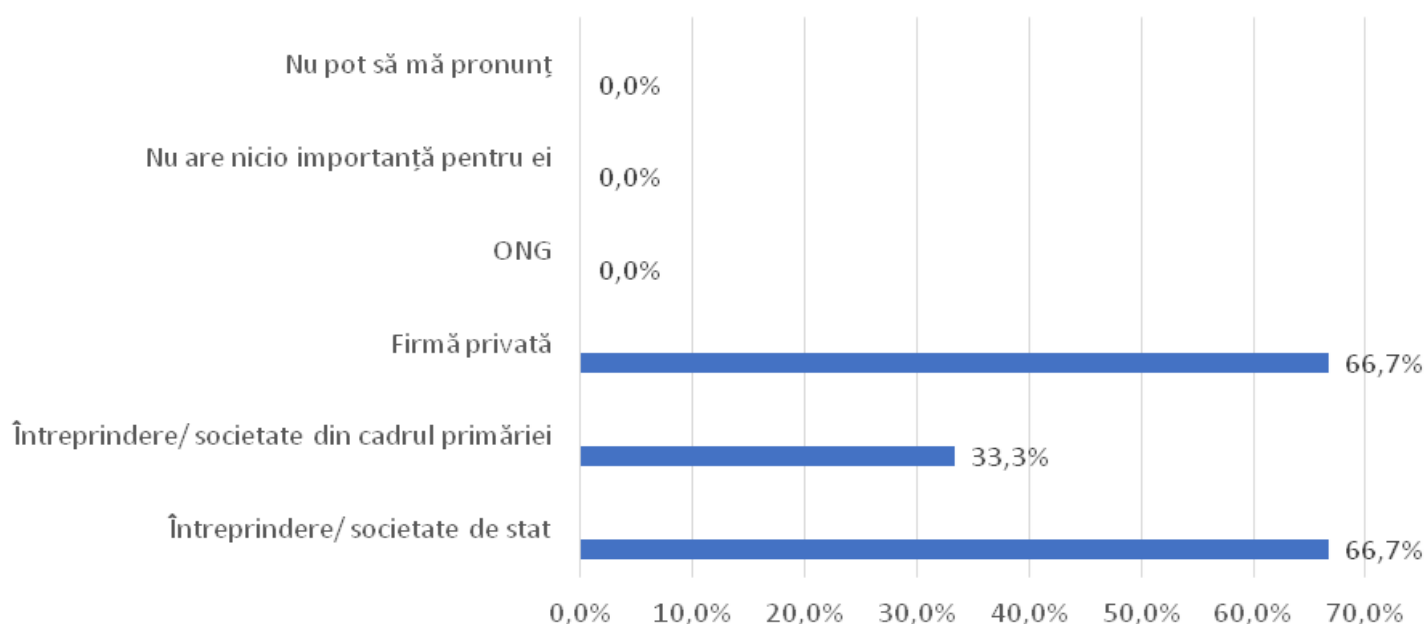


Birourile de Șomaj determină calificarea forței de muncă ca fiind destul de scăzută, iar această opinie se deosebește chiar și de opinia angajatorilor în această privință. Aceasta este, de asemenea, o autoevaluare indirectă scăzută a măsurilor care vizează creșterea calificării forței de muncă de către stat. Este evident că trebuie căutate diferite modalități de a schimba această situație, inclusiv prin creșterea și diversificarea oportunităților de îmbunătățire a calificărilor profesionale. Este necesară o reevaluare obiectivă a politicii actuale de stat în această direcție.

Considerați că gradul de educație și calificarea forței de muncă corespunde nevoilor pieței muncii din zona noastră?



Conform observațiilor Dvs., solicitanții de locuri de muncă preferă să opteze pentru:



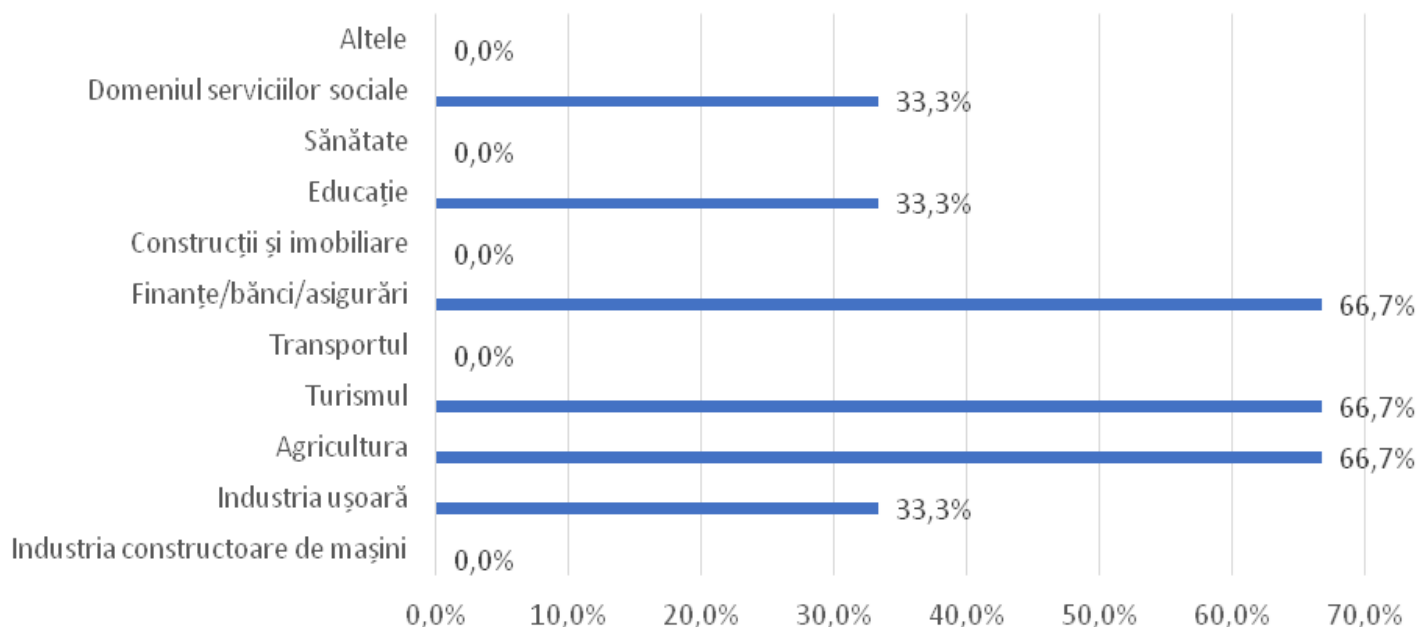
Reprezentanții autorităților Ministerului Muncii consideră că educația și calificarea forței de muncă nu corespund nevoilor pieței muncii din zona noastră. Acest rezultat confirmă ineficiența menționată mai sus a măsurilor pe care statul le-a implementat până acum în vederea îmbunătățirii calificării. Probabil că eforturile ar trebui să se concentreze asupra unor programe regionale de calificare adaptate la specificul regiunii.

Observațiile autorităților locale responsabile pentru ocuparea forței de muncă privind preferințele pentru realizarea profesională a șomerilor sunt mult diferite de opinia șomerilor înșiși. Potrivit reprezentanților birourilor teritoriale de ocupare a forței de muncă, preferințele sunt distribuite în mod egal - 66,7% pentru muncă într-o companie privată și o întreprindere de stat. Pentru comparație, solicitanții de locuri de muncă preferă în mod categoric munca la stat.

În ceea ce privește evaluarea atractivității sectoarelor economice prin prisma solicitanților de locuri de muncă, nu este deloc surprinzător. În mod tradițional, zona cu primele locuri, cu 66,7%, este turismul și agricultura. În mod similar, a fost evaluată și atractivitatea sectorului financiar și bancar.

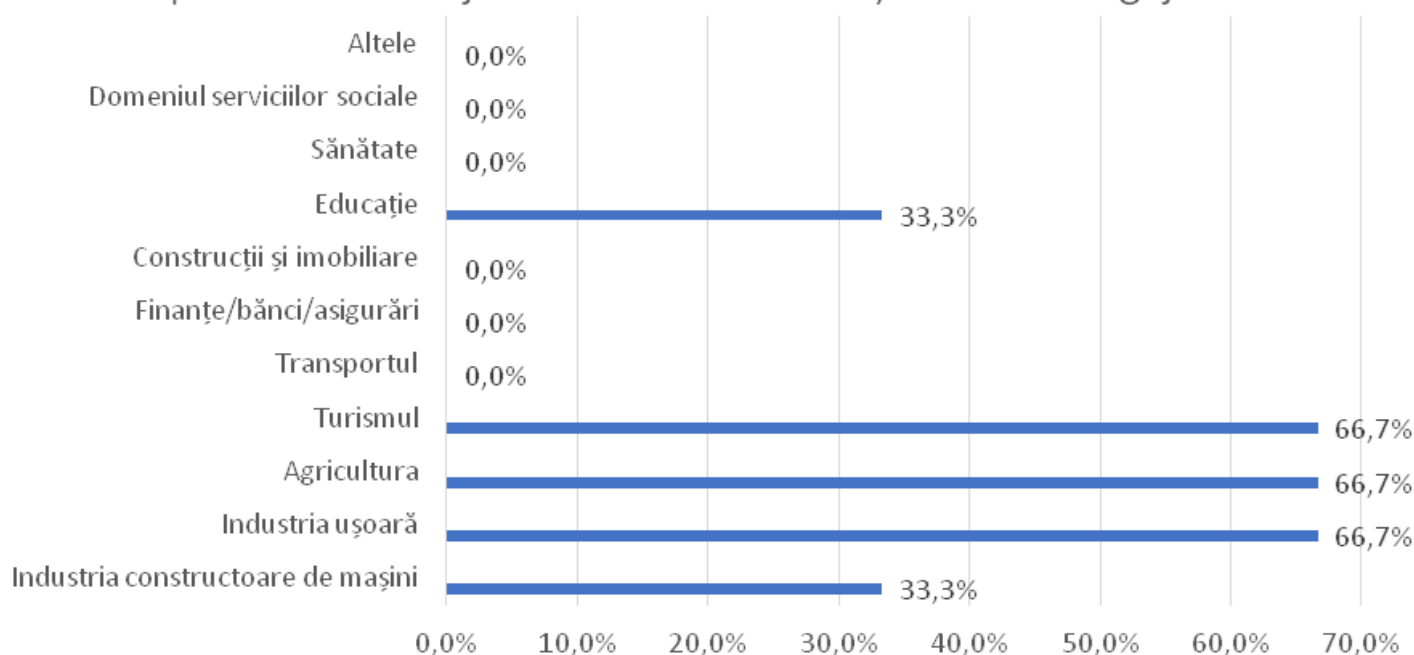
Cele mai căutați de către angajatori sunt specialiștii în domeniul agriculturii, industriei ușoare și turismului, urmați de educație și construcția de mașini. Evident, tocmai în aceste sectoare ar trebui să se depună eforturi atunci când se planifică diferite măsuri de calificare.

Care din sectoarele economice / industrii credeți că sunt cele mai atractive pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în regiunea noastră?

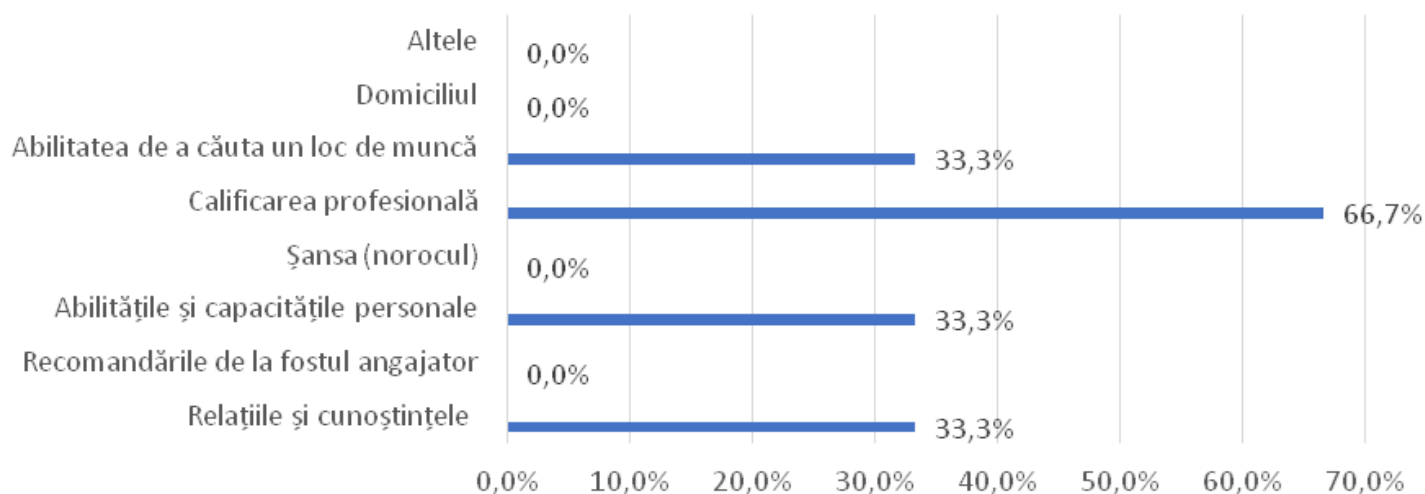


Evaluând importanța factorilor pentru găsirea locurilor de muncă potrivite, birourile de ocupare a forței de muncă s-au clasat pe locul întâi cu 66,7% din calificările profesionale. Cu 33,3% urmează abilitățile de căutare a unui loc de muncă, capacitatea și efortul personal, relațiile și cunoștințele. În răspunsul la această întrebare, evident, avem o coincidență mare în opinia tuturor celor trei părți cointerestate - șomerii, angajatorii și administrația în domeniul ocupării forței de muncă.

Specialiștii din care dintre sectoarele / ramuri ale economiei prezentate mai jos sunt cei mai căutați de către angajatori?



Care, în opinia dvs., este cel mai important factor pentru o persoană în găsirea locului de muncă potrivit în ziua de astăzi?



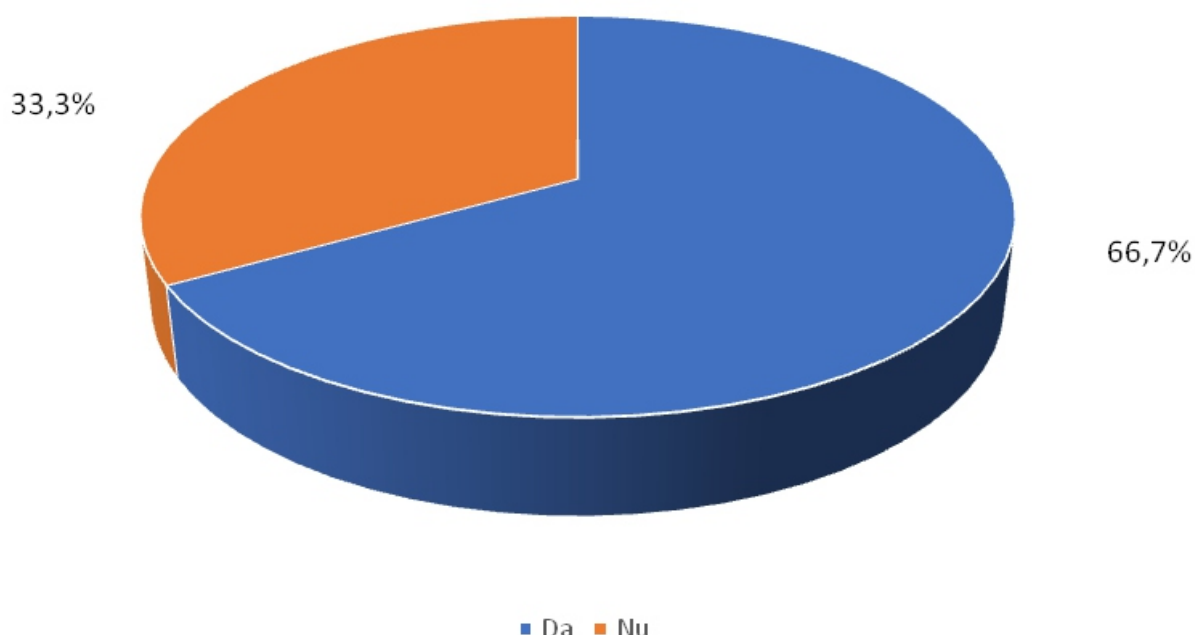
Mai degrabă, răspunsul la întrebarea "Reușesc cei aflați în căutarea unui loc de muncă să se realizeze în specialitatea pe care o au?" Aceasta este, de asemenea, o evaluare negativă indirectă a eficacității sistemului educațional în formarea specialiștilor de pe piața forței de muncă.

Potrivit reprezentanților Birourilor de ocupare a forței de muncă, interesul de a munci în străinătate este determinat numai de nivelul remunerației.

În ceea ce privește interesul angajatorilor de a angaja angajații străini, răspunsul este

destul de pozitiv. Un procent destul de ridicat de răspunsuri negative pot fi considerate ca o confirmare a ipotezei că existentul cadrul legal pentru angajarea străini împiedică în mare măsură acest proces în loc să îl faciliteze.

Sunt angajatorii interesați să angajeze muncitori străini?



În ceea ce privește preferințele pentru anumite țări din care ar putea fi aduși noi angajați, oficiile forței de muncă enumerate doar Ucraina și Moldova.

Schimbul de părere cu reprezentanții AJOFM din Dobrich că angajatorii, în general, nu sunt interesați de condițiile de recrutare de muncitori în special din România, sunt justificate de părere că salariile din țara vecină sunt mai mari decât cele din Bulgaria. Pe această problemă există diferențe între observațiile administrației locale din domeniul muncii și interesul angajatorilor bulgari pentru angajarea de specialiști români. Este foarte clar că, dacă există un candidat potrivit, care are calificările relevante, companiile ar oferi condiții suficient de atractive de angajare.

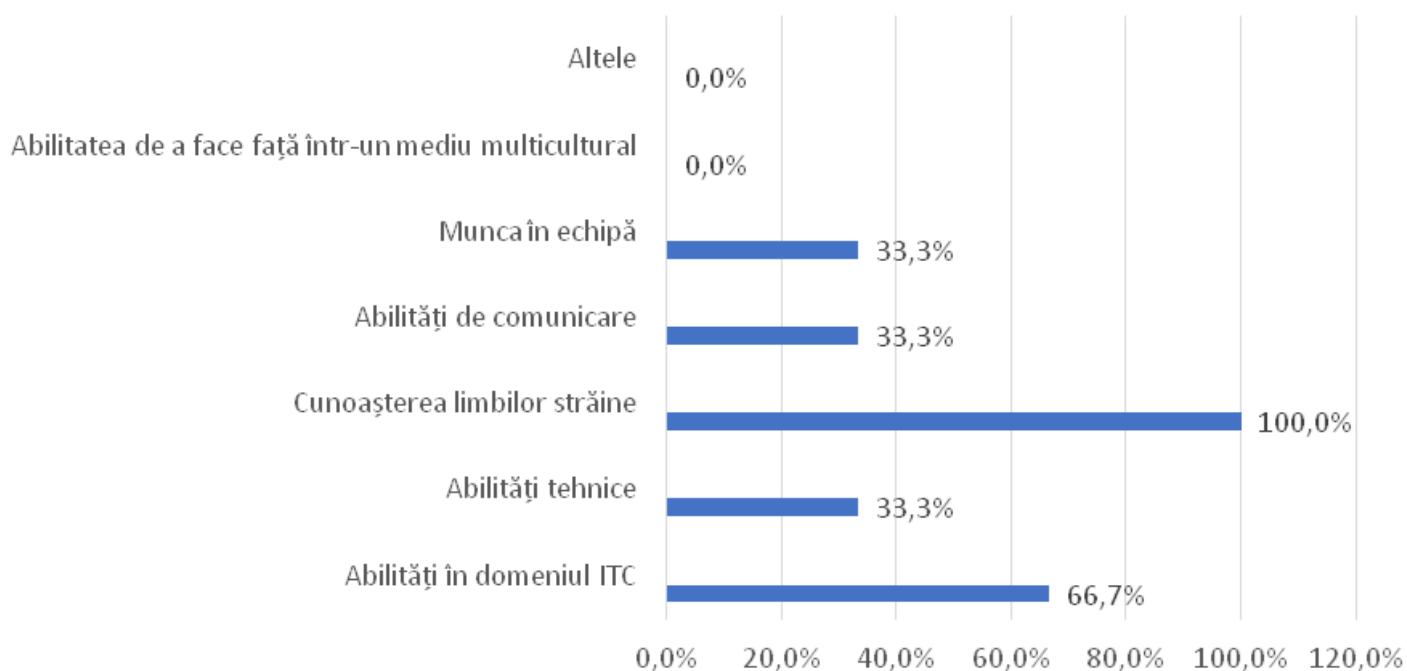
Potrivit Birourilor de muncă, limbile străine sunt cele mai căutate. Persoanele intervievate au răspuns și ele în unanimitate. În al doilea rând, au fost puse competențe în tehnologiile informației și abilități de comunicare și în al treilea lucrul în echipă, abilități de comunicare și tehnice.

Spre deosebire de grupul șomerilor și angajatorilor intervievați, reprezentanții autorităților în domeniul forței de muncă evaluează politica ocupării forței de muncă ca fiind destul de adecvată pentru dezvoltarea economică. Lucrul surprinzător este că nu există un răspuns clar "Da" în detrimentul răspunsurilor "Nu pot să mă pronunț". Cine, dacă nu administrația care pune în aplicare politica de ocupare a forței de muncă, ar trebui să aibă o evaluare clară a eficienței sale?

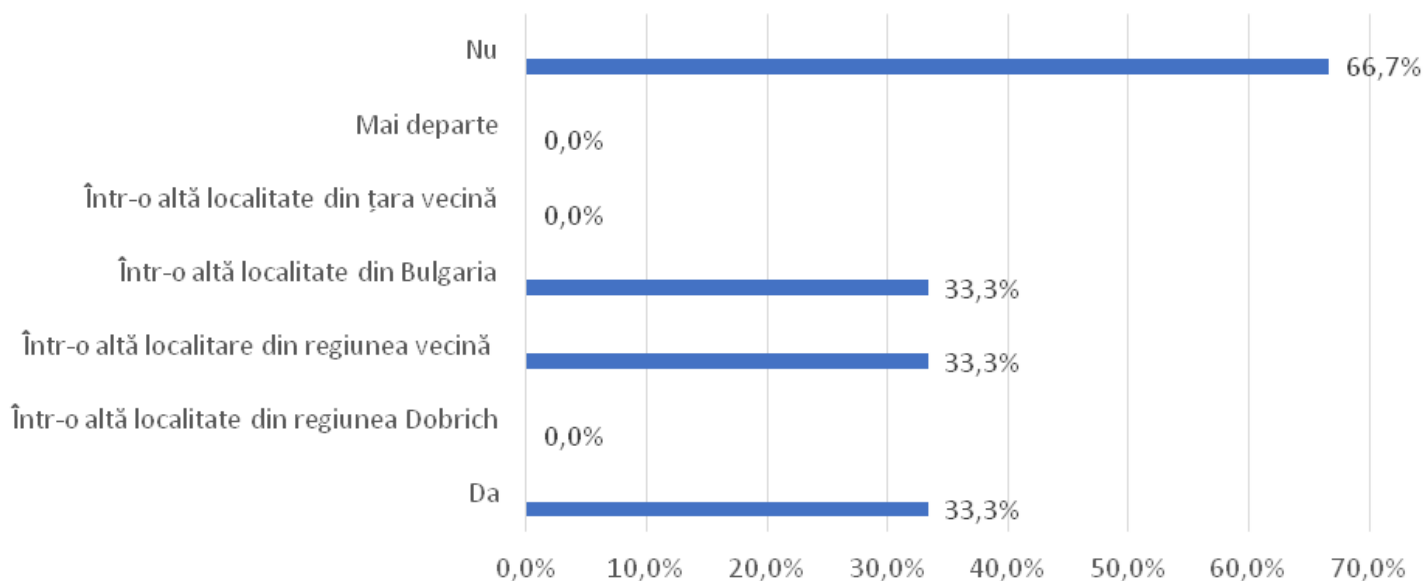
Răspunzând la următoarea întrebare specifică de evaluare a eficacității măsurilor de încurajare a angajatorilor de a angaja șomerii, există o discrepanță clară între opiniile părților interesate. Pentru birourile de ocupare a forței de muncă, acestea sunt destul de eficiente, în timp ce angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă tind să declare opusul.

Potrivit angajaților AJOFM, majoritatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nu sunt dispuse să se mute în alt oraș pentru un loc de muncă. Opinii la fel de divizate despre disponibilitatea de a se deplasa într-o altă locație din țară sau în vecinătatea regiunii noastre. Potrivit reprezentanților AJOFM, șomerii nu s-ar muta în altă localitate din regiunea noastră sau din țara vecină, dacă li s-ar oferi un loc de muncă.

Ce calități și aptitudini, potrivit Dvs, sunt cele mai căutate pe piața muncii?



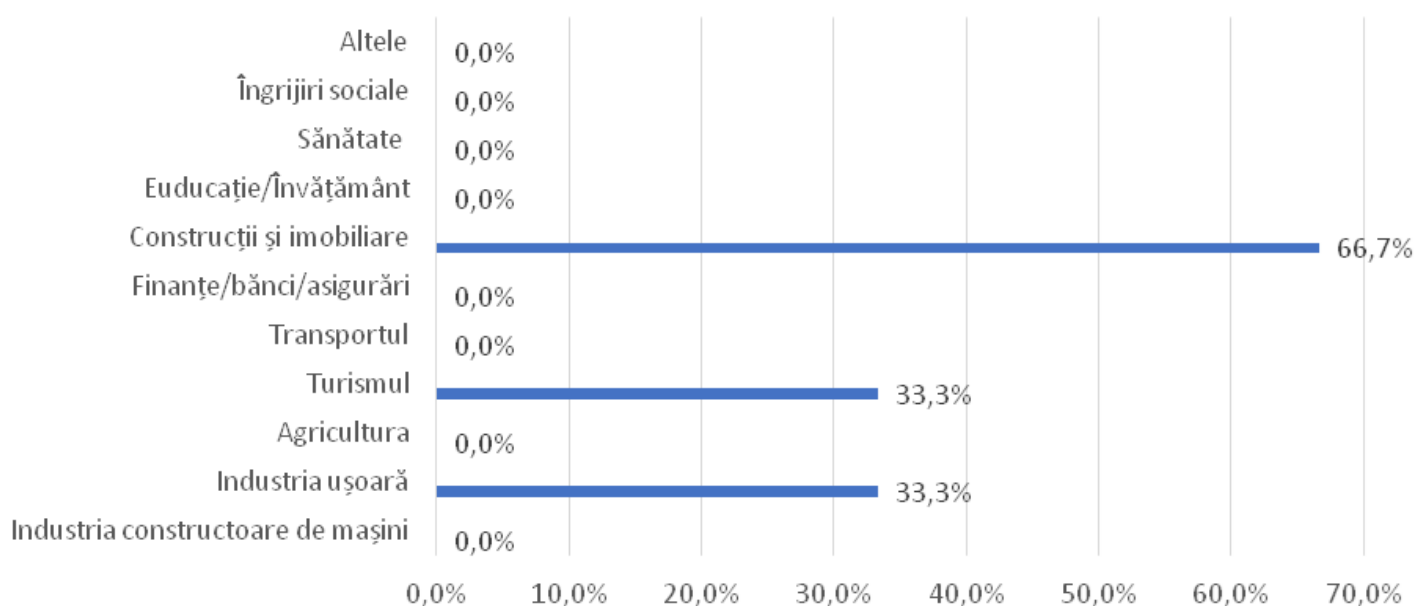
Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă își manifestă interesul de a se muta într-o altă localitate dacă li s-ar oferi un loc de muncă acolo?



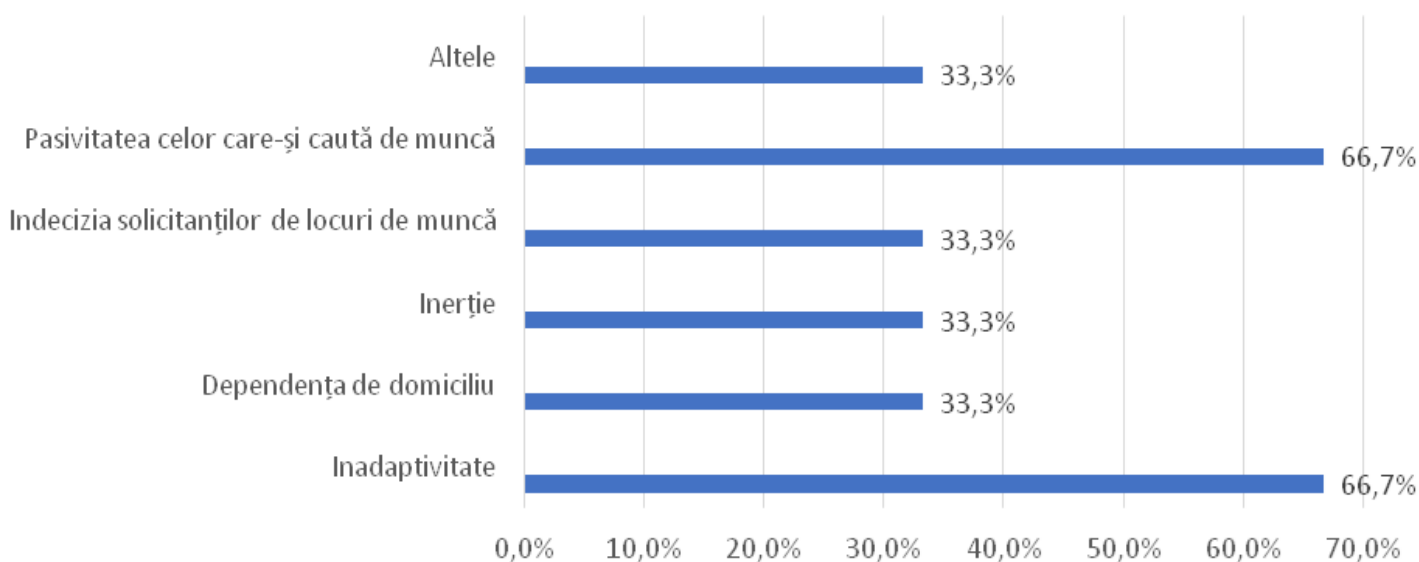
În acest sens este de înțeles caracterul categoria cu care este evaluată lipsa de dorință de a se muta în România pentru o oportunitate de angajare a celor care se află în căutarea unui loc.

Cu toate acestea, apreciind atractivitatea sectoarelor economice pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în România, angajații AJOFM au plasat pe locul întâi, cu 66,7%, domeniul construcțiilor și cel imobiliar, iar pe al doilea - sectorul turismului și al industriei ușoare, cu 33,3%.

17. Care dintre sectoarele / domeniile economice sunt cele mai atractive pentru cei care sunt cautarea un loc de muncă în România?



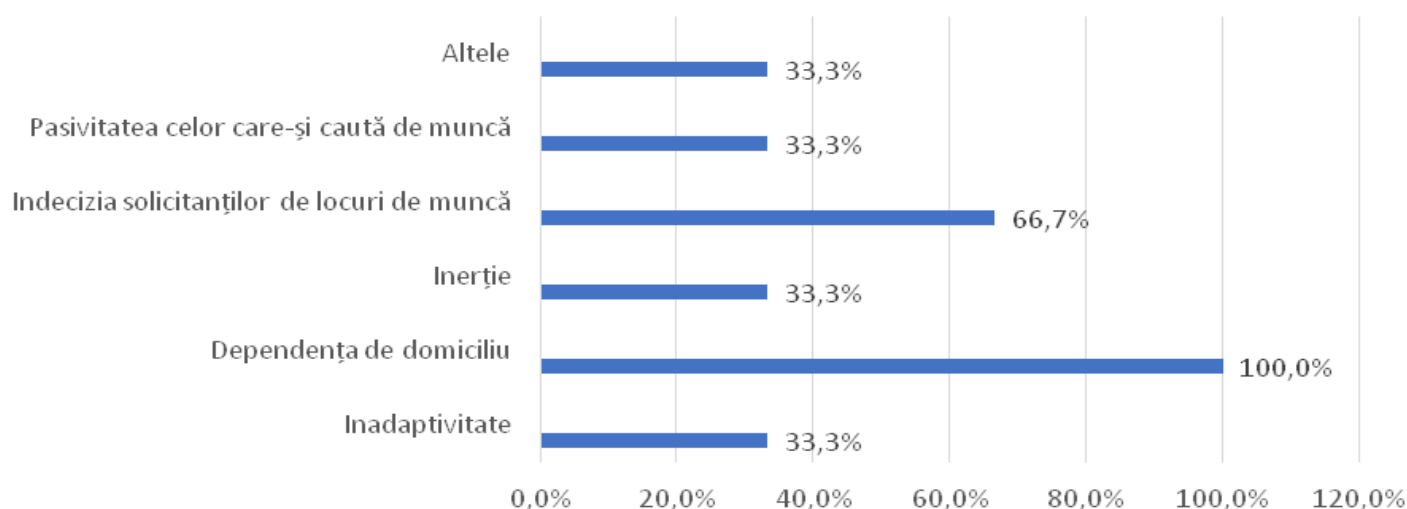
Care sunt principalele motive ale șomajului - din punctul de vedere al angajatorilor?



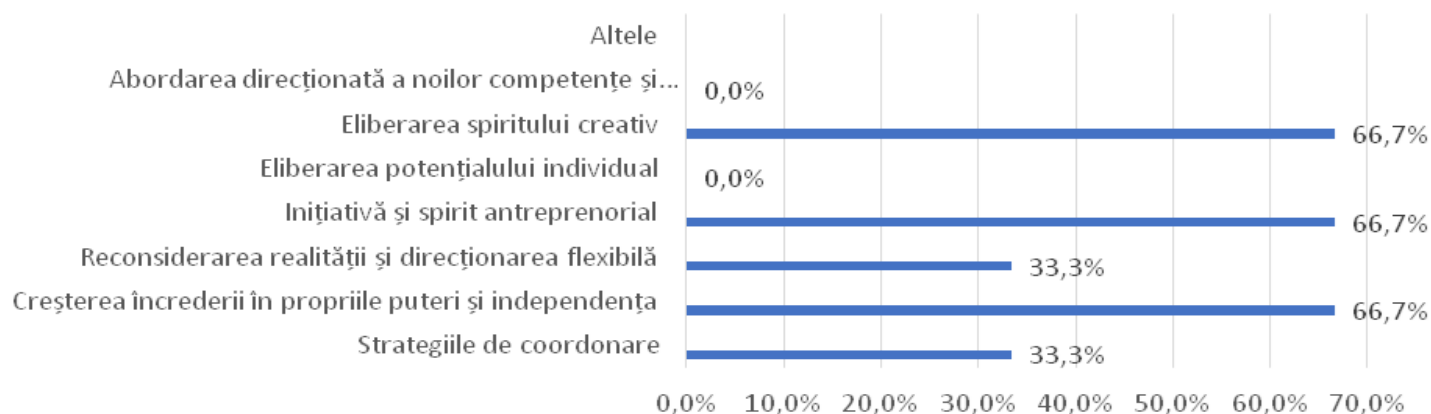
Potrivit specialiștilor, principalele motive ale șomajului din punctul de vedere al angajatorilor sunt pasivitatea și lipsa de adaptabilitate a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Această viziune coincide pe deplin cu opiniile angajatorilor în această privință.

În ceea ce privește cauzele personale ale șomajului prin perspectiva solicitantului unui loc de muncă, specialiștii în domeniul muncii consideră că aceasta este în primul rând dependența de domiciliu și indecizia. Această discrepanță între cele două perspective este de înțeles și se presupune că distincția făcută este în mare măsură rezultatul monitorizării continue a comportamentului șomerilor.

Care sunt principalele cauze personale ale șomajului - din punctul de vedere al șomerilor?



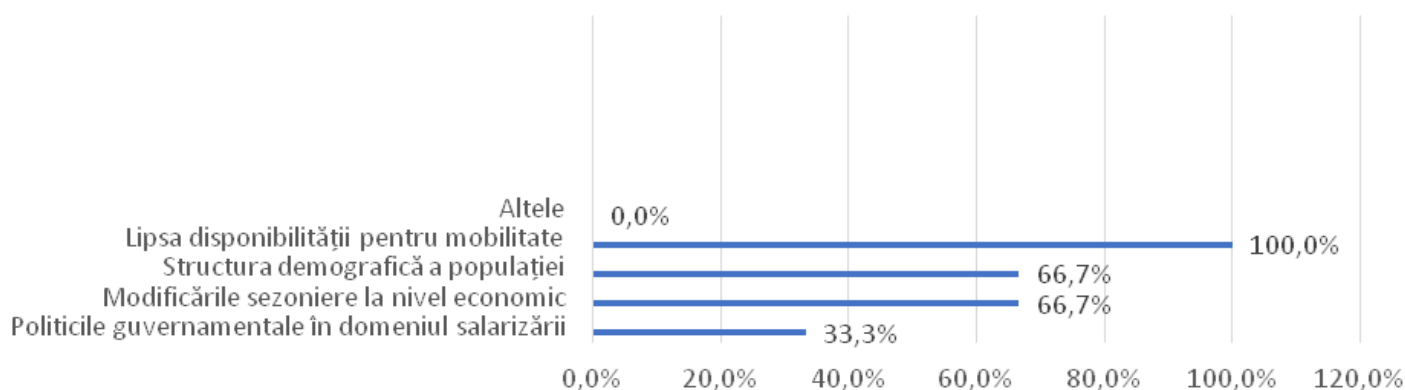
Ce trebuie schimbat pentru a crește șansele ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să găsească un loc de muncă pe piața muncii?



Evaluând oportunitățile de creștere a șanselor solicitanților de locuri de muncă de a-și găsi un loc de muncă pe piața muncii, Birourile de Ocupare a Forței de Muncă pun pe primul loc eliberarea spiritului creativ, a inițiativei și a antreprenoriatului și a creșterii încrederii în sine. Acest lucru, în opinia noastră, este, de asemenea, o condiție esențială pentru începerea unei activități economice independente.

Potrivit Birourilor de Muncă, principalele motive socio-economice ale șomajului din zona noastră sunt lipsa de pregătire pentru mobilitate. În această privință, toate cele trei birouri de muncă intervievate din regiune au oferit un răspuns ferm. Populația sedentară, de vârstă activă, este cu siguranță o cauză gravă a plasării în câmpul muncii. Bineînțeles, schimbările sezoniere ale economiei, pe care le-am comentat deja mai sus, au și ele legătură cu acest subiect. Același lucru este valabil și pentru evaluarea ca factor de șomaj al politicilor de salarizare ale guvernului.

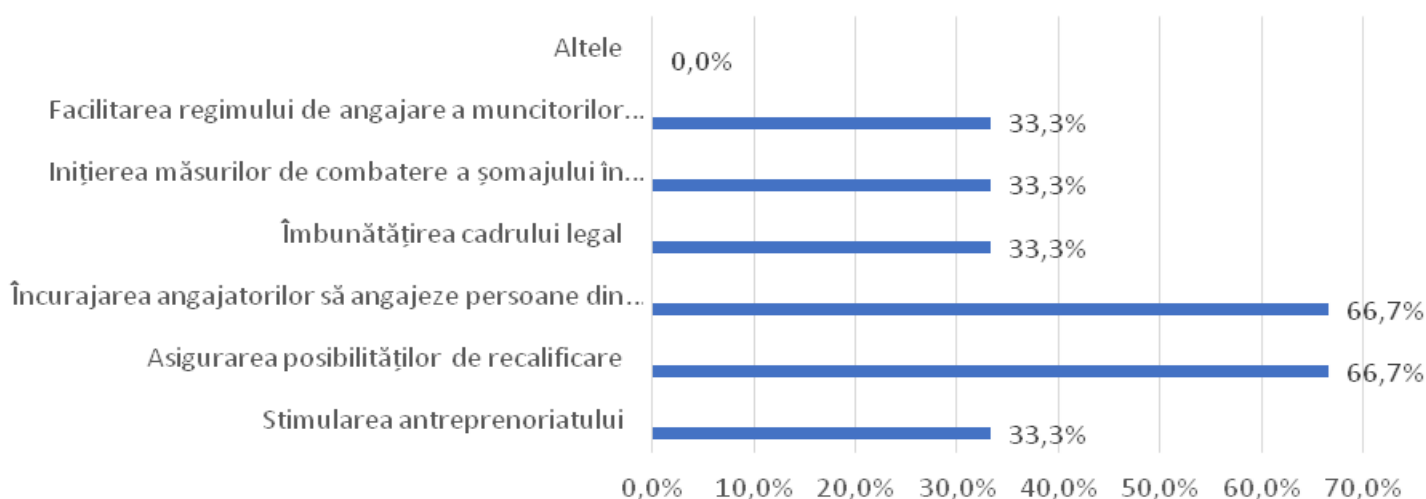
Care sunt principalele cauze socio-economice ale șomajului din regiunea noastră?



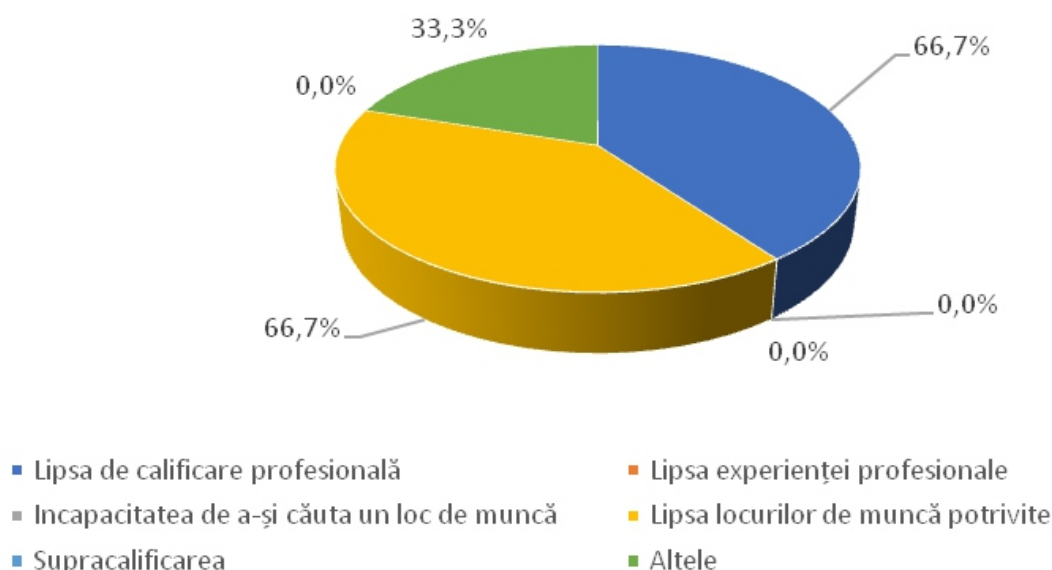
Opinia profesională a Birourilor de ocupare a forței de muncă este că măsurile pe care statul le poate lua pentru a aborda șomajul sunt legate de stimularea angajatorilor de a recruta persoane din grupurile vulnerabile de pe piața forței de muncă, precum și de a oferi oportunități de recalificare. Aici se pot observa unele controverse care rezultă din evaluarea destul de negativă a unor astfel de măsuri în opinia celorlalte părți interesate.

Drept impedimente serioase la care șomerii se confruntă atunci când își găsesc un loc de muncă, Birourile pentru ocuparea forței de muncă indică lipsa calificărilor profesionale și a experienței profesionale. Această opinie corespunde pe deplin opiniei pe care o au angajatorii în această privință.

Care ar trebui să fie măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat?

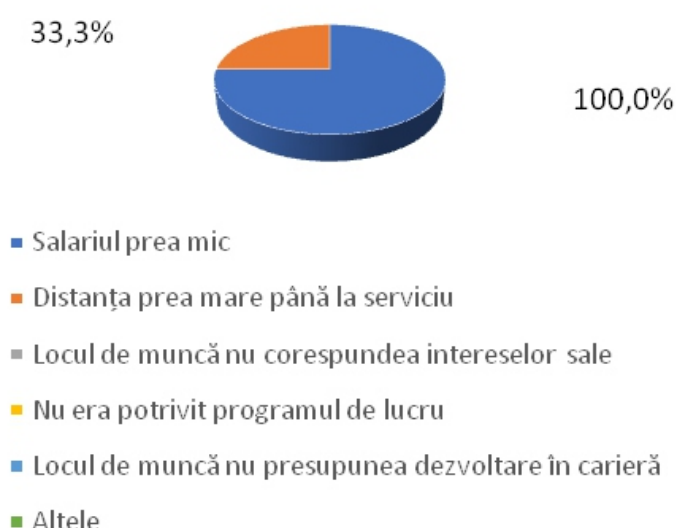


Care sunt obstacolele în calea găsirii unui loc de muncă cu care cel mai adesea se confruntă șomerii?



Potrivit Birourilor de Muncă, motivul cel mai frecvent pentru refuzul unui șomer de a accepta un loc de muncă propus este salariul scăzut. Acest răspuns coincide pe deplin cu opinia șomerilor. Același lucru este valabil și referitor la amplasarea locului de muncă (distanța până la serviciu).

Care este motivul cel mai frecvent întâlnit în cazul renunțării la un loc de muncă propus?



Răspunsurile respondenților cu privire la eficacitatea metodelor de reducere a discrepanțelor dintre abilitățile deține la absolvire de tinerii profesioniști și nevoile pieței muncii sunt următoarele:

- Modificări la nivelul sistemului de învățământ;
- Efectuarea unui studiu privind nevoile angajatorilor în ceea ce privește personalul

calificat, iar instituțiile de învățământ să se adapteze pentru a pregăti personalul adecvat;

- Oportunități reale practice pentru dobândirea de cunoștințe și noi competențe.

Există o nevoie de interacțiune între instituțiile de învățământ și piața forței de muncă.

Motivele cel mai adesea invocate de către angajatori în a nu angaja persoanele recomandate de Birourile de Ocupare a Forței de Muncă o reprezintă discrepanțele dintre calificarea necesară pentru postul vacant și cea deținută de candidat, precum și diferențele dintre nevoile necesare la locul de muncă și competențele și solicitantului. Din nou, vedem o coincidență completă între opiniile angajatorilor și ale specialiștilor de la nivelul autorităților responsabile cu ocuparea forței de muncă.

5. Piața muncii din regiunea Dobrich prin prisma școlilor profesionale, a autorităților locale și a agențiilor de recrutare personal.

În cadrul prezentului studiu am solicitat opinia școlilor profesionale, autorități locale și agențiilor de recrutare, ca părți interesate cu privire la problemele ocupării forței de muncă și a șomajului.

La evaluarea sectoarelor economice cu cel mai mare potențial de a genera locuri de muncă, autoritățile locale plasează pe primul loc agricultura, iar pe locul doi, cu procente egale, industria ușoară, turismul și construcțiile. Nu este surprinzător, că autoritățile locale indică și învățământul de stat ca un sector ce poate genera locuri de muncă, având în vedere faptul că școlile și grădinițele sunt, în general, în subordinea lor.

Conform punctului lor de vedere cu privire la necesitatea acută de specialiști, cea mai mare lipsa de specialiști se înregistrează în industria ușoară, urmată de agricultură și turism. Aceste date corespund în totalitate opiniilor formulate de angajatori și de birourile de ocupare a forței de muncă.

În ceea ce privește calitățile solicitate pe piața forței de muncă, se acordă prioritate competențelor în domeniul limbilor străine, în domeniul ITC, abilităților tehnice și abilități de comunicare.

Potrivit reprezentanților primăriilor din regiune, principalele motive socio-economice pentru apariția șomajului în zona noastră sunt: mediul economic incert și recesiunea economică. Aceasta este în practică o evaluare indirectă negativă a dezvoltării economiei în anumite localități și în regiune per ansamblu.

Respondenții consideră că rata șomajului din regiunea Dobrich a scăzut sau a crescut în ultimul an din următoarele motive:

- Rata șomajului continuă să scadă, dar este peste media națională - 9,5% față de 7,7% media pe țară. Rata de ocupare a forței de muncă a ajuns la 62,60%.

- Conform statisticilor, șomajul în Dobrich a scăzut, dar există un număr destul de mare de șomeri care nu sunt înregistrați la Oficiul de Șomaj.

- E în scădere

- Rata șomajului în regiunea Dobrich, comparativ cu valoarea de anul trecut, a păstrat o valoare constantă, și / sau a scăzut nesemnificativ. Acest lucru se justifică prin faptul că s-a redus numărului șomerilor înregistrați la Oficiile de muncă. Printre motive am putea menționate migrarea proceselor caracteristice la nivelul întregii țări, nivelul educațional scăzut în rândul șomerilor din zonă și lipsa de încredere în managementul aplicat de Oficiile de Șomaj, în special privind cu îndoială faptul că după înregistrare ca șomeri pe perioadă lungă și-ar găsi un loc de muncă.

Reprezentanții autorităților locale sunt de părere că, potrivit angajatorilor, pasivitatea solicitanților de locuri de muncă și dependența de locul de reședință sunt printre principalele motive ale șomajului. Punându-se în locul șomerilor, ele indică din nou

pasivitatea, dar în combinație cu indecizia.

Per ansamblu, în opinia municipalităților, măsurile de încurajare a angajatorilor de a angaja șomeri sunt ineficiente. Cu toate acestea, aceasta ar trebui să fie un stimulent pentru ca aceștia să dezvolte programe de ocupare a forței de muncă la nivel municipal care să răspundă mai adecvat condițiilor specifice ale municipalității. Potrivit municipalităților, una dintre strategiile eficiente în această direcție ar fi sprijinirea spiritului antreprenorial.

Potrivit reprezentanților școlilor profesionale, cei mai căutați de angajatori sunt specialiștii în domeniul turismului, urmați de cei din domeniul construcțiilor și asistenței medicale. Există, de asemenea, cerere pentru specialiști în domeniul construcțiilor de mașini și al agriculturii. Aici, putem presupune că este vorba de specialiști cu studii medii secundare, adică absolvenți ai școlilor profesionale.

Sectoarele turismului și financiar (băncile și asigurările) sunt cele mai atractive pentru tineri. Aceste răspunsuri sunt în mare măsură influențate de specificul liceelor profesionale intervievate.

Cele mai căutate competențe pe piața forței de muncă sunt aprecierea competențelor lingvistice, abilitățile ITC și abilitățile de lucru în echipă. Pe această temă, avem o coincidență aproape completă în opiniile formulate de mai multe dintre părțile interesate.

Același este valabil și pentru identificarea celor mai importanți factori în găsirea de locuri de muncă pentru calificările profesionale și calitățile personale.

Din nou, ca și la celelalte părți interesate, nivelul calificării forței de muncă din domeniu este definit ca având o pondere medie. Am comentat deja cu privire la atitudinea de mediere a răspunsurilor respondenților atunci când nu există suficienți indicatori cantitativi expliți. În același timp, întrebarea directă dacă nivelul de educație și calificările forței de muncă corespund cerințelor pieței muncii, în majoritatea cazurilor răspunsul a fost negativ.

Interesant și în mare măsură paradoxal este faptul că, potrivit directorilor școlilor profesionale, ar fi inadecvat să se reglementeze admiterea în școlile profesionale pe baza nevoilor pieței forței de muncă din zonă. Pe de altă parte, angajatorii din regiune sunt categorici că școlile nu pregătesc profesioniști competitivi și înregistrează un deficit permanent de lucrători calificați.

Trebuie să remarcăm aprecierea pozitiv- unanimă a faptului că sistemul de formare profesională duală recent dezvoltată va răspunde cererii de muncitori calificați venită din partea angajatorilor. Acest lucru înseamnă cu siguranță că liceele profesionale vor continua să caute parteneriate cu companiile private. Ei apreciază până în momentul de față ca fiind unul de succes.

În mod similar, ca alte părți interesate, reprezentanții învățământului profesional stabilesc măsuri care să încurajeze angajatorii să angajeze șomeri, în special tineri profesioniști, ca fiind insuficient de eficiente.

Există, de asemenea, o coincidență în ceea ce privește pasivitatea și lipsa de adaptabilitate a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ca fiind principalele motive ale șomajului din punctul de vedere al angajatorilor. Încă o coincidență în încercarea de a răspunde la această întrebare în numele șomerilor.

Stimularea spiritului antreprenorial, oferirea de oportunități de reconversie și îmbunătățirea cadrului legal sunt măsurile pe care reprezentanții liceelor profesionale le consideră adecvate ca fiind necesare de întreprins din partea statului.

Opinia agențiilor de recrutare coincide în mare măsură cu cea a reprezentanților întreprinderilor locale. Acest lucru este de înțeles, deoarece acest tip de agenții funcționează doar în sectorul privat. Ei, la fel ca și alte părți interesate, determină nivelul de calificare a forței de muncă ca fiind mediu și consideră că nivelul de educație și

calificarea forței de muncă nu corespunde nevoilor pieței muncii la nivelul regiunii Dobrich. Potrivit acestora, într-o mare măsură, solicitanții de locuri de muncă nu reușesc să-și realizeze specialitatea. În ceea ce privește modalitățile de îmbunătățire a șanselor de găsire a unui loc de muncă, specialiștii din firmele de recrutare personal subliniază următoarele aspecte: regândirea realității și direcționarea flexibilă, precum și obținerea de cunoștințe și competențe noi. Cei mai importanți factori pentru găsirea unui loc de muncă potrivit sunt abilitățile personale și calificările profesionale, aspect care coincide și cu opinia angajatorilor. În mod similar, există problema preferințelor de angajare, în special în sectorul public. Cele mai atractive pentru solicitanții de locuri de muncă din zonă, conform respondenților, sunt turismul, agricultura și construcțiile. Aceste sectoare sunt, de asemenea, cele mai dornice să angajeze specialiști în domeniu. Agențiile de selecție evaluează categoric politica privind ocuparea forței de muncă ca fiind inadecvată dezvoltării economice înregistrate. Potrivit acestora, cauzele socio-economice de bază ale șomajului din regiunea noastră o constituie structura demografică a populației, modelele socio-culturale neprofesionale pentru combaterea șomajului și schimbările sezoniere ale economiei. Ei cred că angajatorii consideră că pasivitatea șomerilor reprezintă cauza principală a șomajului. Opinia lor este că, în aceeași problemă, șomerii ar indica dependența de locul de reședință. Reprezentanții chestionați din acest grup precu și alte părți interesate sunt de părere că măsurile de combatere a șomajului întreprinse de stat ar trebui să vizeze stimularea antreprenoriatului, facilitarea angajării străinilor, dar și lucrul cu grupurile vulnerabile și schimbarea cadrului de reglementare. Ei consideră că principalul obstacol în calea găsirii unui loc de muncă este lipsa de experiență profesională, dar, totuși, cele mai frecvente motive pentru abandonarea unui loc de muncă o reprezintă localizarea locului de muncă și salariul scăzut. În opinia lor, angajatorii refuză cel mai adesea o cerere propusă din cauza incoerențelor în profilurile postului și profilul candidatului. Agențiile de selecție și recrutare personal sunt de părere că există un interes din partea celor care caută un loc de muncă în străinătate dacă salariul este suficient de bun. Sunt categoric în privința faptului că angajatorii locali sunt interesați să angajeze străini. Aici, din nou, țările preferate sunt Moldova și Ucraina. Interesul specific al angajatorilor în condițiile de angajare a persoanelor din România nu este luat în considerare. Nu există nici un interes din partea solicitanților de locuri de muncă să se mute în România pentru oportunități de carieră.

6. Analiza informațiilor colectate, concluzii și recomandări

Prezentul studiu se bazează pe informații și date referitoare la piața forței de muncă, ocuparea forței de muncă și șomajul din următoarele surse: Institutul Național de Statistică (INS), Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM), Direcția „Serviciul Regional de Ocupare a Forței de Muncă” (DSROFM) - Varna, Direcția „Biroul Teritorial de Muncă” (BTM) - Dobrich, BTM - Kavarna, BTM - Tervel, BTM - General Toshevo.

Informații generale cu privire la regiunea Dobrich

Regiunea Dobrich e amplasată în partea de nord a zonei de Nord-Est conform NUTS 2 și ocupă o suprafață de 4 719,7 km² (4,24% din teritoriul Republicii Bulgaria).

Regiunea Dobrich cuprinde în componența sa 8 municipii - Balcic, Dobrich, Dobrich-oraș, General Toshevo, Kavarna, Krushari, Tervel și Shabla, și 215 localități, dintre care 6 orașe. În funcție de numărul populației, orașele din zonă sunt clasificate după cum urmează: 1 oraș de dimensiuni medii Dobrich - 91 030 persoane, 2 orașe mici Balcic (11610 pers.) și Kavarna (11 549 pers.), Celelalte trei orașe sunt din categoria orașelor foarte mici. Nu există alte orașe de peste 30 de mii de persoane care să completeze și echilibreze centrul regional, într-o anumită măsură, acest rol îl are orașul Balcic, care este popular atât în Bulgaria, cât și în România ca stațiune pe litoral.

Informații referitoare la populație și demografie

Numărul populației din regiune este sub 180.000, aproape jumătate din acestea fiind concentrată în municipiul Dobrich (48%). Celălalt pol îl reprezintă municipalitatea Krushari, unde trăiește cea mai mică parte a populației - 2,4%.

Regiunea Dobrich se situează pe locul 14 la nivelul NUTS 3 în Bulgaria pe considerente de populație. Populația este distribuită în 8 municipalități și 215 localități. Există o tendință de scădere a numărului populației datorită creșterii negative a migrației.

Densitatea populației continuă să scadă, iar Dobrich rămâne aria cu cea mai mică densitate - cu mai mult de 2 ori mai mică decât densitatea populației la nivel național. Situația demografică în regiunea Dobrich este caracterizată de o creștere naturală scăzută, o mare parte a persoanelor fiind strămutate. Populația totală a regiunii este în scădere ca urmare a migrației contingentelor de populație la vârstă activă către Varna, Sofia și în străinătate. Creșterea mecanică negativă are un impact negativ asupra reproducerii populației, deoarece nivelul potențialelor nașteri viitoare scade prin expulzarea femeilor aflate la vârstă fertilă.

Nivelul educațional al populației

Procentul persoanelor cu studii superioare în regiunea Dobrich este de aproximativ 13%, acest indicator indicând că regiunea ocupă o poziție de mijloc în țară. Absolvenții învățământului secundar sunt în proporție de 38%. Sunt semnificative diferențele municipale în ceea ce privește cota relativă a absolvenților. Ponderea populației cu studii superioare în municipiul Dobrich-oraș este cea mai ridicată - 20%. Restul municipalităților au valori mai mici decât media pentru regiune. Învățământul primar este de 11%, iar 5% sunt cu studii incomplete. Numărul persoanelor neșcolarizate în regiune este de 2% din populația cu vârsta de 7 ani și peste. Este alarmant că aceștia nu s-au alăturat niciodată sistemului educațional. Municipalitățile Krushari și Tervel au o cotă relativă ridicată în această privință.

Numărul școlilor din regiunea Dobrich este în scădere. Acest lucru se datorează închiderii școlilor de învățământ general din localitățile mici, dar și în orașe. Numărul redus de școli se datorează, în mare parte, caracteristicilor demografice negative și reducerii numărului de copii. În prezent există 86 de școli - 75 de licee generale și 11 licee profesionale. Tendința este de a reduce numărul de elevi, ceea ce poate conduce la o reducere suplimentară a numărului de școli și / sau la reunificarea și restructurarea acestora. Formarea profesională a studenților pentru întregul spectru de profesii din economia regiunii este asigurată de liceele profesionale din orașele Dobrich, Balcic, General Toshevo, Kavarna și Tervel. Liceele din domeniul învățării limbilor străine, profil real și uman oferă o pregătire bună.

Dobrich este printre zonele cu cea mai mică rată de înscriere în clasele V-VIII - 74,6%, cu o medie de 78,3% la nivel național. În plus, Dobrich se numără printre regiunile cu cea mai mare pondere a abandonului școlar din învățământul primar și secundar. Ponderea populației cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani cu studii superioare este mult sub nivelul țării (20% față de 27% la nivel țară), iar ponderea celor cu studii medii și sub acest nivel, reprezentând practic persoanele mai puțin calificate, este mult peste media națională (24% față de 18% la nivel de țară).

În regiunea Dobrich există 3 școli superioare: Colegiul din Dobrich de pe lângă Universitatea din Shumen "Ep. K. Preslavsky", unde se predau următoarele discipline: Pedagogia preșcolară și limba străină, Pedagogia școlii primare și limbile străine, Informatica și tehnologiile informației, Pedagogia școlii primare și Tehnologia informației, Protecția plantelor. Colegiul Internațional - Dobrich, care oferă următoarele domenii

profesionale: Turism, Administrație și Management, Economie și Educație Lingvistică. Colegiul Tehnologic "Dobrogea" din Dobrich, de pe lângă Universitatea Tehnică din Varna, cu specializări în domeniul mașinilor agricole, electronicii și echipamentelor de transport.

Ocuparea forței de muncă și șomajul

Politicile de ocupare a forței de muncă în regiunea Dobrich și municipalitățile incluse în cadrul regiunii respective sunt gestionate de către Direcția Regională de Ocupare a Forței de Muncă Varna și direcțiile locale ale Birourilor de Muncă - Dobrich, Kavarna, General Toshevo și Tervel. Dezvoltarea pieței forței de muncă este determinată de cererea sezonieră și de oferta de forță de muncă, determinată de structura economiei locale. Cea mai mare pondere o ocupă ramurile cu caracter sezonier - agricultura, turismul, comerțul, industria prelucrătoare (industria alimentară și a tutunului). Perioada activă pentru aceștia este primăvara și vara, iar apoi se ia în considerare un nivel ridicat de activitate economică, iar ocuparea forței de muncă este în creștere în regiune. În perioada de toamnă-iarnă se înregistrează o scădere a activității și a cererii de forță de muncă și un nivel mai ridicat al șomajului. În ciuda dinamicii recurente a pieței muncii determinată de factorul sezonier, există diferențe semnificative în tendințele din cele trei zone și așezările adiacente.

În regiunea Dobrich, produsul intern brut (PIB) pe persoană rămâne semnificativ sub media pe țară. PIB-ul pe cap de locuitor în regiune este de 8002 de lei. Veniturile și salariile din regiune rămân, de asemenea, în urma valorilor înregistrate la nivel național. Valoarea adăugată brută se ridică la 1257 milioane leva și este în creștere. Valoarea investițiilor străine directe în ultimii ani variază considerabil.

Piața muncii

Potrivit datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, piața muncii din regiunea Dobrich nu s-a schimbat semnificativ în ultimii ani, iar dinamica indicatorilor este nesemnificativă. Ocuparea forței de muncă a scăzut ușor comparativ cu alte regiuni ale țării. Potrivit celor mai recente date ale Institutului Național de Statistică, numărul angajaților aflați în câmpul muncii în baza unui contract de muncă este de 41 397, valoare medie la nivel de 2016.

Structura forței de muncă este în concordanță cu evoluția caracteristicilor economiei regionale. Cea mai mare pondere este în sectorul serviciilor 53,9%, iar sectorul industrial ocupă 30,6%, iar în sectorul agrar sunt 15,5%. Turismul este un sector prioritar pentru economia regiunii Dobrich. Proximitatea cu Varna și România face din zonă turistică una de importanță majoră. Rezultatele mai mari se datorează și Complexului Turistic Albena. Datorită condițiilor geografice corespunzătoare pe teritoriul regiunii Dobrich, se construiesc ferme eoliene atât în zonele de coastă, cât și în interiorul regiunii, dintre care cele mai importante sunt cele din Kavarna și Shabla. Agricultura este o industrie tradițională pentru regiune. Premisele pentru dezvoltarea regiunii sunt prezența terenurilor de înaltă productivitate și condițiile agroclimatice favorabile.

În ultimii ani, în regiune, per ansamblu, tendința generală este orientată către îmbunătățirea mediului de afaceri și creșterea așteptărilor optimiste pentru dezvoltarea afacerilor în viitorul apropiat. Dezvoltarea pozitivă a afacerilor este o condiție esențială pentru extinderea pieței muncii și reducerea șomajului. Tendința de creștere a prezenței echipamentelor tehnologice în companii duce la creșterea cererii pentru specialiști de înaltă calificare în diferite ramuri ale industriei. Există o tendință de a crea noi locuri de muncă, în special în companiile mari, precum și în sectoare precum construcții, imobiliare, comerț, hoteluri și restaurante, confecții, textile, industria alimentară, nave, minerit și industria

prelucrătoare. Aceasta duce la o creștere semnificativă a cererii de forță de muncă calificată.

În același timp, există o tendință de scădere a calității forței de muncă înregistrată la birourile de muncă. Construirea de noi hoteluri pentru care să corespundă standardelor europene au poziționat turismul ca fiind unul dintre cele mai mari surse de locuri de muncă și, în același timp, a identificat o problemă majoră în ocupația lor - și anume, un deficit de personal bine pregătit, specialiști cu înaltă calificare și a lucrătorilor în domeniul ospitalității. Există o lipsă de calificări precum: bucătari, chelneri, barmani, manichiuriști, administratori, salvamari.

Există o discrepanță tot mai mare între nevoile economiei reale și profilul profesional al specialiștilor instruiți în școlile profesionale care funcționează pe teritoriul regiunii / municipalității. În ultimii ani s-a înregistrat o scădere semnificativă a numărului de studenți și absolvenți de școli profesionale, în detrimentul numărului ridicat de absolvenți ai școlilor de învățământ general.

Acest aspect duce la dificultăți în asimilarea posturilor de angajare care necesită un grad adecvat de calificare. În cadrul Birourilor de Muncă există un număr mic sau nu există deloc specialiști înregistrați cu următoarele profesii: medici și specialiști în medicină, ingineri mecanici, profesori în limbile germană și engleză, ingineri și tehnicieni pentru construcții civile, specialiști în informatică etc.

Concluzii generale și recomandări

Concluziile generale care pot fi evidențiate privind tendințele pieței muncii în regiunea Dobrich sunt următoarele:

- Nu este planificată intenția realizării unor investiții mai mari care să conducă la crearea de noi locuri de muncă și la creșterea cererii de locuri de muncă;
- Nivelul șomajului în municipiile mici, unde predomină numărul de microîntreprinderi care activează în agricultură și comerț. Lipsa dezvoltării economice are, de asemenea, un impact deosebit asupra stării rețelei rutiere regionale și a conexiunilor necorespunzătoare de transport;
- Se pot observa procese de restrângere a procesului de producție în anumite sectoare și de închidere a locurilor de muncă de către angajatori-cheie;
- Problema cu calitatea forței de muncă continuă să fie exacerbată, ceea ce face și mai dificilă găsirea de candidați potriviți pentru locuri de muncă care necesită o diplomă și o specializare relevantă.

Pe baza previziunilor privind dezvoltarea economiei naționale, a particularităților pieței muncii locale, precum și a stării și a perspectivelor economiilor municipale din regiune, așteptările sunt în concordanță cu tendința de a se menține scăderea numărului total al șomerilor înregistrați în ultimii ani, scăzând totuși tempoul existent în anii precedenți.

- Numărul șomerilor înregistrați din toate grupele inegale de pe piața muncii scade comparativ cu anul precedent;
- A crescut numărul locurilor de muncă nou create;
- 80,4% dintre posturile vacante declarate pe piața primară a muncii sunt pentru muncă necalificată și 31,9% pentru ocupare sezonieră;
- Crește tendința de a face din ce în ce mai dificilă satisfacerea nevoilor angajatorului de muncă cu anumite caracteristici educaționale și de calificare;

Piața forței de muncă din regiune este puternic dependentă de economia regională și procesele în curs de desfășurare pe piețele naționale și globale. Așteptările sunt de a încetini ritmul de creștere a economiei și, prin urmare, de a reduce rata șomajului

înregistrat. Există o scădere a ratei de ocupare a forței de muncă în unele zone. Lipsa de personal înregistrat în anumite sectoare și activitățile de structurare vor continua. Aceasta, la rândul său, va avea un impact negativ asupra pieței regionale a forței de muncă. Dezechilibrele într-o oarecare măsură pot fi influențate de politica activă de ocupare a forței de muncă implementată. Pentru a depăși situația respectivă, este necesar să se ceară sprijin din partea altor instituții (educație, economie), autorități locale, parteneri sociali etc. în vederea îmbunătățirii climatului de afaceri, a reducerii locurilor de muncă nereglementate, a calificării muncitorilor în profesiile și în industriile cu potențial de dezvoltare.

Pe baza datelor prelucrate, rezultate din studiul efectuat, se pot trage următoarele concluzii:

- Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă evaluează corect importanța procesului de formare continuă și de creștere a competențelor profesionale pentru realizare pe piața muncii;
- Nu există întotdeauna o autoevaluare realistă a șanselor pentru un anumit loc de muncă care să fie ocupat de șomeri;
- Ca cel mai important factor pentru găsirea unui loc de muncă potrivit, șomerii indică calificarea profesională în combinație cu un profil personal adecvat;
- O mică proporție din numărul șomerilor a lucrat în specialitatea pentru care au studiat, care ar putea fi văzută ca un indicator al alegerii greșite de studiu (formare profesională), dar, și de dinamica restructurării pieței forței de muncă a economiei etc.;
- Nu există o bună legătură între sistemul de învățământ și afacerile reale;
- Cunoașterea unei limbi străine este unul dintre calitățile cele mai frecvent solicitate de către toate părțile interesate;
- Dezvoltarea extrem de rapidă a IT implică îmbunătățirea continuă a competențelor în acest domeniu;
- Se observă un interes tot mai mare al șomerilor pentru angajare în structurile statale și municipale;
- Nu există un interes suficient din partea șomerilor pentru a începe o afacere privată;
- Principalele cauze ale șomajului din zona noastră sunt ocuparea sezonieră a forței de muncă, încetinirea creșterii economice și localizarea periferică a regiunii. Șomerii au atitudinea de a schimba calificările profesionale și o mare parte intenționează să întreprindă activități în această direcție;
- Activitatea solicitanților de locuri de muncă este destul de scăzută și reprezintă un obstacol serios în calea soluționării problemei șomajului;
- Persoanele care caută un loc de muncă nu sunt interesate de oportunitățile de realizare profesională în România, declarând că nu există informații suficiente despre astfel de oportunități;
- Pentru șomeri, nivelul remunerației este cel mai important factor pentru reintrarea în câmpul muncii. Acest lucru se aplică și cu privire la posibilitatea de a lucra în străinătate și în alt loc din țară;
- În general, angajatorii sunt nemulțumiți de calitatea forței de muncă. Ei evaluează negativ ce se întâmplă în sistemul de învățământ în legătură cu formarea personalului necesar economiei. Ei găsesc că majoritatea măsurilor sunt inadecvate, iar legătura dintre educație și afaceri a fost întreruptă de ani de zile;
- Toate părțile interesate identifică turismul și agricultura ca fiind relevante din punct de vedere structural pentru economia regiunii și ca sectoare generatoare de locuri de muncă. În aceste sectoare, precum și în sectorul "industrii ușoare", angajatorii caută cel mai adesea angajați;

- Angajatorii și solicitanții de locuri de muncă consideră că existența calificării profesionale este cel mai important factor în găsirea unui loc de muncă potrivit;
- Un număr mare de companii sunt interesate să angajeze străini, preferând cetățenii moldoveni, ucrainieni și macedoneni. Motivul pentru aceasta este probabil faptul că în țările respective există grupuri compacte de persoane cu rădăcini bulgare;
- Există un interes din partea angajatorilor în recrutarea de angajați din România, dacă au calificarea profesională necesară. Acesta este motivul pentru care angajatorii au un interes mai puternic în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în România, astfel încât să poată face comparații și propuneri adecvate candidaților din această țară vecină;
- Potrivit reprezentanților companiilor, o ofertă de locuri de muncă este de obicei respinsă din cauza necorespunderii acesteia intereselor solicitantului, în timp ce șomerii indică drept motiv principal salariul scăzut;
- Pentru angajatori, calificarea și experiența sunt printre cei mai importanți factori pentru competitivitatea unei persoane pe piața muncii;
- Angajatorii au evaluat prost politica de ocupare a forței de muncă promovată de stat din cauza slabei performanțe a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă, a procedurii administrative anevoioase și a lipsei durabilității. Ei consideră că există o discrepanță enormă între cererea și oferta pe piața forței de muncă;
- Toate părțile interesate indică structura demografică a populației ca o problemă semnificativă pentru dezvoltarea economiei în regiune;
- Pasivitatea și lipsa de adaptabilitate a forței de muncă sunt printre principalele motive ale șomajului din punctul de vedere al angajatorilor;
- Potrivit companiilor, regimul de angajare a străinilor ar trebui simplificat.
- Observațiile administrației locale a muncii privind preferințele pentru realizarea profesională a șomerilor diferă considerabil de opinia șomerilor înșiși. Potrivit Birourilor de Muncă, solicitanții de locuri de muncă preferă angajarea într-o companie privată, în timp ce solicitanții de locuri de muncă înșiși declară că ar dori un loc de muncă în structurile de stat sau municipale.
- Potrivit reprezentanților Birourilor de Muncă, cei mai căutați în domeniu sunt specialiști în domeniul agriculturii, industriei ușoare și turismului, urmată de educație și industria constructoare de mașini. Experții de la birourile locale ale muncii, spre deosebire de alți respondenți, găsesc măsurile de promovare a ocupării forței de muncă pe piața muncii ca fiind eficiente și adecvate.
- Potrivit reprezentanților municipalităților din regiune, principalele motive socio-economice pentru apariția șomajului în zona noastră sunt mediul economic incert și recesiunea economică. Aceasta este în practică o evaluare indirectă negativă a dezvoltării economiei în anumite municipalități și în regiune per ansamblu.
- Reprezentanții municipalităților sunt de părere că, potrivit angajatorilor, pasivitatea solicitanților de locuri de muncă și dependența de locul de reședință sunt printre principalele motive ale șomajului.
- Per ansamblu, în opinia municipalităților, măsurile care încurajează angajatorii să angajeze șomeri sunt ineficiente. Cu toate acestea, aceasta ar trebui să fie un stimulent pentru ca aceștia să dezvolte programe de ocupare a forței de muncă la nivel municipal care să răspundă mai adecvat condițiilor specifice ale municipiului.
- Potrivit directorilor școlilor profesionale, ar fi inadecvat să se reglementeze admiterea în școlile profesionale pe baza nevoilor pieței muncii din domeniu. Pe de altă parte, angajatorii din regiune sunt ferm convinși că școlile nu pregătesc profesioniști suficient de competitivi și că au un deficit constant de personal calificat corespunzător.
- Liceele profesionale evaluează pozitiv sistemul dual de formare profesională,

inclusiv în privința de interacțiune activă cu mediul privat.

- Opinia agențiilor de recrutare coincide în mare măsură cu cea a reprezentanților întreprinderilor locale.

Recomandări

Să se facă schimbările necesare în sistemul de formare profesională prin căutarea unei mai bune interacțiuni între structurile educaționale și mediul de afaceri. Introducerea unui sistem dual de formare profesională pentru toate profesiile care necesită învățământ secundar ar fi un pas în direcția cea bună.

Profesorii nu ar trebui să fie recrutați după perioada de probă dintr-un an școlar, ceea ce îi demotivează să lucreze în mod direcționat și pe termen lung cu studenții. Profesorii de practică să poată însoți studenții în practica de producție, într-un mediu de lucru real sau pot fi desemnați tutori din rândul angajaților firmele însăși. Organizarea acestui proces ar fi bine să fie organizat pe mai multe niveluri.

Se vor căuta programe regionale și municipale de ocupare a forței de muncă care sunt pe deplin conforme cu condițiile locale și care să rezulte din acțiunea coordonată a tuturor părților interesate.

Administrația municipală și de stat nu ar trebui să concureze cu companiile din sectorul privat pentru ocuparea și calificarea subvenționată și pentru ca acest proces să aibă o competiție și un buget distinct. Același lucru ar fi util pentru a contribui la crearea unei mobilități mai mari pentru persoanele care se află în proces de formare sau sunt angajate în afara localității de reședință.

Un alt ajutor posibil din partea autorităților locale ar fi implicarea persoanelor în serviciile sociale ale căror rude le îngrijesc în permanență, aceștia având profesii rare și exigente.

Finanțarea măsurilor de creștere a calificării profesionale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, după o analiză serioasă a nevoilor specifice ale pieței muncii în perioada viitoare și pe termen scurt. Profesiile pe care sunt instruiți adulții ar trebui să fie în concordanță cu cererea pentru piața primară a muncii. Grupurile de formare sunt compuse din nu mai mult de 10 până la 12 participanți. Programele de formare, în partea de producție, să fie orientate spre un locul de muncă specific. Lectorii ar trebui să fie, de preferință, din întreprindere, iar acest lucru nu ar trebui să încalce procesul de fabricație de bază. Să se ofere, de asemenea, cursuri de formare privind competențele cheie și de actualizare periodică a cunoștințelor și abilităților profesionale.

Se vor urmări cercetări periodice privind aspectele legate de ocuparea forței de muncă și cele vocaționale pentru a căuta în mod deliberat opiniile tuturor părților interesate. Se vor organiza campanii de informare pentru a afla informații despre rezultate și pentru a motiva atât angajatorii, cât și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să participe la acest proces.

Se vor acorda facilități fiscale sau de ordin administrativ companiilor care organizează forme „flexibile” sau „non-tradiționale” de angajare.

Se vor face sondaje de opinie periodice în rândul angajatorilor pentru nevoile de personal calificat pe termen scurt și lung.

Se vor organiza campanii de informare privind condițiile de muncă din România.

Stabilirea unui sistem de schimb de informații privind locurile de muncă vacante între administrațiile în domeniul ocupării forței de muncă din Bulgaria și România.

Se vor crea condiții preferențiale pentru o perioadă de timp pentru înființarea de societăți mixte bulgaro-române, precum și asociații în participațiune între firme (clustere) din regiunea Dobrich și județul Constanța. Acest lucru va stimula atât învățarea limbilor, cât

și o mobilitate mai mare a forței de muncă.

Se vor depune eforturi atât în domeniul educației, cât și la nivelul comunităților locale - pentru o mai bună orientare profesională, acordând o atenție deosebită hobby-uri și meșteșugurilor, ceea ce va dezvolta abilitățile și la formarea continuă sau continuarea studiilor.

Se vor crea strategii pe termen lung pentru lucrul cu persoanele „inactive” - cei care nu sunt înrolați în câmpul muncii, nu urmează o formă de învățământ, nu dețin o afacere sau desfășoară activități în zona gri a economiei, în vederea reintroducerii lor în zona altă. Acest lucru va evita „parazitarea” câtorva generații succesive. Se va lucra cu oamenii din grupul menționat mai sus asupra motivației lor de a arăta o mai mare flexibilitate în ceea ce privește schimbarea ocupației, locul de muncă, de schimbare a domiciliului și altele.

Ar fi mai bine să se schimbe termenul de „persoană fără ocupație” pentru persoanele care sunt înregistrate la oficiile forței de muncă, deoarece acestea aceștia totuși prestează o activitate, de asemenea numărul lor influențează rata șomajului.

ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE PRIVIND PIAȚA MUNCII ÎN JUDEȚUL CONSTANȚA DIN PERSPECTIVA PRINCIPALILOR ACTORI IMPLICAȚI

1. Introducere

Elementul central al studiului de față este reprezentat de percepția principalilor actori care operează pe piața regională a forței de muncă cu privire la caracteristicile acestora și la elementele care pot determina stimularea ratei de ocupare și mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă.

Astfel, principalele categorii de la care au fost colectate opinii, prin intermediul chestionarelor sunt:

- angajatorii
- șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă
- instituțiile și autoritățile publice locale
- unitățile de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă (cu accent pe AJOFM)
- unitățile de învățământ

Seturile de întrebări adresate celor 5 categorii de grup țintă sunt pe alocuri similare, pe alocuri complementare, iar opiniile exprimate sunt în majoritatea cazurilor convergente, ceea ce permite crearea unei imagini cu un grad ridicat de acuratețe cu privire la elementele de specificitate ale pieței muncii.

Interpretările chestionarelor aplicate fiecărei categorii de entități aparținând grupului țintă sunt redată în secțiunile următoare:

- angajatorii
- șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă
- instituțiile și autoritățile publice locale
- unitățile de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă (cu accent pe AJOFM)
- unitățile de învățământ

2. Piața forței de muncă din județul Constanța prin ochii angajatorilor

Cele mai multe firme active din Județul Constanța, peste 85%, sunt firme cu până la 9 angajați, preponderent din comerț, urmate de cele din transport și depozitare, activități profesionale, științifice și tehnice, hoteluri și restaurante, industria prelucrătoare și construcții.

În ceea ce privește situația personalului unităților locale active din industrie, construcții, comerț și alte servicii, pe activități ale economiei naționale, statistica anului 2015 arată următoarele:

Activități (secțiuni CAEN, Rev. 2)	Personalul ¹⁾ (număr persoane)
Total, din care:	156639
Industrie extractivă	1.651
Industrie prelucrătoare	28.654
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	3.962
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare a terenurilor	4.963
Construcții	15.269
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor	33.752
Transport și depozitare	23.833
Hoteluri și restaurante	12.844
Informații și telecomunicații,	3.413
Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate în principal întreprinderilor (activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport)	20.690
Învățământ ²⁾	749
Sănătate și asistență socială ²⁾	2.670
Alte activități de servicii	4.189

¹⁾ Numărul mediu de persoane ocupate = numărul total de personal (salariat și nesalariat) care a lucrat în întreprindere în cursul perioadei de referință, inclusiv personalul detașat (care lucrează în afara întreprinderii), remunerat de întreprindere.

²⁾ Include numai unitățile locale cu activitate de învățământ sau sănătate și asistență socială, organizate ca societăți comerciale.

Sursa: <http://www.Constanța.insse.ro/main.php?lang=fr&pageid=529>

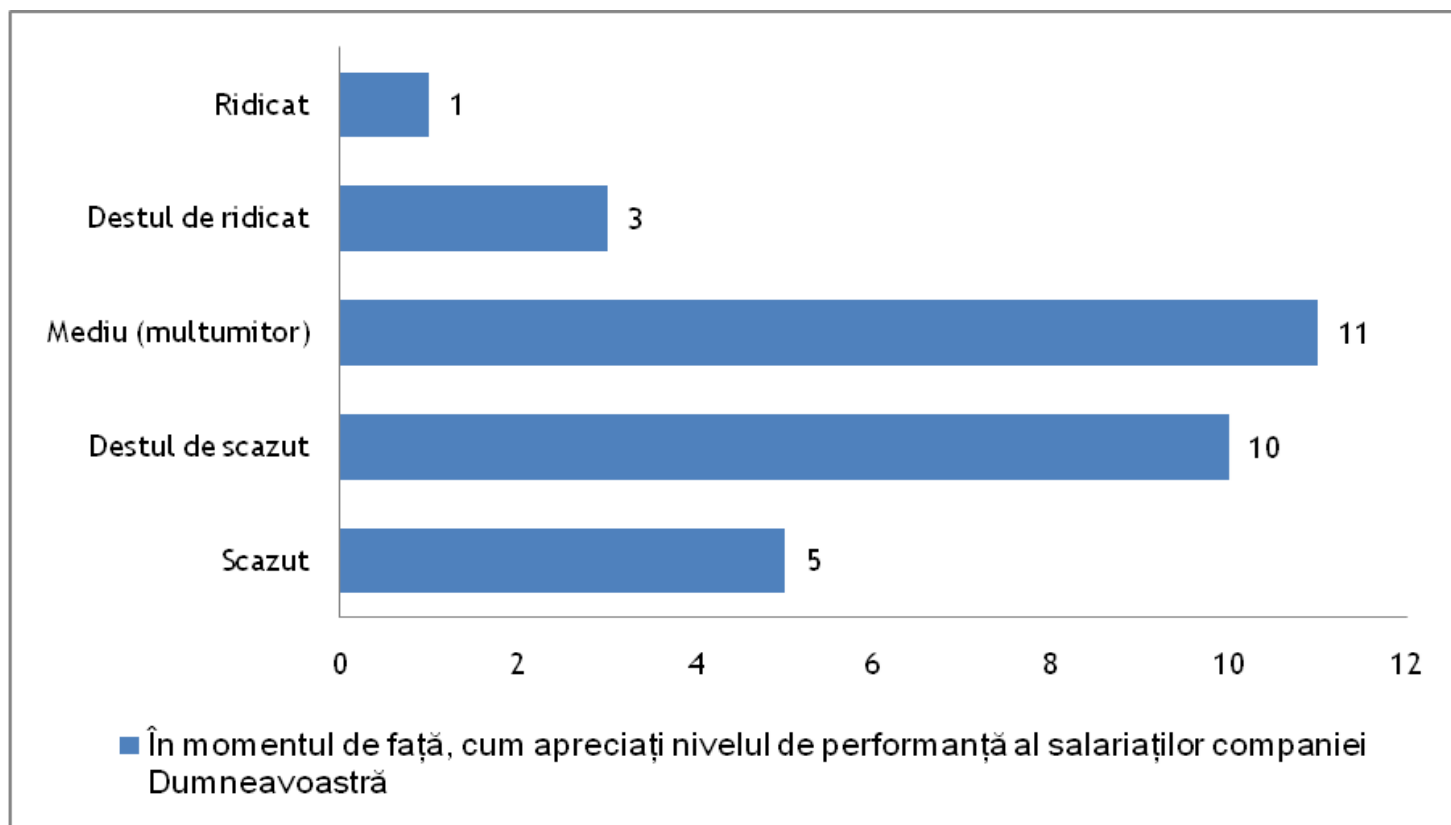
În vederea obținerii unor răspunsuri cât mai relevante pentru piața studiată, au fost intervievate un număr de 30 de firme din domeniile anterior menționate.

Luând în considerare răspunsurile primite de la companiile intervievate la întrebarea „În momentul de față, cum apreciați nivelul de performanță al salariaților companiei Dumneavoastră?”, se pot face următoarele evaluări: ținând cont de faptul că peste 36% dintre companii apreciază nivelul salariaților ca fiind unul mediu/mulțumitor, urmat îndeaproape de companii care sunt destul de puțin satisfăcute de prestația angajaților (33,33%), se poate concluziona că, în rândul angajatorilor din Județul Constanța, există o stare de ușoară nemulțumire în ceea ce privește prestația angajaților la locul de muncă.

Faptul că angajatorii, în răspunsurile pe care le-au dat, nu au ales răspunsurile extreme, arată o stare de incertitudine și pasivitate a acestora în legătură cu schimbările în cadrul structurii de personal, o poziționare moderată oglindită de răspunsurile acestora; indică, de asemenea, și o mentalitate destul de conservatoare a angajatorului constănțean.

Mai pe scurt, acesta și-ar dori angajați mai buni, mai eficienți, cu performanțe mai ridicate, dar se complac în situația de compromis actuală, existând teama de schimbare, de nou. În același timp, structura răspunsurilor la aceasta întrebare, atitudinea moderată, pasivă, aduce în prim-plan o mare problemă pe care o au angajatorii constănțeni: comoditatea. Acest factor comportamental al unui pion foarte important al pieței muncii

duce la o distorsionare majoră a acesteia, în sensul restrângerii accesului unor candidați mai competenți, eficienți, calificați la posturi ocupate de persoane a căror prestație este una de calitate modică.



Aceasta mentalitate a principalului motor al dezvoltării pieței muncii reflectă o stare generată posibil de repetate încercări de primenire și îmbunătățire a personalului și de multe eșecuri ale acestor încercări. Pe de o parte, aceste eșecuri pot fi rezultatul unor așteptări mult prea mari ale angajatorului în raport cu competențele angajatului, iar pe de altă parte eșecul poate fi generat de o calificare îndoielnică a forței de muncă, proaspăt absolventă (fie a unui liceu/ școală de meserii/ universități), aspect reliefat și de procentul ridicat al angajatorilor care au răspuns în proporție de peste 50% cu NU la întrebarea Considerați că tinerii absolvenți dețin abilitățile necesare pentru cerințele pieței muncii din județul Constanța?

În acest sens, comportamentul nesigur atât al angajatorilor, cât și al viitorilor salariați poate fi și rezultatul unei neîncrederi în ceea ce privește pregătirea profesională pentru realitățile pieței; conexiunea, inter-relaționarea între cele 2 componente- învățământul și piața muncii este însă unul dintre subiectele ce vor fi tratate într-un capitol distinct.

Revenind la legătură dintre cele 2 întrebări - abilitățile deținute de tinerii absolvenți și nivelul de performanță al personalului angajat- se constata o conexiune între sectorul în care activează societatea interviuată și răspunsurile date. Cei mai nemulțumiți de nivelul de pregătire al angajaților existenți, dar care nici nu au încredere în capacitățile dobândite de tinerii absolvenți sunt cei din domeniul Transporturilor, Construcțiilor și HORECA. La polul opus se găsesc cei din domeniul Comerțului și Activităților profesionale, științifice și tehnice. În privința analizei gradului de mulțumire a angajatorului din diferite domenii sau de nemulțumire din altele, există o relație de cauzalitate a existenței acestor aprecieri. Astfel, domeniile în care gradul de nemulțumire față de pregătirea angajaților este ridicată sunt cele legate de construcții, HORECA și transporturi, mai precis exact acele domenii în

care exodul de forță de muncă peste hotare este unul crescut.

O analiză simplă a răspunsurilor diferiților angajatori arată prudență, teama de înnoire, teama de necunoscut, arată de asemenea o adoptare a unei politici manageriale “a pașilor mărunți”. Astfel, nu mai puțin de 73% din respondenți ne confirmă ca societățile lor vor avea o evoluție constantă în anul ce va urma. Trebuie avut în vedere că o variație de până în 10% a masei salariale a unei companii este una extrem de restrânsă dacă se are în vedere faptul ca 85% din companiile constănțene au în momentul actual până în 9 salariați iar încă 10% nu depășesc 49 de salariați ceea ce ne arată foarte clar faptul ca o variație de 10% a personalului în plus sau în minus poate fi asimilată cu constanța masei salariale a companiilor respective.

Un alt factor interesant este acela ca 80% din cei intervievați estimează că afacerile lor vor avea un trend ascendent prin păstrarea personalului sau prin mărirea numărului de angajați. Acest fapt este unul îmbucurător care arată că piața pe care se manifestă diferiții angajatori este în dezvoltare ceea ce per total este un aspect pozitiv pentru economia județului. Un angajator optimist, dornic de dezvoltare, își va aduce un aport important și în cadrul pieței muncii. Acesta va căuta oameni specializați, calificați, eficienți care să îi producă plus-valoare. De altfel, plus-valoarea generată de angajarea a unuia sau mai mulți oameni este aceea care îl mână pe un angajator spre a fi foarte exigent, pretențios cu potențialii angajați.

În ceea ce privește modalitatea de căutare de angajați, majoritatea societăților (46.66%) folosesc anunțuri mass media/ on-line/ social media, 30% folosesc recomandări și doar 23.33% agenții de ocupare a forței de muncă. Plasarea societăților specializate în consiliere, mediere și plasare a forței de muncă (inclusiv AJOFM) pe ultima poziție este surprinzătoare, în condițiile în care, în România, în conformitate cu prevederile Legii 76/ 2002, art. 10, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, toate locurile de muncă vacante, în termen de cinci zile lucrătoare de la vacantarea acestora. Prin locuri de muncă vacante se face referire la locurile de muncă devenite disponibile ca urmare a încetării contractului individual de muncă cu salariatul care ocupa postul în cauză, dar, în același timp, se face referire și la locurile de muncă nou-create în organigramă.

Situarea recomandărilor pe locul 2 între modalitățile de căutare de angajați denotă o nesiguranță a angajatorilor în evaluarea corectă a candidaților la interviul de angajare și o preferință pentru utilizarea de personal testat anterior și certificat de alți angajatori. Totuși, se constată o neconcordanță cu răspunsurile obținute la o altă întrebare adresată, răspunsuri care nu plasează în Top 3 cele mai importante criterii de selecție a angajaților “recomandări de la foști angajatori”. O explicație care poate fi oferită ar fi aceea că, încăutarea unor candidați pentru posturile vacante din companie, angajatorii nu se bazează pe recomandări ale unor foști angajatori, ci pe recomandări ale unor persoane cunoscute, care nu sunt neapărat din domeniul de activitate în care activează societățile angajatoare.

Cele mai importante criterii de selecție a angajaților, conform răspunsurilor oferite de firmele intervievate sunt, în următoarea ordine:

- abilitățile specifice pentru postul vizat (hard skills) - nominalizat de 14 ori pe primul loc, de 9 ori pe locul 2 și 1 dată pe locul 3;
- experiența de lucru anterioară - nominalizat de 10 ori pe primul loc, de 11 ori pe locul 2 și de 4 ori pe locul 3;
- deținerea de calificări, diplome, atestate, certificări - nominalizat de 3 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2 și de 10 ori pe locul 3.

În topul primelor 3 criterii avute în vedere la angajare nu intră cunoașterea de limbi străine și nici compatibilitatea între așteptările materiale ale angajatului și

posibilitățile companiei.

Clasarea competențelor specifice pe prima poziție nu este deloc surprinzătoare. Este normal ca angajatorii să caute personal cu abilități specifice pentru postul vizat.

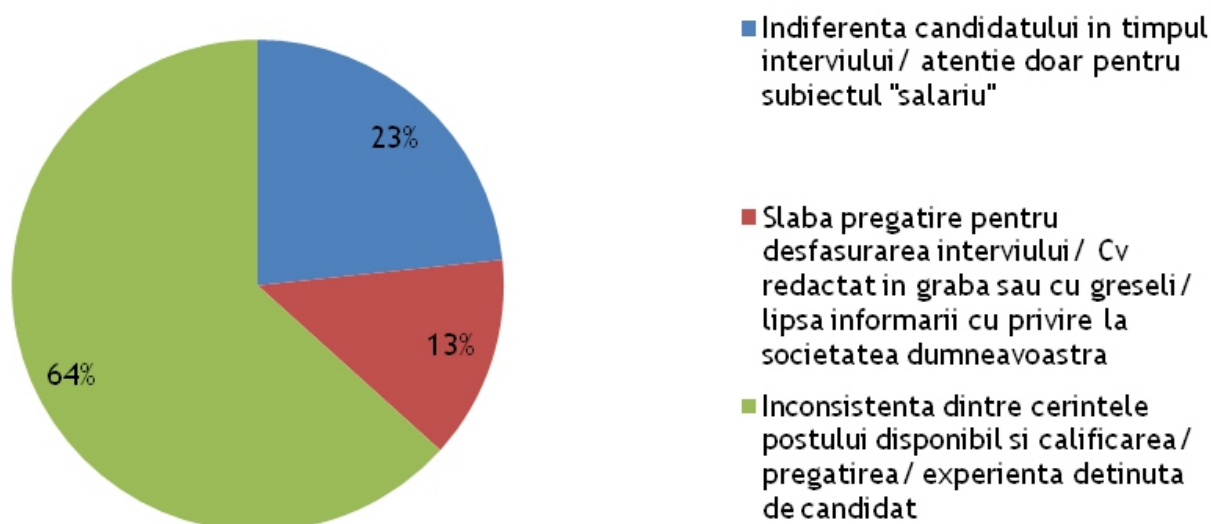
Surprinzătoare este însă situarea subiectului “salariu” printre ultimele poziții ca și criteriu de selecție pentru angajați, în condițiile în care, cei mai mulți salariați părăsesc locul de muncă din cauza unei remunerații în neconcordanță cu așteptările lor. Poate dacă subiectul “salariu” ar fi abordat încă de la început între cele 2 părți, alături de așteptările legate de activitatea din cadrul companiei, atât angajatorii, cât și angajații ar cunoaște încă din momentul interviului dacă sunt sau nu compatibili, fără a-și mai pierde timpul unul altuia cu perioade relativ scurte de angajare și nemulțumire.

Cele mai importante 3 competențe sociale urmărite în selecția angajaților, conform răspunsurilor date, sunt în următoarea ordine:

- abilitățile de comunicare
- eficiența
- flexibilitatea, adaptabilitatea

Pe ultimele poziții se regăsesc managementul stresului și managementul timpului și al priorităților. Deși mai puțin apreciate de către angajatorii constănțeni, lipsa acestor abilități poate fi de fapt principala cauză a lipsei de eficiență, de motivație și rezultate sub așteptări ale salariaților. Există chiar și o tendință la nivelul țărilor mai dezvoltate de realizare de traininguri/ cursuri de management al stresului și coaching. Aceasta ar putea fi o recomandare pentru angajatori în vederea creșterii eficienței personalului, existând o strânsă legătură între starea angajaților și performanța acestora. În ceea ce privește motivele pentru care un angajator refuză un candidat pentru ocuparea unui post în cadrul companiei, situația răspunsurilor este sintetizată în diagrama următoare:

Care sunt cel mai des întâlnite motive pentru care Dumneavoastră refuzați un candidat pentru ocuparea unui post în compania Dumneavoastră



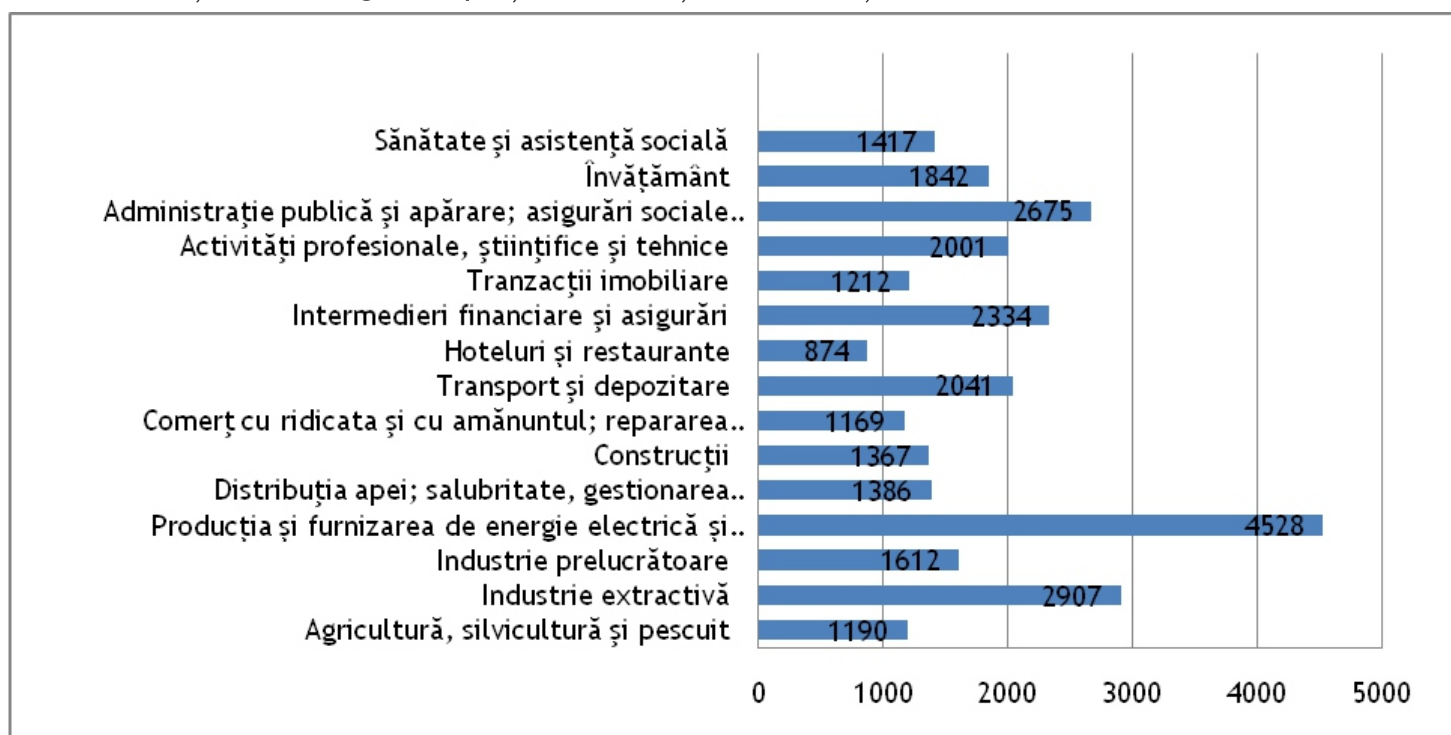
Mai mult de jumătate dintre companiile respondente consideră că principalul motiv pentru refuzarea unui candidat la ocuparea unui post din companiei îl constituie nepotrivirea abilităților deținute cu postul vacant. Este un răspuns previzibil, în condițiile în care, cel mai important criteriu de selecție al unui angajat, conform aceluiași chestionar

sunt hard skill-urile. Deși sub un sfert dintre angajatori sunt deranjați de atenția candidaților în timpul interviului doar la subiectul “salariu”, aceiași angajatori considera în proporție majoritară că principalul motiv pentru care sunt refuzați de către un candidat acceptat pentru postul respectiv este chiar subiectul remunerație, așa cum reiese din răspunsurile oferite la întrebarea următoare.

Care este cel mai des întâlnit motiv pentru care candidații pe care doriți să îi angajați refuză oferta de a lucra în cadrul companiei Dumneavoastră?

- așteptările salariale - 50%
- timpul de lucru- 10%
- locația de desfășurare a activității - 20%
- lipsa interesului pentru postul oferit-10%
- lipsa unor perspective de a avansa în viitor în cadrul companiei- 10%

Angajații constănțeni cu cele mai mari câștiguri salariale nominale medii nete lunare, conform statisticilor existente, sunt din domeniul producției și furnizării de energie electrică și termică, gaze, apă și aer condiționat, urmați de cei din industria extractivă.



Sursa: <http://www.Constanta.insse.ro/main.php?lang=fr&pageid=486>

Cercetarea statistica privind costul fortei de munca- 2014

Angajatorii intervievați fac parte din domenii de activitate care se înscriu în media județeană a câștigurilor lunare, ceea ce denotă faptul că așteptările salariale ale angajaților sunt oarecum dependente de sectorul de activitate în care aceștia dețin expertiză și/sau calificări relevante.

Un aspect interesant de remarcat în urma aplicării chestionarelor este reprezentat de percepția angajatorilor constănțeni cu privire la obstacolele întâmpinate de candidații aflați în căutarea unui loc de muncă. Astfel, la întrebarea Care sunt, în opinia Dumneavoastră, obstacolele cu care se confruntă cel mai des persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, primele 3 obstacole indicate de către angajatori, conform percepției lor, au fost următoarele:

- lipsa calificării profesionale - nominalizat de 11 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2;
- lipsa dorinței de angajare - nominalizat de 7 ori pe primul loc, de 12 ori pe locul 2;
- lipsa experienței - nominalizat de 7 ori pe primul loc, de 9 ori pe locul 2;

Dacă principalul obstacol în calea angajării perceput de către angajatori este unul intuitiv, lipsa calificării profesionale fiind un factor primordial în respingerea unui candidat, surprind concluziile următoare, desprinse din răspunsurile primite și anume faptul că:

- pretențiile salariale ale angajaților nu constituie un obstacol în angajarea unui candidat aflat în căutarea unui loc de muncă;
- experiența profesională a candidatului a fost nominalizată pe locul 3 în categoria obstacolelor, în condițiile în care în mod uzual este un factor clamat frecvent de către angajatori, ceea ce dovedește o oarecare flexibilitate și disponibilitate a angajatorilor constănțeni de a angaja persoane cu un nivel de experiență mai scăzut;
- lipsa dorinței de angajare a fost menționată pe locul 2 în topul obstacolelor percepute la nivelul candidaților, ceea ce subliniază o motivație scăzută pentru angajare pentru șomeri și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

În ceea ce privește percepția angajatorilor constănțeni cu privire la mobilitatea forței de muncă, majoritatea dintre aceștia (70,00%) nu sunt în principiu interesați să angajeze străini în companiile pe care le dețin, fiind înclinați să acorde credit angajaților români, datorită avantajelor pe care le comportă această decizie (comunicare facilă în limba română, integrare mai ușoară a angajaților în colectivități, evitarea birocrăției pentru angajarea de personal străin, evitarea unor bariere culturale, etc.). Cu toate acestea, angajatorii minoritari care s-au declarat interesați de angajarea de străini în proprii companii, fie și-au manifestat opțiuni în direcția angajării de forță de muncă din Asia (în special firme de construcții, care au menționat intenția de a angaja muncitori chinezi sau pakistanezi, datorită costului scăzut al forței de muncă), fie în direcția angajării de personal din Vestul Europei (în principal state membre UE, pentru a simplifica la maximum procedurile de angajare și numai pentru posturile pentru care românii nu au expertiză). Contrar scopului prezentului document, angajatorii constănțeni nu par interesați să angajeze muncitori din Bulgaria sau Republica Moldova, în ciuda avantajelor privind regimul transfrontalier al ambelor state cu România.

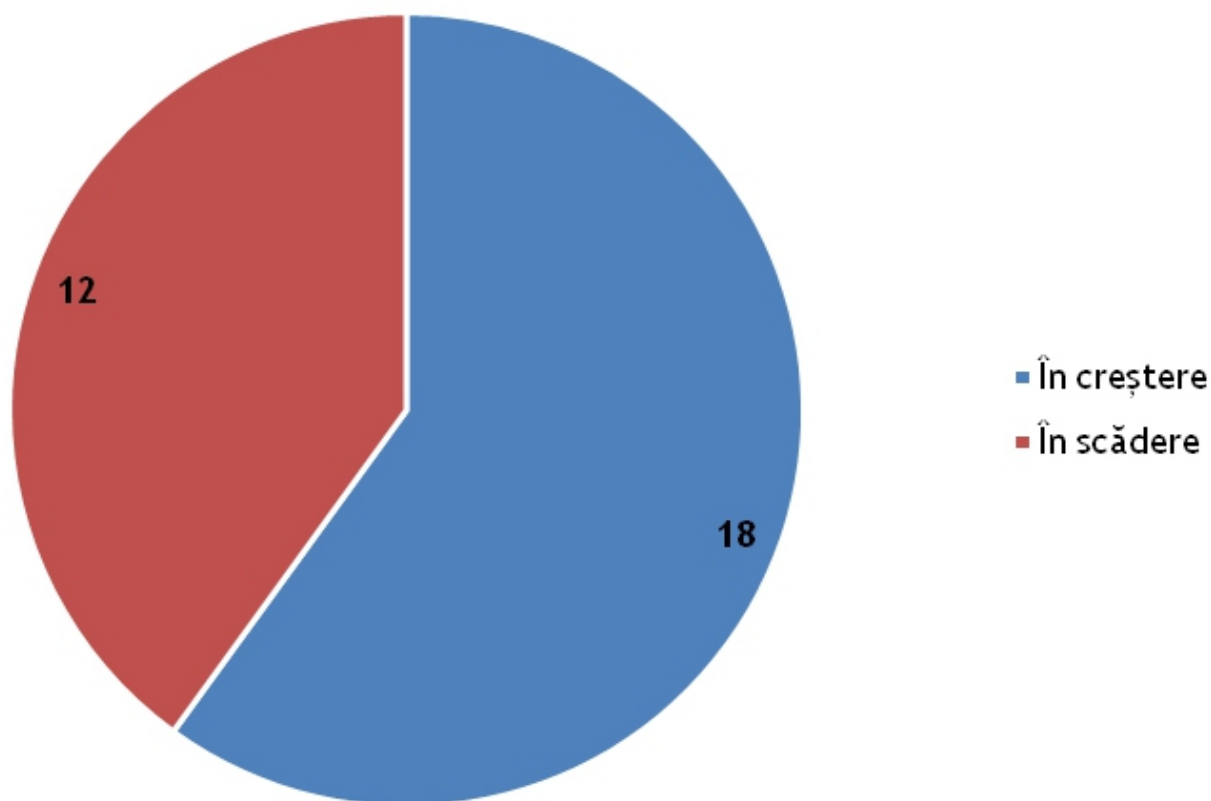
În completarea intenției menționate de angajare a unor muncitori străini recomandăm angajatorilor interesați de acest subiect să consulte legislația națională aplicabilă în domeniu. Astfel, conform Hotărârii de Guvern nr.946/28.12.2017, a fost stabilit contingentul pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România în anul 2018, după cum urmează: 4.000 lucrătoripermanenți (față de 3.000 pentru anul 2017), 1.200 lucrătoridetașați (față de 700 pentru anul 2017), 700 persoane transferate în cadrul aceleiași companii, 500 lucrătoriiînalcalificați, 400 lucrători sezonieri, 100 lucrători stagiați și 100 lucrători transfrontalieri. Decizia de suplimentare a ținut cont și de datele furnizate de către ANOFM, conform cărora, un număr destul de mare de locuri de munca declarate în mod repetat vacante de către angajatori nu au putut fi ocupate.

În ceea ce privește percepția angajatorilor cu privire la dinamica estimată a ratei șomajului în județul Constanța în anul 2018 față de anul 2017, situația răspunsurilor este prezentată în diagrama următoare.

Se observă astfel faptul că 60% dintre angajatorii constănțeni consideră că tendința manifestată pe piața locală a muncii este aceea de creștere a șomajului, principalul argument invocat pentru a justifica acest punct de vedere fiind acela că tinerii care părăsesc sistemul de învățământ sunt mai slab pregătiți și mai slab motivați să se angajeze decât persoanele din generațiile anterioare. Paradoxal, majoritatea angajatorilor care anticipează o creștere a ratei șomajului, nu pun această evoluție estimată pe seama reducerii numărului de locuri de muncă disponibile sau pe seama restrângerii cererii de forță de muncă, ci mai degrabă pe lipsa de implicare și motivație a candidaților de a se angaja.

În încheierea chestionarului aplicat angajatorilor, acestora le-a fost solicitat un

Cum estimați rata șomajului în județul Constanța, în anul 2018, față de anul 2017?



răspuns la întrebarea: Care credeți că sunt cele mai atractive domenii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă în județul Constanța? Primele 3 opțiuni exprimate de către angajatori sunt, în ordine:

- Comerț- nominalizat de 9 ori pe primul loc, de 5 ori pe locul 2 și de 4 ori pe locul 3;
- Construcții- nominalizat de 7 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2 și de 2 ori pe locul 3;
- Hoteluri și restaurante- nominalizat de 6 ori pe primul loc, de 8 ori pe locul 2 și de 8 ori pe locul 3.

Se observă, din răspunsurile formulate, că angajatorii constănțeni consideră atractive industrii locale, în care Județul Constanța excelează, dar care însă furnizează niveluri salariale medii spre scăzute, de unde și conflictul de percepție cu șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la acest subiect.

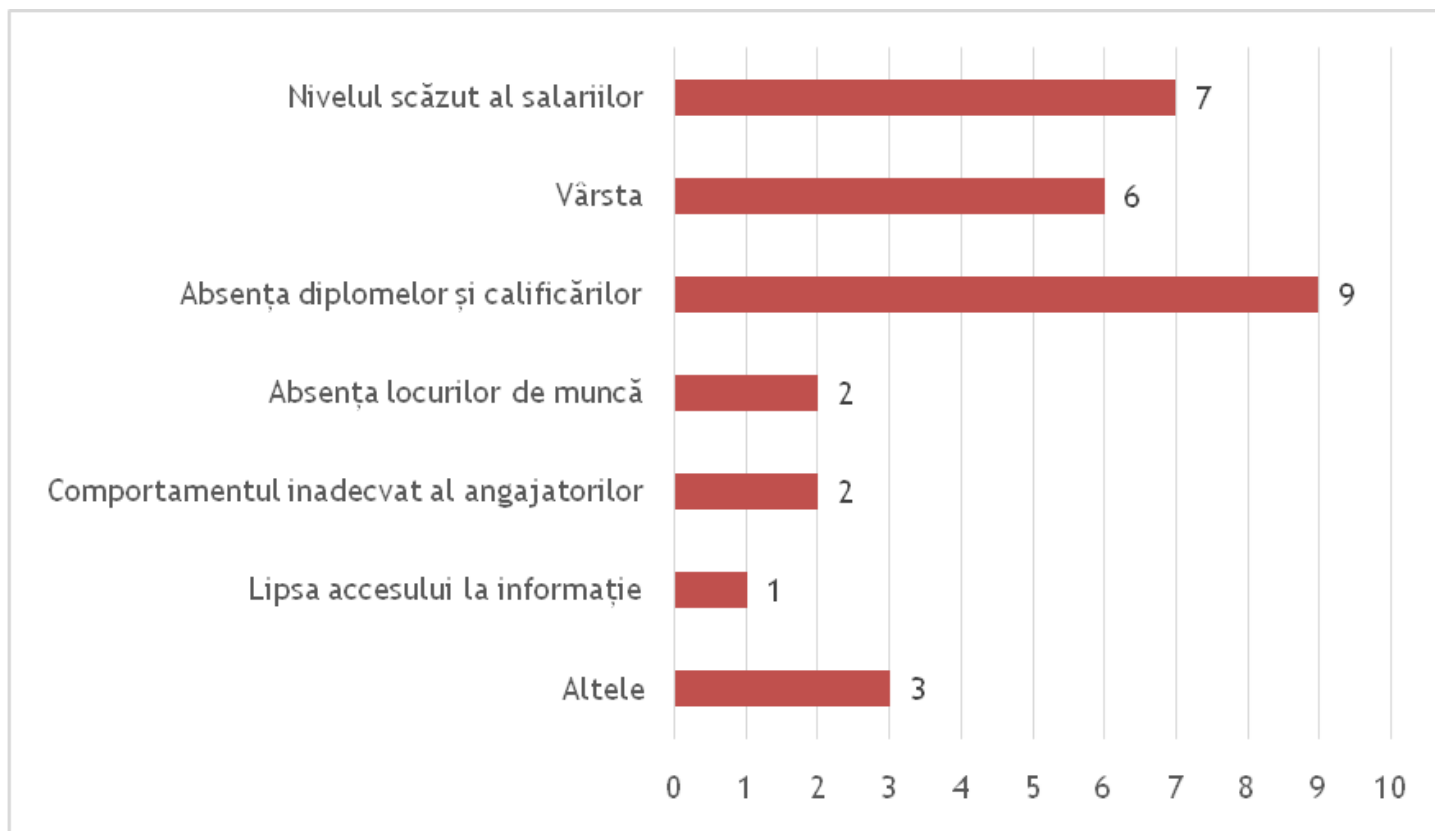
3. Piața forței de muncă din județul Constanța prin ochii șomerilor

Al doilea element esențial în caracterizarea pieței locale a forței de muncă este reprezentat de către șomeri. Prin acest termen desemnăm în mod generic toate persoanele apte de muncă, aflate într-o situație de căutare a unui loc de muncă, incluzând șomerii propriu-zis, persoanele aflate în șomaj ciclic, persoanele aflate în șomaj voluntar, persoanele aflate în tranziție între două locuri de muncă, persoanele fără ocupație, care

doresc să se angajeze în viitorul apropiat. Pentru reprezentativitate și comparabilitate, a fost aplicat un chestionar relativ similar celui anterior unui grup de 30 de șomeri, ale căror răspunsuri au fost centralizate și sunt analizate mai jos.

Pentru o acuratețe mai mare a răspunsurilor, respondenților li s-a oferit posibilitatea de a completa chestionarul în mod anonim, fiind solicitate în mod obligatoriu numai informații referitoare la sex, vârstă și ultima formă de învățământ absolvită, aceste informații fiind utile și necesare pentru identificarea unor profile psihologice ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, la nivelul Județului Constanța.

La întrebarea Care sunt dificultățile pe care le întâmpinați în căutarea unui loc de muncă în județul Constanța? distribuția răspunsurilor primite de la grupul țintă căruia i-a fost adresat chestionarul a fost cea din diagrama de mai jos:



Principala dificultate percepută de către șomeri în ocuparea unui loc de muncă este reprezentată de absența diplomelor și calificărilor (30% dintre respondenți), ceea ce denotă, în egală măsură o forță de muncă relativ slab pregătită, concomitent cu un nivel al așteptărilor și cerințelor angajatorilor din punct de vedere al calificării mult prea ridicat pentru structura forței de muncă active la nivelul județului.

Pe locul 2 în topul factorilor identificați ca dificultăți în ocuparea unui loc de muncă se plasează nivelul salarial, ceea ce confirmă ipoteza formulată anterior în cadrul studiului, conform căreia angajatorii constănțeni așteaptă forță de muncă calificată și competentă, pe care să o plătească sub așteptări, ceea ce produce un dezechilibru destul de puternic între cererea și oferta de muncă. Prin prisma faptului că pe o piață concurențială prețul nu se stabilește în mod automat ca raport între cererea și oferta de muncă, înseamnă că există elemente de asimetrie informațională, care fac ca piața să funcționeze atipic (fie angajații au alternative de subzistență, fie angajatorii reușesc să se descurce cu ceea ce au, fie cerințele ambilor (în materie de pregătire/competențe în cazul angajatorilor, respectiv în materie de salariu în cazul șomerilor) sunt artificiale. Vârsta constituie, de asemenea, un impediment perceput de persoanele intervievate.

Răspunsurile confirmă o realitate existentă la nivelul întregii piețe a muncii din România, și existentă și în Județul Constanța, și anume aceea că angajatorii sunt reticenți în a angaja persoane foarte tinere (datorită lipsei de experiență) sau persoane în vârstă (datorită flexibilității și adaptabilității mai reduse a acestora). Cei 3 factori identificați anterior (nivelul scăzut al salariilor, absența diplomelor și calificărilor, absența locurilor de muncă) regroupează 73,33% din opțiunile exprimate, ceea ce înseamnă că alte probleme specifice domeniului (absența locurilor de muncă, comportamentul inadecvat al angajatorilor, lipsa accesului la informație) nu sunt resimțite de către șomeri ca afectând probabilitatea de angajare.

Dintre răspunsurile liber exprimate, rețin atenția, cu caracter izolat, distanța față de locul de muncă și orele suplimentare solicitate de către angajator.

Coroborând opiniile exprimate de angajatori și de șomeri cu privire la factorii care fac dificilă compensarea dintre cererea și oferta de muncă, se desprind două surse de incompatibilitate principale între aceștia, respectiv:

- incompatibilitate între cerere și ofertă pe segmentul de competențe, diplome și calificări - factor principal perceput atât de angajatori, cât și de candidați;
- incompatibilitatea între nivelul salarial așteptat de candidați și cel oferit de angajatori - factor secundar resimțit mai intens de către candidați și conștientizat de către angajatori.

Un alt element în care se constată o viziune convergentă asupra realității de pe piața muncii este reprezentată de canalele principale prin care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă se informează cu privire la oportunitățile de ocupare.

Similar răspunsului acordat de angajatori, și în cazul candidaților anunțurile din mass-media/online/social media constituie principala sursă de informații cu privire la oportunitățile de angajare (46,67% din opțiunile exprimate de angajatori și 50,00% din opțiunile exprimate de șomeri).

De data aceasta, pe poziția secundă nu se mai situează însă recomandările, ci agențiile de plasare a forței de muncă, care sunt preferate de 23,33% din respondenți. Recomandările, anunțurile de concursuri, sau alte forme de informare sunt considerate subsidiare de către șomeri și utilizat relativ sporadic.

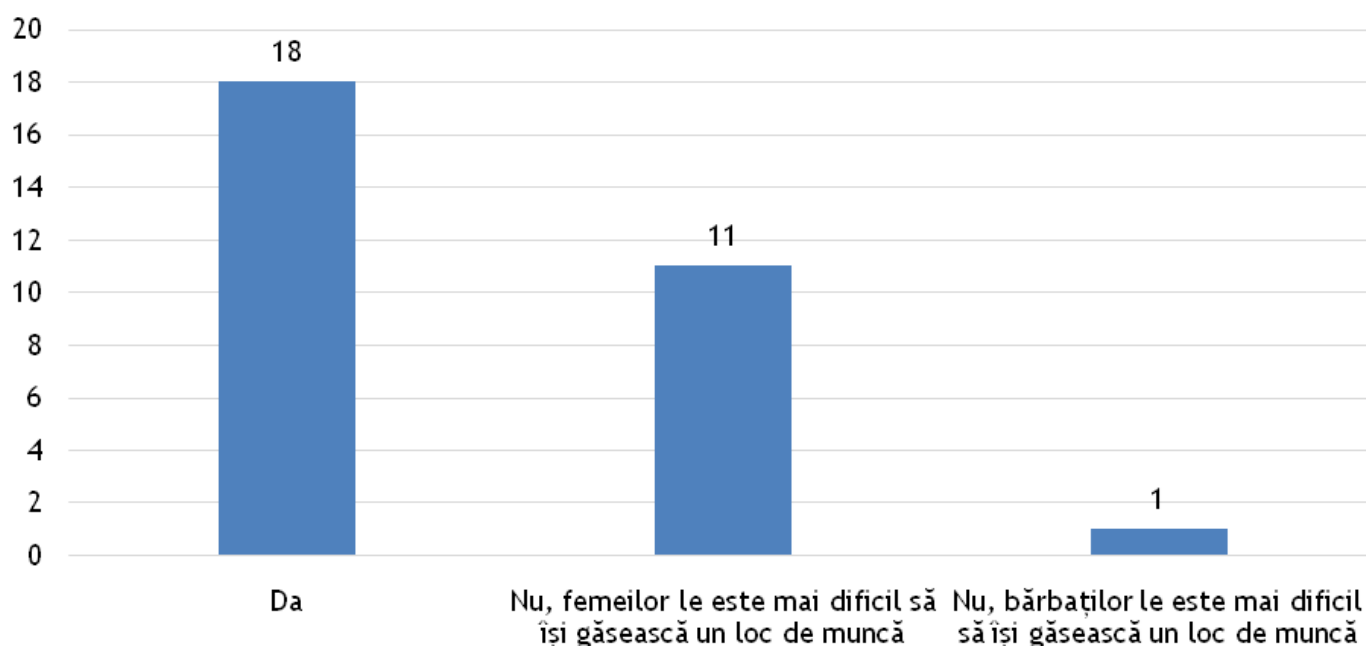
Ca element de comparație, viziunea asupra eficienței canalelor de informare este convergentă între purtătorii cererii și ai ofertei de muncă, prin prisma recunoașterii canalelor media/social media ca principale surse de informații pentru angajare, respectiv ca mediatori între cererea și oferta de forță de muncă.

Situația este relativ diferită în ceea ce privește poziția secundă în opiniile exprimate, în sensul că angajatorii preferă recomandările (lucru firesc, datorită tendinței psihologice de a se raporta la un referențial de încredere în adoptarea deciziei de angajare), în timp ce șomerii preferă agențiile de plasare a forței de muncă (în special AJOFM Constanța), demers de asemenea normal, întrucât aceste instituții oferă o garanție și credibilitate în ceea ce privește seriozitatea angajatorului.

Cu toate acestea, majoritatea respondenților consideră că nivelul de implicare al AJOFM în medierea dintre șomeri și angajatori în vederea ocupării posturilor vacante este scăzut (10,00%) sau destul de scăzut (50,00%), fiind sugerată necesitatea unei implicări mai pronunțate a AJOFM în promovarea ofertelor de angajare, în organizarea de campanii de informare cu privire la locurile de muncă vacante, în transmiterea de materiale promoționale în teritoriu și cu precădere în localitățile mai îndepărtate de Municipiul Constanța, unde posibilitățile de informare sunt mai reduse, iar accesul persoanelor la posibilități de angajare substanțial diminuat.

În ceea ce privește percepția șomerilor cu privire la dimensiunea sexistă a pieței locale a muncii, situația răspunsurilor este prezentată în graficul următor.

Considerați că șansele de angajare pe piața muncii în Constanța sunt egale între femei și bărbați?



Rezultatele relevă faptul că 60% dintre respondenți consideră că nu există diferențe între șansele și tratamentul persoanelor de sex diferit la angajare, în timp ce 36,67% consideră că persoanelor de sex feminin le este mai dificil să își găsească un loc de muncă. Dintre cei 36,67% care au făcut această remarcă, 54,54% sunt persoane de sex feminin și 45,46% sunt persoane de sex masculin. Datorită diversității de sectoare economice dezvoltate la nivelul județului Constanța, adecvate atât pentru angajarea persoanelor de sex feminin (HORECA, turism, comerț), cât și a persoanelor de sex masculin (construcții, transporturi, depozitare), segregarea pe sexe este mult mai puțin pronunțată decât în alte zone ale țării.

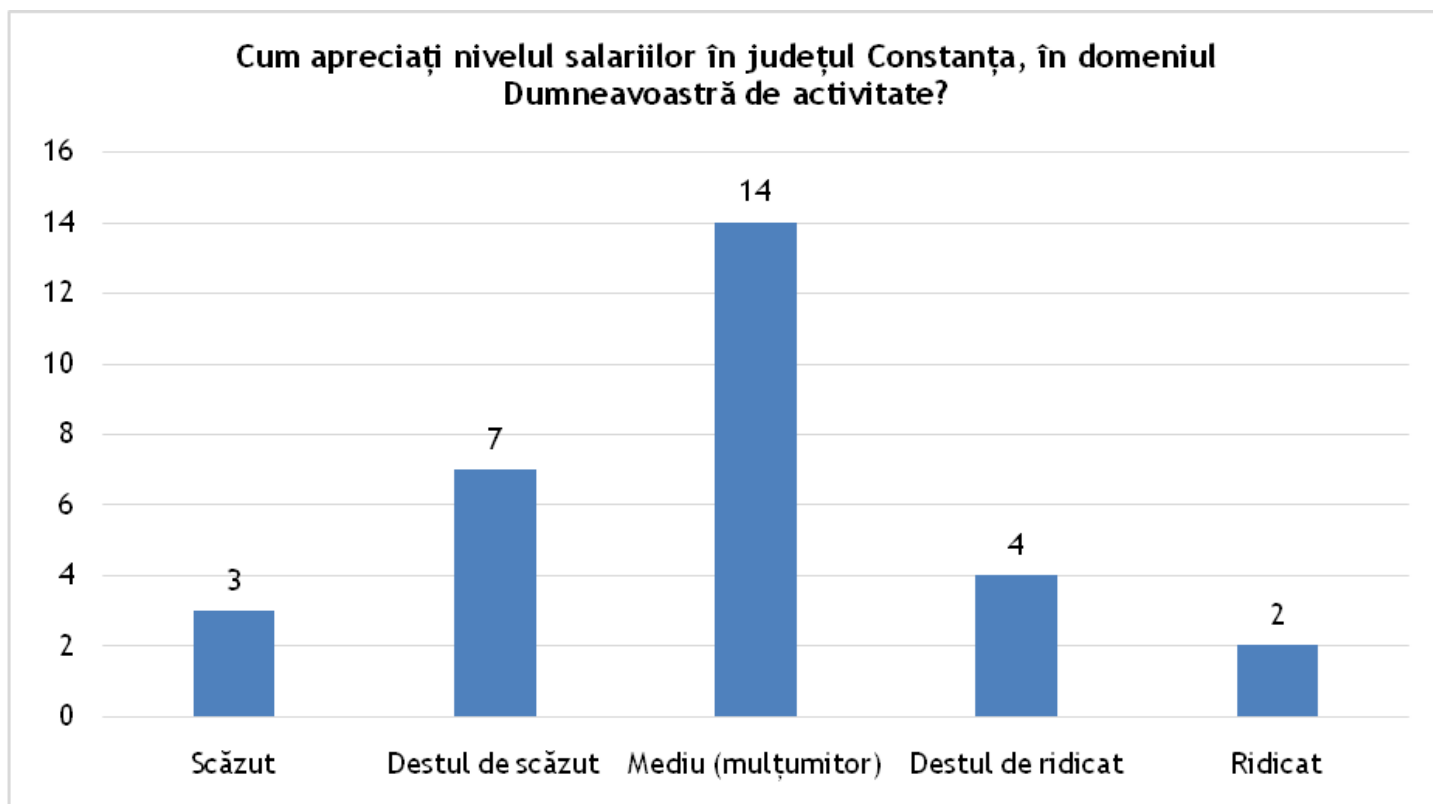
În ceea ce privește percepția șomerilor privind șansele de angajare acestora le-a fost adresată întrebarea: Care dintre următoarele măsuri considerați că sunt importante pentru a vă crește șansele de angajare? Primele 3 opțiuni exprimate de către respondenți sunt următoarele:

- urmarea de cursuri de calificare/specializare - nominalizat de 14 ori pe primul loc, de 2 ori pe locul 2 și 1 dată pe locul 3;
- organizarea la nivel local/regional a unor târguri de locuri de muncă- nominalizat de 10 ori pe primul loc, de 9 ori pe locul 2 și de 3 ori pe locul 3;
- urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului- nominalizat de 3 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2 și de 9 ori pe locul 3.

Din opiniile exprimate reține atenția faptul că majoritatea șomerilor conștientizează, sau își asumă, faptul că creșterea șanselor de angajare reprezintă un demers care depinde în primă instanță de propria persoană, motiv pentru care măsurile nominalizate vizează acțiuni pe care ei înșiși trebuie să le întreprindă. Cu toate acestea, un procent semnificativ consideră că șansele de angajare depind mai degrabă de inițiativa autorităților de a organiza la nivel local/regional târguri de locuri de muncă sau manifestări similare, care să faciliteze întâlnirea dintre cererea și oferta de muncă. Surprinde absența dintre factorii reprezentativi de creștere a șanselor de angajare a învățării uneia sau mai multor limbi străine, ceea ce conturează prezumția unei înclinații relativ scăzute a respondenților de a se angaja în străinătate. În egală măsură, frecvența scăzută în opțiunile exprimate a măsurilor de

asigurare a transportului la și de la locul de muncă poate contura prezumția că respondenții nu analizează la modul concludent posibilitatea unui nivel ridicat de mobilitate (navetă, deplasare pe distanțe lungi sau la locuri de muncă greu accesibile). Aceste două ipoteze prezumate conduc la concluzia existenței unui anumit grad (relativ ridicat) de inerție a ofertei de muncă, care poate face dificilă, pe alocuri, compensarea dinamică a excedentului de cerere cu deficitul de ofertă sau viceversa.

În ceea ce privește componenta remuneratorie a muncii, majoritatea respondenților consideră că nivelul salariilor în județul Constanța este mediu, după cum reiese și din graficul de mai jos:



Se observă o ușoară percepție deformată a respondenților cu privire la nivelul salariilor în județul Constanța, în condițiile în care din punct de vedere al PIB, acest județ este al doilea după Municipiul București la nivel național, iar din punct de vedere al Regiunii Sud-Est este județul cu parametrii economici (inclusiv în ceea ce privește nivelul salariilor) cei mai ridicați.

Dacă percepția unui nivel salarial mediu (mulțumitor) poate fi considerată normală, prin raportare inclusiv la nivelul prețurilor și la paritatea puterii de cumpărare la nivel local, este relativ paradoxal faptul că 33,33% dintre respondenți consideră că nivelurile salariale sunt scăzute și destul de scăzute. Această percepție confirmă răspunsurile angajatorilor, care reflectau cerințe exagerate ale candidaților din punct de vedere salarial, acesta fiind principalul motiv pentru care candidații refuză angajarea, conform răspunsurilor furnizate de către aceștia.

Reluând ipoteza inerției ofertei de muncă prezumată anterior, există două întrebări în cadrul chestionarelor adresate șomerilor, care confirmă această prezumție, respectiv:

- la întrebarea Dacă vi s-ar oferi această posibilitate, ați fi dispus să renunțați definitiv la domeniul Dumneavoastră de activitate, pentru un domeniu complet nou? 83,33% dintre respondenți au răspuns negativ, subliniind astfel lipsa de adaptabilitate și flexibilitate extremă;

- la întrebarea Sunteți interesat să vă angajați la firme din străinătate? 86,67% dintre

respondenți au răspuns negativ. Toate cele 13,33% răspunsuri pozitive, au avut ca argumentare nivelul salarial superior plătit în străinătate, țările indicate fiind în exclusivitate cele din Vestul Europei;

Dincolo de inerția foarte ridicată manifestată de grupul de respondenți, atât în ceea ce privește perspectiva schimbării domeniului de activitate, cât și în ceea ce privește perspectiva angajării într-o altă țară, remarcăm preponderența factorului financiar în perspectivele de mobilitate a forței de muncă. Concret, angajatorii preferă muncitori din Asia (China, Pakistan), datorită costurilor mult mai reduse în raport cu forța de muncă autohtonă, iar șomerii preferă statele din Vestul Europei datorită nivelurilor salariale superioare celor practicate pe piața autohtonă. Pe cale de consecință, putem concluziona că mobilitatea forței de muncă la nivelul regiunii este percepută atât de către angajatori cât și de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă ca fiind puternic dependentă de aspectele de natură financiară.

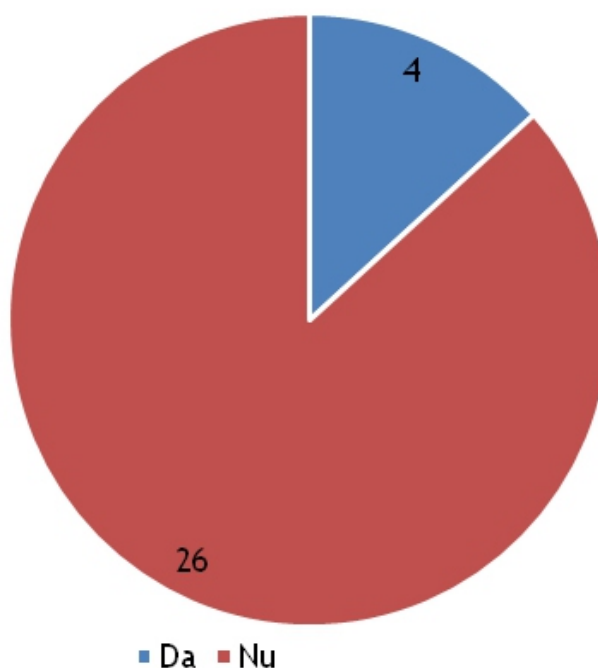
Ipoteza anterioară este susținută și de un puternic atașament al respondenților de componenta financiară a muncii, reflectat în răspunsurile la întrebarea: Care este factorul principal care vă motivează să alegeți un anumit loc de muncă? Primii 3 factori motivaționali nominalizați au fost următorii:

- nivelul salarial - nominalizat de 21 ori pe primul loc, de 8 ori pe locul 2 și 1 dată pe locul 3;
- colectivul de lucru- nominalizat de 5 ori pe primul loc, de 11 ori pe locul 2 și de 8 ori pe locul 3;
- programul de lucru/flexibilitatea- nominalizat de 2 ori pe primul loc, de 7 ori pe locul 2 și de 7 ori pe locul 3.

Astfel, toți respondenții au nominalizat nivelul salarial între primii 3 factori motivaționali pentru alegerea unui loc de muncă, o majoritate covârșitoare menționându-l chiar ca prim factor.

Totuși, în pofida unui atașament vizibil al respondenților pentru componenta financiară, aceștia nu ar accepta să lucreze fără forme legale, chiar dacă angajatorii le-ar

În condițiile în care vi s-ar promite de către angajator un venit atractiv, ați accepta să lucrați pentru acesta fără forme legale?



promite un venit atractiv, aspect care reiese și din graficul de mai jos. Este de remarcat instinctul de autoprotecție a angajatului constănțean, care își cunoaște drepturile și care este conștient de riscurile la care se expune în situația în care ar accepta formele de muncă neremunerate legal, parțial sau total. Deși respingerea formelor ilegale sau parțial legale de muncă constituie un punct forte al pieței muncii din Județul Constanța, acest aspect poate determina angajatorii să fie relativ reticenți în a oferi câștiguri salariale mari angajaților, mai ales în contextul în care aceștia nu dovedesc competențele căutate de angajator și nu se ridică la nivelul așteptărilor acestora. Paradoxal, un aspect pozitiv al pieței muncii generează o tensiune între cererea și oferta de muncă, care se reflectă în incompatibilitatea dintre nivelurile salariale solicitate și cele primite de către candidați.

În egală măsură, angajații constănțeni sunt mai degrabă înclinați să nu accepte un post remunerat mai puțin decât nivelul așteptat (50,00%) sau să îl accepte temporar, până găsesc un post pe măsura așteptărilor (30%). Aceste răspunsuri contribuie la inerția pieței muncii, la un nivel de mobilitate relativ scăzut și la instaurarea unui climat de comoditate a angajatului în căutarea unui loc de muncă.

Una dintre ipotezele formulate anterior în cadrul studiului, conform căreia angajații nu iau în calcul la modul serios mobilitatea profesională ca modalitatea de ocupare și satisfacere a nevoilor de ordin profesional este confirmată și de răspunsul la întrebarea Ați fi dispus să vă mutați temporar într-o altă localitate, sau, după caz, să faceți zilnic naveta, dacă vi s-ar oferi un loc de muncă în condiții avantajoase, la care 76,67% dintre respondenți au răspuns negativ. Pe cale de consecință, rezistența la schimbare primează chiar și în raport cu componenta financiară.

În ceea ce privește atractivitatea domeniilor economice pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă în județul Constanța, există o convergență cvasi-totală între percepția angajatorilor și percepție șomerilor cu privire la domeniile atractive, respectiv:

- Comerț - nominalizat de 10 ori pe primul loc, de 7 ori pe locul 2 și de 4 ori pe locul 3;
- Construcții - nominalizat de 7 ori pe primul loc, de 7 ori pe locul 2 și de 3 ori pe locul 3;
- Hoteluri și restaurante - nominalizat de 7 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2 și de 6 ori pe locul 3.

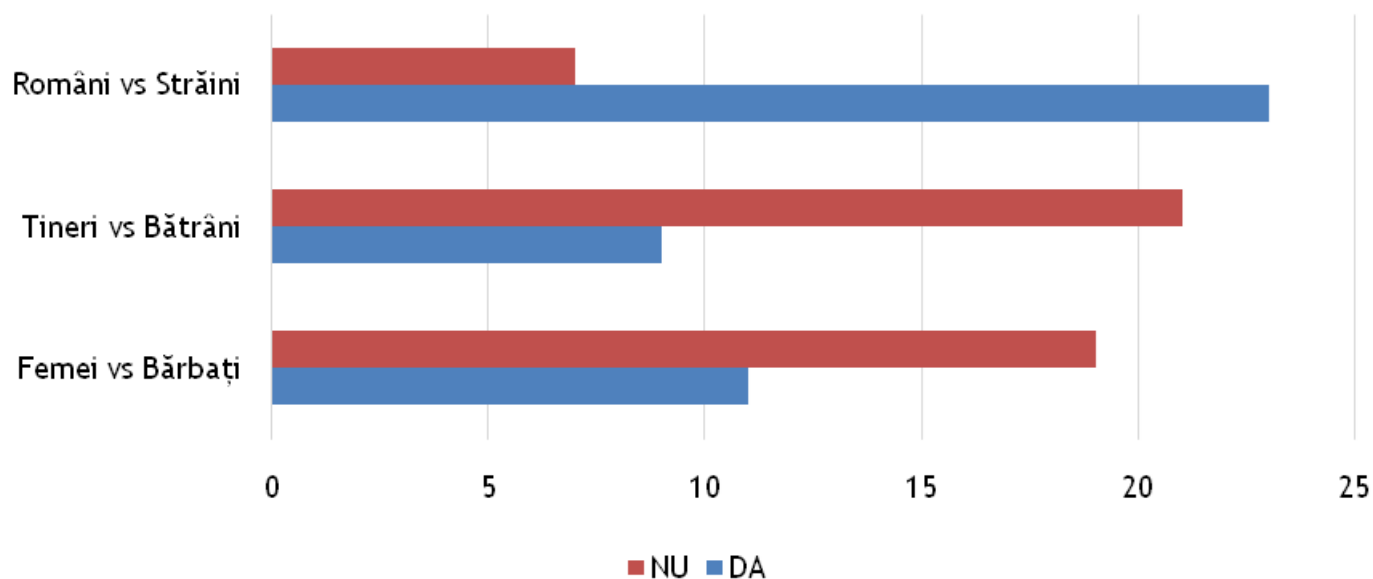
Ordinea nominalizărilor este identică, iar opiniile exprimate sunt relativ similare, ceea ce confirmă faptul că aceste 3 domenii de activitate sunt relevante pentru activitatea economică a Județului Constanța.

În ceea ce privește înclinația respondenților față de perfecționarea profesională proprie prin cursuri gratuite organizate de către AJOFM, sau de către entități care au în implementare proiecte europene aceștia au răspuns majoritar (60%) că nu au participat la astfel de cursuri, principalele motive invocate fiind lipsa informațiilor cu privire la astfel de oportunități, locația nepotrivită a cursului în raport cu domiciliul cursantului, sau ora nepotrivită de desfășurare. Astfel, revine în prim plan insuficiența promovare pe canalele de comunicare clasice a oportunităților de formare profesională derulate prin intermediul agențiilor de ocupare o forței de muncă, dar și comoditatea cursanților reiterată anterior.

În ceea ce privește formele de discriminare la angajare, în percepția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, acestea se prezintă conform diagramelor următoare.

Respondenții resimt un tratament diferențiat la angajare între români și persoanele de altă naționalitate, însă nu resimt neapărat această manifestare și între femei și bărbați, respectiv între tineri și bătrâni. Situația se apropie de cea din majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, unde discriminările pe criterii de sex și de vârstă sunt la cote similare (ușor mai atenuate în rândul discriminărilor pe criterii de sex), iar discriminările pe criterii naționale sunt resimțite în procent de 50%-50%. În ceea ce privește percepția respondenților cu privire la criteriile care ar trebui să conteze cel mai mult în selecția candidaților, în

Credeți că există un tratament diferențiat la angajare între următoarele categorii sociale?



vederea angajării, primele 3 opțiuni se prezintă în felul următor:

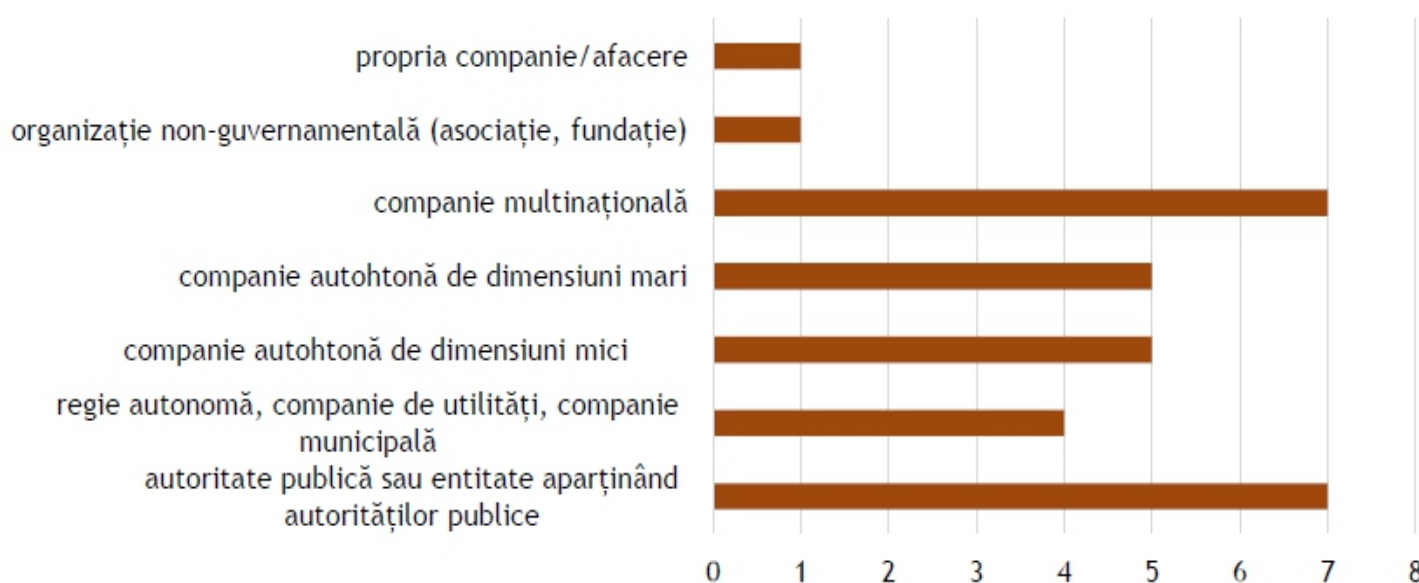
- abilitățile specifice pentru postul vizat - nominalizat de 17 ori pe primul loc, de 13 ori pe locul 2 și niciodată pe locul 3;
- vechimea în muncă - nominalizat de 8 ori pe primul loc, de 10 ori pe locul 2 și de 11 ori pe locul 3;
- Deținerea de calificări, diplome, atestate, certificări - nominalizat de 4 ori pe primul loc, de 6 ori pe locul 2 și de 7 ori pe locul 3.

Clasarea competențelor specifice pe prima poziție nu este deloc surprinzătoare și este în deplină consonanță cu percepția angajatorilor exprimată anterior în cadrul studiului. De altfel, toate cele 3 opțiuni respectă ordinea de nominalizare întâlnită și în cazul angajatorilor, ceea ce dovedește că sistemul de valori ale angajatorilor și respondenților este unul comun, diferențele și tensiunile identificate fiind rezultat al diferenței de percepție și de așteptări. Pentru a susține această ipoteză, răspunsurile furnizate de respondenți cu privire la autoaprecierea nivelului propriu de calificare/pregătire pe piața locală a muncii intră în disonanță semnificativă cu percepția angajatorilor. Astfel, la întrebarea Cum apreciați nivelul Dumneavoastră de calificare/pregătire pe piața locală a muncii? peste 60% dintre respondenți consideră că au un nivel de pregătire mai degrabă ridicat și ridicat, în timp ce peste 50% dintre angajatori consideră că aceștia au un nivel mai degrabă scăzut și scăzut. Aceste cifre vin să confirme conflictul de percepție între angajatori (care apreciază nivelul de calificare al angajaților ca fiind unul inadecvat și pretențiile salariale supradimensionate) și candidați (care apreciază nivelul propriu de calificare ca fiind ridicat, iar ofertele salariale ale angajatorilor subdimensionate).

În încheierea chestionarului, au fost adresate două întrebări destinate a evalua flexibilitatea, adaptabilitatea și înclinația către risc a respondenților, respectiv le-a fost solicitat să indice tipul de angajator cel mai potrivit pentru fiecare în parte și să menționeze dacă au luat recent în calcul posibilitatea deschiderii propriei afaceri. În ceea ce privește tipul de angajator, rezultatele colectate sunt prezentate în graficul ce urmează.

Reține atenția clasarea pe primul loc în topul opțiunilor exprimate a autorităților publice locale (expresie a nevoii de siguranță a locului de muncă pentru angajați) și a companiilor multinaționale (expresie a stabilității și organizării stricte a muncii). La polul

Ce tip de angajator credeți că ar fi cel mai potrivit pentru Dumneavoastră?



opus, ONG-urile și propriile afaceri sunt foarte puțin atractive pentru respondenți (expresie a aversiunii față de risc). Inerția și aversiunea față de risc sunt confirmate și de faptul că numai 6,67% dintre respondenți s-au gândit recent la inițierea unei afaceri pe cont propriu.

4. Piața forței de muncă din județul Constanța prin ochii instituțiilor și a autorităților publice locale

În prezent, Județul Constanța este organizat în 12 orașe și municipii (3) și 58 de comune. La momentul elaborării prezentului studiu, în județul Constanța, erau anunțate 21 de posturi vacante în administrație (autorități și instituții publice) pe platforma posturi.gov.ro.

Această platformă reprezintă unificarea într-un portal unic a informațiilor privind posturile vacante din cadrul autorităților și instituțiilor publice din România. Este, în același timp, o modalitate de respectare a principiului transparenței față de cetățeni și față de societatea civilă. Scopul portalului posturi.gov.ro este informare a publicului interesat de ocuparea unui loc de muncă în cadrul administrației centrale și locale din România.

Platforma pune la dispoziția persoanelor interesate un breviar ce cuprinde actele normative care reglementează procedura de ocupare a unei funcții publice și alte documente corelate.

În conformitate cu legislația în vigoare, autoritatea sau instituția publică organizatoare are obligația să publice informații referitoare la procedura de ocupare a unui post vacant în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, într-un cotidian de largă circulație, precum și la sediul acesteia.

Autoritățile și instituțiile publice întrebate au precizat că posturile vacante sunt întotdeauna anunțate și pe site-urile proprii, cu detalierea tuturor informațiilor necesare aplicării pentru post/ concurs. Această practică asigură astfel transparența decizională.

În prezent, angajarea în cadrul autorităților și instituțiilor publice se supune Hotărârii Guvernului nr.286/2010 pentru aprobarea Regulamentului-Cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

Chestionarele adresate autorităților publice locale au cuprins un număr mai redus de

întrebări comparativ cu cele aplicate celorlalte categorii de respondenți, întrucât rolul autorităților locale pe piața forței de muncă este fie un rol de angajator, fie un rol de reglementator. Din perspectiva angajatorului, autoritățile publice locale se supun altui regim legal comparativ cu angajatorii privați, prin urmare, libertatea acestora de a avea un rol activ și independent de piață este semnificativ restricționată. Prin urmare, întrebările adresate autorităților locale au avut scopul mai degrabă de a colecta o percepție a acestora cu privire la piața locală a muncii, exprimată din mediul public.

Astfel, în privința nivelului de performanță al personalului angajat, autoritățile și instituțiile publice se declară mai mult nemulțumite, în comparație cu angajatorii intervievați care au o atitudine preponderent moderată. Nemulțumirea acestora provine din faptul că lucrul în administrația publică presupune un mix diferit de abilități față de desfășurarea activității în mediul privat (de la abilități de comunicare și răbdare, până la capacitate de sinteză, de persuasiune, etc.).

Adițional, un angajat în sistemul public trebuie să cunoască la un nivel foarte ridicat elemente legislative care îi reglementează activitatea. În egală măsură, nemulțumirea provine și din imposibilitatea decidenților din administrațiile și instituțiile publice de a angaja oamenii pe care și-i doresc și care fac o impresie bună la interviu. În comparație cu răspunsurile angajatorilor, care oricum au plasat hard skill-urile pe primul loc ca și criteriu de selecție pentru candidați, autoritățile și instituțiile publice nu au posibilitatea de a face selecția participanților pe baza unor criterii proprii, aceștia fiind constrânși de bibliografia și tematica concursului în concordanță cu nivelul și specificul postului.

În vreme ce angajatorii privați își pot stabili propriile criterii de selecție pentru candidați în timpul interviului, interviul în cadrul autorităților și instituțiilor publice se realizează conform planului de interviu întocmit de comisia de concurs în ziua desfășurării acestei probe, pe baza criteriilor de evaluare. Criteriile de evaluare pentru stabilirea interviului sunt: a) abilități și cunoștințe impuse de funcție; b) capacitatea de analiză și sinteză; c) motivația candidatului; d) comportamentul în situațiile de criză; e) inițiativa și creativitate.

Prin prisma autorităților și instituțiilor publice interievate, obstacolele cu care se confruntă cel mai des persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt pretențiile salariale ale acestora și volumul ridicat de muncă. Și la acest capitol se observă o diferență în structura răspunsurilor față de cele ale angajatorilor, care plasează pe primele 2 locuri lipsa calificării profesionale și lipsa dorinței de angajare.

În ceea ce privește cele mai atractive domenii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, acestea sunt, în opinia autorităților publice, în această ordine: construcțiile, hotelurile și restaurantele și administrația publică.

Reține atenția o anumită convergență în opiniile exprimate între percepția angajatorilor, cea a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și cea a autorităților publice, după cum reiese și din tabelul următor:

Nr. Crt.	Angajatori	Șomeri	Autorități publice
1	Comerț	Comerț	Construcții
2	Construcții	Construcții	Hoteluri și restaurante
3	Hoteluri și restaurante	Hoteluri și restaurante	Administrația publică

Elementul divergent provine din nerecunoașterea de către autoritățile publice a comerțului ca domeniu atractiv pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (în condițiile în care acesta a fost indicat ca principal pol de atractivitate și de către angajatori și de către angajați), dar și din percepția conformă căreia administrația publică constituie un domeniu atractiv pentru angajați (în condițiile în care nici angajații și nici angajatorii nu l-au indicat ca atare).

Un ultim element relevant care se desprinde din chestionarele adresate autorităților și instituțiilor publice se referă la faptul că entitățile publice intervievate consideră în mare parte că tinerii absolvenți dețin abilitățile teoretice necesare, ceea ce le lipsește de fapt fiind lipsa de practică, de experiență, dar declară că de cele mai multe ori sunt mai mulțumiți de performanțele angajaților tineri decât de ale celor cu experiență și vechime în instituție.

5. Piața muncii în județul Constanța din perspectiva unităților de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă

Unitățile de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă reprezintă entități de drept public (dacă ne referim la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, aflate sub egida Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, structură aflată la rândul său, sub tutele Ministerului Muncii), respectiv entități de drept privat (firme de recrutare de personal, plasare de personal, agenții temporare de muncă, firme de leasing de personal, firme de head-hunting, etc.). Rolul acestor entități este acela de mediator și facilitator între cererea și oferta de muncă, aceste instituții având un rol activ în compensarea excedentelor cu deficitelor de forță de muncă, în promovarea mobilității profesionale, în facilitarea accesului la locuri de muncă și la oportunități de dezvoltare în carieră, care în mod uzual sunt identificate cu dificultate mai mare de către persoanele apte de muncă, în mod individual.

Intrebările adresate și informațiile colectate reprezintă de fapt teste de compatibilitate cu percepțiile exprimate anterior de către angajatori și șomeri cu privire la perspectivele locale ale pieței muncii.

O primă întrebare se referă la percepția respondenților cu privire la dificultățile pe care candidații le întâmpină în căutarea unui loc de muncă în Județul Constanța. Primele 3 poziții în topul opiniilor exprimate de respondenți (Nivelul scăzut al salariilor, vârsta și absența diplomelor și calificărilor) coincid și cu percepția candidaților asupra principalelor dificultăți întâmpinate la ocuparea unui loc de muncă, ceea ce înseamnă că există un dialog între entitățile intervievate și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Totodată, constatăm faptul că la nivelul Județului, absența locurilor de muncă nu constituie neapărat o problemă sistemică, ci mai degrabă o problemă punctuală, în condițiile în care în toate chestionarele aplicate a fost menționat sporadic acest aspect.

În ceea ce privește canalele principale prin care se realizează informarea cu privire la locurile de muncă existente la nivelul regiunii, respondenții au indicat două canale prioritare, respectiv afișarea la sediul instituției (care prevalează în cazul entităților publice de plasare a forței de muncă) și publicarea de anunțuri în mass-media/online/social media (care prevalează în rândul furnizorilor privați de servicii de ocupare). Reține atenția, cu privire la acest aspect, o incompatibilitate între canalele preferate de către candidați și cele promovate de către entitățile cu rol activ în medierea muncii. Totuși, este de menționat și apreciat existența unei platforme online <http://www.card-profesional.ro/> care prezintă în timp real locurile de muncă disponibile pe județe.

În ceea ce privește șansele de angajare ale femeilor comparativ cu cele ale bărbaților, respondenții au considerat, majoritar, că nu există tratamente discriminatorii la angajare în județul Constanța și că politica egalității de șanse funcționează în mod corespunzător cu cerințele legislative ale legislației naționale și a întregii UE.

Faptul că și șomerii, dar și entitățile cu rol activ în plasarea forței de muncă, prin răspunsurile formulate, confirmă faptul că nu există discrepanțe semnificative între șansele de angajare ale persoanelor în funcție de sexul acestora, denotă o piață a muncii ajunsă la maturitate, în care interesul profesional al angajatorilor prevalează în fața prejudecăților sexiste. Pentru angajatorii constănțeni este mai important ca munca prestată de angajați să fie de calitate, eficientă, și productivă, motiv pentru care angajările au în principal un caracter pronunțat profesional.

Un aspect deosebit de interesant a fost revelat prin răspunsurile formulate de respondenți la întrebarea Cum apreciați nivelul de implicare al prestatorilor de servicii de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă în medierea dintre șomeri și angajatori în vederea ocupării posturilor vacante?, la care 50% din respondenți consideră că nivelul de implicare este mediu (mulțumitor), și 20% destul de scăzut. Cu alte cuvinte, entitățile de plasare a forței de muncă admit faptul că implicarea acestora în procesele de consiliere, mediere a muncii și plasare a forței de muncă ar putea fi mai intensă, iar acest lucru ar putea genera rezultate mai bune decât în prezent. Totodată, faptul că respondenții acceptă că propria activitatea poate comporta îmbunătățiri sugerează o atitudine proactivă a acestora către un proces de îmbunătățire continuă a activității.

Viziunea respondenților este relativ convergentă cu cea a candidaților și a angajatorilor și în ceea ce privește măsurile considerate importante pentru ca un candidat să își sporească șansele de angajare.

Primele 3 poziții în topul răspunsurilor oferite de către șomeri și reprezentanții entităților cu atribuții în sfera plasării de personal se prezintă astfel:

Nr. Crt.	Șomeri	Unități de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă
1	Urmarea de cursuri de calificare/specializare	Urmarea de cursuri de calificare/specializare
2	Organizarea la nivel local/regional a unor târguri de locuri de muncă	Învățarea unei sau a mai multor limbi străine
3	Urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului	Urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului

Diferența de percepție rezidă în aceea că unitățile de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă pun accentul foarte mult pe competențele angajaților, în timp ce aceștia, pe lângă conștientizarea absenței anumitor competențe, simt nevoia unui cadru organizatoric, logistic în care să interacționeze în mod direct cu cererea de forță de muncă.

În cadrul chestionarului adresat unităților de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă a fost analizată și percepția acestor respondenți cu privire la motivația și la mobilitatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la nivelul regiunii. În acest sens, respondenților le-a fost solicitat să răspundă la 3 întrebări, respectiv:

- Cum apreciați nivelul de motivare al șomerilor din regiune, pentru găsirea unui loc de muncă?
- Cum apreciați nivelul de mobilitate a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la nivelul regiunii?
- Cum apreciați interesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a se orienta către străinătate, în vederea angajării?

Percepția respondenților vine să confirme faptul că forța de muncă la nivelul regiunii Constanței se caracterizează printr-un nivel ridicat de inerție, de rezistență la schimbare și către o apetență deosebit de scăzută față de mobilitate și/sau față de perspectiva găsirii unui loc de muncă în străinătate.

În opinia entităților cu rol în plasarea forței de muncă factorul principal care îi motivează pe angajați să aleagă sau să respingă un loc de muncă este reprezentat de nivelul salarial (30%), compatibilitatea dintre post și pregătirea deținută de candidat (23,34%) și programul de lucru (20%). Programul de lucru constituie un factor (de)motivator în special pentru persoanele care au persoane în întreținere (copii sau bătrâni), pentru persoanele care muncesc la distanță mare față de locul de reședință, sau pentru persoanele care trebuie să se confrunte zilnic cu constrângeri temporale. De asemenea, în opinia respondenților nivelul salarial constituie un factor perturbator decizional în special pentru persoanele de sex masculin, în timp ce incompatibilitatea dintre post și pregătirea deținută de candidat constituie un factor perturbator decizional majoritar pentru persoanele de sex feminin.

Respondenții consideră sectorul hotelurilor și restaurantelor, sectorul construcțiilor și sectorul transporturilor ca fiind cele mai atractive domenii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în județul Constanța, ceea ce indică un nivel ridicat de convergență între opiniile exprimate de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și entitățile care ar trebui să se ocupe de plasarea acestora la angajatori cu deficit de personal.

În ceea ce privește principalele deficiențe sesizate în comportamentul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, respondenții au furnizat următoarele răspunsuri:

- absența unor competențe de bază
- lipsa de pregătire profesională
- pretențiile salariale și profesionale exagerate

Percepția respondenților vine să confirme ipoteze dezvoltate anterior în cadrul studiului, conform cărora nivelul de pregătire și calificare a forței de muncă neocupată din județul Constanța este unul relativ scăzut, în timp ce așteptările materiale ale candidaților sunt necorelate cu capacitățile și abilitățile acestora.

Entitățile care se ocupă cu plasarea de forță de muncă confirmă lipsa de mobilitate și de motivație a șomerilor, apreciind faptul că indiferent dacă un angajator le promite condiții profesionale atractive, candidații vor refuza relocarea, fie ea și temporară.

În ceea ce privește tratamentul diferențiat la angajare, în funcție de diferite criterii, respondenții au o percepție ușor diferită de cea a șomerilor. Astfel, respondenții apreciază că nu există discriminare la angajare între femei și bărbați, însă acest fenomen este susceptibil să fie mai pronunțat atunci când angajatorii au de ales între a angaja o persoană tânără sau o persoană în vârstă, respectiv o persoană de naționalitate română, sau o persoană de altă naționalitate.

Ca o concluzie cu privire la motivația și disponibilitatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a se angaja, acceptând temporar un nivel salarial mai mic decât nivelul așteptat sau acceptând să ocupe un post mai slab decât calificarea acestora, percepția a mai mult de 50% din respondenți este că șomerii nu au această disponibilitate.

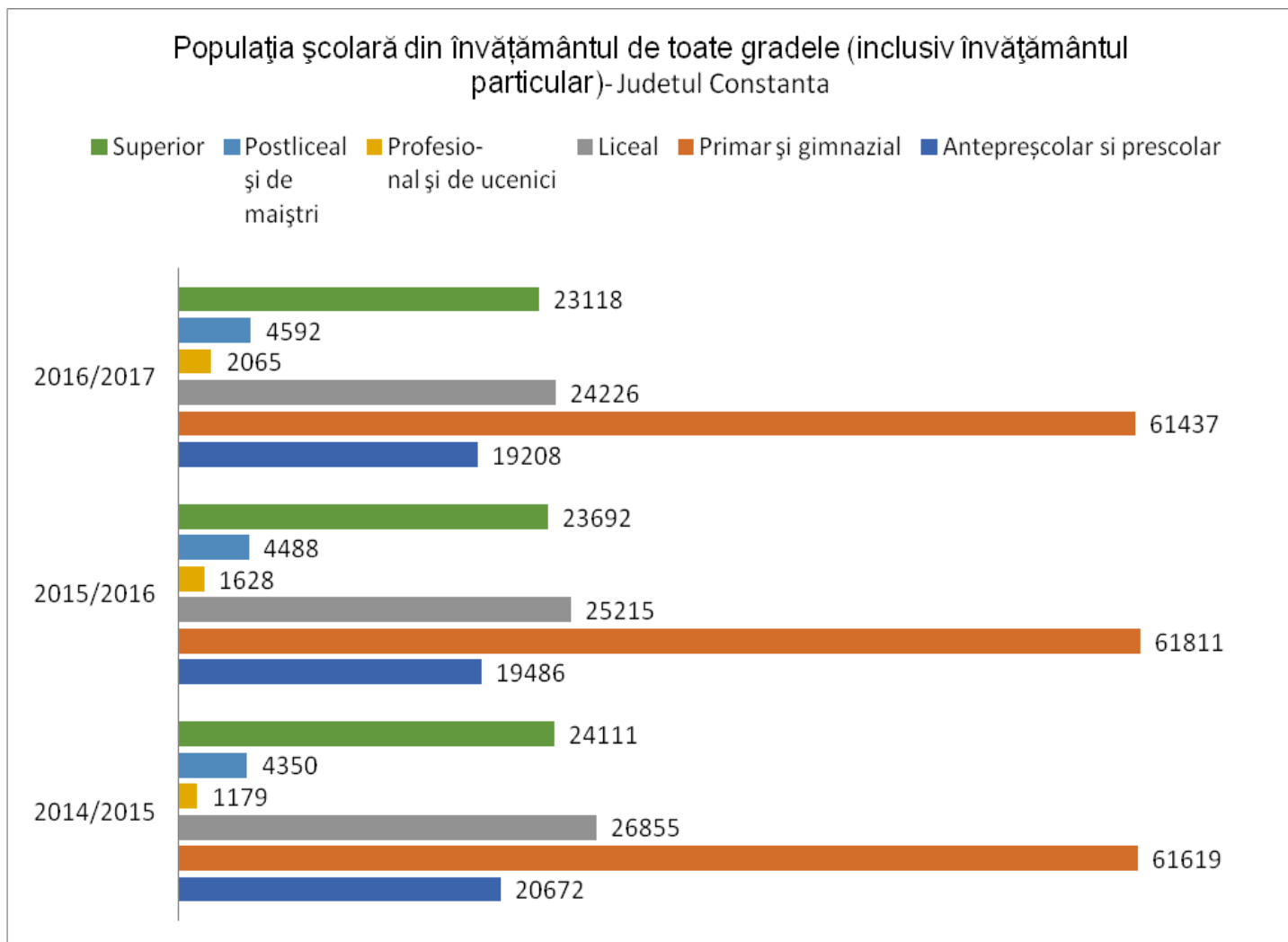
Din datele disponibile, în decursul anului 2017, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța a încadrat în munca un număr de 6133 de persoane, o scădere cu peste 500 de persoane față de anul precedent. Printre cauzele identificate de AJOFM ca surse de dificultate în reintegrarea persoanelor pe piața muncii se numără neconcordanța între calificările șomerilor și cerințele acestora; lipsa experienței profesionale sau forța de muncă slab pregătită în meseriile solicitate; specificul activității economice (activități sezoniere) desfasurate de angajatorii din județul Constanța; neatractivitatea locurilor de muncă; concentrarea ofertelor de muncă în mediul urban; structura șomerilor pe studii - aproximativ 70% din media anuală a șomerilor o reprezintă șomerii cu nivel de pregătire primar/ gimnazial/ profesional.

În ceea ce privește activitatea AJOFM Constanța de plasare a cetățenilor români în strainatate, sunt menționate următoarele obstacole în calea mobilității lucrătorilor români

in spatiul european: necunoasterea limbii straine de circulatie europeana solicitata de angajator si insuficienta informare a persoanelor in cautarea unui loc de munca si de viata din statul respectiv.

1.1. Unitățile de învățământ

Este foarte important să începem capitolul de față printr-o scurtă prezentare a Structurii învățământului din România și a modificărilor prin care acesta a trecut. Din tabelul de mai jos reiese structura actuală și populația școlară conform datelor statistice disponibile.



Sursa: <http://www.constantainsse.ro/main.php?lang=fr&pageid=369>

Structura învățământului românesc a trecut însă prin unele modificări: în anul 2009 au fost desființate Școlile de Arte și meserii. Locurile destinate acestui tip de învățământ au fost transformate în locuri pentru liceele profesionale și tehnice, pentru a căror absolvire elevii trebuiau să susțină examenul de Bacalaureat.

Desființarea Școlilor de Arte și Meserii în anul 2009/2010 "a reprezentat o importantă provocare în ceea ce privește dreptul la educație al copiilor care finalizaseră 8 clase de studiu și care doreau să urmeze un parcurs de profesionalizare de 2-3 ani, care să-i ajute să învețe o meserie", așa cum este menționat în Strategia națională pentru protecția și promovarea drepturilor copilului pentru perioada 2014-2020.

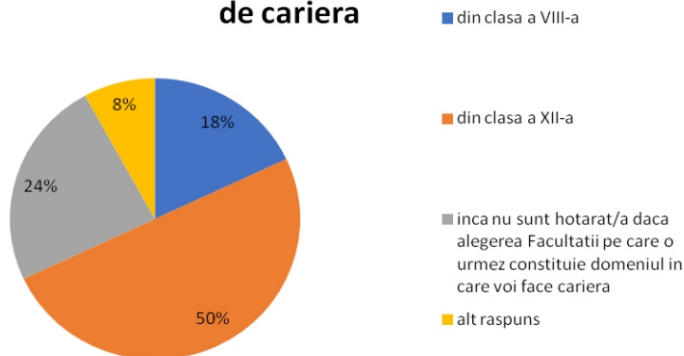
Din graficul prezentat anterior reiese o creștere a populației școlare în învățământul Profesional și de ucenici și Postliceal și de maiștri, ca urmare a reintroducerii în anul 2011 a claselor de învățământ profesional, începând cu clasa a X-a, în cadrul liceelor tehnologice.

Această măsură a încercat să sprijine și să recredibilizeze această alternativă, însă există un deficit de încredere din partea elevilor și familiilor acestora pentru învățământul profesional și tehnic.

În vederea obținerii unei caracterizări a relației dintre piața muncii din Județul Constanța și Unitățile de învățământ (măsura în care Unitățile de învățământ răspund nevoilor pieței și contribuția acestora la deprinderea abilităților și competențelor necesare), a fost intervievat un număr de 50 de studenți din cadrul unei Universități din Constanța, de la specializări diferite). Acest grup țintă a fost considerat cel mai relevant deoarece poate oferi informații cu privire atât la pregătirea anterioară, la pregătirea prezentă și la perspectivele viitoare.

Din chestionarele aplicate, se observa ca studentii constanteni se concentreaza in mare parte pe finalizarea studiilor, 88% dintre ei nefiind angajati in paralel cu definitivarea studiilor. Jumatate dintre studentii intervievati au inceput sa-si faca un plan de cariera deabia la terminarea liceului, cand au trebuit sa-si aleaga facultatea pe care sa o urmeze.

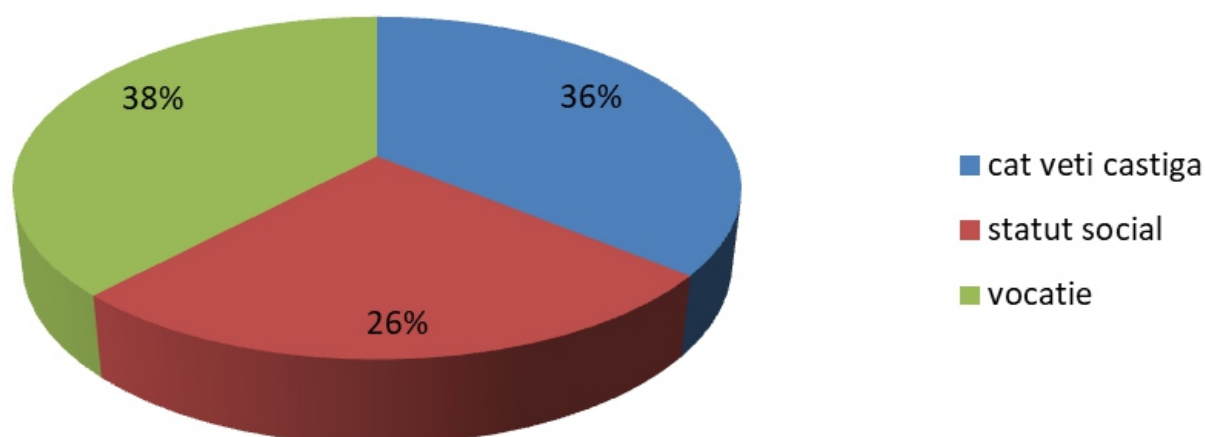
De cand ati inceput sa va ganditi la un plan de cariera



Îngrijorător este faptul că aproape un sfert dintre studenții chestionați nu sunt încă hotărâți dacă domeniul în care se specializează în prezent le va fi de folos în viitor. Acest rezultat ne readuce la aspectul pus în discuție în cadrul capitolului referitor la percepția angajatorilor - cheltuirea de mari resurse pentru pregătirea studenților în domenii în care nu vor profesa niciodată sau o vor face fără a avea performanțe și, pe cale de consecință, fără a avea satisfacții pe măsura dorințelor.

Răspunsurile la întrebarea În alegerea unei profesii vă gândiți mai întâi la... sunt sintetizate în diagrama următoare:

În alegerea unei profesii vă gândiți mai întâi la:



Se observă că toți studenții care au început să-și facă un plan pentru viitor de devreme, încă de la alegerea liceului, se gândesc la vocație în primul rând în alegerea unei profesii.

Spre deosebire de someri, care plasează pe primul loc ca și impediment în căutarea unui loc de muncă Absența diplomelor și a calificărilor, studenții consideră în proporție de 78% ca vârsta și lipsa de experiență sunt principalele obstacole pe care trebuie să le depășească, răspuns oarecum previzibil. Integrarea absolvenților pe piața muncii este astfel îngreunată de pretențiile angajatorilor constanțeni care au declarat în proporție de 83% ca experiența este un criteriu important în selecția angajaților.

Viziunea studenților este relativ convergentă cu cea a somerilor, a angajatorilor și a Unităților de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă în ceea ce privește măsurile considerate importante pentru ca un candidat să își sporească șansele de angajare.

Primele 3 poziții în topul răspunsurilor oferite se prezintă astfel:

Se observa ca studentii au aceiasi percepție cu unitățile de consiliere, mediere și

Nr. Crt.	Șomeri	Unități de consiliere, mediere și plasare a forței de muncă	Studenți
1	Urmarea de cursuri de calificare/specializare	Urmarea de cursuri de calificare/specializare	Urmarea de cursuri de calificare/specializare
2	Organizarea la nivel local/regional a unor târguri de locuri de muncă	Învățarea unei sau a mai multor limbi străine	Învățarea unei sau a mai multor limbi străine
3	Urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului	Urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului	Urmarea de cursuri de utilizare a calculatorului Organizarea la nivel local/regional a unor târguri de locuri de muncă

plasare a forței de muncă, dar simt și nevoia unui cadru organizatoric, logistic în care să interacționeze în mod direct cu cererea de forță de muncă. Faptul ca studenții sunt conștienți de măsurile care pot duce la creșterea șanselor de angajare este un element într-adevăr îmbucurător pentru piața muncii din Județul Constanța.

În ceea ce privește percepția respondenților cu privire la nivelul salariilor în

Județul Constanța, răspunsurile acestora se înscriu în media răspunsurilor date și de către categoria someri, aproximativ 50% dintre studenți apreciind nivelul salariilor din județul Constanța ca fiind unul mediu, multumitor.

La întrebarea Dacă vi s-ar oferi această posibilitate, ați fi dispus să renunțați definitiv la domeniul Dumneavoastră de studiu, pentru un domeniu complet nou? 54% dintre respondenți au răspuns pozitiv.

La întrebarea Sunteți interesat să vă angajați la firme din străinătate? 54% dintre respondenți au răspuns negativ. Majoritatea răspunsurilor pozitive, au avut ca argumentare nivelul salarial superior plătit în străinătate, țările indicate fiind cele din Vestul Europei preponderent și SUA și Canada. Se constată astfel interesul tinerilor de a se angaja în țări care le pot oferi stabilitate, un nivel de trai mai ridicat, sisteme de protecție socială dezvoltate.

Care este factorul principal care vă motivează să alegeți un anumit loc de muncă? Primii 3 factori motivaționali nominalizați au fost următorii:

- nivelul salarial
- compatibilitatea dintre post și specializarea urmata
- programul de lucru/flexibilitatea.

Din răspunsurile oferite, se observa ca studentii, spre deosebire de someri, apreciază compatibilitatea dintre post și specializarea urmata, spre deosebire de cei din urmă care plasează pe poziția secundă colectivul de lucru, restul clasamentului fiind identic. Diferența este dată de experiența în câmpul muncii a respondenților.

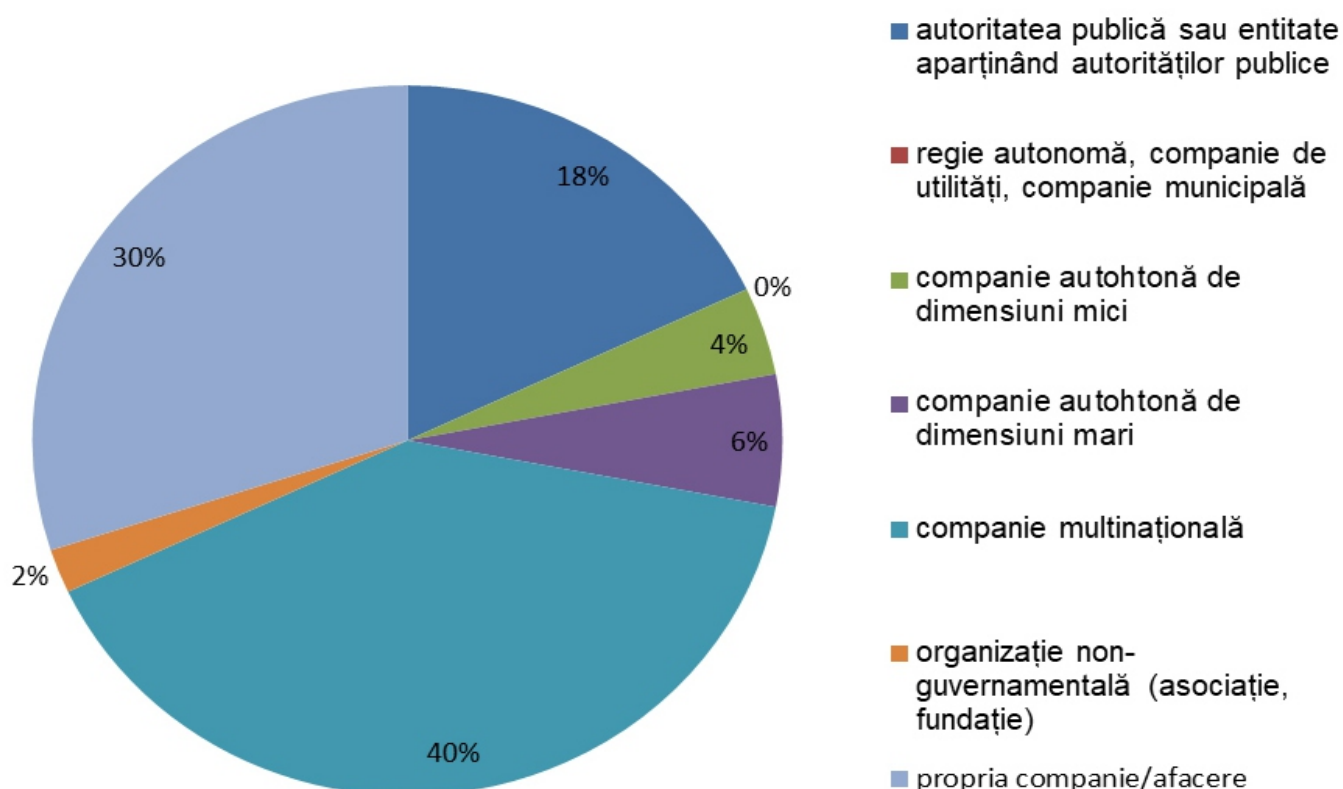
Reluând analiza comparativă realizată anterior pentru întrebarea Care credeți ca sunt cele mai atractive domenii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă în județul

Constanța?, se observa faptul ca studentii plaseaza intre primele 3 pozitii Hoteluri si restaurante si Comerț, in concordanta cu celelalte categorii intervievate. Elementul divergent provine din nrecunoașterea de către studenți a Construcțiilor ca domeniu atractiv pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, in condițiile in care acest domeniu a fost indicat de restul celorlalte categorii intervievate fara exceptie, dar totusi apare indicat un sector oarecum complementar- Tranzacții imobiliare.

Nr. Crt.	Angajatori	Șomeri	Autorități publice	Studenti
1	Comerț	Comerț	Construcții	Hoteluri și restaurante
2	Construcții	Construcții	Hoteluri și restaurante	Comerț
3	Hoteluri și restaurante	Hoteluri și restaurante	Administrația publică	Tranzacții imobiliare

Răspunsurile date de studenți la întrebarea Ce tip de angajator credeți că ar fi cel mai potrivit pentru Dumneavoastră? Sunt sintetizate in diagrama urmatoare:

Ce tip de angajator credeți că ar fi cel mai potrivit pentru Dumneavoastră?



Răspunsurile oferite arata inclinatia studentilor catre un loc de munca sigur, cu posibilitati de a avansa in companie si lucrând într-un colectiv competent. De asemenea, proportia mare a studentilor care au raspuns ca cel mai potrivit pentru ei ar fi sa-si deschida propria afacere arata nivelul ridicat de încredere al acestora in propriile forțe, lipsa aversiunii față de risc , dar poate si o anumita comoditate falsa, indusa de lipsa de cunoastere a tuturor aspectelor implicate in dezvoltarea unui business pe cont propriu.

RAPORT GENERAL PRIVIND SITUAȚIA ACTUALĂ A PIEȚEI DE MUNCĂ ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ DOBRICH-CONSTANȚA

1. Introducere

Acest raport este întocmit pe baza unei analize comparative a rapoartelor unor studii realizate în paralel în regiunea Dobrich și în județul Constanța, studii desfășurate în cadrul proiectului „Servicii și inițiative comune pentru ocuparea durabilă și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța”/ „LABMOBILE”, codul proiectului 16.4.2.026/2017, prin Programul de cooperare transfrontalieră INTERREG VA ROMÂNIA - BULGARIA 2014-2020; Axa prioritară 4 „Regiune calificată și incluzivă”.

Obiectivul general al studiilor este acela de a colecta, procesa și analiza informațiile documentare, empirice și de altă natură care să dezvăluie problemele și tendințele pe piața de muncă în regiunea Dobrich și județul Constanța. Obiectivele specifice ale studiilor sunt legate de furnizarea de informații actualizate care să servească drept bază pentru activitățile ulterioare desfășurate în cadrul proiectului.

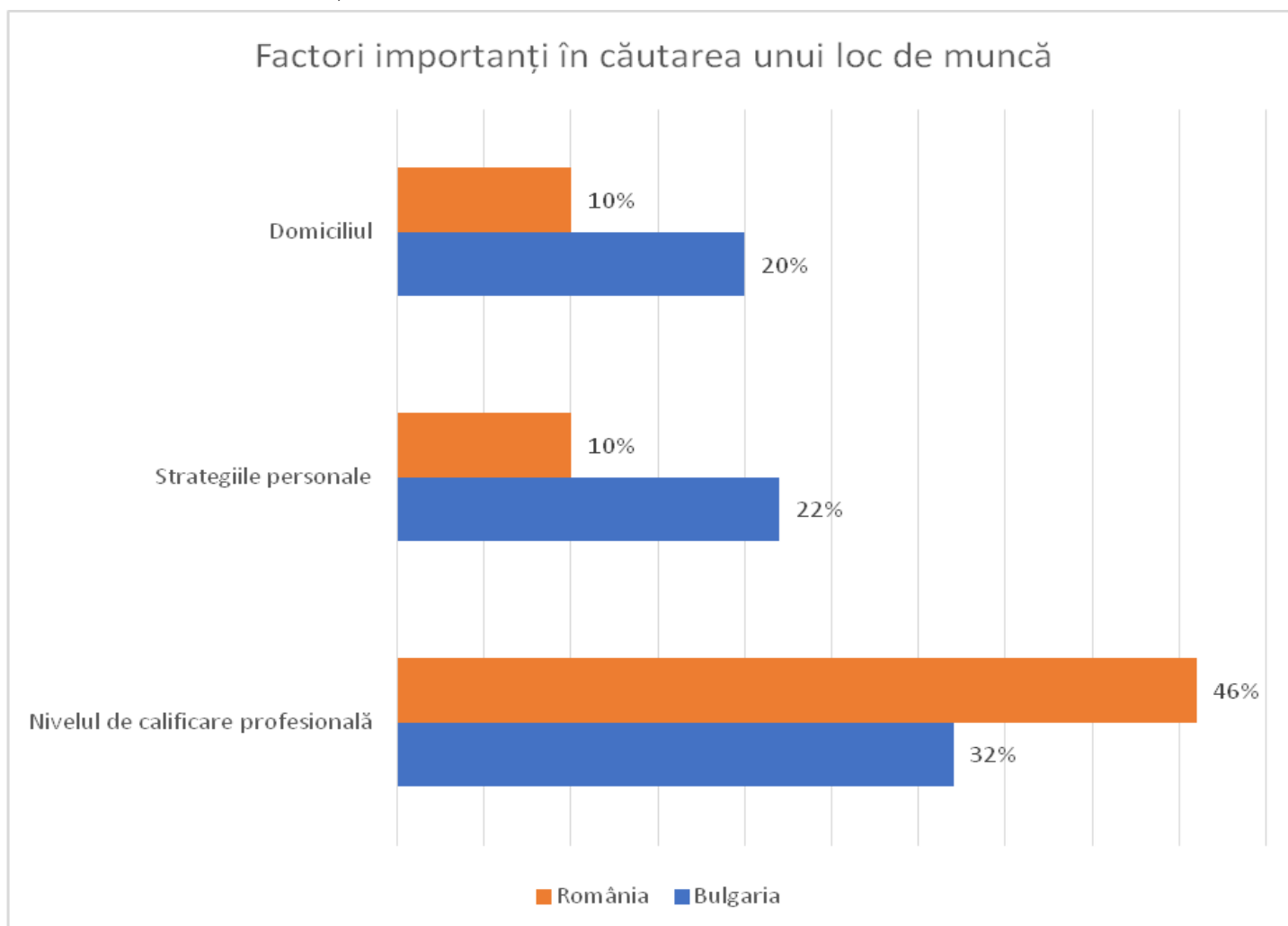
Studiile identifică și analizează starea reală a pieței forței de muncă în regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța, principalele caracteristici și tendințe, sectoarele și potențialul acestora pentru generarea unei mobilități pentru forța de muncă prin analizarea celor mai importante sectoare de activitate care oferă oportunități de angajare persoanelor din regiune, dispuse să călătorească. Calitățile forței de muncă sunt esențiale pentru dezvoltarea economică a regiunii, acest lucru necesitând efectuarea unor studii pentru a identifica legăturile existente între mediul de afaceri și instituțiile de învățământ, precum și dorința acestora de cooperare. Pe baza datelor colectate, se analizează cererea și oferta de pe piața forței de muncă, precum și nevoia de forță de muncă în sectoarele țintă ale proiectului. Sunt analizate punctele de vedere ale diferitelor grupuri aparținând părților interesate, cum ar fi: birourile de ocupare a forței de muncă, șomerii, angajatorii din diferite sectoare, organizațiile sindicale, instituțiile de învățământ, organizațiile neguvernamentale care își desfășoară activitatea în teritoriu. Prin intermediul instituțiilor de învățământ se dorește identificarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor pe care le ar trebui să le dobândească educabilii. Cu ajutorul angajatorilor sunt identificate cunoștințele de bază, aptitudinile și competențele necesare muncitorilor din principalele sectoare economice din zona proiectului (regiunea Dobrich - județul Constanța), precum și principalele lacune în competențele tinerilor, care îi împiedică să-și găsească un loc de muncă. Se analizează, de asemenea, nivelul până la care educația și calificarea specialiștilor răspund nevoilor pieței forței de muncă pentru a putea identifica măsuri și pentru a face recomandări instituțiilor de învățământ.

2. Piața forței de muncă din regiunea transfrontalieră prin prisma solicitanților de locuri de muncă

Comparând punctele de vedere ale solicitanților unui loc de muncă de pe ambele părți ale frontierei se poate concluziona că, în ciuda condițiilor economice relativ apropiate din cele două țări, există diferențe de interpretare a factorilor care influențează găsirea unui loc de muncă. Factorul „domiciliu” este evaluat ca fiind de două ori mai important de solicitanții bulgari ai unui loc de muncă decât de cei români, ceea ce ar putea însemna că pentru bulgari, importanța apropierei dintre domiciliu și locul de muncă este semnificativ mai mare. Compararea importanței strategiilor personale ale șomerilor în căutarea unui loc de muncă de ambele părți ale frontierei pare similară. Pentru 22% din eșantionul bulgar, strategiile personale sunt determinante în căutarea unui loc de muncă față de 10% pentru respondenții români.

În ceea ce privește importanța calificării profesionale ca factor în găsirea unui loc de muncă, o mai mare importanță îi este acordată de către solicitanții de locuri de muncă din România. Cu toate acestea, în ambele grupe de respondenți, acest factor are cea mai mare importanță, ceea ce este destul de ușor de înțeles.

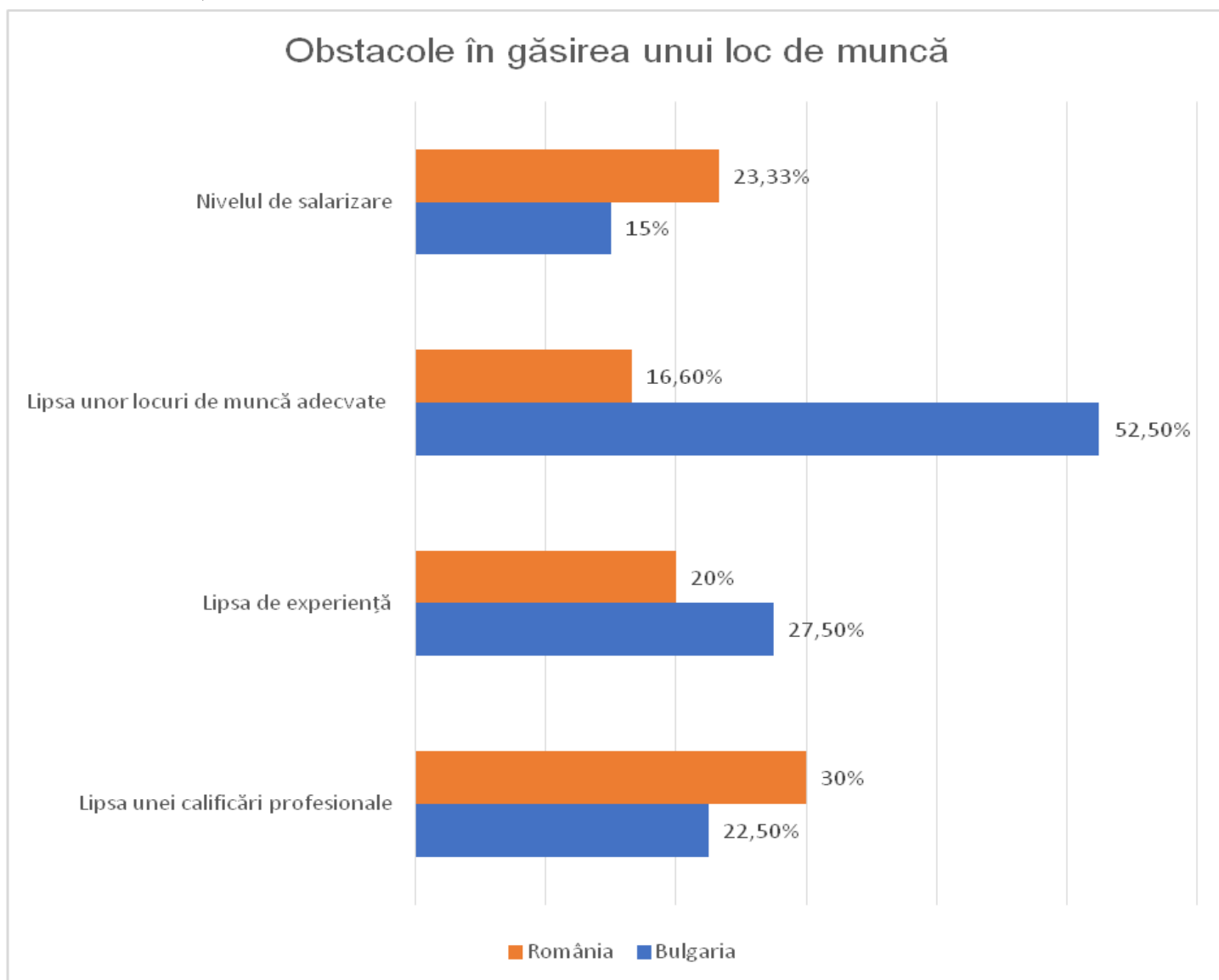
În ceea ce privește evaluarea obstacolelor în găsirea unui loc de muncă se observă mai



multe asemănări decât deosebiri în răspunsurile respondenților de pe ambele părți ale frontierei. Pentru mai mult de jumătate dintre solicitanții unui loc de muncă, cel mai mare obstacol îl constituie lipsa unor locuri de muncă adecvate. Un astfel de răspuns a fost dat de 52,5% dintre respondenții bulgari participanți la sondaj față de 16,6% dintre șomerii români. Această diferență ar putea fi cauzată de oferta mai mare de locuri de muncă în regiunea Constanța comparativ cu regiunea Dobrich. Un alt obstacol important potrivit respondenților este lipsa unei calificări profesionale corespunzătoare, care se corelează cu importanța prezentată mai sus a existenței unei formări profesionale ca factor în găsirea unui loc de muncă. Acest obstacol este mai important pentru respondenții români față de cei bulgari. Raportul este similar în ceea ce privește evaluarea nivelului salariilor reprezentat ca un obstacol în calea găsirii unui loc de muncă. Se presupune că persoanele chestionate au avut în vedere salariile insuficient de mari oferite de către angajatori. Acest factor reprezintă un obstacol semnificativ pentru 23% dintre respondenții români și pentru 15% dintre cei bulgari. Diferența de opinie este interesantă, având în vedere faptul că salariul mediu în România este în mod evident mai mare decât cel din Bulgaria.

În evaluarea experienței profesionale ca un obstacol în calea găsirii unui loc de muncă, raportul este inversat. Peste 27% dintre bulgari sunt de părere că lipsa experienței

profesionale îi împiedică să găsească un loc de muncă corespunzător, față de 20% dintre români. Concluzia generală este că majoritatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă tind să caute obstacole externe în realizarea cu dificultate a unei calificări profesionale și să acorde o mai mică importanță factorilor subiectivi și care pot fi modificați de către însuși solicitantul unui loc de muncă.

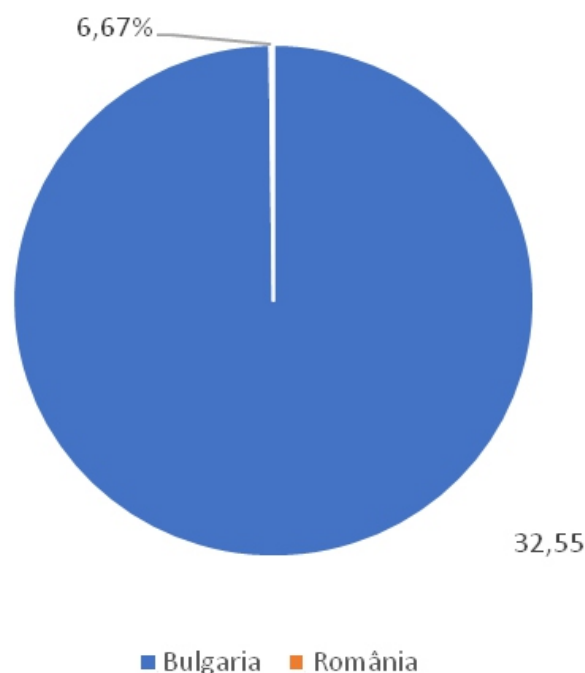


În măsura în care activitatea economică independentă este una dintre cele mai bune oportunități de realizare profesională, a fost comparată dorința de a începe propria afacere a respondenților bulgari și români. În acest caz, se observă o diferență semnificativă între cele două grupuri. Șomerii din Bulgaria care doresc să își înceapă propria afacere sunt de 10 ori mai mulți decât cei din România. Această diferență ar putea fi, de asemenea, obiectul unei cercetări suplimentare a cauzelor pentru date similare.

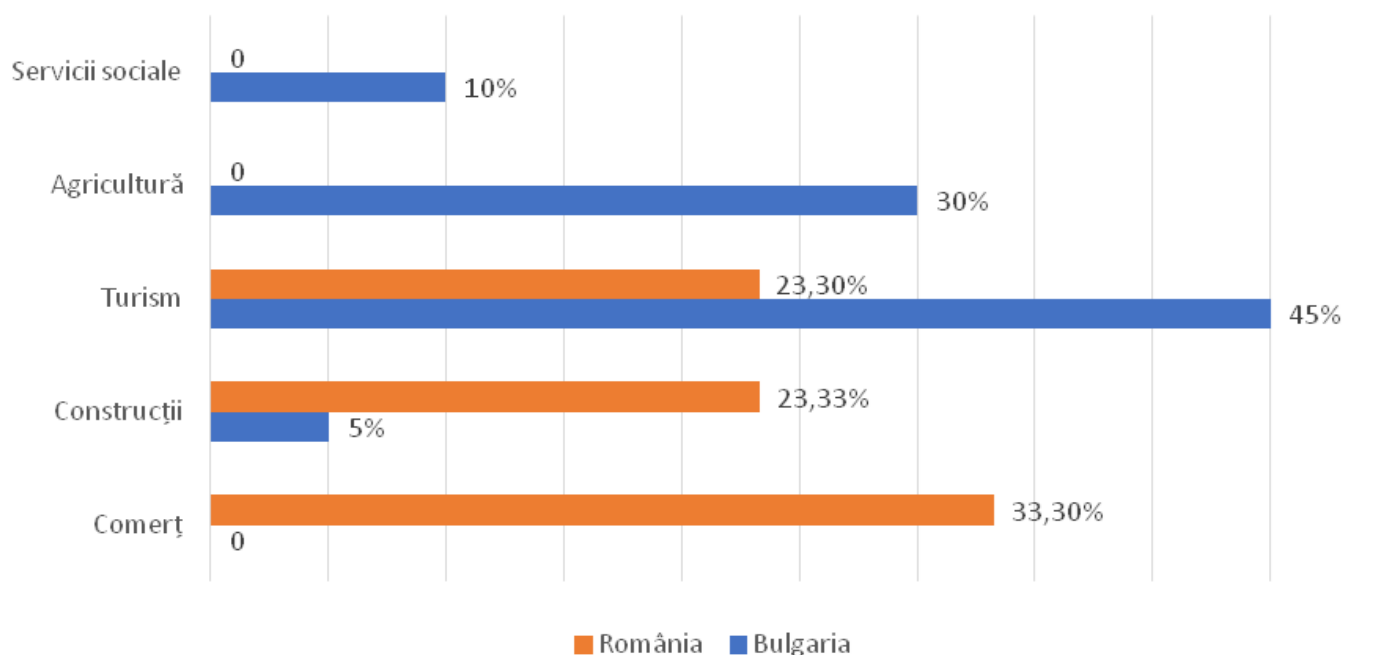
Interesante sunt datele privind sectoarele de activitate preferate de către șomerii din ambele țări care caută să se realizeze din punct de vedere profesional.

Aici ar trebui să remarcăm lipsa unei corespondențe absolute între datele obținute în timpul anchetei. Se remarcă faptul că sectorul preferat de către respondenții bulgari este turismul, care este indicat de 45% dintre aceștia, în timp ce pentru români sectorul preferat este comerțul, indicat de 33,3%. Cel de-al treilea sector pe care îl putem compara este cel al construcțiilor, care este preferat ca domeniu de realizare de 23,3% dintre respondenții români și doar de 5% dintre cei bulgari. Aici, de asemenea, ar putea fi făcute cercetări

Dorința de a începe propria afacere



Sectorul preferat pentru realizarea unei cariere

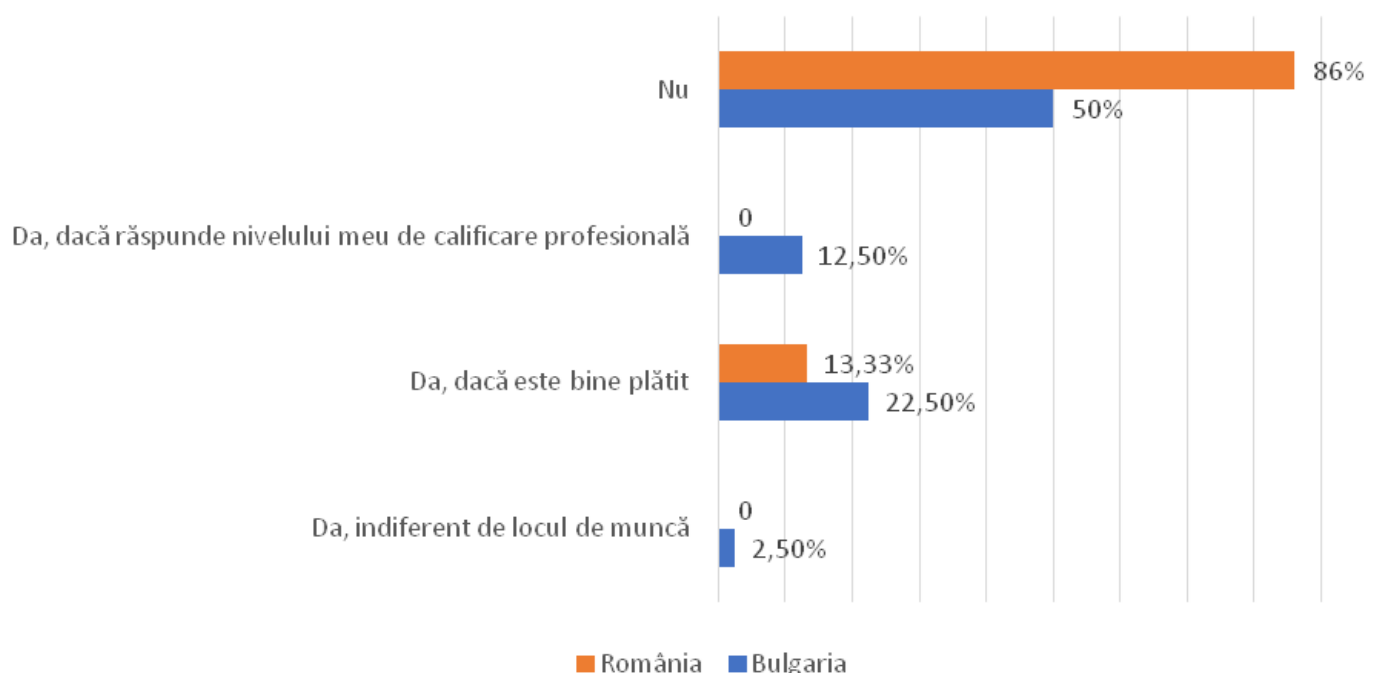


suplimentare cu privire la cauzele acestei discrepante, una dintre cauze putând fi existența unui procent mare în „sectorul gri” în domeniul construcțiilor din Bulgaria.

Având în vedere obiectivele proiectului, s-a făcut și o comparație în ceea ce privește dorința solicitanților de locuri de muncă din ambele regiuni transfrontaliere de a lucra în străinătate. Motivele care determină preferința sau reticența față de mobilitatea într-o țară apropiată din punct de vedere teritorial, dar și ca nivel de trai și mentalitate sunt extrem de interesant de analizat. Din datele obținute în ambele sondaje, reiese clar că munca în

străinătate este în general preferată de solicitanții de locuri de muncă, în principal din cauza diferențelor semnificative de salarizare care ar putea fi obținute într-o altă țară. Pe baza acestor răspunsuri, putem presupune că, având în vedere salariile mai mari din România, probabilitatea ca lucrătorii bulgari să prefere să lucreze acolo este relativ mai mare decât ca muncitorii și funcționarii români să se orienteze spre Bulgaria. Cu toate acestea, datele arată că o parte semnificativă a celor chestionați nu exprimă preferința pentru posibilitatea de a se realiza profesional. Răspunsul „Nu” la întrebarea „Doriți să lucrați în străinătate ?” a fost dat de 86% dintre respondenții români și de 50% dintre cei bulgari. Evident, interesul bulgarilor pentru un loc de muncă în străinătate este de aproape două ori mai mare decât cel al românilor, dar acesta vizează țările din Europa de Vest și aproape deloc România.

Preferința pentru ocuparea unui loc de muncă în străinătate

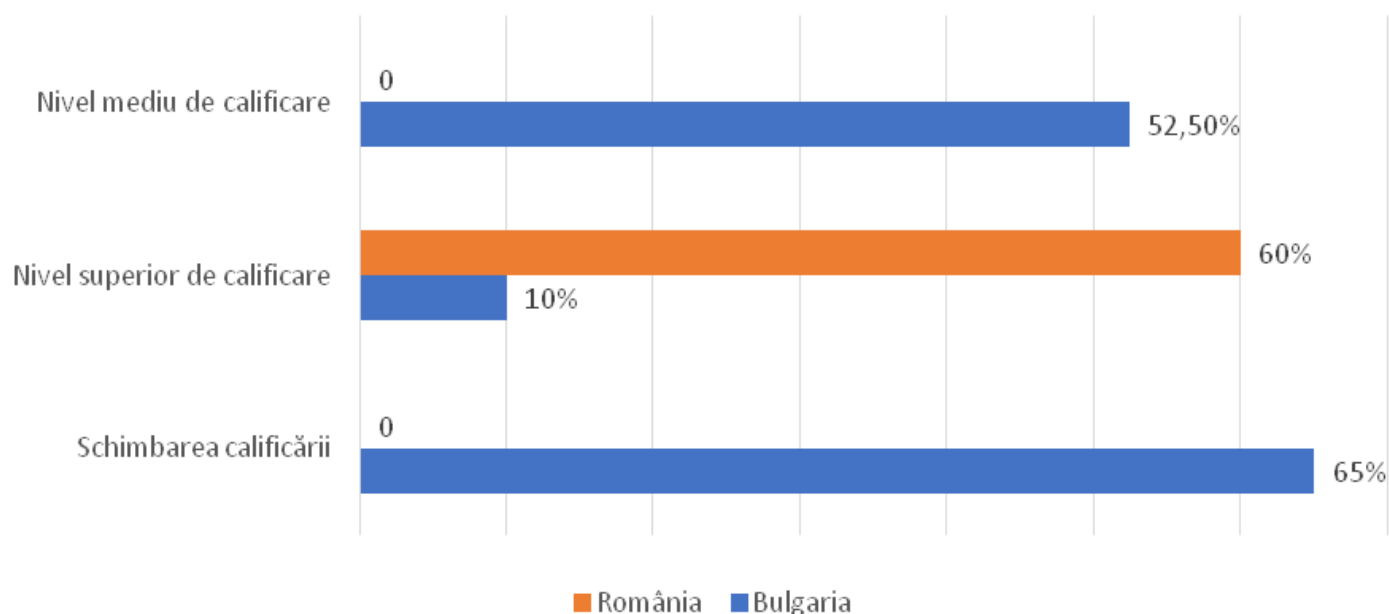


În ceea ce privește autoevaluarea nivelului de calificare profesională, 60% dintre respondenții români au apreciat acest nivel ca fiind ridicat. Aceeași părere o au doar 10% dintre șomerii bulgari. Aceste rezultate ilustrează o discrepanță între autoevaluarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și evaluarea angajatorilor.

Tabloul general al opiniilor solicitanților unui loc de muncă de pe ambele părți ale frontierei arată astfel:

- Dobândirea unei calificări profesionale în România în ultimii ani se realizează în afara școlii - probabil acesta este motivul pentru care aproape jumătate dintre respondenții anchetați au nevoie de calificare;
- Atitudinile solicitanților unui loc de muncă de pe ambele părți ale graniței față de mobilitatea regională sunt asemănătoare. Cei mai mulți dintre aceștia, mai ales cei care trăiesc în așezări mici, nu doresc să călătorească mult timp până la locul de muncă sau să-și schimbe domiciliul pentru a găsi o oportunitate pentru un loc de muncă mai bun;
- În ambele regiuni, sunt valabile expresiile de genul „nu voi lucra pentru atâția bani” și „statul trebuie să aibă grijă de noi”;
- În județul Constanța, există un procent relativ mic de persoane care ar lucra fără contract /în economia gri/, indiferent dacă ar fi plătiți mai mult - în timp ce în regiunea

Autoevaluarea nivelului de calificare profesională



Dobrich, fiecare al doilea șomer fără studii și pregătire este dispus să facă acest lucru. Această tendință nu este caracteristică persoanelor cu studii superioare, aflați semnificativ mai rar în această situație;

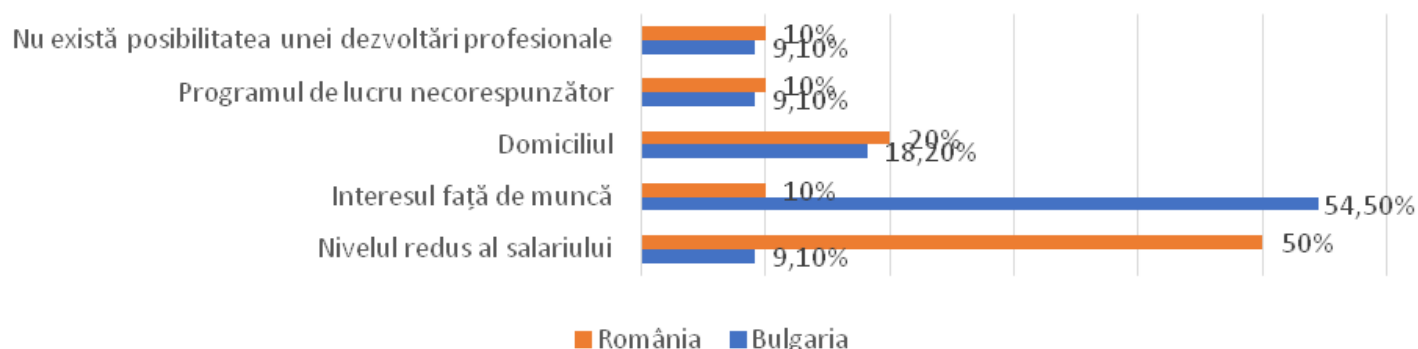
- Un procent foarte mic al șomerilor de pe ambele părți ale graniței ar căuta să se realizeze profesional în țara vecină.

3. Piața forței de muncă din regiunea transfrontalieră prin prisma angajatorilor

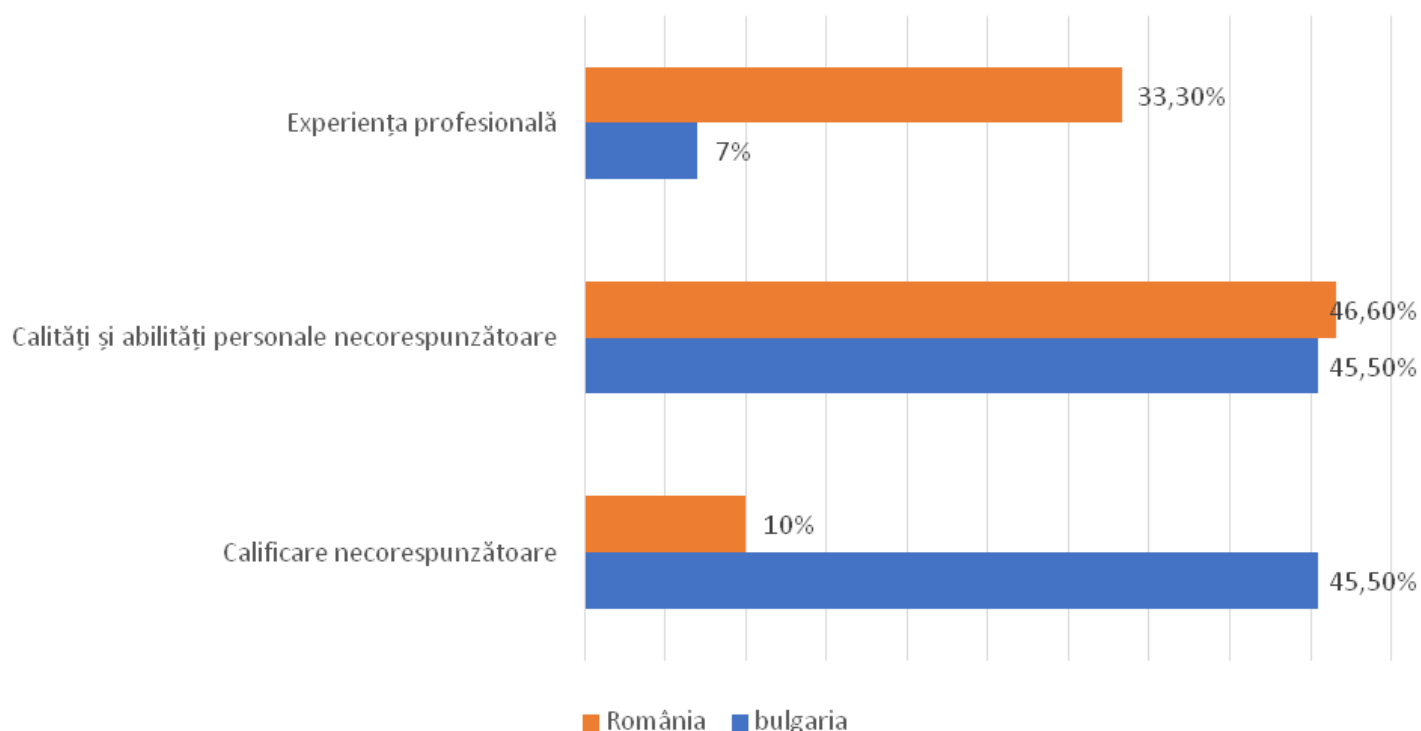
Având în vedere declarația angajatorilor privind lipsa forței de muncă, este interesant să vedem de ce prin prisma acestora, solicitanții unui loc de muncă refuză locul de muncă propus. Se remarcă faptul că, pe de o parte, există unele asemănări în punctele de vedere ale reprezentanților mediului de afaceri de pe ambele părți ale graniței, dar în același timp, există diferențe semnificative privind opiniile acestora în legătură cu forța de muncă. Sunt apropiate răspunsurile care indică lipsa unei oportunități pentru dezvoltarea carierei, programul de lucru necorespunzător și domiciliul ca fiind cauzele refuzului solicitanților unui loc de muncă. Diferențele sunt, pe de o parte, în evaluarea/aprecierea/măsurarea interesului față de muncă, o astfel de cauză fiind specificată de o parte relativ mică a angajatorilor români - 10% față de 55% dintre angajatorii bulgari. Răspunsurile care indică refuzul unui loc de muncă din cauza unei salarizări scăzute sunt invers proporționale. Această cauză este indicată de 50 % dintre respondenții români și de numai 10% dintre cei bulgari. Putem trage concluzia că, în ciuda asemănărilor în atitudinea angajatorilor din cele două țări vecine, există și diferențe semnificative care ar trebui să fie luate în considerare atunci când se analizează posibilitatea de angajare a șomerilor.

În ceea ce privește motivele pe care angajatorii le consideră importante pentru nerecrutarea de candidați pe posturile vacante, și aici diferențele sunt foarte interesante de analizat. Potrivit angajatorilor români, cel mai important factor de refuz este lipsa experienței de muncă, în timp ce pentru cei bulgari motivul refuzului îl reprezintă calificarea profesională necorespunzătoare. Ambele grupuri de respondenți au indicat cu aproape același procent calitățile și abilitățile personale necorespunzătoare ca factor pentru neangajare.

Cauzele refuzării unui loc de muncă



Cauzele nerecrutării candidaților

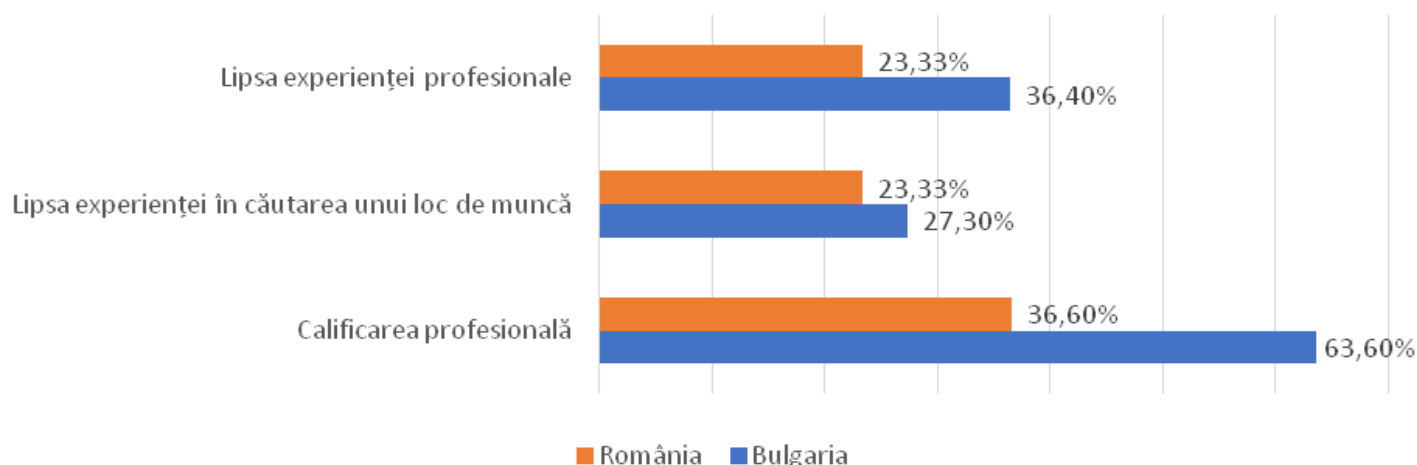


Evaluând obstacolele cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din perspectiva angajatorilor, rezultatele sunt în mare măsură corelate cu datele prezentate mai sus.

Diferențele dintre angajatorii români și cei bulgari sunt de asemenea observate în ceea ce privește importanța pe care o acordă diferitelor calități pe care ar trebui să le aibă solicitanții unui loc de muncă. Pentru români, acestea sunt abilitățile de comunicare, eficiența și flexibilitatea, în timp ce pentru bulgari acestea sunt reprezentate de abilitățile tehnice, abilitățile informatice și fluența în utilizarea unor limbi străine.

Având în vedere obiectivul proiectului, disponibilitatea angajatorilor de pe ambele părți ale frontierei pentru a angaja străini este de o mare importanță. Compararea arată că firmele bulgărești sunt mai dispuse să angajeze muncitori străini. Această intenție au manifestat-o aproape 55% dintre angajatorii bulgari, față de numai 30% dintre angajatorii români. Se remarcă faptul că angajatorii români sunt predispuși să angajeze în special muncitori din China și Pakistan, nicidecum din Bulgaria și Moldova. Însă angajatorii bulgari ar

Obstacole în găsirea unui loc de muncă



angaja persoane din Moldova, Ucraina și Macedonia. 18,2% dintre respondenți și-au exprimat intenția de a angaja persoane din România. Ca obstacole în calea angajării străinilor sunt indicate bariera lingvistică și cerințele administrative birocratice pentru țările din afara Uniunii Europene, dar, nu în ultimul rând, și adaptarea dificilă a cetățenilor străini.

În ceea ce privește modul în care angajatorii de pe ambele părți ale frontierei caută muncitori și funcționari, se remarcă faptul că angajatorii bulgari se bazează în mare măsură pe intermediarii de pe piața forței de muncă, inclusiv pe intermediarii privați.

Pentru angajatorii români, cele mai utilizate sunt paginile web specializate, precum și anunțurile privind locurile de muncă vacante din diverse ediții electronice și tipărite.

Angajatorii bulgari au o încredere mult mai mare în recomandările și cunoștințele personale comparativ cu cei români.

4. Concluzii generale și recomandări

Pe baza cercetărilor desfășurate în paralel și a analizei rezultatelor acestora se pot trage unele concluzii și pot fi făcute unele recomandări.

Solicitanții unui loc de muncă apreciază în mod corect importanța îmbunătățirii permanente a aptitudinilor profesionale pentru ocuparea unui loc de muncă, dar nu se autoevaluează întotdeauna în mod realist cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă concret.

Se remarcă faptul că o proporție mică a șomerilor a lucrat în specialitatea pentru care s-a pregătit, lucru ce ar putea fi văzut ca un indicator al unei alegeri greșite a specializării în unitatea de învățământ respectivă, dar și dinamica pe piața de muncă, restructurarea economică, sistemul ineficient de învățământ, în special în domeniul educației profesionale ș.a. În ambele regiuni de graniță, se observă faptul că nu există o conexiune suficient de bună între sistemul educațional și mediul real al afacerilor, care, în ansamblu, este caracteristic pentru ambele părți.

Nu există un interes suficient din partea șomerilor pentru a începe o afacere privată, care ar fi unul dintre factorii pentru creșterea proporției ocupării forței de muncă. Aceste informații sunt îngrijorătoare, pentru că exact în mediul privat de afaceri pot fi căutate rezerve pentru dezvoltarea economică a regiunilor.

Ca principale cauze ale apariției șomajului în ambele regiuni sunt indicate ocuparea sezonieră a forței de muncă, scăderea economică și așezarea periferică a acestor regiuni.

Nu există un interes destul de mare din partea solicitanților unui loc de muncă față de oportunitățile unei cariere profesionale în țara vecină, în același timp declarându-se că nu există suficiente informații pentru asemenea oportunități.

Pentru șomerii din ambele țări, nivelul de remunerare este cel mai important factor pentru ocuparea unui loc de muncă. Acest lucru se referă și la posibilitatea de a lucra în străinătate și în alte locuri din țară.

Angajatorii bulgari și cei români sunt nemulțumiți de calitatea forței de muncă. Dar, în timp ce societățile bulgărești consideră că nivelul de calificare profesională este cel mai important factor pentru găsirea unui loc de muncă potrivit, românii situează pe primul loc experiența profesională.

Din datele privind disponibilitatea întreprinzătorilor de a angaja, se poate concluziona că angajatorii bulgari sunt dispuși să formeze sau își manifestă cel puțin dorința de a angaja persoane fără experiență la locul de muncă, în timp ce angajatorii români au un interes foarte mic să angajeze persoane fără experiență. În general, acest lucru este important pentru cei care tocmai și-au terminat studiile, formarea sau pentru persoanele care își schimbă profesia sau au fost mult timp în afara pieței forței de muncă. Pe de altă parte, este necesar ca angajatorii să fie motivați să angajeze stagiați, să asigure mentori pentru muncitorii nou angajați sau sub orice altă formă să treacă la procesul de inserție în câmpul muncii.

O mare parte dintre companiile bulgărești sunt interesate să angajeze străini, preferințele îndreptându-se spre cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Macedonia. Motivul îl reprezintă probabil faptul că acolo există grupuri relativ mari, compacte de locuitori care au rădăcini bulgărești.

Există un interes din partea angajatorilor bulgari și spre recrutarea de funcționari, dacă aceștia au calificarea profesională superioară necesară. Potrivit reprezentanților mediului de afaceri din cele două țări învecinate, ar trebui facilitat regimul de angajare a muncitorilor străini.

Observațiile din partea administrației locale a muncii de pe ambele părți ale frontierei privind preferințele pentru realizarea în plan profesional a șomerilor sunt semnificativ diferite de opiniile șomerilor. Potrivit administrației, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă preferă angajarea într-o companie privată, în timp ce șomerii declară că preferă angajarea în structurile de stat sau municipale. Cei mai căutați în domeniu sunt specialiștii în sectorul agriculturii, industriei ușoare și turismului, urmați de cei din educație și construcții de mașini. Birourile de muncă, spre deosebire de ceilalți respondenți, găsesc măsuri eficiente și adecvate de promovare a ocupării forței de muncă pe piața muncii.

Autoritățile locale de pe ambele părți ale frontierei, care, în ansamblu, nu pot influența în mod deosebit ocuparea forței de muncă, definesc ca principală cauză socio-economică pentru apariția șomajului mediu economic incert și încetinirea creșterii economice. Aceștia sunt de părere că pasivitatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și dependența de domiciliu sunt printre principalele cauze ale șomajului. În general, măsurile care încurajează angajatorii să angajeze șomeri sunt ineficiente. Cu toate acestea, acest lucru ar trebui să fie un stimulent pentru autoritățile locale de a dezvolta programe regionale de ocupare a forței de muncă care să răspundă mai bine condițiilor specifice ale localităților.

Potrivit directorilor liceelor profesionale, ar fi inadecvat să se reglementeze admiterea în școlile profesionale în funcție de nevoile pieței locale a muncii. Pe de altă parte, angajatorii sunt categorici în privința faptului că școlile nu pregătesc profesioniști competitivi și au un deficit permanent de lucrători calificați. Liceele profesionale au o apreciere pozitivă față de sistemul dual de formare profesională, inclusiv față de interacțiunea cu întreprinderile.

Pe baza celor două sondaje realizate în județul Constanța și în regiunea Dobrich, a analizei și comparării informațiilor din cele două țări, se pot face următoarele recomandări.

Prin prisma impactului pe termen lung asupra proceselor, ar trebui să se modifice sistemul de formare profesională, urmărind o mai bună interacțiune între structurile educaționale și structurile mediului de afaceri. Introducerea unui sistem dual de formare profesională pentru toate profesiile care necesită învățământ secundar ar putea fi un pas în direcția cea bună. Reformele din sistemul educațional și, în special, în domeniul educației profesionale ar putea ajuta mediul de afaceri, furnizând muncitori și funcționari calificați.

Realizarea de programe locale și regionale de ocupare a forței de muncă, în deplină concordanță cu specificul locului și care să fie rezultatul unei acțiuni coordonate a tuturor părților interesate este, de asemenea, o posibilitate de a depăși obstacolele în asigurarea forței de muncă. Acest lucru înseamnă că aceste programe, în special cele care implică un loc de muncă subvenționat, nu ar trebui să aibă exclusiv un caracter social. Concurența între administrația locală și de stat, pe de o parte, și companiile din sectorul privat, pe de altă parte, nu ar trebui să existe atunci când sunt folosite oportunitățile subvenționate privind ocuparea unui loc de muncă și calificarea profesională. O parte dintre programele locale și regionale ar trebui să contribuie la favorizarea unei mobilități mai mari a persoanelor care se află în formare sau ocupă un loc de muncă în afara domiciliului.

Programele subvenționate de angajare ar trebui să se concentreze mai mult asupra activităților care necesită dobândirea unei experiențe profesionale, să aibă o durabilitate mai mare și să se încheie prin obținerea unor rezultate specifice de către muncitori. În acest fel, chiar și în cazul în care ar merge după aceea la un alt angajator, vor avea mai multe cunoștințe, competențe și noul angajator va investi fonduri numai pentru perfecționare și nu va trebui să o ia de la început. Un loc de muncă ocupat pentru o perioadă mai îndelungată duce la formarea unor obiceiuri de lucru mai durabile - acest lucru fiind important pentru cei foarte tineri, care tocmai și-au terminat studiile.

Diversele inițiative de creștere a calificării profesionale a solicitanților unui loc de muncă ar urma să fie finanțate după o analiză serioasă a nevoilor specifice ale pieței muncii în perioada aceasta și cea viitoare pe termen scurt. Profesiile pentru care sunt instruiți adulții ar trebui adaptate cerințelor și nevoilor pieței de muncă primare. Grupele de formare să fie compuse din maxim 10-12 participanți. Programele de formare, în partea practică, să fie orientate spre locul de muncă specific. Profesorii, dacă este posibil, să provină din cadrul întreprinderii, iar angajamentul lor privind formarea nu ar trebui să încalce principalul proces de producție. Să fie prevăzute, de asemenea, cursuri de formare privind competențele cheie și pentru îmborsăzirea cunoștințelor și abilităților.

Există o mare nevoie de inițiere a studiilor periodice privind problemele legate de ocuparea forței de muncă și calificarea profesională, care urmăresc găsirea punctelor de vedere ale tuturor părților interesate. Continuarea normală a acestor studii este reprezentată de organizarea unor campanii de informare pentru comunicarea rezultatelor, lucru ce ar motiva angajatorii, precum și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Sunt necesare, de asemenea, scutiri de taxe și alte facilități administrative pentru companiile care oferă locuri de muncă „netradiționale” sau cu un program „flexibil”.

Nu în ultimul rând, ar urma să se lucreze, atât în sistemul de învățământ, cât și în cadrul comunităților locale pentru o mai bună orientare profesională, acordându-se o atenție deosebită hobby-urilor și meșteșugurilor (ocupații meșteșugărești), care duc la dezvoltarea abilităților și predispun la continuarea studiilor sau educației. Este necesară dezvoltarea unor strategii pe termen lung pentru lucrul cu persoanele „inactive” - cele care nu lucrează, nu studiază, nu dețin o afacere sau sunt în economia gri, cu scopul de a le activa. În acest mod se va evita „parazitarea” mai multor generații succesive. Lucrul cu oamenii din categoria menționată mai sus în scopul motivării acestora pentru a manifesta o flexibilitate mai mare față de schimbarea profesiei, a locului de muncă, a domiciliului și altele. Organizarea de campanii de informare privind condițiile de muncă din țările vecine, crearea unui sistem de schimb de informații privind posturile vacante între administrațiile de muncă din Bulgaria și România, asigurarea unor condiții preferențiale pentru o anumită perioadă la înființarea unor societăți mixte româno-bulgare, precum și pentru unificarea acestor firme (clustere) în regiunea Dobrich și județul Constanța sunt doar câteva dintre posibilitățile de îmbunătățire a contactelor între cele două țări în domeniul ocupării forței de muncă. Desigur, ar trebui să se încurajeze învățământul în cele două limbi, precum și o mai mare mobilitate a forței de muncă.

HARTA POLITICILOR DURABILE ȘI MOBILITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ DOBRICH - CONSTANȚA

1. Posibilități identificate pentru ocuparea forței de muncă și mobilitatea acestora în regiunea transfrontalieră Dobrich-Constanța

În această parte a prezentei lucrări, sunt identificate principalele sectoare economice din regiunea transfrontalieră, caracterizate de cererea de forță de muncă calificată și care pot stimula mobilitatea forței de muncă.

Conform rezultatelor sondajului realizat în cadrul proiectului, pentru regiunea Dobrich, sectoarele preferate pe piața muncii sunt:

- În opinia șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă:
 - Turismul;
 - Agricultură;
 - Serviciile sociale.
- În opinia angajatorilor:
 - Turismul;
 - Transporturile;
 - Industria ușoară.
- În opinia reprezentanților biroului de ocupare a forței de muncă:
 - Turismul;
 - Agricultură;
 - Finanțele / Băncile / Asigurările.
- În opinia reprezentanților autorităților locale:
 - Agricultură;
 - Industria ușoară;
 - Turismul;
 - Construcțiile.
- În opinia reprezentanților școlilor profesionale:
 - Turismul;
 - Construcțiile;
 - Asistența medicală.
- În opinia reprezentanților agențiilor de recrutare de personal:
 - Turismul;
 - Agricultură;
 - Construcțiile.

Pentru județul Constanța, cele mai atractive locuri de muncă pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt:

- Potrivit angajatorilor:
 - Comerțul;
 - Construcțiile;
 - Sectorul hotelier și restaurante.
- Potrivit șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă:
 - Comerțul;
 - Construcțiile;
 - Sectorul hotelier și restaurante.
- Potrivit reprezentanților autorităților locale:
 - Construcțiile;
 - Sectorul hotelier și restaurante;
 - Administrația publică.

- Potrivit reprezentanților agențiilor județene de ocupare a forței de muncă, firmelor de recrutare de personal:

- Sectorul hotelier și restaurante;
- Construcțiile;
- Transportul.

- Potrivit reprezentanților instituțiilor de învățământ / Studenților:

- Sectorul hotelier și restaurante;
- Comerțul;
- Comerțul cu proprietăți imobiliare.

Se observă atât asemănările, cât și diferențele de opinii dintre reprezentanții diferitelor grupuri, atât în țară, cât și pe ambele părți ale frontierei. În ambele grupe de respondenți, turismul este indiscutabil în preferințe. Nu toți îl plasează pe primul loc, dar turismul, și în mod special, sectorul hotelier și restaurante reprezintă o opțiune pentru ocuparea forței de muncă, fiind indicat ca prioritar. Este interesant că majoritatea respondenților bulgari, cu excepția angajatorilor și școlilor profesionale, indică agricultura ca un sector preferat, în timp ce niciuna dintre grupele de respondenți din România nu indică acest sector ca fiind unul preferat. Se remarcă și faptul că există o mare coincidență între sectoarele preferate de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cele preferate de angajatori. Acesta este un semn bun al corelației dintre cererea și oferta de pe piața forței de muncă.

2. Măsuri specifice pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și reducerea șomajului în perioada actuală și pe termen mediu (2019-2023)

Probleme identificate la principalele grupuri țintă pe piața muncii din regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța:

- Angajatorii:

- Nemulțumirea față de nivelul de educație și de calificare a angajaților;
- Neconcordanța dintre cerințele locului de muncă și calificarea /instruirea/

experiența candidatului pentru acel loc de muncă;

- Lipsa disponibilității pentru a angaja muncitori din alte țări. Cauze: o comunicare mai ușoară cu oficialitățile locale, o birocrație mai mare în cazul angajării muncitorilor străini, bariere interculturale. Disponibilitatea de a recruta muncitori din alte țări, în două cazuri: 1. doar din țările în care nivelul de salarizare este mai mic decât cel local și 2. Doar în cazul angajaților (inclusiv cei din România) care dețin calificarea profesională superioară necesară;

- Lipsa unor specialiști bine pregătiți, cu înaltă calificare și a lucrătorilor din anumite sectoare și activități structurale (de exemplu, în sectorul hotelier și restaurante).

- Șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă:

- Nivel scăzut de pregătire profesională față de cerințele foarte ridicate ale angajatorilor;

- Neconcordanța dintre așteptările candidaților privind salarizarea și ceea ce oferă angajatorii;

- Adaptabilitate și flexibilitate insuficientă a comportamentului acestora pe piața forței de muncă. Reticența față de schimbare, pasivitatea, dependența de domiciliu - chiar mai puternică decât aspectul financiar. Obstacole în calea mobilității - necunoașterea unei limbi străine, cunoașterea insuficientă a țării străine;

- Activitate insuficientă în căutarea oportunităților pentru îmbunătățirea nivelului de calificare profesională. Cauze: lipsa informației despre astfel de oportunități, amplasarea necorespunzătoare a cursului sau timpul inadecvat de desfășurare;

- Percepțiile divergente ale angajatorilor (care evaluează nivelul de calificare al angajaților ca fiind inadecvat în raport cu salariul solicitat) și cele ale candidaților (care

consideră că nivelul lor de calificare este mare, dar salariul oferit este foarte scăzut);

- Preferințele pentru locurile de muncă din administrația de stat față de cele din economia locală privată.

- Instituțiile de învățământ:

- Discrepanțele semnificative dintre nevoile pentru o economie reală și profilul profesional al specialiștilor instruiți în școlile profesionale; Lipsa unei legături între mediul de afaceri și educație.

- Servicii de mediere în căutării de locuri de muncă - de stat și private:

- O participare activă insuficientă în procesele de consultare, mediere și găsirea unor locuri de muncă de către Agenția pentru ocuparea forței de muncă în procesul de mediere între șomeri și angajatori;

- Neconcordanță între canalele utilizate de persoanele care caută un loc de muncă pentru a ajunge la informațiile de care au nevoie (reclamele din media / online / rețele de socializare), față de cele utilizate de birouri.

Măsuri posibile pentru rezolvarea problemelor identificate și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în regiunea transfrontalieră Dobrich-Constanța în perioada actuală și pe termen mediu (2019-2023):

- Promovarea oportunităților de angajare oferite în țara vecină, inclusiv prin crearea unor ghiduri de specialitate care să includă toate informațiile necesare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, disponibile online. În birourile de stat se ocupă de plasarea forței de muncă și de șomaj, ar trebui să existe consultanți specializați care să cunoască în detaliu condițiile de muncă din țara vecină;

- Creșterea gradului de conștientizare a condițiilor și a stilului de viață, precum și a situației pieței muncii din țara vecină. Aceste informații ar trebui, de asemenea, să fie complet detaliate și accesibile părților interesate. În acest proces de colectare și furnizare a informațiilor, ar trebui să fie atrase atât birourile de ocupare a forței de muncă, cât și autoritățile locale, care ar putea avea loc pe paginile lor de Internet, care ar trebui să fie dedicate oportunităților de ocupare a locurilor de muncă pentru solicitanții de locuri de muncă din alte țări;

- Facilitarea regimului de recrutare a angajaților din alte țări - modificări ale legislației existente privind angajarea străinilor. Aceste măsuri depind într-o mare parte de prevederile legilor și regulamentelor din țara în cauză, care, în pofida dreptului cetățenilor UE la liberă circulație, nu sunt încă pe deplin sincronizate. Din această perspectivă este nevoie de o coordonare mult mai bună între administrațiile publice din Bulgaria și România, care ar putea iniția modificări în documentele normative respective și, nu în ultimul rând, pentru a stabili legături mai strânse de cooperare între acestea. Acest lucru ar putea fi realizat prin organizarea unor ateliere bilaterale comune, conferințe și instruiți, la care să participe în principal reprezentanți ai administrației publice, dar și alți actori interesați.

- Stimularea de către stat a antreprenoriatului, în special a inițiativelor comune de antreprenoriat în regiunea transfrontalieră, crearea de companii mixte bulgaro-române, precum și fuziunea dintre firme (clustere) în regiunea Dobrich și județul Constanța. Măsurile de promovare a activității economice independente și a antreprenoriatului reprezintă o resursă extrem de mare pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă; Având în vedere atenția pe care UE o acordă întreprinderilor mici și mijlocii, și, în special întreprinderilor de tip StartUp, este posibilă organizarea unui număr mare de inițiative care să multiplice eforturile în această direcție;

- O coordonare mai eficientă între învățământ, organizații cu rol formator, mediul de afaceri și autoritățile locale pentru îmbunătățirea climatului de afaceri, reducerea raporturilor nereglementate de muncă, formarea unui personal calificat în profesiile și sectoarele economice cu potențial de creștere;

- Legarea politicilor la nivel local și național în domeniul educației cu necesitățile reale ale pieței muncii;

- Efectuarea unui studiu preliminar privind nevoia angajatorilor de personal calificat, pentru ca instituțiile de învățământ să pregătească personal cu o calificare profesională adecvată;
- Crearea unor programe regionale de calificare adaptate la specificul regiunii respective;
- Realizarea unei politici de angajare mai active; elaborarea unor programe locale privind ocuparea forței de muncă adecvate condițiilor specifice existente în localitatea respectivă;
- O mai mare eficiență a politicilor de stat în scopul stimulării angajatorilor de a recruta muncitori, în special tineri specialiști, străini (aici includem și procedurile simplificate și mai puțină birocrație).

3. Recomandări privind schimbări în politicile și inițiativele diferitelor grupuri țintă - instituții de învățământ, angajatori, șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Dezvoltarea unui sistem eficient pentru realizarea cu regularitate a unei previziuni pe termen mediu și lung privind nevoile mediului de afaceri din regiunea transfrontalieră, calificarea și cunoștințele, aptitudinile și competențele angajaților (elaborarea unor rapoarte anuale privind previziunile pe termen scurt referitoare la nevoile angajatorilor în materie de cunoștințe, abilități și competențe, prognoză pe termen lung a competențelor necesare în viitor, schimbările de pe piața forței de muncă și alte provocări). Acest sistem presupune realizarea unor cercetări periodice, unificarea metodologiei și a instrumentelor de cercetare, compararea generală și analiza datelor;

Stimularea dezvoltării de parteneriate transfrontaliere între școli profesionale, organizații ale angajatorilor și organe de conducere, cu scopul realizării unor schimburi de bune practici și planificări. Un astfel de parteneriat este dependent în mare măsură de motivația părților interesate. Această motivație ar putea fi îmbunătățită în mod semnificativ prin inițierea de programe regionale transfrontaliere comune de formare și ocupare a forței de muncă. Acest lucru va spori posibilitățile de mobilitate a personalului care să respecte pe deplin condițiile în cele două regiuni de frontieră și să reprezinte rezultatul unei activități comune coordonate a tuturor părților interesate din cele două țări;

Instituțiile municipale și de stat interesate din Bulgaria și România să coopereze pentru crearea unei mobilități mai mari în rândul persoanelor care sunt în formare sau angajate în afara locurilor de reședință - inclusiv organizarea de campanii de informare privind condițiile de muncă din țara vecină; crearea unui sistem de schimb de informații cu privire la posturile vacante între administrațiile publice din Bulgaria și România;

Creșterea gradului de conștientizare cu privire la condițiile de muncă în regiunea transfrontalieră - realizarea unor studii periodice cu privire la problemele legate de ocuparea forței de muncă și de formarea profesională, care să fie proiectate să caute punctele de vedere ale tuturor părților interesate din ambele regiuni; să organizeze campanii de informare pentru evidențierea rezultatelor și pentru motivarea atât a angajatorilor, cât și a solicitanților de locuri de muncă pentru a participa la procesul mobilității forței de muncă.

Crearea unui Program-pilot special pentru schimbul de muncitori în regiunea transfrontalieră Dobrich-Constanța pentru activități economice care sunt căutate într-una dintre regiuni, iar în cealaltă existând un „excedent” de personal instruit. În legătură cu acest program pilot, întocmirea unei documentații speciale simplificate pentru a reduce sarcina birocratică a schimbului de forță de muncă. Testarea unui program realizat și utilizarea documentației simplificate, urmată după obținerea rezultatelor de realizarea unei analize propusă spre publicare la nivel național sau cel puțin pentru toate zonele de frontieră.

Căutarea unor oportunități pentru sincronizarea programelor de formare în vederea obținerii unei calificări profesionale. Având în vedere diferitele sisteme de învățământ pentru a dezvolta programe pentru adulți (persoane cu vârsta peste 18 ani), cu același număr de ore care să fie aprobate de către Agenția Națională pentru Educație și Formare Profesională (ANEFP) din Bulgaria și agenția respectivă din România, ar trebui ca persoanele care au încheiat acest program de instruire pentru profesia respectivă să poată obține în același timp certificatele de calificare profesională, în conformitate cu standardele românesc și bulgăresc. În acest fel, din cele două țări de frontieră, pentru una și aceeași formare, vor fi identice și nu va trebui să se echivaleze nivelurile de educație, să fie traduse documentele în limba țării primitoare sau să se aplice un alt tip de regim de înregistrare sau de licențiere;

- Organizarea permanentă (programată) a transportului între localități, care să fie utilizat de către muncitorii și funcționarii angajați în companiile de pe ambele părți ale frontierei pentru a se deplasa de la domiciliu până la locul de muncă și înapoi. Această recomandare este adresată mai degrabă autorităților locale, însă rezultatele implementării acesteia vor fi utilizate mai mult de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Având în vedere caracteristicile culturale diferite ale persoanelor care trăiesc în cele două regiuni, se recomandă organizarea și desfășurarea periodică a unor evenimente culturale comune cu scopul cunoașterii vecinilor. Fiecare dintre municipalitățile din regiunea de graniță Dobrich are zile de sărbătoare sau cu diverse ocazii. Dacă în timpul unor astfel de sărbători sunt invitați vecinii, nu numai oficiali, ci și în calitate de participanți, în acest mod, cunoașterea se va realiza în mod natural, iar contactele personale create se pot dezvolta cu ușurință în plan profesional. Pentru ca acest lucru să se întâmple, rămâne recomandarea de a învăța cele două limbi - limba română de către bulgari și limba bulgară de către români.

4. Crearea unor locuri de muncă durabile și mobilitatea forței de muncă pe teritoriul regiunii transfrontaliere Dobrich-Constanța.

Este evident că procesul de creare a unor locuri de muncă durabile și mobilitatea pe teritoriul regiunilor transfrontaliere din Bulgaria și România și, în special, din regiunea Dobrich-Constanța, depinde de numeroși factori.

În primul rând, acești factori sunt reprezentați de cerințele legale stabilite prin mai multe legi și acte normative. Sincronizarea dintre acestea este prima și cea mai importantă sarcină. Acest lucru ar crea într-adevăr baza pentru sustenabilitatea procesului. Calea este reprezentată de stabilirea unor grupuri de lucru bilaterale cu participarea reprezentanților, atât din ramurile legislative și executive ale ambelor țări, precum și a părților interesate, care ar putea fi extrem de utile atât în planificarea măsurilor concrete, precum și în anticiparea riscurilor potențiale și a obstacolelor în calea realizării, durabilității și eficienței acestora.

Cooperarea dintre administrațiile de muncă din Bulgaria și România ar trebui să fie mult mai activă. Este evident faptul că până în acest moment legăturile dintre cele două birouri de ocupare a forței de muncă sunt mai degrabă sporadice și în mare măsură limitate la activitatea prin Portalul european pentru mobilitatea forței de muncă EURES. Este necesar să se organizeze un grup de lucru permanent al reprezentanților specialiștilor în ocuparea forței de muncă, care să analizeze pe de o parte diferitele posibilități de mobilitate transfrontalieră a forței de muncă și obstacolele în realizarea acesteia, dar în același timp, să inițieze studii periodice cu privire la aceste oportunități și modificări ale actelor normative care se referă la piața muncii, care să fie aliniate condițiilor și să ajute procesul de căutare și furnizare de locuri de muncă.

În procesul de sprijinire a mobilității forței de muncă, un rol important îl joacă și organizațiile patronale. Acestea sunt, până în prezent, probabil, cele mai active în dezvoltarea și implementarea de proiecte care să contribuie la creșterea gradului de

informare a părților interesate cu privire la mobilitatea forței de muncă transfrontaliere, fiind de altfel și inițiatorii unor activități pilot care ar putea servi drept bază pentru dezvoltarea unei politici comune de stat pentru cele două țări - Bulgaria și România, vizând promovarea liberei circulații a forței de muncă între cele două țări.

La acest proces ar trebui să participe instituțiile educaționale, precum și autoritățile locale care sunt interesate în mod direct de îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale cetățenilor lor. În mare parte, în acest proces ar trebui să fie folosită experiența pe care o au municipalitățile, școlile medii și superioare din regiune, care au participat sau participă în proiecte în cadrul programelor care promovează cooperarea transfrontalieră. Direcțiile de cooperare comună sunt elaborarea unui curriculum comun pentru învățământul profesional, realizarea unor filme educaționale și a altor produse educaționale interactive, prin includerea în programele de orientare profesională a modulelor privind oportunitățile unei cariere profesionale în țara vecină și altele. Municipalitățile ar putea, la rândul lor, să contribuie la stabilirea de contacte între toate părțile interesate de pe teritoriul lor și să difuzeze prin intermediul paginilor lor de Internet informații generale și specifice privind oportunitățile de angajare, inclusiv locurile de muncă vacante, informații specifice și multe altele. Tocmai municipalitățile pot influența rolul de nucleu de legătură între toate părțile interesate pentru îmbunătățirea posibilităților de mobilitate a forței de muncă în regiunea transfrontalieră.



Asociația “Institutul pentru Promovarea Turismului și Economie Aplicată”

Adresa: Constanța, Bd-ul Alexandru Lăpușneanu nr. 104

bloc TS15II, parter.

Contact: BOBE Daniela

Telefon: +40 760 660 570

Programul INTERREG V-A România - Bulgaria este cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională

Titlul proiectului: LAB Mobile

“Servicii și inițiative comune pentru angajare durabilă și mobilitate a
forței de muncă în aria transfrontalieră din districtul
Dobrich și județul Constanța”

Acronim: LAB Mobile

Proiect 16.4.2.026/2017, Cod eMS: ROBG 158

Editorul materialului: “Asociația Institutul pentru
Promovarea Turismului și Economie Aplicată”

Data publicării: Octombrie 2018

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.