

RAPORT CERCETARE

ANALIZA NEVOILOR DE RESURSA UMANA CALIFICATA DIN JUDETUL CONSTANTA CARE SA INTARESCA CAPACITATEA DE OPERARE A ANGAJATORILOR DIN DOMENIILE HORECA SI CONSTRUCTII

Raport realizat in vederea participarii organizatiei Sastipen – Centrul Romilor pentru Politici de Sanatate in cadrul apelului de proiecte *“Măsurile active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET”*.

Program: *„Programul Educație și Ocupare”*

Prioritate: P02 *„Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)”*

Obiectiv specific: ESO4.1 *„Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”*

Acțiunea 2.a.2. Pregătirea și furnizarea ofertei de servicii de formare/ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET, prin pachete integrate de măsuri active personalizate în funcție de profilul tinerilor

Echipa de realizare a analizei:

Dr. Soc. Daniel Radulescu (coordonator), Radu Anuti (culegator date), Danut Dumitru (culegator date)

Context:

Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă este o preocupare constantă a instituțiilor naționale și europene în materie de ocupare. Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici, persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație și tineri (inclusiv pentru tineri NEET) este un deziderat al tuturor documentelor de politică publică naționale și europene în materie de ocupare care presupune implementarea unui set de măsuri de acompaniere adaptat nevoilor reale cu care se confruntă acest tip de populație.

La nivel european, statele membre UE au stabilit un set comun de obiective pentru politica de ocupare a forței de muncă care are ca principal scop să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii. În prezent această preocupare de a crește gradul de ocupare a tinerilor (inclusiv tineri NEET), a șomerilor și persoanelor inactive este parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020 și este implementată prin intermediul semestrului european, un proces anual care promovează o coordonare strânsă a politicilor între guvernele naționale și instituțiile UE.

Costienta de efectele negative ale pandemiei COVID-19 asupra domeniului ocupării, Comisia Europeană a relansat dezbaterea publică privind revizuirea cadrului de guvernare economică al UE. Astfel, în raportul special nr. 25/2021 intitulat „Sprijinul FSE pentru combaterea șomajului de lungă durată” publicat de Curtea de Conturi Europeană, autorii menționează faptul că, în contextul pandemiei COVID-19, aproape 2,7 % din forța de muncă a Uniunii a rămas fără loc de muncă pentru perioade de peste 12 luni, ceea ce reprezintă o treime din totalul șomajului din Uniune și atrage atenția că lipsa unui loc de muncă formal pentru o perioadă lungă de timp duce la pierderea de venituri pentru persoanele în cauză și, prin urmare, sporește riscul de sărăcie, de excluziune socială și de probleme de sănătate. Șomajul de lungă durată reduce creșterea potențială a economiilor Uniunii și sporește costurile suportate de serviciile sociale și de finanțele publice. Tot în același raport, experții atrag atenția și asupra faptului că persoanele care nu ocupă un loc de muncă pentru perioade mai lungi se pot confrunta cu mai multe dificultăți în procesul de reintegrare în câmpul muncii și ca angajatorii sunt mai reticenți să angajeze o persoană care nu a lucrat de mult timp și scot în evidență contribuția Fondului social european (FSE), ca principal instrument de finanțare al UE pentru sprijinirea măsurilor active de ocupare a forței de muncă ale statelor membre și recomandă statelor membre să intensifice eforturile de punere în aplicare în continuare a unei strategii coordonate privind ocuparea forței de muncă, prin promovarea unei forțe de muncă calificate, instruite și adaptabile, precum și prin politici și instrumente de sprijinire a accesului la locuri de muncă, în special pentru persoanele aflate de mult timp în căutarea unui loc de muncă. În concluziile raportului special, Consiliul Uniunii Europene recomandă statelor membre să adopte o abordare individualizată atunci când pun în aplicare măsuri de activare pentru șomerii de lungă durată și să ofere persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă evaluări individuale aprofundate și orientări, utilizând toate resursele disponibile, inclusiv programe de perfecționare și recalificare, pentru a contribui la eliminarea obstacolelor sociale și psihologice, în special prin intermediul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, al serviciilor sociale și al serviciilor de sănătate din statele membre și cu implicarea partenerilor sociali.

În România, integrarea tinerilor pe piața muncii reprezintă o prioritate strategică, având în vedere rata ridicată a șomajului în rândul acestei categorii de populație. Conform Institutului Național de Statistică, rata șomajului în rândul tinerilor se menține la un nivel alarmant, cu impact semnificativ asupra dezvoltării economice și sociale a țării. O categorie deosebit de vulnerabilă este cea a tinerilor NEET, care necesită intervenții personalizate și susținute pentru a fi integrați eficient pe piața muncii. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 subliniază necesitatea de a aborda

problema șomajului în rândul tinerilor prin măsuri inovatoare și adaptate nevoilor specifice ale acestora.

La nivelul anului 2022, tinerii reprezentau 23,61% din populația rezidentă totală, respectiv 4,49 milioane de persoane din totalul de 19 milioane. Populația tânără este în scădere atât numeric, cât și ca procent din populația generală. Între 2011 și 2022, populația tânără a scăzut cu peste 1 milion de locuitori, respectiv de la 5,51 milioane la 4,49 milioane, și a scăzut de asemenea ca procent din populația rezidentă generală, de la 27,37% în 2011 la 23,61% în 2022.

Distribuția pe sexe a populației tinere este de 51,64% persoane de sex masculin, respectiv 2,32 milioane, și de 48,36% persoane de sex feminin, respectiv 2,17 milioane de persoane.

În ceea ce privește mediul de rezidență al acestora, 52,06% dintre tineri locuiesc în mediul rural (2,34 milioane locuitori) și 47,94% locuiesc în mediul urban (2,15 milioane locuitori).

Scăderea numărului de tineri poate avea un impact asupra economiei, deoarece mai puțini oameni activi înseamnă mai puțini angajați.

Conform datelor INS, în luna septembrie 2022 rata șomajului în formă ajustată sezonier a crescut la 5,2% de la 5,1% în august. Ce este important de reținut este că șomajul în rândul tinerilor (15-24 ani) se află la un nivel foarte ridicat, de 22,8%. Comparativ, cifrele privind populația ocupată pe grupe de vârstă pentru perioada 2011-2021 scot în evidență o creștere a numărului de salariați în paralel cu o scădere a numărului de lucrători familiali neremunerați și a lucrătorilor pe cont propriu. În anul 2021, rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 21,0% (valoare mai mică decât cea din anul anterior), cu diferențe destul de semnificative pe medii (23,8% în mediul rural, față de 15,8% în mediul urban). Valoarea acestui indicator a fost de 4,5% pentru persoanele în vârstă de 25 de ani și peste. Chiar și cu creșterea economică și creșterea veniturilor populației, tinerii rămân vulnerabili, expuși riscului de sărăcie sau excluziune socială. Datele colectate de Institutul Național de Statistică (INS) în cadrul Anchetei calității vieții (ACAV) au relevat o relație inversă între vârstă și ratele sărăciei relative.

La nivel național, România s-a aliniat recomandărilor UE și prin HG nr. 558 din 19 mai 2021 a adoptat Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2021 - 2027 și Planul de acțiuni pe perioada 2021 - 2027 pentru implementarea Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021 - 2027. Obiectivul general al Guvernului României este creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât până la sfârșitul anului 2027 rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%. Conform strategiei, atingerea obiectivului general se va realiza prin măsuri de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă. Totodată, prin acest document strategic, România și-a asumat ca vor fi implementate măsuri de creștere a calității ocupării, promovare a unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile, avându-se în vedere combaterea excluziunii sociale și promovarea dialogului social pentru a crește convergența și pentru a îmbunătăți reziliența, dar și pentru a reduce disparitățile la nivel teritorial. Procesul de realizare a obiectivului general al strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021 - 2027 se va baza pe inovarea socială, respectiv idei, servicii și modele noi de servicii publice și private, inclusiv în cadrul oferit de parteneriate care să genereze soluții adaptate și să abordeze de o manieră cuprinzătoare complexitatea societală crescută a României contemporane.

Provocările structurale ale pieței muncii din România, dar și perspectivele economice negative pe termen scurt determină necesitatea adaptării cadrului de reglementare, acțiunilor și măsurilor pe

termen scurt și mediu pentru echilibrarea pieței muncii și pentru continuarea eforturilor de integrare și creștere a participării persoanelor inactive apte de muncă și a grupurilor de persoane care întâmpină dificultăți în procesul de revenire la statutul de persoană ocupată.

Conform unui studiu INS¹, în anul 2023, 52,0% din populația țării locuia în mediul urban, 43,2% erau persoane active, iar o pondere de 40,8% era deținută de persoanele ocupate. Raportul de dependență economică, exprimat prin numărul persoanelor neocupate (inactive sau în șomaj) ce revin la 1000 persoane ocupate, a fost în anul 2023 de 1452,4‰, înregistrând o creștere față de anul precedent (1425,3‰). Un nivel mai ridicat al acestui indicator s-a înregistrat pentru persoanele de sex feminin (1963,2‰, față de 1072,2‰ în cazul bărbaților) și pentru cele din mediul rural (1695,2‰ comparativ cu 1264,0‰ în mediul urban). Populația în vârstă de muncă (12075,8 mii persoane) reprezenta 64,0% din populația totală. Din totalul acestei categorii de populație, 63,0% erau persoane ocupate, 3,8% șomeri și 33,2% persoane inactive. În anul 2023, populația ocupată cuprindea 7696,5 mii persoane, în scădere cu 110,0 mii față de anul 2022; dintre acestea, persoanele în vârstă de muncă (15-64 ani) reprezentau 98,9%. Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (proportia persoanelor ocupate în vârstă de muncă în populația totală în vârstă de muncă) a fost de 63,0%, având valori mai ridicate pentru persoanele de sex masculin (71,7%, față de numai 54,3% în cazul femeilor) și pentru cele din mediul urban (68,6% față de 57,1% în mediul rural).

Rata de ocupare a persoanelor în vârstă de 20-64 ani a fost de 68,7%, înregistrând valori mai mari pentru persoanele de sex masculin (78,2% față de numai 59,1% pentru persoanele de sex feminin). Pe medii de rezidență, rata de ocupare în mediul urban a fost de 74,7%, față de 62,3% în mediul rural. Cea mai mare rată de ocupare s-a înregistrat la bărbații din grupa de vârstă 35-44 ani (88,6%). Rata de ocupare a persoanelor care aparțin grupei de vârstă 55-64 ani a fost de 51,0% și a avut o valoare mai mare pentru persoanele de sex masculin (62,8%, față de 40,3% pentru femei), dar și pentru cele din mediul urban (54,6% față de 46,7% în mediul rural). Gradul de ocupare a populației de 65 ani și peste a fost de 2,2% (3,4% pentru bărbați și 1,4% pentru femei). Pentru această grupă de vârstă s-au înregistrat discrepanțe și între cele două medii de rezidență: în mediul rural rata de ocupare a fost de 3,1%, față de numai 1,4% în mediul urban.

Acelasi studiu INS mentionaza faptul ca rata de ocupare la persoanele tinere (15-24 ani) a fost de 18,7% și a înregistrat o valoare mult mai ridicată la cele de sex masculin (23,4%) decât la cele de sex feminin (13,7%). Analiza după nivelul de instruire reflectă faptul că rata de ocupare a persoanelor în vârstă de muncă (15-64 ani) cu nivel superior de educație a fost de 89,8%. Pe sexe, rata de ocupare a bărbaților cu studii superioare o depășea cu 3,2 puncte procentuale pe cea a femeilor cu același nivel de educație, iar pe medii, s-au înregistrat 5,5 puncte procentuale în favoarea persoanelor din mediul urban, față de mediul rural. Erau ocupate 65,6% dintre persoanele de 15-64 ani cu nivel mediu de educație, în cazul acestora constatându-se diferențe mai ales pe sexe (18,2 puncte procentuale în favoarea persoanelor de sex masculin), dar și între mediile de rezidență (cu 3,3 puncte procentuale mai mult pentru persoanele din mediul urban față de cele din rural). Dintre persoanele de 15-64 ani cu nivel scăzut de educație, doar 36,9% erau ocupate, în acest caz, cea mai mare discrepanță (27,7 puncte procentuale) înregistrându-se pe sexe: pentru persoanele de sex masculin rata de ocupare a fost de 51,2%, față de 23,5% în cazul persoanelor de sex feminin.

Pe activități ale economiei naționale, INS precizeaza in acelasi raport faptul ca, dintre persoanele ocupate, 11,9% lucrau în ramurile agricole. În ramurile neagricole, persoanele ocupate se regăseau în proporție de 22,2% în industria prelucrătoare, 19,7% în comerț și 11,9% în construcții. Activitățile cu cel mai pronunțat grad de feminizare a populației ocupate erau: sănătate și asistență socială (82,0%),

¹ Disponibil la https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/forta_de_munca_in_romania_ocupare_si_somaj_2023.pdf

învățământ (78,5%), intermediari financiare și asigurări (69,7%), hoteluri și restaurante (64,0%). Persoanele ocupate în vârstă de muncă (15-64 ani) se regăseau în proporție de 55,2% în servicii, 33,4% lucrau în industrie și construcții, iar 11,4% în sectorul agricol.

Referitor la rata șomajului, INS menționează faptul că la nivel național, numărul șomerilor era în anul 2023 de 455,6 mii persoane, în scădere cu 8,8 mii, comparativ cu anul precedent. Repartizarea pe sexe și medii a șomerilor relevă că, în anul analizat, preponderența în numărul total al șomerilor erau persoanele de sex masculin (61,1%) și persoanele care locuiau în mediul rural (70,8%). Din distribuția șomerilor pe grupe de vârstă se constată că tinerii (15-24 ani) dețineau, ca și în anii anteriori, o pondere semnificativă (22,8%) în totalul șomerilor, alături de cei din grupa de vârstă 25-34 ani (23,1%). Tinerii reprezentau 22,8% din numărul total al șomerilor din mediul rural și 23,0% în mediul urban. Dintre șomerii tineri 63,4% erau bărbați, iar 70,6% locuiau în mediul rural. Ponderea șomerilor tineri în totalul persoanelor tinere era de 5,2%. Nivelul acestui indicator a fost mai mare pentru persoanele de sex masculin (6,4%, față de 3,9% în cazul femeilor) și pentru cele din mediul rural (7,0%, față de 3,2% în mediul urban). Rata șomajului (proporția șomerilor în populația activă) a înregistrat la nivelul țării o valoare de 5,6%. La femei s-a înregistrat o rată a șomajului de 5,1%, mai mică decât cea a bărbaților (5,9%). Rata șomajului în mediul rural (8,8%) a depășit rata înregistrată în mediul urban (3,0%). Pe grupe de vârstă, rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat (21,8%) în rândul tinerilor (15-24 ani), cu diferențe destul de accentuate pe medii: 18,7% în mediul urban, față de 23,4% în mediul rural. Valoarea acestui indicator a fost de 4,6% pentru șomerii în vârstă de 25 de ani și peste.

Din repartizarea după nivelul de instruire absolvit INS menționează faptul că ponderile cele mai mari în totalul șomerilor le dețineau șomerii cu pregătire liceală (39,5%), 30,4% erau absolvenți ai învățământului gimnazial, iar 14,9% șomerii absolvenți ai școlilor profesionale, complementare sau de ucenici. În totalul șomerilor, absolvenții învățământului universitar dețineau o pondere de 6,1%, iar dintre aceștia, femeile reprezentau 50,7%.

Tot același raport menționează faptul că șomajul a afectat în măsură mai mare absolvenții învățământului de nivel scăzut și mediu, pentru care rata șomajului a fost de 14,6%, respectiv 4,9%. Pentru șomerii cu studii superioare, rata șomajului era de 1,6%. Cea mai ridicată rată a șomajului s-a înregistrat pentru șomerii cu nivel scăzut de educație din mediul urban (15,6%), iar cea mai mică (1,4%) pentru șomerii cu nivel superior de educație din mediul urban.

Referitor la persoanele inactive, raportul INS subliniază faptul că în anul 2023, populația inactivă a fost de 10722,6 mii persoane, reprezentând 56,8% din populația totală. Persoanele inactive cu domiciliul în mediul rural au deținut majoritatea (50,1%), iar femeile le-a revenit o pondere superioară (58,5%) celei a bărbaților.

Studiile și rapoartele de specialitate menționează faptul că România, se confruntă în continuare cu o serie de provocări pe piața muncii și un deficit cantitativ de forță de muncă determinate în principal de scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația forței de muncă, sporul natural negativ, scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate), creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor) și discrepante regionale. Nivelul scăzut al competențelor și accesul limitat la informare, consiliere și formare reprezintă o provocare majoră căreia instituțiile și actorii din piața muncii trebuie să-i răspundă integrat și anticipativ.

Având în vedere cele menționate mai sus precum și apelul de proiecte *Măsuri active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET*, aferent programului „Programul Educație și Ocupare”, pentru fundamentarea unei cereri de finanțare ne-am propus să realizăm o analiză în rândul angajatorilor care

cu privire la nevoile de resursa umana calificata care sa contribuie la intarirea capacitatii de desfasurare a activitatilor economice si la cresterea ratei de ocupare a tinerilor, inclusiv pentru tineri NEET in meserii solicitate pe piata muncii in industria HoReCa si constructii.

Descrierea proiectului de cercetare

Scopul cercetarii: Realizarea unei analize complexe la nivel judetean care să evidențieze nevoile angajatorilor locali in materie de resursa umana calificata, potențialul de dezvoltare (inclusiv mediului de afaceri local), profile de resurse umane și competențe necesare pieteii muncii, cererea locală/proximă de pe piața forței de muncă în vederea identificării de soluții viabile care să conduca la incluziunea socială a tinerilor, inclusiv pentru tineri NEET, din judetul Constanta.

Obiectivele cercetarii:

- Realizarea unui inventar al meseriilor solicitate pe piata muncii de la nivel local, judetean
- Realizarea unui inventar al oportunitatilor de angajare a persoanelor din randul tinerilor, inclusiv tineri NEET.
- Identificarea problemelor cu care se confrunta angajatorii din perspectiva resursei umane calificate necesare desfasurarii activitatilor.
- Identificarea interesului angajatorilor de a sprijini initiativele in domeniul ocuparii , cum ar fi activitati de recrutare personal, organizare de cursuri de formare profesionala, asigurarea stagiilor de pregatire la locul de munca, obtinerea de finantare conform art.85 Legea 76/2002, s.a
- Identificarea barierelor formale si informare cu care se confrunta posibillii beneficiari in procesul de ocupare a unui loc de munca.
- Identificarea capacitatii AJOFM de a implementa campanii eficiente de informare la nivel comunitar, identificare persoane inactive si luare in evidenta, implementarea de servicii personalizate beneficiarilor,

Subiectii implicati in programul de cercetare:

- Reprezentati ai AJOFM din judetul Constanta
- Reprezentati ai autoritatilor locale
- Angajatori din domeniile HoReCa si Constructii.
- Furnizori de servicii de formare profesionala a adultilor.
- Persoane incadrate in categoria Tineri sub 30 ani

Tehnici și metode de colectare de date

Cercetarea multidirecțională a constat într-un mix de tehnici de investigare aplicate la nivel local/judetean . Echipa programului de cercetare a urmărit colectarea indicatorilor calitativi si cantitativi prin intermediul tehnicilor specifice de cercetare, respectiv:

- Cercetarea de birou (desk research).
- Sondajul de opinie (chestionar adresat angajatorilor).
- Interviu (Interviu realizat in baza unui ghid de interviu structurat).

INTERPRETAREA REZULTATELOR CERCETARII:

1. SITUAȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMANIA- CONSIDERAȚII GENERALE

Conform studiilor de specialitate, in ultimii 20 de ani, România se confruntă cu un declin demografic puternic determinat în principal de reducerea ratei fertilității totale, de menținerea unor valori mari a mortalității în general și a celei infantile în special, precum și de creșterea migrației externe temporare

sau permanente. Declinul demografic și consecințele acestuia se manifestă ca o tendință de durată și vulnerabilizează piața muncii, creând presiuni asupra sustenabilității pe termen lung a sistemelor sociale și de pensii.

Din punct de vedere al domeniului ocupării forței de muncă, înainte de apariția Covid 19, România a înregistrat rezultate notabile în materie de ocuparea forței de muncă și reducerea ratei somajului. În raportul de țară aferent din 2022, Comisia Europeană menționează faptul că, înainte de pandemie, economia României se afla pe o traiectorie de recuperare rapidă a decalajelor însă scoate în evidență faptul că disparitățile regionale rămân ridicate, fiind determinate de decalajele dintre capitală și restul regiunilor în ceea ce privește productivitatea muncii, investițiile și ocuparea forței de muncă. După perioada de pandemie, autoritățile competente au făcut eforturi pentru a crește rata de ocupare în rândul populației pentru a reveni pe traiectoria normală și pentru a îndeplini obiectivele de țară în materie de ocupare.

Cel mai recent raport privind stadiul realizării Programului de ocupare a forței de muncă realizat de ANOFM² în luna august 2024 scoate în evidență faptul că, la nivel național, prin programul național de ocupare a forței de muncă pentru anul 2024 aprobat de către ministrul muncii și solidarității sociale în conformitate cu prevederile art. 6 alin.(3) lit. c) din H.G. nr. 23/2022, cu modificările și completările ulterioare, s-a stabilit ca la nivel național o tinta de 200.650 de persoane care să fie ocupate pe piața muncii. Până la data publicării raportului, ANOFM menționează faptul că din tinta propusă, au fost ocupate pe piața muncii 129.010 persoane, ca urmare a aplicării măsurilor de stimulare a ocupării prevăzute de legislația în vigoare de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, specialiștii ANOFM menționând faptul că măsurile de mediere a muncii și de informare și consiliere profesională, ca servicii specializate oferite de serviciul public de ocupare, având o pondere însemnată în totalul măsurilor care au condus la ocupare.

Structura pe nivel de ocupabilitate a celor 129.010 persoane încadrate este următoarea: 15.779 de persoane - ușor ocupabil; 70.456 de persoane – mediu ocupabil; 31.468 de persoane – greu ocupabil; 10.393 de persoane – foarte greu ocupabil; 914 de persoane – alte categorii de persoane care nu sunt profilate (altele decât șomerii).

Însă, analizând rapoartele de progres realizate de ANOFM și datele prezentate cu privire la ocupare și somaj, cu toate eforturile făcute de instituțiile de specialitate, constatăm faptul că în continuare România se confruntă cu o rată a somajului crescută (conform ANOFM, la sfârșitul lunii august 2024, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 3,06%) și o rată a ocupării în scădere (la sfârșitul anului 2023, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă 15-64 ani a fost de 63,0%, în scădere față de anul anterior cu 0,1 puncte procentuale).

Expertii în domeniul ocupării menționează în rapoartele lor că piața muncii din România în anul 2024 reflectă un peisaj dinamic caracterizat de reziliență în fața provocărilor economice. În ciuda efectelor persistente ale incertitudinilor globale, națiunea a demonstrat o creștere solidă în diverse sectoare. Printre constatările cheie ale acestora se numără o creștere a oportunităților de muncă generate de tehnologie, o forță de muncă axată pe tineret și variații regionale semnificative în modelele de angajare. Cu toate acestea, anumite provocări, cum ar fi abordarea decalajelor de competențe și alinierea educației cu nevoile industriale, rămân esențiale pentru dezvoltarea economică susținută.

Activitatea de analiză a documentației de specialitate în domeniul ocupării a scos în evidență faptul că tendințele României în ocuparea forței de muncă arată o diversificare remarcabilă în diverse industrii, cu sectoare tradiționale coexistând alături de domenii emergente. Sectorul tehnologic, în

² Disponibil la <https://www.anofm.ro/wp-content/uploads/2024/09/Raport-PO-AUGUST-2024-site.pdf>

special, a cunoscut o creștere a cererii de profesioniști calificați, generând crearea de locuri de muncă în domenii precum dezvoltare software, inteligență artificială și cibernetică. Sectoarele sănătății și energiei regenerabile au devenit, de asemenea, contributory semnificativi la ocuparea forței de muncă, reflectând tendințele globale către sustenabilitate și bunăstare. O tendință distinctivă este creșterea în auto-angajare și antreprenoriat. Un număr tot mai mare de persoane se avântă în activități independente, folosind platforme digitale și instrumente tehnologice pentru a oferi servicii și produse. Această schimbare semnifică o modificare în paradigma tradițională a angajării, punând accent pe flexibilitate și autonomie în aranjamentele de muncă. Susținerea guvernamentală pentru întreprinderi mici și startup-uri a avut un rol crucial în promovarea acestui spirit antreprenorial. Integrarea automatizării și a inteligenței artificiale a avut impact asupra rolurilor tradiționale, în special în producție și sarcini rutiniere. În timp ce aceasta a condus la crearea de noi locuri de muncă bazate pe tehnologie, există simultan nevoia de programe de reconversie și ridicare a nivelului de competențe pentru a asigura o tranziție lină pentru lucrătorii afectați de automatizare. Evoluția rolurilor de muncă către cerințe mai ridicate de competențe subliniază importanța învățării continue și adaptabilității în forța de muncă.

Industriile tradiționale, cum ar fi producția și agricultura, se confruntă cu provocări în adaptarea la progresele tehnologice. Este evidentă nevoia de transformare a forței de muncă și integrarea instrumentelor digitale. Inițiativele guvernamentale de a susține aceste industrii în adoptarea tehnologiilor moderne, în timp ce mențin locurile de muncă, sunt cruciale pentru menținerea unui peisaj echilibrat al ocupării forței de muncă.

Cererea pentru abilități specifice a devenit un factor definitoriu în tendințele de ocupare a forței de muncă. Competențele în literația digitală, analiza datelor și abilitățile soft precum comunicarea și adaptabilitatea sunt din ce în ce mai căutate. Creșterea sectorului tehnologic a dus la o mare cerere pentru profesioniști cu experiență în programare, cibernetică și inteligență artificială, modelând prioritățile educaționale și de formare în țară.

Concluzia unanimă a specialistilor în domeniul face referire la faptul că tendințele de ocupare a forței de muncă din România în 2024 reflectă o piață a muncii dinamică și în evoluție. Intersecția inovației tehnologice, eforturilor antreprenoriale și nevoia de dezvoltare continuă a abilităților prezintă atât oportunități, cât și provocări. Navigarea prin aceste tendințe necesită o abordare proactivă din partea factorilor de decizie, educatorilor și întreprinderilor pentru a promova o forță de muncă rezilientă și adaptabilă pentru viitor.

Înșă, analizând în oglindă tendințele prezentate în rapoartele de cercetare în domeniul ocupării forței de muncă cu nivelul de pregătire a resursei umane din România, constatăm că este nevoie în continuare de investiții în programe de susținere și implicare a persoanelor inactive din categoria Tineri sub 30 de ani (inclusiv tinerii NEET), prin mediere a muncii și de informare și consiliere profesională, ca servicii specializate oferite acestora pentru ca România să facă față noilor tendințe în materie de ocupare.

2. SITUAȚIA TINERILOR SUB 30 DE ANI, INCLUSIV TINERI NEET

În contextul în care, în ultima perioadă, antreprenorii din industria ospitalității apelează la forma de muncă externă pentru a acoperi necesarul de angajați și în contextul în care INS scoate în evidență numărul tot mai mare de tineri până în 30 de ani (inclusiv tineri NEET) care se află în situația de persoană neocupată sau somer, clar este nevoie de o investiție serioasă în programe de formare profesională și implementarea de programe de acoperire a tinerilor pentru a deveni activi pe piața muncii în activități din domeniul ospitalității.

Însă pentru a investi în programe de formare și acoperire a tinerilor pentru a deveni activi pe piața muncii trebuie să înțelegem care sunt problemele cu care aceștia se confruntă și care sunt condițiile favorizante care îi plasează pe aceștia în categoria de tineri Neet.

Conform datelor Comisiei Europene (Eurostat/YTH_DEMO_010), la 1 ianuarie 2021 trăiau în România un număr de 3.039.883 de tineri cu vârste între 15 și 29 de ani, un procent de 15,8% din totalul populației României. Deși printre primele locuri din Uniunea Europeană la numărul de tineri în cifre absolute, ca procent din totalul populației România se situează sub media UE27 (16,3%) și departe de state precum Cipru (20,7%), Danemarca (19,2%) sau Malta (18,8%).

Unul dintre indicatorii cei mai relevanți pentru evaluarea nivelului de trai este AROPE - un indicator compozit care măsoară riscul de sărăcie sau excluziune socială. Pentru a fi în risc de sărăcie sau excluziune socială, o persoană trebuie să îndeplinească cel puțin unul dintre următoarele criterii:

- să locuiască într-o gospodărie cu venituri sub pragul de sărăcie, și anume 60% din mediana venitului național echivalent pe unități de consum;
- să se afle în stare de deprivare materială severă;
- să locuiască într-o gospodărie cu o intensitate redusă a muncii: raportul dintre număr de luni lucrate și numărul maxim în care ar fi putut lucra să fie sub 0,28.

Conform datelor Comisiei Europene (Eurostat/ILC_PEPS01N), 574.000 de tineri din România cu vârsta între 20 și 29 de ani se aflau în anul 2021 în risc de sărăcie sau excluziune socială. Deși în cifre reale se poate constata o scădere semnificativă față de anul 2015, România se află, din punct de vedere procentual, în topul țărilor din Uniunea Europeană la capitolul tineri între 20 și 29 de ani aflați în categoria celor în risc de sărăcie sau excluziune socială. Când vine vorba despre riscul de sărăcie și excluziune socială, trebuie avut în vedere și indicele inegalității distribuirii veniturilor (Eurostat/TESPM151), raportul veniturilor pe adult-echivalent înregistrate de persoanele din quintila 5 (cele mai bogate 20%) față de persoanele din quintila 1 (cu cele mai reduse 20% dintre venituri). După cum observăm din datele existente, în perioada 2010-2021 acest indicator a avut fluctuații semnificative, evoluând de la un minim de 6.11 în anul 2010, la un maxim de 8.32 în 2015, pentru ca în anul 2021 să se afle la o valoare de 7.13.

Conform unui studiu³ realizat în anul 2022 de Societatea Academica din România un procent de 25% dintre tinerii 25-29 de ani au un venit lunar aflat sub valoarea de 1500 de lei/lună, mai puțin decât salariul minim net garantat în plată (1524 de lei/lună), doar un procent de 37% reușind să se situeze cu venitul lunar deasupra pragului de 3001 lei/lună.

Când vine vorba de accesul tinerilor la educație și formare profesională, unul dintre indicatorii cei mai grațioși este cel al părăsirii timpurii a școlii - procentul de tineri între 18 și 24 de ani care au sub 8 clase finalizate (învățământ secundar inferior).

Conform datelor Comisiei Europene (Eurostat/EDAT_LFSE_30), România deține statutul nefericit de campioană a Uniunii Europene, cu un procent de 15,3% dintre tinerii 18- 24 de ani aflați în stare de părăsire timpurie a școlii la nivelul anului 2021. Față de o medie a UE27 de 9,7%, România se află cu mult în urma unor state precum Croația (2,4%), Slovenia (3,1%), Grecia (3,2%) sau Irlanda (3,3%). Conform statisticilor Eurostat, majoritatea statelor Uniunii Europene au înregistrat în ultimii ani scăderi considerabile ale părăsirii timpurii a școlii, trendul fiind unul de îmbunătățire constantă. Față de anul

³ Disponibil la <https://publicatii.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2022/09/Provoc%C4%83rile-tinerilor-din-Rom%C3%A2nia.-Analiz%C4%83-%C8%99i-recomand%C4%83ri.-1-2.pdf>

2007, cel al aderării României la Uniunea Europeană, procentul părăsirii timpurii a școlii în cazul țării noastre s-a îmbunătățit cu doar 2%, după episoade de creștere în care a atins chiar și 19,1% (2015).

Dacă studiem datele defalcate pe mediul de rezidență observăm că, în cazul tinerilor 18-24 de ani din mediul rural, procentul de părăsire timpurie a școlii este de 23,2%. Practic, aproximativ 1 din 4 tineri cu vârsta între 18 și 24 de ani din mediul rural nu au mai mult de 8 clase finalizate. Îngrijorător este faptul că acest procent este de 5,15 ori mai mare decât în cazul tinerilor din marile orașe, ceea ce arată niște disparități urban-rural semnificative, mult mai mari decât în alte state ale Uniunii Europene.

Un alt indicator cantitativ important atunci când vorbim despre educația în rândul tinerilor este procentul tinerilor NEET - care nu se află nici într-o formă de educației, nici într-una de formare profesională, nici într-un raport de muncă. Conform datelor Comisiei Europene (Eurostat/EDAT_LFSE_36), procentul tinerilor 25-34 de ani din România aflați în situație de NEET era în anul 2021 la aproximativ aceeași valoare ca în anul 2015, având o creștere de 2,8 puncte procentuale față de anul 2017, respectiv de 4,8 p.p. față de anul 2019.

La nivelul anului 2021, România se află pe locul 3 în topul statelor Uniunii Europene cu cel mai mare procent de tineri 25-34 de ani aflați în situație de NEET, fiind depășită la acest capitol doar de către Italia și Grecia.

Dacă la nivel național situația ocupării tinerilor este o problema constantă pentru care autoritățile fac eforturi să o abordeze cât mai eficient, la nivelul județului Constanța, situația este la fel de serioasă în sensul că județul Constanța se confruntă cu probleme similare atunci când se analizează problematica ocupării tinerilor și a tinerilor NEET în mod special.

Problema tinerilor NEET din județul Constanța este strâns legată de lipsa locurilor de muncă și nivelul scăzut de dezvoltare economică. Mulți tineri, în special cei din mediul rural, se confruntă cu dificultăți în obținerea unei educații profesionale și în găsirea unui loc de muncă. Șomajul structural și inactivitatea tinerilor în regiunile rurale depășesc cadrul ciclurilor economice, deoarece sunt determinate de un proces pe termen lung, legat de traiectoria de dezvoltare, spațiile de integrare ale tinerilor fiind fragile, ceea ce face, în multe cazuri, imposibilă depășirea situației cu forțele proprii și motivează tinerii să plece peste hotare.

Diversitatea tinerilor NEET în funcție de nivelul de educație relevă două probleme persistente pe parcursul a mai multor decenii. Prima problemă constă în părăsirea timpurie a sistemului educațional și excluziunea de pe piața muncii din cauza lipsei de competențe profesionale. A doua problemă se referă la discrepanțele dintre pregătirea viitorilor specialiști și cerințele pieței muncii. Aceasta confirmă constatările recente ale întreprinderilor, care au subliniat că „pregătirea necorespunzătoare a forței de muncă” reprezintă un obstacol major în dezvoltarea activității antreprenoriale. Acest aspect a fost evidențiat de marea majoritate a agenților economici participanți la prezentul program de cercetare. Creșterea nivelului de educație al tinerilor și reducerea ratei de părăsire timpurie a sistemului educațional reprezintă unele din cele mai importante măsuri în reducerea contingentului tinerilor NEET. Se constată că un procent mai mare de tineri cu înaltă calificare în cadrul forței de muncă duce la reducerea șomajului în rândul tinerilor.

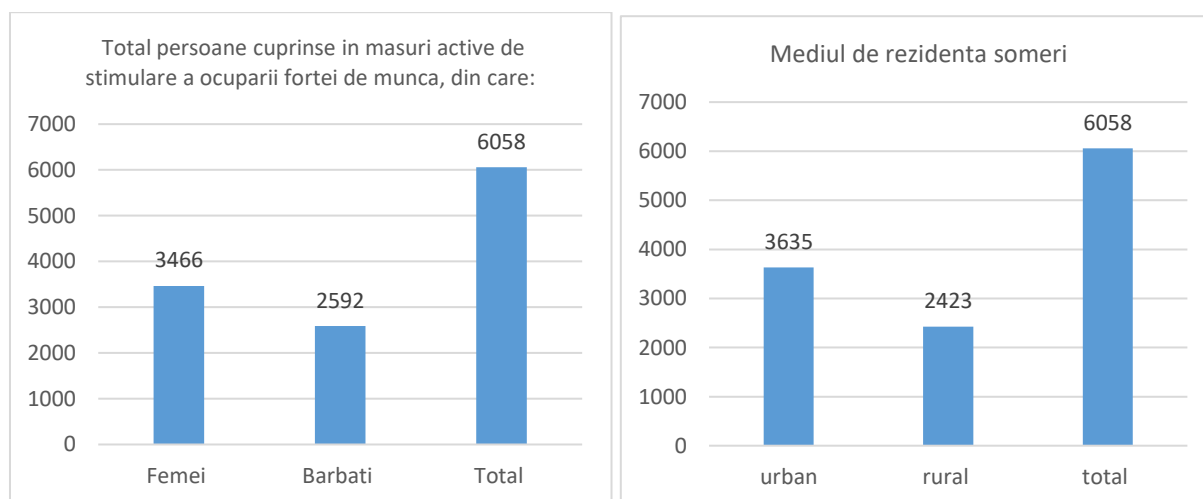
3. Datele statistice nu sunt relevante și nu reflectă numărul real al tinerilor care sunt neocupați. Mulți tineri NEET rămân „invizibili” deoarece sunt autoocupați sau lucrează în condiții de muncă precară, fiind expuși unui risc ridicat de excluziune socială. Aceste constatări reliefează complexitatea și diversitatea factorilor care contribuie la statutul NEET al tinerilor din județul Constanța, subliniind necesitatea unor politici și intervenții personalizate pentru a aborda aceste aspecte specifice și a facilita tranziția tinerilor către educație și ocupare

4. SITUAȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ LA NIVELUL JUDEȚULUI CONSTANȚA.

Conform datelor oficiale, Județul Constanța este județul cel mai urbanizat din România, populația totală fiind de 655.997 locuitori la Recensământul din 2021. Direcția de Statistică Județeană Constanța menționează în raportul⁴ realizat în luna august 2024 că numărul salariaților din județ, la sfârșitul lunii august 2024, este de 200.003 persoane, cu 287 persoane mai mic decât cel din luna iulie 2024, dar cu 1301 persoane mai mare decât cel din august 2023.

Dacă analizăm datele oferite de ANOFM⁵, la nivelul județului Constanța constatăm că rata somajului în rândul populației se încadrează în media națională și pare că situația este sub control, respectiv 2,2% (în scădere față de anul 2023 când rata somajului era de 2,3%). Astfel, conform datelor furnizate de AJOFM Constanța, la nivelul lunii august 2024, erau înregistrați un număr de 6058 someri (în scădere față de anul 2023 când erau înregistrați un număr de 6432 persoane), din care 3446 femei și 2592 bărbați. Însa, dacă luăm în considerare estimările societății civile implicate în programe de incluziune socială a populației vulnerabile, numărul estimat de persoane mult mai mare, din experiența lor rezultând faptul că autoritatea responsabilă nu are capacitatea de a înregistra toate persoanele neocupate, în special din mediul rural.

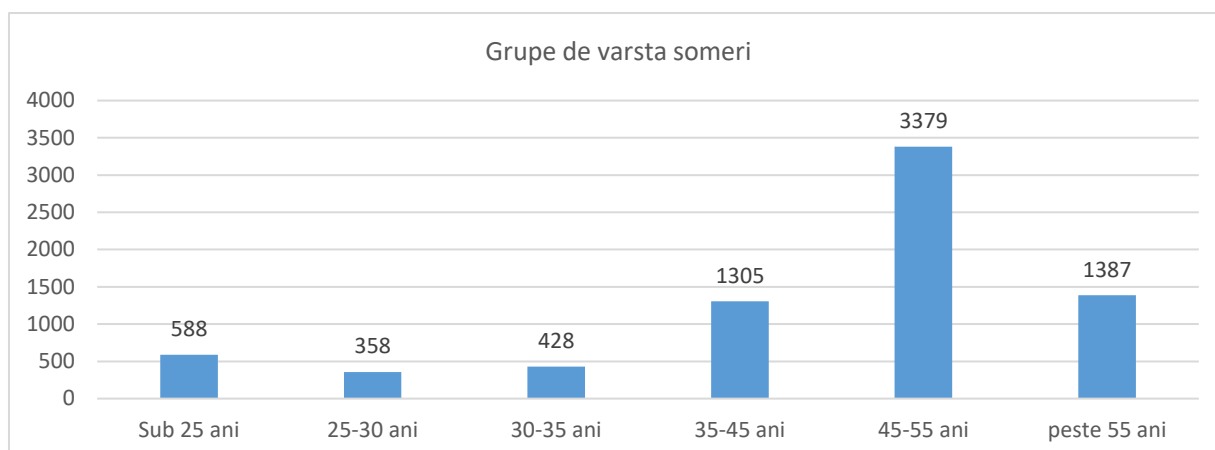
Referitor la distribuția acestora pe mediul de rezidență, tot același raport menționează faptul că din cele 6058 persoane cuprinse în măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă, 3635 sunt din mediul urban și 2423 din mediul rural.



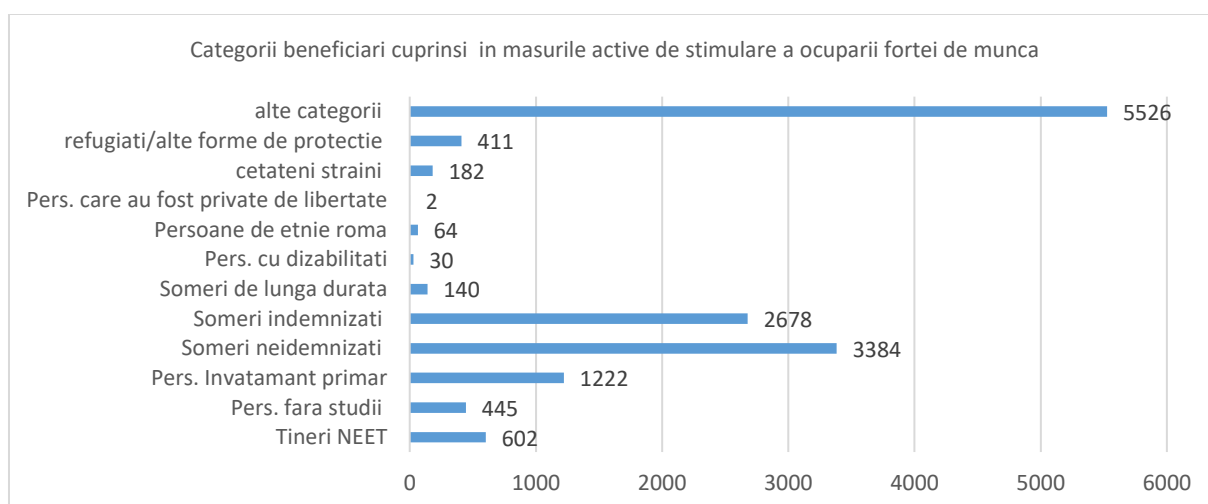
Referitor la grupele de vârstă din care fac parte categoria de someri, analizând același raport, constatăm că 3379 persoane fac parte din categoria persoanelor peste 45-55 ani, fapt ce denotă încadrarea acestora în categoria de persoane greu ocupabile și foarte greu ocupabile.

⁴ Disponibil la <https://constanta.insse.ro/anunturi/buletinul-statistic-lunar-al-judetului-constanta-august-2024/>

⁵ Disponibil la file:///C:/Users/Daniel%20Radulescu/Downloads/TABELE_PO-08_2024.pdf



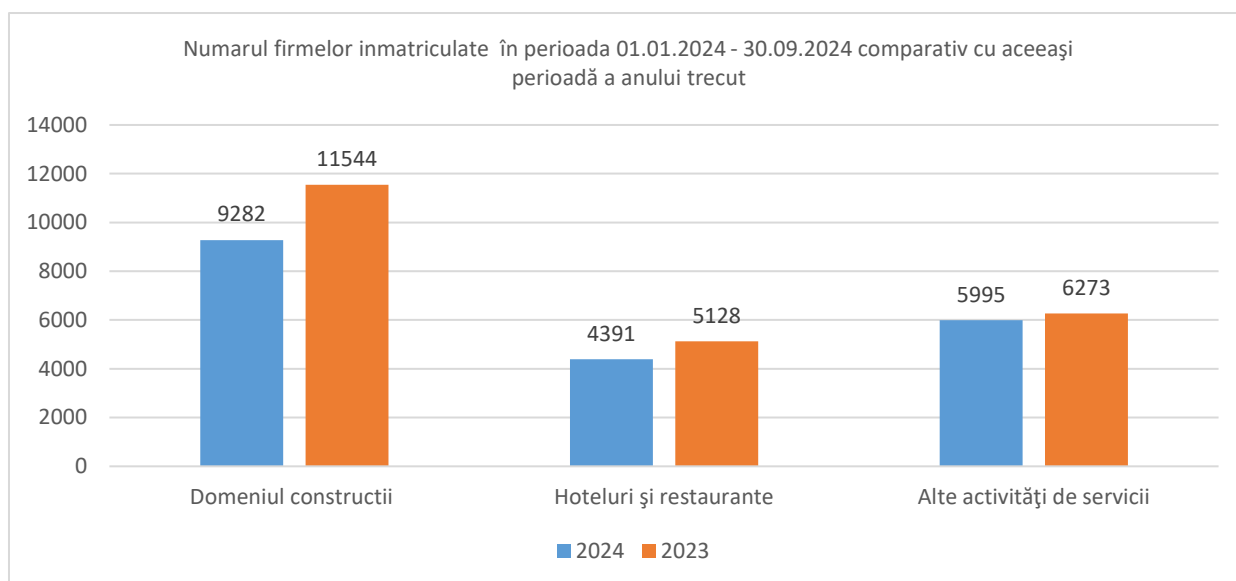
Referitor la categoriile definite de ANOFM din care fac parte persoanele cuprinse in masurile active de stimulare a ocuparii fortei de munca oferite de AJOFM Constanta la nivelul anului 2024 constatam faptul ca cei mai mult sunt incadrati la alte categorii (5526 pers), someri neindemnizati (3384 pers) someri indemnizati (2678) persoane precum si un numar semnificativ de persane fara studii sau cu studii de invatamant primar.



Insa, daca analizam numarul declarant oficial de ANOFM cu privire la persoanele neocupate in comparatie cu rapoartele societatii civile care analizeaza situatia ocuparii la nivel judetean (Asociatia Centrul pentru Incluziune Sociala Regiunea S-E, Asociatia Partida Romilor ProEuropa filiala judeteana Constanta, s.a) in realitate numarul persoanelor neincadrate in campul muncii este mult mai mare, populatia roma fiind cea mai afectata.

Domeniile economice cu cea mai mare nevoie de personal este reprezentata de domeniul HoReCA si Constructii, statistica ONRC⁶ evidentiind o crestere a numarului de noi firme infiintate in jud. Constanta cu activitate in aceste domenii, in perioada 2023-2024.

⁶ Disponibila la <https://www.onrc.ro/index.php/ro/statistici>



Din analiza realizata de asociatia noastra constatam ca sunt foarte multe persoane, din categoria persoanelor inactive, tineri (incluisv tinerii NEET), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație, persoane cu nivelurile de ocupabilitate greu ocupabil si foarte greu ocupabil, persoane de etnie roma, care intampina bariere in procesul de ocupare, cum ar fi:

- Comunicare deficitara intre structurile serviciilor sociale din cadrul APL si expertii AJOFM. Din discutiile purtate cu reprezentatii APL, am constat ca exista o comunicarea deficitara intre aceste structuri si care afecteaza procesul de informare a cetatenilor aflati in cautarea unui loc de munca. Chiar daca la nivel judetean au fost organizate o serie de campanii de informare, acestea au fost tratate cu superficialitate si nu au avut impact in randul posibililor beneficiari.
- Migratia fortei de munca in strainatate este o problema care afecteaza sistemul judetean de inregistrare a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca. In contextul in care nu au o pregatire profesionala calificata si in contextul in care nivelul de salarizare a muncitorilor necalificati este foarte mic, foarte multi tineri, dupa implinirea varstei de 18 ani, aleg sa plece in strainatate si sa lucreze cu sau fara forme legale.
- Atitudinea discriminatorie a angajatorilor. Din analiza realizata in randul membrilor comunitatilor vulnerabile, am constata ca problematica discriminarii practica de unii angajatori afecteaza procesul de includere pe piata muncii a persoanelor din randul șomerilor de lunga durata, a persoanelor inactive, a lucrătorilor vârstnici, a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor cu nivel redus de educație si a persoanelor cu nivelurile de ocupabilitate C și D. Lipsa unor proceduri la nivelul AJOFM de sanctionare a atitudinilor discriminatorii ale angajatorilor contribuie la perpetuarea acestor practici si la ingradirea drepturilor beneficiarilor de a ocupa un loc de munca.
- Dezinteresul persoanelor care practica o meserie, fara sa detina un certificat care sa ii ateste competentele, de a participa la programele de formare profesionala sau programe de certificare a competentelor. Lipsa de informare in randul acestui segment de populatie determina o atitudine de respingere a propunerilor venite din partea furnizorilor de servicii de formare profesionala. Clar este nevoie de un program de informare si suport adresat acestui segment de populatie pentru a creste nivelul de instruire si creșterea ocupării de calitate si sustenabile.
- lipsa domiciliului stabil intr-una dintre localitatile din judet. Daca o persoana se adreseaza serviciilor AJOFM si nu are domiciliul stabil pe actul de identitate intr-una dintre localitatile din judet nu este inregistrata in evidenta AJOFM. Aici regasim un segment important din randul

persoanelor vulnerabile, cu un nivel scazut de educatie, care se confrunta cu probleme de excluziune sociala si care lucreaza fara forme legale, in special zilier in agricultura, constructii sau alta industrie cu activitate sezoniera.

- Lipsa programelor de recrutare desfasurate la nivel comunitar si lipsa programelor de suport acordate beneficiarilor in vederea includerii acestor pe piata muncii. Lipsa acestor initiative determina o necunoastere a potentialului de resursa umana de la nivel local/comunitar care sa participe la programe de instruire profesionala si care sa devina activa pe piata muncii.

Avand in vedere resursele naturale existente la nivel judetean (statiunile de pe litoralul romanesc regasite in judetul Constanta), industriile cele mai afectate si care au nevoie acuta de personal anbgajat sunt Industria Turismului (HoReCa) si Industria Constructiilor.

Din discutiile purtate cu angajatorii din aceste doua mari zone de interes in domeniul ocuparii, a rezultat faptul ca angajatorii ce activează în sectoarele economice mai sus amintite fac eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul muncii personal calificat si necalificat in domeniul lor de activitate.

Chiar daca salariile oferite sunt atractive si competitive, cu toate acestea, acestia nu reusesc sa acopere necesarul de resursa umana. Un exemplu care scoate in evidenta aceste nevoi il reprezinta situatia unui angajator din Constanta din industria HoReCa care in luna martie a anului 2024 a solicitat AJOFM sa il sprijine in procesul de angajare a unui numar de 176 de persoane (personal calificat si necalificat) care sa activeze in cadrul companiei lui si care nu a reusit sa acopere necesarul de personal pana la data de 1 mai 2024, perioada de incepere a sezonului estival. Situatie similara am regasit-o si in randul angajatorilor din industria constructiilor din judetul Constanta. Acestia mentioneaza fluctuatia de personal calificat ca problema principala cu care se confrunta si incapacitatea de a-i mentine pe pozitiile ocupate datorita migratiei fortei de munca in strainatate. Unul dintre angajatorii participanti la studiu nostru din industria constructiilor a mentionat faptul ca această criză a forței de muncă se manifestă la toate nivelurile de specializare, de la specialiști în construcții, meseriași sau chiar muncitori necalificati. Este din ce în ce mai greu pentru firmele de construcții să găsească meseriași pricepuți și calificați si acesta problema afecteaza calitatea lucrarilor efectuate si implicit afecteaza notorietatea companiei pe piata economica locala/regionala.

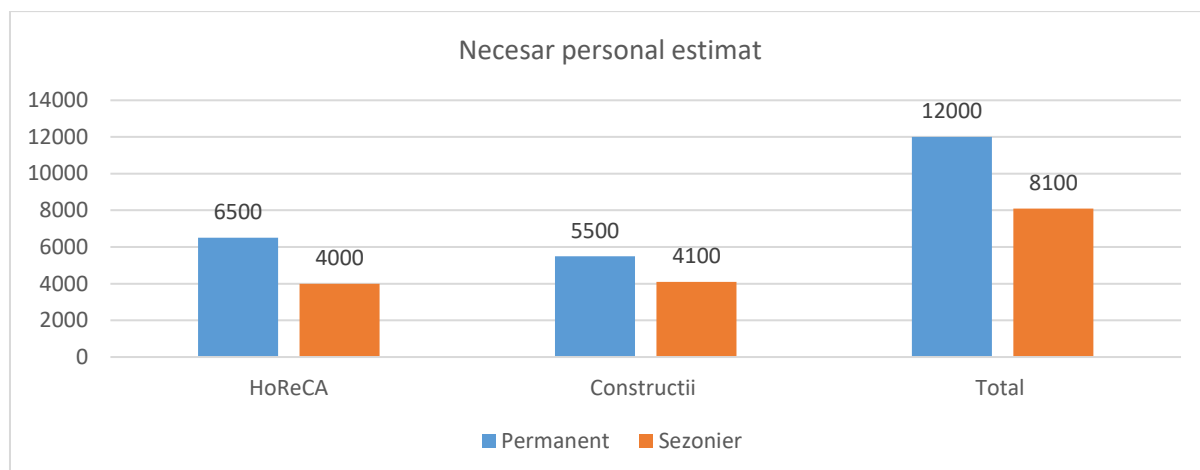
Lipsa resursei umane calificate in domeniile mai sus mentionate afecteaza grav economia locala, angajatorii fiind nevoiti sa colaboreze cu firme recrutare personal din strainatate pentru a asigura necesarul minim de functionare.

Nevoi personal calificat rezultate din interviurile aplicate angajatorilor

Turism	Restaurante	Constructii
Agent turism Agent de ticketing Agent vanzari Ghid turistic Receptioner Manager receptie hotel Camerista Personal calificat paza receptie	Manager restaurant Bucatari Ajutor de bucatar Ospatari Ajutor ospatar Barmani Personal calificat paza salon Pizzer	Dulgher Zidar Faiantar Fierar betonist Instalator Sudor Electrician Lucrator finisor in constructii Tehnician in constructii si lucrari publice Diriginte de santier Lucrător în structuri pentru construcții

		Tinichigii pentru acoperișuri Macaragiu Excavatorist
--	--	--

Referitor la numărul locurilor de muncă necesare pentru satisfacerea nevoii de forță de muncă a agenților economici, din documentele studiate și din discuțiile purtate cu angajatorii din HoReCa și Construcții participanți la programul nostru de cercetare, rezulta un deficit de personal estimat la minim 12000 persoane calificate angajate permanent și peste 8000 de persoane angajate sezonier.



Ocupatie HoReCA	Cod Cor	Competente necesare/Sarcini
Agent turism	422102	Consultantii si functionarii in agentile de voiaj furnizeaza informatii, stabilesc itinerarii de calatorie, obtin rezervari de locuri pentru transport si cazare si organizeaza excursii de grup.
Agent de ticketing/ Functionar agentie voiaj	422110	Consultantii si functionarii in agentile de voiaj furnizeaza informatii, stabilesc itinerarii de calatorie, obtin rezervari de locuri pentru transport si cazare si organizeaza excursii de grup.
Ghid turistic	511301	Ghizii insotesc persoane sau grupuri de persoane in vizite, tururi de vizitare si excursii sau plimbari in locuri de interes turistic, cum ar fi situri istorice, unitati industriale si parcuri tematice. Acestia descriu punctele de interes turistic si furnizeaza informatii esentiale cu privire la caracteristicile interesante.
Receptioner	422601	Receptionerii (exclusiv din domeniul hotelier) primesc si intampina vizitatorii, clientii sau oaspetii si raspund la intrebarile si solicitarile acestora, stabilind inclusiv intalniri.
Manager receptie hotel	422403	Receptionerii in domeniul hotelier inregistreaza vizitatorii, repartizeaza camere, furnizeaza informatii cu privire la serviciile hoteliere, fac rezervari de camere, tin evidenta camerelor disponibile pentru ocupare, elibereaza documentele de plata vizitatorilor la plecare si incaseaza platile.
Camerista	516201	Executa diferite sarcini de curatenie cu scopul de a mentine curate si ordonate interioarele si mobilierul din hoteluri, birouri si alte unitati ale unitatii de cazare.
Manager restaurant	141201	Conducatorii de restaurante planifica, organizeaza si conduc activitatile cafenelelor, restaurantelor si ale unitatilor conexe ce furnizeaza servicii de catering si de servire a mesei.

Bucatari	512001	Bucatarii planifica, organizeaza, prepara si gatesc mancarea in hoteluri, restaurante si alte locuri unde se poate manca, la bordul navelor, in trenurile de calatori si in gospodariile private.
Ajutor de bucatar	941101	Ajutorii la prepararea produselor alimentare de tip fast-food prepara si gatesc la comanda o gama limitata de produse alimentare sau bauturi care implica procese simple de pregatire si un numar mic de ingrediente. Acestia pot lua comenzi de la clienti si servesc la tejghea sau la mese.
Ospatari	513102	Chelnerii servesc produse alimentare si bauturi in locuri de luat masa si baut, cluburi, institutii si cantine, la bordul navelor si in trenurile de calatori.
Ajutor ospatar	513101	Chelnerii servesc produse alimentare si bauturi in locuri de luat masa si baut, cluburi, institutii si cantine, la bordul navelor si in trenurile de calatori.
Barmani	513201	Barmanii prepara, amesteca si servesc bauturi alcoolice si nonalcoolice direct clientilor, la bar sau la tejghea sau prin intermediul chelnerilor.
Personal paza	541401	Monitorizeaza imprejurimile pentru a pazi proprietatea impotriva furturilor si actelor de vandalism. Acestia controleaza accesul in institutii, mentin ordinea si asigura respectarea regulamentelor la evenimente publice si in cadrul institutiilor.
Pizzer	512002	Bucatarii planifica, organizeaza, prepara si gatesc mancarea in hoteluri, restaurante si alte locuri unde se poate manca, la bordul navelor, in trenurile de calatori si in gospodariile private.
Ocupatii constructii	Cod Cor	Competente necesare/Sarcini
Dulgher	711501	Dulgherii si tamplarii taie, ajusteaza, assembleaza, ridica, intretin si repara diferite tipuri de structuri si accesorii realizate din lemn si alte materiale.
Zidar	711203	Zidarii si asimilatii acestora se ocupa cu imbinarea caramizilor, pietrelor taiate (anterior) si a altor tipuri de blocuri (de piatra) in mortar (folosind un liant), pentru a construi si repara pereti, paravane (pereti despartitori), arcade si alte structuri.
Faiantar	712201	Faiantarii se ocupa cu imbinarea caramizilor, pietrelor taiate (anterior) si a altor tipuri de blocuri (de piatra) in mortar (folosind un liant), pentru a construi si repara pereti, paravane (pereti despartitori), arcade si alte structuri.
Fierar betonist	711402	Muncitorii constructori in lucrari de beton si asimilatii acestora ridica cadrele si structurile de beton armat, construiesc forme pentru turnarea betonului, consolideaza suprafete de beton, cimenteaza deschideri din pereti sau cofraje pentru puturi, finiseaza si repara suprafete de ciment si efectueaza lucrari de pardoseala cu mozaic.
Instalator	712609	Instalatorii si montatorii de tevi assembleaza, instaleaza, repara si intretin sistemele de tevi, fittingurile si dispozitivele pentru sisteme de apa, gaz, drenaj, sisteme de canalizare si echipamente hidraulice si pneumatice.
Sudor	721208	Sudorii si debitatorii autogeni sudeaza sau taie piese metalice cu ajutorul surselor de caldura: gaz, arc electric, flacara oxiacetilenica sau alte procedee de topire si taiere, assembleaza piese metalice prin fuziune.

Electrician	741307	Montatorii de linii electrice se ocupa cu instalarea, repararea si asigurarea transmisiei electrice prin cabluri de alimentare si echipamente similare.
Lucrator finisor in constructii	711911	Muncitorii constructori la lucrari de finisare executa acoperisuri, montari de parchete, turnari si finisari de mozaicuri; instaleaza si monteaza tevi si izolatii termice si acustice; executa retelele de distributie a energiei electrice pentru cladiri si alte lucrari de finisare.
Tehnician in constructii si lucrari publice	311203	Tehnicienii constructori executa sarcini cu caracter tehnic in domeniul cercetarii ingineriei civile, proiectarii, constructiilor, exploatarei, intretinerii si repararii cladirilor si altor structuri, cum ar fi alimentarea cu apa si sistemele de tratare a apelor reziduale, poduri, drumuri, baraje si aeroporturi.
Diriginte de santier	214214	Inginerii constructori conduc cercetari, consiliaza, proiecteaza si coordoneaza direct activitatea de constructii, gestioneaza functionarea si intretinerea structurilor de inginerie civila sau studiaza si ofera consultanta cu privire la aspectele tehnologice ale anumitor materiale.
Lucrător în structuri pentru construcții	721421	Constructorii si montatorii de structuri metalice asambleaza, ridica si demonteaza cadrele metalice (structurale) ale cladirilor si alte structuri.
Tinichigii pentru acoperisuri	721310	Tinichigiii-cazangii confectioneaza, instaleaza si repara articolele si parti ale articolelor facute din foi de tabla, cum ar fi foi de otel, cupru, cositor, alama, aluminiu, zinc sau fier galvanizat.
Macaragiu	834301	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
Excavatorist	811106	Minerii si lucratorii in cariera actioneaza instalatiile, masinile si instrumentele manual pentru a extrage piatra, minereuri si depozite nemetalice din minele si carierele subterane si de suprafata.

Referitor la oportunitatile de angajare pentru persoanelor din randul șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe grupul tinta tineri sub 30 de ani, constatam ca, in lipsa resursei umane care sa acopere necesarul de functionare, angajatorii sunt dispusi sa angajeze personal din aceasta categorie de personal cu singurul amendament ca acestia sa detina o calificare in meseriile solicitate si daca sunt proaspat absolventi ai cursurilor, sa accepte politica competitiva de crestere a salariului in functie de experienta acumulata in campul muncii.

“Am avut neplacuta surpriza sa intervievez un tanar care a aplicat pe un post de ospatar la noi la restaurant. Doar ce finalizase un curs de initiere in domeniu si nu mai lucrase niciodata in acesta industrie. Am vrut sa ii ofer o sansa de angajare insa cand i-am spus explicat politica noastra de angajare si salarizare care tine in mod direct de experienta profesionala, acesta s-a ridicat si a plecat mentionand ca el nu poate avea salariul minim pe economie si ca daca este asa, mai bine merge si lucreaza in strainatate fara nici o calificare. Si sa stiti ca nu este un caz singular. Candidatii care se prezinta la interviuri stiu ca exista o lipsa acuta de personal si isi permit sa refuze ofertele de munca daca initial acesta sunt platite la un nivel minim. Insa acestia nu constietizeaza ca fara experienta nu poti castiga din pirma foarte multi bani si ca un castig imediat a faptului ca esti angajat il considera

oportunitatea de a invata si de a capata experienta in meseria acesta. Dupa ce capeti experienta, clra ca pretentiile sunt altele si nivelul de salarizare este altul.” (interviu angajator HoReCa).

Referitor la interesului angajatorilor de a sprijini initiativele in domeniul ocuparii , cum ar fi activitati de recrutare personal, organizare de cursuri de formare profesionala, asigurarea stagiilor de pregatire la locul de munca, din discutiile purtate cu angajatorii din cele doua judete constatam ca acestia sunt dispusi sa sprijine initiativele operatorilor care activeaza in domeniul recrutarii de personal, organizarii de cursuri de calificare sau evaluare de competente. Unii dintre angajatori, in special cei din industria Restaurante, colaboreaza cu furnizori de servicii de formare profesional si cu scoli de arta si meserii. Insa acestia mentioneaza ca beneficiarii care participa la stagiile de pregatire practica sunt minori si nu pot avea un agreement cu acestia pe termen lung. Prefera in schimb sa lucreze cu operatorii implicati in procesul de recrutare/leasing personal deoarece acestia sunt responsabili de procesul de instruire a angajatilor si asigura SSM.

Referitor la capacitatii AJOFM de a implementa campanii eficiente de informare la nivel comunitar, identificare persoane inactivate si luare in evidenta, implementarea de servicii personalizate beneficiarilor, cu focus pe categoria persoanelor inactivate, tineri cu vârsta de peste 30 ani, șomeri, șomeri de lunga durată, șomeri cu nivel redus de competențe, persoane cu dizabilitati, persoane din comunități marginalizate, persoane din zone rurale, persoane cu vârsta peste 55 de ani, persoane reîntoarse în țară ,persoane aparținând minorităților, persoane eliberate din detenție, refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională, constatam ca expertii acestor institutii au experienta limitata si trateaza cu superficialitatea procesul de informare. Inclusiv in cadrul acestor structuri, lipsa personalului cu experienta si dedicat acestei activitati este o problema care afecteaza activitatea zilnica. Procesul de comunicare cu beneficiarii care locuiesc in judet nu este eficient si implica participarea asistentului social din cadul APL din localitatea de domiciliu. Lipsa campaniilor de informare organizate la nivel comunitar, cu participarea expertilor in domeniul ocuparii si lipsa unor programe de asistenta comunitara in domeniul ocuparii afecteaza procesul de informare a cetatenilor cu privire la oportunitatile de ocupare.

Concluzii finale:

Avand in vedere scurta descriere a problemelor cu care se confrunta atat cetatenii din grupul tinta cat si angajatorii din judetul de implementare, prin obiectivele si activitatile propuse, clar este nevoie de o interventie care sa contribuie imbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri.

Atingerea obiectivului general al apelului de proiecte se va realiza prin respectarea principiilor egalitatii de sanse, nediscriminare si dezvoltare durabila si prin masuri de activare a persoanelor din categoria de grup tinta tineri sub 30 de ani (inclusiv tinerii NEET), prin asigurarea de servicii personalizate de consiliere ocupationala, prin organizarea de cursuri de formare profesionala in acord cu abilitatile beneficiarilor si nevoile angajatorilor, prin organizarea de programe de evaluare de competente, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă. Totodată, vor fi implementate măsuri de creștere a calității ocupării, promovare a unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile, avându-se în vedere combaterea excluziunii sociale și promovarea dialogului social pentru a crește convergența și pentru a îmbunătăți reziliența, dar și pentru a reduce disparitățile la nivel teritorial.

Procesul de realizare a obiectivului general se va baza pe conceptul de inovare socială si vizeaza dezvoltarea de parteneriate cu reprezentanți relevanți pentru dezvoltarea de abordări inovative pentru integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor din grupul țintă, atragerea de parteneri pentru valorificarea oportunităților create în contextul sprijinului disponibil pentru aceste persoane,

implementarea de activitati de formare/ consiliere și sprijin beneficiarilor pentru angajare către acele domenii relevante pentru asigurarea creșterii la nivel local și regional în funcție de potențialul identificat și dezvoltarea de noi abordări pentru furnizarea de competențe de bază într-un mod care să răspundă nevoilor atât beneficiarilor cât și angajatorilor.

Prin implementarea de activitati specifice de pentru grupul tinta, propunera de proiect ce va fi implementata va contribui la implementarea măsurilor incluse în Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2022—2027 și implementarea măsurilor incluse în Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități „O Românie echitabilă” 2022-2027 și Strategia Europeană pentru Tineret 2019-2027 care stabilește obiective clare pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor și promovarea incluziunii sociale.

Se recomanda ca recrutarea persoanelor care compun grupul țintă să se realizeze prin implementarea de activitati specifice de outreach comunitar derulate de către agenții de ocupare angajați în cadrul proiectului. Activitățile de outreach comunitar vor avea în vedere catalogarea tinerilor sub 30 de ani din județul Constanța și implementarea unui program de consiliere personalizată pentru fiecare beneficiar identificat în vederea includerii în activitățile proiectului. De menționat este faptul că aceste activități vor fi derulate cu suportul autorităților locale care vor fi cooptate în cadrul campaniei de advocacy pentru atragerea de factori interesați.

În cadrul proiectului, ca urmare a analizei realizate în procesul de fundamentare a cererii de finanțare, ne propunem să organizăm cursuri de formare profesională nivel 2 și nivel 3 pentru beneficiari din categoria celor menționate mai sus, în următoarele domenii: Turism (exemple: curs receptioner hotel, camerista, personal calificat pază, agent turism, agent de ticketing, agent vânzări, ghid turistic, referent incoming/outgoing, referent programe, specialist relații publice, operator date, s.a), construcții (exemple: dulgher, zidar, faianțar, fierar betonist, instalator, sudor, electrician, lucrător finisat în construcții, tehnician în construcții și lucrări publice, lucrător în structuri pentru construcții, tinichigii pentru acoperișuri, s.a), domeniul restaurante (exemple: manager restaurant, bucătari, ajutor de bucătar, ospătar, ajutor ospătar, barman, personal calificat pază, s.a) și antreprenariat. Toate programele vor conține componenta de pregătire practică de minim 2/3 din perioada de derulare a programului de formare/calificare și beneficiarii vor primi și o subvenție. La finalul stagiilor de formare, persoanele participante vor obține un certificat de calificare în meserii solicitate pe piața muncii din județele de implementare a proiectului.

Tot în cadrul proiectului, se recomandă implementarea de programe de evaluare și certificare de competențe profesionale pentru persoane din grupul țintă menționat mai sus, în următoarele domenii: construcții (exemple: dulgher, zidar, faianțar, fierar betonist, instalator, sudor, electrician, lucrător finisat în construcții, tehnician în construcții și lucrări publice, lucrător în structuri pentru construcții, tinichigii pentru acoperișuri, s.a), Turism (ex: receptioner, camerista) și domeniul restaurante (exemple: bucătari, ospătar, barman, personal pază, s.a). Programele de evaluare și certificare susținute de către centre de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte cai decât cele formale acreditate conform normelor ANC contractate în cadrul proiectului.

Participantii la programele de evaluare de competențe și participantii la programele de calificare trebuie să beneficieze de activitățile de informare și consiliere profesională personalizată susținute de către agenții de ocupare instruiți ce vor fi angajați în proiect.

O altă activitate recomandată și adresată grupului țintă o reprezintă implementarea unui program de acompaniere, adresat exclusiv tipului de beneficiari din rândul grupului țintă în vederea sprijinirii acestora pentru participarea la activitățile proiectului. Prin intermediul experților proiectului angajați în cadrul centrelor de informare, consiliere profesională și mediere, vom implementa servicii de

consiliere si acompaniere personalizata adresate beneficiarilor proiectului. In cadrul sesiunilor de mentorat/consiliere, se va stabili cu fiecare beneficiar care sunt nevoile de acompaniere si se va realiza un plan de interventie. Totodata, membrii GT vor beneficia de servicii de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă.

Avand in vedere faptul ca propunerea de proiect tine cont de nevoile angajatorilor locali, cu siguranta ca proiectul va avea un impact pozitiv asupra calitatii vietii beneficiarilor proiectului. Prin participarea la activitatile proiectului si prin ocuparea unui loc de munca creste nivelul de trai in randul beneficiarilor si scade riscul excluziunii sociale la care este supus in lipsa unei surse de venit constante. In plus, o alta valoare adaugata a proiectului, consta si in suportul suplimentare de care beneficiaza participantii pentru a participa activ la piata muncii, respectiv acoperirea cheltuielii aferente serviciilor de creșă si/sau afterschool (plata lunara/anuala a taxelor de creșă si/sau afterschool) pentru copiii persoanelor din grupul tinta pe perioada implementarii proiectului precum si oferirea de echipament de lucru, trusă profesională și/sau alte materiale adaptate specificului locului de muncă.

Totodata, se recomanda echipei ce va realiza propunerea de finantare ca in cadrul proiectului sa vizeze si o activitate de informare adresata angajatorilor care sa contribuie la o mai buna implicare a lor in procesul de identificare, instruire si angajare a beneficiarilor proiectului, inclusiv implicarea angajatorilor in activitatea de sustenabilitate.

Surse de documentare:

https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_ro#sud-est

https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/forta_de_munca_in_romania_ocupare_si_somaj_2023.pdf

<https://www.anofm.ro/wp-content/uploads/2024/09/Raport-PO-AUGUST-2024-site.pdf>

<https://constanta.insse.ro/anunturi/buletinul-statistic-lunar-al-judetului-constanta-august-2024/>

<https://www.onrc.ro/index.php/ro/statistici>

<https://insse.ro/cms/ro/tags/forta-de-munca-romania-ocupare-si-somaj>

<https://conaf.ro/wp-content/uploads/2019/10/studiu-privind-ocuparea-fortei-de-munca-din-romania-in-contextul-ue.pdf>

https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf

https://www.revistadestatistica.ro/supliment/wp-content/uploads/2020/04/rrss_04_2020_A7_RO.pdf

<https://www.amcham.ro/download?file=mediaPool/u2M5Atj.pdf>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/ro&oldid=359355

Anexe

- Adrese inaintate catre Sastipen din partea angajatorilor din judetul Constanta care activează în domeniul HoReCA si Constructii si care demonstreaza ca sunt în căutarea de angajați care sunt calificați/certificați în calificarea/certificarea propusă spre finanțare.

LISTA AGENTI ECONOMICI JUD. CONSTANTA CU ACTIVITATE IN DOMENIILE HORECA SI CONSTRUCTII

1. SC L.K.J TRAINING FUTURE SRL – DOMENIUL CONSTRUCTII
2. SC AIMOX TAL SRL – DOMENIUL CONSTRUCTII
3. SC ZAMBET NATURAL SRL – DOMENIUL HORECA
4. SC SURFO COMPANY SRL – DOMENIUL HORECA
5. SC ANDALEX SRL – DOMENIUL HORECA
6. SC AMELEN ART SRL – DOMENIUL HORECA
7. SC M&T STRONG VISION SRL – DOMENIUL CONSTRUCTII
8. SC CONSTRUCTII RENOVARI GC SRL – DOMENIUL CONSTRUCTII
9. SC STANLEADER CONSTRUCT SRL – DOMENIUL CONSTRUCTII
10. SC ECOSIGMA SRL – DOMENIUL HORECA (SEDIUL SOCIAL IN TULCEA DAR ARE AFACERE IN CONSTANTA)
11. SC MCG TIC SRL – DOMENIUL HORECA (SEDIUL SOCIAL IN CONSTANTA DAR ARE AFACERE IN CONSTANTA)

S C. MCG TIC SRL – Optim Tour
Sediul social: Piatra Neamt Str. Mihai Eminescu, Nr.35, Ap. 15, județ NEAMT
Nr. ord. Reg. Com J27/349/6.05.2011, Cod fiscal nr. 28436213
Licenta de turism: 994 / 30.01.2019
Tel: 0744641534
Email: cristian.ticusan@optintour.ro

Catre: Asociatia Sastipen

In atentaia dlui Daniel Radulescu, sociolog.

Ref.la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate.

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu activitate in domeniul AGENTIE DE TURISM, Licenta de turism: 994 / 30.01.2019, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra doreste sa isi extinda activitatea si sa deschida noi puncte de lucru in judetele Constanta si Prahova. Avand in vedere solicitarea dvs, va comunicam ca ne confruntam cu o mare problema in materie de identificare la nivel local de personal calificat care sa ne sprijine in acest demers. .

Pozitiile cheie necesare desfasurarii activitatii noastre in noile noastre locatii sunt :

- Agent turism – 8 persoane
- Agent de ticketing – 2 persoane
- Agent vanzari – 4 persoane
- Ghid turistic – 2 persoane
- Referent incoming/outgoing – 2 persoane,
- Referent programe – 2 persoane
- Specialist Relatii Publice – 2 persoane
- Operator Date – 2 persoane

Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si implica si bonusuri inasa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul firmei noastre.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

Cu respect,

Ticusan Cristian

Administrator

Semnatura S.R.L.



Data 11.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTITIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERȚULUI
DE PE LÂNGĂ TRIBUNALUL
Neamț

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firmă: MCG TIC SRL

Sediu social: Municipiul Piatra Neamț, Bulevardul TRAIAN, Nr. 6, Bloc 55, Scara F, Etaj 4, Ap. 84,
Judet Neamț

Activitatea principală: 7911 - Activități ale agenților turstice

Cod Unic de Înregistrare: 28436213 din data de: 06.05.2011

Nr. de ordine în registrul comerțului: 127/249/06.05.2011

Data eliberării: 07.05.2011

DIRECTOR,
ELENA CERINAT

Seria B Nr. 3218611



SC L.K.J TRAINING FUTURE SRL
CUI 40715292 NR. REG. COM J13/985/28 02.2019
SEDIUL SOCIAL: MUN. CONSTANTA, SOS. MANGALIEI NR 80A, JUD CONSTANTA
Tel: 0738342108

Catre: Asociatia Sastipen

In atentie dlui Daniel Radulescu, sociolog.

Ref.la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate.

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu sediul social in MUN. CONSTANTA, SOS. MANGALIEI NR.80A, JUD.CONSTANTA cu activitate principala in domeniul FORMARII PROFESIONALE A ADULTILOR si activitate secundara in domeniul CONSTRUCTII, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Pozitiile cheie necesare desfasurarii activitatilor noastre sunt :

- DULGHER
- ZIDAR
- FAIANTAR
- FIERAR BETONIST
- INSTALATOR
- SUDOR
- ELECTRICIAN
- LUCRATOR FINISOR IN CONSTRUCTII
- TEHNICIAN IN CONSTRUCTII SI LUCRARI PUBLICE
- LUCRĂTOR ÎN STRUCTURI PENTRU CONSTRUCTII
- TINICHIGII PENTRU ACOPERIȘURI
- MUNCITORI NECALIFICATI
- EXCAVATORIST

Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si implica si bonusuri insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul firmei noastre.

In plus, va mentionam faptul ca din analiza realizata in domeniul formarii profesionale, la nivelul judetului Constanta este o cerere mare pe piata muncii de personal pentru urmatoarele pozitii:

- ASISTENT PERSONAL
- PERSOANA CU HANDICAP
- INGRIJITOR BATRANI LA DOMICILIU
- BABY-SITTER
- INGRIJITOARE COPII
- INFIRMIERA
- BRANCARDIER

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

Cu respect,

Luca Paula

Director marketing

Data 12.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTITIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERCIAL
OFICIUL REGISTRULUI COMERCIAL
DE PE LANGA TRIBUNALUL

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firma: L.A.J. TRAINING FUTURE S.R.L.

Sediu social: Municipiul Constanta, Sosaua MANGALIEI, Nr. 80A, SPATIU COMERCIAL, Județ
Constanța

Activitatea principală: 8559 - Alte forme de învățământ n.c.a.

Cod Unic de înregistrare: 40735292 din data de: 28.02.2019

Identificator unic la Nivel European (EUID): NOONRCJ13/985/2019
Nr. de ordine în registrul comerțului: 113/985/28.02.2019
Data eliberării: 22.08.2022

Seria B Nr. 4528489

Pentru
Luiza MARGARET, Director
Semnată
Externa Encl. Sed birou



S.C. AIMOXTAL SRL
CUI 41921355 REG J13/3791/2019
SEDIUL: Mun. Constanta B-dul I.C. Bratianu Nr.58 Bl.A3 Sc.A Et.5 Ap.23
TEL/EMAIL : 07

Catre: Asociatia Sastipen

In atenta dlui Daniel Radulescu, sociolog

Re: la Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate

Stimate domn

Prin prezenta, societatea noastra cu sediul in Constanta Str. I.C. Bratianu Nr.58, infiintata in anul 2019 cu activitate in domeniul CONSTRUCTII, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Pozitiile cheie necesare desfasurarii activitatii noastre sunt:

- DULGHER
- ZIDAR
- FAIANTAR
- FIERAR BETONIST
- INSTALATOR
- SUDOR
- ELECTRICIAN
- LUCRATOR FINISOR IN CONSTRUCTII
- TEHNICIAN IN CONSTRUCTII SI LUCRARI PUBLICE
- DIRIGINTE DE SANTIER
- LUCRATOR IN STRUCTURI PENTRU CONSTRUCTII
- TINICHIGII PENTRU ACOPERISURI
- MUNCITORI NECALIFICATI
- PERSONAL PAZA SANTIER
- MACARAGIU
- EXCAVATORIST

Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si simple si bonusuri insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul firmei noastre.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.

Cu respect

Nume Prenume: SC AIMOXTAL SRL

Reprezentant legal: Stolica Dorina

Semnatura



Data: 12.10.2022

CONSTANTIA

Firmă ALIMBOX TAL S.R.L.

Sediu social: Municipiul Constanța, Bulevardul I. C. BRĂȚIANU, Nr. 58, Bloc A3, Scara A, Etaj 5, Ap.
23, Județul Constanța

Activitatea principală: 4120 Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și ne rezidențiale

Cod Unic de înregistrare: 41921353

din data de: 20.11.2019

Firma: ALMABOX TALS R.L.

Sediu social: Municipiul Constanta, Bulvardul L. C. Bratianu, Nr. 58, Bloc A3, Scara 15, Etaj 10

Acciones principales: 420 Locales comerciales y residenciales

Cost Univ de Inguirra: 41921355

20.11.2013

DIRECTOR,
LOUISIANA DEPARTMENT OF REVENUE

identificator unic la Nivel European (EUID): EDCONT33/3792/2019
12.09.19/13.11.2019

Seria B Nr. 3969081

SC.ZAMBET NATURAL SRL
CUI.38015149 NR. REG.113/2675/2017
SEDIUL:Mun.Constanta,Aleea Topolog,nr.20, camera 1,Sc C,et1,Ap 46.Jud Constanta
TEL/EMAIL

Catre: Asociatia Sastipen

In atentia dlui Daniel Radulescu, sociolog.

Ref.la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, neville de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate.

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu cod CAEN si cu sediul in Constanta str.Topolog nr.20,bl.eE1,et.1,ap.46,cam1, infiintata in anul 2017 cu activitate in domeniul HoReCa, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Mentionam ca echipa noastra face eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul muncii personal calificat si necalificat in domeniul nostru de activitate. Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si competitive insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul companiei noastre.

Pozitiile cheie care necesita personal calificat sunt:

- MANAGER RESTAURANT
- BUCATARI
- AJUTOR DE BUCATAR
- OSPATARI
- AJUTOR OSPATAR
- BARMANI
- RECEPTIONER
- MANAGER RECEPTIE HOTEL
- CAMERISTA
- PERSONAL CALIFICAT PAZA
- SPECIALIST RELATI PUBLICE
- ACHIZITOR

Trebuie sa mentionez faptul ca lipsa de personal calificat si necalificat afecteaza toata industria in care ne desfasuram activitatea. Atat noi cat si alti colegi din industria noastra informam periodic AJOFM cu privire la locurile de munca vacante si necesarul de personal insa, de multe ori, nu sunt solutii de ocupare a acestor locuri si astfel societatile noastre au de suferit. Clar este nevoie de o implicare mai mare din partea autoritatilor in domeniul ocuparii si clar este nevoie de dezvoltarea unei politici de suport pentru angajatori care sa permita mentinerea pe piata muncii a persoanelor care doresc o cariera in domeniul nostru de activitate.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

Cu respect

Nume Prenume:SC ZAMBET NATURAL SRL

Reprezentant legal :Burete Vasile

Semnatura



Data 16.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTITIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERTULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERTULUI
DE PE LANGĂ TRIBUNALUL
CONSTANȚA

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firmă: ZĂMBET NATURAL SRL

Sediu social: Municipiul Constanța, Aleea TOPOLOG, Nr. 20, CAMERA 1, Bloc E1, Scara C, Etaj 1, Ap.
46, Județ Constanța

Activitatea principală: 5610 - Restaurante

Cod Unic de Înregistrare: 38015149

din data de: 21.07.2017

Identificator Unic la Nivel European (EUID): ROONRCJ13/2675/2017

Nr. de ordine în registrul comerțului: 113/2675/21.07.2017

Data eliberării: 01.11.2021



Pentru

Luiza MARDARE, Dir. Birou

Semnează

Ecaterina ENI, Șef birou

Serla B Nr. 4421084

SC SUFRO COMPANY SRL
CUI RO 32552860 NR. REG. COM J13/2574/2013
SEDIUL BD ELISABETA NR 2B CONSTANTA
TEL/EMAIL contabilitatenikos@nikosgreektaaverna.ro

Catre: Asociatia Sastipen

In atentiea dlui Daniel Radulescu, sociolog

Ref. la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, nevoile de resursa umana necesare desfășurării activității
in domeniul nostru de activitate

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu cod CAEN 5610 si cu sediul in JUD. CONSTANTA, MUN. CONSTANTA, BD ELISABETA NR 2B, ZONA POARTA 1 ET. 1, infiintata in anul 2013 cu activitate in domeniul RESTAURANT, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Mentionam ca echipa noastra face eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul muncii personal calificat si necalificat in domeniul nostru de activitate. Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si competitive insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul companiei noastre.

Pozitiile cheie care necesita personal calificat sunt:

- MANAGER RESTAURANT
- BUCATARI
- AJUTOR DE BUCATAR
- OSPATARI
- AJUTOR OSPATAR
- BARMANI

Trebuie sa mentionez faptul ca lipsa de personal calificat si necalificat afecteaza toata industria in care ne desfasuram activitatea. Atat noi cat si alti colegi din industria noastra informam periodic AJOFM cu privire la locurile de munca vacante si necesarul de personal insa, de multe ori, nu sunt solutii de ocupare a acestor locuri si astfel societatile noastre au de suferit.

Clar este nevoie de o implicare mai mare din partea autoritatilor in domeniul ocuparii si clar este nevoie de dezvoltarea unei politici de suport pentru angajatori care sa permita mentinerea pe piata muncii a persoanelor care doresc o cariera in domeniul nostru de activitate.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

Cu respect

FRONEA CIPRIAN MIHAIL

Reprezentant legal

Semnatura



Data 11.10.2022

SC ANDALEX SRL
CUI RO 8816048 NR. REG. COM.J13/2291/1996
SEDIUL Constanta,Bd.I.C.Bratianu, nr.28
TEL.0241545008/0757990000
EMAIL office.andalexct@gmail.com

Catre: Asociatia Sastipen

In atentiea dlui Daniel Radulescu, sociolog.

Ref.la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10 2022, nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate.

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu cod CAEN 8690 si cu sediul in Constanta, infiintata in anul 1996 cu activitate secundara in domeniul HoReCa, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Mentionam ca echipa noastra face eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul muncii personal calificat si necalificat in domeniul nostru de activitate. Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si competitive insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul companiei noastre.

Pozitiile cheie care necesita personal calificat sunt:

- CAMERISTA

Trebuie sa mentionez faptul ca lipsa de personal calificat si necalificat afecteaza toata industria in care ne desfasuram activitatea. Atat noi cat si alti colegi din industria noastra informam periodic AJOFM cu privire la locurile de munca vacante si necesarul de personal insa, de multe ori, nu sunt solutii de ocupare a acestor locuri si astfel societatile noastre au de suferit. Clar este nevoie de o implicare mai mare din partea autoritatilor in domeniul ocuparii si clar este nevoie de dezvoltarea unei politici de suport pentru angajatori care sa permita mentinerea pe piata muncii a persoanelor care doresc o cariera in domeniul nostru de activitate.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

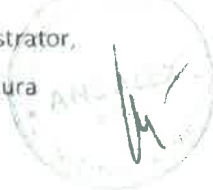
Cu respect ,

Nume Prenume

Chesoi Gabriela-Carmen

Administrator,

Semnatura



Data 17.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTIȚIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERȚULUI
DE PE LÂNGĂ TRIBUNALUL Constanța.....

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firmă: AMBATEX SRL

Seșia socială: Municipiul Constanța, Str. I.C. BRĂȚIANU, Nr. 28, județ Constanța

Activitatea principală: 8590 - Alte activități refectoare la sănătatea umană

Cod unic de înregistrare: 8816048

din data de: 30-09-1996

Nr. de ordine în registrul comerțului: 113/2295/11.09.1996
Data eliberării: 24 APR 2011

DIRECTOR,

Corina TAPU



Seria B Nr. 2920433

SC ANELEN ART SRL
CUI 28341253 NR J13/864/2011 REG COM
SEDIUL Sat Agigea, Com Agigea, Sos Mangalier, Nr 2, Birouri Jud Constanta
TEL/EMAIL ar3na_86@yahoo.com

Catre Asociatia Sastipen

In atentie dlui Daniel Radulescu, sociolog

Ref la Raspuns la adresa cu nr 121/10.10.2022, nevoie de resursa umana necesara desfasurarii activitatii
in domeniul nostru de activitate

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu cod CAEN si cu sediul in Agigea, infiintata in anul 2011, cu activitate in
domeniul HoReCa, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza
acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor

Mentionam ca echipa noastra face eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul
muncii personal calificat si necalificat in domeniul nostru de activitate. Salariile oferite de societatea noastra
sunt atractive si competitive inasa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care
sa activeze in cadrul companiei noastre

Pozitiile cheie care necesita personal calificat sunt

- MANAGER RESTAURANT
- BUCATARI
- AJUTOR DE BUCATAR
- OSPATARI
- AJUTOR OSPATAR
- BARMANI
- RECEPTIONER
- MANAGER RECEPTIE HOTEL
- CAMERISTA
- PERSONAL CALIFICAT PAZA
- SPECIALIST RELATI PUBLICE
- ACHIZITOR

Trebuie sa mentionez faptul ca lipsa de personal calificat si necalificat afecteaza toata industria in care ne
desfasuram activitatea. Atat noi cat si alti colegi din industria noastra informam periodic AJOFM cu privire la
locurile de munca vacante si necesarul de personal inasa, de multe ori, nu sunt solutii de ocupare a acestor
locuri si astfel societatile noastre au de suferit. Clar este nevoie de o implicare mai mare din partea
autoritatilor in domeniul ocuparii si clar este nevoie de dezvoltarea unei politici de suport pentru angajatori
care sa permita mentinerea pe piata muncii a persoanelor care doresc o cariera in domeniul nostru de
activitate

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs...

Cu respect

Nume Prenume SC ANELEN ART SRL

Reprezentant legal PIRLOG ELENA

Semnatura



Data 11.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTIȚIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERȚULUI
DE PE LÂNGĂ TRIBUNALUL

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firmă: ANELEN ART STAR SRL

Sediu social: Sat Aglăa, Comuna Aglăa, Șos. MANGALIEI, Nr. 2, birouri, Județ Constanța

Activitatea principală: 5590 - Alte servicii de cazare

Cod Unic de Înregistrare: 28341253 din data de: 13-04-2011

Identificator Unic la Nivel European (EUID): ROONRCJ13/864/2011

Nr. de ordine în registrul comerțului: J13/864/12.04.2011

Data eliberării: 11.09.2020



Seria B Nr. 4145095

MINISTERUL



TURISMULUI

MINISTRY OF TOURISM / MINISTÈRE DU TOURISME
CERTIFICAT DE CLASIFICARE
CERTIFICATE OF CLASSIFICATION / CERTIFICAT DE CLASSIFICATION



VILA

"CASA ANDREI-MARIA"

tipul și denumirea unității / type and name of the establishment / type et le nom de l'établissement

Loc. Eforie Nord, Oraș Eforie, Str. Meduzai, Nr. 2-4, Jud. Constanța
adresa / address / adresse

ANELEN ART STAR S.R.L.
J13/864/2011 • CUI 28341253

MINISTRU,
MINISTER / MINISTRE
Mircea Titus DOBRE

Nr. certificat: 30755
certificat no./numéro de certificat

Data emiterii: 15.09.2017
Date of issue / Date d'émission

București / Bucharest / Bucarest

SC M&T STRONG VISION SRL

CIF: 42599984 nr. Registrul Comertului: J13/1273/30.06.2020

Adresa: Constanta, Soseaua Mangaliei nr.80B, Spatiu Comercial, Etaj Parter, Judetul Constanta

Tel: 0727827777 email: pr_dumitruPETRICA@yahoo.com

Catre : Asociatia Sastipen

In atentia dlui Daniel Radulescu, Presedinte

Ref. la: Raspuns solicitare cu nr. 212/18.09.2024, cu privire la nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii- realizare raport cercetare

Stimate domn,

Prin prezenta, subs. Dumitru Petrica, in calitate de reprezentat legal al SC M&T STRONG VISION SRL, cu sediul in Constanta, Soseaua Mangaliei nr.80B, Spatiu Comercial, Etaj Parter, Judetul Constanta, cu obiect principal de activitate Activitati de consultanta pentru afaceri si management si obiect secundar in domeniul constructiilor, mentionam ca societatea noastra se confrunta in prezent cu un deficit de personal calificat in domeniul constructiilor necesar desfasurarii activitatilor zilnice. Din acest motiv, suntem in intarziere cu multe dintre lucrarile noastre si suntem nevoiti sa functionam la capacitate redusa.

Avand in vedere solicitarea dvs, prin care ne solicitati informatii cu privire la necesarul de personal calificat va comunicam ca avem nevoie urgenta de urmatoarele pozitii :

- Dulgheri : 6 persoane
- Zidari : 12 persoane
- Faientari : 7 persoane
- Fierari betonisti : 4 persoane
- Lucrator finisor in constructii:12
- Electrician:4
- Instalatori :4
- Diriginte de santier: 1
- Excavatoristi : 2 pers
- Tinighiciu acoperisuri metalice : 4 persoane

Mentionam ca noi am facut demersuri la AJOFM Constanta pentru a ne sprijini in procesul de identificare de persoane insa nu am reusit sa inaintam deoarece acestia ne-au trimis spre angajare persoane necalificate care nu se incadrau nevoilor noastre. Noi am incercat inclusiv sa ii sprijinim pe acestia in vederea urmarii de cursuri de calificare insa din diferite motive acestia nu au mai vrut sa continue colaborare cu noi.

Totodata, mentionam ca in prezent, toate firmele de specialitate in domeniul constructiilor se confrunta cu un deficit de personal care le afecteaza activitatea economica si relatia cu clientii.

In contextul in care jud. Constanta este in plina dezvoltare, cu siguranta ca pe viitor un proiect in domeniul identificarii si calificarii resursei umane in meserii cautate in industria noastra va avea cu siguranta success in conditiile in care din discutiile purtate cu reprezentatii firmelor de constructii din Constanta avem un deficit de cca 12.000 de persoane calificate in diferite meserii.

In speranta ca ne veti sprijini in viitorul apropiat, va stau la dispozitie si pentru alte informatii.

Cu respect,

Dumitru Petrica, manager proiecte constructii.

From: daniel.radulescu@sastipen.ro
Sent: vineri, 8 noiembrie 2024 03:26
To: 'Radulescu Daniel'
Subject: RE: Redir.: raspuns adresa

From: Constructiigc <constructiigc@gmail.com>
Sent: Friday, October 4, 2024 2:50 AM
To: Daniel Radulescu <daniel.radulescu@sastipen.ro>
Subject: Re: Solcitare punct de vedere necesar resursa umana

Stimate domnule Radulescu,

Mulumim pentru interesul manifestat cu privire la domeniul nostru de activitate. Firma noastra, respectiv SC Constructii Renovari Gc S.r.l. este infiintata in anul 2023 si are sediu in Jud. constanța, mun. constanța, str. poporului, nr.36, camera 4, et.1. Activitatea principala a firmei este Lucrari de constructii a cladirilor rezidentiale si nerezidentiale, respectiv CAEN 4120.

Chiar daca suntem relativ noi infiintati ca societate comerciala, echipa noastra are experienta de peste 15 ani in activitatea de constructii si in prezent suntem in masura sa va expunem un punct de vedere cu privire la necesarul de resurse umane atat al nostru, cat si la modul general, noi fiind conectati la rețeaua firmelor specializate in domeniul constructiilor.

1. Din punct de vedere al resurselor umane necesare activitatilor noastre curente, in prezent noi avem nevoie urmatoarele pozitii : fierar betonist (2 persoane), dulgher (2 pers), electrician (4 pers), zidar/faiantar (6 pers), instalatori (2 pers), finisori/sugravi (6 pers), diriginti santier (2 pers) si muncitori necalificati (12 pers)
2. Referitor la estimarea unui numar de persoane necesare intregii industrii a constructiilor la nivel judetean, pot sa estimez un numar de cca 6500 persoane, avand in vedere discutiile cu colegii din domeniu precum si expansiunea proiectelor de constructie de locuinte sau complexe rezidentiale.

In speranta ca am reusit sa va raspundem la intrebari,

Va uram succés.

Echipa SC Constructii Renovari

SC. Stan Leader Construct SRL
CIF: 41658284
Registrul Comertului: J13/3239/2019
Jud. Constanța, sat Vișoara com. Cobadin, str. Zambilelor, nr.347
Email: stanl67@yahoo.com

Catre : Asociatia Sastipen

In atentia dlui Daniel Radulescu, Presedinte

Stimate domn,

Sc Stan Leader Construct S.r.l. este infiintata in anul 2019 si are sediu in Jud. Constanța, sat Vișoara com. Cobadin, str. Zambilelor, nr.347. Activitatea principala a firmei este Lucrari de constructii a cladirilor rezidentiale si nerezidentiale, respectiv CAEN 4120 si avem un numarul mediu de angajati de 8 persoane permanent si 26 de persoane pe perioada determinata (munca sezoniera).

Avand in vedere piata constructiilor din Constanta si faptul ca suntem o companie serioasa, nentionam ca in prezent suntem angrenati in mai multe contracte semnate cu diferiti contractori pentru a construi ansabluri rezidentiale si ne confruntam cu deficit de personal calificat in domeniul constructiilor necesar desfasurarii activitatilor zilnice. Din acest motiv, suntem in tratative cu diferite firme de recrutare pentru a acoperi necesarul de personal calificat.

Avand in vedere solicitarea dvs, prin care ne solicitati informatii cu privire la necesarul de personal calificat va comunicam ca avem nevoie urgenta de urmatoarele pozitii :

- Dulgheri : 3 persoane
- Zidari : 5 persoane
- Faiantari : 3 persoane
- Fierari betonisti : 4 persoane
- Lucrator finisor in constructii: 10
- Electrician: 2
- Instalatori : 4
- Diriginte de santier: 1
- Excavatoristi : 1 pers
- Tinighiciu acoperisuri metalice : 4 persoane

Salariile oferite de noi sunt peste nivelul salariului mediu oferit in domeniul constructiilor persoanelor calificate si in plus oferim si o serie de bonusuri angajatilor pentru ai determina sa continue colaborarea cu noi. Cu toate acestea inca nu reusim sa acoperim necesarul de personal si suntem in intarziere cu lucrarile.

Referitor la intrebarea cu privire la estimarea numarului de persoane necesare industriei constructii in jud. Constanta, din ce am aflat si de la alti colegi din breasla avem un deficit de cca 11.000 de persoane calificate in diferite meserii in constructii.

In speranta ca am reusit sa va raspundem la intrebari,

Va uram succès.

Stan Iulian

Administrator .

SC ECOSIGMA SRL
CUI 17616626 NR REG. COM J36/320/2005
SEDIUL UZLINA JUD. TULCEA
TEL/EMAIL 0722397537

Catre: Asociatia Sastipen

In atentia dlui Daniel Radulescu, sociolog.

Ref.la: Raspuns la adresa cu nr. 121/10.10.2022, nevoile de resursa umana necesare desfasurarii activitatii in domeniul nostru de activitate.

Stimate domn,

Prin prezenta, societatea noastra cu cod CAEN 7911 si cu sediul in Uzlina, jud. Tulcea, infiintata in anul 2005 cu activitate in domeniul HoReCa, va duce la cunostinta faptul ca, in prezent, societatea noastra se confrunta cu o criza acuta de personal calificat care sa contribuie la buna desfasurare a activitatilor.

Mentionam ca echipa noastra face eforturi considerabile pentru a identifica, incadra si mentine in campul muncii personal calificat si necalificat in domeniul nostru de activitate. Salariile oferite de societatea noastra sunt atractive si competitive insa, cu toate acestea, nu reusim sa acoperim necesarul de resursa umana care sa activeze in cadrul companiei noastre.

Pozitiile cheie care necesita personal calificat sunt:

- MANAGER RESTAURANT
- BUCATARI
- AJUTOR DE BUCATAR
- OSPATARI
- AJUTOR OSPATAR
- BARMANI
- RECEPTIONER
- MANAGER RECEPTIE HOTEL
- CAMERISTA
- PERSONAL CALIFICAT PAZA
- SPECIALIST RELATI PUBLICE
- ACHIZITOR

Trebuie sa mentionez faptul ca lipsa de personal calificat si necalificat afecteaza toata industria in care ne desfasuram activitatea. Atat noi cat si alti colegi din industria noastra informam periodic AJOFM cu privire la locurile de munca vacante si necesarul de personal insa, de multe ori, nu sunt solutii de ocupare a acestor locuri si astfel societatile noastre au de suferit. Clar este nevoie de o implicare mai mare din partea autoritatilor in domeniul ocuparii si clar este nevoie de dezvoltarea unei politici de suport pentru angajatori care sa permita mentinerea pe piata muncii a persoanelor care doresc o cariera in domeniul nostru de activitate.

In speranta ca am raspuns solicitarii dvs.,

Cu respect

Nume Prenume

Reprezentant legal

Chichi Mihai

Semnatura

Data 11.10.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTITIEI

OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERTULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERTULUI
DE PE LÂNGĂ TRIBUNALUL JUDEȚULUI

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

Firma: ECOSIGMA S.R.L.

Sediu social: JUDEȚUL JUDEȚUL JUDEȚUL

Activitatea principală: Activități de agenții juridice - 7911

Cod Unif. de înregistrare: 17616626 din data de: 24.05.2005

Nr. de ordine în registrul comerțului: 136/320/23.05.2005
Data eliberării: 07-05-2005

Seria B Nr. 1507049

DIRECTOR,

Arlicuta Voinea

