THE LABOR MARKET DYNAMICS. BARRIERS AND CHALLENGES IN THE CITY OF CRAIOVA IN 2015

Andreea-Mihaela NIȚĂ[1],
Cristina ILIE GOGA[2]
[1]Lecturer, PhD., University of Craiova (Romania),
Email andreea_nita2005@yahoo.com
[2]Assist. prof., PhD., University of Craiova (Romania),
Email cristin_il@yahoo.com

Abstract

Global changes of the last ten years have exemplified perfectly the Gaussian distribution, global economic crisis during 2007-2010, reconfiguring, the distribution of the active population. The unstable entrepreneurial environment has strongly affected the labor market in Romania, still uncrystallised after its post-revolutionary formation. Its stakeholders (employers, employees and the unemployed) have adapted and readapted according to the social, political and economic dynamics. The reconfiguration of demand, determined also the reconfiguration of supply. Lack of integrated (economic and educational) policies has deepened the cleavage between the expectations of stakeholders. On the one hand employers are looking for educated labor force ready to meet their needs, and on the other hand, potential employees are looking for jobs appropriate for their training. The dissonance between demand and supply was, unfortunately, maintained also, by the faulty reforms of the educational system and its failure to adapt its training programs to the labor market requirements. How do we minimize the gaps? How do we systematically support employers to procure suitable employees? How do we offer for future employees a chance to know the expectations of the employers? These were the questions that formed the basis of the sociological research conducted in 2015, to identify the personnel deficit of the labor market in the city of Craiova. We used the survey opinion method, based on a questionnaire administered to 53 employers, selected according to their field of activity and to their staff increases, registered in the last years.

Key words: *labor market, demand, offer, employers, unemployed persons, Craiova*

Introducere

Schimbările globale din ultimii zece ani au exemplificat perfect distribuția gaussiană, criza economică mondială din perioada 2007-2010 reconfigurând distribuția populației active. Chiar și la nivelul statelor europene, în ultimii ani, milioane de persoane au rămas fără locuri de muncă, astfel, ajungându-se la o rată ridicată a sărăciei și impunându-se elaborarea unei serii de reforme pentru redresarea situației (Guvernul României. MMFPSPV, 2014: p. 4).

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

Devine necesară realocarea periodică a lucrătorilor între diferite domenii de activitate (Mortensen & Pissarides, 1999), deoarece, o piață a muncii flexibilă, este, se pare, unul dintre cele mai importante elemente strategice pentru diminuarea ratei sărăciei și efectelor crizelor economice (Șerban, 2013: p. 66).

Mediul antreprenorial instabil a afectat puternic piața muncii din România, încă necristalizată după formarea sa post-decembristă. Actorii acesteia (angajatorii, angajații și șomerii) s-au adaptat și readaptat în funcție de dinamica socială, politică și economică. Reconfigurarea cererii a determinat însă și reconfigurarea ofertei. Lipsa politicilor integrate (economice și educaționale) a adâncit clivajul între așteptările actorilor.

Pe de o parte angajatorii caută forță de muncă pregătită educațional pentru nevoile lor iar, pe de altă parte, potențialii angajați caută locuri de muncă adecvate pregătirii lor. Disonanța între cerere și ofertă a fost, din păcate, întreținută și de reformele defectuoase ale sistemului de învățământ și de incapacitatea acestuia de a adapta programele de formare profesională cerințelor pieței muncii.

Prin Strategia Europa 2020, statele Uniunii Europene și-au asumat ”creșterea gradului de ocupare pentru lucrătorii cu calificări reduse și a persoanelor vârstnice, realizarea unor sisteme de sprijinire a absolvenților tineri pentru găsirea primului loc de muncă și eliminarea obstacolelor în calea mobilităților lucrătorilor”. În acest sens, statele membre vor trebui să ofere cetățenilor ”competențele necesare pentru a răspunde exigențelor pieței muncii, vor trebui totodată să crească accesul la sistemul educațional, la formare profesională și consiliere profesională” (Guvernul României. MMFPSPV, 2014: p. 27).

Situația actuală a pieței forței de muncă din România și județul Dolj

Creșterea economică înregistrată la nivelul României nu este una sustenabilă, aceasta fiind efectul unui nivel ridicat al consumului, nebazându-se pe ocupare și astfel, piața muncii fiind tot mai vulnerabilă. Din nefericire, piața românească a forței de muncă este afectată profund de multiple fenomene precum: scăderea continuă a populației (peste 5 puncte procentuale, reprezentând un milion de persoane, în ultimii 12 ani); sporul natural negativ; creșterea vârstei mediane a populației și creșterea numărului de emigranți (Guvernul României. MMFPSPV, 2014: p. 8-12); rata scăzută de angajabilitate a populației de etnie romă și a tinerilor; rata mare a abandonului școlar cu consecințe directe asupra calificărilor populației; dar și calificările neconforme cu cerințele angajatorilor, ale persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani (European Commission, 2016: p. 60).

În România, dintr-o populație rezidentă de 19.94 milioane de persoane, în al treilea semestru a anului 2016, populația activă era de 9.14 milioane persoane (INS, 2016a: p. 1) (reprezentând 45.85% din populația totală). La finalul anului 2016, pentru populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, întâlnim o rată de ocupare de 63.1%, cu un procent de 54.4% pentru femei și

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

71.7% pentru bărbați, respectiv 63.7% provenind din mediul urban și 62.3% din mediul rural (INS, 2016a: pp. 1-2). Pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani, rata de ocupare a fost, în semestrul trei al anului 2016, de 24.9%.

Țara noastră s-a angajat să îndrepte situația pieței forței de muncă până în anul 2020, prin asumarea unei ”rate de ocupare de 70% pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani” prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 (Guvernul României. MMFPSPV, 2014: p. 4).

Pentru identificarea șomajului din România, regăsim la nivel național două surse de informare: INS și AJOFM. Rata șomajului era în luna decembrie a anului 2016 de 5.7%, conform Institutului Național de Statistică, Biroul Internațional al Muncii (INS, 2016a: p. 1), iar conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, rata șomajului în luna octombrie a anului 2016, era de 4.76%. cu un număr al șomerilor înregistrați la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă de 417.875, dintre aceștia 81.418 primind încă indemnizație de șomaj (ANOFM, 2016: p. 1). Conform ANOFM, repartiția șomerilor în toamna anului 2016, în funcție de rezidență, era în mediul urban de 122.512 persoane și în rural de 295.363 persoane, iar în funcție de grupa de vârstă, un procent de 27.6% era reprezentat de persoane având vârste cuprinse între 40 și 49 de ani, 20.13% erau șomeri cu vârste de la 30 la 39 de ani, iar 8.08% erau șomeri cu vârste cuprinse între 25 și 29 de ani. În urma clasificării șomerilor români în funcție de nivelul de studii, se observă că 79.48% dintre aceștia aveau studii primare, gimnaziale sau profesionale, un procent de 16.36% aveau studii liceale sau post-liceale și doar 4.16% dintre șomeri aveau studii universitare (ANOFM, 2016: p. 1).

Conform datelor Comisiei Europene, la finalul anului 2015, în România, din populația civilă ocupată de 8431.7 mii de persoane, un număr de 4900.7 mii de persoane era reprezentat de salariați, iar dintre aceștia, 3014.5 mii lucrau în domeniul serviciilor, 1772.4 mii persoane în construcții și industrie, un număr de 113.8 mii fiind ocupate în agricultură, piscicultură și silvicultură (Comisia Europeană. EURES, 2016). În ultimii ani, numărul românilor ocupați în agricultură a scăzut foarte mult, aceste persoane, aproape în totalitate pierzând ”statutul ocupațional de lucrător pe cont propriu” și se observă, pe de altă parte, o deplasare a lucrătorilor pe cont propriu către domeniul construcțiilor (Guvernul României. MMFPSPV, 2014: p. 15).

Marile provocări ale pieței forței de muncă românești menționate la începutul capitolului și regăsite în Raportul de țară al României emis în anul 2016 de către Comisa Europeană, identifică și direcțiile de acțiune pe care țara noastră va trebui să le urmeze, precum ridicarea nivelului mediu de calificare a forței de muncă, consolidarea capacității instituțiilor pion pentru piața forței de muncă și scăderea ratei de părăsire timpurie a școlii (European Commission, 2016: p. 60). Pe de altă parte, Consiliul Uniunii Europene a emis în luna iulie a anului 2016, recomandări în ceea ce privește Programul Național de Reformă al României pentru 2016, iar în direcția pieței muncii acesta a recomandat pentru perioada

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

2016-2017 ”Consolidarea serviciilor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru angajatori și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special prin adaptarea serviciilor la profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, printr-o mai bună corelare a acestor servicii cu serviciile de asistență socială, inclusiv servicii sociale, și prin acordarea unei atenții speciale tinerilor neînregistrați”. Pe de altă parte se recomandă stabilirea salariului minim ca urmare a consultării societății civile și a a partenerilor sociali, adoptarea de acțiuni pentru prevenirea abandonului școlar, în special în ceea ce îi privește pe cetățenii romi și totodată se impune cu celeritate adoptarea legislației care stabilește ”egalizarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei” (Consiliul Uniunii Europene, 2016: p. 5).

În județul Dolj, regăseam la începutul anului 2016 un număr de 406.7 mii persoane având potențial de muncă, dintre care 400.1 mii persoane în vârstă de muncă, la care se adaugă persoanele aflate în activitate sau angajate și care au peste sau sub vârsta de muncă (20.3 mii) și se scad pensionarii în vârstă de muncă care nu lucrează și persoanele având vârsta de muncă dar care au incapacitate permanentă de muncă (15.1 mii) (INS, 2016b: p. 138). Dintre aceste persoane, populația civilă ocupată este reprezentată de 248.8 mii persoane, dintre care 127.8 mii sunt salariați. O mare parte din populația ocupată din județul Dolj lucrează în ”agricultură, silvicultură și pescuit” (88.2 mii persoane), un număr de 40.4 mii în industrie, 35.7 mii de persoane în comerț și reparații de autoturisme, un număr de 33.3 mii activează în ”industria prelucrătoare”, 23.4 mii persoane în ”producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat”, un număr de 16 mii în construcții, 12.9 mii activează în serviciile de sănătate și asistență socială, 12.5 mii persoane lucrează în învățământ, un număr de 10.3 mii activează în ”transport și depozitare”, 8 mii de persoane lucrează în ”informații și comunicații”, 6.3 mii în ”activități de servicii administrative și activități de servicii suport”, 5.3 mii de persoane sunt angajate în ”activități profesionale, științifice și tehnice”, un număr de 5.9 mii de angajați regăsim în ”administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public”, întâlnim 4 mii de persoane care activează în domeniul hotelier și în restaurante etc (INS, 2016b: pp. 137-138).

Județul Dolj se găsește pe locul patru în topul județelor din România, în privința ratei ridicate a șomajului, ajungând în octombrie 2016 la nivelul de 9.49%, alături de județe precum Vaslui, Teleorman și Buzău, unde regăsim rate ale șomajului de 11.66%, 11.27%, respectiv 9.74% (ANOFM, 2016: p. 1).

Bariere și provocări în piața muncii la nivelul anului 2015. Studiu de caz: Cererea și oferta de locuri de muncă din Municipiul Craiova

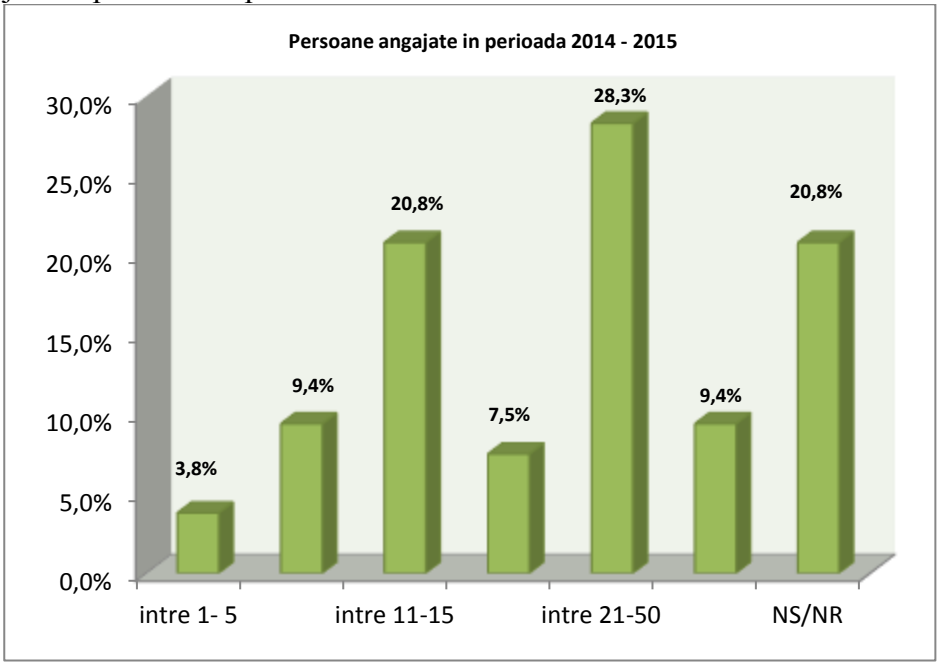
Studiul privind cerințele pieței muncii și potențialul persoanelor active din județul Dolj vine în întâmpinarea celor doi actori ai acesteia *(angajatori și viitori/actuali angajați),* cu scopul de a construi premisele unui set de soluții necesar adaptabilității.

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

În perpetua tranziție a societății românești din 1989 până în prezent, marcată de puternice influențe globalizatoare și de recesiunea mondială ce a generat modificări consistente și la nivelul pieței muncii, România e definită de impredictibilitate în ceea ce privește cererea și oferta pe termen scurt și mediu. În aceste condiții oamenii au fost prinși, de-a lungul timpului, într-o serie de schimbări ale pieței muncii, marcate de procese de reformă economică, de restructurare și privatizare, fără a fi pregătiți pentru înfruntarea diverselor obstacole pe care le-ar putea întâlni în procesul de căutare a unui loc de muncă.

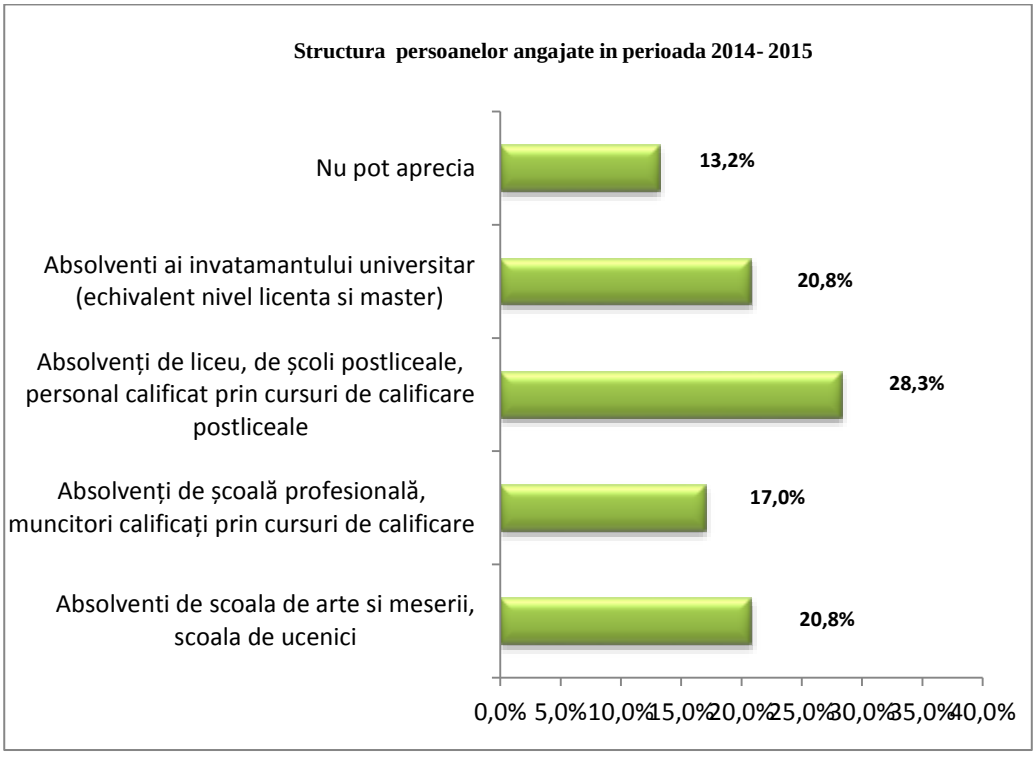
Studiul privind cerințele pieței muncii și potențialul persoanelor active din județul Dolj vine în întâmpinarea celor doi actori ai acesteia *(angajatorii și viitorii/actualii angajați)*, cu scopul de a construi premisele unui set de soluții necesar adaptabilității. Din această perspectivă, ne-am propus să analizăm dificultățile cu care se confruntă angajatorii din municipiul Craiova, atunci când încearcă să identifice potențiali angajați compatibili cu nevoile și așteptările lor. Cercetarea sociologică realizată la nivelul anului 2015 a urmărit să releve dinamica pieței muncii, consonanțele și disonanțele cererii și ofertei de locuri de muncă, precum și clivajele dintre sistemul educațional și cel antreprenorial. A fost utilizată ancheta de opinie, pe bază de chestionar administrat unui număr de 53 angajatori, selectați în funcție de diversitatea domeniului de activitate din care proveneau și de creșterile de personal înregistrate în ultimii ani de funcționare.

Angajatorii intervievați s-au numărat printre cei care au încheiat anul cu o dinamică pozitivă a numărului mediu de angajați, astfel că, în perioada 2014 – 2015, 28.3% dintre aceștia au înregistrat contracte de muncă pentru 21-50 persoane, 20.8% pentru 11-15 persoane, și doar 9.4% dintre companii au făcut angajări de peste 50 de persoane.



BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

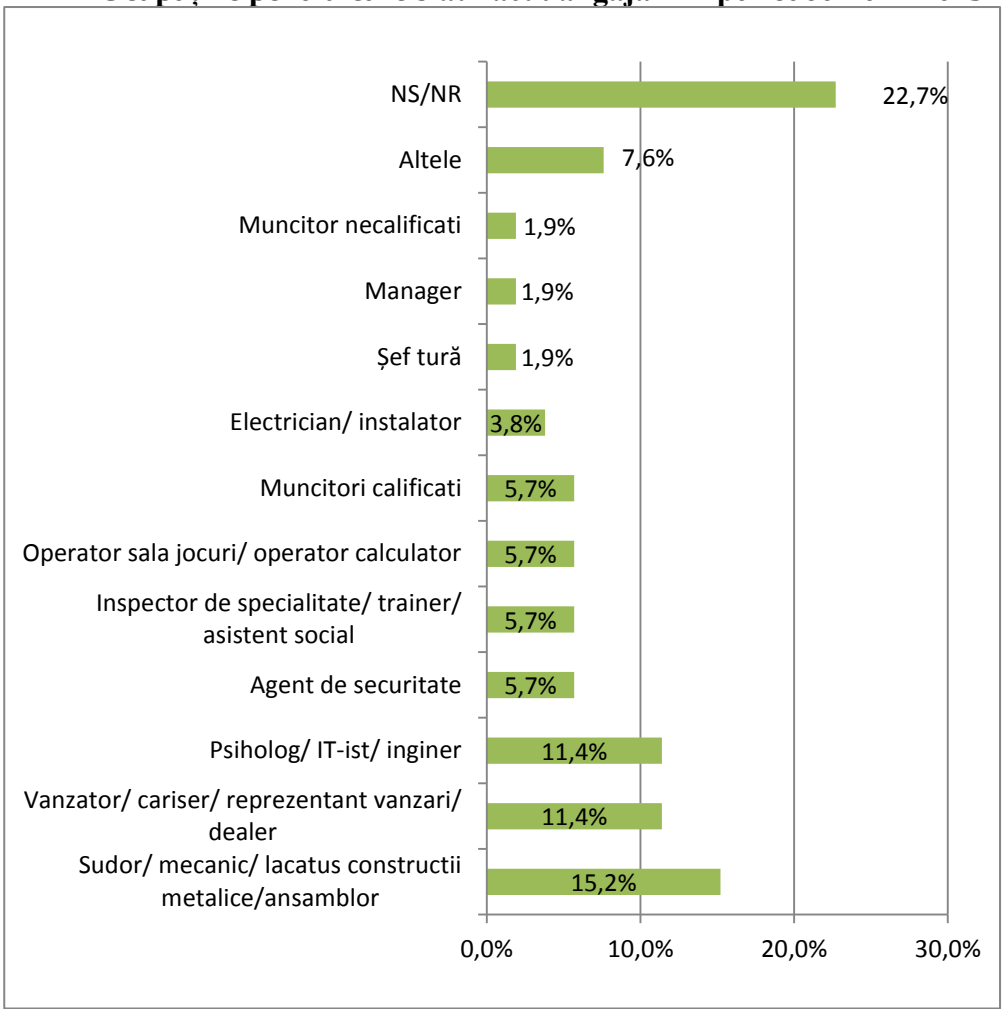
În perioada 2014 – 2015, 28,3% dintre companiile respondente au preferat să angajeze absolvenți de studii liceale (liceu tehnologic) și scoli postliceale, precum și personal calificat prin cursuri de calificare/specializare postliceale. Doar 20.8% dintre angajatori au fost interesați de absolvenți ai școlilor de arte si meserii și absolventi ai invatamantului universitar (echivalent nivel licenta si master). Pe ultimul loc sunt absolvenții de an de completare, scoală profesională, muncitori calificati prin cursuri de calificare care au fost integrați în câmpul muncii de către 17% dintre respondenți.



Întrebați care sunt ocupațiile pentru care există nevoie de personal în cadrul companiilor, cei mai multi dintre respondenți au menționat „*Sudor/ mecanic/ lăcătuş construcţii metalice/asamblor*”(15,2%), urmat de *Vânzator/casier/reprezentant vânzări/dealer* (11,4%) și *psiholog/ IT-ist/ inginer* (11,4%).

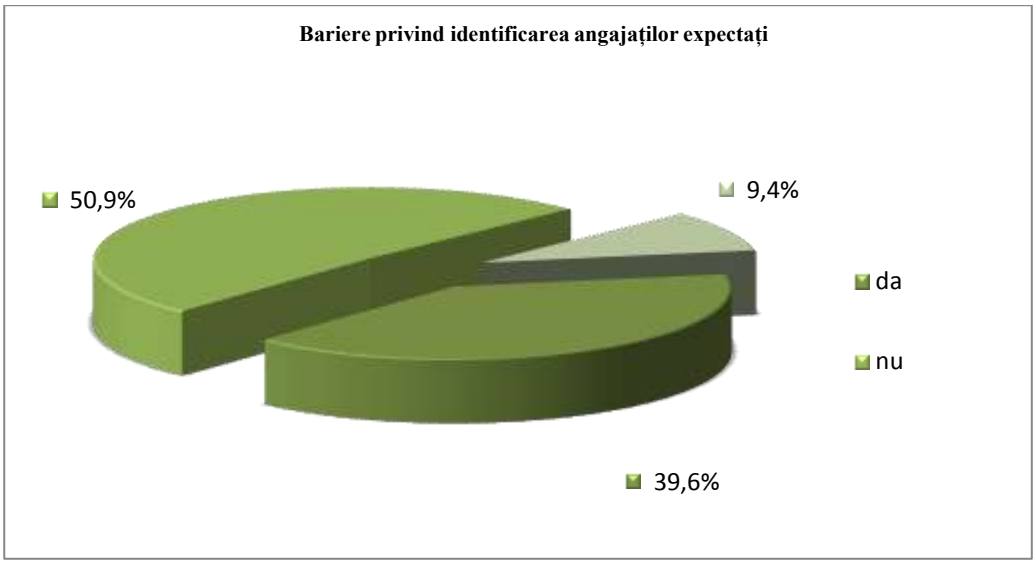
BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

Ocupațiile pentru care s-au făcut angajări în perioada 2014-2015

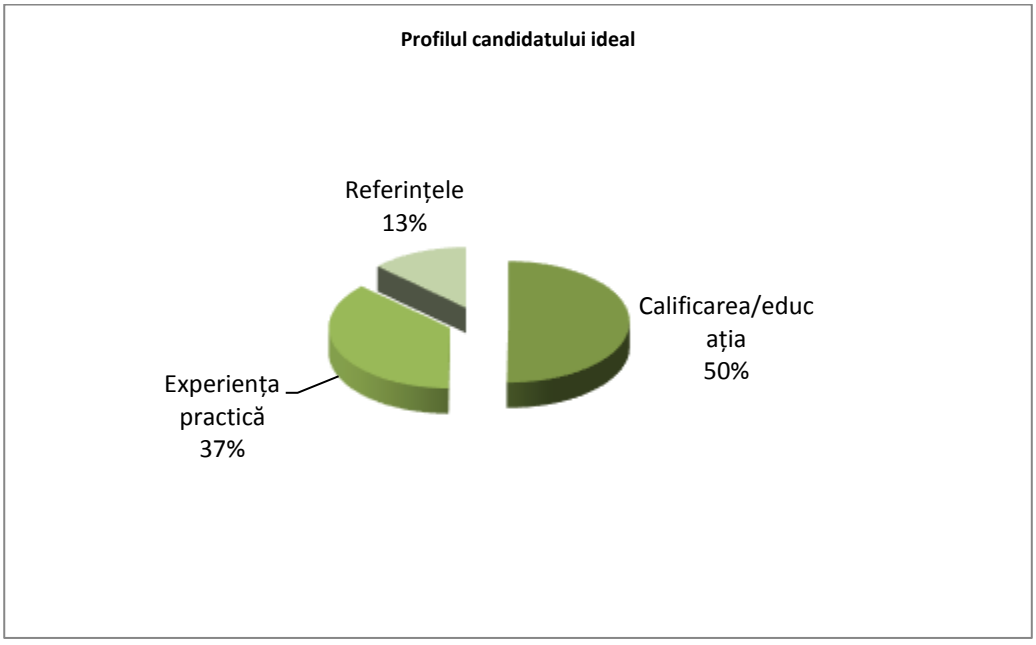


Actuala piață a muncii este condiționată de declinul demografic, migrația masivă, abandonul școlar și necorelarea sistemului educațional cu profilul organizațiilor din cele trei sectoare de activitate (industrie, agricultură, servicii). Astăzi, mai mult ca oricând, ”homo oeconomicus” își relevă caracteristicile (concurența, neîncrederea, gloria) în mediul concurențial și este tranzacționat de către cei mai ageri angajatori. (Hoffman, 2004: p. 79). Întrebați fiind dacă au întâmpinat greutăți în găsirea personalului calificat, 39.6% dintre angajatori au răspuns afirmativ, pe când 50,9% au spus că nu au întâmpinat greutăți.

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

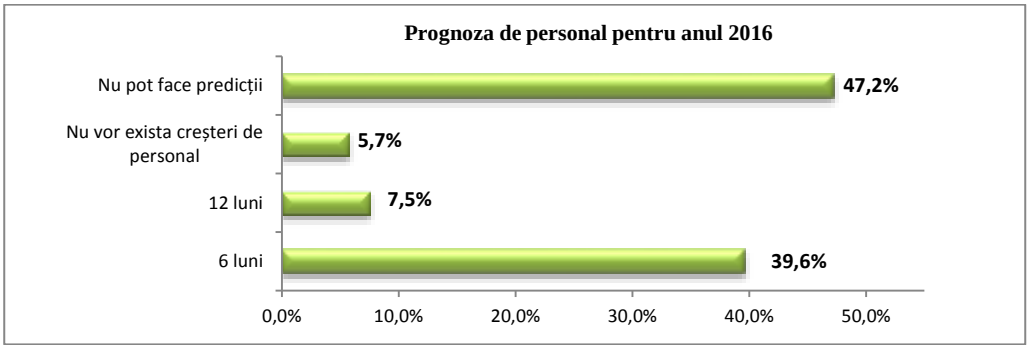


Personalul expectat și neprocurat nu întrunește profilul căutat de angajatori. Aceștia preferă ca potențialul angajat să aibă vârsta optimă cuprinsă între 26 și 35 de ani, să fie educat/calificat, să dețină experiență în domeniul postului pentru care își exprimă candidatura și să prezinte referințe de la locurile de muncă anterioare. Exigențele angajatorilor se întâlnesc deseori cu exigențele viitorilor angajați, adâncind clivajele. Organizațiile incumbă lipsa pregătirii de specialitate, a expertizei și seriozității și candidații se supraapreciază, considerând că trebuie recompensați cu mult peste ceea ce pot oferi.



BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

Nevoia de creștere organizațională se bazează prioritar pe resursa umană. Nu există strategie de dezvoltare care să nu includă și o prognoză ascendentă a forței de muncă. Și angajatorii lotizați în studiul nostru și-au configurat extinderi pentru următorul an calendaristic, estimând că vor avea nevoie de angajați noi în intervalul 2015-2016, 39.6% dintre respondenți confirmând că vor angaja în următoarele 6 luni și 7.5% în următoarele 12 luni. La polul opus, 5.7% consideră nu vor avea nevoie de personal nou, iar aproape jumătate nu au putut aprecia.



Concluzii

Cercetarea sociologică a fost realizată urmărind două aspecte esențiale ale pieței forței de muncă: barierele care generează deficitul de forța de muncă din economie și identificarea nevoii de forță de muncă pentru a o corela cu cea de calificare. Pregătirea profesională urmată de o dezvoltare continuă a carierei trebuie să constituie o prioritate atât pentru companii cât și pentru salariați, din dorința comună de a face performanță. Din această categorie fac parte și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, care pentru a se insera/reinsera pe piața forței de muncă au nevoie de o reconversie profesională sau o aprofundare a cunoștințelor deținute deja într-un anumit domeniu. Din acest motiv, întărim soluția investiției în educație pe toată perioada vieții active și susținem „*dezvoltarea profesională ca proces complex, al cărui obiectiv să-l constituie însușirea de cunoștințe mixte (teoretice și practice) utile atât prezentului, cât și viitorului – anticiparea profesională" (*Robert L., Mathias, John H., Jackson, 2000: p. 96*).*

References

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) (2016). *Comunicat de presă din 9 decembrie 2016*. On-line: http://www.anofm.ro/statistica [accesat la 10 decembrie 2016] .

Comisia Europeană. EURES (2016) *Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă. Romania- National level*. On-line: https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9545&acro=lmi&mode=&recor

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)

dLang=ro&lang=ro&parentId=&countryId=RO&regionId=RO0 [accesat la 03 decembrie 2016]

Consiliul Uniunii Europene (2016). *Recomandarea Consiliului din 12 iulie 2016 privind Programul național de reformă al României pentru 2016 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2016 (2016/C 299/18)* Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 18.08.2016. On-line: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ csr2016/ csr2016_romania_ro.pdf[accesat la 20 noiembrie 2016]

European Commission (2016) *Country Report. Romania 2016. Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances.* Bruxelles On-line: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ csr2016/ cr2016_romania_en.pdf [accesat la 10 decembrie 2016].

Guvernul României, Ministerul Muncii Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) (2014). *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020.*

Institutul Național de Statistică (INS) (2016a). *Comunicatul de presă nr. 330 din 22.decembrie.2016 în domeniul ocupării și șomajului*. On-line: http:// www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_tr3r_16. pdf [accesat la 03 decembrie 2016].

Hoffman, Oscar. 2004. *Sociologia organizațiilor*. București: Editura Economică

Institutul Național de Statistică (INS) (2016b). *Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2016*, București: INS. Direcția de Editare a Publicațiilor Statistice. On-line: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/ balanta_ fortei_de_munca_la_1ianuarie_2016.pdf [accesat la 27 noiembrie 2016].

Mortensen, D., Pissarides, C. (1999) "New Developments in Models of Search in the Labor Market", *Handbook of Labor Economics*, Vol 3, Part B, 2567-2627 .

Robert, L., Mathias, John H., Jackson. 2000. *Human Resourse Management*, South-Western College Publishing, Ohio

Șerban, A. C. (2013). "Politici publice care țintesc rigiditățile pieței forței de muncă", *Economie teoretică aplicată*, 2(257), 65-79.

BDD-V3110 © 2017 Sitech
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:37 UTC)