

Analiza structurii și tendințelor ofertei de muncă din județul Bihor

Aprilie 2011

Autori¹:

Conf. Univ. Dr. Adrian Hatos

Prof. Univ.Dr. Floare Chipea

Introducere

La solicitarea partenerilor noștri din proiectul Informat, Instruit, Angajat (contract POSDRU /104/5.1/G/78016), Fundația Ruhama și Fundația pentru Dezvoltarea Euroregiunii Carpatice din Oradea, am realizat acest studiu de prospectare a perspectivelor ofertei de muncă din județul Bihor în perioada octombrie 2010-aprilie 2011.

Raportul analizelor noastre este organizat în jurul a două componente importante: o primă parte urmărește principalele aspecte problematice din domeniul evoluției pieței muncii așa cum reiese din analiza literaturii de specialitate: definiția ocupațiilor și a profesiilor, structura socio-demografică a forței de muncă din România, tipologia profesiilor, noile profesii și ocupații din România, perspectivele de angajare ale absolvenților de studii superioare din România și evoluția prognozată a ocupațiilor în România până în 2020; o a doua parte prezintă rezultatele unor laborioase activități de cercetare a ofertei de muncă din județul Bihor: o anchetă prospectivă cu administratori de firmă din județ și rezultatele analizelor de conținut ale anunțurilor de recrutare din Jurnalul Bihorean (perioada 2009-2010), BestJobs și eJobs, principalele canale prin care sunt anunțate locurile de muncă disponibile în sectorul privat din județul Bihor.

Dinamica profesiilor și a ocupațiilor în economia românească contemporană

Definiția ocupațiilor și a profesiilor

Ocupația reprezintă activitatea utilă, aducătoare de venit, sub formă de bani sau în natură, pe care o persoană o desfășoară într-o unitate socioeconomică și care reprezintă sursa de venit pentru persoana ocupată. Este de menționat că una și aceeași persoană poate practica mai multe ocupații. În literatura sociologică se acordă un interes sporit analizei situațiilor persoanelor cu status ocupațional dublu, cum ar fi acele de muncitor-agricultor, adică la o structură ocupațională complexă (Micul dicționar academic, 2003). Codul muncii stipulează posibilitatea de a desfășura, în anumite condiții, mai multe activități aducătoare de venit, cu mai multe contracte de muncă (Codul Muncii, 2003)

Profesia constituie „specialitatea sau meseria pe care o persoană o obține în urma parcurgerii unei perioade de instruire, în care studiul și aplicația au raporturi variabile. Cu alte cuvinte, profesia reprezintă profilul profesional al unei persoane, recunoscut social” (Schileru, I., www.ase.ro/upcpr/professori/367/Ocupatii%20final.doc). În alte lucrări de specialitate, profesia este definită ca fiind „o activitate învățată (de exemplu prin școală) și astfel, implică pregătire (*training*), dar

¹ La realizarea acestui material au colaborat: Roxana Hatos și Lavinia Onica Chipea (experți) și studenții Raluca Ștef, Diana Tincu, Anca Popoviciu și Victoria Ban.

într-un context intelectual specific. A fi în cadrul unei profesii înseamnă a fi certificat, formal sau informal de către cineva din cadrul acesteia sau de către un corp definit din interiorul profesiei. În plus, o profesie implică o normă de responsabilitate socială" (C. Zamfir, L. Vlăsceanu (coord.), 1997).

Conform Biroului Internațional al Muncii (BIM), definiție acceptată și la nivelul Uniunii Europene, prin *populație ocupată* înțelegem: „toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii” (Institutul Național de Statistică, 2005, p.14). Raportul dintre populația ocupată și populația totală de 15 ani și peste reprezintă *rata de ocupare*. Sub formă procentuală, rata de ocupare exprimă cantitativ volumul de persoane care au desfășurat o activitate retribuită sau au muncit în agricultură o perioadă minimă necesară, dar nu spune nimic despre „intensitatea” muncii (Borjas, 2005, 22).

Relația dintre profesie și ocupație este una specială și prezintă câteva trăsături care sunt, implicit sau explicit, frecvent invocate:

- Este de notorietate faptul că viața socio-economică, în ansamblul ei, este mai dinamică decât sistemul instituțiilor. În aceste condiții, varietatea ocupațiilor, generată de transformarea neîncetată a mediului socio-economic devansează lista de profesii pe care o proiectează și o certifică instituțiile de profil.
- Procesul de adaptare, prin crearea operativă de ocupații noi și de formare a competențelor necesare, prin sistemul de formare profesională, este mult mai lent. Evidența a confirmat că sunt necesare perioade de ordinul anilor pentru proiectarea și realizarea de noi curricule (profesii și planuri de învățământ), de definitivare, în detaliu, a programelor și calendarelor corespunzătoare, de formare a formatorilor, știut fiind faptul că sistemul de învățământ este unul din cele mai conservatoare sisteme ale societății (Pușcaș, V., 2002). Or, devin tot mai numeroase domeniile practicii în care înnoirea profesională este tot mai accelerată, supunând tehnologia școlară la presiuni care scot în evidență limitele de adaptare ale școlii de tip tradițional.
- Construirea și menținerea unui cadru normativ riguros în economia ocupațională este condiție de bază în structurarea unei economii de piață viabile.

Structura socio-demografică a forței de muncă din România

Piața muncii, poate fi definită ca spațiul economico-social, în care se întâlnesc și tranzacționează, în mod liber, proprietarii de capital sau reprezentanții acestora, în calitate de cumpărători și deținătorii forței de muncă sau reprezentanții acestora, în calitate de vânzători. Proprietarii de capital sunt exponenții cererii de forță de muncă, iar deținătorii forței de muncă sunt exponenții ofertei de forță de muncă (Pârâianu, M., 2003, p.90). Cunoașterea pieței muncii presupune abordarea aspectelor sale demografice, legate de resursele de muncă din România, evidențierea structurii socio-demografice a forței de muncă, a dinamicii acestora (prin analiza cauzelor, factorilor săi determinanți), legăturile dintre fenomenele demografice (natalitate, mortalitate, migrație, structura pe grupe de vârstă, gradul de dependență etc.) și ocuparea forței de muncă. În mod succint, în perioada tranziției românești, piața muncii a cunoscut câteva mutații semnificative, dintre care selectăm (după *România în cifre*, Institutul Național de Statistică, București, 2009; Chipea, F., 2010, pp.51-70):

- reducerea populației active și a populației ocupate, prin menținerea la valori relativ reduse a ratei șomajului. La debutul perioadei de tranziție, în anul 1990, populația activă se menținuse la valori ridicate, de peste 11 milioane persoane. În anul 2009, populația activă numără aproape 10 milioane persoane, din care 95,6% aparțin grupei în vârstă de muncă (15-64 ani).
- bărbații sunt predominanți, atât în raport cu populația ocupată, cât și în raport cu populația activă, 55,2% dintre persoanele ocupate fiind bărbați. Până în anul 2002, ponderea populației ocupate era

localizată în mediul rural iar, începând cu anul 2003, acest indicator favorizează mediul urban, respectiv 54,4%, în anul 2009.

- Numărul șomerilor, definit conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii, a fost, în anul 2009, de 681 mii persoane, în creștere atât față de anul 2008 (18,4%) cât și față de anul 2007 (6,2%), fenomene specifice crizei economice. Cei care au fost afectați de șomaj într-o măsură mult mai mare au fost *bărbații*, ponderea acestora fiind de 57,4%, la sfârșitul anului 2009 și persoanele cu nivel de instrucție scăzut. Creșterea ponderii populației ocupate în domeniul serviciilor în raport cu cea din sectorul primar și secundar, deși ponderea sa în cadrul economiei nu atinge cea înregistrată în țările europene dezvoltate.
- În anul 2009, *rata generală de activitate a populației în vârstă de muncă* (15-64 ani) a fost de 63,1%, având valori ridicate pentru populația din mediul rural (64,6%) și de sex masculin (70,9%). Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost în anul 2009 de 63,5%, la o distanță de 11,5% față de ținta de 75%, propusă pentru anul 2020 prin Proiectul Strategiei Europa 2020.

Tipologia profesiilor

Lucrările de specialitate, în special cele din sociologia muncii, realizează tipologii diverse ale profesiilor.

O tipologie de acest gen (Oscar Hoffman, 1996, pp. 118-119) include:

- *profesiile de străpungeri*, care inițiază direcțiile principale ale dezvoltării, conturând viitorii accesibili și dezirabili, *vârful de lance* în structura socioprofesională. Ele presupun pregătire în avans, într-o largă perspectivă de timp, începând chiar cu politica de formare a cadrelor din învățământ, care vor fi chemate să pregătească străpunerile;
- *profesiile de promovare*, care generalizează inovațiile create de primul grup pe întreaga societate. Profesiile de promovare se constituie din toate genurile de activități, care produc o difuziune societală a inovației, generate în zona străpungerii, preiau inovația și o transformă în practică curentă a întregii societăți;
- *profesiile de susținere*, conturează întreaga gamă a celor care preiau, în calitate de beneficiari producători, inovația și asigură folosirea nemijlocită a acesteia. Acest gen de profesii creează posibilitatea practică a schimbării și modernizării economice a unei societăți, conturând o „piață” pentru tot ceea ce realizează primele două grupuri
- *profesiile depășite*, exprimă acele „zone” ale structurii socioprofesionale rămase în urmă sub aspectul corespondenței lor în raport cu nivelul general de modernizare a muncii. Rămânerea în urmă a unor profesii creează blocaje în evoluția întregii structuri socio-profesionale, a modernizării științifico-tehnologice a muncii, a dezvoltării întregii societăți.

Noi profesii și ocupații în România

Progresul științei și al tehnicii, în special a tehnologiei informației, a computerelor și a internetului a generat schimbări profunde în conținutul muncii, al învățării, al sferei ocupațiilor și competențelor. În prezent, munca nu mai este concepută ca o activitate care este prestată exclusiv de adulți, cu contracte de muncă, pe timp de 30 sau 40 de ani, într-un singur domeniu de activitate, pe durata întregii vieții. Dezvoltarea tehnologiei informației și a comunicării, a creat premisele ca persoana care muncește să nu mai fie percepută ca desfășurându-și activitatea la un birou, într-o întreprindere, ci ca persoana care utilizează un computer în activitatea sa, comunicând prin intermediul internetului informații unor beneficiari situați la distanțe spațiale considerabile, care își petrece cea mai mare parte a timpului în avion, în aceeași zi participând la activități situate la mii de kilometri distanță, etc. (Schrenk, Jakob, 2010). Modificări esențiale apar și în poziția persoanei care învață, care nu mai este percepută exclusiv ca un copil sau tânăr, cuprins într-o formă de învățământ, care își ia notițe din bancă, folosind caiete și creioane, ci ca o persoană dispusă să învețe toată viața, utilizând cele mai diverse surse. (Giddens, A., 2007, pp.249-255)

Ca urmare a avântului tehnologic, unele ocupații din anumite sectoare de activitate, din agricultură, manufactură, industrie, au dispărut sau s-au redus numeric, concomitent apărând domenii de activitate care nu existau înainte, care presupun *noi ocupații, dar și noi competențe*, cerute pe piața muncii.

Potrivit unui studiu realizat în anul 2010 de către Institutul de Cercetare GFK România, care citează cel mai recent Barometru realizat în 19 țări europene, reiese că românii au început să valorizeze din nou acele profesii care aveau un prestigiu destul de ridicat înainte de 1989 și care confereau garanție financiară și stabilitate a locului de muncă. Astfel, potrivit *GFK Trust Index 2010* (http://www.gfkro.com/public_relations/press/multiple_pg/006084/index.ro.html), în topul celor mai bine cotate profesii se numără: pompier: 91%; poștaș: 89%; cadru militar: 88%; profesor-preot: 86%; medic: 74%. La polul opus, cele mai prost valorizate profesii, care, deși pot asigura o stabilitate financiară, sunt considerate instabile, sunt cele de: politician: 11%; bancher, 28%; manager de companie, 39%; avocat, judecător, 42%; specialist în marketing, 46%.

Perspective de angajare a absolvenților de studii superioare

La începutul anului 2010, specialiștii în resurse umane susțineau că piața muncii din România nu este încă pregătită să absoarbă noi absolvenți, doar dacă aceștia vor accepta să își diminueze pretențiile de salarizare și să demonstreze că dețin cunoștințe de bază, necesare pentru respectivul post. Mai mult, unii *recruit-eri* avansau următorul scenariu: companiile preferă angajarea unor persoane care au cel puțin doi ani de experiență pe poziții entry-level în detrimentul unui proaspăt absolvent, pentru că acesta acceptă același salariu pe care l-ar primi și studentul, dar aduce cu sine know-how (cunoștințe). În felul acesta angajatorii plătesc aceeași sumă pentru un salariat experimentat, scutind cheltuielile pentru programele de training (*Perdanții crizei – absolvenții și tinerii fără experiență în muncă*, articol disponibil pe www.wallstreet.ro).

La sfârșitul anului 2009, la un an de la încheierea studiilor, 33,6% dintre absolvenții care își căutaseră un loc de muncă erau ocupați. Dintre absolvenții învățământului superior aveau un loc de muncă 60,9%, în timp ce, ponderea corespunzătoare celor cu studii medii a fost de 35,0%, respectiv de 14,6%, în cazul persoanelor cu nivel scăzut de instruire; 39,6% dintre persoanele rezidente în mediul urban aveau un loc de muncă, față de 26,3% în cazul celor din mediul rural. *Prin urmare, persoanele dezavantajate în cadrul procesului de ocupare pe piața forței de muncă sunt persoanele cu nivel de instrucție scăzut și, în principal, cei domiciliați în mediul rural.*

Contactarea directă a patronilor sau a factorilor responsabili cu angajarea (37,9%) și apelul la familie, rude și prieteni (37,5%) au fost *principalele metode de căutare folosite de către tineri pentru găsirea primului loc de muncă* semnificativ. Rata de inserție pe piața muncii a persoanelor de 15-34 ani care au părăsit educația, indiferent când, în perioada premergătoare realizării anchetei complementare, a fost de 24,4%, la 6 luni de la părăsirea educației și de 33,6%, la un an de la încetarea studiilor. Concluzia care ar putea fi inferată din studiu atestă că posibilitatea de încadrare pe un post de muncă în conformitate cu pregătirea dobândită prin studii universitare este relativ redusă, după un an de la absolvire doar o treime dintre absolvenți reușind să se încadreze într-un loc de muncă adecvat

Evoluția ocupațiilor în Europa până în anul 2020

În anul 2008, *Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Vocaționale* (CEDEFOP) a realizat un studiu amplu (Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus in 2020*, Luxembourg, 2020) în urma căruia a prezentat o serie de prognoze cu privire la evoluția ocupațiilor până în anul 2020.

Cea mai importantă concluzie a acestui studiu este aceea că până în anul 2020 vor exista aproximativ 100 milioane de oferte de muncă. Dintre acestea 19,6 milioane vor fi *locuri de muncă noi*, iar 80,4 milioane vor fi *locuri de muncă disponibile în urma ieșirii* de pe piața forței de muncă a celor care le ocupă.

În ceea ce privește *structura locurilor de muncă pe sectoare de activitate*, mai mult de *trei sferturi* dintre locurile de muncă existente vor fi în domeniul serviciilor, în special în sub-domeniul afacerilor, tehnologia informației, consultanță și asigurări. *Sectorul primar* (agricultura) va pierde aproximativ 2,9 milioane de locuri de muncă în timp ce domeniul *construcțiilor* se va stabiliza, după efectele crizei, iar numărul de locuri de muncă în acest domeniu vor crește. În industria manufacturieră se vor pierde aproximativ 800.000 locuri de muncă.

În următorul deceniu va *crește nevoia de forță de muncă înalt calificată*, adaptabilă la orice condiții și cu abilități multiple. În raportul întocmit de către CEDEFOP, se precizează că:

- ponderea locurilor de muncă care vor necesita un nivel înalt de educație va crește de la 25,1% (cât era în 2006) la 31,3% (în anul 2020). Dintre locurile de muncă noi care vor fi create până în anul 2020, și care vor necesita un nivel înalt de calificare, cele mai multe vor fi în *domeniile: administrativ, marketing, logistică, vânzări, tehnologia informației, tehnic ș.a.*
- ponderea job-urilor care necesită un nivel mediu de calificare va crește de la 48,3% la 50,1%. Creșterea nu este suficient de importantă, datorită faptului că, în viitor, sarcinile bazate pe competențe medii vor fi înlocuite prin automatizare și computerizare;
- ponderea job-urilor care necesită un *nivel redus de calificare va scădea de la 26,2% la 18,5%*. Cele mai multe dintre acestea vor fi în sectorul serviciilor – *pază și securitate, servicii de curățenie la domiciliu/menaj*. Ca o concluzie, se apreciază că această scădere va avea un impact puternic asupra *inegalității de gen pe piața muncii*, știut fiind faptul că femeile, în special cele imigrante, lucrează în astfel de domenii (European Commission, *Staff Working Document*, 2008).

Majoritatea ocupațiilor non-manuale vor necesita muncitori înalt calificați; lucrătorii cu un nivel mediu de calificare își vor găsi mai mult de lucru în ocupații care necesită competențe manuale. Chiar dacă ratele de participare la educație vor crește, totuși, doar jumătate dintre job-urile primare vor fi ocupate de către lucrători care au un nivel de educație scăzut.

În sectorul serviciilor, există o tendință clară spre perfecționarea unui portofoliu de competențe cerute la toate nivelurile profesionale, legate de sarcinile „anti-rutină”. De exemplu, cei care vor lucra în domeniul tehnologiei informației și comunicării vor trebuie să își dezvolte competențe în domeniul marketingului și management; lucrătorii din servicii vor trebui să își dezvolte competențe de orientare și alegere a clienților și cunoștințe în domeniul calculatoarelor.

În numeroase sectoare de activitate, bazate de cunoaștere intensivă, vor fi căutate atât competențele manageriale, cât și cele specifice cunoașterii științifice. Ca o consecință imediată, va crește cerința angajatorilor pentru angajați care să dețină *competențe-cheie transversale*, din mai multe domenii, cum ar fi: rezolvarea de probleme, gândirea analitică, competențe de comunicare, competențe lingvistice, mai general „competențe non-rutină” (*Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework*, elaborat de către Comisia Europeană în 2007.).

Competențele cheie se referă la cunoaștere, abilități și atitudini pe care toți tinerii ar trebui să le achiziționeze și să le dezvolte în perioada de educație și formare profesională și pe care adulții vor trebui să fie capabili să le dobândească și să le mențină prin intermediul învățării continue. Cadrul european de referință pentru competențe-cheie definește *opt competențe de bază* pentru învățarea pe toată perioada vieții: comunicarea în limba maternă; comunicarea în limbi străine; competențe matematice și competențe

de bază în știință și tehnologie; competențe digitale; competențe sociale și civice; ”a învăța să înveți”; inițiativă și antreprenoriat; exprimare și conștientizare culturală.

În toate țările Uniunii Europene, mai puțin de 35 de ocupații sunt mixte, restul fiind ocupații specific masculine sau specific feminine. Proiecțiile pe termen mediu realizate de către CEDEFOP pun în evidență faptul că *printre ocupațiile specific feminine* care se vor dezvolta sunt în special cele legate de domeniul *serviciilor și al vânzărilor*, urmate de cele în domeniul *ocupațiilor primare*, (care includ muncitori cu un nivel scăzut de calificare) și în domeniul *ocupațiilor profesionale* (care includ muncitori calificați, precum asistentele medicale). Pentru bărbați, ocupațiile al căror număr va fi în creștere sunt cele legate de operatori *mașini sau utilaje*, urmate de *manager, legislator și muncitori calificați*.

Anchetă privind evoluția nevoii de resursă umană în județul Bihor în 2011

Obiectiv: descrierea percepțiilor și așteptărilor responsabililor cu politica de resurse umane din întreprinderile private bihorene cu privire la evoluțiile pieței muncii din Bihor până la finalul anului 2010.

Metoda și datele utilizate

Obiectivul a fost realizat prin intermediul unei anchete directe. Eșantionul anchetei a cuprins 431 de societăți comerciale active din județul Bihor. Datele au fost culese telefonic și prin vizită la sediul firmei în luna decembrie 2010. Mărimea medie a firmelor investigate a fost, la momentul realizării cercetării, de 35,6 angajați.

Tabel 1. Resursele umane ale firmei

	Număr mediu estimat
Care este/va fi numărul de angajați cu carte de munca din institutia dvs. la sfarsitul anului 2009?	36,4
Care este/va fi numărul de angajați cu carte de munca din institutia dvs. la data completarii chestionarului (decembrie 2010)?	35,6
Care este/va fi numărul de angajați cu carte de munca din institutia dvs. la sfarsitul anului 2011?	29,4
Care este/va fi numărul de angajaticu carte de munca din institutia dvs. la sfarsitul anului 2012?	30,4

Rezultate

Evaluarea climatului economic și a perspectivelor firmei

Tabel 2. Cererea de bunuri/servicii a firmei dvs.in 2010 fata de sfarsitul anului 2009 este?

in scadere	49,5
la fel	35,2
in crestere	15,3

Tabel 3. Va rugam sa estimati evolutia de bunuri/servicii a firmei dvs. in anul 2011 fata de sfarsitul anului 2009

va scadea	42,8
va ramane constant	39,9
va creste	17,3

Tabel 4. Va rugam sa estimati evolutia de bunuri/servicii a firmei dvs. in anul 2011 fata de sfarsitul anului 2010

va scadea	41,6
va ramane constant	41,2
va creste	17,2

Tabel 5. Aveti in vedere diversificarea activitatii firmei dvs. in 2011 fata de 2010

da, in acelasi domeniu de activitate	40,2
da, in alt domeniu de activitate	3,2
nu	56,5

Tabel 6. Posibilitati de crestere ale activității

	nu putem creste	intre 1- 10%	intre 11- 20%	intre2 1-30%	cu peste 30%
Cat de mult puteti creste productia firmei de bunuri/servicii cu dotarea tehnica actuala de productie	40,0	31,0	12,8	3,1	13,0
Cat de mult puteti creste productia firmei de bunuri/servicii cu actualii angajati	37,7	35,1	12,6	3,1	11,6
Cat de mult puteti creste productia firmei de bunuri/servicii cu investitii in cladiri/masini/echipamente/resurse umane	40,7	23,4	13,7	7,2	14,9

Perspectivile politicilor de resurse umane**Tabel 7. Numarul estimat de persoane nou angajate in 2011**

0	32
1	9
2	21
3	10
4	4
5	7
6	2
7	1
8	1
10	7
13	1
14	1
15	1
20	1
30	1
47	1

Numărul mediu de angajați disponibilizați în 2010, până la data aplicării chestionarului (decembrie 2011) a fost de 6,8. În aceeași perioadă angajatorii din eșantion au angajat, în medie 5,7 persoane. Angajatorii din eșantion au estimat la 2,41 numărul persoanelor care vor fi disponibilizate în 2011.

Numărul mediu de noi angajați estimat pentru 2011 este de 3,6.

La întrebarea deschisă, angajatorii anunță 109 poziții disponibile pentru ocupare în 2011.

Tabel 8. Ocupații pentru care se vor face angajări in 2011 (în ordinea descrescătoare a frecvenței)

sofer de autoturisme si camionete	9
muncitor necalificat în agricultura	9
vânzator	8
muncitor necalificat la demolarea cladirilor, captuseli zidarie, placi mozaic, faianta, gresie, parchet	6
muncitor constructor bârne, chirpici, piatra	6

croitor stantator piese încaltaminte	5
muncitor necalificat în silvicultura	4
operator comercial	4
manager de produs	4
operator la masini unelte semiautomate si automate	3
croitor - confectioner îmbracaminte, dupa comanda	3
instructor auto	3
confectioner - asamblor articole din lemn	3
agent vânzari	3
agent comercial	2
tinichigiu carosie	2
tehnician asigurarea calitatii	2
receptioner de hotel	2
ospatar	2
mecanic utilaj	2
maistru constructii civile, industriale si agricole	2
contabil	2
umplutor sifoane	1
tâmplar universal	1
sudor	1
spalatoreasa lenjerie	1
secretar administrativ	1
preparator benzi cauciucate si compozitii emplastre	1
patiser	1
operator transport pe conducte singulare gaze	1
operator la prelucrarea maselor plastice	1
operator la colectatul si manipulatul lemnului	1
operator calculator electronic si retele	1
muncitor necalificat la ambalarea produselor solide si semisolide	1
muncitor necalificat în mine si cariere	1
masinist la masini speciale fara aschiere	1
înginer mecanic	1
electronist telecomunicatii	1
electrician aparate masura-control si automatizare în centrale termoelectrice si nuclearelectrice	1
economist sef	1
croitor stantator articole marochinarie	1
croitor	1
constructor - montator de structuri metalice	1
confectioner - asamblor articole din textile	1
analist	1
agent vânzari	1

strungar universal	1
organizator prestari servicii	1
operator instalatii apa si canalizare	1
operator calculator electronic si retele	1
mecanic auto	1
lucrator pensiune turistica	1
inginer prelucrarea sticlei si ceramici	1
decorator servicii funerare	1
crescator de pasari	1
controlor calitate	1

Cele mai multe locuri de muncă anunțate sunt din domeniile: construcții, agricultură, comerț, industrie ușoară.

Tabel 9. Ce probleme aveți în recrutarea angajaților?

	% din răspunsuri	% din cazuri
personal slab pregătit	22	38
lipsa calificării în concordanță cu cerințele postului	22	39
lipsa experienței profesionale	24	42
deficit de forță de muncă	7	12
necorelarea cerințe angajat/angajator	5	8
nseriozitatea candidaților	18	31
servicii slabe oferite de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă	3	5

Analiza tendințelor structurii și tendinței ofertei de muncă din județul Bihor pe baza anunțurilor de recrutare de forță de muncă din mass media regională.

Obiective

În această etapă a studiului nostru am urmărit două obiective:

- Identificarea tendințelor din structura ofertei de muncă din județul Bihor
- Descrierea structurii ofertei de muncă din județul Bihor

Metodă

Sursa cea mai credibilă de informații pentru realizarea în bune condiții de validitate a celor două obiective amintite mai sus o constituie anunțurile de recrutare din mass media locală. Datorită caracterului segmentat al mass-media, am considerat că analiza anunțurilor dintr-o singură sursă este insuficientă, fiind necesară o acoperire cât mai bună a canalelor de comunicare dintre cei care angajează și forța de muncă. Pentru mass-media offline, cea mai reprezentativă sursă este, în opinia noastră, Jurnalul Bihorean, care este gazda tradițională a anunțurilor de angajare din mica publicitate în timp ce, pentru recrutarea online, sursele cele mai reprezentative au fost alese paginile BestJobs și eJobs. Descrierea tendințelor din oferta de muncă în sectorul privat din Bihor a fost realizată, astfel, prin două activități de cercetare de tip analiză de conținut:

1. Analiza conținutului anunțurilor de recrutare publicate în Jurnalul Bihorean în perioada 2009-2010.
2. Analiza conținutului anunțurilor de recrutare adresate forței de muncă din județul Bihor, publicate pe platformele eJobs și BestJobs în luna martie 2010.

Raport al rezultatului analizei de conținut a anunțurilor de angajări din Jurnalul Bihorean (2009-2010)

Metodă

Au fost codificate anunțurile dintr-un eșantion de 24 de apariții ale ziarului (câte unul pe fiecare lună a anului, fără repetare, pentru a se evita erorile ciclice). Denumirile posturilor au fost înregistrate iar apoi codificate folosind standardul COR (cu 6 cifre).

Tabel 10. Schema de categorii a analizei de conținut

CATEGORII	
DENUMIREA POSTULUI	
CERINTE EXPERIENTA	DA, NU
CERINTE EXPERIENTA IN ALTE DOMENII	DA, NU
CERINTE EXPERIENTA MINIMA	DA, NU
CERINTE OPERARE PC	DA, NU
CERINTE OPERARE PROGRAME PC	DA, NU
ABILITATI	NEGOCIERE, ORGANIZARE, COMUNICARE
CERINTE ASPECT FIZIC	DA, NU
CERINTE DE STUDII	FĂRĂ STUDII, MEDII, SUPERIOARE
CERINTE STUDII DE SPECIALITATE	DA, NU
CERINTE DE GEN	MASCULIN, FEMININ
CERINTE DE VÂRSTĂ	ANI
CERINTE DE LIMBA	DA, NU
CERINTE LIMBA NIVEL	ÎNCEPĂTOR, MEDIU, AVANSAT
CERINTE CARNET DE CONDUCERE CATEGORIE B	DA, NU
CERINTE DE CONDUCERE ALTE CATEGORII	DA, NU
CERINTE DE ABILITATI SPECIALE	DA, NU
CERINTE AVANTAJE	DA, NU
CERINTE DISPONIBILITATE	<ul style="list-style-type: none"> • PENTRU MUNCA DE TEREN • DISPONIBILITATE DE CONTACT
CERINTE DE DOMICILIU	DA (DOMICILIUL ÎN LOCALITATEA LOCULUI DE MUNCĂ), NU
CERINTE DE RECOMANDARE	DA, NU

Rezultate

Față de anunțurile din 2009, în 2010 au apărut cu aproape 20% mai puține posturi în paginile jurnalului analizat. Această variație va constitui referent pentru evaluarea variațiilor pe subdomenii. Variația înregistrată poate indica o reducere a activității economice în 2010 față de 2009, deși se poate datora și modificării strategiilor de recrutare ale companiilor către alte canale de comunicare – anunțuri electronice sau contractarea de firme de recrutare.

	2009	2010	Variație (%)
Număr de anunțuri	1499	1215	-19

În cifre absolute, ocupațiile cele mai solicitate în 2010 sunt prezentate în tabelul de mai jos. Am marcat cu verde ocupațiile pentru care s-a înregistrat o creștere a solicitărilor de resursă umană. Creșteri importante au înregistrat următoarele ocupații:

- manichiurist
- manechin
- cusător de piese din piele și înlocuitori
- masor
- croitor
- excavatorist
- muncitor necalificat în industria confecțiilor

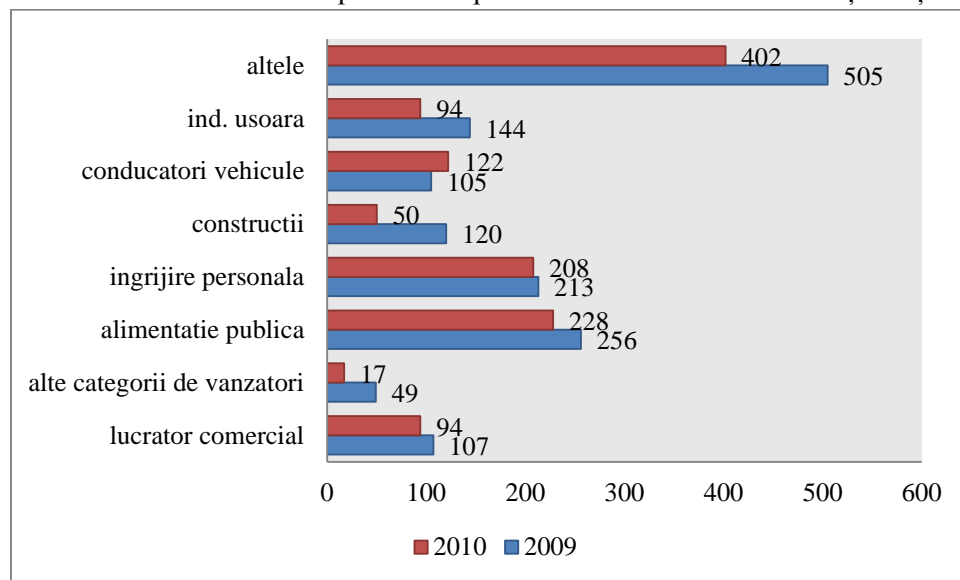
	2009	2010	COR	Variație (%)
sofer de autoturisme si camionete	62	91	832201	47
vânzator	107	75	522004	-30
ospatar (chelner)	85	74	512302	-13
coafor	79	69	514101	-13
manichiurist	48	61	514104	27
barman	62	50	512301	-19
bucatar	48	46	512201	-4
pedichiurist	30	27	514105	-10
pizzar	21	26	512202	24
manechin	0	26	521001	
cusator piese din piele si înlocuitori	18	25	826607	39
spalator vehicule	28	23	914201	-18
cosmetician	31	22	514102	-29
maseur	0	22	322602	
patiser	21	21	741203	0
mecanic auto	24	20	723103	-17
lucrator comercial	0	19	522006	
croitor	0	19	743301	
excavatorist pentru excavatoare cu rotor de mare capacitate	0	17	811103	
brutar	31	16	741201	-48
frizer	10	16	514103	60
confectioner - asamblor articole din textile	14	15	828602	7
agent comercial	8	15	342101	88
femeie de serviciu	28	14	913201	-50
muncitor necalificat în industria confecțiilor	1	13	932006	1200
sofer autocamion / masina de mare tonaj	39	12	832401	-69

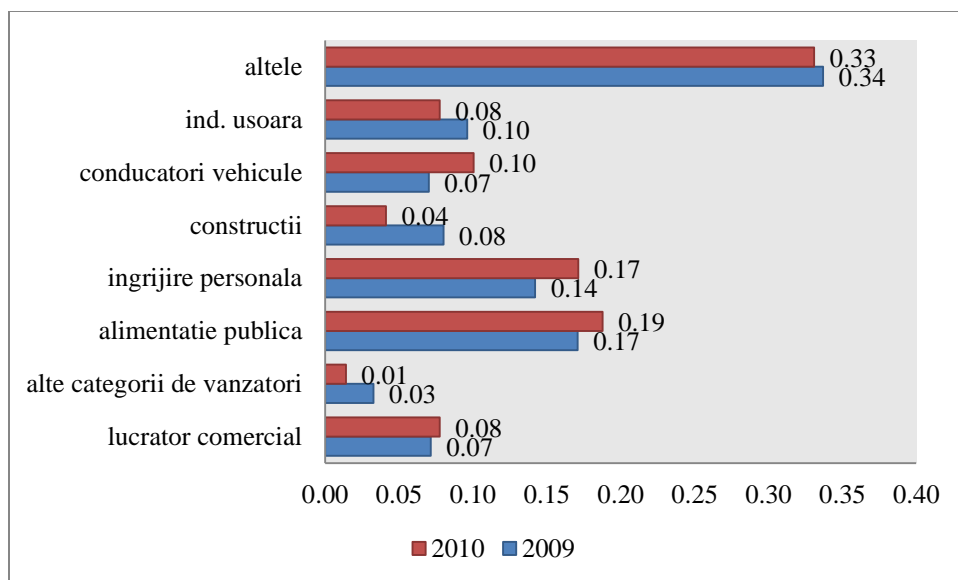
îngrijitor animale	5	11	921101	120
agent de interventie paza si ordine	0	11	516907	
zidar rosar-tencuitor	0	11	712205	
tâmplar universal	0	11	742201	
dulgher (exclusiv restaurator)	10	10	712401	0

Tabelul de mai sus are dezavantajul care decurg din codificări în categorii ocupaționale din COR pe baza unor descrieri adeseori insuficient de exclusive. De pildă, categoriile de vânzător și cea de lucrător comercial pot fi confundate. De aceea, în cele ce urmează am grupat ocupațiile pe domenii care acoperă câte 66% din toate pozițiile identificate în cei doi ani.

Variații pe domenii

În cifre absolute, în perioada considerată a scăzut cererea pentru locurile de muncă din aproape toate domeniile cu excepția conducătorilor de vehicule. În termeni relativi înregistrăm, alături de scăderea cererii agregate o modificare a structurii cererii: în 2010, față de 2009, avem creșteri în pondere a locurilor de muncă din domeniul alimentației publice, a serviciilor de îngrijire personală și a conducerii de autovehicule. De scăderi importante se poate vorbi în cazul industriei ușoare și a industriei construcțiilor.





Vânzători/lucrători comerciali

Cererea pentru lucrători comerciali a scăzut mai puțin decât cererea agregată. În termeni relativi la anul 2010 se poate vorbi de o cerere mai mare decât în 2009.

	2009	2010	Variație (%)
vânzator	107	75	-29.9
lucrator comercial	0	19	
TOTAL	107	94	-12.1

Alte categorii de lucrători în vânzări

Pentru alte categorii de vânzări (excluzând lucrătorii comerciali generici) cererea a scăzut dramatic. Agenții de vânzări și-au găsit foarte greu de lucru în 2010.

	2009	2010	Variație (%)
agent vânzari	31	1	-96.8
agent comercial	8	15	87.5
agent de vânzari directe (produse financiar-bancare)	3	0	-100.0
consilier vânzari asigurari	3	0	-100.0
agent de asigurare	4	1	-75.0
TOTAL	49	17	-65.3

Lucrător în domeniul serviciilor de alimentație publică

Solicitările pentru lucrători în domeniul serviciilor de alimentație publică au rămas numeroase. În termeni relativi, ponderea acestei categorii de ocupații în totalul din 2010 a crescut față de 2009 (scăderea pe domeniu a fost mai puțin dramatică decât în alte domenii și pe ansamblu). Pentru pizzeri și patiseri putem vorbi chiar de o creștere.

	2009	2010	Variație (%)
ospatar (chelner)	85	74	-12.9
barman	62	50	-19.4
bucatar	48	46	-4.2
pizzar	21	26	23.8
patiser	21	21	0.0

cofetar	10	7	-30.0
lucrador bucatarie (spalator vase mari)	6	4	-33.3
ajutor ospatar	3	0	-100.0
TOTAL	256	228	-10.9

Lucrători în domeniul serviciilor de îngrijire personală

Domaniul serviciilor de îngrijire personală pare a nu fi fost afectat de criză aici neînregistrându-se nici o variație, ceea ce înseamnă că pe piața muncii sectorul și-a sporit ponderea. Avem aici creșteri mai ales în ceea ce privește maseurii și manichiuriștii.

	2009	2010	Variație (%)
coafor	79	69	-12.7
manichiurist	48	61	27.1
cosmetician	31	22	-29.0
pedichiurist	30	27	-10.0
maseur de întreținere și relaxare	20	5	-75.0
kinetoterapeut	1	0	-100.0
igienist	1	0	-100.0
nutritionist și dietetician	1	0	-100.0
reflexoterapeut	1	1	0.0
antrenor de fitness	1	0	-100.0
fizioterapeut	0	1	
maseur	0	22	
TOTAL	213	208	-2.3

Lucrători în domeniul construcțiilor

În domeniul construcțiilor angajările au scăzut cu aproape două treimi. Creșteri relative avem în ceea ce privește zidarii și dulgherii.

	2009	2010	Variație (%)
muncitor constructor bărne, chirpici, piatra	47	4	-91.5
zidar restaurator	20	0	-100.0
confectioner tâmplarie din aluminiu și mase plastice	18	0	-100.0
dulgher (exclusiv restaurator)	10	10	0.0
instalator rețele termice și sanitare	8	0	-100.0
electrician în construcții	8	0	-100.0
zugrav, vopsitor	7	7	0.0
instalator apă, canal	1	3	200.0
instalator centrale termice	1	0	-100.0
maistru construcții civile, industriale și agricole	0	1	
cioplitor montator piatra, marmura	0	3	
zidar rosar-tencuitor	0	11	
fierar betonist	0	2	
muncitor necalificat la demolarea clădirilor, captuseli zidarie, placi mozaic, faianta, gresie, parchet	0	2	
muncitor necalificat la spargerea și taierea materialelor de construcții	0	7	
TOTAL	120	50	-58.3

Manipulanți de vehicule

Domeniul manipulanților de vehicule a înregistrat o creștere în perioada analizată datorită unei sporiri viguroase a cererii de șoferi de autoturisme și camionete și de excavatoriști.

	2009	2010	Variație (%)
sofer de autoturisme si camionete	62	91	46.8
sofer autocamion / masina de mare tonaj	39	12	-69.2
tractorist	2	1	-50.0
macaragiu	2	1	-50.0
excavatorist pentru excavatoare cu rotor de mare capacitate	0	17	
TOTAL	105	122	16.2

Lucrător în industria textilă și a încălțăminteii

Angajările din industria ușoară au marcat un recul mai puternic decât cel al întregii piețe. Cea mai importantă creștere în acest sector este cea a numărului de muncitori necalificați angajați în domeniu.

	2009	2010	Variație (%)
cusator piese din piele si înlocuitori	18	25	38.9
croitor stantator piese încaltaminte	30	0	-100.0
croitor pentru încaltaminte si articole tehnice din cauciuc	26	1	-96.2
croitor - confectioner îmbracaminte, dupa comanda	24	0	-100.0
cusator piese din piele si înlocuitori	18	25	38.9
confectioner - asamblor articole din textile	14	15	7.1
mecanic întreținere si reparatii masini de cusut industriale	3	2	-33.3
cusator articole marochinarie	3	8	166.7
croitor stantator articole marochinarie	2	0	-100.0
asamblator montator articole marochinarie	2	0	-100.0
muncitor necalificat în industria confectiilor	1	13	1200.0
maistru în industriile textila, pielarie	0	2	
tehnician în industria încaltaminteii	0	1	
confectioner articole din piele si înlocuitori	0	2	
ajutor maistru tesator, tricoteur	1	0	-100.0
operator confectioner industrial îmbracaminte din tesaturi, tricotaje, materiale sintetice	1	0	-100.0
operator universal - spalator textile si curatitor chimic	1	0	-100.0
TOTAL	144	94	-34.7

Analiza anunțurilor de recrutare pentru județul Bihor de pe portalurile de recrutare bestjobs și ejobs din luna martie 2011

Au fost identificate 214 anunțuri pe portalul best-jobs și 176 de anunțuri pe portalul e-jobs care se adresau forței de muncă din județul Bihor în luna martie 2011.

Datorită faptului că nu putem verifica posibila identitate a unora dintre ofertele de pe cele două portaluri vom analiza ofertele separate și comparativ.

Oferta de posturi

Prezint mai jos structura ofertei folosind categorii COR. Acestea au fost produse prin codificarea anunțurilor efective de pe cele două posturi.

Cele mai multe poziții sunt, în ambele platforme, în domeniul vânzărilor: pe bestjobs avem 28,5% din oferte în acest domeniu în timp ce pe ejobs procentul corespunzător este de 30,1.

Cea mai frecventă categorie unică pe bestjobs este cea a specialiștilor în domeniul IT: 16% înregistrați . Pentru bestjobs, se pare, operatorii din zona IT au o preferință, la fel și posibilia angajați din acest sector.

	bestjobs	ejobs
inginer de sistem software	15.9	3.4
reprezentant comercial	9.3	.0
agent vânzari	5.6	21.0
inginer productie	5.1	.0
agent de vânzari directe (produse financiar-bancare)	4.7	1.1
agent comercial	4.2	7.4
consilier vânzari asigurari	3.3	.0
dispecer	2.8	1.1
manager resurse umane	2.3	.6
inginer automatist	2.3	.0
contabil financiar bancar	2.3	.0
sofer de autoturisme si camionete	2.3	.6
reprezentant medical	1.9	.0
instalator apa, canal	1.9	.0
electrician de întreținere si reparatii	1.9	.0
farmacist	1.4	.0
manager proiect	1.4	1.1
manager de produs	1.4	3.4
controlor calitate	1.4	1.1
agent de asigurare	1.4	.0
broker în asigurari	1.4	.6
traducator	1.4	1.1
operator comercial	1.4	.6
vânzator	1.4	1.7
controlor de conformitate în industria de masini	1.4	.0
manager marketing (tarife, contracte, achizitii)	.9	.6
chimist	.9	.6
consultant bancar	.9	.0
asistent farmacist	.9	5.1
publicitate/marketing/de asistenta turistica/plecari externe (outgoing)/sosiri externe	.9	1.1
asistent manager	.9	.6
director comercial	.5	1.1
director economic	.5	.0
manager general	.5	.0
manager	.5	1.1
economist sef	.5	.0

manager zonal	.5	.0
farmacist dirigit	.5	1.1
sef birou aprovizionare-desfacere	.5	.0
manager aprovizionare	.5	.0
programator de sistem informatic	.5	.0
expert inginer mecanic	.5	.0
medic veterinar	.5	.0
inspector asigurari	.5	.0
asistent comercial	.5	.0
consilier juridic	.5	.6
analist calitate	.5	.0
consultant în management	.5	.0
cercetator în ingineria genetica	.5	.0
mastru montaj	.5	.0
mastru industria alimentara	.5	.0
optometrist	.5	.0
secretar administrativ	.5	1.7
inspector calitate productie culinara	.5	.0
gestionar depozit	.5	.6
facturist	.5	.6
programator productie	.5	.0
sef tura	.5	.0
manechin	.5	.0
electromecanic	.5	.6
patiser	.5	.6
sofer autocamion / masina de mare tonaj	.5	.6
director vânzari	.0	.6
sef departament logistica	.0	.6
manager financiar	.0	.6
director departament informatica	.0	1.1
analist	.0	1.7
programator	.0	1.1
administrator de retea de calculatoare	.0	1.1
inginer constructii civile, industriale si agricole	.0	1.7
dispecer retea distributie	.0	1.7
inginer energetica industrială	.0	.6
inginer electrotehnist	.0	.6
inginer mecanic	.0	1.7
medic stomatolog	.0	2.3
expert contabil-verificator	.0	1.1
specialist în recrutare	.0	.6
manager de operatiuni/produs	.0	1.7
specialist marketing	.0	.6
redactor prezentator de televiziune	.0	.6
mastru constructii civile, industriale si agricole	.0	.6
tehnician constructor	.0	.6

operator emisie-receptie	.0	1.1
operator retele de telecomunicatii	.0	.6
administrator de retea de calculatoare	.0	.0
coordonator în materie de securitate si sanatate în munca (studii medii)	.0	1.1
agent cumparari	.0	.6
broker bursa de marfuri	.0	.6
asistent relatii publice si comunicare (studii medii)	.0	.6
operator de interviu	.0	.6
contabil	.0	2.8
planificator	.0	.6
designer vestimentar	.0	.6
magaziner	.0	.6
agent transporturi	.0	.6
functionar administrativ	.0	.6
casier	.0	.6
bucatar	.0	1.1
ospatar (chelner)	.0	1.1
sef echipa specializata	.0	.6
lucrator comercial	.0	.6
electrician auto	.0	.6
electromecanic auto	.0	.6
electronist telecomunicatii	.0	.6
cofetar	.0	.6
tâmplar universal	.0	.6

Cele două site-uri sunt specializate pe domenii, adresându-se aparente unor nișe nesuprapuse total ale vieții economice: în timp ce un sfert din anunțurile de pe bestjobs sunt în domeniul vânzării și al relațiilor cu clienții, procentul cel mai mare în anunțurile de pe ejobs este al domeniului ingineriei și producției.

	Bestjobs (%)	Ejobs (%)
achizitii, aprovizionare	2.8	8.5
agricultura, pescuit, silvicultura	0.5	0
vanzari, relatii clienti, banci	24.8	0.6
Instalari, reparatii si intretinere	4.7	8
Inginerie, productie si confectionare	3.7	30.1
Chimie/Biochimie	0.9	7.4
Productie si confectionare, Telecomunicatii, Inginerie	1.9	6.3
Software/Tehnologii	13.6	8.5
Finante/Contabilitate	1.4	2.8
Sanatate / Asistenta sociala	5.1	8
Management/Consultanta, Asigurari	1.9	2.3
Transport/Logistica	4.2	3.4
resurse umane	2.3	2.8

Media/Cultura/Publicatii	0.5	0.6
Industria auto	4.7	3.4
Productie si confectionare	2.3	1.1
Publicitate/PR	0.5	0.6
industria alimentara	2.8	0.6
Finante/Contabilitate	1.9	2.8
industrie usoara	0.9	1.1
Arhitectura/amenajari/constructii	0.9	0.6
Asigurari	5.6	0.6
traduceri	1.4	0
protectia mediului	0.9	0
relatii clienti	1.9	0
secretariat/administrativ	0.5	0
Comert, Management	2.8	0
telecomunicatii	3.7	0
Marketing	0.9	0

Cerințe pentru angajare

Cerințe de studii

Pentru majoritatea posturilor anunțate nu se specifică un anumit nivel de instrucție, situație întâlnită în cazul a circa jumătate din anunțurile întâlnite. Studiile necesare nu se solicită din două motive: fie pentru că, probabil, studiile sunt socotite irelevante, pentru multe dintre aceste posturi anunțate, cum este cazul agenților de vânzări fie pentru că denumirea postului clarifică obligativitatea deținerii unei anumite instruiți (de ex. inginer). Faptul că pentru multe posturi din domeniul IT (de ex. Senior Java Developer) nu se specifică necesitatea deținerii unei diplome de studii superioare poate însemna că angajatorii din acest domeniu verifică în primul rând competențele reale și nu cele certificate prin diplome?

Din restul de 50-55% de anunțuri, cea mai mare parte solicită studii superioare.

	bestjobs	ejobs
fara studii	3.7	0
medii	7	10.8
superioare	41.6	32.4
post universitare	0.5	0
medii sau superioare	3.7	4
nu specifica	43.5	52.8

Tipul contractului

	bestjobs	ejobs
Full time	92.1	88.0
Part-time	3.7	3.4
Project-based	2.8	8.0
Full time/part-time	1.4	0.6

Se cere experiență pentru ocuparea postului?

	Da	Nu
bestjobs	69.2	30.8
ejobs	58.9	41.1

Se cer cunoștințe de operare PC?

	Da	Nu
bestjobs	54.2	45.8
ejobs	36.4	63.6

Se cer studii?

	farastudii	medii	superioare	post universitare	mediisausuperioare	nu specifica
bestjobs	3.7	7.0	41.6	0.5	3.7	43.5
ejobs	0.0	10.8	32.4	0.0	4.0	52.8

Concluzii

- Studiul relevă faptul că transformările profunde specifice societății contemporane generează modificări în conținutul și structura ocupațiilor și profesiilor, ceea ce reclamă o atitudine mult mai flexibilă din partea furnizorilor de formare profesională.
- Faptul că doar aproximativ o treime din absolvenții cu studii superioare din România reușesc să ocupe un loc de muncă după un an de la absolvire este simptomatic pentru adecvarea sistemului actual de formare profesională la cerințele pieței forței de muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și al structurii de calificare.
- Datele culese au relevat faptul că, în viitor vor crește cerințele de forță de muncă pentru domeniul serviciilor, în detrimentul sectoarelor primar și secundar. În toate cazurile însă, se afirmă nevoia dobândirii de către tineri a unor *competențe-cheie transversale*, din mai multe domenii, cum ar fi: rezolvarea de probleme, gândirea analitică, competențe de comunicare, competențe lingvistice, mai general „competențe non-rutină”.
- Dintre locurile de muncă noi care vor fi create până în anul 2020 și care vor necesita un nivel înalt de calificare, cele mai multe vor fi în domeniile: administrativ, marketing, logistică, vânzări, tehnologia informației, tehnic ș.a., ocupate în special de bărbați iar cele mai multe locuri care vor necesita un grad de pregătire scăzut, inclusiv retribuții inferioare, vor exista în sectorul serviciilor – pază și securitate, servicii de curățenie la domiciliu/menaj, ocupate majoritar de femei și emigranți, ceea ce va menține și chiar amplifica inegalitățile pe piața muncii.
- Angajatorii din județul Bihor erau pesimiști, la sfârșitul anului 2010 în ceea ce privește perspectivele pentru anul 2011.
- Cei mai mulți dintre angajatorii intervievați la sfârșitul anului 2010 afirmă că nu vor angaja resurse umane suplimentare sau că vor angaja maximum 3 persoane în anul următor (2011).
- Aceste angajări se vor realiza în diverse profesii din domeniul industrial și cel al serviciilor, în domeniul serviciilor cele mai mari probabilități de angajare fiind în domeniul comerțului. Cele mai multe locuri de muncă anunțate în industrie sunt din domeniile: construcții, agricultură și industrie ușoară.
- Din aceste rezultate deducem că perspectivele pieței muncii nu pot fi cunoscute în mod valid din percepțiile administratorilor de firme în condiții economice turbulente precum cele de la începutul anului 2011. Aceste perspective depind în primul rând de conjunctura economică, în timp ce percepțiile actorilor din economie sunt rezultatul unor inferențe bazate pe experiențe din trecut (backward looking). Având în vedere relansarea economică din al doilea trimestru al anului 2011 putem prezice o creștere a ofertelor de angajare începând cu cea de-a doua jumătate a anului 2011.

- În perioada 2009-2010 a avut loc o scădere a ofertei de locuri de muncă din județul Bihor, scădere reflectată de reducerea semnificativă a numărului de anunțuri de mica publicitate din Jurnalul Bihorean în perioada respectivă.
- Anunțurile din mass media offline (presă scrisă în cazul nostru) se referă la slujbe cu un nivel de calificare mai redus decât cele din mass media electronică.
- La fel și platformele electronice sunt specializate din punctul de vedere al categoriilor de profesii popularizate: în timp ce un sfert din anunțurile de pe bestjobs sunt în domeniul vânzărilor și al relațiilor cu clienții, procentul cel mai mare în anunțurile de pe ejobs este al domeniului ingineriei și producției. Deducem din ultimele două concluzii că există un grad înalt de specializare al canalelor de comunicare de pe piața muncii.
- Potrivit analizei anunțurilor din Jurnalul Bihorean, în 2010, față de 2009, avem creșteri în pondere a locurilor de muncă din domeniul alimentației publice, a serviciilor de îngrijire personală și a conducerii de autovehicule. De scăderi importante se poate vorbi în cazul industriei ușoare și a industriei construcțiilor.
- Cele mai multe poziții sunt, în ambele platforme, în domeniul vânzărilor: pe bestjobs avem 28,5% din oferte în acest domeniu în timp ce pe ejobs procentul corespunzător este de 30,1.
- Cea mai frecventă categorie unică pe bestjobs este cea a specialiștilor în domeniul IT: 16% înregistrați . Pentru bestjobs, se pare, operatorii din zona IT au o preferință, la fel și posibیلی angajați din acest sector.
- Din analiza comparativă a rezultatelor de mai sus reiese că anunțurile din presa tipărită se adresează într-o măsură mai mare decât cele de pe internet persoanelor din categorii sociale deprivatăe, aflate în risc de șomaj și/sau de excludere socială. În opinia noastră, analiza tendințelor reliefate de anunțurile de recrutare este o cale validă de prospectare a acesteia. Studiile de acest tip trebuie să țină cont, în mod imperativ, de caracterul specializat al diverselor platforme de comunicare din cadrul pieței muncii.

Bibliografie

1. ***, *GfK Trust Index 2010* accesat la http://www.gfkro.com/public_relations/press/multiple_pg/006084/index.ro.html în data de 20 martie 2011
2. Cedefop, 2010, *Skill Needs în Europe. Focus în 2020*, Luxembourg.
3. ***, 2011, *Perdanții crizei – absolvenții și tinerii fără experiență în muncă*, accesat la www.wall-street.ro în data de 21 martie 2011.
4. ***, 2003, *Micul dicționar academic*, Editura Univers Enciclopedic, București, 2003.
5. ***, *Codul Muncii*, 2003, actualizat prin Legea 40 din 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. din 2011
6. Borjas, G. J. ,1996. (2005). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill, pp. 21-27.
7. Chipea, F. 2010, *Dezvoltare socială teritorială. Premise conceptuale și date empirice*, Editura Universității din Oradea
8. Comisia Europeană, 2008, *Staff Working Document*.
9. Comisia Europeană, 2007, *Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework*, elaborat de către Comisia Europeană.

10. Daniel Bell, *Societatea post-industrială* (The coming of post-industrial society), New York, Basic Books Inc,
11. Giddens, A., 2007, *Europa în societatea globală*, (Europe in the Global Age, traducere de Hădăreanu Corina), Editura Ziua, București
12. Hoffman,O., 1996, *Sociologia muncii*, Editura Hyperion, București.
13. Institutul National de Statistica, 2009, *România în cifre*, Institutul Național de Statistică, București.
14. Institutul National de Statistica, 2010, *Accesul tinerilor pe piața muncii*, București, 2010
15. Pârâianu, M., 2003, *Piața paralelă a muncii*, Editura Expert.
16. Pușcaș, V., 2002, *Universitate. Societate. Modernizare. Organizarea și activitatea științifică a universității din Cluj*, Editura Eikon, Cluj-Napoca
17. Schileru,I., *Abordări noi în domeniul economiei ocupaționale*, disponibil pe www.ase.ro/upcpr/profesori/367/Ocupații%20final.doc.
18. Schrenk, Jakob, 2010, *Arta exploatării de sine sau minunata lume nouă a muncii*, (traducere de Dana Gheorghe), București, Editura Humanitas
19. Zamfir, L. Vlăsceanu (coord.), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București, 1997.