



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară nr. 6: „Educație și competențe”

Prioritatea de investiții 10.iv: Îmbunătățirea utilității sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, facilitarea trecerii de la educație la muncă și consolidarea sistemelor de educație și formare profesională și a calității lor, inclusiv prin mecanisme pentru anticiparea competențelor, adaptarea programelor de învățământ și crearea și dezvoltarea de sisteme de învățare bazate pe muncă, inclusiv sisteme de învățare duale și de ucenicie

Obiectiv specific 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă / cercetare/ inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Proiect: “STAGIAR – STAGli de practică în domeniul AgRicol”

Beneficiar: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara

***Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii
la nivel regional și local***

Titlul studiului: Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Noiembrie 2019

Coordonator elaborare analiză: **FEDERAȚIA PATRONATELOR DIN REGIUNEA OLTENIA**

Echipa de experți:

Valentin CRISTEA, coordonator contract și expert

Ion GORACEL, expert

Ioan HUȚU, expert

Mironică CORICI, expert

Marius Vasiluta STEFĂNESCU, expert

Beneficiar: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului “Regele Mihai I al României” din Timișoara

Timișoara, Calea Aradului, nr.119, județ Timiș

Telefon: 0256.277.009

Fax: 0256.200.296

E-mail: paulmoldovan@usab-tm.ro

CUPRINS

CUPRINS	3
Sumar executiv	5
Conținutul studiului	8
CAPITOLUL 1. POLITICI NAȚIONALE ȘI EUROPENE PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ	9
1.1. Politicile Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă	9
1.2. Politicile naționale în domeniul ocupării forței de muncă	11
1.3. Politicile regionale în domeniul ocupării forței de muncă	12
1.4. Politicile locale în domeniul ocupării forței de muncă	13
CAPITOLUL 2. EVOLUȚIA PIEȚEI MUNCII	16
2.1. Context european	16
2.2. Populația activă civilă	18
2.3. Numărul mediu al salariaților	20
2.4. Rata de ocupare a resurselor de muncă	27
2.5. Rata șomajului	33
2.6. Rata de activitate a forței de muncă	36
2.7. Topul angajatorilor în regiunea Vest, Timișoara	37
2.9. Dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare	41
2.10. Dinamica forței de muncă în sectorul cercetare-dezvoltare și inovare	47
CAPITOLUL 3. ANALIZA NEVOILOR ACTUALE ȘI VIITOARE ALE PIEȚEI MUNCII ÎN REGIUNEA VEST, TIMIȘOARA	54
3.1. Metodologia de cercetare	54
3.2. Contextul general al elaborării analizei pieței muncii în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere	56
3.3. Ancheta sociologică privind nevoile angajatorilor în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere în Regiunea de Vest	58
3.3.1. Informații de bază despre grupul țintă	58
3.3.2. Profilul beneficiarilor organizației (descrierea tipologiei de clienți deserviți de organizație)	67
3.3.3. Oportunități de ocupare/angajare oferite de organizație	68
3.3.4. Identificarea elementelor ce conduc la nevoia de specialiști în domeniu	69

3.3.5. Disponibilitatea de a angaja/colabora cu proaspeți absolvenți	72
3.3.6. Nivelul de expertiză profesională – arii de expertiză	76
3.3.7. Experiența profesională și vechimea în actualul domeniu de activitate.....	79
3.3.8. Propuneri ale respondenților	84
3.4. Concluzii și recomandări ca urmare a analizei chestionarelor.....	86
3.5. Tendințe viitoare ale pieței muncii	89
BIBLIOGRAFIE.....	98

Sumar executiv

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local a fost realizată în contextul implementării proiectului cu titlul „STAGIAR – STAGII de practică în domeniul AgRicol”, ID 109170, implementat de către Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului “Regele Mihai I al României” din Timișoara, pe o perioadă de 24 de luni, începând cu data de 18.07.2018.

Valoarea totală proiectului este de 1.594.587,34 lei, din care 1.342.711,70 lei din Fondul Social European, 211.027,76 din Bugetul de stat național, iar 40.847,88 lei contribuția beneficiarului și a partenerului.

Obiectivul general al proiectului vizează îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii pentru 200 de studenți înmatriculați în sistemul de învățământ superior din regiunea de dezvoltare Vest, prin dobândirea competențelor necesare integrării și menținerii pe o piață a muncii modernă, flexibilă și dinamică, precum și creșterea adaptabilității acestora la cerințele locului de muncă.

Obiectivul general al proiectului va fi atins prin abordarea integrată a stagiilor de practică cu ajutorul consilierii individualizate și de grup în carieră. Prin acest proiect s-a urmărit revizuirea modalității de organizare a serviciilor de orientare și consiliere profesională a studenților, cu scopul de a putea răspunde în mod eficient nevoilor de îndrumare profesională a studenților. Totodată, reconfigurarea procesului de organizare a stagiilor de pregătire practică este necesară, nu numai pentru ca studenții să-și poată dezvolta abilitățile de muncă, ci și pentru ca Universitatea să nu rămână un circuit închis cu rol marginal în procesul de integrare în societate a studenților. Proiectul cuprinde trei activități specifice și o activitate transversală, care vor contribui la sprijinirea tranziției studentului de la școala la viață activă prin: îmbunătățirea serviciilor de consiliere și orientare profesională a studenților cu profil agricol (medicină veterinară, zootehnie, tehnologia produselor alimentare, management agricol); îmbunătățirea, planificarea, realizarea și monitorizarea stagiilor de practică.

Obiectivele specifice ale proiectului:

1. Facilitarea accesului pentru 200 de studenți din grupul țintă la informații și servicii specializate de orientare și consiliere profesională și în sprijinul tranziției de la școală la viața activă;
2. Promovarea și dezvoltarea unor parteneriate între universitate, întreprinderi și alte instituții în vederea facilitării tranziției de la școală la viața activă;
3. Facilitarea dezvoltării profesionale prin efectuarea stagiilor de practică și internship în întreprinderile partenere, în vederea îmbunătățirii procesului de inserție a minim 88 de studenți pe piața muncii;

4. Asigurarea unui sistem de management și de control performant și riguros prin monitorizarea continuă a rezultatelor obținute, în vederea maximizării impactului asupra grupului țintă vizat, în cele 24 de luni de implementare.

Efectele pozitive asupra grupului țintă sunt multiple și integrate într-un set de măsuri care maximizează potențialul de angajare al persoanelor din grupul țintă:

- pe de o parte creșterea nivelului și a capacității acestora de ocupare a unui loc de muncă prin derularea stagiilor de practică (minim 200 de studenți, inclusiv studenți din mediu rural);
- îmbogățirea competențelor și cunoștințelor profesionale (minim 144 studenți care dobândesc o calificare -72%);
- studenți care își găsesc un loc de muncă la încetarea calității de participant minim 88 de studenți (44%);
- studenți care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant minim 18 studenți (9%).

Dintre rezultatele finale așteptate în urma implementării proiectului amintim:

- ▶ minim 250 de studenți informați;
- ▶ 200 de studenți recrutați în cadrul proiectului;
- ▶ 200 de planuri de carieră personalizate;
- ▶ 200 bilanțuri de competențe;
- ▶ 8 sesiuni de lucru;
- ▶ 1 analiză de nevoi;
- ▶ 24 workshop-uri susținute;
- ▶ 600 de studenți participanți la workshop-uri;
- ▶ 1 mediu on-line de comunicare;
- ▶ Minim 15 contracte de practică reactualizate;
- ▶ Minim 10 contracte de practică cu firme noi;
- ▶ 3 întâlniri cu angajatorii;
- ▶ 200 contracte/convenții de practică încheiate;
- ▶ 200 de stagii de practică desfășurate

Proiectul este implementat prin intermediul finanțării nerambursabile acordate de Uniunea Europeană, în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014 – 2020, Axa Prioritară 6: „Educație și competențe”, Prioritatea de investiții 10.iv: Îmbunătățirea utilității sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, facilitarea trecerii de la educație la muncă și consolidarea sistemelor de educație și formare profesională și a calității lor, inclusiv prin mecanisme pentru anticiparea competențelor, adaptarea programelor de învățământ și crearea și dezvoltarea de sisteme de învățare bazate pe muncă, inclusiv sisteme de învățare duale și de ucenicie; Obiectiv specific 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă / cercetare/ inovare, cu accent pe sectoarele economice cu

potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

Perspectivile de acțiune strategice ale proiectului cu titlul “STAGIAR – STAGII de practică în domeniul AgRicol, în vederea pregătirii inserției absolvenților cu diplomă de licență pe piața muncii, se sprijină reciproc pe următoarele componente ale **Analizei privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii în domeniile specializărilor facultăților implicate în proiect** și cuprinde :

1. Identificarea nevoii instituțiilor, organizațiilor non-guvernamentale/ fundații, din regiunea de dezvoltare VEST –Timișoara;
2. Identificarea nevoii instituțiilor de învățământ din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a studenților;
3. Identificarea nevoii mediului economic, de afaceri, din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a angajaților și ergonomizării mediului de lucru al acestora.

Conținutul studiului

Studiul realizat este structurat pe analiza statisticilor oficiale privind piața muncii din Regiunea Vest, Timișoara, inclusiv comparații cu alte regiuni, județe, prezentarea prognozelor pentru următorii ani (proiecția ocupării și a deficitului de calificări, proiecția cererii de forță de muncă, previziuni privind ocuparea), dar și evidențierea documentelor de programare existente la nivel național, regional sau local care vizează măsuri pentru incluziunea pe piața muncii a tinerilor.

Primul capitol descrie politicile Uniunii Europene, naționale, regionale și locale privind ocuparea forței de muncă și în special a tinerilor.

Al doilea capitol cuprinde o analiză a principalilor indicatori socio-economici, dinamica pieței forței de muncă din Regiunea Vest, Timișoara, precum și previziuni privind evoluția structurilor ocupaționale.

A doua componentă a studiului prezintă rezultatele cercetării cantitative și calitative, realizată pentru identificarea aspectelor cheie urmărite în cadrul acestei analize:

1. Identificarea nevoii instituțiilor, organizațiilor non-guvernamentale/ fundații, din regiunea de dezvoltare VEST –Timișoara;
2. Identificarea nevoii instituțiilor de învățământ din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a studenților;
3. Identificarea nevoii mediului economic, de afaceri, din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a angajaților și ergonomizării mediului de lucru al acestora.

Al treilea capitol cuprinde analiza detaliată a rezultatelor aplicării chestionarelor, prezentarea analizei de frecvență, metodologia aplicată, dar și concluziile cercetării cantitative, ilustrate prin grafice comparative.

În concluzie, s-au evidențiat care sunt principalele nevoi la nivelul instituțiilor, organizațiilor non-guvernamentale/ fundații, instituții de învățământ și mediul de afaceri. Astfel, au fost centralizate informațiile primare necesare analizei prin alcătuirea unei baze de date, prelucrarea cantitativă și calitativă a datelor având ca rezultat final o analiză completă privind nevoile pieței muncii în domeniile specifice specializărilor academice în vederea pregătirii inserției absolvenților pe piața muncii.

Reperetele la care răspunde analiza sunt următoarele:

1. Identificarea informațiilor de bază despre grupul țintă: sector de activitate economică în care activează, forma de organizare juridică, mărimea organizației (număr de angajați, număr de persoane deservite de organizație)
2. Profilul beneficiarilor organizației (descrierea tipologiei de clienți deserviți de organizație)
3. Oportunități de ocupare/angajare oferite de organizație;
4. Experiența profesională și vechimea în actualul domeniu de activitate;
5. Nivelul de expertiză profesională – arii de expertiză;
6. Identificarea elementelor ce conduc la nevoia de specialiști în domeniu;
7. Disponibilitatea de a angaja/colabora cu proaspeți absolvenți.

CAPITOLUL 1. POLITICI NAȚIONALE ȘI EUROPENE PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

1.1. Politicile Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă

Strategia de dezvoltare economică a Uniunii Europene pentru perioada 2014-2020 a fost gândită astfel încât să diminueze efectele crizei economice de la finalul deceniului anterior pe de o parte, și să pună bazele unei dezvoltări economice sănătoase pe de alta parte. Astfel, pe lângă ocuparea forței de muncă, cercetare & dezvoltare, schimbări climatice și energie, sărăcie și incluziune socială, educația reprezintă un domeniu de interes strategic prin care se urmărește să se realizeze o creștere economică inteligentă, durabilă și incluzivă care să contribuie la creșterea competitivității și productivității elemente de bază pentru o economie socială de piață durabilă. În ceea ce privește educația, unul din obiectivele stipulate foarte clar vizează ca până în anul 2020, minimum 40% din populația tânără cu vârsta cuprinsă între 30-34 de ani de pe teritoriul Uniunii Europene să ală studie superioare.

Strategia Europa 2020 –strategia globală a UE pentru creșterea inteligentă, durabilă și incluzivă, are printre cele cinci obiective principale și ocuparea forței de muncă. Acest obiectiv vizează creșterea ratei totale de ocupare a forței de muncă la 75% până în 2020, complementar cu alte obiective:

- educația, obiectiv prin care se urmărește creșterea la cel puțin 40% a procentului de populație cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii superioare sau echivalente;
- incluziunea socială și combaterea sărăciei, vizează reducerea cu 20 de milioane a numărului persoanelor amenințate de sărăcie sau de excluziune socială.

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă are ca principal obiectiv crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii. În prezent, face parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020 și este implementată prin intermediul semestrului european, un proces anual prin care se promovează coordonarea strânsă a politicilor între guvernele naționale și instituțiile UE.

Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă vizează remodelarea politicilor de flexisecuritate cu scopul de a îmbunătăți funcționarea pieței muncii, de a ajuta persoanele să dezvolte competențele care se vor cere în viitor și de a ameliora calitatea locurilor de muncă și condițiile de lucru.

Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale contribuie la difuzarea celor mai bune practici și acordă finanțare pentru a susține incluziunea socială și combaterea discriminării.

Programul de finanțare Tineret în acțiune vizează îmbunătățirea nivelului de educație al tinerilor, sporirea capacității lor de inserție profesională, reducerea șomajului în rândul tinerilor, creșterea ratei de ocupare a tinerilor.

Inițiativa privind oportunitățile pentru tineri, adoptată de Comisia Europeană în anul 2011, se adresează tinerilor care nu au un loc de muncă sau care nu urmează studii sau cursuri de formare profesională.

Sistemele de mobilitate în domeniul ocupării forței de muncă, de genul Primul tău loc de muncă EURES, vizează ocuparea posturilor vacante într-un anumit sector, pentru o anumită specialitate, într-o anumită țară. Sistemul EURES implementat la nivel național se adresează tinerilor cu vârsta până la 35 de ani, dar și angajatorilor din țările UE, și își propune să găsească tinerilor un loc de muncă, un stagiu sau un post de ucenic, în alt stat membru.

La nivelul UE au fost luate o serie de măsuri privind combaterea șomajului în rândul tinerilor, dintre care amintim:

Garanția pentru tineret (2013) prin care se urmărește ca toți tinerii cu vârsta sub 25 de ani să beneficieze de cel puțin una din următoarele măsuri: ocuparea a unui loc de muncă de bună calitate, continuare a educației, intrare în ucenicie sau efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal.

Alianța europeană pentru ucenici (2013) promovează sistemele și inițiativele de ucenicie în Europa, având ca obiectiv îmbunătățirea calității, ofertei și imaginii stagiilor de ucenicie în Europa.

Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (Locuri de muncă pentru tineri) acordă sprijin financiar pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Măsurile se adresează tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), inclusiv tinerii șomeri de lungă durată și tinerii care nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în regiunile cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 25%.

Inițiativa Investiția în tinerii Europei, solicitată de Comisia Europeană în anul 2016, vizează reînnoirea eforturilor de sprijinire a tinerilor sub forma unor pachete de măsuri destinate unui mai bun acces la încadrarea în muncă, oportunități mai bune prin educație și formare, posibilități mai bune de manifestare a solidarității, de mobilitate în scop educațional și de participare.

1.2. Politicile naționale în domeniul ocupării forței de muncă

La nivel național există o serie de măsuri care vizează ocuparea forței de muncă, în special a tinerilor și reducerea șomajului. Dintre acestea, amintim:

Programul Național de Reformă are ca priorități realizarea unei economii inteligente, durabile și favorabile incluziunii, cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, productivitate și coeziune socială. Pe termen scurt, direcțiile de acțiune adoptate de România, susțin atingerea țintei de ocupare naționale de 70% în anul 2020 pentru grupa de vârstă 20-64 ani, asumată ca urmare a obiectivelor globale prevăzute în Strategia Europa 2020. Aceste măsuri de referă la: îmbunătățirea funcționării pieței muncii, facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare, consolidarea competențelor profesionale, creșterea calității ocupării persoanelor rezidente în mediul rural, a tinerilor și femeilor.

Strategia națională de ocupare a forței de muncă 2014-2020 are ca obiectiv general atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă. Una dintre condiționările specificate în strategie este corelarea programei școlare (nivel mediu și superior) cu cerințele actuale și de perspectivă ale pieței muncii.

Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 are ca obiective generale adaptarea structurii și serviciilor ANOFM în contextul pieței forței de muncă, modernizarea și perfecționarea serviciului public de ocupare. Unul din obiectivele specifice vizează ocuparea tinerilor.

Strategia națională în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020, cuprinde două obiective specifice: creșterea ratei de ocupare a forței de muncă tinere, cu focalizare pe grupele de vârstă 15-24 ani și 25-29 ani, promovarea măsurilor legislative existente în favoarea tinerilor, prin care să fie asigurată tranziția coerentă de la sistemul educațional către piața forței de muncă.

Planul național de acțiune pentru tineret – România (PNAT-R) are ca obiective dezvoltarea participării –economice, civice, politice, culturale și educație a tinerilor, reducerea factorilor de marginalizare și excludere, stimularea creativității, promovarea mobilității în spațiul european, optimizarea cadrului instituțional.

Schema de Garanție pentru Tineri, are ca obiectiv principal reducerea șomajului în rândul tinerilor, care au vârsta cuprinsă între 16-24 ani, prin facilitarea obținerii de locuri de muncă de calitate.

Inițiativa privind ocuparea tinerilor vizează stimularea angajatorilor să recruteze tineri absolvenți, prin acordarea de subvenții pe o perioadă de 12 luni.

Stimularea mobilității tinerilor prin acordarea primelor de încadrare și de instalare, are în vedere acordarea unei prime de încadrare tânărului care ocupă un loc de muncă într-o localitate aflată

la o distanță mai mare de 50 km față de domiciliu și o primă de instalare, acordată tânărului care își schimbă domiciliul pentru ocuparea unui loc de muncă.

O altă măsură a Inițiativei privind ocuparea tinerilor este evaluarea gratuită a competențelor obținute în sistem non-formal și informal.

Strategia Națională pentru Învățământ Terțiar 2015-2020, este corelată cu Strategia națională pentru competitivitate 2015- 2020, care urmărește identificarea nevoilor privind competențele care să faciliteze tranziția etapizată către o economie bazată pe cunoaștere și o cerere crescută de și locuri de muncă înalt calificate.

Strategia națională pentru competitivitate 2015- 2020 identifică 10 domenii de viitor al căror potențial este insuficient valorificat, iar printre aceste se numără și bioeconomie (agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultură), biofarmaceutică și biotehnologii.

Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2014-2020 vizează patru obiective strategice: îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii, creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională, îmbunătățirea calității formării profesionale, dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale.

1.3. Politicile regionale în domeniul ocupării forței de muncă

La nivelul regiunii Vest au fost luate următoarele măsuri privind ocuparea forței de muncă:

Strategia pentru Dezvoltare Regională a Regiunii Vest 2014-2020 își propune ca orientând intervențiile pe nevoile locuitorilor săi, să ajungă la nivelul de calitate a vieții din regiunile puternice, non-capitale ale Europei Centrale. Unul din obiectivele specifice ale strategiei este îmbunătățirea nivelului productivității, combaterea sărăciei și a excluziunii sociale în regiune, bazată pe ocuparea forței de muncă. Ca priorități de dezvoltare au fost identificate dezvoltarea capitalului umane și creșterea calității în sectoarele educație, sănătate și servicii sociale, pentru a realizate într-un interval de timp de 8-10 ani, prin implementarea unor proiecte care să genereze dezvoltare, cu o concentrare majoră a intervențiilor în jurul dezvoltării în permanență a aptitudinilor/competențelor populației ca urmare a schimbării tiparelor legate de progresele tehnologice.

Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Vest –RIS3 are ca scop prezentarea unei imagini de ansamblu asupra punctelor forte și asupra punctelor slabe ale sistemului productiv al economiei Regiunii Vest, cu detalierea caracteristicilor cererii și ofertei, avantajelor competitive și potențialului pentru excelență; de a investiga capacitatea întreprinderilor de a adopta noi tehnologii, luând în considerare factorii determinanți specifici ai modernizării tehnologice din sectorul respectiv; de a identifica nișele de specializare inteligentă din sectoarele țintă, precum

și oportunitățile care apar la nivel de cooperare între întreprinderi și infrastructura de cercetare și dezvoltare tehnologică; de a propune politici și intervenții publice pe termen lung disponibile la nivel regional și local pentru a sprijini mediul privat să investească în prioritățile cheie, nevoile și provocările pentru dezvoltarea bazată pe cunoaștere, inclusiv măsuri legate de tehnologia informațiilor și comunicațiilor (TIC)¹.

Planul Regional de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială (PRAO) pentru regiunea Vest vizează elaborarea și implementarea politicii privind ocuparea forței de muncă la nivel regional și local.

Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ Profesional și Tehnic (PRAI) pentru regiunea Vest 2016-2025 are ca obiectiv general dezvoltarea și promovarea unei oferte a învățământului profesional și tehnic cu relevanță regională, adecvată nevoilor imediate ale operatorilor economici și corelată cu aspirațiile de realizare a potențialului personal al tinerilor pe parcursul carierei profesionale. Obiectivele specifice sunt:

- creșterea gradului de relevanță a ofertei regionale a învățământului profesional și tehnic la cerințele pieței muncii regionale, pe termen scurt și mediu;
- diversificarea ofertei regionale a învățământului profesional și tehnic pentru o mai bună acoperire a diversității opțiunilor elevilor;
- promovarea la nivel regional a ofertei cu relevanță regională, pentru a permite opțiunea bine informată și fundamentată a elevilor;
- optimizarea utilizării resurselor aferente învățământului profesional și tehnic și atragerea unor surse suplimentare pentru finanțarea unei oferte moderne;
- îmbunătățirea capacității de actualizare a competențelor resurselor umane din învățământul profesional și tehnic.

1.4. Politicile locale în domeniul ocupării forței de muncă

La nivel local politicile de dezvoltare a ocupării forței de muncă sunt concretizate în documentele de planificare existente la nivel județean.

Strategia de dezvoltare economico-socială a județului Timiș 2015-2020/2023 are ca viziune 2050 dezvoltarea durabilă a județului Timiș prin crearea unui mediu economico-social competitiv, stabil, sănătos și diversificat, capabil să asigure dezvoltarea economică continuă prin avantaj comparativ, specializare și reindustrializare inteligentă, economisirea relativă de resurse minerale și energetice clasice, protejarea mediului, creșterea calității vieții cetățenilor și reducerea semnificativă a decalajelor de evoluție față de regiunile similare NUTS 3 ale Uniunii Europene, nivelul de dezvoltare al județului ajungând în 2050 la nivelul mediu al regiunilor dezvoltate din UE. Pentru realizarea obiectivului global al strategiei, acela de sprijinire și promovare în județul Timiș a unei dezvoltări socio-economice durabile, prin reproiectarea

¹ Conform site www.adrvest.ro

produselor, serviciilor și tehnologiilor, corespunzătoare nevoilor locale pentru a asigura județului Timiș cel mai ridicat nivel al competitivității – prin valoare adăugată/salariat și eficiență energetică de consum de resurse minerale pe produs, se acordă prioritate creșterii competitivității prin reindustrializare, bazată pe re proiectarea inovativă și specializare inteligentă. Axa prioritară 3.Educație și resurse umane are ca obiectiv de dezvoltare crearea unor condiții necesare dezvoltării capitalului uman în re proiectarea inovativă a produselor, serviciilor și tehnologiilor din toate domeniile vieții economico-sociale, în educația inițială și cea continuă, în strânsă corelare cu cerințele pieței muncii și cu standardele europene.

În cadrul strategiei de dezvoltare se propun o serie de domenii de intervenție însoțite de măsurile aferente:

D3.1	INTELECTUALIZAREA ECONOMIEI ȘI DEZVOLTAREA CALIFICĂRII
M3.1.9.	Reabilitarea, modernizarea și dotarea campusurilor preuniversitare
M3.1.11	Reabilitarea/ modernizarea/extinderea/echiparea infrastructurii educaționale universitare, pentru stimularea inovării și asigurarea unui cadru adecvat cooperării pentru a definitiva pentru județul Timiș specializarea sa inteligentă
D3.2	DEZVOLTAREA CALIFICĂRII ȘI PROFESIONALIZAREA
M3.2.1	Adaptarea curriculei și metodologiei la cerințele angajatorilor și calculul necesarului forței de muncă până în 2050 pe meserii și profesii potrivit stocului actual și a dezvoltării sectoarelor economico-sociale ale județului Timiș
M3.2.2	Promovarea parteneriatelor în educație (școală-autorități locale, școală – părinți, școală –agenți economici, școală-societate civilă)
M3.2.3	Corelarea ofertei educaționale cu aspirațiile beneficiarilor (individ, grupuri mici, comunitate), precum și cu cerințele dezvoltării economice județene de dezvoltare de produse, servicii și tehnologii inovative
M3.2.4	Perfecționarea profesională a cadrelor didactice din învățământul obligatoriu
M3.2.5	Dezvoltarea de programe pentru menținerea elevilor în educație și prevenirea părăsirii timpurii a școlii
D3.3	DEZVOLTAREA CALIFICĂRII ȘI TEHNIC (TVET)
M3.3.1	Formarea continuă a resurselor umane din sistemul TVET pentru învățarea centrată pe elev
M3.3.2	Corelarea ofertei de formare profesională prin TVET cu cererea pieței pentru a acoperi domeniile prioritare de dezvoltare economică a județului
D3.4	FORȚA DE MUNCĂ
M3.4.1	Promovarea formării profesionale pe tot parcursul vieții
M3.4.2	Implementarea programelor de educație, formare și învățare pe parcursul vieții în concordanță cu Cadrul European al Calificării

M3.4.3	Implementarea de servicii de informare, orientare și consiliere privind dezvoltarea personală
M3.4.4	Atragerea forței de muncă calificată în județul Timiș, în conformitate cu nevoile pieței locale a forței de muncă. Pregătirea forței de muncă pe meserii și profesii în universități, alte unități de învățământ prin POCU pentru sectoare cheie ale economiei județului
M3.4.5	Dezvoltarea de programe de lucrări comunitare, având ca scop ocuparea temporară a persoanelor disponibilizate în vederea menținerii acestora într-o formă
M3.4.6	Implementarea sistemelor de asigurare a calității și de management în formarea profesională continuă la nivelul sistemului și al furnizorilor, în conformitate cu cadrul european pentru asigurarea calității
5.04. ÎNTELEGERI PLANURILOR DE ACȚIUNE PENTRU AȚIE	
M3.5.1	Elaborarea/actualizarea Planurilor locale și regionale de acțiune în învățământul tehnic și profesional
M3.5.2	Elaborarea strategiilor și politicilor de formare inițială și continuă
M3.5.3	Stabilirea pe termen lung (30-40 ani) și revizuirea la fiecare 2 ani a acestor tendințe de dezvoltare economică pe subsectoare (70-100) ale județului Timiș potrivit tendințelor europene și mondiale, ca bază pentru calculul necesarului de forță de muncă pentru a pregăti astfel oferta educațională la nevoile reale ale pieței de muncă
M3.5.4	Dezvoltarea unor servicii și baze de date specializate la nivel județean pentru studiul pieței muncii
M3.5.5	Dezvoltarea unor mecanisme de înregistrare a datelor relevante pentru piața muncii

CAPITOLUL 2. EVOLUȚIA PIEȚEI MUNCII

2.1. Context european

În anul 2018, Uniunea Europeană a lansat Pilonul european al drepturilor sociale - pentru o Europă mai echitabilă și mai socială. Abordarea unitară a problematicii sociale la nivelul statelor membre ale UE și oferindu-le orientări privind modul în care pot îmbunătăți viața de zi cu zi a comunităților din fiecare țară, ocuparea forței de muncă și bunăstarea, pilonul este benefic pentru cetățeni și benefic pentru creșterea economică sustenabilă.

Acest document strategic relevă o nouă voință publică și politică de a consolida drepturile sociale într-o perioadă în care există îngrijorări în ceea ce privește viitorul pieței forței de muncă, inegalitățile și schimbările demografice. Pilonul stabilește totodată drepturi pentru lucrătorii cu forme noi și de multe ori precare de încadrare în muncă.

Europa socială înseamnă: a oferi lucrătorilor dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de lucru; a oferi lucrătorilor acces la protecție socială și formare, indiferent de tipul și durata raportului lor de muncă; a sprijini lucrătorii pe perioada trecerii de la un contract de muncă temporar la unul pe perioadă nedeterminată; a promova forme de muncă inovatoare pentru a asigura condiții de muncă de înaltă calitate; a încuraja spiritul antreprenorial și activitățile independente (angajatorii trebuie să sprijine mobilitatea profesională); a preveni raporturi de muncă prin care se ajunge la condiții de muncă precare (inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice).

Europa socială înseamnă și că tinerii au dreptul la educație, un stagiu de ucenicie sau o ofertă de muncă de înaltă calitate într-o perioadă de patru luni de la momentul în care devin șomeri (în cadrul Garanției pentru tineret); persoanele cu handicap au dreptul la sprijin pentru venit pentru a duce o viață demnă; lucrătorii au dreptul la protecție socială adecvată.

Europa socială mai înseamnă: dreptul părinților și îngrijitorilor la un concediu adecvat, la formule flexibile de lucru și acces la servicii de îngrijire; lucrătorii au dreptul la salarii echitabile pentru un nivel de trai decent; femeile și bărbații au dreptul la remunerație egală pentru muncă de valoare egală.

Europa socială înseamnă: că lucrătorii care urmează să fie concediați au dreptul de a cunoaște motivul și de a li se oferi o perioadă de preaviz rezonabilă; persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au dreptul la asistență personalizată pentru găsirea unui loc de muncă, formare sau posibilități de recalificare, iar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au dreptul la ajutor de șomaj adecvat pe o perioadă de timp rezonabilă.

Europa socială înseamnă și faptul că lucrătorii au dreptul la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor profesionale; fiecare persoană are dreptul la acces prompt la îngrijire medicală de înaltă

calitate accesibilă, preventivă și curativă; fiecare persoană are dreptul la servicii de îngrijire pe termen lung accesibile și de bună calitate; lucrătorii și persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la o pensie adecvată după pensionare.

Documentul *Pilonul european al drepturilor sociale - pentru o Europă mai echitabilă și mai socială* stabilește 20 de principii pentru o Uniune Europeană mai echitabilă și mai favorabilă incluziunii.

Egalitate de șanse și acces egal pe piața muncii:

1. Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții
2. Egalitatea de gen
3. Egalitatea de șanse
4. Sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă

Condiții de muncă echitabile:

5. Locuri de muncă sigure și adaptabile
6. Salarii
7. Informații referitoare la condițiile de ocupare a forței de muncă și protecția în caz de disponibilizări
8. Dialogul social și implicarea lucrătorilor
9. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată
10. Mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat și protecția datelor

Protecție socială și incluziune:

11. Îngrijirea copilului și sprijinul pentru copii
12. Protecție socială
13. Indemnizațiile de șomaj
14. Venitul minim
15. Veniturile și pensiile pentru limită de vârstă
16. Sănătatea
17. Incluziunea persoanelor cu handicap
18. Îngrijirea pe termen lung
19. Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost
20. Accesul la serviciile esențiale

Deși centrul de greutate al acțiunilor în domeniul social continuă să fie reprezentat de autoritățile naționale și locale, UE analizează și alte modalități de sprijinire a acțiunilor statelor membre, utilizând toate instrumentele pe care le are la dispoziție.

Recomandările nu se limitează la stabilirea unor standarde minime, ci pot să prevadă, în anumite domenii, armonizarea completă a drepturilor cetățenilor peste tot în UE, cu scopul de a realiza o convergență a progreselor sociale.

Încadrarea populației pe categorii, după participarea la activitatea economică, se face conform principiului priorității ocupării față de șomaj și șomajului față de inactivitate. Concepute ca sursă

importantă de informații asupra forței de muncă, aceste date esențiale asupra tuturor segmentelor de populație permit numeroase posibilități de corelare și structurare după caracteristici demografice și socio-economice diverse, în condiții de comparabilitate internațională.

Ultimele reglementări ale Comisiei Europene au adus modificări în definirea sferei de cuprindere a populației ocupate și a celei aflate în șomaj. În scopul armonizării totale cu principiile și metodologiile Uniunii Europene în domeniul statisticii ocupării și șomajului, în anul 2002 au fost revizuite definițiile principalilor indicatori ai ocupării și șomajului în concordanță cu noile reglementări europene.

2.2. Populația activă civilă

Populația activă civilă se referă la oferta potențială de forță de muncă și gradul de ocupare a populației cuprinzând populația ocupată civilă și șomerii înregistrați.

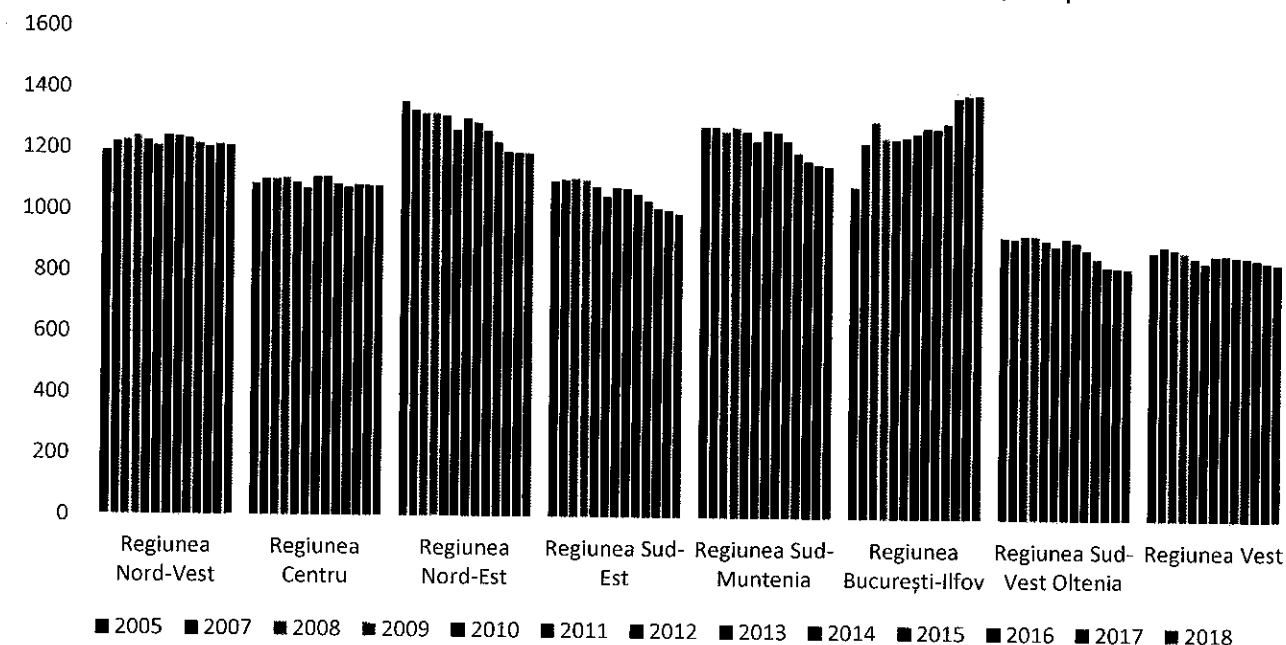
La nivel național, numărul de persoane active civile, înregistrează o tendință de scădere în perioada 2013-2018, în ultimul an înregistrându-se un număr de 8696,4 mii persoane, în scădere față de anul 2010 cu 3,35% și cu 2.43% față de anul 2005.

La nivelul regiunilor de dezvoltare se observă aceeași tendință de scădere a populației active civile, excepție făcând câteva regiuni unde se înregistrează ușoare creșteri (Nord-Est, București-Ilfov). Cele mai multe persoane active civile se găsesc în regiunea București-Ilfov (1390,1 mii persoane), urmată de regiunea Nord-Vest (1210,3 mii persoane), regiunea Nord-Est (1192,4 mii persoane). Comparativ cu celelalte regiuni de dezvoltare, regiunea Vest se află pe penultimul loc în ceea ce privește numărul de persoane active civil.

În Regiunea Vest se observă, în perioada analizată (2005-2018) o tendință de creștere în perioada 2005-2008, după care urmează o evoluție negativă în intervalul 2009-2018. În anul 2018, comparativ cu anul 2017, se observă o scădere cu 0,50%.

Populația activă, care include populația ocupată și șomerii, poate fi analizată prin diverse criterii de clasificare, relevante pentru cercetarea particularităților forței de muncă la nivel regional.

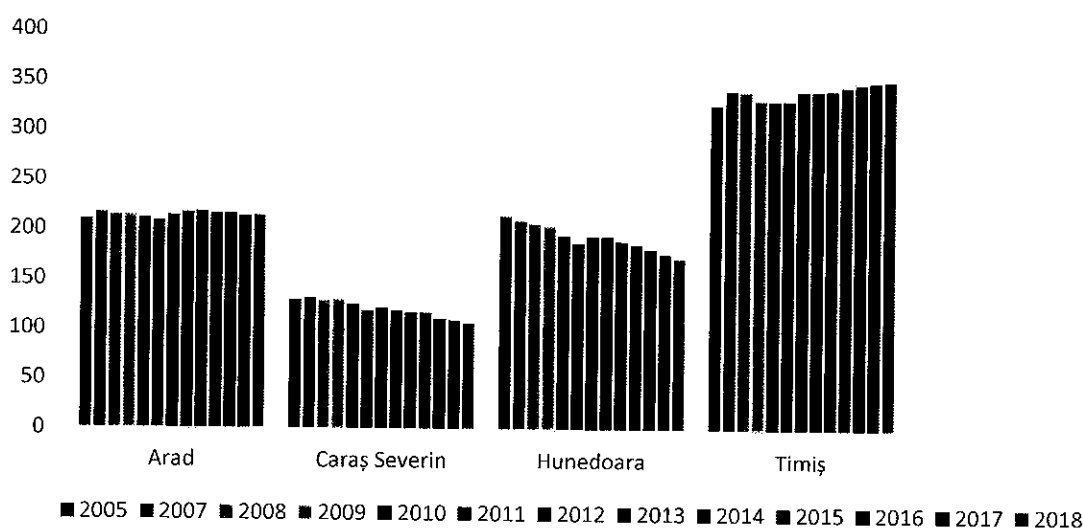
Figura nr.1 - Populația activă civilă pe regiuni de dezvoltare, 2005-2018, mii persoane



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

În județul Timiș este concentrată cea mai mare populație activă din regiune, iar evoluția este similară celei la nivel național și regional, respectiv aceea de scădere a populației civile active.

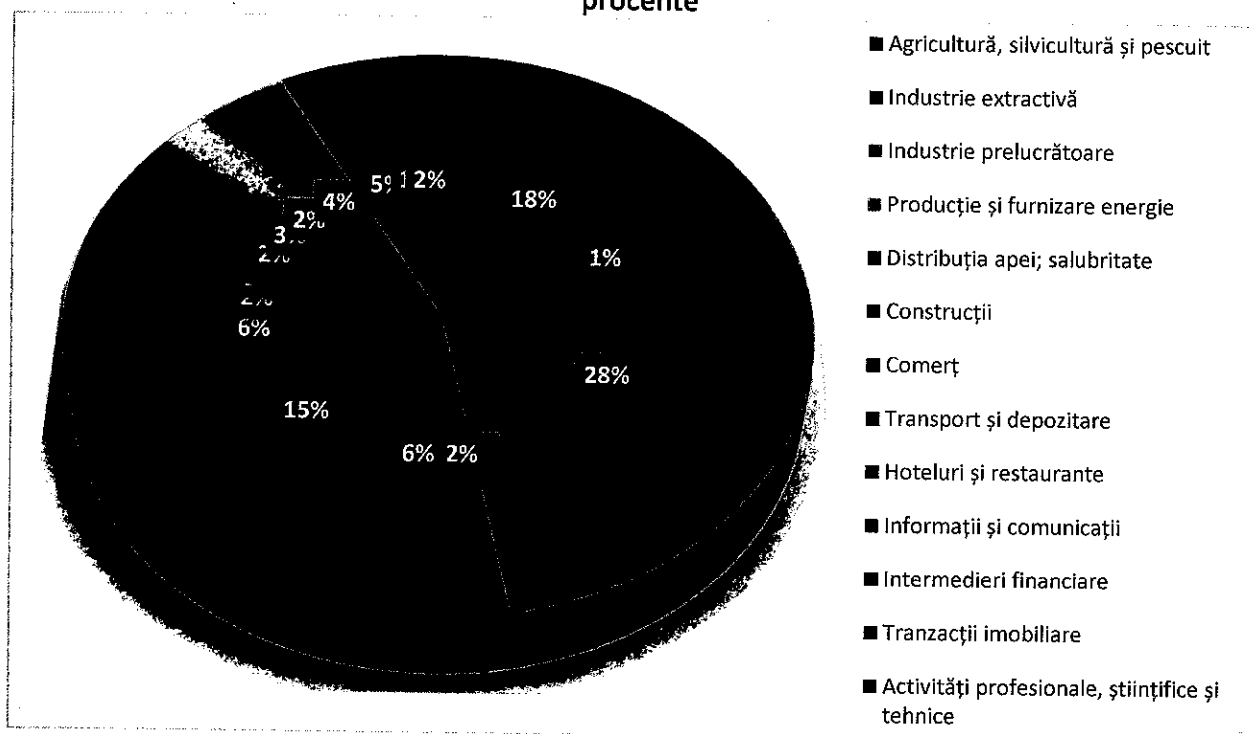
Figura nr.2-Populația activă civilă pe județe ale regiunii Vest, 2005-2018



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Analiza populației ocupată civilă pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2, arată că în regiunea Vest numărul de persoane ocupate în **Industrie** reprezintă 31% din totalul populației ocupate). Al doilea sector cu pondere însemnată în totalul populației ocupate civilă este **Agricultura, silvicultura și pescuitul** care avea în anul 2018 un procent de 18%. **Industria prelucrătoare** avea o pondere de 28% în anul 2018.

Figura nr.3-Populația activă civilă pe sectoare ale economiei naționale, regiunea Vest, 2018, procente



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

2.3. Numărul mediu al salariaților

Cererea de forță de muncă, reflectată în numărul total al salariaților, se păstrează în România la un nivel scăzut, sub 50% din populația cu vârstă de muncă. Nivelul cel mai ridicat s-a înregistrat în anul 2008, fără însă a putea vorbi despre o creștere spectaculoasă față de anii precedenți. Trendul crescător al cererii de forță de muncă s-a inversat în anii 2009 și 2010, odată cu disponibilizările datorate crizei economice.

Domeniile economice care atrag procentul cel mai mare de salariați în economia României sunt industria și comerțul. Astfel, la nivelul anului 2008, în industrie lucrau în 30,2% din efectivul total al salariaților, iar în comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea și întreținerea auto 17,3% din efectivul salariaților la nivel național. Aproape 8% din salariați lucrau în 2008 în tranzacții imobiliare și închirieri, domeniu care a fost unul dintre cele mai afectate de criza economică în

anii 2009 și 2010. Afectat de asemenea de criză, sectorul construcțiilor atrăgea 8,6 % din totalul național. Procente ridicate din numărul total al salariaților se înregistrează în sectorul de stat. Astfel, la nivelul anului 2008, 7,8% din salariați erau angajați în învățământ, 7,3% în sănătate și asistență socială, 4,2% în administrație publică.

O particularitate a economiei românești este numărul mic al salariaților din agricultură, însemnând doar 2,1% din totalul salariaților, în condițiile în care populația ocupată în agricultură este în jur de 30% procente din totalul populației ocupate la nivel național.

Industria prelucrătoare creează locuri de muncă pentru 26,3% din numărul total al salariaților din România. În topul domeniilor din industria prelucrătoare se află fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, aranjarea și vopsirea blănurilor, industria alimentară și a băuturilor, industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, producția de mobilier și industria de mașini și aparate electrice. Toate aceste industrii aflate în topul cererii de forță de muncă înregistrează însă medii ale salariilor brute cu mult sub media națională. De exemplu, la nivelul anului 2008, câștigul salarial mediu brut în fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, aranjarea și vopsirea blănurilor era cu 45% mai mic decât câștigul salarial mediu brut la nivel național.

La nivel național numărul mediu al salariaților a avut o evoluție pozitivă până în anul 2008, din 2009 până în anul 2011 trendul a fost negativ, acesta revenind începând cu anul 2012 și până în anul 2018 creșterea fiind constantă. În anul 2018, numărul mediu al salariaților a crescut cu 122.195 persoane (2,47%) comparativ cu anul 2017.

Repartizarea resurselor de muncă pe regiuni de dezvoltare reliefează următoarele aspecte: regiunea București-Ilfov concentrează cel mai mare număr de salariați (21,69%), urmată de regiunea Nord-Vest cu 13,64%, regiunea Centru -12,89%. Regiunea Vest asigură 10,39% din numărul mediu al salariaților din România, iar trendul ascendent se observă pe durata perioadei analizate 2005-2018.

Tabel nr.1- Evoluția numărului mediu al salariaților (nr. persoane) din economia națională pe regiuni de dezvoltare

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	
Total	4558910	4885319	5046317	4774263	4376044	4348739	
Regiunea Nord - Vest	580081	632508	646075	614616	573728	569195	
Regiunea Centru	576069	612512	632847	586433	544191	546445	
Regiunea Nord - Est	566390	579134	592399	556601	499314	492185	
Regiunea Sud - Est	551097	575300	590799	557300	503193	488966	
Regiunea Sud-Muntenia	571061	597039	600776	575161	518977	514078	
Regiunea București - Ilfov	837053	945785	1025786	992590	918069	911534	
Regiunea Sud - Vest Oltenia	393014	420980	423895	401130	363808	361744	
Regiunea Vest	484145	522061	533740	490432	454764	464592	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	4442865	4443554	4507729	4611395	4759419	4945868	5068063

Regiunea Nord - Vest	582932	591258	614810	628425	649572	681859	691451
Regiunea Centru	567851	573807	579874	590125	611269	637749	653485
Regiunea Nord - Est	505799	497928	499798	513631	532486	554237	569739
Regiunea Sud - Est	498940	498958	503319	509582	512799	533782	541662
Regiunea Sud-Muntenia	523551	528069	531232	540867	547849	573033	588074
Regiunea București - Ilfov	918900	915542	932699	966068	1024401	1056169	1099405
Regiunea Sud - Vest Oltenia	369294	361793	359789	364313	370663	383102	397360
Regiunea Vest	475598	476199	486208	498384	510380	525937	526887

Sursa: www.insse.ro, baza de date Tempo-online

Tabel nr.2 -Structura resurselor de muncă după participarea la activitatea economică, pe macroregiuni și regiuni de dezvoltare, la 31 decembrie 2017

Macroregiunea/Regiunea	Resurse de muncă (mii persoane)	din care în % față de resursele de muncă		
		Populația civilă ocupată	Șomeri înregistrați	Populația în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă
România	12432,5	67,3	2,8	29,9
Macroregiunea Unu	3123,2	71,2	2,3	26,5
Regiunea Nord-Vest	1647,1	71,6	2,1	26,3
Regiunea Centru	1476,1	70,8	2,6	26,3
Macroregiunea Doi	3514,4	59,0	3,5	37,5
Regiunea Nord-Est	1993,7	56,4	3,3	40,3
Regiunea Sud-Est	1520,7	62,4	3,7	33,9
Macroregiunea Trei	3395,9	72,7	2,3	25,0
Regiunea Sud-Muntenia	1850,5	59,5	3,2	37,3
Regiunea București-Ilfov	1545,4	88,6	1,2	10,2
Macroregiunea Patru	2399,0	66,6	3,3	30,1
Regiunea Sud-Vest Oltenia	1231,5	62,3	4,9	32,8
Regiunea Vest	1167,5	71,1	1,6	27,3

Sursa: www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca

Analiza pe sexe a numărului mediu de salariați pe sexe, relevă faptul că, la nivel național, în anul 2018, un procent de 52,70% dintre salariați sunt bărbați, iar 47,30% sunt femei. Evoluția populației masculine salariată este una pozitivă, în creștere de la an la an, în perioada 2011-2018.

Pe regiuni de dezvoltare, trendul este același, numărul mediu de salariați bărbați este majoritar în toate cele 8 regiuni de dezvoltare, regiunea Sud-Vest Oltenia ocupând primul loc (53,68%), regiunea Vest -53,22% , Nord-Vest -52,90%, București-Ilfov- 52,83%, Sud-Est -52,40%, Sud-Muntenia-52%, Nord-Est – 50,83%, Centru (50,81%).

Tabel nr.3 – Evoluția numărului mediu al salariaților pe regiuni, sexe, 2008-2018, număr persoane

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	5046317	4774263	4376044	4348739	4442865	4443554
<i>Masculin:</i>	2723740	2542409	2291140	2300367	2364629	2359341
<i>Feminin:</i>	2322577	2231854	2084904	2048372	2078236	2084213
Regiunea Nord – Vest	646075	614616	573728	569195	582932	591258
<i>Masculin:</i>	339777	315939	287940	293579	303410	313024
<i>Feminin:</i>	306298	298677	285788	275616	279522	278234
Regiunea Centru	632847	586433	544191	546445	567851	573807
<i>Masculin:</i>	334018	313319	285593	289209	303673	306977
<i>Feminin:</i>	298829	273114	258598	257236	264178	266830
Regiunea Nord – Est	592399	556601	499314	492185	505799	497928
<i>Masculin:</i>	314873	287526	251308	250067	263180	253263
<i>Feminin:</i>	277526	269075	248006	242118	242619	244665
Regiunea Sud – Est	590799	557300	503193	488966	498940	498958
<i>Masculin:</i>	326899	301898	267157	263673	265905	265974
<i>Feminin:</i>	263900	255402	236036	225293	233035	232984
Regiunea Sud-Muntenia	600776	575161	518977	514078	523551	528069
<i>Masculin:</i>	325111	302099	272396	271048	282005	281588
<i>Feminin:</i>	275665	273062	246581	243030	241546	246481
Regiunea București – Ilfov	1025786	992590	918069	911534	918900	915542
<i>Masculin:</i>	558565	539297	489508	485095	488935	486116
<i>Feminin:</i>	467221	453293	428561	426439	429965	429426
Regiunea Sud – Vest Oltenia	423895	401130	363808	361744	369294	361793
<i>Masculin:</i>	239080	219442	199149	197143	201284	196014
<i>Feminin:</i>	184815	181688	164659	164601	168010	165779
Regiunea Vest	533740	490432	454764	464592	475598	476199
<i>Masculin:</i>	285417	262889	238089	250553	256237	256385
<i>Feminin:</i>	248323	227543	216675	214039	219361	219814
	2014	2015	2016	2017	2018	
Total	4507729	4611395	4759419	4945868	5068063	
<i>Masculin:</i>	2375452	2442469	2508302	2599249	2670984	
<i>Feminin:</i>	2132277	2168926	2251117	2346619	2397079	
Regiunea Nord – Vest	614810	628425	649572	681859	691451	
<i>Masculin:</i>	322624	330461	333843	356907	365826	
<i>Feminin:</i>	292186	297964	315729	324952	325625	
Regiunea Centru	579874	590125	611269	637749	653485	
<i>Masculin:</i>	306411	315839	327237	341884	351334	
<i>Feminin:</i>	273463	274286	284032	295865	302151	
Regiunea Nord – Est	499798	513631	532486	554237	569739	
<i>Masculin:</i>	252853	261151	272227	281905	289589	

Feminin:	246945	252480	260259	272332	280150	
Regiunea Sud – Est	503319	509582	512799	533782	541662	
Masculin:	264224	274925	272365	279434	283843	
Feminin:	239095	234657	240434	254348	257819	
Regiunea Sud-Muntenia	531232	540867	547849	573033	588074	
Masculin:	279890	282267	282109	298916	305796	
Feminin:	251342	258600	265740	274117	282278	
Regiunea București – Ilfov	932699	966068	1024401	1056169	1099405	
Masculin:	492679	507994	545398	555220	580861	
Feminin:	440020	458074	479003	500949	518544	
Regiunea Sud – Vest Oltenia	359789	364313	370663	383102	397360	
Masculin:	194323	197994	197416	204323	213309	
Feminin:	165466	166319	173247	178779	184051	
Regiunea Vest	486208	498384	510380	525937	526887	
Masculin:	262448	271838	277707	280660	280426	
Feminin:	223760	226546	232673	245277	246461	

Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Pe activități și ramuri ale economiei naționale, numărul mediu al salariaților la nivel națională, în perioada analizată 2008-2018, arată o evoluție pozitivă a numărului mediu al salariaților ocupați în Industrie, Agricultură, Comerț. Ramurile economice unde s-au înregistrat scăderi ale numărului mediu de salariați sunt: producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, construcții.

Pe regiuni de dezvoltare, în anul 2018 numărul cel mai mare de salariați ocupați în Industria prelucrătoare, erau din regiunea Vest în activitățile de *Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor* (29,26% din total salariați) și *Industria alimentară* (24,60%). Tot în același an, se observă că în toate cele opt regiuni de dezvoltare în Industria alimentară numărul mediu de salariați este peste 10% din total salariați din sectorul Industrie – Nord-Vest (10,22%), centru (11,39%), Nord-Est (17,69%), Sud-Est (15,38%), Sud-Muntenia (13,76%), București-Ilfov (15,35%), Vest (24,60%). O altă activitate din Industria prelucrătoare care antrenează un procent mare de salariați este *Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor*, unde se remarcă regiunea Sud-Muntenia cu 22,90%, urmată de Sud-Vest Oltenia (18,96%), regiunea Centru (17,66%) și regiunea Nord-Vest (12,92%). În regiunea Nord-Est se remarcă ponderea de 19,35% a salariaților ocupați în activitatea de *Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte*, urmată de regiunea Sud-Est cu 17,81%. Un procent ridicat se observă și în regiunea Sud-Vest Oltenia -10,42%.

Tabel nr. 4– Ponderea numărului mediu de salariați pe activitățile economice din sectorul Industrie prelucrătoare pe regiuni, 2018, procente

Activitate economică	Nord-Vest	Centru	Nord-Est	Sud-Est	Sud-Muntenia	București-Ilfov	Sud-Vest Oltenia	Vest
Industria alimentară	10,22	11,39	17,69	15,38	13,76	16,87	15,35	24,60
Fabricarea băuturilor	1,17	1,56	1,43	2,89	1,88	4,14	0,57	0,79
Fabricarea produselor din tutun	0,00	-	0,00	0,7	0,7	-	-	-
Fabricarea produselor textile	2,37	3,86	0,06	1,87	4,20	2,05	1,89	4,09
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	7,55	7,96	19,36	17,81	12,34	7,40	10,42	5,62
Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinarie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor	9,21	6,13	5,25	1,51	0,45	5,42	1,82	5,43
Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	4,99	7,77	8,91	2,66	2,36	0,72	3,43	3,55
Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	1,07	1,28	1,60	1,15	1,23	1,82	1,02	0,51
Tipărire și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor	1,28	0,73	0,86	0,53	0,45	7,30	0,79	0,40
Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului	0,00	0,05	0,10	0,56	0,99	0,23	0,06	0,03
Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	1,24	2,05	2,85	1,21	1,58	3,98	3,70	1,07
Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	0,57	0,71	1,48	0,13	0,50	3,47	0,00	0,21

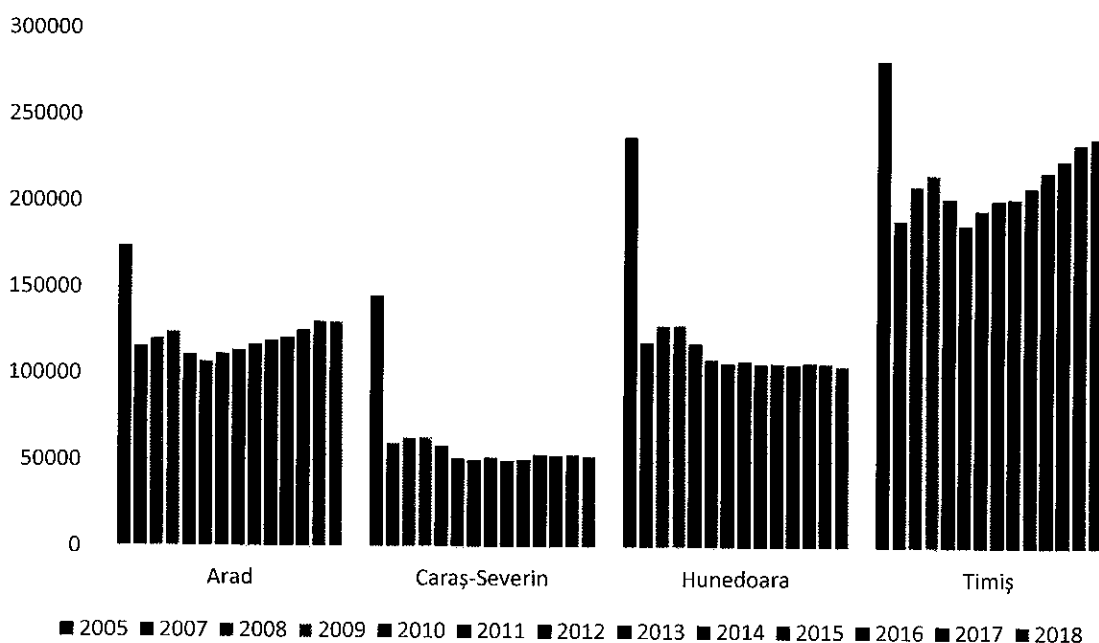
Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Activitate economică	Nord-Vest	Centru	Nord-Est	Sud-Est	Sud-Muntenia	București-Ilfov	Sud-Vest-Oltenia	Vest
Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	6,51	3,11	3,07	4,28	6,17	5,28	8,77	6,84
Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	4,55	4,29	3,49	3,53	3,39	3,98	2,95	2,57
Industria metalurgică	2,15	1,29	1,55	6,38	2,37	1,54	6,41	1,35
Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	7,22	7,30	4,21	8,23	8,18	7,09	8,09	4,87
Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	4,17	1,88	1,85	0,50	1,36	3,37	0,30	0,00
Fabricarea echipamentelor electrice	6,31	4,55	1,28	0,62	4,69	2,59	3,77	6,0
Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	2,98	7,79	5,95	2,32	5,36	6,26	1,17	2,92
Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	12,92	17,66	4,69	3,55	22,90	2,54	18,96	29,26
Fabricarea altor mijloace de transport	0,26	0,75	1,63	12,53	0,78	2,68	3,47	2,07
Fabricarea de mobilă	11,18	5,24	4,23	4,36	2,54	5,75	2,84	3,72
Alte activități industriale n.c.a.	1,36	1,62	1,43	0,66	0,60	2,58	1,06	2,32
Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	0,70	1,02	1,51	7,31	1,43	1,93	3,14	1,17

Sursa: prelucrare date statistice, Institutul Național de Statistică, 2019

La nivelul județelor din regiunea Vest numărul mediu al salariaților a avut un trend descrescător în județele Arad (-0,27%), Caraș-Severin (-1,66%), Hunedoara (-1,27%), cu excepția județului Timiș unde a crescut cu 1,51%.

Figura nr.4- Evoluția numărului minim de salariați pe județe ale regiunii Vest, 2005-2018, număr persoane



Sursa: prelucrare date statistice, Institutul Național de Statistică, 2019

2.4.Rata de ocupare a resurselor de muncă

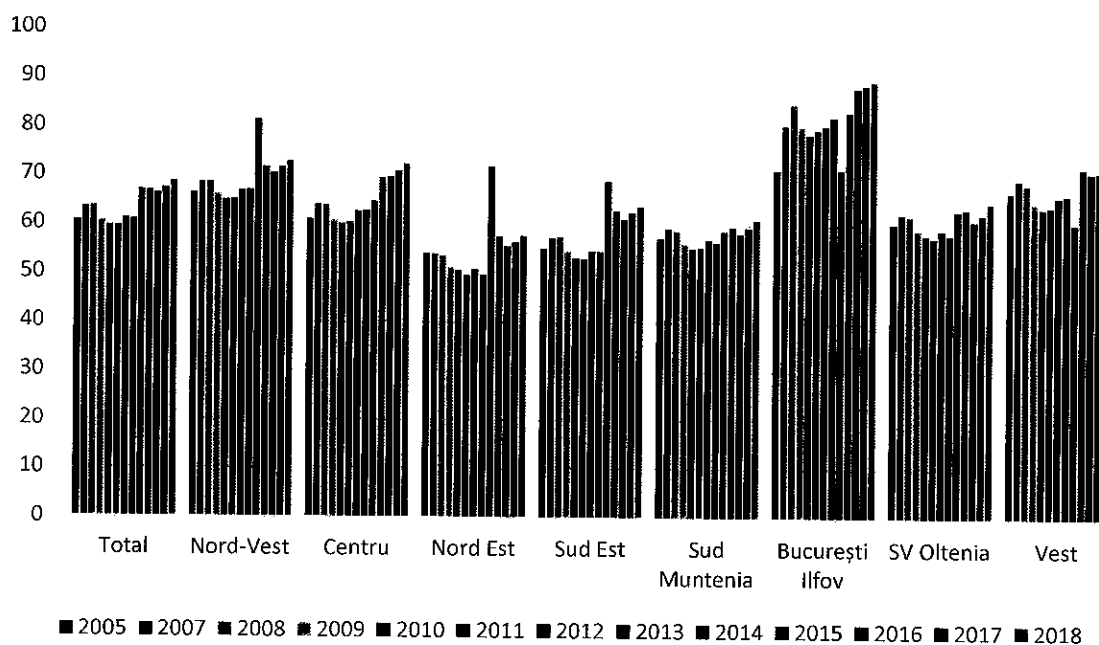
Rata de ocupare a resurselor de muncă la nivel național era în anul 2018 de 68,7%, în creștere față de anul 2017 cu 2,08%, față de anul 2010 cu 15,26% și față de anul 2005 cu 13,42%.

În anul 2018, regiunea cu cea mai mare rată de ocupare a resurselor de muncă este București-Ilfov (89,4%), urmată de Nord-vest (72,7%), Centru (72,3%), Vest (72,1%), Sud-Vest Oltenia (64,6%), Sud-Est (63,8%), Sud-Muntenia (61,1%), Nord-Est (57,7%). Regiunea Sud-Vest Oltenia se afla în anul 2018 pe locul 5 din punct de vedere al ratei de ocupare a resurselor de muncă, în comparație cu restul regiunilor. În intervalul analizat (2005-2018) rata de ocupare a resurselor de muncă a avut o tendință de creștere aproape în toate regiunile în perioada 2014-2018.

La nivelul județelor din regiune se observă că în județul Arad se înregistra în anul 2018, cea mai mare rată de ocupare a resurselor de muncă – 79,7%, urmat de județul Timiș – 73,3%.

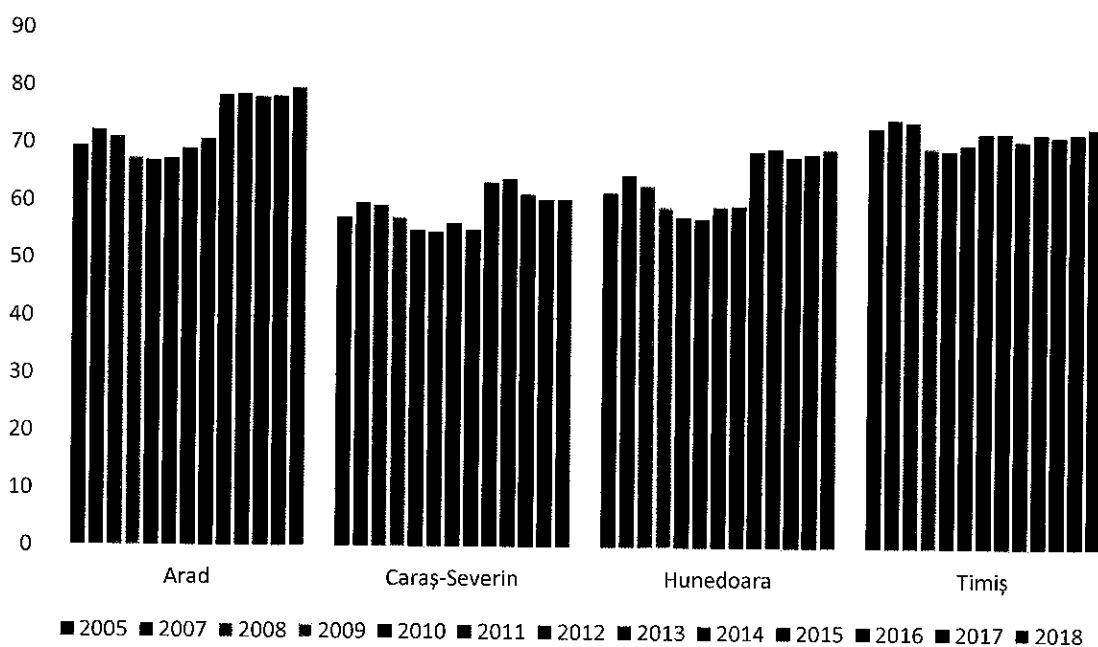
În județul Timiș se observă o tendință de creștere a ratei de ocupare a resurselor de muncă în perioada 2015-2018.

Figura nr. 5–Rata de ocupare a resurselor de muncă pe regiuni, 2005-2018, procente



Sursa: Institutul Național de statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Figura nr. 6–Rata de ocupare a resurselor de muncă pe județe, 2005-2018, procente



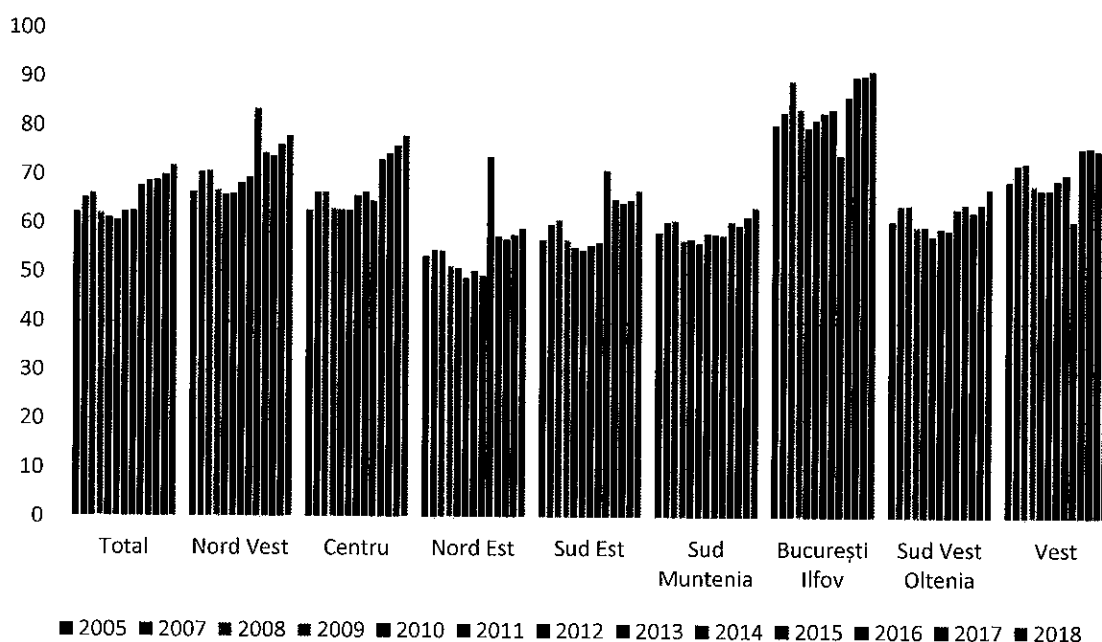
Sursa: Institutul Național de statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Rata de ocupare a resurselor de muncă pe sexe

La nivel național se observă că în anul 2018 rata de ocupare în rândul populației masculine era de 71,9%, mai mare decât cea a populației feminine – 65,2%. Analiza evoluției indicatorului în perioada analizată a arătat faptul că rata de ocupare a populației masculine a avut fluctuații în intervalul 2005-2008 (creștere), urmând o perioadă de scădere în intervalul 2009-2011, pentru ca în intervalul 2012-2018 să aibă o evoluție pozitivă. Același trend se observă și la rata de ocupare a populației feminine.

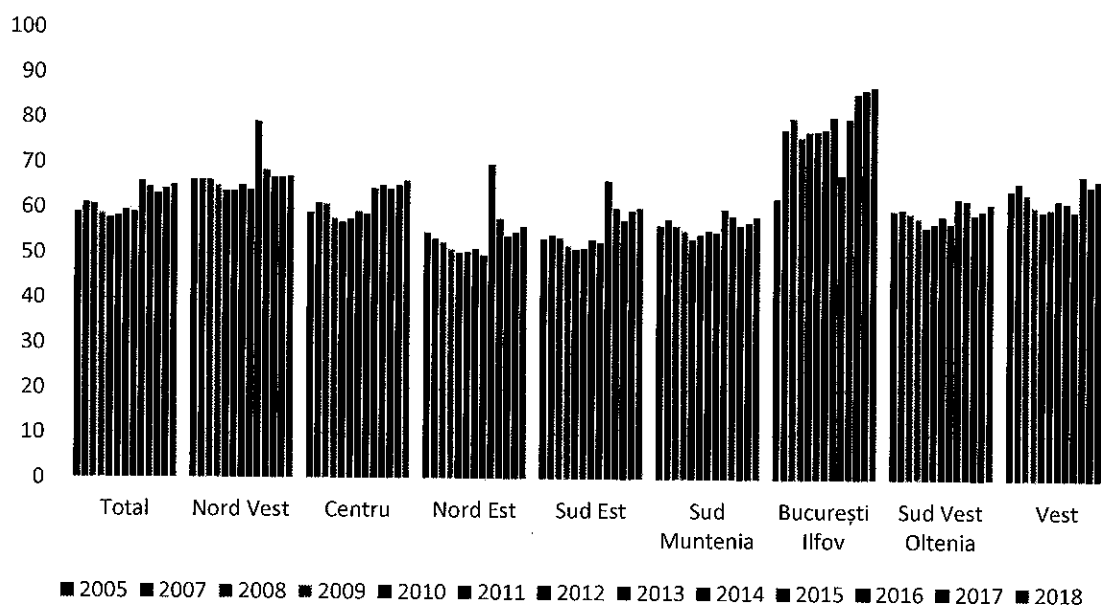
La nivelul regiunilor de dezvoltare, ratele cele mai mari de ocupare a resurselor de muncă masculine sunt în: București-Ilfov (91,5%), Centru (78,1%), Nord-Vest (78%), Vest (77,5%), Sud-Vest Oltenia (67,5%), Sud-Est (66,9%), Sud-Muntenia (63,5%) și pe ultimul loc Nord-Est (59,1%).

Figura nr.7-Rata de ocupare a resurselor de muncă, populația de sex masculin, pe regiuni, 2005-2018, procente



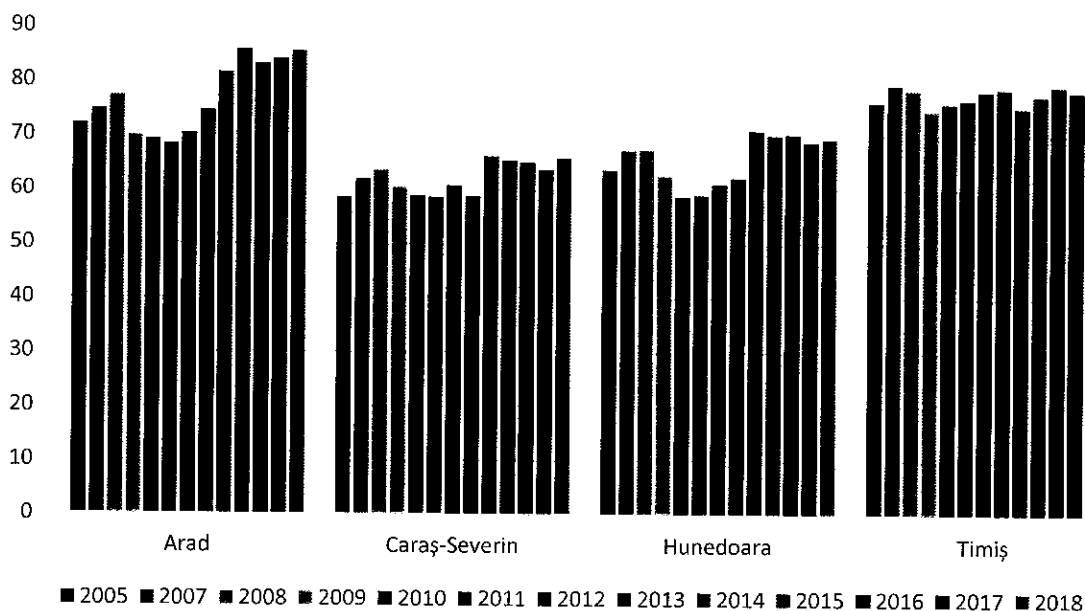
Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Figura nr.8-Rata de ocupare a resurselor de muncă, populația de sex feminin, pe regiuni, 2005-2018, procente



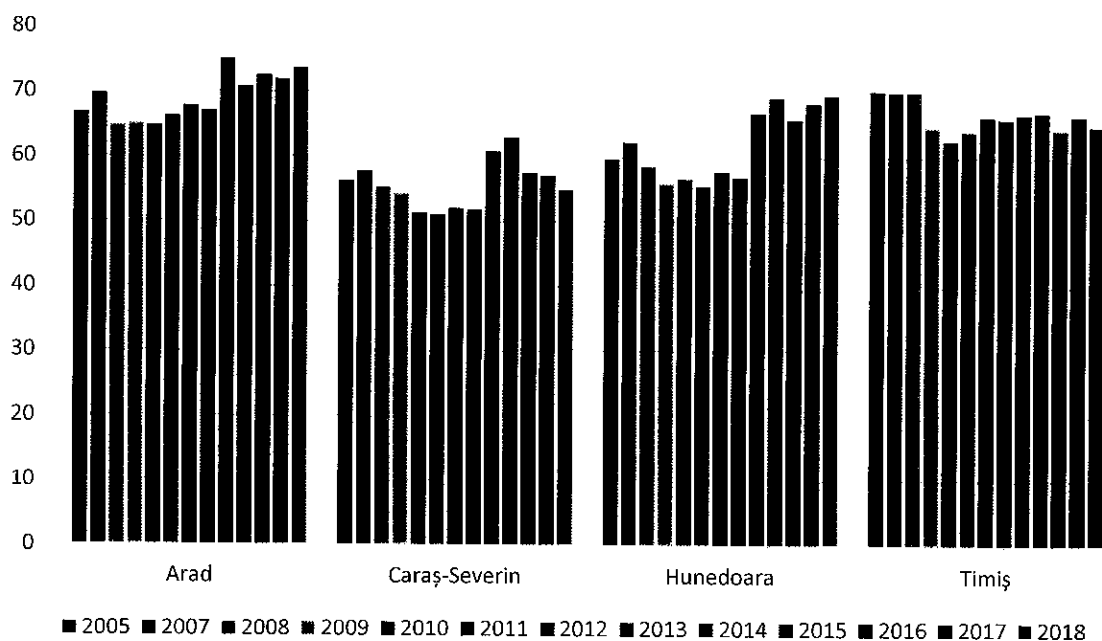
Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Figura nr.9-Rata de ocupare a resurselor de muncă, populația de sex masculin, pe județe, 2005-2018, procente



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019.

Figura nr.10-Rata de ocupare a resurselor de muncă, populația de sex feminin, pe județe, 2005-2018, procente



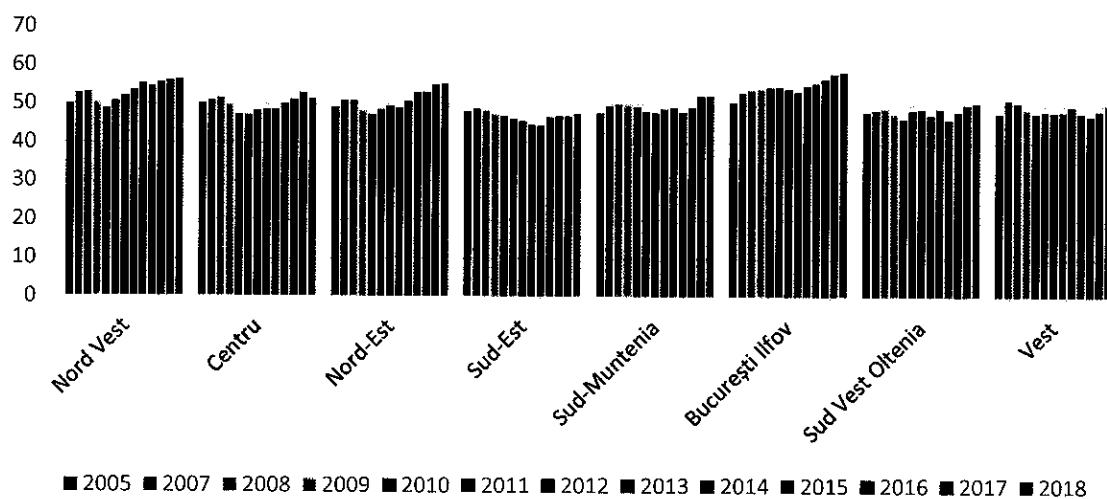
Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Rata de ocupare a resurselor de muncă pe medii de rezidență

Din punct de vedere al mediilor de rezidență, în anul 2018, rata de ocupare a resurselor de muncă, pentru grupa de vârstă 15 ani și peste, la nivel urban (53,4%) depășește pe aceea de la nivel rural (51,9%). Evoluția ratei de ocupare la nivel urban indică o tendință de creștere în intervalul 2013-2018). În mediul rural, evoluția la nivel național a fost una de scădere în intervalul 2007-2011, urmată de o ușoară creștere în 2012, și revenire la tendința de scădere între 2013-2016.

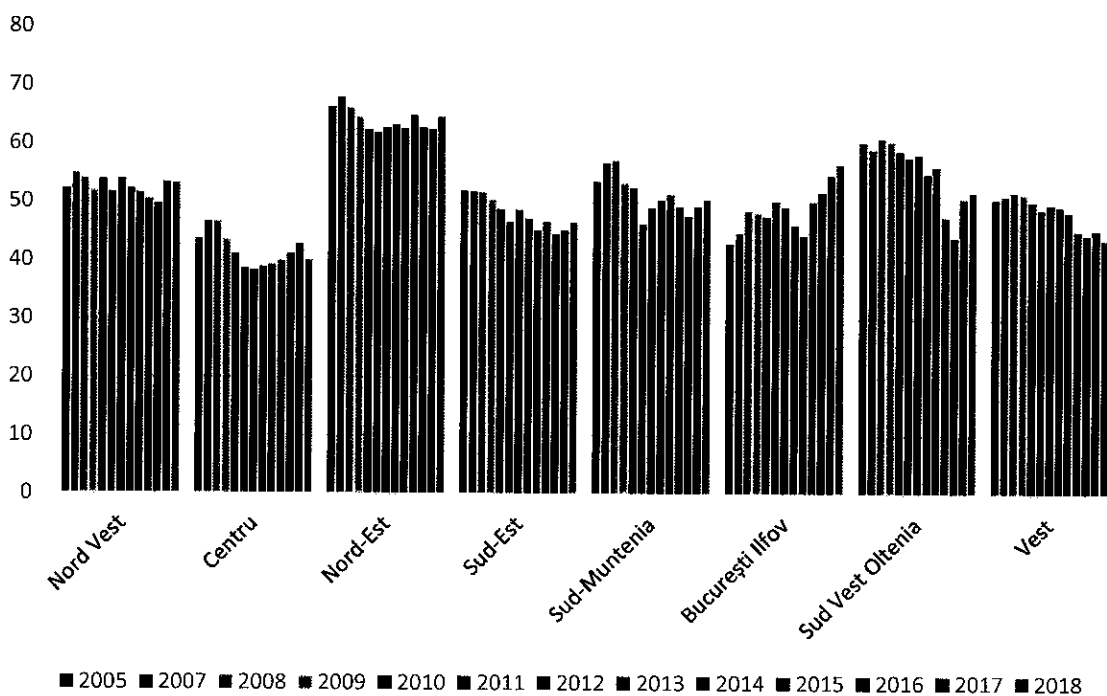
La nivelul regiunilor de dezvoltare, se observă că în anul 2018, în regiunea Nord-Est era mai mare rata de ocupare a resurselor umane din mediu rural (64,6% vs 55,3%).

Figura nr.11-Rata de ocupare a resurselor de muncă, pe regiuni, mediul urban, 2005-2018, %



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Figura nr.12-Rata de ocupare a resurselor de muncă, pe regiuni, mediul rural, 2005-2018, %



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

2.5. Rata șomajului

Rata șomajului a scăzut și a atins 4,9 % în trimestrul al treilea din 2017, cel mai scăzut nivel de mai bine de 20 de ani. Creșterea ocupării forței de muncă a fost solidă, iar rata ocupării forței de muncă a crescut la 69% în trimestrul al treilea din 2017, încadrându-se în obiectivul național din cadrul Strategiei Europa 2020, de 70%. Rata de participare la forța de muncă a crescut constant începând de la jumătatea anului 2016, dar rămâne una dintre cele mai scăzute din UE.

În ciuda acestor evoluții pozitive, accesul la piața forței de muncă este în continuare inegal. Accesul este dificil pentru femei, pentru persoanele cu handicap, pentru romi și tineri. Deși rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut începând din 2015, rata tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează nici un program educațional sau de formare rămâne ridicată și a arătat semne de îmbunătățire abia în ultima perioadă. Mai mult decât atât, diferența de încadrare în muncă dintre femei și bărbați a crescut ușor în 2016, la 17,6%, și este în continuare una dintre cele mai ridicate din UE.

Oferta de forță de muncă nu ține pasul cu nevoile în continuă schimbare ale economiei. România se confruntă cu probleme demografice. Populația este în scădere de aproape trei decenii și se preconizează că această tendință va continua în viitorul apropiat. Îmbătrânirea populației va reprezenta încă o piedică semnificativă în calea creșterii economice potențiale, întrucât se estimează că ponderea persoanelor de vârstă activă (15-64 de ani) va scădea de la 67% în 2017 la 55% în 2050.

Continuarea migrației reprezintă o provocare suplimentară. În ciuda îmbunătățirilor recente, ratele de participare ale forței de muncă, în special ale femeilor și ale persoanelor cu vârsta de peste 50 de ani, sunt în continuare cu mult sub media UE. Lipsa de personal calificat și necorelările în materie de competențe au, de asemenea, un impact negativ asupra calității și a cantității muncii prestate.

La sfârșitul lunii septembrie 2018, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 3,40%, mai mică cu 0,07 puncte procentuale decât cea din luna anterioară și mai mică cu 0,74 pp decât cea din luna septembrie a anului 2017. Rata șomajului înregistrat în luna septembrie 2018 a fost calculată folosind populația activă civilă la data de 01.01.2018. Populația activă civilă, la nivel național, a scăzut la 1 ianuarie 2018, față de 1 ianuarie 2017 cu 17,9 mii persoane, de la 8.735,8 mii persoane la 8.717,9 mii persoane.

Regiunea cu cea mai redusă rată de șomaj este București Ilfov, cu 1,4% pe total, 1,3% în cazul bărbaților și 1,5% în cazul femeilor, conform datelor statistice din 2017. În regiunea Vest rata șomajului a avut în perioada 2005-2017 o tendință de scădere. În județul Timiș este cea mai scăzută rată a șomajului, comparativ cu celelalte județe din regiune.

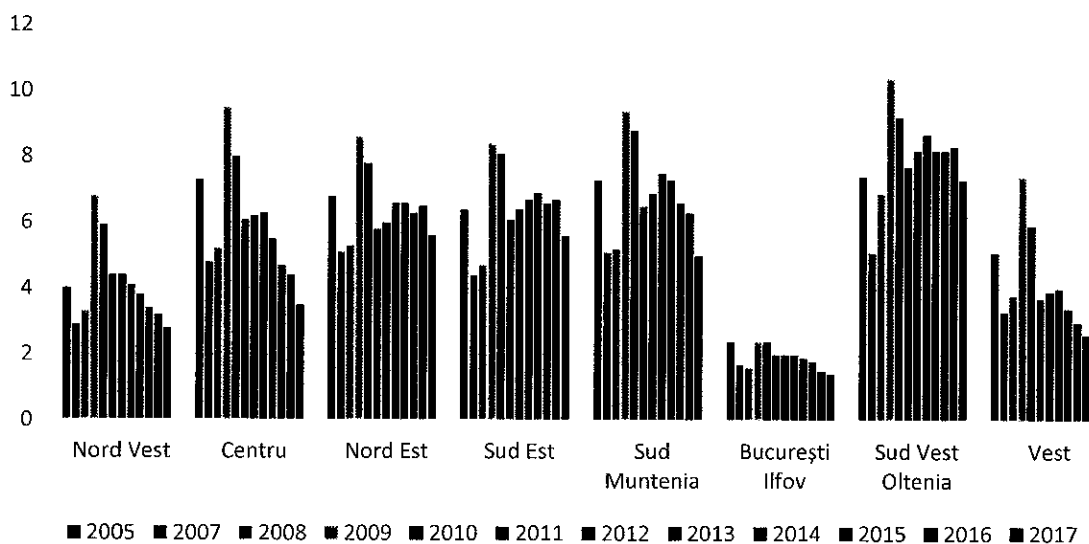
Tabel nr.5- Rata șomajului (%) pe sexe și regiuni de dezvoltare din România, 2005-2017

	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Total	5,9	4	4,4	7,8	7	5,2
Regiunea Nord - Vest	4	2,9	3,3	6,8	5,9	4,4
Regiunea Centru	7,3	4,8	5,2	9,5	8	6,1
Regiunea Nord - Est	6,8	5,1	5,3	8,6	7,8	5,8
Regiunea Sud - Est	6,4	4,4	4,7	8,4	8,1	6,1
Regiunea Sud-Muntenia	7,3	5,1	5,2	9,4	8,8	6,5
Regiunea București - Ilfov	2,4	1,7	1,6	2,4	2,4	2
Regiunea Sud - Vest Oltenia	7,4	5,1	6,9	10,4	9,2	7,7
Regiunea Vest	5,1	3,3	3,8	7,4	5,9	3,7
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	5,4	5,7	5,4	5	4,8	4
Regiunea Nord - Vest	4,4	4,1	3,8	3,4	3,2	2,8
Regiunea Centru	6,2	6,3	5,5	4,7	4,4	3,5
Regiunea Nord - Est	6	6,6	6,6	6,3	6,5	5,6
Regiunea Sud - Est	6,4	6,7	6,9	6,6	6,7	5,6
Regiunea Sud-Muntenia	6,9	7,5	7,3	6,6	6,3	5
Regiunea București - Ilfov	2	2	1,9	1,8	1,5	1,4
Regiunea Sud - Vest Oltenia	8,2	8,7	8,2	8,2	8,3	7,3
Regiunea Vest	3,9	4	3,4	3	2,6	2,2
	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Total masculin	6,4	4,2	4,4	8,4	7,6	5,5
Regiunea Nord - Vest	4,4	3,1	3,3	7,4	6,5	4,6
Regiunea Centru	7,8	5	5,2	10,1	8,5	6,3
Regiunea Nord - Est	8,2	5,7	5,8	9,9	8,9	6,4
Regiunea Sud - Est	6,9	4,4	4,5	8,8	8,6	6,4
Regiunea Sud-Muntenia	8	5,3	5,1	10,4	9,6	7
Regiunea București - Ilfov	2	1,4	1,3	2,3	2,4	1,8
Regiunea Sud - Vest Oltenia	8,5	5,2	7	11,5	10	8,3
Regiunea Vest	5,3	3,1	3,4	7,3	6,1	3,7
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total masculin	5,9	6,2	5,9	5,3	5,1	4,2
Regiunea Nord - Vest	4,7	4,4	3,9	3,5	3,4	2,8
Regiunea Centru	6,6	6,5	5,9	4,9	4,6	3,7
Regiunea Nord - Est	7	7,7	7,6	7,2	7,4	6,2
Regiunea Sud - Est	6,9	7,3	7,5	7	7,1	5,9
Regiunea Sud-Muntenia	7,5	8,3	8	7,2	6,9	5,2
Regiunea București - Ilfov	1,8	1,9	1,8	1,6	1,3	1,3
Regiunea Sud - Vest Oltenia	9,1	9,6	9,1	8,9	9,1	7,8
Regiunea Vest	3,9	3,9	3,3	2,8	2,4	2,1
	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Total feminin	5,2	3,9	4,4	7,1	6,3	4,9

Regiunea Nord - Vest	3,6	2,8	3,3	6,1	5,3	4,2
Regiunea Centru	6,7	4,7	5,1	8,9	7,5	5,8
Regiunea Nord - Est	5,2	4,4	4,8	7,2	6,5	5,1
Regiunea Sud - Est	5,9	4,4	4,8	8	7,5	5,8
Regiunea Sud-Muntenia	6,4	4,9	5,3	8,3	7,8	5,9
Regiunea București - Ilfov	2,9	2	1,9	2,6	2,3	2,1
Regiunea Sud - Vest Oltenia	6,3	5	6,8	9,3	8,4	7,1
Regiunea Vest	4,9	3,5	4,2	7,4	5,8	3,8
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total feminin	4,9	5,1	4,8	4,6	4,4	3,8
Regiunea Nord - Vest	4,1	3,9	3,5	3,3	3	2,8
Regiunea Centru	5,8	6,1	5,1	4,4	4,2	3,2
Regiunea Nord - Est	5	5,4	5,4	5,4	5,5	4,9
Regiunea Sud - Est	5,9	6	6,1	6,1	6,1	5,3
Regiunea Sud-Muntenia	6,2	6,6	6,5	6	5,7	4,7
Regiunea București - Ilfov	2,2	2,1	2	2	1,7	1,5
Regiunea Sud - Vest Oltenia	7,2	7,7	7,2	7,3	7,4	6,7
Regiunea Vest	4	4	3,5	3,1	2,8	2,3

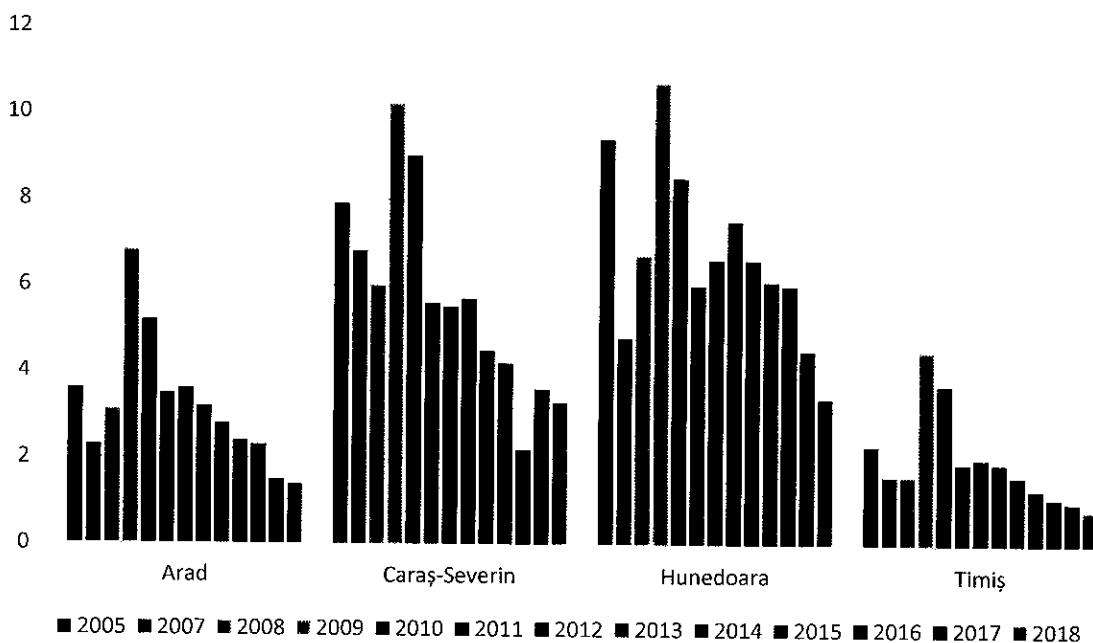
Sursa: www.insse.ro, baza de date Tempo-online

Figura nr. 13–Rata șomajului la nivel regional, 2005-2017



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

Figura nr.14-Rata șomajului, pe județe, 2005-2018, procente



Sursa: Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo-online, 2019

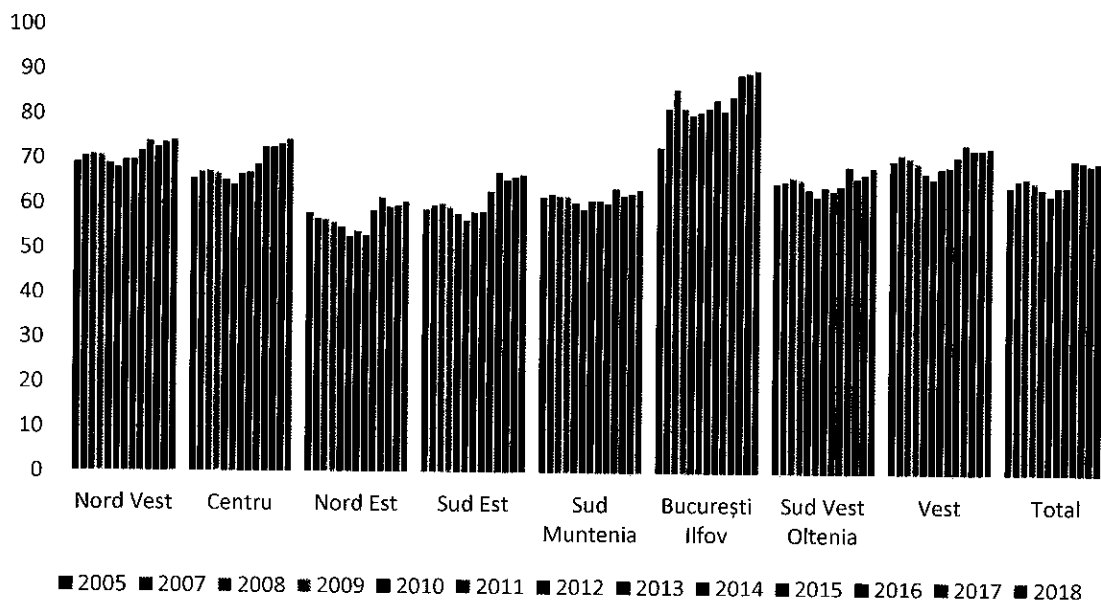
2.6. Rata de activitate a forței de muncă

Rata de activitate a forței de muncă la nivel național, înregistra în anul 2018 un procent de 71,1%, în creștere față de valoarea din anul 2017 (70,1%). Comparativ cu anul 2005, rata de activitate a crescut în anul 2018 cu 10,23%. În perioada 2011-2014 rata de activitate a forței de muncă a înregistrat un trend crescător, urmată de o scădere până în anul 2016.

Pe sexe, a crescut atât numărul bărbaților ocupați (+87,1 mii persoane), cât și cel al femeilor ocupate (+134,7 mii persoane). Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (proporția persoanelor ocupate în vârstă de 15-64 ani în populația totală în vârstă de 15-64 ani) a fost, în anul 2017, de 63,9%, având valori mai ridicate pentru persoanele de sex masculin (71,8%, față de 55,8% în cazul femeilor). Rata de ocupare a bărbaților o depășește pe cea a femeilor la toate grupele de vârstă.

În regiunea Vest în perioada 2016-2018 se observă o creștere a ratei de activitate a forței de muncă.

Figura nr.15-Rata de activitate a forței de muncă pe regiuni, 2005-2018



Sursa: www.insse.ro, baza de date Tempo-online

2.7. Topul angajatorilor în regiunea Vest, Timișoara

O analiză a companiilor după numărul de salariați a indicat lista primelor 50 de firme, detaliate după obiectul de activitate și sediu.

În județul Timiș își desfășoară activitatea un număr de 91.321 agenți economici (conform datelor financiare înregistrate de Ministerul Finanțelor), ceea ce reprezintă 4,40% din totalul agenților economici din România.

Din punct de vedere economic, cei 91.321 agenți economici au contribuit la economia județului cu o cifră de afaceri de 64,4 Miliarde lei (14,6 Miliarde euro), adică 4,35% din cifra de afaceri a României și au obținut un profit de 5,4 Miliarde lei (1,2 Miliarde euro) (reprezentând 4,71% din profitul net realizat în România).

În ceea ce privește numărul de angajați, în anul 2018 în județ erau 194.445 angajați, reprezentând 4,93% din totalul de angajați din România.

Tabel – Top 50 de agenți economici din județul Timiș, după numărul de salariați

Nr.crt	Denumire	Număr angajați	Localitate	Obiect de activitate
1.	PROFI ROM FOOD SRL	13.578	Timișoara	4711 -Comert cu amanuntul in magazine nespecializate, cu vanzare predominanta de produse alimentare, bauturi si tutun
2.	APTIV TECHNOLOGY SERVICES & SOLUTIONS S.R.L.	4.567	Sannicolau Mare	2931 -Fabricarea de echipamente electrice si electronice pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
3.	HELLA ROMÂNIA SRL	4.145	Ghiroda	2931 -Fabricarea de echipamente electrice si electronice pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
4.	SISTEME DE PRODUCTIE CABLAJE SRL	3.953	Timișoara	2931 -Fabricarea de echipamente electrice si electronice pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
5.	FLEXTRONICS ROMÂNIA SRL	3.713	Timișoara	2611 -Fabricarea subansamblurilor electronice (module)
6.	ZOPPAS INDUSTRIES ROMANIA SRL	3.044	Sannicolau Mare	2751 -Fabricarea de aparate electrocasnice
7.	DAR DRAXLMAIER AUTOMOTIVE S.R.L.	2.738	Timișoara	2931 - Fabricarea de echipamente electrice si electronice pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
8.	TRW AUTOMOTIVE SAFETY SYSTEMS S.R.L.	2.695	Timișoara	2932 - Fabricarea altor piese si accesorii pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
9.	CONTINENTAL AUTOMOTIVE PRODUCTS SRL	2.501	Timișoara	2211 - Fabricarea anvelopelor si a camerelor de aer, resaparea si refacerea anvelopelor
10.	IHM TOTAL CONSULT SRL	1.999	Timișoara	7820 - Activitati de contractare, pe baze temporare, a personalului
11.	NOKIA NETWORKS S.R.L.	1.843	Timișoara	6120 - Activitati de telecomunicatii prin retele fara cablu (exclusiv prin satelit)
12.	CONTITECH ROMANIA SRL	1.639	Timișoara	2932 - Fabricarea altor piese si accesorii pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
13.	FRIGOGLASS ROMANIA SRL	1.316	Parta	2825 - Fabricarea echipamentelor de ventilatie si frigorifice, exclusiv a echipamentelor de uz casnic

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Nr.crt	Denumire	Număr angajați	Localitate	Obiect de activitate
14.	SUMIDA ROMANIA S.R.L.	1.190	Jimbolia	2611- Fabricarea subansamblurilor electronice (module)
15.	KROMBERG & SCHUBERT ROMANIA TI SRL	1.179	Timișoara	2931- Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
16.	SMITHFIELD ROMANIA SRL	1.168	Timișoara	146- Creșterea porcinelor
17.	DPR DRAXLMAIER PROCESE DE PRODUCTIE ROMANIA SRL	1.165	Timișoara	2651- Fabricarea de instrumente și dispozitive pentru măsură, verificare, control, navigație
18.	BOSCH SERVICE SOLUTIONS SRL	1.137	Timișoara	6399- Alte activități de servicii informaționale n.c.a.
19.	ELBA SA	1.090	Timișoara	2740- Fabricarea de echipamente electrice de iluminat
20.	AEM SA	1.064	Timișoara	2651- Fabricarea de instrumente și dispozitive pentru măsură, verificare, control, navigație
21.	COTTONTEX SRL	1.062	Timișoara	1413- Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp)
22.	SOCIETATEA DE TRANSPORT PUBLIC TIMISOARA S.A.	930	Timișoara	4931- Transporturi urbane, suburbane și metropolitane de călători
23.	AQUATIM S.A.	927	Timișoara	3600- Captarea, tratarea și distribuția apei
24.	VEONEER ROMANIA S.R.L.	872	Timișoara	6201- Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client)
25.	TRIMSOL ROMÂNIA SRL	853	Făget	1396- Fabricarea de articole tehnice și industriale din textile
26.	MAHLE COMPONENTE DE MOTOR SRL	813	Timișoara	2932- Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
27.	RETIM ECOLOGIC SERVICE SA	809	Timișoara	3811- Colectarea deșeurilor nepericuloase
28.	COMPANIA LOCALA DE TERMOFICARE COLTERM SA	798	Timișoara	3530- Furnizarea de abur și aer condiționat
29.	GARTNER EUROTRANS ROMANIA SRL	783	Sanandrei	4941- Transporturi rutiere de marfuri

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Nr.crt	Denumire	Număr angajați	Localitate	Obiect de activitate
30.	DM DROGERIE MARKT SRL	772	Timișoara	4775- Comert cu amanuntul al produselor cosmetice si de parfumerie, in magazine specializate
31.	MONDIAL S.A.	771	Lugoj	2342- Fabricarea de obiecte sanitare din ceramica
32.	FM ROMANIA SRL	740	Dudeștii Noi	5210- Depozitari
33.	AKWEL TIMISOARA ROMANIA S.R.L.	732	Ghiroda	2932- Fabricarea altor piese si accesorii pentru autovehicule si pentru motoare de autovehicule
34.	E-DISTRIBUȚIE BANAT S.A.	717	Timișoara	3513- Distribuția energiei electrice
35.	TRIGO INDUSTRY SERVICES SA	710	Timișoara	7120- Activități de testare și analize tehnice
36.	MEGA TRUCKING TIMISOARA SRL	700	Timișoara	4941- Transporturi rutiere de marfuri
37.	HONEYWELL LIFE SAFETY ROMANIA SRL	655	Lugoj	2790- Fabricarea altor echipamente electrice
38.	RUS-SAVITAR SRL	649	Dumbrăvița	3109- Fabricarea de mobila n.c.a.
39.	TELCO-PE SRL	629	Timișoara	2611- Fabricarea subansamblurilor electronice (module)
40.	DURA AUTOMOTIVE ROMANIA SRL	627	Giarmata-Vii	2932- Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
41.	RILUG SRL	604	Lugoj	1520- Fabricarea încălțămintei
42.	DUNCA EXPEDITII SA	565	Dumbrăvița	4941- Transporturi rutiere de marfuri
43.	LINDE GAZ ROMANIA SRL	540	Timișoara	2011- Fabricarea gazelor industriale
44.	AVITUM SRL	505	Remetea Mare	8622- Activități de asistență medicală specializată
45.	PREVENT AUTOMOTIVE ROMANIA SRL	482	Derta	1396- Fabricarea de articole tehnice și industriale din textile
46.	UNITA TURISM HOLDING SA	478	Timișoara	5510- Hoteluri și alte facilități de cazare similare
47.	AVX ELECTRONICS SENSING AND CONTROL SRL	475	Remetea Mare	2931- Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
48.	PLASESS (ROMANIA) SRL	448	Giroc	2229- Fabricarea altor produse din material plastic
49.	ACELLUM SRL	425	Timișoara	1520- Fabricarea încălțămintei
50.	FORNETTI ROMANIA SRL	397	Satchinez	1071- Fabricarea pâinii, fabricarea prajiturilor și a produselor proaspete de patiserie

Analiza agenților economici după numărul de salariați declarați în anul 2018, la nivelul municipiului Timișoara, arată că acesta concentrează un număr de 55.407 agenți economici, adică 60,67% din totalul agenților economici din Județul Timis, care au realizat o cifră de afaceri de 38,4 Miliarde lei (8,7 Miliarde euro), reprezentând 59,61% din cifra de afaceri din Județul Timiș.

Numărul de anjagați din municipiul Timișoara este de 120.708 persoane, ceea ce reprezintă un procent de 62,08% din totalul de angajați din Județul Timiș.

Din topul primilor 50 de agenți economici din județul Timiș, ordonați după numărul de angajați din anul 2018, un număr de 30 sunt din Timișoara.

2.9. Dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare

Industria prelucrătoare reprezintă principalul sector angajator din România. În perioada 2016-2017, numărul de contracte individuale de muncă (CIM) din industria prelucrătoare a crescut cu 1,63%, respectiv cu 19.825 CIM, ajungând la 1.235.321, încetinind astfel ritmul de creștere după ce, în perioada 2015-2016, înregistrase o creștere cu 2,52%, de la 1.185.617 la 1.215.496 CIM.

Productivitatea scăzută a economiei românești și dezechilibrele existente pe piața muncii plasează țara noastră pe penultimul loc între statele membre ale Uniunii Europene și în ceea ce privește riscul de sărăcie și excluziune socială, cu un procent de 37,3% din populație, în fața Bulgariei (41,3%), însă la un ecart semnificativ de liderii ierarhiei (Cehia –14% și Suedia –16%). Prin opoziție cu statisticile de mai sus, România se află doar pe locul 20 în Uniunea Europeană în ceea ce privește valoarea adăugată generată de întreprinderile din industria prelucrătoare, cu doar 13.436 milioane euro din valoarea adăugată cumulată de 1.620.000 milioane euro la nivelul Uniunii Europene.

În România, studiile de specialitate², au scos în evidență o distribuție prioritară a angajaților către sectoare de activitate din industria prelucrătoare cu niveluri reduse de productivitate, costuri de personal scăzute și profitabilitate ușor peste medie. Astfel, între primele 10 industrii angajatoare, se regăsesc doar 3 industrii cu niveluri relativ ridicate de productivitate în Uniunea Europeană (fabricarea autovehiculelor de transport rutier, fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. și fabricarea echipamentelor electrice). Între primele 10 sectoare angajatoare din industria prelucrătoare se regăsesc 4 din cele 5 sectoare cu cele mai reduse niveluri ale productivității și ale costului forței de muncă din Uniunea Europeană (fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, fabricarea de mobilă, fabricarea articolelor de marochinărie și a încălțăminte și prelucrarea lemnului).

² <https://www.piarom.ro/wp-content/uploads/2018/07/1.Studiu-privind-forta-de-munca-2017-principalele-industrii.pdf?x39362>

Cu toate că în ultimii 4 ani productivitatea muncii a crescut cu cca. 14%, nivelul productivității muncii (per angajat și per oră lucrată) menține în continuare România pe penultimul loc între țările europene, respectiv la un nivel de 59,00% din media de productivitate a Uniunii Europene.

Sub aspectul numărului de CIM înregistrate, industria prelucrătoare din România este dominată de sectoarele Fabricarea autovehiculelor de transport rutier și a remorcilor (190.651 CIM), Industria alimentară (163.971 CIM), Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (136.770 CIM), Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații (10.889 CIM), Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice (66.460 CIM) și Fabricarea de mobilă (63.585 CIM).

În profil teritorial, distribuția pe județe a forței de muncă din industria prelucrătoare, se prezintă astfel: **județul Timiș** se regăsește printre județele cu cei mai mulți angajați în industria prelucrătoare - București (107,9 mii CIM), Timiș (82,4 mii CIM), Argeș (73,1 mii CIM), Prahova (61,1 mii CIM) și Brașov (60,0 mii CIM).

Pe sectoare aparținând industriei prelucrătoare, situația se prezintă astfel:

- Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule (CAEN 2931) este industria care înregistrează cel mai mare număr de CIM în județele: Bistrița-Năsăud (9.015 CIM), **Caraș-Severin (7.972 CIM)**, Prahova (11.207 CIM) și Satu-Mare (4.856 CIM);
- Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule (CAEN 2932) este principalul sector angajator din județele **Arad (11.604 CIM)**, Brașov (16.348 CIM) și Sibiu (10.843 CIM);
- Cel mai important sector angajator din județul **Hunedoara (5490 CIM)** este fabricarea articolelor din fire metalice; fabricarea de lanțurișiarcuri (CAEN 2593).

La nivelul perioadei 2016-2017, cele mai importante creșteri de personal au fost înregistrate în industriile: fabricarea autovehiculelor de transport rutier și a remorcilor (+7.921 CIM, +4,33%), fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice (+4.423 CIM, +7,13%), Industrie alimentară (+4.189 CIM, +2,62%), fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice (+2.603 CIM, +8,56%), fabricarea echipamentelor electrice (+2.346 CIM, +5,09%) și fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. (+2.238 CIM, +4,31%). Pe de altă parte, cele mai mari reduceri ale numărului de CIM au fost semnalate în sectoarele: fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (-7.149 CIM, -4,97%), tăbăcirea și finisarea pieilor, fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie (-1.880 CIM, -3,32%), fabricarea altor mijloace de transport (-1.505 CIM, -4,68%), fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țiteiului (-332 CIM, -12,5%) și industria metalurgică (-96 CIM, -0,32)%.

Sectorul de transport, logistică și depozitare constituie unul dintre cele mai dinamice sectoare economice din România, înglobând peste 381.000 CIM, în creștere cu 7,55% față de anul 2016.

Analiza privind forța de muncă publicată de PIAROM în anul 2016 a arătat faptul că principala ocupația din sectorul privat la nivelul României era, în anul 2015, cea de *Conducător mașini de mare tonaj*, cu 127.563 CIM. În perioada 2015-2016, numărul de CIM aferente acestei ocupații a crescut cu 13,52%, ajungând la 144.814 CIM, urmând ca perioada 2016-2017 să aducă încă 7.120 CIM (+4,92% față de 2016, respectiv +19,10% față de 2015). Astfel, ocupația de *Conducător mașini de mare tonaj* (Cod COR 833201) își consolidează poziția de lider al ocupațiilor din România în cea ce privește numărul de salariați, cu 151.934 CIM la data de 01.10.2017, reprezentând cca. 40% din totalul forței de muncă din sectorul transport, logistică și depozitare.

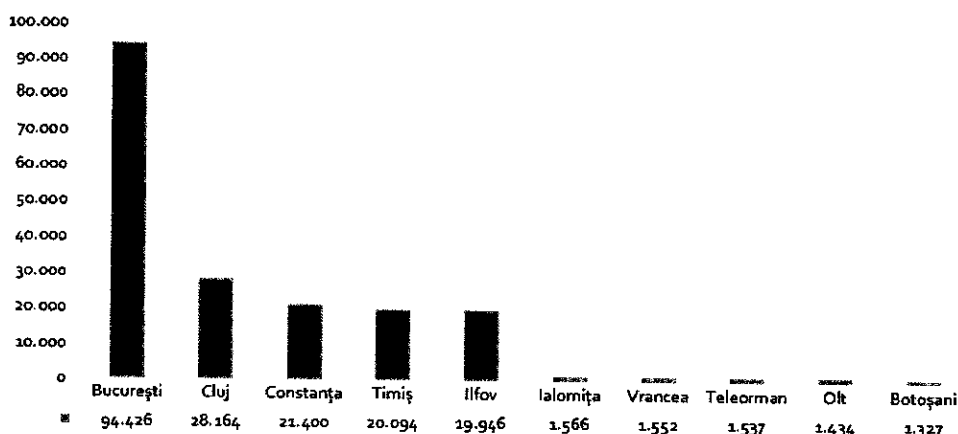
Evoluția forței de muncă din sectorul transport urmează, în mod evident, dinamica industriei, atât în ceea ce privește evoluția transportului de mărfuri cât și a celui de pasageri. Astfel, datele publice furnizate de Institutul Național de Statistică, arată, pentru perioada 2013-2016, creșteri importante ale unor indicatori statistici reflectând intensitatea activității de transport. Astfel, deși infrastructura rutieră din România s-a dezvoltat foarte lent (lungimea drumurilor publice a crescut doar cu 1,62%, de la 84.709 km la 86.080 km), se remarcă o creștere mult mai accelerată a transportului rutier (parcursul mărfurilor a crescut cu 41,58% ajungând în 2016 la 48.715 tone-km, în timp ce transportul pasagerilor a crescut cu 36,42% ajungând în 2016 la 4.099.606 mii vehicule-km; de asemenea, totalul vehiculelor înmatriculate a crescut în cei 3 ani cu 17,13%, depășind la finalul lui 2016 cifra de 7 milioane, în timp ce numărul de înmatriculări a ajuns la 98.283 în anul 2016, cu 64,39% mai mult decât în 2013).

Sub-sectorul transporturile terestre și transporturile prin conducte (Diviziune CAEN 49), care include peste 70% din locurile de muncă din sectorul transport-depozitare, a înregistrat în anul 2017 o creștere procentuală de 9,43% față de anul 2016.

Sub-sectorul transporturi aeriene (Diviziune CAEN 51) a avut o evoluție mai dinamică a numărului de CIM (+10,52%), în condițiile în care expansiunea companiilor low-cost a condus, în perioada 2016-2017, la o creștere cu cca. 23% a traficului de pasageri (+3,8 milioane pasageri), conform datelor publice furnizate de Asociația Aeroporturilor din România.

Analiza în profil teritorial, arată o evoluție ascendentă a numărului de CIM din acest sector susținută în principal de Regiunea București-Ilfov, unde numărul de CIM a crescut, în perioada analizată, cu 11,51%, de la 3.829 CIM la 4.270 CIM. De altfel, Municipiul București și Județul Ilfov înglobează peste 91% dintre CIM înregistrate la nivelul sub-sectorului transporturi aeriene, fiind urmate de județele Timiș, Constanța și Bacău.

Figura nr. – Distribuția regională a forței de muncă în sectorul transport-depozitare primile 5 și ultimele 5 județe angajatoare



Sursa: PIAROM

Ocupația manipulant mărfuri (COR 933303) reprezintă principala ocupație angajatoare din județele Ilfov (6.740 CIM) și Mehedinți (1.071 CIM), în timp ce ocupația de șofer autocamion/mașină de mare tonaj (COR 833201) se află pe primul loc în ceea ce privește numărul de CIM în județele: Cluj (12.551 CIM), Timiș (8.307 CIM), Suceava (6.857 CIM), Alba (3.610 CIM), Dâmbovița (3.197 CIM) și Călărași (1.711 CIM). De asemenea, domeniul de activitate transporturi rutiere de mărfuri (CAEN 4941) reprezintă principalul sector angajator din Județul Suceava (7.094 CIM), înregistrând totodată cea mai ridicată dinamică dintre toate sectoarele economice, în perioada 2016-2017, în județele Bihor (+640 CIM, +7,48%) și Sibiu (+415 CIM, +7,65%).

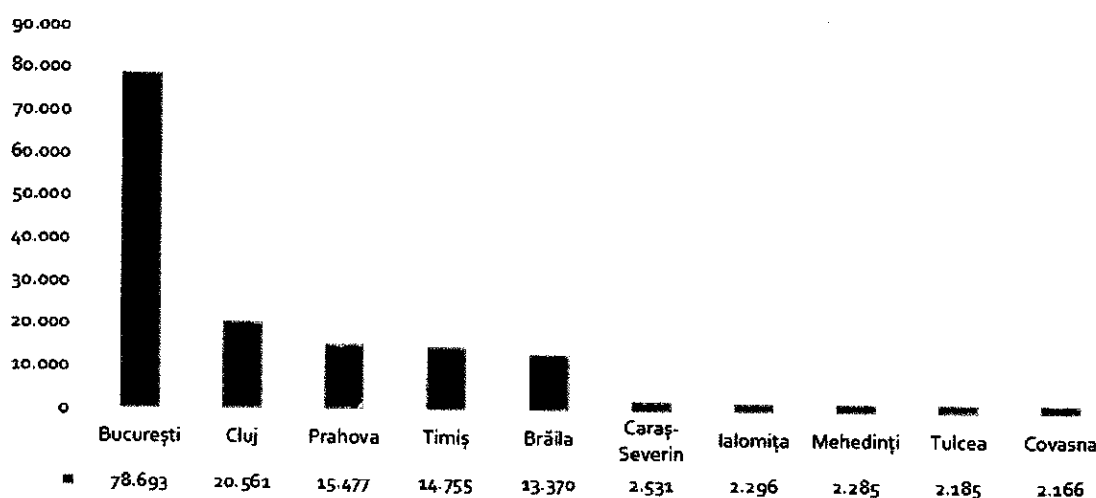
Sub-sectorul transporturi pe apă a înregistrat în perioada 2016-2017 o creștere moderată a numărului de CIM, respectiv cu 2,10%, de la 2.381 CIM la 2.431 CIM. Principalele județe angajatoare sunt Galați –731 CIM, Constanța –444 CIM, București –342 CIM, Tulcea –267 CIM și Brăila –168 CIM, cele mai importante creșteri fiind înregistrate, în anul 2017, în județele Brăila (+6,3%) și Tulcea (+5,1%).

Sectorul construcțiilor a înregistrat, de asemenea, o creștere semnificativă a numărului de CIM (+5,21%), ajungând la peste 366,5 mii CIM. Această dinamică a fost susținută preponderent de sectorul construcțiilor de clădiri (+8,62% reprezentând 14.841 CIM) și de cel al lucrărilor speciale de construcții (+6,45% reprezentând 6.963 CIM). Pe de altă parte, forța de muncă înregistrată la puncte de lucru autorizate cu coduri CAEN aparținând diviziunii 42 (Lucrări de geniu civil), a scăzut cu 5,35%, respectiv cu 3.642 CIM. De altfel, acest sub-sector continuă trendul descendent după ce în perioada 2015-2016 a cunoscut o reducere chiar mai drastică a numărului de CIM (-5.462, reprezentând 7,43%).

Cea mai spectaculoasă evoluție a înregistrat-o sectorul construcțiilor de clădiri (+8,62% în perioada 2016-2017, față de doar +1,05% în perioada 2015-2016). Cu toate acestea, creșterile de CIM au vizat mai degrabă munca necalificată, existând în același și o serie de domenii de muncă specializată în care numărul de locuri de muncă se află pe un îngrijorător trend descendent.

Distribuția regională a numărului de CIM înregistrate în companii din sectorul construcțiilor relevă o concentrare importantă a forței de muncă în Municipiul București (78.693 CIM, reprezentând 21,4% din total CIM la nivelul sectorului de activitate), urmat de județele Cluj, Prahova și Timiș. La popul opus se află o serie de județe în care numărul de CIM este mai mic de 2.600, respectiv Covasna, Tulcea, Mehedinți, Ialomița și Caraș-Severin.

Figura nr. - Distribuția regională a forței de muncă în sectorul construcțiilor (Secțiunea F CAEN) –primele 5 și ultimele 5 județe angajatoare



Sursa: PIAROM

În perioada 2016-2017, cele mai importante creșteri ale numărului de CIM la nivel de ocupație, s-au înregistrat la nivelul codului COR 931301 (muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet), după cum urmează: Giurgiu (+352 CIM, +34,24%), Covasna (+117 CIM, +31,62%), Cluj (+813 CIM, +23,36%), Galați (+408 CIM, +24,52%), Timiș (+595 CIM, +15,86%) și Maramureș (+485 CIM, +14,54%).

Comerțul se află printre ramurile economiei naționale care au înregistrat ritmuri de creștere ridicate ale numărului de CIM în perioada 2016-2017, înregistrând o creștere cu 7,36%, de la 828.410 CIM la 889.415 CIM.

Ponderea comerțului în totalul locurilor de muncă variază semnificativ de la un județ la altul, în funcție de profilul economic al fiecărui județ, de la niveluri reduse, cum este cazul județelor Sibiu (10,15%), Bistrița-Năsăud (11,72%), Arad (11,86%), Alba (11,89%) sau Caraș Severin (13,19%),

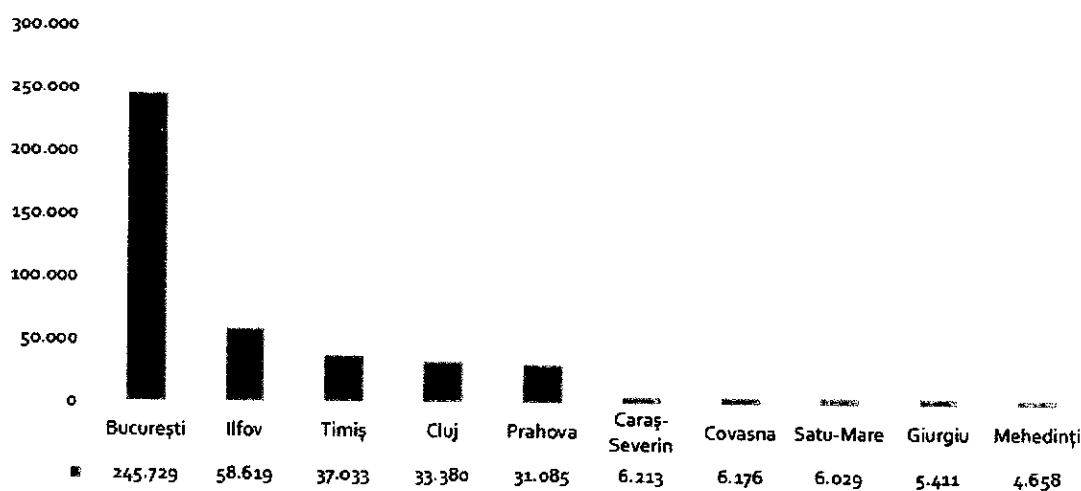
până la ponderi ridicate, cum este cazul județelor Ilfov (32,08%), Bacău (24,72%), Galați (19,98%), București (19,65%) sau Ialomița (18,67%).

La nivel de cod CAEN se observă creșteri importante ale numărului de locuri de muncă în sectoarele de retail alimentar și nealimentar, service auto, comerț îmbrăcăminte și încălțăminte, comerț materiale construcții și echipamente sanitare și comerț produse farmaceutice.

Cea mai importantă creștere procentuală (20,51%) a înregistrat-o sectorul comerțului cu amănuntul prin intermediul caselor de comenzi sau prin internet (Cod CAEN 4791), ceea ce reprezintă o consecință firească în condițiile în care valoarea cumpărăturilor online a crescut în anul 2017 cu 40% față de 2016, ajungând la 2,8 mld. euro.

În plan regional, un procent de 34% dintre angajații firmelor de comerț sunt concentrați în Regiunea București-Ilfov. În celelalte județe, distribuția personalului comercial este relativ echilibrată în raport cu dimensiunea și potențialul economic al fiecărui județ, remarcându-se însă faptul că, în cazul anumitor județe, sectorul comercial în general, și ocupațiile specifice sectorului comercial, în particular, sunt principalii vectori de ocupare a forței de muncă.

Figura nr. - Distribuția regională a forței de muncă în comerț (Secțiunea G CAEN) –primele 5 și ultimele 5 județe angajatoare



Sursa: PIAROM

Domeniul de activitate comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun (CAEN 4711) reprezintă principalul sector angajator în județele Timiș (16.046 CIM), Ilfov (11.018 CIM) și Constanța (6.173 CIM).

2.10. Dinamica forței de muncă în sectorul cercetare-dezvoltare și inovare

În România, sectorul cercetării-dezvoltării și inovării este caracterizat printr-un nivel al cheltuielilor de cercetare-dezvoltare extrem de scăzut în raport cu obiectivele pentru anul 2020 (3% pentru UE și 2% pentru România), situându-se în 2012 la 0,42% din PIB, iar în 2015 la 0,49% din PIB, sectorul CD fiind în mare măsură ineficient, cu un sistem de cercetare și inovare fragmentat, priorități insuficient bazate pe cerere, conexiuni internaționale slabe, absența unei mase critice privind calitatea rezultatelor cercetării, care nu se transformă în cercetare aplicată și în aplicații inovatoare, legături slabe între educație, cercetare și mediul de afaceri, aspecte identificate în POC 2014-2020 și utilizate ca argument pentru promovarea investițiilor în domeniul CDI.

Analiza efectuată de PIAROM la nivelul sectorului CDI, vizează evoluția cifrei de personal în organizațiile care au drept obiect principal de activitate de cercetare-dezvoltare.

Conform datelor extrase din REVISAL, după ce în perioada 2015-2016, aceste organizații au pierdut un număr de 3.702 contracte individuale de muncă (CIM), perioada 2016-2017 a adus un număr de 925 CIM noi (+5,15%), pe fondul creării de noi locuri de muncă în domeniul cercetării-dezvoltării în științe naturale și inginerie. Pe de altă parte, domeniul cercetării-dezvoltării în biotehnologii continuă trendul de scădere a numărului de CIM (-8,70% în perioada 2017-2016, după -8,00% în perioada 2015-2016).

Analiza detaliată a evoluțiilor la nivel regional arată următoarele:

- cca. 57% din personalul organizațiilor de CD (10.6690CIM) este concentrat în Regiunea București-Ilfov;
- la nivel orașelor reședință de județ reprezentând importante centre universitare, cu tradiție în domeniul CDI, evoluțiile au fost următoarele: Cluj (+16,73%), Timiș (+1,66%), Iași (-4,38%), Constanța (+16,62%);

Conform înregistrărilor REVISAL, în anul 2016 existau 307 ocupații (coduri COR) în sectorul de CDI, cuprinzând poziții de conducere, poziții administrative, specialiști în CD și tehnicieni pentru activitatea de CD, structurate în funcție de numărul de salariați.

În ceea ce privește eterogenitatea personalului din sfera CD, s-a constatat un grad redus de specializare la nivelul unor ocupații principale (doar unui număr de 3 din cele 307 ocupații analizate le corespund mai mult de 500 de CIM). Pe de altă parte, 43% din ocupațiile analizate cuprind cel mult de 10 CIM; mai mult de cât atât, în România există 26 de ocupații din sfera CD cu 1 singur angajat, ceea ce impune necesitatea unei revizuirii a COR la nivelul ocupațiilor din sectorul CD. În perioada 2016-2017, cele 307 ocupații au înregistrat cumulativ o creștere cu 218 a numărului de contracte individuale de muncă, reprezentând 1,46% din totalul existent în anul

2016. La nivelul principalelor ocupații, din punct de vedere al numărului de contracte individuale de muncă înregistrate, evoluțiile sunt prezentate în Tabelul de mai jos:

Tabel- Evoluția principalelor ocupații din sectorul de cercetare-dezvoltare

Denumire ocupație (conform COR)	Total salariați 2016 (nr.CIM)	Total salariați 2017 (nr.CIM)	Evoluție cantitativă (nr.CIM)	Evoluție procentuală (%)
Director departament cercetare-dezvoltare	926	886	-40	-4,32
Cercetător în fizică	882	864	-18	-2,04
Cercetător în chimie	624	631	7	1,12
Tehnician agronom- cercetare	406	464	58	14,29
Tehnician silvic- cercetare	370	436	66	17,84
Cercetător în medicină generală	413	404	-9	-2,18
Șef proiect cercetare-proiectare	389	399	10	2,57
Inginer de cercetare dezvoltare în ingineria sanitară și protecția mediului	325	378	53	16,31
Inginer de cercetare în echipamente de proces	365	351	-14	-3,84
Director științific cercetare-dezvoltare	327	322	-5	-1,53
Cercetător în biologie	294	304	10	3,4
Șef formație cercetare-dezvoltare	275	301	26	9,45
Cercetător în istorie	262	276	14	5,34
Cercetător în agricultură	211	247	36	17,06
-	-	-	-	-
Total:	14.938	15.156	218	1,46

Sursa: PIAROM

Cele mai mari 3 scăderi s-au înregistrat la ocupațiilor:

- *Cercetător în electrotehnică*: -31 CIM (-24,22%);
- *Asistent de cercetare în medicină generală*: -33 CIM (-20,12%);
- *Director departament cercetare-dezvoltare*: -40 CIM (-4,32%).

Cele mai mari 3 creșteri au vizat ocupațiile:

- *Tehnician silvic - cercetare*: +66 CIM (+17,84%);
- *Tehnician agronom-cercetare*: +58 CIM (+14,29%);
- *Inginer de cercetare în ingineria sanitară și protecția mediului*: +53 CIM (+16,31%).

Pe categorii de ocupații (grupe minore COR), situația este detaliată în tabelul de mai jos.

Tabel- Evoluții în structura personalului CDI pe categorii de ocupații

Grupa minoră COR	Categorie ocupații	Detalieri ocupații CDI	Tip ocupație	Total salariați 2016 (nr.CIM)	Total salariați 2017 (nr.CIM)	Evoluție cantitativă (nr.CIM)	Evoluție procentuală (%)
112	Directori generali, directori executivi și asimilați	Directori departamente CD, Directori științifici, Directori generali institute CD	Conducere	1.310	1.266	-44	-3,36
122	Conducători în domeniu vânzări, marketing și dezvoltare	Șefi proiect CD, Șefi formații CD, Șefi atelier CD, Responsabili CRE CD, Directori filială CD etc	Conducere	1.233	1.266	33	2,68
134	Conducători de unități de prestări servicii	Secretari științifici	Administrativ	24	25	1	4,17
211	Specialiști în fizică și știința pământului	Cercetători în fizică, chimie, biochimie etc	Specialiști	2.582	2.566	-16	-0,62
212	Matematicieni, actuari și statisticieni	Cercetători în matematică, statistică etc	Specialiști	271	276	5	1,85
213	Specialiști în științele vieții	Cercetători în biologie, agricultură, horticultură etc	Specialiști	1.538	1.636	98	6,37
214	Ingineri (exclusiv în electrotehnologie)	Ingineri în cercetare în echipamente de proces, protecția mediului, tehnologia construcțiilor de mașini	Specialiști	2.902	2.971	79	2,72
215	Ingineri în electrotehnologie	Cercetători și ingineri de cercetare în electrotehnică, electronică aplicată, centrale	Specialiști	971	962	-9	-0,93

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Grupa minoră COP	Categoria ocupații	Detalare ocupații CDI	Tip ocupație	Total salariați 2016 (nr.CIM)	Total salariați 2017 (nr.CIM)	Evoluție cantitativă (nr.CIM)	Evoluție procentuală (%)
		nuclearelectronice etc					
216	Arhitecți, proiectanți, topografi și designeri	Cercetători și asistenți de cercetare în arhitectură și design industrial, arte plastice etc	Specialiști	36	46	10	27,78
221	Medici	Cercetători și asistenți de cercetare în medicină	Specialiști	577	535	-42	-7,28
223	Practicieni în medicină complementară / alternativă	Cercetători în medicină tradițională	Specialiști	2	2	0	0
225	Medici veterinari	Cercetători în medicină veterinară	Specialiști	43	37	-6	-13,95
226	Alți specialiști în domeniul sănătății	Cercetători și asistenți de cercetare în microbiologie, biochimie și farmacologie	Specialiști	261	249	-12	-4,6
235	Alți specialiști în învățământ	Cercetători și asistenți de cercetare în pedagogie	Specialiști	61	59	-2	-3,28
241	Specialiști în domeniul financiar	Cercetători și asistenți de cercetare în gestiune, contabilitate, control financiar	Specialiști	129	133	4	3,1
261	Specialiști în domeniul juridic	Cercetători și asistenți în domeniul științelor juridice	Specialiști	1.874	1.857	-17	-0,91
263	Specialiști în domeniul social și religios	Cercetători în marketing, economie, sociologie, filozofie etc	Specialiști	37	32	-5	-13,51
264	Autori, jurnaliști și lingviști	Cercetători în filologie și lingvistică	Specialiști	217	221	4	1,84

Grupa minoră (COR)	Categorie ocupații	Detaliere ocupații CDI	Tip ocupație	Total salariați 2016 (nr.CIM)	Total salariați 2017 (nr.CIM)	Evoluție cantitativă (nr.CIM)	Evoluție procentuală (%)
314	Tehnicienii în științele vieții și alți specialiști asimilați	Tehnicienii, cercetare, agronomie, silvicultură, zootehnie	Tehnicienii	870	1.007	137	15,75
TOTAL				14.938	15.156	218	1,46

Sursa: PIAROM

Se observă că niciuna dintre ocupațiile din sfera CD sus-menționate nu a cunoscut o scădere semnificativă a numărului de CIM, cele mai importante reduceri fiind înregistrate la nivelul categoriilor:

- *Directori generali*, respectiv directori departamente CD, directori științifici, directori generali institute CD etc. (-44 CIM, -3,36%);
- *Medici*, respectiv cercetători și asistenți de cercetare în medicină etc. (-42 CIM, -7,28%);
- *Specialiști în domeniul social și religios*, respectiv cercetători în marketing, economie, sociologie, filozofie etc. (-17 CIM, -0,91%).

Cele mai importante creșteri au fost înregistrate în cazul următoarelor grupe minore COR:

- *Tehnicienii în științele vieții și alți specialiști asimilați*, respectiv tehnicienii cercetare agronomie, silvicultură, zootehnie etc. (+137 CIM, +15,75%);
- *Specialiști în științele vieții*, respectiv cercetători în biologie, agricultură, horticultură etc. (+98 CIM, +6,37%);
- *Ingineri (exclusiv în electrotehnologie)*, respectiv ingineri de cercetare în echipamente de proces, protecția mediului, tehnologia construcțiilor de mașini etc. (+79 CIM, +2,72%).

În ceea ce privește distribuția personalului CD pe categorii de funcții, s-a constatat că a scăzut ponderea specialiștilor în domeniul CD, de la 75% în 2016, la 83,22% în 2015. Ponderea managerilor în total personal CDI a crescut în perioada 2015-2017 de la 12,95% la 17,17%, ceea ce indică un potențial dezechilibru al ponderilor ierarhice.

Aproape 55% din specialiștii în domeniul CDI activează în Regiunea București-Ilfov, în timp ce alte 7 județe (Cluj, Iași, Timiș, Argeș, Brașov, Dolj și Sibiu) grupează încă 28% din specialiști. Celelalte județe se caracterizează printr-o densitate foarte redusă a personalului CD. Se observă astfel respectarea unei optimalități de tip Pareto, care marchează decalaje semnificative de competitivitate între județele menționate mai sus și celelalte județe ale țării, care reprezintă teritorial 78,57% din suprafața țării.

Analiza numărului de CIM pe sectoare ale economiei naționale, arată că anul 2017 a adus în sectoarele economice dominate de capitalul autohton un plus de 166.742 CIM cu normă întreagă, ceea ce corespunde unei creșteri cu 6,72%. Astfel, ritmul de creștere a numărului de CIM în sectoarele economice dominate de capitalul privat românesc, a depășit în anul 2017 ritmul de creștere a numărului total de CIM la nivel național (5,81%).

Tabel - Dinamica forței de muncă în sectoarele economice dominate de capitalul privat autohton

Nr. crt.	Diviziune CAEN	Pondere companii cu capital privat românesc în anul 2016 (%)	Total salariați 2016	Total salariați 2017	Evoluție cantitativă	Evoluție procentuală (%)
1.	43.Lucrări speciale de construcții	86	108.007	114.970	6.963	6,45
2.	80.Activități de investigații și protecție	86	121.491	121.257	-234	-0,19
3.	56.Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	83	104.919	125.034	20.115	19,17
4.	81.Activități de piesagistică și servicii pentru clădiri	82	35.465	38.116	2.651	7,47
5.	01.Agricultură, vânătoare și servicii anexe	81	101.197	107.974	6.777	6,7
6.	74.Alte activități profesionale, științifice și tehnice	80	12.414	13.813	1.399	11,27
7.	41.Construcții de clădiri	75	172.254	187.095	14.841	8,62
8.	86.Activități referitoare la sănătatea umană	74	253.283	272.492	19.209	7,58
9.	55.Hoteluri și alte facilități de cazare	72	45.882	50.187	4.305	9,38
10.	95.Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	71	8.530	8.783	253	2,97
11.	42.Lucrări de geniu civil	70	68.086	64.444	-3.642	-5,35
12.	79.Activități ale agențiilor turistice și ale tur operatorilor	70	10.526	10.906	380	3,61
13.	68.Activități auxiliare pentru intermediari financiare	69	13.602	15.059	1.457	10,71
14.	08.Alte activități extractive	67	9.904	9.566	-338	-3,41
15.	49.Transporturi terestre și transporturi prin conducte	66	245.418	268.560	23.142	9,43
16.	02.Silvicultură și exploatare forestieră	60	44.530	46.331	1.801	4,04
17.	10.Industria alimentară	58	159.782	163.971	4.189	2,62
18.	31.Fabricarea de mobilă	57	63.641	63.585	-56	-0,09

Nr. crt.	Diviziune CAEN	Pondere companii cu capital privat românesc în anul 2016 (%)	Total salariați 2016	Total salariați 2017	Evoluție cantitativă	Evoluție procentuală (%)
19.	47.Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	57	441.596	475.090	33.494	7,58
20.	59.Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune, înregistrările audio și activități de editare muzicală	57	3.504	3.599	95	2,71
21.	73.Publicitate și activități de studiere a pieței	57	23.451	26.266	2.815	12
22.	46.Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	55	300.372	318.506	18.134	6,04
23.	69.Activități juridice și de contabilitate	53	25.576	28.154	2.578	10,08
24.	38.Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor ; activități de recuperare a materialelor reciclabile	52	46.913	49.668	2.755	5,87
25.	70.Activități ale direcțiilor (centralelor), birourilor administrative centralizate, activități de management și de consultanță în management	52	42.164	44.436	2.272	5,39
26.	58.Activități de editare	51	18.369	19.756	1.387	7,55
	TOTAL:		2.480.876	2.647.618	166.742	6,72

Sursa: PIAROM

În plan regional, dinamica forței de muncă a fost una diferită, în funcție de potențialul de dezvoltare al fiecărui județ.

În ceea ce privește cea mai slabă dinamică a numărului de CIM în sectoarele economice dominate de capitalul autohton a fost înregistrată în județele Neamț (+0,77%), Sălaj (+2,45%), Brăila (+3,27%), Hunedoara (+3,69%) și Harghita (+4,24%).

CAPITOLUL 3. ANALIZA NEVOILOR ACTUALE ȘI VIITTOARE ALE PIEȚEI MUNCII ÎN REGIUNEA VEST, TIMIȘOARA

3.1. Metodologia de cercetare

Metoda

Metoda utilizată în cercetare este ancheta sociologică, metodă aleasă deoarece permite culegerea unui volum mare de informație într-un timp relativ scurt și face posibilă prelucrarea rapidă a acestora, cu o arie mare de aplicabilitate pe populații reprezentative din punct de vedere statistic.

Tehnica

Tehnica utilizată a fost cea directă, față în față, deoarece colectează informații despre subiecții investigați și realitatea în care aceștia sunt implicați în mod nemijlocit. Chestionarul online a fost aplicat cu ajutorul operatorilor de teren și administrat de către aceștia respondenților. Acolo unde resursele nu au permis aplicarea chestionarului de către operatori, față în față, interviul s-a desfășurat telefonic și în mod excepțional prin autoadministrare.

Tipul de eșantion este **non-probabilistic, de tip rațional**. Opțiunea pentru elementul (unitatea organizațională) din eșantion este determinată de un expert/grup de experți (**rațională**). Organizațiile selectate întrunesc o serie de calități care le conferă aptitudinea de a face parte din eșantion (selecția și aprecierea prezenței/ absenței calităților aparțin unui grup de experți, cum ar fi profesori, lideri de grup, specialiști în subiectul anchetei). În cazul nostru calitățile necesare selecției unităților organizaționale au fost furnizate de axa public-privat și axa profit-nonprofit, alături de numărul de angajați și cifra de afaceri în cazul organizațiilor economice dar și în cazul ONG-urilor. În cazul unităților publice, criteriul de selecție a fost mărimea localității (4 orașe reprezentative pentru Regiunea de Vest). Criteriile de selecție sunt alternative în sensul că au fost incluse în eșantion și organizații care nu corespundeau criteriului număr de angajați (de exemplu organizații mici) dar corespundeau criteriului cifră de afaceri, respectiv, prestigiu și bune practici în domeniul de activitate.

Principala provocare a reprezentat-o modalitatea de selecție a organizațiilor pentru a face parte din eșantion.

Metoda de selecție aleasă pentru unitățile organizaționale a fost cea **aleatoare prin pas mecanic** aplicat celor trei subeșantioane pe baza unor liste ce conțineau toate firmele din Regiunea de

Vest, organizațiile neguvernamentale, respectiv organizațiile publice locale la nivel de localități selectate (mediu urban și rural).

Un criteriu suplimentar s-a aplicat pentru selecția persoanei intervievate. La nivelul organizației interviul a fost realizat cu o persoană care îndeplinea următoarele criterii: vechime în organizație, asociat/acționar, activitate în post de conducere. De asemenea, s-a ținut cont de mărimea organizației economice după următoarele criterii, întreprinderi mici – până la 49 de angajați (între 0 și 9 se consideră microîntreprinderi); întreprinderi mijlocii – între 50 și 249 de angajați; întreprinderi mari – peste 250 de angajați (peste 1000 de angajați se consideră întreprinderi foarte mari).

Instrument aplicat, tipuri de întrebări

Instrumentul pe care l-am utilizat a fost chestionarul, cu întrebări deschise și închise (vezi anexa). Chestionarul este un instrument de investigare constând dintr-un ansamblu de întrebări scrise și, eventual, imagini grafice, ordonate logic și psihologic care, prin administrarea de către operatorii de anchetă sau autoadministrare, determină din partea persoanelor anchetate răspunsuri ce urmează a fi înregistrate în scris.

Chestionarul a fost aplicat în varianta electronică (on-line), fie de operatori, fie direct de către persoana intervievată, care a fost în prealabil contactată telefonic sau pe e-mail.

Durata și perioada aplicării

Durata aplicării a fost de 10 de minute, perioada de aplicare 8 -22 noiembrie 2019.

Cercetarea de față reprezintă în aceeași măsură un rezultat al proiectului cât și un document suport pentru a îmbunătăți oferta educațională a Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului "Regele Mihai I al României" din Timișoara, astfel încât să poată corela și adapta conținutul pregătirii profesionale a studenților din cadrul facultăților de profil, și care să conducă în final la creșterea șanselor de integrare a absolvenților pe piața muncii din regiune.

Acest capitol este structurat pe trei sub-capitole astfel: metodologia folosită în aceasta analiză; analiza nevoilor actuale și viitoare ale pieței muncii în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere în regiunea de Vest – Timișoara; concluzii și recomandări.

3.2. Contextul general al elaborării analizei pieței muncii în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere

Dinamica și evoluția pieței forței de muncă este o temă care se află pe agenda mai multor instituții cu responsabilități specifice în acest domeniu, care, generează puncte de vedere diferite în ceea ce privește anticiparea schimbărilor care se vor produce pe această piață în anii următori. Cu toate acestea, deși diferite aceste puncte de vedere, se intersectează într-un punct care generează o condiție comună și anume aceea că, sistemul educațional trebuie să instruiască tinerii pentru un climat economic aflat în permanentă schimbare, supus unei presiuni crescânde a competitivității și definit de nesiguranță.

În marea lor majoritate, angajatorii, accentuează existența unui ecart concludent referitor la competențele pe care tinerii le dobândesc în urma absolvirii studiilor și aptitudinile și abilitățile necesare – și pe care le caută orice angajator – într-un mediu economic competitiv.

Rata șomajului ridicată în rândul tinerilor este intensificată și de faptul că, învățarea la locul de muncă este limitată, ceea ce duce de multe ori la maturizarea acestora însă fără a obține o experiență de muncă satisfăcătoare și folositoare.

Evoluția și dezvoltare tehnologică corelată cu globalizarea și competitivitatea la acest nivel, aduce cu sine cerințe noi pe piața muncii – din perspectiva locurilor de muncă nou create - ceea ce face aproape imposibilă anticiparea acestora într-un orizont de timp rezonabil. Acest fapt are ca efect un proces de adaptare continuă al unor întregi industrii.

Există sisteme de educație care își actualizează și implicit își perfecționează oferta educațională, din păcate nu au capacitatea de a răspunde în mod real nevoilor angajatorilor deoarece dezvoltarea tehnologică are un ritm de dezvoltare cu mult mai mare comparativ cu frecvența cu care se actualizează/adaptează oferta educațională.

În contextul implementării la nivel național al *Strategiei Integrate de Dezvoltare a Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți 2009-2020* putem recunoaște și identifica o structurare fragilă a relațiilor cu mediul economic în vederea organizării stagiilor de pregătire practică a studenților, precum și o slabă dezvoltare a sistemului de consiliere și orientare pentru studenți.

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii în domeniile facultăților implicate în proiect este corelată cu obiectivul general al proiectului STAGIAR care vizează îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii pentru 200 de studenți înmatriculați în sistemul de învățământ superior din regiunea de dezvoltare Vest, prin dobândirea competențelor necesare integrării și menținerii pe o piață a muncii modernă, flexibilă și dinamică, precum și creșterea adaptabilității acestora la cerințele locului de muncă.

Prin scopul și acțiunile sale, prezentul proiect respectă obiectivele și liniile directoare ale documentelor europene și naționale în domeniu.

Proiectul este în concordanță cu Tratatul CE- Titlul VIII “Ocuparea forței de muncă”, promovând un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială. Prin crearea condițiilor necesare unei ocupări depline, proiectul este în concordanță cu Strategia Europeană, proiectul contribuie la obiectivul general al Strategiei Lisabona revizuită, de a transforma UE în cea mai competitivă și dinamică economie din lume până în 2020. Proiectul este relevant pentru Liniile Directoare Integrate pentru creștere economică și ocupare care susțin politica de ocupare la nivelul UE, prin contribuția adusă la creșterea investițiilor în capitalul uman prin educație și îmbunătățirea competențelor necesare pentru tranziția și ocuparea eficientă a absolvenților pe piața muncii. Astfel, proiectul se identifică cu noul context social și economic care implică creșterea importanței proceselor și mecanismelor de recunoaștere a cunoștințelor și aptitudinilor dobândite în afara sistemului formal de educație și susținerea/încurajarea educației formale și informale pentru toate categoriile de vârstă și pentru toate grupurile sociale. Proiectul este în concordanță cu Strategia EUROPA 2020- O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, contribuind la obiectivele acesteia de creștere inteligentă și creștere favorabilă incluziunii, dar și creșterea ratei de ocupare a forței de muncă.

Proiectul răspunde acestei nevoi atât prin dezvoltarea și consolidarea parteneriatelor cu instituțiile publice/organizațiile profesionale, cât și prin implementarea unui sistem de comunicare și relaționare eficient cu viitorii potențiali angajatori pentru îmbunătățirea sistemului de consiliere și orientare al studenților.

Proiectul este relevant și în raport cu Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți 2009-2020, determinând îmbunătățirea calității și capacității sistemelor de dezvoltare a resurselor umane și conducând astfel la un nivel înalt și stabil de ocupare.

Conform OMECT nr 3855/09.05.2008, privind efectuarea stagiului de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență, acesta se efectuează în cadrul activităților obligatorii înscrise în planul de învățământ aferent anilor de studii I-V. Stagiile de practică se realizează în baza convenției de practică încheiate între Solicitant și Partener.

Contextul general al elaborării analizei pieței muncii este conform cu prevederile Strategiei Europa 2020 care a stabilit obiective ambițioase de creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii pentru spațiul european în care tinerii dețin un rol esențial ca principală resursă de muncă și inteligență creatoare, iar ocuparea tinerilor reprezintă o prioritate.

Principala nevoie identificată este pregătirea viitorilor absolvenți pentru a răspunde cerințelor pieței muncii și ale viitorilor angajatori, deoarece aceștia se confruntă cu dificultăți de integrare pe piața muncii. În acest sens, soluțiile adoptate prin prezentul proiect cuprind: dezvoltarea la locul de muncă pentru dobândirea competențelor și aptitudinilor necesare pe piața muncii, asigurarea consilierii și orientării profesionale, informarea specifică.

3.3. Ancheta sociologică privind nevoile angajatorilor în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere în Regiunea de Vest

3.3.1. Informații de bază despre grupul țintă

Domeniul de activitate al respondenților

Prezentăm în cele ce urmează domeniile de activitate ale organizațiilor care au participat la anchetă, organizate sub formă de instituție de învățământ/cercetare, instituție publică, ONG-asociație sau fundație, firmă. Domeniile sunt indicate sub forma în care au fost completate și declarate de către respondenți.

Q5. Menționați principalul domeniu de activitate al organizației dvs. (organizația poate fi instituție de învățământ/cercetare, instituție publică, ONG-asociație sau fundație, firmă)		
Nr.crt	ID respondent	Domeniu de activitate al organizației respondente
1	48659736	Dezvoltarea mediului de afaceri din regiune
2	48722548	Creșterea de ovine
3	48745826	Firma
4	48749683	Agricultura
5	48788025	Firma
6	48788393	Firma
7	48788581	Firma
8	48789034	ONG
9	48793285	ONG
10	48794452	Agentie Turist touroperatoare
11	48796981	Firmă
12	48800977	Firma
13	48806040	Activitati medical veterinare – firma
14	48814448	Turism , Agricultura
15	48824040	Organizație economica
16	48833518	Activități de întreținere peisagistică
17	48834346	Comert
18	48847640	Comercializarea produselor
19	48872214	Turism
20	48873208	Firmă panificație
21	48873914	Agentie de turism
22	48874351	Cercetare-dezvoltare în alte științe naturale si inginerie

Nr.crt	ID respondent	Domeniu de activitate al organizației respondente
23	48874921	Firma
24	48876664	Turism
25	48886886	Învățământ
26	48887932	Firma
27	48889682	Vanzare cu amanuntul al produselor farmaceutice
28	48891778	Firma
29	48907173	Activitati veterinare
30	48921337	Creșterea bovinelor de lapte
31	48925134	Medicina dentara
32	48971916	Ecologie, plutarit, interventii in caz de inundatii
33	48974045	Agentie de turism
34	48976454	Agentie de Turism
35	48977412	Firma
36	48979824	Firma
37	48986933	Institutie publica
38	48988158	SRL , cabinet veterinar
39	48991042	Cabinet veterinar
40	48992491	ONG
41	48994347	Firma
42	48999468	Pet-shop
43	49000160	Cofetarie- productie prajituri
44	49002128	Firma
45	49004407	Firma
46	49014389	Firma
47	49019283	Morărit panificație
48	49019987	Firmă
49	49029319	Cabinet medical veterinar
50	49054683	Medicină Veterinară
51	49068935	Turism
52	49109154	Medicina veterinara
53	49109707	ONG pt protectia animalelor
54	49123403	Instituție de invatamant
55	49123407	Institutie de invatamant
56	49131107	Firma.pet shop si cabinet veterinar
57	49133724	Activitati veterinare

Nr.crt	ID respondent	Domeniu de activitate al organizației respondente
58	49151767	Comerț-măcelărie
59	49181503	Educație, cercetare, transfer tehnologic în domeniul agricol
60	49196901	Institutie de invatamant
61	49218086	Silozuri si magazii pentru depozitare cereale, uscătoare pentru cereale, linii de selectat și tratat semințe, FNC - uri, utilaje de prelucrat semințe
62	49218106	Firma
63	49234906	Producerea si comercializarea produselor apicole.
64	49280480	Învățământ, cercetare, transfer tehnologic

Anul înființării

În cele ce urmează vom reda informațiile înregistrate în privința anului înființării organizației, așa cum a fost declarat de către respondenți, cea mai veche înregistrare fiind în anul 1900, cea mai recentă în 2019.

Q6. Anul înființării organizației dvs. este:

Anul înființării	Număr organizații	Procent
1900	2	3.1
1945	3	4.7
1957	1	1.6
1973	1	1.6
1980	1	1.6
1991	3	4.7
1993	4	6.3
1994	2	3.1
1997	1	1.6
1999	2	3.1
2000	1	1.6
2002	2	3.1
2004	5	7.8
2005	4	6.3
2006	2	3.1
2007	1	1.6
2008	1	1.6
2009	2	3.1
2010	3	4.7
2011	1	1.6
2012	3	4.7

2013	4	6.3
2014	6	9.4
2015	2	3.1
2017	2	3.1
2018	3	4.7
2019	2	3.1
Total	64	100.0

Tipul organizației respondente

Prezenta cercetare a vizat trei categorii de organizații

- Instituție publică (învățământ/cercetare)
- Organizație economică (firmă, PFA)
- Organizație non-profit (asociație sau fundație)

Q7. Indicați tipul organizației dvs.

Din analiza datelor colectate prin intermediul chestionarului, observăm că majoritatea organizațiilor sunt de tip economic (firme), în procent de 80%, urmate de instituții publice (13%) și organizații nonprofit.

Această distribuție este una în acord cu universul populației organizaționale la nivel național și în Regiunea de Vest. (la nivel național având în anul 2018 un număr de 1.264.385 de firme active și doar 88.000 de ONG-uri din care 42.000 active. În Regiunea de Vest avem un număr de 48.541 de organizații economice și 4.078 ONG-uri³.

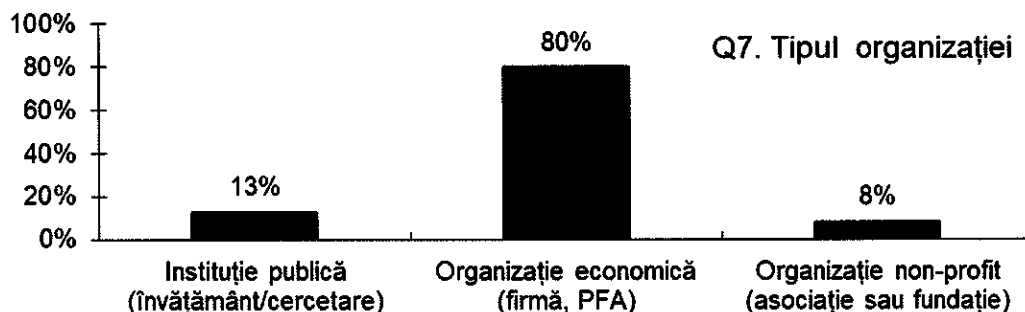
Tabel nr.1 -Tipul organizațiilor respondente

	Procent	Număr
Instituție publică (învățământ/cercetare)	13%	8
Organizație economică (firmă, PFA)	80%	51
Organizație non-profit (asociație sau fundație)	8%	5
Total	100%	64

³ Sursa datelor: INS, Baza de date TEMPO Online

și <https://fondong.fdsc.ro/upload/Stiri%20generale/Romania%202017.pdf>)

Figura nr.- Distribuția organizațiilor participante la anchetă



Precizăm faptul că din populația generală organizațională economică, a instituțiilor publice de învățământ și cercetare, respectiv a ONG-urilor, conform metodologiei de cercetare au fost reținute doar acele unități care activează în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere în Regiunea de Vest.

Mărimea organizațiilor respondente

Q8. Indicați mărimea organizației dvs.

- **Micro (sub 10 angajați)**
- **Mică (10-49 angajați)**
- **Medie (50-249 angajați)**
- **Mare (peste 250 de angajați)**

Clasele de mărime utilizate pentru înregistrarea mărimii organizațiilor sunt specifice nomenclatorului organizațiilor economice, dar le-am utilizat în mod similar și pentru sectorul public și ONG. Câteva date vizând firmele din Regiunea de Vest indică faptul că, după numărul de salariați, observăm o concentrare a microîntreprinderilor (0-9 persoane), urmate de întreprinderi mici (10-49 persoane), întreprinderi mijlocii (50-249 persoane) și întreprinderi mari (250 persoane și peste). Datele statistice pentru perioada 2008-2015 evidențiază dinamica întreprinderilor active care s-a situat pe un trend descendent. Cea mai mare scădere s-a înregistrat în cazul microîntreprinderilor - 4.953 unități locale active.

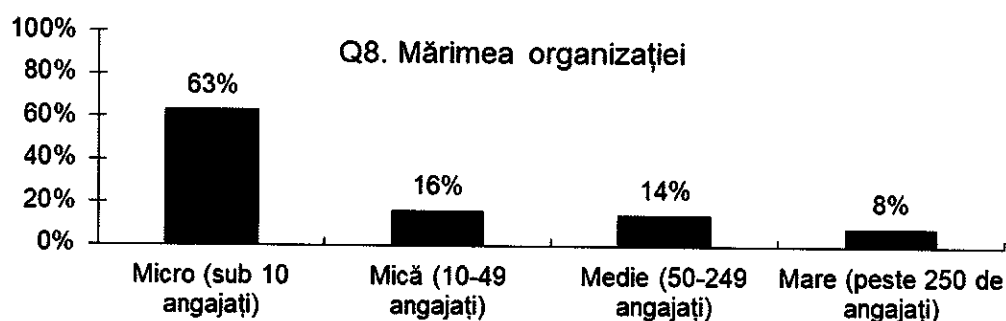
Tabel nr.2– Respondenții după mărime

Micro (sub 10 angajați)	63%	40
Mică (10-49 angajați)	16%	10
Medie (50-249 angajați)	14%	9
Mare (peste 250 de angajați)	8%	5
Total	100%	64

Totalul de personal din unitățile locale ale Regiunii Vest prezintă variații în intervalul 486.129 – 433.597 persoane, aferent perioadei 2008-2012 însă ponderea contribuției regionale rămâne relativ constantă în jurul valorii de 10% în raport cu valoarea națională. (sursa datelor: INS, Baza de date TEMPO Online)

În ceea ce privește eșantionul nostru, ponderea cea mai mare o dețin organizațiile cu mai puțin de 10 angajați (63%), urmate de organizațiile mici (16%), organizațiile medii (14%) și organizațiile mari (8%).

Grafic nr.2 – Distribuția organizațiilor respondente în funcție de mărime



Observând scorurile înregistrate în privința mărimii organizațiilor din eșantion, majoritatea organizațiilor din domeniile de interes ale cercetării sunt organizații sub 10 angajați (63%), reflectând o realitate din piața muncii. Această realitate este reflectată și pentru populația organizațională generală din mediul economic unde, în 2018, la nivelul Regiunii de Vest, firmele au în medie un număr de 3,9 salariați, cu un câștig net lunar de 2373 RON pe salariat (sursa datelor: INS, Baza de date TEMPO Online).

Tipurile de salariați din organizațiile respondente

Q9. Indicați tipurile de salariați din organizația dvs. în funcție de nivelul de educație (răspuns multiplu)

- Școlarizare generală incompletă
- Școală generală fără calificare
- Școală generală cu calificare la locul de muncă
- Absolvenți școli populare, școli profesionale și de ucenici
- Absolvenți de liceu
- Absolvenți de facultate (licență)
- Absolvenți de masterat
- Absolvenți de doctorat

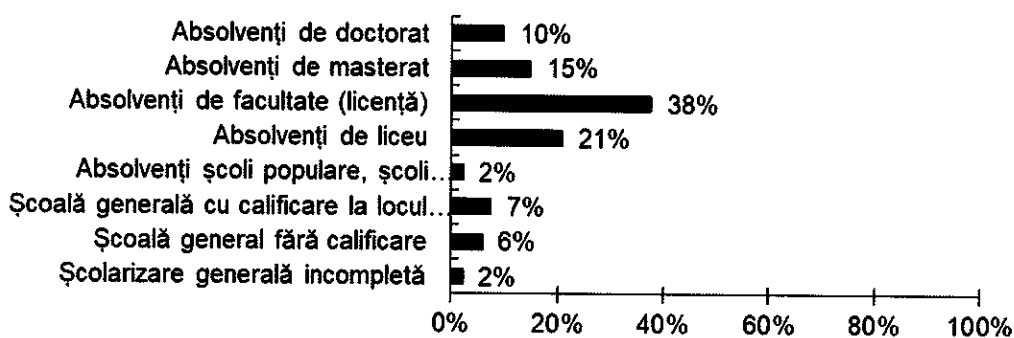
Întrebarea vizează nivelul de educație formală în rândul angajaților organizațiilor care fac parte din eșantionul cercetării, acest indicator vizând calitatea resursei umane angajate, plecând de la premisa că aceasta reprezintă una din dimensiunile cele mai importante ale capitalului organizației, reflectându-se în performanța activității organizației și reprezentând un predictor al potențialului de dezvoltare organizațional.

Tabel nr.3- Nivelul de educație formală în rândul angajaților organizațiilor

Răspuns	Procent(%)	Număr(N)
Școlarizare generală incompletă	2%	3
Școală generală fără calificare	6%	8
Școală generală cu calificare la locul de muncă	7%	10
Absolvenți școli populare, școli profesionale și de ucenici	2%	3
Absolvenți de liceu	21%	28
Absolvenți de facultate (licență)	38%	51
Absolvenți de masterat	15%	20
Absolvenți de doctorat	10%	13
Total	100%	136

Astfel, observăm că scorul cel mai ridicat este înregistrat la nivelul angajaților cu studii superioare (licență 38%), urmați de angajații absolvenți de liceu (21%), angajații cu studii superioare absolvenți de master (15%), angajații cu studii superioare absolvenți de doctorat (10%), angajații absolvenți de școală generală cu calificare la locul de muncă (7%), angajații absolvenți de școală generală fără calificare (6%) și angajați cu școlarizare generală incompletă (2%).

Grafic nr.3 –Tipuri de salariați în funcție de nivelul de calificare în organizațiile respondente



Observăm că cea mai mare parte a angajaților organizațiilor care fac parte din eșantionul cercetării (63%) au studii superioare la nivel de licență, masterat și doctorat, indicând un grad înalt de calificare al resursei umane. Următoarele scoruri sunt obținute de angajații absolvenți de liceu (21%) și de către angajații cu

școală generală cu calificare la locul de muncă. Acest fapt se explică și prin ponderile diferite ale stocului de educație pe angajat în funcție de mediul de proveniență și de desfășurare a activității organizației (urban/rural), dar și prin existența unei ponderi semnificative în rândul angajaților din mediul rural a persoanelor care, în mod tradițional lucrând în sectoare de activitate vizate de cercetare (agricultură, zootehnie s.a.) nu dispun de un nivel ridicat de educație. De asemenea, observăm un grad ridicat de ocupare al absolvenților cu studii superioare în domeniu, ceea ce indică o cerere crescută de specialiști în domeniu, dar și o bună adecvare a ofertei educaționale a instituțiilor de învățământ superior de profil din Regiunea de Vest la piața muncii.

Gradul de adecvare al ofertei educaționale în domeniile cercetării cu nevoile organizațiilor ce activează pe piața muncii

Q10. Indicați domeniul/domeniile educaționale cu care relaționează cel mai bine activitatea organizației dvs. (răspuns multiplu)

- **Agricultură**
- **Horticultură**
- **Management și turism rural**
- **Medicină veterinară**
- **Inginerie alimentară**
- **Bioingineria resurselor animaliere**

Întrebarea vizează gradul de adecvare al ofertei educaționale în domeniile cercetării cu nevoile organizațiilor ce activează pe piața muncii. Datorită faptului că piața muncii este mult mai dinamică decât cea educațională și schimbările au o intensitate crescută în funcție de apariția noilor tehnologii, a concurenței interne și externe, a cererii de produse și servicii s.a. există deseori un deficit de adaptare al furnizorilor de servicii educaționale la piața muncii, reflectat în ofertarea anumitor calificări mai mult decât există cerere pe piață, dar și situații în care nu este acoperită cererea.

De asemenea, sistemul educațional superior nu poate funcționa simetric cu cererea de pe piața muncii, având în vedere că formarea specialiștilor în domeniu este un proces și o investiție de durată, care vizează atât formarea unei resurse umane calificate dar și a cercetătorilor în domeniu. Sistemul educațional superior este o investiție strategică la nivel național care nu urmărește cu prioritate profitul în mod similar organizațiilor economice, ci investiția pe termen mediu și lung în calitatea și formarea resursei umane, dar și în domeniile de elită care conferă prestigiu instituțiilor de învățământ superior și care nu au o pondere semnificativă pe piața muncii.

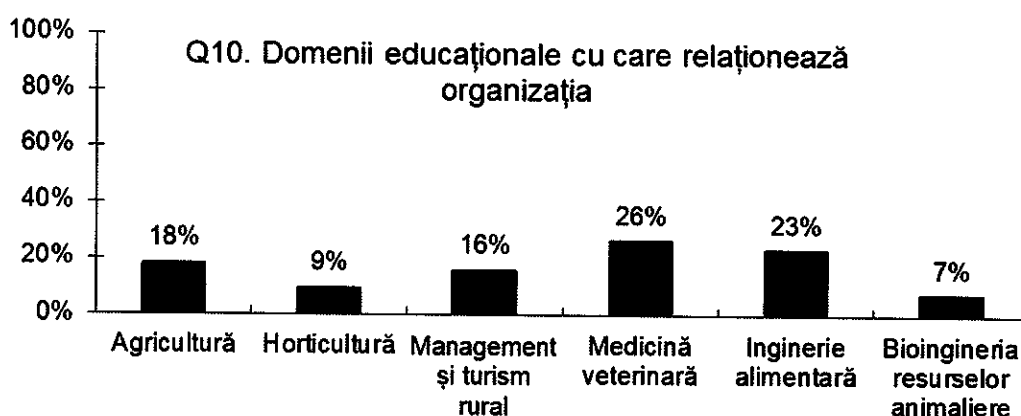
Tabel nr. 4–Domeniile care relaționează cu activitatea respondenților

Răspuns	Procent(%)	Număr(N)
Agricultură	18%	17
Horticultură	9%	9

Management și turism rural	16%	15
Medicină veterinară	26%	25
Inginerie alimentară	23%	22
Bioingineria resurselor animaliere	7%	7
Total	100%	95

Domeniile educaționale care relaționează cel mai bine cu activitatea organizațiilor din eșantion sunt cele din medicină veterinară (26%), inginerie alimentară (23%), agricultură (18%), management și turism rural (16%), horticultură (9%) și bioingineria resurselor animaliere (7%).

Grafic nr.4 – Domenii educaționale care relaționează cu organizațiile respondente



Cel mai mare scor este obținut de către domeniul medicinei veterinare (26%), urmat de către inginerie alimentară (23%), explicabil prin mediul de apartenență și de desfășurare a activității organizațiilor din eșantion (de exemplu, cea mai mare pondere a cabinetelor veterinare este în mediul urban). De asemenea, cele mai multe firme care activează în domeniul ingineriei alimentare sunt tot din mediul urban. La nivelul eșantionului organizațiile din mediul urban sunt mai bine reprezentate decât cele din mediul rural ceea ce explică și cele mai mari scoruri sferă domeniilor cu desfășurare a activității în acest mediu. Agricultură a obținut un scor de 18%, este bine reprezentată și facem precizarea că operatorii din domeniu nu sunt doar ferme cu activitate în mediul rural, ci și în mediul urban unde oferă servicii în domeniul agricol (utilaje agricole, piese de schimb, service, comerț s.a.). Managementul și turismul rural este un domeniu emergent, bine reprezentat în mediul privat unde agențiile de turism oferă aceste servicii și au nevoie de specialiști în domeniu. Horticultura și bioingineria produselor animaliere vizează organizații care desfășoară activități cu precădere în mediul rural, dar și comerț în mediul urban sau institute de cercetare. De asemenea, toate cele șase domenii sunt reprezentate în sfera instituțiilor publice și a ONG-urilor, dar într-o pondere redusă.

3.3.2. Profilul beneficiarilor organizației (descrierea tipologiei de clienți deserviți de organizație)

Beneficiarii organizațiilor cuprinse în eșantion pot fi persoane fizice și juridice, în funcție de tipologia organizațiilor, existând un specific al profilului beneficiarului. Dacă, în cazul firmelor, beneficiarii pot fi atât persoane fizice, cât și juridice, în cazul instituțiilor publice de tip educațional beneficiarii sunt elevi și studenți, alte instituții publice pot avea ca beneficiari atât persoane fizice, cât și juridice. ONG-urile pot avea ca beneficiari persoane fizice aflate în condiții speciale, comunități sau chiar alte ONG-uri.

Q11. Profilul beneficiarilor organizației (identificați clienții deserviți de organizație, răspuns multiplu)

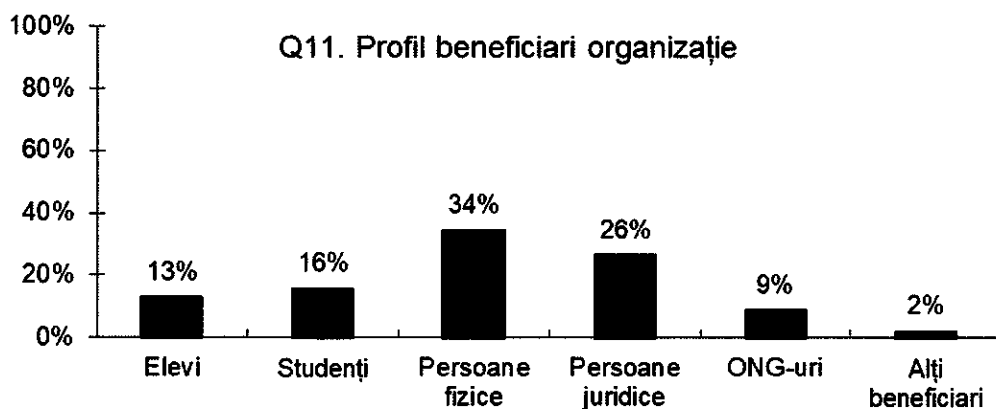
- Elevi
- Studenți
- Persoane fizice
- Persoane juridice
- ONG-uri
- Alți beneficiari

Cei mai numeroși beneficiari ai organizațiilor care fac parte din eșantion sunt persoanele fizice, 65%, incluzând și elevii și studenții. Persoanele juridice au o pondere de 26% în rândul beneficiarilor, urmate de către ONG-uri și alți beneficiari.

Tabel nr.5-Profilul beneficiarilor organizațiilor respondente

Profilul beneficiarilor organizațiilor respondente		
Elevi	13%	19
Studenți	16%	23
Persoane fizice	34%	51
Persoane juridice	26%	39
ONG-uri	9%	13
Alți beneficiari	2%	3
Total	100%	148

Grafic nr.5 –Profilul beneficiarilor organizațiilor respondente



Cu alte cuvinte, cei mai numeroși beneficiari sunt clienții finali, dar și populația școlară a instituțiilor de învățământ de profil. Partenerii de afaceri indică sectorul profit ca al doilea beneficiar al organizațiilor în domeniu și sectorul nonprofit ca ultim beneficiar alături de alte categorii, dar cu o pondere însemnată, cu un scor de peste 10%.

3.3.3. Oportunități de ocupare/angajare oferite de organizație

Q12. Ierarhizați necesitățile și oportunitățile de angajare oferite de organizația dvs. (1-în foarte mare măsură, 3-neutru, 5-în foarte mică măsură)

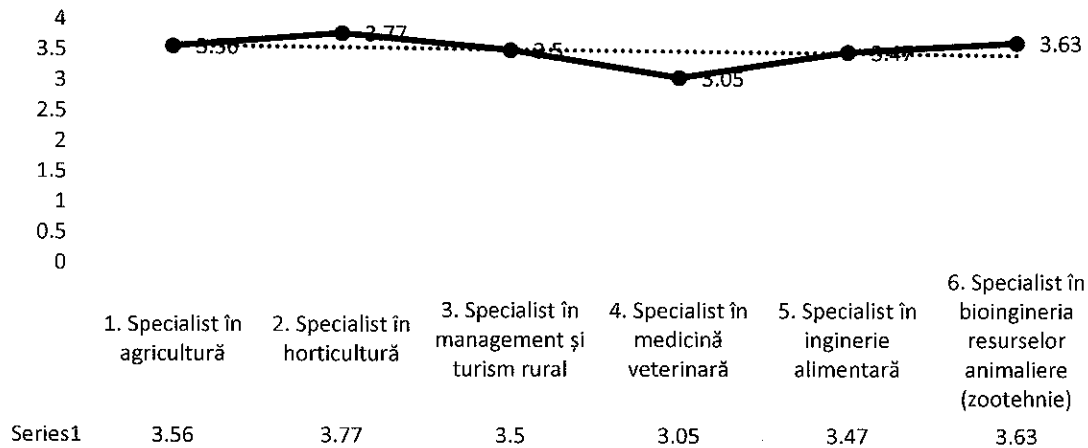
Oportunitățile de angajare în propria organizație au fost măsurate prin intermediul unei scale în care fiecare unitate cuprinsă în eșantion a avut posibilitatea de a indica nevoia de specialiști în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere.

Tabel nr.6 – Necesitățile și oportunitățile de angajare oferite de organizațiile respondente, pe categorii de specialiști

Pregătire profesională						Media
1.Specialist în agricultură	1	2	3	4	5	3.56
2. Specialist în horticultură	1	2	3	4	5	3.77
3. Specialist în management și turism rural	1	2	3	4	5	3.5
4. Specialist în medicină veterinară	1	2	3	4	5	3.05
5. Specialist în inginerie alimentară	1	2	3	4	5	3.47
6. Specialist în bioingineria resurselor animaliere (zootehnie)	1	2	3	4	5	3.63
TOTAL medie scală						3.50

Grafic nr.6

Medii ale scalei Q12 -oportunitățile de angajare oferite de organizația dvs



Scorurile obținute indică cele mai mari șanse de angajare ale absolvenților din domeniul medicină veterinară (3.05) și cele mai mici șanse în rândul absolvenților în horticultură (3.77).

Analizând răspunsurile indicate de organizațiile care fac parte din eșantion, remarcăm o polarizare a acestora în zona neutră cu o tendință de dezvoltare în zona negativă a diminuării oportunităților de angajare. Scala permite indicarea unei valori între 1 și 5 a necesității și oportunităților de angajare în cadrul organizației (1-în foarte mare măsură, 3-neutru, 5-în foarte mică măsură). Media generală a scalei este de 3.5, luând în considerare toate specializările. Așadar, organizațiile în domeniu nu au în vedere angajări în viitorul apropiat. Acest fapt poate fi generat de situația actuală din economie, unde ritmul de creștere va fi mai redus pe termen scurt (2019-2020), factor declanșator al stagnării în zona angajării resursei umane în urma pesimismului angajatorilor în potențialul de dezvoltare al organizației. Această situație este mai des întâlnită în sectorul privat, unde angajatorii nu doresc să investească în creșterea cantitativă a resursei umane. Rezultatele nu surprind și sunt în concordanță cu studiile la nivel național (Perspectivele Angajării Forței de Muncă, Man Power Group, 2019).

3.3.4. Identificarea elementelor ce conduc la nevoia de specialiști în domeniu

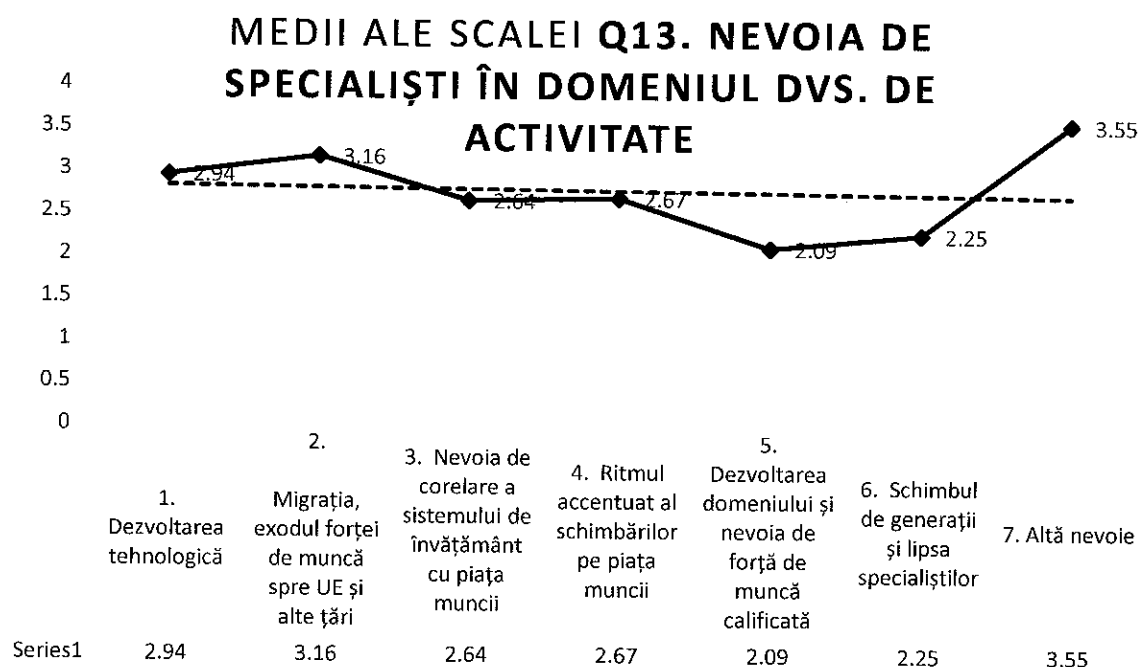
Q13. Indicați elementele ce conduc la nevoia de specialiști în domeniul dvs. de activitate (1-în foarte mare măsură, 3 – neutru, 5 –în foarte mică măsură)

Nevoia de specialiști în propria organizație a fost măsurată prin intermediul unei scale în care fiecare unitate cuprinsă în eșantion a avut posibilitatea de a indica elementele care conduc la nevoia de specialiști în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere.

Tabel nr. 7–Elemente ce conduc la nevoia de specialiști în domeniul de activitate al organizațiilor respondente

Elemente	1	2	3	4	5	Media
1. Dezvoltarea tehnologică						2.94
2. Migrația, exodul forței de muncă spre UE și alte țări						3.16
3. Nevoia de corelare a sistemului de învățământ cu piața muncii						2.64
4. Ritmul accentuat al schimbărilor pe piața muncii						2.67
5. Dezvoltarea domeniului și nevoia de forță de muncă calificată						2.09
6. Schimbul de generații și lipsa specialiștilor						2.25
7. Altă nevoie						3.55
TOTAL medie scală						2.76

Grafic nr.7



Scorurile obținute indică elementul care generează în cea mai mare măsură nevoia de specialiști în organizații ca fiind dezvoltarea domeniului și nevoia de forță de muncă calificată (2.09) și elementul cu cele mai mici influențe în zona forței de muncă-alte nevoi (3.55), urmat de migrația și exodul forței de muncă (3.16).

Analizând răspunsurile indicate de organizațiile care fac parte din eșantion, remarcăm o polarizare a acestora în zona neutră cu o tendință de dezvoltare în zona pozitivă a validării elementelor care conduc

la nevoia de specialiști în domeniul de activitate specific organizației respondente. Scala permite indicarea unei valori între 1 și 5 a validării elementului care concurează la crearea nevoii în cadrul organizației (1-în foarte mare măsură, 3-neutru, 5-în foarte mică măsură). Media generală a scalei este de 2.76, luând în considerare toate elementele generatoare de nevoi ale scalei. Așadar, organizațiile în domeniu, în ciuda pesimismului în privința angajărilor pe termen scurt datorită scăderii ritmului de creștere a economiei, au încredere în potențialul de dezvoltare al domeniului, conștientizează nevoia de forță de muncă calificată (2.09), dar și pe aceea de corelare a sistemului de învățământ cu piața muncii (2.64).

Q14. Dacă la întrebarea anterioară ați luat în considerare varianta 7 de răspuns "altă nevoie" vă rugăm să indicați această nevoie pentru existența specialiștilor în domeniul dvs. de activitate

Dimensiunea "altă nevoie" din scala indică elementele care conduc la nevoia de specialiști în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere. Dintre elementele indicate de către respondenți, amintim:

- Agricultură este ramura de bază a economiei care contribuie la siguranța alimentară a omenirii
- Aparatura și necesitatea de a ști să o folosim
- Brutar, cofetar, punctualitate
- Bune abilități de comunicare cu clientul, cunoașterea unei limbi străine, tehnici de marketing
- Comerțul
- Creșterea animalelor este una dintre cele mai importante ramuri ale agriculturii, contribuind la securitatea alimentară a omenirii
- Creșterea nivelului profesional și specializarea pe domenii
- Cunoașterea aritmeticii
- Dezvoltarea produselor cu un gust rafinat, deosebit
- Dorința de afirmare
- Duce la productivitate mai mare și dezvoltare
- Evoluția în domeniu și aparatură nouă
- Experiența
- Experti implementare proiecte
- Informarea clientului
- Lipsa dorinței de muncă în domeniul meu
- Lipsa forței de muncă
- Lipsa posibilităților de a pune în practică cunoștințele pe care le dobândim în timpul școlii
- Medic veterinar
- Motivație
- Motivație, punctualitate
- Nu am luat în considerare
- Nu este nevoie de specialiști în domeniile menționate
- Panificație
- Salariile mici
- Zootehniști specializați pentru o specie

3.3.5. Disponibilitatea de a angaja/colabora cu proaspeți absolvenți

Q15. Având în vedere domeniul dvs. de activitate și nevoile de specialiști ai organizației dvs., care este disponibilitatea dvs. de a angaja/colabora cu proaspeți absolvenți?

- **Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 6 luni**
- **Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 12 luni**
- **Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 24 de luni**
- **Nu intenționăm să facem angajări în viitorul apropiat (1-3 ani)**

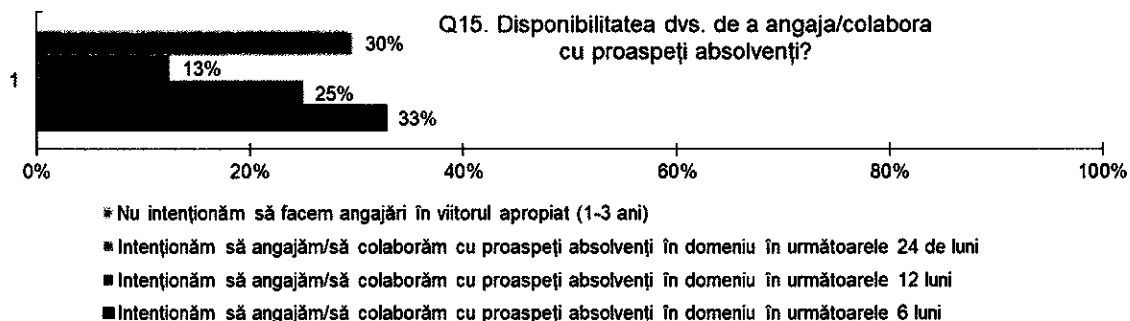
Întrebarea vizează intenția angajatorilor de a investi în resursa umană în viitorul apropiat. Această intenție, așa cum a fost sondată și în întrebările anterioare, se regăsește într-o zonă neutră cu dezvoltare spre polul negativ, în condițiile în care economia nu permite dezvoltarea organizațiilor în perioada actuală. De asemenea, o bună parte din organizațiile cuprinse în eșantion sunt din categoria micro și mică, fapt care nu permite posibilitatea unei dinamici foarte mari în zona de angajare a resursei umane.

Tabel nr.8-Intenția de angajare/colaborare cu proaspeți absolvenți a organizațiilor respondente

Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 6 luni	33%	21
Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 12 luni	25%	16
Intenționăm să angajăm/să colaborăm cu proaspeți absolvenți în domeniu în următoarele 24 de luni	13%	8
Nu intenționăm să facem angajări în viitorul apropiat (1-3 ani)	30%	19
Total	100%	64

Astfel, intenția de angajare pe perioadă scurtă este cea mai semnificativă, cu un scor de 33%, urmată de intenția de angajare într-un orizont de timp de 12 luni (25%) și într-o perioadă de doi ani (13%). Un procent important din rândul organizațiilor chestionate nu intenționează să facă angajări în perioada următoare (30%). Totuși, un procent de 70% dintre angajatorii care fac parte din eșantion își declara intenția de a angaja absolvenți din domeniile relevante pentru cercetare în următoarele 24 de luni. Acest fapt este surprinzător, având în vedere declarațiile anterioare privind nevoia de specialiști din propriile organizații, care se situează în zona neutră cu ușoare tendințe spre pesimism.

Grafic nr.8



Putem oferi o explicație sociologică în măsura în care luăm în considerare mărimea organizațiilor, cele mai multe organizații încadrându-se în categoria micro și mică, așadar potențialul de angajare fiind redus. De asemenea, putem lua în calcul angajarea unor absolvenți care nu au profilul domeniilor educaționale agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere.

Q16. Dacă intenționați să faceți angajări în viitorul apropiat, vă rugăm să indicați numărul de posturi pe care doriți să le ocupați

- sub 5 locuri de muncă
- 6-10 locuri de muncă
- 11-50 locuri de muncă
- 51-100 locuri de muncă
- 101-200 locuri de muncă
- peste 200 de locuri de muncă
- nu e cazul

Întrebarea aduce o clarificare și un plus de informație în privința organizațiilor care și-au declarat intenția de a face angajări în viitorul apropiat. Numărul de locuri de muncă este strâns legat de capacitatea organizației de a se dezvolta prin valorificarea potențialului resursei umane.

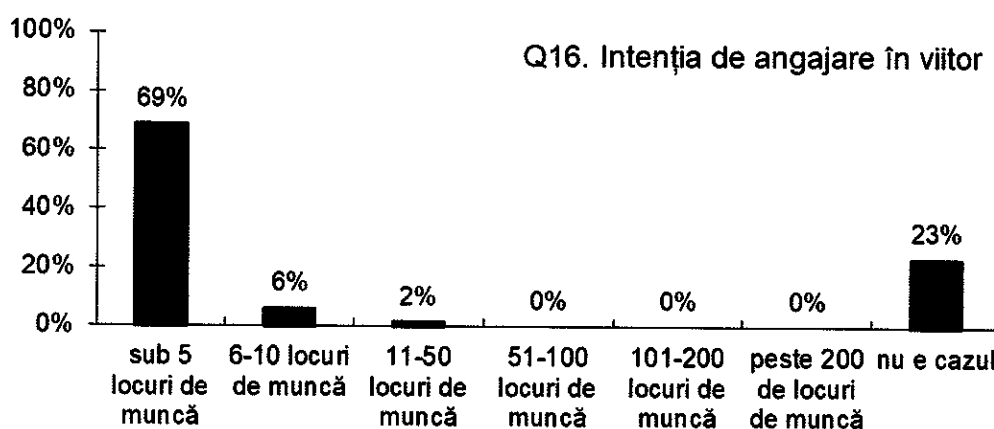
Observăm cel mai mare scor înregistrat (69%) în intervalul 1-5 locuri de muncă, rezultat care este sprijinit și de structura eșantionului, în care ponderea cea mai mare o au categoriile de organizații micro și mici, cât și politica prudentă în zona atragerii de noi angajați a organizațiilor investigate. Această prudență este

confirmată de răspunsurile anterioare în care nevoia de specialiști în domeniile vizate de cercetare (agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere.) se situează în zona neutră, de minimă implicare a organizațiilor.

Tabel nr. 9– Numărul de posturi pe care organizațiile respondente intenționează să le ocupe

sub 5 locuri de muncă	69%	44
6-10 locuri de muncă	6%	4
11-50 locuri de muncă	2%	1
51-100 locuri de muncă	0%	0
101-200 locuri de muncă	0%	0
peste 200 de locuri de muncă	0%	0
nu e cazul	23%	15
Total	100%	64

Grafic nr.9



Deși la nivel de nevoi, cererea de specialiști se situează în zona neutră de implicare, la nivel de intenționalitate organizațiile vizează să desfășoare acțiuni de recrutare a absolvenților de profil, în special organizațiile de mărime micro și medie. Acest comportament este unul prudent dar în același timp este și unul de conservare a forței de muncă existente, din punct de vedere sociologic observând o dinamică accentuată a migrațiilor interorganizaționale a forței de muncă, dar și a migrației externe a forței de muncă. Această dinamică afectează toți actorii de pe piața muncii dar consecințele cele mai negative se înregistrează în rândul organizațiilor micro și mici, care sunt cele mai afectate de plecarea forței de muncă calificate. De aceea, acțiunile continue de recrutare au rolul de a proteja organizația de fluctuația de personal și de a le pregăti pentru situații de înlocuire pe posturile vacante. Organizațiile mici sunt cele mai

vizate de fluctuația personalului deoarece au rolul deseori de prim loc de muncă pentru tinerii absolvenți, locul în care dobândesc prima experiență profesională. Aceste organizații nu pot oferi avantajele financiare și de cultură organizațională pe care le oferă în special organizațiile mari.

Q17. Pe termen foarte scurt (1-12 luni) organizația dvs. este disponibilă pentru efectuarea practicii productive cu studenți, cu studii în curs în domeniul (răspuns multiplu)

- Agronomic
- Horticol, silvicultură
- Inginerie, biotehnologii, zootehnie
- Management agricol
- Medicină veterinară
- Peisagistică, biologie
- Industrie alimentară
- Nu este cazul/nu dorim

Activitatea de practică profesională, inclusiv sub formă de internship, este una din dimensiunile esențiale ale serviciilor educaționale contemporane în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere.

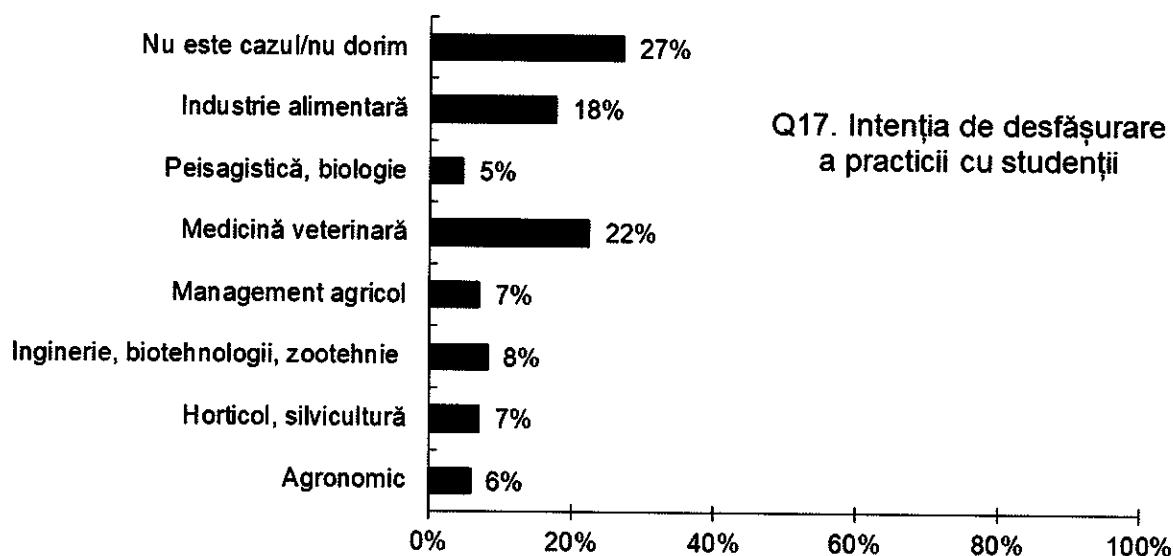
Tabel nr. 10–Domeniile în care organizațiile respondente manifestă disponibilitate pentru efectuarea practicii productive cu studenți

	Procent (%)	Număr
Agronomic	6%	5
Horticol, silvicultură	7%	6
Inginerie, biotehnologii, zootehnie	8%	7
Management agricol	7%	6
Medicină veterinară	22%	19
Peisagistică, biologie	5%	4
Industria alimentară	18%	15
Nu este cazul/nu dorim	27%	23
Total	100%	85

Cel mai mare scor în privința disponibilității organizațiilor pentru desfășurarea unor stagii de practică este în zona negativă (27%). Totuși, observăm ca există disponibilitate pentru toate domeniile vizate de cercetare, medicină veterinară 22%, industrie alimentară 18%, inginerie, biotehnologii, zootehnie 8%. Există suficiente organizații care doresc un parteneriat cu mediul academic în formarea viitorilor

specialiști, dar, în același timp, ponderea mare a refuzului indică o asimetrie a orizonturilor de așteptare între mediul economic, în special și cel academic.

Grafic 10



O posibilă explicație pentru numărul mare de refuzuri în activitatea de practică a viitorilor specialiști în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere este susținută și de capacitatea organizațiilor de a desfășura stagii de practică cu studenții, masteranzii și doctoranzii. Această activitate implică resurse umane specializate din partea organizațiilor în domeniu, în cazul organizațiilor micro și mici capacitatea de absorbție a practicanților în propria activitate fiind redusă.

3.3.6. Nivelul de expertiză profesională – arii de expertiză

Q18. Nivelul pregătirii tinerilor specialiști în domeniul agriculturii, zootehniei și medicinei veterinare dorit este:

- de preferat licență
- de preferat master
- de preferat doctorat

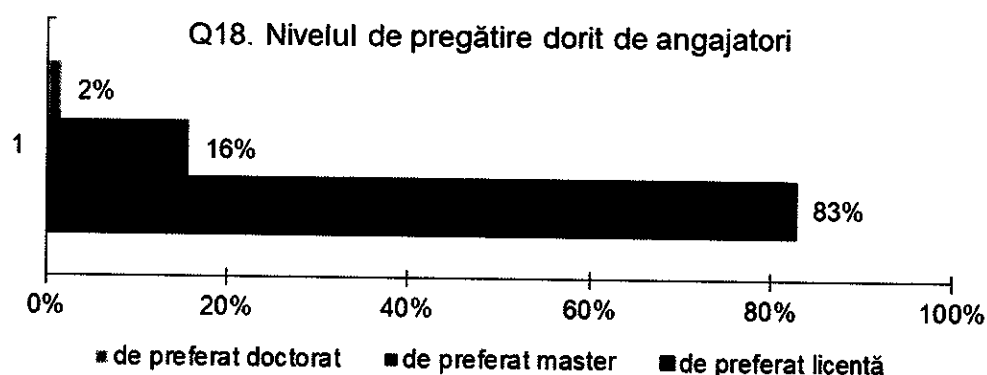
Pornind de la structura personalului organizațiilor supuse investigației putem face previziuni în privința preferințelor acestora asupra nivelului de pregătire dorit al absolvenților la momentul intrării pe piața muncii.

Tabel nr.11 - Nivelul pregătirii tinerilor specialiști în domeniul agriculturii, zootehniei și medicinei veterinare dorit de organizațiile respondente

de preferat licență	83%	53
de preferat master	16%	10
de preferat doctorat	2%	1
Total	100%	64

Astfel, cel mai mare scor la nivel de preferințe asupra nivelului de pregătire al absolvenților care se integrează pe piața muncii este obținut de absolvenții cu licență (83%), urmați de absolvenții de master (16%) și doctorat (2%).

Grafic nr.11



Activitățile desfășurate de organizațiile respondente nu necesită un grad de specializare ridicat al noilor angajați (master, doctorat), reflectând o realitate pe piața muncii. De asemenea, numărul organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, dezvoltare și inovare este redus în domeniu, implicit numărul de locuri de muncă cu specializare la nivel de master sau doctorat.

Q25. Menționați ariile dvs. de expertiză (răspuns multiplu)

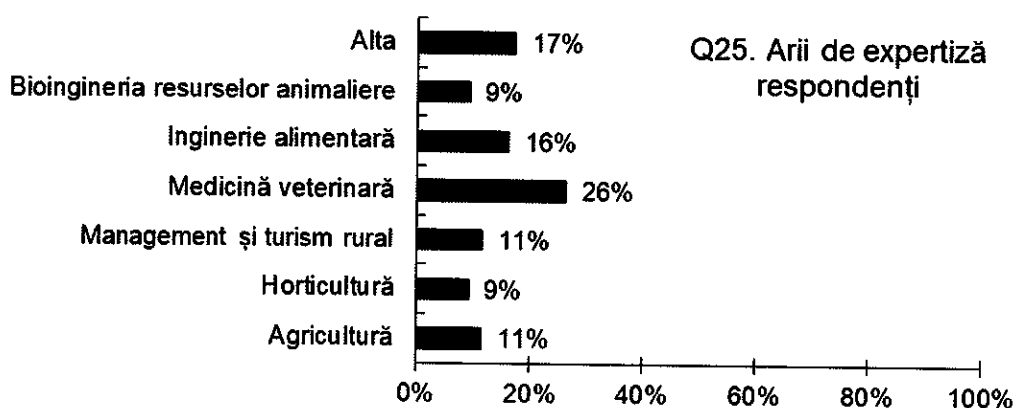
- Agricultură
- Horticultură
- Management și turism rural
- Medicină veterinară
- Inginerie alimentară
- Bioingineria resurselor animaliere
- Alta

Observăm cel mai ridicat scor obținut de medicina veterinară 26%, urmat de bioingineria resurselor animaliere 17%, inginerie alimentară 16% agricultură/ management și turism rural 11%.

Tabel nr.12 – Ariile de expertiză ale respondenților

Agricultură	11%	10
Horticultură	9%	8
Management și turism rural	11%	10
Medicină veterinară	26%	23
Inginerie alimentară	16%	14
Bioingineria resurselor animaliere	9%	8
Alta	17%	15
Total	100%	88

Grafic nr.14



3.3.7. Experiența profesională și vechimea în actualul domeniu de activitate

Q19. Vă rugăm indicați numărul de angajați absolvenți ai USAMVBT din organizația dvs. și vechimea acestora în firma dumneavoastră

Număr de angajați

- < de 1 an vechime
- 1-3 ani vechime-31 de angajați
- 4-6 ani vechime- 26 de angajați
- peste 6 ani vechime-34 de angajați
- Nu este cazul

A fost indicat un număr de 94 de angajați absolvenți ai USAMVBT în cele 64 de organizații, distribuit pe toate cele patru categorii de vechime.

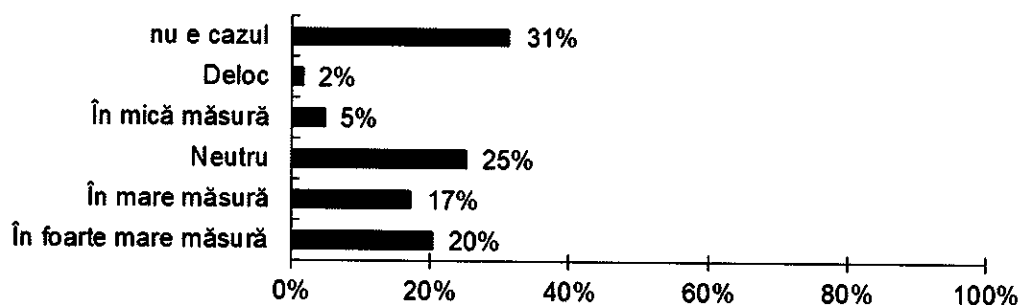
Q20. În ce măsură sunteți mulțumiți de cunoștințele teoretice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT?

La întrebarea privind gradul de satisfacție al angajatorului față de nivelul de cunoștințe teoretice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT, observăm obținerea unui scor de 37% în zona de apreciere pozitivă, 25% în zona de apreciere neutră și 7% negativă.

Tabel nr. 13– Gradul de satisfacție al organizațiilor respondente cu privire la cunoștințele teoretice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT

	Număr (%)	
În foarte mare măsură	20%	13
În mare măsură	17%	11
Neutru	25%	16
În mică măsură	5%	3
Deloc	2%	1
nu e cazul	31%	20
Total	100%	64

Grafic nr.12



Q20. Nivel de mulțumire al angajatorului față de cunoștințele angajaților absolvenți USAMVBT

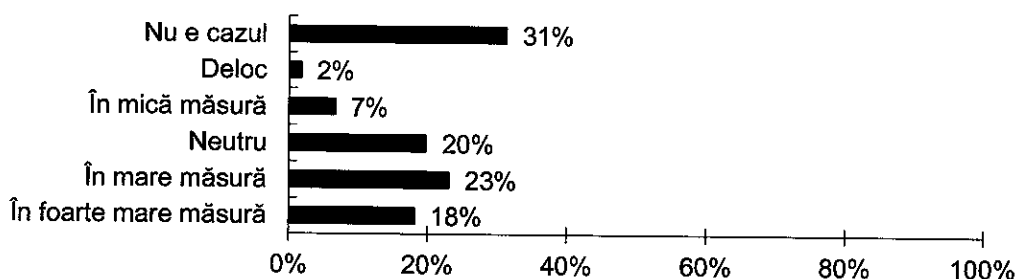
Q21. În ce măsură sunteți mulțumiți de abilitățile practice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT?

În ceea ce privește abilitățile practice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT, observăm o apreciere în zona pozitivă cu un scor de 41%, în zona neutră 20% și în zona negativă 9%. Cu alte cuvinte, absolvenții USAMVBT sunt apreciați atât pentru cunoștințele teoretice cât și practice la locul de muncă.

Tabel nr. 14- Gradul de satisfacție al organizațiilor respondente cu privire la abilitățile practice ale angajaților absolvenți ai USAMVBT

Nivel	Procentaj	Număr
În foarte mare măsură	18%	11
În mare măsură	23%	14
Neutru	20%	12
În mică măsură	7%	4
Deloc	2%	1
Nu e cazul	31%	19
Total	100%	61

Grafic nr.13 – Gradul de mulțumire al angajatorilor legat de abilitățile practice



Q.Vechimea dvs. în actualul domeniu de activitate

Număr ani de vechime

Media obținută de respondenți în ceea ce privește vechimea în muncă este de 12,3 ani, ceea ce indică un segment de persoane cu experiență medie în muncă.

Q. Funcția

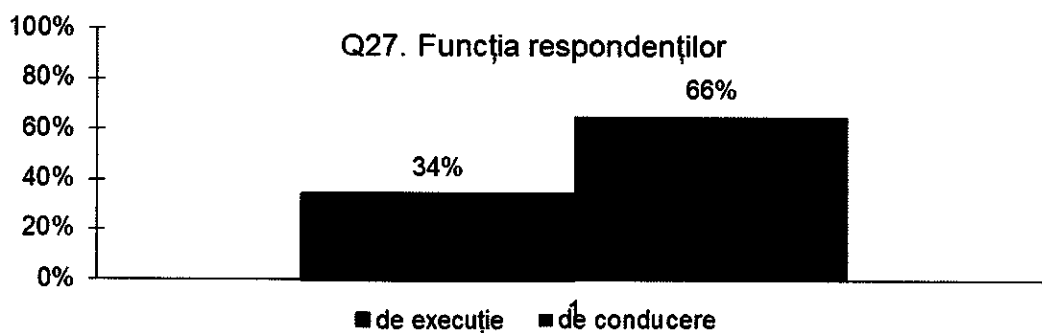
- de execuție
- de conducere

În ceea ce privește funcția respondenților, analiza datelor a indicat că două treimi dintre aceștia ocupă funcții de conducere în organizațiile chestionate.

Tabel nr.15- Funcția respondenților

de execuție	34%	22
de conducere	66%	42
Total	100%	64

Grafic nr.15



Vârsta dvs.

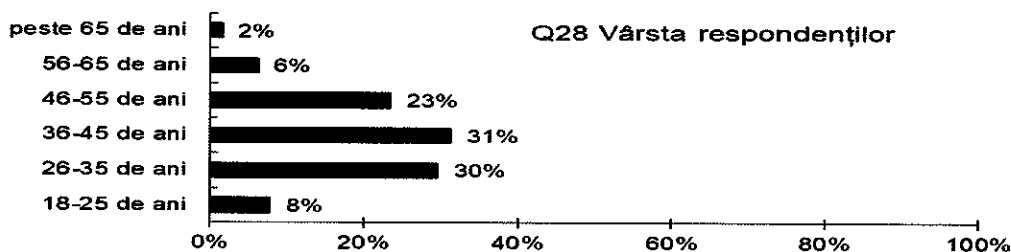
- 18-25 de ani
- 26-35 de ani
- 36-45 de ani
- 46-55 de ani
- 56-65 de ani
- peste 65 de ani

Un procent de 31% dintre respondenți ai vârste cuprinse între 36-45 ani, iar 30% au vârsta între 26-35 ani. Cei mai puțini dintre respondenți, 2 %, au vârsta peste 65 de ani.

Tabel nr. 16– Vârsta respondenților

18-25 de ani	8%	5
26-35 de ani	30%	19
36-45 de ani	31%	20
46-55 de ani	23%	15
56-65 de ani	6%	4
peste 65 de ani	2%	1
Total	100%	64

Grafic nr. 16



Q. Genul

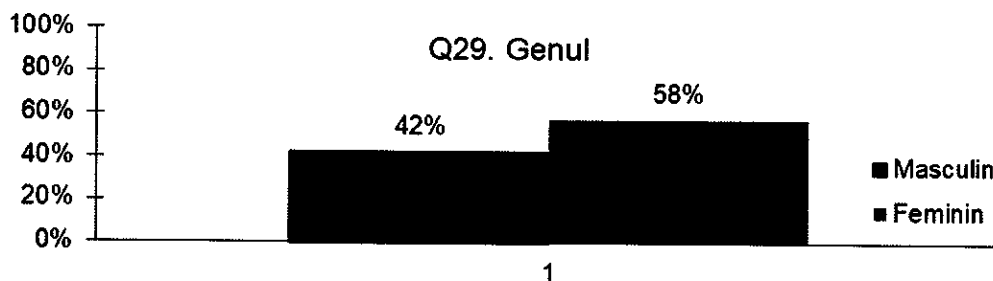
- Masculin
- Feminin

Majoritatea respondenților care au completat chestionarul sunt de genul feminin (58%), iar 42% sunt de genul masculin.

Tabel nr. 17– Distribuția respondenților pe tipuri

Masculin	42%	27
Feminin	58%	37
Total	100%	64

Grafic nr.17



Q. Nivel de educație

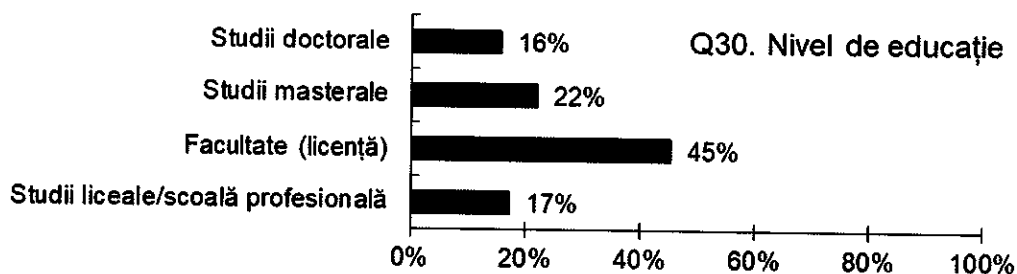
- * Studii liceale/scoală profesională
- * Facultate (licență)
- * Studii masterale
- * Studii doctorale

45% dintre respondenții participanți la sondaj au absolvit o facultate și dețin diplomă de licență, în timp ce 22% au studii masterale.

Tabel nr.18- Distribuția respondenților după nivelul de educație

Studii liceale/scoală profesională	17%	11
Facultate (licență)	45%	29
Studii masterale	22%	14
Studii doctorale	16%	10
Total	100%	64

Grafic nr. 18



3.3.8. Propuneri ale respondenților

Q22. Dacă aveți propuneri de specializări noi care s-ar putea studia în cadrul USAMVBT, vă rugăm să le menționați

Majoritatea organizațiilor nu au făcut propuneri în acest sens. Au fost înregistrate următoarele propuneri:

- Zootehnie - vaci (doar taurine)
- Inspector pentru ingineria alimentară
- Puneți la punct specializările pe care le aveți, după care să vă gândiți la specializări noi! Managementul ar fi o specializare de viitor cu condiția să fie făcuta de calitate.
- Tehnologia alimentară
- Să se studieze mai aprofundat tehnica utilajelor Agricole
- Tehnologie mai performantă pentru prelucrarea cărnii.

Q. Care credeți că sunt cele mai utile discipline/conținuturi care se studiază în cadrul USAMVBT?

Au fost înregistrate următoarele răspunsuri:

- Obstetrica, chirurgia
- Toate fără excepție
- Cele de aprofundare
- Cele de practică
- Management în turism

- Toate în mare măsură
- Toate
- Chirurgie, Reproducție, Boli parazitare, Boli infecțioase, Medicină internă
- Disciplinele preclinice
- Nu e cazul
- Chirurgie
- Reproducerea animalelor, nutriția animalelor, ameliorarea animalelor, agricultura generală, producerea și conservarea animalelor
- Nu cunosc
- Agricultura generală, producerea și conservarea furajelor, reproducerea animalelor, alimentația animalelor, ameliorarea animalelor

Q. Considerați că există discipline/conținuturi care se studiază prea mult timp / exagerat în detrimentul altora în cadrul USAMVBT? Dacă da, vă rugăm să exemplificați mai jos

Răspunsurile primite:

- Nu/nu e cazul 23 de răspunsuri
- Da. Cele care nu au legătura cu profilul facultății
- Parazitologia
- Irelevant parazitologia se face 3 ani, infecțioasele la fel. Nu e nevoie!
- Am terminat la Cluj USAMV, la această întrebare pot să vă răspund mai târziu, prietena este în anul 1. Cred ca exagerați cu biochimia inutilă, și clujenii făceau la fel. Restul disciplinelor mai vedem
- Se face mai multă teorie decât practică.

3.4. Concluzii și recomandări ca urmare a analizei chestionarelor

Analiza și interpretarea datelor pentru demersul investigativ *Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii în domeniile agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere din Regiunea de Vest* derulat în cadrul proiectului „**STAGIAR – STAGII de practică în domeniul AgRicol**”, conduc la următoarele concluzii principale:

Așteptările și nevoile studenților/absolvenților pe de o parte, cât și ale angajatorilor pe de altă parte, converg către o educație de calitate. Aceasta reiese din faptul că 80% din respondenți sunt organizații de tip economic (grafic 1) și procentul angajaților care au studii superioare(licență) este de 38% (grafic 3).

Angajatorii apreciază în mod pozitiv nivelul de cunoștințe teoretice al absolvenților USAMVBT, respectiv 41% dintre respondenți se declară mulțumiți de abilitățile practice pe care le au absolvenții USAMVBT.

Referitor la preferințele angajatorilor în ceea ce privește nivelul de pregătire al angajaților, 83% dintre respondenți au optat pentru studii superioare cu licență, și mult mai puțin pentru studii masterale și doctorale, respectiv 16% și 2%. O posibilă explicație pentru această situație este aceea că, 63% dintre organizațiile cuprinse în acest eșantion au cel mult 10 angajați, se încadrează în categoria firmelor de tip micro și, implicit, nu derulează activități de tip cercetare dezvoltare care impun un nivel de pregătire superior de tip masterat sau doctorat, acest tip de activități fiind mai degrabă specific organizațiilor/structurilor mari și foarte mari care, în eșantionul acestei investigații au o pondere de 8%.

Principalele elemente identificate care susțin nevoia de specialiști în domeniile analizate sunt reprezentate în principal de ritmul accentuat al schimbărilor pe piața muncii și nevoia de corelare a sistemului de învățământ cu piața muncii. Se confirmă în acest fel direcțiile strategice pentru domeniul educației din Strategia UE 2014-2020, cât și cele din Strategia Națională pentru Învățământ Terțiar 2015-2020.

În ceea ce privește intenția de a desfășura practica cu studenții datele arată că 70% din respondenți și-au manifestat intenția/disponibilitatea de a efectua stagiile de practică cu studenții USAMVBT și care acoperă toate domeniile de specializări ale USAMVBT respectiv agricultură, horticultură, management și turism rural, medicină veterinară, inginerie alimentară, bioingineria resurselor animaliere. Un procent semnificativ, aproape 30% dintre organizațiile incluse în această investigație, nu doresc să efectueze stagii de practică cu studenții. O posibilă explicație pentru această situație ar fi că fiind entități mici și foarte mici (63% din volumul eșantionului) nu dispun de resursele necesare care trebuie alocate sau mai precis dislocate în cazul organizațiilor mici pentru organizarea și derularea corespunzătoare a unui stagiului de practică.

Identificăm o structurare fragilă a relațiilor cu mediul economic în vederea organizării stagiilor de pregătire practică ale studenților, precum și o slabă dezvoltare a sistemului de consiliere și orientare pentru studenți.

Crearea unui orizont de așteptări comune între mediul educațional și mediul privat și instituțional. Acest lucru se poate realiza prin susținerea unor programe de internship și practică comune (date din cercetare)

cat și prin colaborarea cu reprezentanți ai mediului privat și instituțional în adaptarea programelor și planurilor de studiu la cerințele pieței muncii.

Atât în ceea ce privește organizațiile economice cât și organizațiile educaționale și de cercetare remarcăm prezența organizațiilor de mărime mică și micro în domeniul economic și organizațiilor medii și mari în domeniul educației. Pornind de la aceste realități despre piața muncii dezideratele angajatorilor sunt diferite în ceea ce privește formarea specialiștilor. În cazul mediului economic atât în prezent cât și în viitorul apropiat există o cerere în zona absolvenților specialiști cu licență. În zona mediului academic și de cercetare cererea vizează specialiști cu pregătire la nivel de masterat și doctorat.

Dezvoltarea parteneriatului între mediul academic și cel economic, inclusiv în domeniul cercetării poate să ducă la o creștere a cererii de absolvenți cu grad înalt de specializare.

Deocamdată, sectorul economic este ancorat în zona comerțului și a serviciilor, și este nevoie de o acumulare cantitativă pentru a se putea face saltul către cercetare și dezvoltare.

Încurajarea inițiativei mediului academic de a utiliza la maxim toate resursele existente pentru parteneriatul cu mediul privat inclusiv cu finanțarea de proiecte comune.

Depunerea de proiecte care să vizeze burse de cercetare doctorală în parteneriat cu mediul privat.

Burse doctorale care să sprijine inițiative antreprenoriale în parteneriat cu mediul privat .

Dezvoltarea de proiecte comune cu entități ale sectorului asociativ care să vizeze protecția mediului, reciclarea materialelor care au impact asupra mediului, și educarea populației în acest sens.

Educarea populației pentru consum alimentar de calitate.

Educația consumatorului român pentru consumul de alimente de proveniență românească pentru sprijinirea mediului antreprenorial autohton.

Dezvoltarea de activități și acțiuni care să urmărească preservarea și dezvoltarea patrimoniului genetic cu impact în industria alimentară și zootehnie (ameliorare genetică și preservare genetică a raselor tradiționale românești ca element competitiv pe piață).

Identificarea și formularea nevoilor organizațiilor non-guvernamentale instituțiilor de învățământ și a mediului de afaceri din Regiunea Vest poate fi făcută luând în considerare elemente ale Strategiei Naționale pentru Învățământ Terțiar 2015-2020. Conform acestei strategii, reforma învățământului se sprijină pe trei piloni principali și anume:

- Îmbunătățirea participării în toate domeniile din învățământul terțiar;
- Promovarea dezvoltării programelor de studii de înaltă calitate, flexibile și corelate cu cerințele pieței muncii;
- Angajament strategic față de sectorul economic.

Identificarea nevoii instituțiilor, organizații non-guvernamentale/ fundații, din regiunea de dezvoltare VEST –Timișoara

La nivelul organizațiilor non-guvernamentale/ fundații au fost identificate următoarele nevoi:

- Creșterea gradului de informare și educare a populației din regiune cu privire la protecția mediului și la reciclarea diferitelor materiale care au impact asupra mediului înconjurător;
- Educarea populației din regiunea de vest pentru consum responsabil și pentru consum alimentar de calitate;
- Educația consumatorului român pentru consumul de alimente de proveniență românească pentru sprijinirea mediului antreprenorial autohton;

Acestea pot fi realizate prin inițierea și dezvoltarea de parteneriate și proiecte între entitățile din mediul asociativ și cele din mediul academic.

Identificarea nevoii instituțiilor de învățământ din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a studenților

La nivelul instituțiilor de învățământ au fost identificate următoarele nevoi:

- dezvoltarea relației dintre instituțiile de învățământ și mediul privat;
- inițierea și dezvoltarea unor programe de tip job shadow;
- îmbunătățirea programelor de consiliere individuală;
- adaptarea conținutului curriculei astfel încât să fie mai adaptate nevoilor pieței muncii.

Identificarea nevoii mediului economic, de afaceri, din regiunea de dezvoltare Vest, Timișoara, de specialiști în vederea optimizării performanței ocupaționale a angajaților și ergonomizării mediului de lucru al acestora

La nivelul mediului economic, de afaceri din regiunea de dezvoltare Vest au fost identificate următoarele nevoi:

- Este nevoie de o perioadă de acumulare cantitativă pentru a putea face saltul la cercetare și dezvoltare astfel încât să poată oferi oportunități de ocupare care să necesite un înalt grad de calificare;

3.5. Tendințe viitoare ale pieței muncii

Prin identificarea tendințelor viitoare în structura ocupațională, s-ar crea linii directoare exacte pentru sistemul educațional pentru formarea forței de muncă necesară în economie. Astfel de previziuni ar face posibilă echilibrarea cererii și ofertei pe piața muncii, și ar rezolva deficitul de forță de muncă în anumite ocupații, în special cele care necesită calificări superioare și înalt specializate.

În prognozarea structurii ocupaționale a economiei, principalele surse de informare sunt sondajele privind piața forței de muncă și datele conturilor naționale.

Conform Comisiei Națională de Prognoză, în regiunea Vest, populația ocupată civilă va avea un trend ascendent, creșterea prognozată fiind de 880 mii persoane până în 2020. Numărul mediu de salariați va crește în anul 2020 la 610 mii persoane.

Prognoza privind numărul de șomeri înregistrați în evidențele AJOFM la sfârșitul fiecărui an este că acesta va scădea, simultan cu creșterea numărului de salariați. Scăderea numărului de șomeri la nivelul regiunii Vest se prognozează a fi de 13.000 de persoane până în 2020. În corelare cu numărul de șomeri, se prognozează și scăderea ratei șomajului înregistrat la nivelul regiunii și județelor componente. În anul 2020, se prevede ca rata șomajului la nivel de regiune să fie 1,4%, în scădere cu 17,64% față de 2019. Procentul cel mai mare de diminuare a șomajului (12,5%) se prognozează în județul Hunedoara. În județul Timiș rata șomajului va scădea în 2020 la 0,6%, menținându-se constantă în ultimii 3 ani.

Prognozele cererii și ofertei de locuri de muncă pe termen mediu și lung CEDEFOP oferă o perspectivă despre posibilitățile de angajare între 2015 și 2025. În România, ca urmare a cererii de înlocuire ridicate, cele mai multe posibilități de angajare, în jurul valorii de 47%, vor fi pentru calificări în agricultură, silvicultură și pescuit, de aproape opt ori mai mare decât prognoza de 6% pentru aceste ocupații pentru statele Uniunii Europene. În schimb, oportunitățile de angajare pentru muncitori calificați și asimilați, în România este semnificativ situată sub prognoza de 5% pentru Uniunea Europeană în ansamblul său. Cele mai multe oportunități de angajare în România vor necesita calificări de nivel inferior. Cu toate acestea, va exista și un număr semnificativ de oportunități de angajare care necesită calificări de nivel înalt.

Forța de muncă din România este din ce în ce mai înalt calificată. Aceasta se explică prin faptul că mai multe persoane în vârstă, mai puțin calificate, părăsesc piața forței de muncă și mai mulți oameni tineri, cu studii superioare, intră pe piața forței de muncă. Până în 2025, ponderea forței de muncă din România cu nivel înalt de calificare ar trebui să crească până la 39,4%, comparativ cu 26,6% în 2013 și 17,3% în 2005. Persoanele cu nivel mediu de calificare în 2025 vor reprezenta 37,8% din forța de muncă, comparativ cu 51,5 % în 2013. Ponderea celor cu nivel scăzut sau fără calificări este previzionat să rămână la aproximativ 22% în anul 2025.

Conform previziunilor CEDEFOP, până în 2020 în România, în jur de 50% din forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani va avea calificări înalte, valoare superioară țintei UE 28 de 40%. Pe baza tendințelor actuale, până în 2025 în jur de 60% din forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani în România va avea calificări de nivel înalt. Pe baza previziunilor realizate de CEDEFOP privind oportunitățile de locuri de muncă în perspectiva 2025 se poate estima care sunt cererile de calificări pe nivele de educație și filiere, în cadrul învățământului preuniversitar profesional și tehnic, având în vedere că acesta se adresează categoriilor de muncitori calificați și tehnicienilor sau maiștrilor. În acest mod, se

poate estima că cererea în procentul cel mai mare se adresează nivelului de calificare din învățământul profesional.

Concluziile rezultate din analiza indicatorilor de piața muncii la nivel regional trebuie să se reflecte și în adaptarea sistemului de educație și formare profesională, în sprijinul unei mai bune corelări a ofertei educaționale cu cerințele angajatorilor, prin:

- anticiparea nevoilor de calificare și adaptarea ofertei la nevoile pieței muncii;
- intensificarea acțiunilor de informare, orientare și consiliere a elevilor privind cariera;
- abordarea integrată a formării profesionale inițiale și continue, din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți;
- îmbunătățirea calității și relevanței programelor de educație și formare profesională și a celor de FPC pentru piața muncii;
- îmbunătățirea nivelului de calificare a tinerilor prin participarea la programe de formare personalizată/stagii;
- certificarea competențelor obținute în context formal, non-formal sau informal;
- susținerea reconversiei profesionale în funcție de nevoile pieței muncii;
- încurajarea antreprenoriatului și a ocupării pe cont propriu prin furnizarea de servicii de consiliere și formare pentru crearea de întreprinderi, precum și programe de tutorat/mentorat pentru creșterea și consolidarea afacerilor;
- sprijin pentru reîntoarcere în sistemul de educație a tinerilor care au părăsit acest sistem;
- încurajarea participării angajatorilor la dezvoltarea competențelor necesare pe piața muncii ale viitorilor absolvenți, cu accent special pe asigurarea competențelor de bază și transversale, dar și pentru dezvoltarea acelor competențe necesare în sectoarele economice cu potențial competitiv /domeniile de specializare inteligentă;
- consolidarea parteneriatelor cu agenții economici, cu agenții, autorități și alte organizații care pot contribui la integrarea socio-profesională a absolvenților, care este prioritatea permanentă a managementului școlar;
- formarea profesională a profesorilor, a formatorilor și a tutorilor, în scopul dezvoltării și furnizării unor programe relevante de învățare la locul de muncă;
- îmbunătățirea accesului la educație și formare profesională în mediul rural și în comunitățile dezavantajate, prin susținerea dezvoltării centrelor regionale de formare, reorganizarea rețelei școlare de nivel profesional și liceal în mediul rural, acolo unde este cazul;
- dezvoltarea și implementarea de programe de formare în sistem partenerial cu mediul de afaceri.

Evoluțiile sectoriale în plan ocupațional, analizele și prognozele privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă trebuie avute în vedere pentru:

- planificarea strategică pe termen lung a ofertei de calificare, corelată la toate nivelurile decizionale: regional, județean, unitate școlară;
- identificarea și eliminarea unor dezechilibre între planurile de școlarizare și nevoile de calificare.

Planurile de școlarizare trebuie să reflecte și să susțină tendințele de dezvoltare a sectoarelor economice la nivel local și regional, dar și calificările necesare ramurilor industriale cu potențial competitiv, cu accent pe creșterea nivelului de calificare și noile tehnologii.

Una din provocările capitale cu care se confruntă în prezent România este problema pregătirii forței de muncă. Reformele în domeniul formării profesionale aplicate după 1989 nu au fost întotdeauna ancorate în realitățile economice și nu au avut coerența necesară unui domeniu cheie care orientează și asigură dezvoltarea economică pe termen mediu și lung. În consecință, rezultatele evoluțiilor din sistemul educațional românesc au început să fie din ce în ce mai vizibile în ultimii ani, când tot mai mulți tineri au dificultăți la intrarea pe piața muncii sau sunt nevoiți să practice profesii fără legătură cu studiile absolvite.

Regândirea și reconstrucția pe alte principii a sistemului de învățământ profesional din țara noastră este unul din obiectivele majore ale României, de a cărei realizare depinde asigurarea dezvoltării economice pe termen lung. De altfel, Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020, abordează în mod integrat educația și formarea profesională inițială și continuă din țara noastră.

Rapoartele Cedefop oferă previziuni cantitative privind tendințele viitoare în domeniul ocupării forței de muncă pe sectoare de activitate economică și grup ocupațional. Tendințe viitoare la nivelul se estimează și educația populației și a forței de muncă. Cea mai recentă publicație acoperă perioada de până în 2030, și identifică locuri de muncă disponibile pe categorii de grupe ocupaționale.

Conform ultimelor prognoze CEDEFOP, se preconizează o creștere a ocupării pentru ocupații din domenii precum: sănătate și asistență socială. Pe de altă parte, scăderea semnificativă a construcțiilor și a sectorului primar vor conduce la scăderea ocupării forței de muncă din domeniile construcții și meserii conexe, muncitori și muncitori agricoli, forestieri și pescari.

Cererea de competențe superioare în sectorul sănătății este de așteptat să înlocuiască profesiile asociate serviciilor medicale și sănătății, reducându-le astfel ocuparea forței de muncă. Evoluțiile tehnologiei ar trebui să micșoreze ocuparea forței de muncă în ocupații precum profesii asociate în știință și inginerie, ospitalitate, vânzare cu amănuntul și alți manageri de servicii, lucrători în comerț.

Ținând cont atât de efectele de ocupație, cât și de cele sectoriale, ocupațiile care se așteaptă să aibă cea mai mare creștere a ocupării forței de muncă sunt în domeniul social, cultural și profesioniști din domeniul sănătății.

Pe pe de altă parte, așa cum s-a descris mai sus, printre profesioniștii asociați în domeniul sănătății, vor exista atât efecte pozitive (schimbări sectoriale), cât și efecte negative (în schimburi de ocupație); în cazul acestei ocupații, se așteaptă ca efectele pozitive să depășească efectele negative până în 2030.

Potrivit raportului *Employment and Social Developments in Europe* realizat de Comisia Europeană în anul 2018, se observă o creștere importantă și în cazul serviciilor de sănătate și asistență socială, expansiunea sectorului fiind puternic corelată cu îmbătrânirea demografică și creșterea duratei medii de viață a populației UE. Creșterea prognozată a populației de peste 65 de ani cu 50% până în 2060 are impact, pe de o parte asupra serviciilor de sănătate și asistență socială, iar pe de altă parte asupra necesității înlocuirii forței de muncă cu mașini, automatizând procesele de producție ori de câte ori este posibil.

La nivelul UE, se observă o nouă categorie de servicii pe piața muncii –platformele de lucru digitale, în care activitățile sunt facilitate de platforme de colaborare care creează o piață deschisă pentru utilizarea temporară de bunuri sau servicii. Acestea includ servicii furnizate de la domiciliu (de exemplu prin Twago, Upwork sau Clickworker), servicii de mobilitate (de exemplu, prin Uber) sau care lucrează la domiciliul persoanei (ListMinut, Helpling etc.).

O serie de lucrări/ studii realizate la nivel național susțin că *principala tendință ocupațională în următorul deceniu va consta din importanța crescândă a profesioniștilor de înaltă calificare (gulerele albe), precum și a tehnicienilor (specializărilor ingineresti)*. Creșterea cererii pentru *specialiștii din domeniul sănătății și din domeniul inovației tehnologice* va fi cea mai importantă. În același timp, este de așteptat ca cererea pentru ocupațiile de bază să crească, de asemenea. Acest proces va evolua simultan cu scăderea numărului total de locuri de muncă semi-calificate (gulere albastre), datorită globalizării și reducerii producției industriale în economiile dezvoltate.⁴

O altă de tendință la nivelul statelor cu economii dezvoltate va fi reducerea cererii pentru ocupații ale căror funcții de rutină vor fi înlocuite de tehnologii computerizate moderne și automatizare. Aceasta nu înseamnă că se va elimina cererea pentru ocupații mai puțin calificate, cum ar fi curățătorii, muncitorii, îngrijitorii sau lucrătorii personali.

Schimbările sectoriale în economie, concurența pe piețele de mărfuri, globalizarea și progresul tehnologic determină o mobilitate continuă a pieței muncii și o cerere crescândă pentru anumite ocupații.

Modificările preconizate în structura cererii de forță de muncă sunt importante pentru sistemul de învățământ, care va trebui să ofere formare pentru profesiile care vor înregistra o creștere a cererii.

La nivel de ramură detaliată de activitate, se estimează că majoritatea activităților cu declin previzionat al forței de muncă corespund sectorului primar, manufacturier și construcții. Cu excepția silviculturii și autovehiculelor, activitățile care înregistrează creșteri puternice ale forței de muncă aparțin sferei serviciilor.

La nivel de grupe ocupaționale majore se constată o evoluție a ocupării mai echilibrată decât cea pe sectoare de activitate, fapt explicabil prin diversitatea mai mare și caracterul transsectorial a celor dintâi. Creșterea cea mai mare o înregistrează specialiștii, grup în care predomină personalul cu studii superioare, urmași îndeaproape de tehnicieni, specialiști în vânzări și funcționari, iar pentru muncitori artizanali și cei din agricultură și piscicultură avem cele mai importante scăderi. O evoluție pozitivă se va înregistra și pentru grupele Ocupații primare și Operatori și asamblori industriali, asociate cu niveluri de școlarizare reduse.

Pe ramuri de activitate se remarcă expansiunea puternică a ocupării în servicii juridice, sociale și culturale, și a personalului sanitar. Ocupațiile de asamblor și îngrijire personală înregistrează de asemenea creșteri puternice. Tranziția previzionată a forței de muncă către profesii care necesită studii superioare face plauzibile o scădere semnificativă a ocupării pentru profesiile muncitori, tehnicieni și asimilate acestora, și o creștere a ocupațiilor profesionale.

Ocuparea previzionată pe niveluri de școlarizare indică o creștere a ponderii personalului cu nivel de educație superioară (ISCED 97 5 și 6) acompaniată de o scădere proporțională a personalului cu nivel mediu de instruire. De interes este faptul că ocuparea în rândul personalului cu educație primară va crește cu 20% în perioada de previziune, fapt care semnalează că un procent considerabil din ocuparea viitoare va fi destinat acestora.

Prognoza CEDEFOP privind oferta de muncă arată că, pentru perioada 2016-2030, locurile de muncă ce vor fi create (noi sau vacantate, în special prin retragere, dar și prin migrație), se vor situa la un nivel de

⁴ Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii-Amenințări și oportunități pentru tineri, 2018, IRES

aproximativ 4,5 milioane, din care aproximativ 95% pentru înlocuire și restul pentru job-uri noi. Per ansamblu, se constată predominanța cererii de înlocuire a forței de muncă, fapt consistent cu evoluțiile înregistrate la nivel european (Cedefop, 2015).

La nivel sectorial se va înregistra o cerere de expansiune de dimensiuni apreciabile pentru servicii profesionale și servicii non-piață, care este de cca 50% în oferta locurilor de muncă din sectoarele respective. La polul opus, avem reculul cererii de expansiune în sectoarele construcții, primar și manufacturier, prognozate a se contracta în viitorul apropiat (Cedefop, 2015). Totuși, este notabil faptul că pentru ultimele două ramuri principale de activitate, cererea de înlocuire este relativ robustă, atenuând în bună măsură contracțiile previzionate.

Tabel nr.19- Locuri de muncă create la nivel de ramură principală de activitate, România, 2013-2025, mii persoane

Sectoare de activitate	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total ofertă de locuri de muncă
Sectorul primar	-305	2015	1711
Manufacturier	-37	560	523
Construcții	-179	189	10
Distribuție și Transport	133	597	730
Servicii profesionale	227	317	544
Servicii non-piață	403	455	858
Total:	242	4134	4376

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018

La nivel de sector detaliat de activitate, se va înregistra o compatibilitate relativ mare a ofertei cu cererea de muncă, motivat de faptul că domeniile în care se constată diminuarea locurilor de muncă sunt, fără excepție, cele în care avem diferențe negative mari în ocuparea previzionată. Domeniile care generează cele mai multe locuri de muncă sunt agricultura, educația, transportul terestru, catering și cazare, care, deși nu figurează printre domeniile cu cele mai mare creșteri relative ale ocupării, au o pondere importantă în aceasta.

Tabel nr.20- Oferta locurilor de muncă pentru sectoarele cu cele mai mari efective previzionate, România, 2013-2025, mii persoane

Sectoare de activitate	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total ofertă de locuri de muncă
Produse din menereale nemetalice	-24	18	-6
Cărbune	-12	7	-5
Produse din hârtie	-5	3	-2
Metale primare	-28	26	-2
Activități sportive	-9	7	-2
Contabilitate și juridic	89	13	102
Catering și cazare	19	84	103

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Servicii administrative și de securitate	28	77	105
Autovehicule	64	57	121
Transport terestru	3	137	140
Silvicultură	86	58	144
Îngrijire la domiciliu și activități sociale	141	31	172
Educație	69	152	221
Servicii de sănătate	129	127	256
Agricultură	-381	1836	1482

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018

Analiza la nivelul ocupațiilor indică faptul că cele mai multe oportunități nou create se concentrează în grupa specialiștilor, în ocupații care necesită studii superioare. De asemenea, creșterea ofertei de locuri de muncă datorate cererii de expansiune este semnificativă pentru tehnicieni, servicii și vânzări și ocupații primare contrabalansând scăderile pentru muncitori.

Tabel nr. 21– Oferta locurilor de muncă pe grupe majore de ocupații, România, 2013-2025, mii persoane

Grupe de ocupații	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total oferta de locuri de muncă
0.Armată	-13	11	-2
1.Manageri și directori	-4	84	80
2.Specialiști	394	533	927
3. Tehnicieni și personal tehnic	103	199	302
4.Funcționari	47	132	179
5.Servicii și vânzări	224	345	569
6.Muncitori calificați în agricultură și piscicultură	-373	1515	1142
7.Muncitori artizanali	-322	447	125
8.Operatori și asamblori industriali	52	294	347
9.Ocupații primare	133	575	708
Total:	242	4134	4376

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018

Analiza privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional și local – Regiunea Vest, Timișoara

Pe categorii de ocupații, distribuția locurilor de muncă ce vor fi create va avea următoarea distribuție:

Tabel nr.22- Locuri de muncă noi, respectiv de înlocuire, la nivelul României, în perioada 2016-2030, pe categorii de ocupații

Ocupația	Locuri de muncă noi/ pierdute	Locuri de muncă de înlocuire
Tehnicieni, maiștri și asimilați	103.429	199.028
Funcționari	46.872	132.105
Muncitori necalificați	133.254	574.785
Fermieri și muncitori în agricultură	-372.605	1.514.964
Manageri	-3.884	83.653
Operatori și asamblori	52.366	294.358
Specialiști și ocupații intelectuale și științifice	394.114	532.714
Lucrători operativi în servicii și comerț	223.710	344.870
Meseriași	-322.053	446.681

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018

Din tabelul de mai sus se observă ponderea mare a locurilor de muncă nou create în rândul specialiștilor, lucrătorilor din servicii și comerț, și tehnicienilor/maiștrilor, precum și reculul la nivelul managerilor, meseriașilor și fermierilor.

La nivel de ocupații detaliate, se constată oferta de muncă relativ mare în profesii legate de agricultură, domeniu previzionat a fi în declin, pentru șoferi și operatori industriali, cadre didactice și profesioniști în domeniul științei.

Tabel nr.23 - Oferta de muncă în ocupațiile cu cele mai mari efective previzionate, România, 2013-2025, mii persoane

Ocupații (ISCO-08)	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total oferta de locuri de muncă
35.Tehnicieni IT și comunicații	-9	11	2
94.Asistenți industria alimentară	2	2	4
62.Muncitori calificați în agricultură, silvicultură și vânătoare	-3	8	5
95.Vânzători stradali	3	3	6
71.Muncitori în construcții	-94	101	7
14.Manageri în retail și turism	-11	17	6
53.Îngrijire personală	55	49	104
41.Funcționari (nespecializați și lucru la calculator)	40	65	105
54.Servicii de pază și protecție	50	68	118
24.Profesioniști	65	56	121
82.Asamblori	82	41	123
52.Lucrători în vânzări	37	106	143

Ocupații (ISCO 08)	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total ofertă de locuri de muncă
34.Tehnicienii asimilați profesiilor juridice, sociale și culturale	114	43	157
21.Profesiuniști din domeniul științei	-11	168	157
23.Cadre didactice	51	121	172
83.Șoferi și operatori industriali	9	182	191
51.Servicii personale	81	122	203
22.Personal sanitar	136	78	214
26.Profesiuniști în domeniul cultural, juridic și social	153	99	252
92. Muncitori agricultură, silvicultură și piscicultură	121	401	522
61.Muncitori agricoli calificați	-364	1479	1116

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018, IRES

În ceea ce privește oferta de locuri de muncă pe niveluri de educație, se observă substituția între locurile de muncă necesitând un nivel înalt de educație și cele de nivel mediu.

Dacă pentru locurile de muncă necesitând un nivel înalt de educație, cererea de expansiune depășește cu mult cererea de înlocuire, la polul opus declinul pentru locurile de muncă necesită educație de nivel mediu.

Tabel nr.24- Oferta de locuri de muncă pe niveluri de educație, România, 2013-2025, mii persoane

Nivel de educație	Cerere de expansiune	Cerere de înlocuire	Total oferta de locuri de muncă
Scăzut	386	1449	1836
Mediu	-1385	1838	453
Înalt	1241	846	2087
Total:	242	4134	4376

Sursa: Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii- amenințări și oportunități, 2018, IRES

Studiile de specialitate în domeniul analizei și prognozei pieței forței de muncă în România, au concluzionat că, pe lângă sectoarele care se confruntă cu deficite acute ale forței de muncă, (tehnologia informației și comunicații, sănătate și administrație publică), nu trebuie ignorate cele în care decalajele de forță de muncă pot avea efecte economice adverse. Este cazul agriculturii, unde declinul prognozat se concentrează doar în unele ramuri, iar la nivel ocupațional, coexistă o penurie de angajați în silvicultură cu surplusul de lucrători calificați. De asemenea, s-a apreciat că o atenție sporită trebuie acordată profesiilor îngrijire personală, tehnicieni asimilați profesiilor juridice, sociale și culturale, activități sportive, publicitate și reclamă, unde decalajele nu sunt foarte cunoscute și/sau conștientizate la nivel de politici publice. Astfel, un deficit de tehnicieni în profesiile juridice, sociale și culturale poate duce la limitarea activității a unor ramuri (de exemplu servicii profesionale și de afaceri, sau servicii culturale), deoarece personalul cu studii superioare care activează în aceste domenii nu are condiții optime de desfășurare a profesiei.

Apare astfel necesară adecvarea programelor de instruire la cerințele pieței muncii, mai ales în domeniile unde stocul de aptitudini și cunoștințe este perceput ca fiind insuficient sau necorespunzător exigențelor economiei.

Un aspect important îl reprezintă identificarea modalităților de atragere pe piața muncii, sau de creștere a gradului de activitate a unor sub-populații marginalizate (tineri din medii dezavantajate, zone rurale marginalizate, minorități etc.) ca soluții viabile pentru problema ocupării și integrării tinerilor pe piața muncii și în societate.

BIBLIOGRAFIE

Vasiluță-Ștefănescu, M. (2015), Sociologia organizațiilor: perspective asupra dinamicii și schimbării organizaționale în Întreprinderile Mici și Mijlocii, ProUniversitaria, București, ISBN 978-606-26-0406-6

“Socio-Economical Regional Bases of European Integration”, Marius VASILUȚĂ-ȘTEFĂNESCU în volumul Discovering current research trends in sociological doctoral and postdoctoral studies, Marius Vasiluță Ștefănescu, 2012, Timișoara: Brumar, ISBN, 978-973-602-791-8

Planul Integrat de Dezvoltare –Polul de Creștere Timișoara,, Primăria Municipiului Timișoara

Strategia de Dezvoltare Economico-Socială a Județului Timiș 2015-2020/2023

Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială Regiunea Vest

Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI) 2016-2025, Regiunea de Dezvoltare Vest, actualizat 2017

Prognoza evoluției și tendințelor pieței muncii –amenințări și oportunități, 2018, Ministerul Tineretului și Sporturilor

Strategia pentru Dezvoltare Regională a Regiunii Vest 2014-2020

Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, 2015

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020

2018 Skills Forecast România, CEDEFOP

Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România, în perioada 2016-2017, Confederația Națională a Patronatului Român

Pagini web:

<https://fondong.fdsc.ro/upload/Stiri%20generale/Romania%202017.pdf>

https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/Strategie_inv_tertiar_2015_2020.pdf

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview>

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF>

http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/accesul_tinerilor_pe_piata_forței_de_muncă_2016.pdf

https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_skills_forecast_2018_-_romania.pdf

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast>

Cedefop, (2015a). Skills forecasts country report – Romania,

<http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/romania-skills-forecasts-2025>

Cedefop, (2015b). EU SKILLS PANORAMA 2015, Prospects for Romania,

https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/sites/default/files/EUSP_AH_Romania_0.pdf

„STAGIAR-STAGii de practica in domeniul AgRicol” Cod Proiect 109170

Proiect cofinatat din Fondul Social European prin Programul Operational Capital Uman 2014-2020

Editor: Universitatea de Stiinte Agricole si Medicina Veterinara a Banatului „Regele Mihai I al Romaniei” din Timisoara

Data publicarii: noiembrie 2019

Continutul acestui material nu reprezinta in mod obligatoriu pozitia oficiala a Uniunii Europene sau a Guvernului Romaniei