



Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

**ANALIZĂ DE NEVOI**  
**în cadrul proiectului**  
**“Măsuri active de ocupare pentru tineri”-**  
**cod SMIS 335459**

Beneficiar: **PATRONATUL NAȚIONAL AL FEMEILOR DE AFACERI  
DIN INTREPRINDERI MICI SI MIJLOCII**  
Str. Dumbrava Rosie, Nr. 59  
Constanța, România

---

Elaborator: **PATRONATUL NAȚIONAL AL FEMEILOR DE AFACERI  
DIN INTREPRINDERI MICI SI MIJLOCII**  
Str. Dumbrava Rosie, Nr. 59  
Constanța, România

---



## CUPRINS

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. ANALIZA PROFILULUI SOCIO-ECONOMIC .....</b>	<b>4</b>
1.1 Localizare geografică .....	4
1.2 Structura sistemului de așezări .....	4
1.3 Resursa umană.....	5
<b>2.Viziune generala asupra situatiei tinerilor NEETs.....</b>	<b>6</b>
2.1 TINERII NEETs.....	6
2.2 Situația tinerilor din România. ....	7
<b>3.Analiza asupra șomajului .....</b>	<b>13</b>
3.1 Șomajul: Aspecte conceptuale.....	13
3.2 Efectele social-economice ale șomajului.....	14
3.3 Măsuri de diminuare a șomajului și a efectelor sale.....	15
3.4. Evoluția șomajului în România .....	16
<b>3. Analiza asupra Persoanelor inative.....</b>	<b>41</b>
<b>4. Analiză angajatori .....</b>	<b>43</b>
<b>5.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL AGENTILOR ECONOMICI .....</b>	<b>47</b>
Cercetare proprie la nivelul agenților economici.....	47
<b>Metodologia cercetării .....</b>	<b>47</b>
Analiza și interpretarea cercetării.....	52
<b>CONCLUZII CERCETARE 1 .....</b>	<b>73</b>
<b>6.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL PERSOANELOR CARE VOR FACE PARTE DIN GRUPUL ȚINTĂ 76</b>	<b>76</b>
Cercetare proprie la nivelul persoanelor care vor face parte din grupul țintă .....	76
<b>Metodologia cercetării .....</b>	<b>76</b>
Analiza și interpretarea cercetării.....	81
<b>CONCLUZII GENERALE CERCETARE 2.....</b>	<b>106</b>
<b>CONCLUZII ANALIZA.....</b>	<b>109</b>

**Această analiză este realizată de Patronatul Național al Femeilor de Afaceri din Intreprinderi Mici și Mijlocii și este protejată prin drepturi de autor, copierea anumitor secțiuni ori a datelor din acest material se va face doar cu acordul PNFAIMM.**

## **INTRODUCERE**

### **Scopul cercetării**

Analiza are ca scop efectuarea unei radiografii a situației socio-economice din Regiunea de dezvoltare Sud-Est, identificarea nevoii de formare profesională a persoanelor în corelare cu nevoile pieței muncii din regiunea Sud-Est.

### **Context**

Patronatul Național al Femeilor de Afaceri din Întreprinderi Mici și Mijlocii (PNFAIMM) este o organizație cu reprezentativitate la nivel național. Membrii Pnfaimm sunt aproximativ 200 de IMM-uri din întreaga țară, cu peste 4.000 de angajați.

Misiunea PNFAIMM este să faciliteze accesul femeilor de afaceri la programe de formare continuă, calificare, instruire profesională continuă și pregătire avansată, toate acestea în deplinul respect al principiului egalității de șanse.

Regiunea de Dezvoltare Sud-Est a României, care include județele Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea, este caracterizată de o economie diversificată, în care turismul joacă un rol semnificativ datorită accesului la litoralul Mării Negre și la Delta Dunării. Cu toate acestea, regiunea se confruntă cu provocări în ceea ce privește dezvoltarea capitalului uman, în special în sectorul serviciilor turistice.

Turismul este o industrie cheie în această regiune, oferind oportunități de angajare pentru un număr considerabil de persoane, în special în sezonul estival. Cu toate acestea, există un deficit notabil de personal calificat în meserii esențiale precum bucătari, ospătari și guvernante de hotel, ceea ce afectează calitatea serviciilor oferite și, implicit, atractivitatea regiunii pentru turiști.

Prin această analiză, se urmărește o evaluare detaliată a situației socio-economice din regiune, cu scopul de a identifica nevoile de formare profesională care ar putea îmbunătăți calitatea forței de muncă și, în consecință, performanța sectorului turistic din Sud-Estul României.

## 1. ANALIZA PROFILULUI SOCIO-ECONOMIC

### 1.1 Localizare geografică

Regiunea Sud-Est este situată în partea de sud-est a României și se învecinează la nord cu Regiunea Nord-Est, la vest cu Regiunea Centru, la sud-vest cu Regiunea Sud-Muntenia și Regiunea București-Ilfov, la sud cu Bulgaria, la est cu Republica Moldova, Ucraina și țărmul Mării Negre (o lungime de 194 km pe platforma continentală și 245 km de țărm). Acoperind 35.762 km<sup>2</sup> sau 15% din suprafața totală a țării, regiunea este a doua ca mărime din cele 8 regiuni ale României.

Regiunea Sud-Est aparține provinciei fizico-geografice a Europei răsăritene, sub-provincia ponto-danubiană și are granițe naturale formate de râul Prut, fluviul Dunărea, precum și Marea Neagră. Această regiune cuprinde aproape toate formele de relief: Lunca Dunării, Câmpia Bărăganului în centru și Câmpia Covurlui în nord, Podișul Dobrogea în est și sud. În partea de nord a podișului Dobrogei se află Munții Măcinului, iar partea de nord-vest a regiunii cuprinde o parte a Carpaților de Curbură și a Subcarpaților de Curbură.

Regiunea Sud-Est are în componența sa 6 județe: Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea.

Un aspect cheie al localizării geografice a Regiunii Sud-Est este faptul că se constituie în frontieră estică a Uniunii Europene, cu implicații majore în ceea ce privește securizarea punctelor de trecere a frontierei, dar și implicarea în acțiuni de cooperare regională transfrontalieră. Lungimea graniței comune româno-ucrainene-moldovene este de 1099,4 km. Granița româno-moldoveană este în întregime o graniță fluvială (450 km) iar granița româno-ucraineană are o componentă complexă fiind o parte graniță terestră (273,8 km), o parte graniță fluvială (343,9 km) și o parte graniță maritimă (31,7 km). Granița Regiunii Sud-Est cu Ucraina este de 89,6 km terestru, 343,9 km fluvială și 31,7 km maritimă.

### 1.2 Structura sistemului de așezări

Cu o întindere teritorială de 35.775 km<sup>2</sup>, Regiunea de Dezvoltare Sud-Est este formată din următoarele 6 județe: **Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea** – și este componentă a Macroregiunii 2, alături de Regiunea Nord-Est. Fiecare județ este divizat în unități administrative teritoriale reprezentate de consilii județene, consilii locale, municipale, orașenești și comunale.

Astfel, Regiunea Sud-Est se concentrează în 390 de unități administrativ teritoriale, respectiv 34 de orașe (din care 11 municipii) și 356 de comune (care cuprind 1.449 de sate). Cu o repartitie relativ uniformă în teritoriu, majoritatea orașelor au o populație redusă (de sub 20.000 de locuitori), însă regiunea include și unele dintre cele mai mari orașe ale țării: Brăila, Constanța, Galați.

**Populația totală** a regiunii este de **2.727.206<sup>1</sup>**, cu o densitate de 76 de locuitori pe km<sup>2</sup>, reprezentând 12,49% din populația totală a țării și a patra regiune ca dimensiuni. În perioada 2012-2021, numărul de locuitori ai regiunii s-a aflat într-un regres continuu – populația din mediul urban înregistrând o scădere chiar mai puternică decât în mediul rural, în special în județele Brăila, Buzău și Tulcea, iar cele mai mici diminuări sunt înregistrate în județul Constanța.

### 1.3 Resursa umană

În perioada 2020-2024, participarea la educație și formare profesională în România, inclusiv în Regiunea Sud-Est, a rămas sub media europeană, menținând tendințele din deceniul anterior. Potrivit datelor Eurostat și rapoartelor naționale, România continuă să înregistreze o rată scăzută a participării adulților la programele de educație și formare profesională (vârstele 25-64 ani), situându-se sub 2%, în comparație cu media UE de aproximativ 11%.

În Regiunea Sud-Est, această rată a rămas la niveluri critice, adesea sub 1%, reflectând dificultățile economice și lipsa investițiilor în formarea profesională. Această regiune, alături de altele, cum ar fi Regiunea Sud-Muntenia și Vest, continuă să înregistreze valorile cele mai scăzute din țară. Deși au fost implementate programe de redresare post-pandemie, impactul asupra participării la educație și formare profesională a fost limitat.

În 2021, au fost semnalate mici creșteri, atribuite parțial revenirii economice după pandemia de COVID-19, dar aceste creșteri nu au fost suficiente pentru a aduce regiunea la nivelurile pre-pandemie. De asemenea, disparitățile de gen au continuat, femeile având o rată de participare mai ridicată în comparație cu bărbații, ceea ce subliniază necesitatea unor intervenții mai focalizate pentru a încuraja participarea tuturor categoriilor de populație.

Această situație evidențiază necesitatea unor intervenții urgente în Regiunea Sud-Est pentru a stimula participarea la educație și formare profesională, cu un accent deosebit pe sectoarele economice în creștere, cum ar fi turismul. Programele de formare pentru bucătari, ospătari și guvernante de hotel

<sup>1</sup> Sursa de date INS Tempo, la 1 ianuarie 2024

sunt esențiale pentru a acoperi deficitul de competențe în acest sector și pentru a sprijini dezvoltarea economică regională.

Aceste date sugerează că, fără o intervenție concertată, Regiunea Sud-Est va continua să rămână în urmă în ceea ce privește formarea profesională, afectând negativ potențialul economic și social al regiunii.

## 2. Viziune generală asupra situației tinerilor NEETs

### 2.1 TINERII NEETs

Termenul **NEET** se folosește pentru a descrie categoria de tineri **care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare.**

Conceptul a fost folosit la scară largă ca indicator pentru politicile orientate către tineret cu privire la ocupare, educație, formare și, de asemenea, incluziune socială în cele 28 de state membre ale UE, începând cu 2010.

Categoria NEET a fost pentru prima dată menționată în mod expres în discuțiile politice europene în cadrul inițiativei emblematice „Tineretul în mișcare” a Strategiei Europa 2020. **Termenul viza categoria de vârstă 15-24 de ani, fiind ulterior extinsă pentru a cuprinde persoanele cu vârste între 15 și 29 de ani. Conceptul este acum inclus la nivel central în discursul politic la nivelul UE. În prezent, 14,2 % din populația în vârstă de 15-29 de ani face parte din categoria NEET.**

În aprilie 2013, a fost adoptată propunerea Comisiei Europene adresată Consiliului Uniunii Europene de punere în aplicare a unei Garanții pentru tineret în toate statele membre. Reducerea numărului de persoane NEET este un obiectiv politic explicit al Garanției pentru tineret. Această inițiativă urmărește să garanteze că toți tinerii cu vârste între 15 și 24 de ani beneficiază de o ofertă de bună calitate în materie de ocupare, de educație continuă, de ucenicie sau de stagiul, în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la încheierea formării. Introducerea Garanției pentru tineret în statele membre, prin Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, a contribuit la îmbunătățirea situației din teren, reducând numărul persoanelor NEET.

Mai recent, la 7 decembrie 2016, Comisia Europeană a lansat inițiativa [Investiția în tinerii Europei](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=COM:2016:940:FIN) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=COM:2016:940:FIN>), un efort reînnoit de sprijinire a tinerilor. Având în vedere impactul pozitiv al garanției pentru tineret până în prezent,

Comisia dorește să stimuleze și să extindă finanțările disponibile pentru Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor până în 2020, pentru a încuraja mobilizarea mai eficientă a tinerilor.

Reducerea șomajului în rândul tinerilor și găsirea de soluții prin care cât mai mulți tineri europeni să poată fi încadrați efectiv în câmpul muncii se află în centrul agendei politice a UE începând cu anul 2010. Criza economică a generat rate mari ale șomajului în rândul tinerilor și, astfel, a dus la o lipsă de implicare a tinerilor. În acest context, cercetătorii și funcționarii guvernamentali au căutat noi modalități de monitorizare și analiză a prevalenței vulnerabilității pieței de muncă și a neimplicării în rândul tinerilor.

## **2.2 Situația tinerilor din România.**

Un factor îngrijorător pe piața muncii din România este reprezentat de numărul de tineri cu vârsta între 15 și 24 ani, care nu sunt ocupați și nici nu urmează o formă de educație sau formare, concept cunoscut sub abrevierea din limba engleză, NEET (Not in Employment neither in Education or Training). Acest segment de populație reprezintă o categorie particulară de persoane inactivate economic.

Tinerii din România au acces mai târziu și în măsură mai mică la piața muncii, iar veniturile obținute sunt mai scăzute. La nivelul Uniunii Europene, 11,2% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 29 ani făceau parte din categoria NEET în 2023. Termenul NEET este folosit pentru a descrie categoria de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Ponderea este în ușoară scădere față de anul precedent când 11,7% dintre tinerii europeni se aflau în aceeași situație.

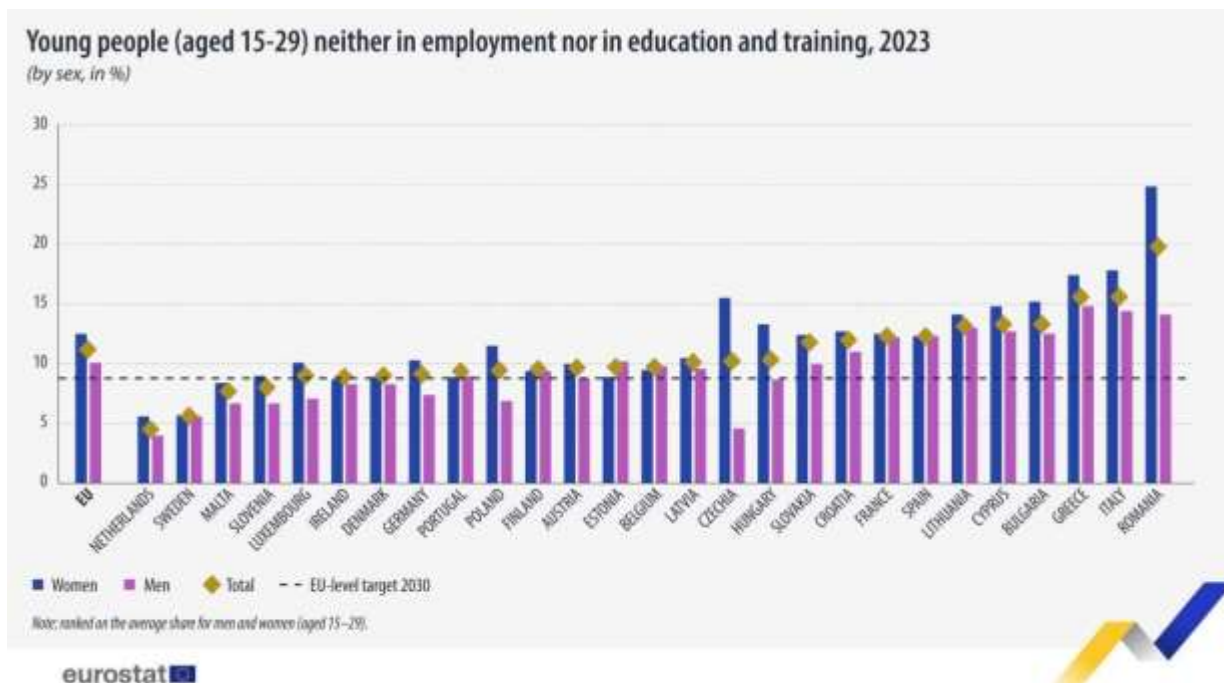
### **Unul din cinci tineri români în categoria NEET**

România a înregistrat cea mai mare pondere din UE, cu 19,8% dintre tineri care nu aveau un loc de muncă și nu urmau cursuri de educație sau de formare profesională. Și în țara noastră cifrele sunt în scădere cu 0,5 puncte procentuale față de 2022.

Diferențele sunt mari între cele 27 de state membre. Astfel, la polul opus se situează Țările de Jos unde numai 4,8% din persoanele cu vârste cuprinse între 15-29 de ani erau în categoria NEET.

Obiectivul Uniunii Europene este ca fiecare stat membru să aibă până în 2030 o proporție de cel mult 9% dintre tineri care să fie în afara educației sau neîncadrați în câmpul muncii. Pe lângă Țările de Jos, alte opt țări din spațiul comunitar au atins deja ținta stabilită: Suedia (5,7%), Malta (7,5%),

Slovenia (7,8%), Luxemburg (8,5%), Irlanda (8,5%), Danemarca (8,6%), Germania (8,8%) și Portugalia (8,9%).



*Tineri în categoria NEET în statele UE (albastru: sex feminin / violet: sex masculin) / Sursa: Eurostat*

### **Mai multe tinere decât tineri sunt în afara de educației și a câmpului muncii**

Datele Eurostat mai arată că în majoritatea statelor membre sunt diferențe între numărul tinerelor și cel al tinerilor. Anul trecut, 12,5% dintre persoanele de sex feminin din categoria de vârstă menționată UE se încadrau în categoria NEETs, față de 10,1% în rândul persoanelor de sex masculin.

În România, una din patru tinere se aflau în această situație (24,8%), din nou cea mai ridicată proporție din Uniune. În schimb, Grecia avea cel mai mare număr al tinerilor NEET (14,8%), dar ponderea este cu foarte puțin peste cea din România. La ambele categorii, Țările de Jos au cea mai mică proporție de tinerii aflați în afara educației sau a câmpului muncii: 4% în rândul tinerilor și 5,6% în rândul tinerelor.

### **Cinci state UE au diminuat cu peste 10% proporția tinerilor NEETS**



În ultimul deceniu, proporția tinerilor din categoria NEET scăzut cu 4,9 puncte procentuale în UE, de la 16,1% în 2013 până la 11,2% în 2023. Trendul a fost constant descendent, cu excepția anului 2020 afectat de pandemia de COVID, În acel an proporția categoriei NEET a urcat până la 13,8%, cu 1,2% peste anul precedent.

Aceleași date Eurostat mai arată că cele mai semnificative reduceri ale proporției de NEETs între 2013 și 2023 s-au înregistrat în Grecia (-12,5%), Bulgaria (-11,9%), Croația (-10,5%), Irlanda (-10,3%) și Spania (-10,2%).

Strategia, la nivel national, își propune ca prin obiectivele specifice și direcțiile sale de acțiune să îmbunătățească participarea tinerilor pe piața muncii, atât cantitativ cât și calitativ, să-i capaciteze pentru dezvoltarea și valorificarea potențialului lor profesional, să dezvolte capacitatea tinerilor de a căuta, găsi și ocupa locuri de muncă potrivite pregătirii și abilităților lor profesionale, să-i sprijine în înființarea și dezvoltarea de afaceri proprii, să-i sprijine în întemeierea unei familii și să le creeze condiții pentru îmbinarea armonioasă a vieții profesionale cu cea de familie și pentru participarea cât mai largă la viața socială, culturală, civică și politică a țării și a Europei. Realizând acestea, Strategia acordă o atenție specială tinerilor care din diferite motive ar putea avea mai puține oportunități și prevede direcții de acțiune pentru tinerii cu risc ridicat de a deveni inactivi economic și de a cădea în capcana sărăciei cronice: șomerii de lungă durată și NEETs. Strategia se adresează unor probleme specifice pieței de muncă din România, cum ar fi angajarea masivă în sectorul informal, falsa ocupare prin angajarea în activități de subzistență pe cont propriu, insecuritatea locului de muncă, sărăcia salarială, acces limitat la forme de pregătire continuă pentru piața muncii și alte forme de excludere ocupațională, ca urmare a implementării așteptându-se o diminuare a incidenței acestor fenomene.

Statutul de tânăr și grupurile-țintă ale strategiei la nivel national se referă per ansamblu la toți tinerii, conform prevederilor legale, dar în funcție de domeniul de analiză și intervenție, precum și în funcție de disponibilitatea datelor statistice pe diferite grupe de vârstă, sex și nivel de educație, în cadrul analizei se fac diferențieri de la capitol la capitol, luându-se în considerare priorități de acțiune și operându-se analize pentru anumite intervale de vârstă specifice. Strategia abordează situația și politicile pentru tinerii de 14-35 de ani, așa cum prevede Legea Tinerilor nr. 350 din 21/07/2006.

Fiecare dintre domeniile majore de intervenție are și grupuri-țintă de tineri cu caracteristici speciale:

- Pentru domeniul „Muncă și antreprenoriat”: tineri șomeri și șomeri de lungă durată, tineri prinși în forme de ocupare pe cont propriu de subzistență, tineri care nu sunt nici angajați, nici înscriși în sistemul de învățământ sau formare profesională (NEETs), tineri angajați involuntar în forme de angajare temporară și part-time, tinerii angajați cu venituri salariale mici și foarte mici, tinerii angajați în forme de ocupare informală, tinerii supracalificați sau subcalificați pentru locul de muncă și tinerii care lucrează în alte domenii decât cele pentru care s-au pregătit, tineri dornici să inițieze o afacere, dar fără resurse care să le permită acest lucru, angajatorii;

- Pentru domeniul „Cultură și Educație formală non-formală”: elevii și studenții, tinerii care au abandonat școala de timpuriu, tinerii absolvenți ai unor forme de învățământ generalist (gimnaziu, liceu) fără o calificare, tinerii cu probleme de acces la educație, NEETs, tinerii cu deficite educaționale, dezvoltarea învățământului terțiar nonuniversitar;

- Pentru domeniul „Sănătate, sport și recreere”: tineri consumatori de droguri și/sau alcool; tinerii cu obiceiuri de dietă nesănătoasă, tinerii cu dizabilități, tinerele mame de 15-19 ani, tinerii infectați cu HIV /SIDA, tinerii afectați de diferite boli psihice, tinerii cu un stil de viață care nu include activități sportive sau culturale, dezvoltarea conceptului sport – un stil de viață;

- Pentru domeniul „Participare și voluntariat”: tinerii implicați în sectorul ONG, tinerii voluntari și tinerii care au făcut cursuri în afara educației formale cărora nu li se recunosc în prezent competențele dobândite, tinerii cu participare scăzută la viața asociatică, socială și politică Pentru a contribui la incluziunea socială a tinerilor, pe lângă cele 4 domenii principale de intervenție, Strategia conține măsuri și direcții de acțiune cu aplicabilitate particulară la o serie de grupuri-țintă, pentru care nu se poate acorda suport decât într-o manieră specifică, prin participarea tuturor factorilor de decizie pe domenii sectoriale ale politicii: tinerii care au parasit instituțiile de plasament, tinerii străzii, tinerii fără acces la o locuință și fără perspectiva obținerii uneia, tinerii Romi, tineri din zone compacte teritorial, tineri cu nevoi educaționale speciale, tineri victime ale exploatării, tineri cu HIV/SIDA și tineri victime ale discriminării.

Ca grupuri-țintă pentru Strategie se constituie și anumite structuri formale implicate în munca de tineret și în politicile dedicate tinerilor, cum ar fi organizații neguvernamentale de și pentru tineret sau ale căror obiective au ca grup țintă și tinerii, servicii publice, centrele/cluburile de tineret, casele de cultură ale studenților, organizațiile sindicale studențești, asociațiile ALUMNI, lucrătorii de tineret etc.



TEZD493 - Tinta 9 - Social - RATA DE OCUPARE A TINERILOR DIN GRUPA DE VARSTA 20-34 DE ANI, LA 1-3 ANI DUPA ABSOLVIRE

Rezultatele cautarii - Tinta 9 - Social - RATA DE OCUPARE A TINERILOR DIN GRUPA DE VARSTA 20-34 DE ANI, LA 1-3 ANI DUPA ABSOLVIRE

Sexe	Perioade	Anul 2022		Anul 2023	
		UM: Procente	Procente	Procente	Procente
Total			70,1	69,9	74,8

Legenda: '!' - date lipsa; 'c' - date confidentiale; 9999,00 - normal - date definitive; **9999,00 - ingrosat subliniat** - date semidefinite; **9999,00 - ingrosat** - date revizuite; **9999,00 - subliniat** - date provizorii

TEZD493 - Tinta 9 - Social - RATA DE OCUPARE A TINERILOR DIN GRUPA DE VARSTA 20-34 DE ANI, LA 1-3 ANI DUPA ABSOLVIRE

Indicatorul prezinta ratele de ocupare a persoanelor cu varste cuprinse intre 20 si 34 de ani care indeplinesc urmatoarele conditii: in primul rand, sunt persoane ocupate conform definitiei BIM, in al doilea rand, au absolvit cel putin invatamantul secundar superior (ISCED 3) ca fiind cel mai inalt nivel de educatie, al treilea, care nu a primit niciun fel de educatie sau de formare in cele patru saptamani premergatoare anchetei si patru, care au absolvit cu succes cel mai inalt nivel de educatie cu 1, 2 sau 3 ani inainte de ancheta.

ODD 4 Educatie de calitate - Indicatorul masoara implementarea tintei 4.9 privind cresterea substantiala a numarului de tineri si adulti care detin competente relevante, inclusiv competente transversale: care sa faciliteze angajarea, crearea de locuri de munca decente si antreprenoriatul.

**Sursa: Tempo online, Rata tinerilor neocupati care nu urmeza nicio forma de educatie sau de instruire (<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>)**

Conform bazei de date statistice TEMPO Online, în anul 2021, rata de ocupare a tinerilor din grupa de varsta 20-34 de ani, la 1-3 ani după absolvire a fost de 70,1%. Acest procent indică faptul că peste două treimi dintre absolvenți și-au găsit un loc de muncă în primii trei ani după finalizarea studiilor. Totuși, acest nivel poate reflecta provocările economice și sociale care au afectat integrarea absolvenților, inclusiv contextul economic general sau compatibilitatea competențelor dobândite în educație cu cerințele angajatorilor.

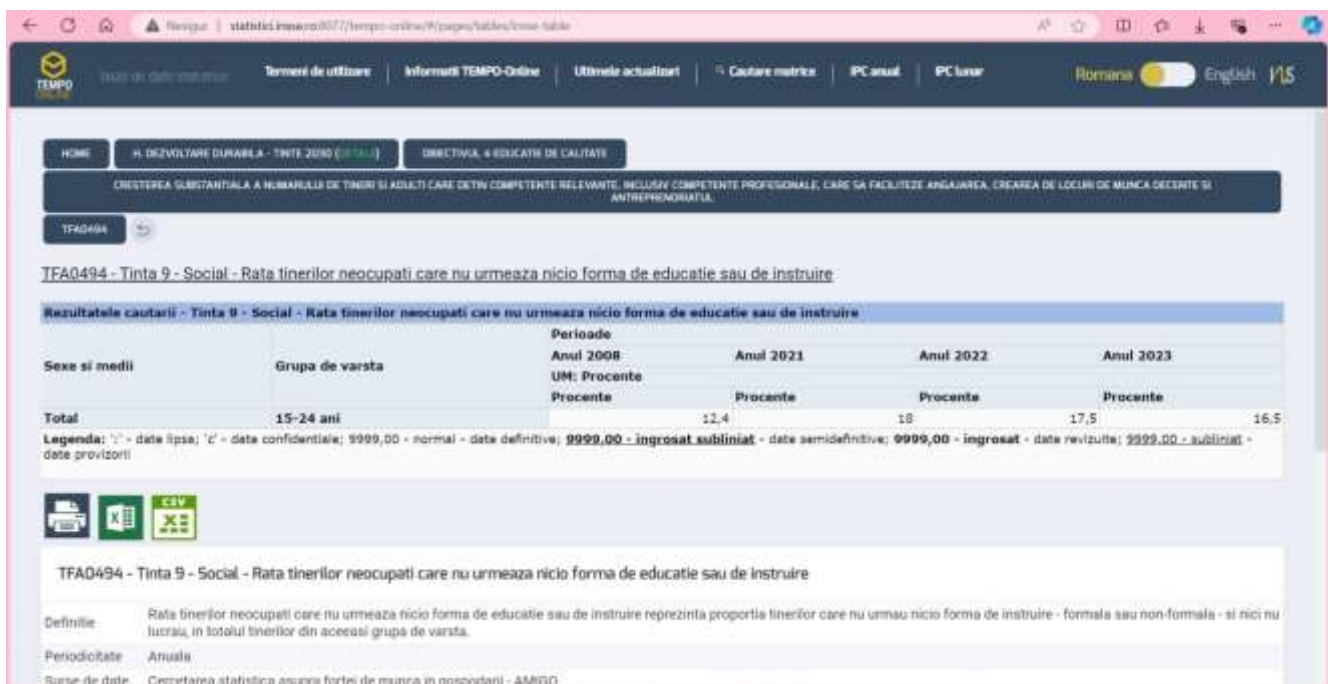
În 2022, rata de ocupare a scăzut ușor la 69,9%, marcând o stagnare în acest proces. Această ușoară reducere (0,2 puncte procentuale) poate fi atribuită unor factori externi, cum ar fi efectele reziduale ale pandemiei COVID-19 asupra pieței muncii. De asemenea, pot exista variații în funcție de sectorul economic sau regiunea geografică, care influențează accesul tinerilor la locuri de muncă.

În anul 2023, se observă o creștere semnificativă a ratei de ocupare, care ajunge la 74,8%. Această evoluție reprezintă o creștere de 4,9 puncte procentuale față de 2022, ceea ce sugerează o redresare economică și o mai bună integrare a absolvenților în piața muncii. Acest progres poate fi rezultatul implementării unor programe de sprijin pentru tranziția tinerilor de la educație la angajare, o

cerere mai mare pe piața muncii sau o adaptare mai eficientă a programelor educaționale la nevoile angajatorilor.

Diferențele dintre acești ani evidențiază importanța unor politici publice sustenabile care să sprijine integrarea absolvenților în piața muncii. Creșterea din 2023 este promițătoare, însă este necesar ca aceste eforturi să fie consolidate, mai ales pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi tinerii NEETs (care nu sunt angajați, nu urmează cursuri de educație sau formare).

Această evoluție poate constitui un reper important pentru dezvoltarea de programe care să ajute tinerii să dobândească competențe relevante și să acceseze oportunități de angajare.



The screenshot shows the Tempo online interface with the following data table:

Sexe și medii	Grupa de vârstă	Perioade			
		Anul 2008	Anul 2021	Anul 2022	Anul 2023
		UM: Procente			
		Procenta	Procenta	Procenta	Procenta
Total	15-24 ani		11,4	18	17,5
					16,5

Legenda: '?' - date lipsă; '!' - date confidentiale; 9999,00 - normal - date definitive; 9999,00 - îngrosat subliniat - date semidefnitive; 9999,00 - îngrosat - date revizuite; 9999,00 - subliniat - date provizorii

TFAD494 - Tinta 9 - Social - Rata tinerilor neocupati care nu urmeaza nicio forma de educatie sau de instruire

Definiție: Rata tinerilor neocupati care nu urmeaza nicio forma de educatie sau de instruire reprezinta proportia tinerilor care nu urmeaza nicio forma de instruire - formală sau non-formală - și nici nu lucrează, în totalul tinerilor din aceeași grupă de vârstă.

Periodicitate: Anuală

Surse de date: Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării - AMIGO

**Sursa: Tempo online, Rata tinerilor neocupati care nu urmeaza nicio forma de educatie sau de instruire (<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>)**

Rata tinerilor din grupa de vârstă 15-24 de ani care nu sunt ocupați și nu urmează nicio formă de educație sau instruire (NEETs) în perioada 2021-2023 evidențiază o evoluție interesantă, cu implicații importante pentru politici și inițiative sociale.

În anul 2021, procentul tinerilor NEETs era de 18%. Acest nivel ridicat poate fi explicat prin efectele persistente ale pandemiei COVID-19, care a afectat economia, piața muncii și accesul la educație. Mulți tineri s-au confruntat cu dificultăți în a găsi un loc de muncă sau au fost nevoiți să renunțe la studii din diverse motive, inclusiv din cauza provocărilor financiare.

În anul 2022, rata NEETs a scăzut la 17,5%. Deși această reducere este modestă, ea sugerează un început de redresare, posibil determinat de îmbunătățirea condițiilor economice și de inițiativele sociale pentru reintegrarea tinerilor în educație sau pe piața muncii. Totuși, scăderea de 0,5 puncte procentuale indică faptul că schimbările au fost lente și poate că măsurile implementate nu au avut impactul dorit pentru toți tinerii din această grupă de vârstă.

Anul 2023 aduce o reducere mai semnificativă, cu rata NEETs scăzând la 16,5%. Această îmbunătățire poate fi atribuită consolidării economiei, accesului mai mare la oportunități de instruire profesională și poate chiar unor inițiative mai bine direcționate către tinerii vulnerabili. Cu toate acestea, procentul rămâne semnificativ mai ridicat decât nivelurile ideale, ceea ce sugerează că un segment important al populației tinere continuă să fie exclus atât de pe piața muncii, cât și din sistemul educațional.

Această evoluție indică o tendință pozitivă, dar subliniază și necesitatea unei intervenții continue și mai bine adaptate. Este esențial ca programele sociale să se concentreze pe sprijinirea tinerilor NEETs, în special prin măsuri care să le faciliteze accesul la educație și formare profesională sau care să creeze punți directe către piața muncii. Crearea unor parteneriate solide între instituțiile de învățământ, organizațiile non-guvernamentale și angajatori poate contribui semnificativ la reducerea acestui procent pe termen lung.

În concluzie, deși scăderea ratei tinerilor NEETs în perioada 2021-2023 este un semn pozitiv, aceasta reflectă mai degrabă pași mărunți decât un progres rapid. Este nevoie de o abordare strategică și bine coordonată pentru a asigura integrarea sustenabilă a tinerilor pe piața muncii și în sistemul educațional.

### **3. Analiza asupra somajului**

#### **3.1 Șomajul: Aspecte conceptuale**

În ansamblul factorilor de producție, cel mai important loc îl ocupă omul cu forța sa de muncă, de unde și necesitatea folosirii eficiente și depline a acestei resurse. Rolul acestui factor, în ansamblul condițiilor de producție, este acela că omul trebuie să-și pună în valoare aptitudinile fizice și intelectuale în actul productiv, omul integrându-se social numai dacă este ocupat, dacă își găsește un loc de muncă. Așa se explică de ce nefolosirea forței de muncă înseamnă nu numai o risipă de energie

dar și un atentat la pacea socială. Individul, cu toate realizările în planul științei și tehnicii, a rămas să-și câștige existența pe calea muncii, el continuă și va continua să aibă imperioasă nevoie de un loc de muncă. În consecință, deși munca în sine nu poate fi socotită o plăcere, ci doar un mijloc, o cale spre ea, nemunca nu este încadrabilă la rubrica pozitivului.

Șomajul a devenit o problemă macroeconomică ce face obiectul unor aprige dispute teoretice, metodologice și politico-ideologice.

Șomajul este tratat prin prisma unor multiple modalități de analiză și evaluare de către literatura de specialitate, de către statisticile oficiale și internaționale (Biroul Internațional al Muncii, Comisia de Statistică, Organizația Națiunilor Unite), iar dimensiunea și durata sa ridică o serie de probleme privind definirea, cauzele, formele de manifestare și posibilitățile de reducere a acestora.

Șomajul este un dezechilibru al pieței muncii la nivelul ei național, un excedent al ofertei față de cererea de muncă, ce are în prezent un caracter permanent, dar care nu exclude definitiv existența stării de ocupare deplină a forței de muncă.

Șomerii sunt acele persoane, din cadrul populației active disponibile, care doresc să lucreze și caută un loc de muncă. În rândul șomerilor se includ și persoanele care nu găsesc unde să se angajeze, dar și cele care și-au pierdut locul de muncă.

Astfel, pentru ca o persoană să fie declarată șomer trebuie să fie înscrisă pe listele oficiilor de plasare a forței de muncă și să fie disponibilă de a începe lucrul imediat ce i s-ar oferi un loc de muncă.

În România, conform Legii 1/1991, sunt considerați șomeri persoanele apte de muncă, ce nu pot fi încadrate, datorită lipsei de locuri disponibile corespunzătoare pregătirii lor.

### **3.2 Efectele social-economice ale șomajului**

Cele mai importante efecte economice și sociale ale șomajului sunt:

a. Reducerea produsului intern brut determinată de faptul că „*cei care nu lucrează nici nu produc, astfel încât timpul de muncă al acestora este iremediabil pierdut*”. Un decalaj recesionist, caracterizat printr-o subutilizare a forței de muncă, presupune un produs intern brut mai mic decât cel potențial. Diferența între produsul intern brut efectiv și cel potențial este în acest fel pierdută, chiar dacă decalajul se corectează pe termen lung.

b. Creșterea cheltuielilor cu protecția socială. Cu cât șomajul este mai îndelungat și afectează mai mulți salariați, cu atât transferurile sociale vor fi mai mari și vor agrava bugetul public.

- c. Reducerea eficienței forței de muncă, datorită pierderii Dexterității celor deveniți șomeri, mai ales dacă șomajul este de lungă durată.
- d. Reducerea veniturilor individuale ale salariaților concediați, care antrenează o reducere a consumului acestora și o extindere a sărăciei;
- e. Efecte sociale generale: creșterea criminalității, sinuciderilor, cerșetorilor, etc;
- f. Efecte asupra sănătății psihice a șomerului: stări depresive, sentimentul de excludere din societate, etc.

### **3.3 Măsurile de diminuare a șomajului și a efectelor sale**

#### **➤ Politici active**

Politicile active constau în măsuri ce previn șomajul în rândul persoanelor care au un loc de muncă și contribuie la (re)integrarea șomerilor în diferite activități.

Principalele acțiuni, măsuri de promovare a politicilor active, sunt :

- a. Stimularea cererii agregate, de exemplu creșterea cheltuielilor guvernamentale, având ca scop diminuarea șomajului. Există însă pericolul inflației, măsura putând fi aplicată mai ales în condiții de deflație;
- b. Reforma pieței de muncă în sensul asigurării unei mai mari flexibilități a salariului;
- c. Reducerea efectului de hysteresis<sup>2</sup>, prin eliminarea hazardului moral. Se propune limitarea perioadei de acordare a ajutorului de șomaj, efectuării de către aceștia a unor munci publice ș.a.;
- d. O atenție mai mare acordată educației și pregătirii profesionale în concordanță cu cerințele existente pe piața muncii;
- e. Organizarea de cursuri de calificare sau recalificare a șomerilor în concordanță cu structura profesională a locurilor de muncă;
- f. Stimularea agenților economici prin pârghii economico-financiare, în extinderea activității economice;

---

<sup>2</sup> Efect de hysteresis = are loc atunci când se înregistrează o redresare pe piața muncii, dar șomerii nu se reintegrează pe piața forței de muncă și ajung să beneficieze de ajutoare de șomaj pe o perioadă lungă sau de prestații pentru incapacitate de muncă sau pentru pensionare anticipată.

- g. Încurajarea investițiilor prin acordarea de facilități în vederea relansării economiei și a creșterii economice, a creării de noi locuri de muncă;
- h. Acordarea de facilități întreprinderilor care angajează șomeri, tineri absolvenți;
- i. Acordarea de facilități care să stimuleze mobilitatea forței de muncă de la o zonă la alta, de la un sector de activitate la altul (de exemplu indemnizații de transfer, locuințe);
- j. Formarea și specializarea tinerilor în domenii de perspectivă îndelungată care să le ofere o mobilitate profesională ridicată.

În România, șomajul poate fi redus prin creșterea investițiilor, care să reechilibreze piața bunurilor și serviciilor.

Măsurile active vizează populația ocupată în vederea preîntâmpinării riscului de șomaj. Adaptarea forței de muncă la cerințele unității în care lucrează diminuează riscul persoanelor respective de a deveni șomeri.

➤ ***Politici pasive***

Politicile pasive se concretizează în măsuri și acțiuni care să asigure șomerilor involuntari un anumit venit pentru un trai decent sau de subzistență. Politica pasivă răspunde la cele două cerințe în măsura în care stimulează crearea de noi locuri de muncă și fixează un quantum al venitului incitator la muncă.

Venitul asigurat șomerului este indemnizația de șomaj sau ajutorul de șomaj și se acordă pe o perioadă determinată de timp. În România, legislația prevede ca ajutorul de șomaj să se acorde pe o perioadă de 270 de zile, iar mărimea sa se calculează în funcție de perioada în care s-a cotizat la fondul de șomaj și de veniturile obținute de șomer în perioada în care a lucrat. Șomajul afectează, în prezent, în special tinerii și femeile, iar din cauza recesiunii în care ne aflăm șomajul are o tendință de creștere de lungă durată.

În cazul depășirii perioadei de acordare a indemnizației de șomaj, din imposibilitatea gășirii unui loc de muncă, în unele țări se mai acordă, pentru un interval de timp, ajutor de șomaj sau alocație de sprijin. Acestea constau în sume fixe, lunare cu mult mai mici decât indemnizația de șomaj.

### **3.4. Evoluția șomajului în România**



În situația tranziției, piața muncii din România evoluează ca o piață a dezechilibrelor pe care cererea sistemului economico-social este inferioară ofertei de muncă la nivel sectorial, ocupațional etc. În principal, aceste dezechilibre de pe piața muncii, sunt determinate de factori economici ce au condus la scăderea cererii de muncă datorate scăderii drastice și prelungite a economiei, a instabilității și incoerenței din planul reformelor economice. Din perspectiva structurilor ocupațional-profesionale, educațional-formative, comportamentale, dezechilibrele sunt determinate de influențele factorilor ce țin de oferta de muncă. În plus, aceste dezechilibre sunt generate și de slaba eficiență a mecanismelor de ajustare a cererii și ofertei de muncă, de rigiditățile pieței muncii și de segmentarea acesteia.

Aflată în fața adoptării unei strategii de tranziție la economia cu piață concurențială, apariția șomajului în România se explică pornind de la faptul că acesta este concomitent cu potențialul economic, cu capacitățile de producție nefolosite sau parțial folosite, într-o ipostază de recesiune economică profundă, ceea ce face ca venitul național să fie mai mic decât îi permite productivitatea muncii. Pentru a înțelege apariția și manifestarea șomajului din România trebuie luată în calcul și problema salariilor. Specialiștii consideră că rigiditatea salariului în privința scăderii impulsionează sporirea șomajului.

Șomajul a devenit principala formă de dezechilibru de pe piața muncii în România din anul 1991, an în care a fost promulgată Legea numărul 1 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Din examinarea principalelor aspecte ale apariției șomajului se desprind câteva trăsături:

- Creșterea însemnată a numărului șomerilor pe întregul parcurs al tranziției la economia cu piață concurențială
- Șomajul afectează în special femeile și tinerii. Cauzele care determină apariția șomajului în rândul tinerilor sunt: preferința patronatelor pentru angajarea unor persoane cu experiență în activitate, lipsa locurilor de muncă care intră prima dată pe piața muncii. Șomajul mare în rândul femeilor este datorat unei mentalități învechite privind rolul femeii în societate.
- Șomajul se menține prin procese de natură economică – lipsa de capital, declinul economiei – și social-culturale – mobilitatea redusă a forței de muncă pe plan teritorial, neconcordanța dintre opțiunile profesionale ale celor care caută de lucru și cerințele vieții social-economice.

Șomajul continuă să fie un fenomen strâns legat de contextul economic și social din județul Constanța. Conform datelor furnizate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța, șomajul a înregistrat variații semnificative în perioada 2022-2024.

**Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și niveluri de instruire în luna decembrie 2022**

Indicator	TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani
<b>ȘOMER (TOTAL)</b>	<b>6302</b>	<b>970</b>	<b>372</b>
<b>FEMEI</b>	<b>3989</b>	<b>519</b>	<b>226</b>
<b>Toate formele de indemnizație</b>	<b>2489</b>	<b>110</b>	<b>35</b>
<b>invatamant primar si fara studii, din care:</b>	<b>1836</b>	<b>192</b>	<b>92</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	146	3	2
- din care femei	124	2	2
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	1690	189	90
- din care femei	857	68	35
<b>fara studii</b>	<b>780</b>	<b>71</b>	<b>41</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	8	0	0
- din care femei	8	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	772	71	41
- din care femei	410	27	11
<b>invatamant gimnazial</b>	<b>1631</b>	<b>164</b>	<b>63</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	669	1	4
- din care femei	568	1	3
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	1	1	0
- din care femei	1	1	0
- șomeri neindemnizați	961	162	59
- din care femei	498	94	39
<b>invatamant profesional/arte si meserii</b>	<b>876</b>	<b>85</b>	<b>13</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	581	2	5

- din care femei	448	1	2
<b>- benef. indemnizație de șomaj (50%)</b>	16	15	0
- din care femei	6	5	0
<b>- șomeri neindemnizați</b>	279	68	8
- din care femei	91	35	5
<b>invatamant liceal</b>	1526	473	129
<b>- benef. indemnizație de șomaj (75%)</b>	750	13	14
- din care femei	629	12	13
<b>- benef. indemnizație de șomaj (50%)</b>	59	59	0
- din care femei	33	33	0
<b>- șomeri neindemnizați</b>	717	401	115
- din care femei	419	232	76
<b>invatamant posticeal</b>	84	17	14
<b>- benef. indemnizație de șomaj (75%)</b>	36	0	0
- din care femei	31	0	0
<b>- benef. indemnizație de șomaj (50%)</b>	19	8	2
- din care femei	17	6	2
<b>- șomeri neindemnizați</b>	29	9	12
- din care femei	20	8	7
<b>invatamant universitar</b>	349	39	61
<b>- benef. indemnizație de șomaj (75%)</b>	197	0	3
- din care femei	157	0	3
<b>- benef. indemnizație de șomaj (50%)</b>	15	8	5
- din care femei	8	5	2
<b>- șomeri neindemnizați</b>	137	31	53
- din care femei	82	16	37

Sursa: Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța

Pe baza informațiilor oferite de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța, putem constata următoarele:

#### 1. Repartizare pe niveluri de instruire

- ✚ Învățământ primar și fără studii: Există 1836 de șomeri, dintre care 146 primesc indemnizație de șomaj (75%), iar restul sunt neindemnizați. În această categorie, se observă o preponderență a șomerilor neindemnizați (1690), iar majoritatea sunt fără studii (780).

- ✚ Învățământ gimnazial: 1631 de șomeri, dintre care 669 primesc indemnizație de șomaj (75%), iar 961 sunt neindemnizați. Șomerii neindemnizați domină și această categorie.
- ✚ Învățământ profesional/arte și meserii: Sunt înregistrați 876 de șomeri, dintre care 581 beneficiază de indemnizație de șomaj (75%) și 279 sunt neindemnizați.
- ✚ Învățământ liceal: 1526 de șomeri, 750 primesc indemnizație (75%), iar 717 sunt neindemnizați.
- ✚ Învățământ postliceal: Există 84 de șomeri, cei mai mulți fiind neindemnizați (29).
- ✚ Învățământ universitar: 349 de șomeri, din care majoritatea primesc indemnizație (197), dar există și o proporție semnificativă de șomeri neindemnizați (137).

## 2. Repartizare pe grupe de vârstă

Sub 25 de ani: Proporția șomerilor tineri este ridicată, în special în rândul celor cu învățământ liceal și gimnazial. Mulți dintre aceștia nu beneficiază de indemnizație.

25 - 29 ani: Șomerii din această grupă sunt prezenți în special în categoriile de învățământ gimnazial și liceal, însă numărul lor este mai redus decât la grupa anterioară.

Această distribuție arată că rata șomajului este ridicată printre persoanele cu un nivel de educație mai scăzut, unde majoritatea nu beneficiază de indemnizație de șomaj. Acest lucru sugerează o vulnerabilitate ridicată în rândul celor fără studii sau cu studii primare.

### o Impactul nivelului de instruire asupra șomajului

Nivel scăzut de educație: Persoanele cu învățământ primar sau fără studii reprezintă un segment semnificativ al șomerilor, iar majoritatea sunt neindemnizați. Aceasta sugerează o corelație între un nivel scăzut de instruire și dificultatea de a găsi sau de a păstra un loc de muncă.

Învățământ gimnazial și profesional: Șomerii din aceste categorii de educație reprezintă un procent mare și au, de asemenea, un procent ridicat de persoane neindemnizate. Deși în unele cazuri primesc indemnizație de șomaj, numărul șomerilor neindemnizați indică vulnerabilitate economică și instabilitate pe piața muncii.

Învățământ liceal și universitar: Deși șomajul este prezent și în rândul persoanelor cu studii liceale și universitare, proporția este mai mică, și un procent mai mare dintre aceștia beneficiază de indemnizație. Totuși, este semnificativ că, și în aceste categorii, există șomeri neindemnizați, indicând o lipsă de oportunități chiar și pentru cei cu studii superioare.

### o Diferențe de gen în rândul șomerilor

În fiecare categorie de instruire și grupă de vârstă, femeile reprezintă o proporție considerabilă din totalul șomerilor, fiind adesea mai numeroase printre șomerii neindemnizați. Aceasta ar putea reflecta inegalități de gen pe piața muncii, unde femeile întâmpină mai multe dificultăți în a găsi un loc de muncă stabil și bine plătit.

- o Tinerii sub 25 de ani

Segmentul de vârstă sub 25 de ani înregistrează o rată ridicată a șomajului în special în rândul celor cu studii liceale și gimnaziale, ceea ce ar putea sugera provocări în tranziția de la educație la angajare. Este posibil ca acești tineri să nu aibă experiență profesională, ceea ce îi dezavantajează în competiția pentru locuri de muncă.

O altă observație este că majoritatea tinerilor șomeri sunt neindemnizați, ceea ce indică o instabilitate economică ridicată pentru această grupă de vârstă, cu riscuri de sărăcie și excluziune socială.

- o Șomerii cu studii postliceale și universitare

Deși numărul lor este mai mic comparativ cu celelalte categorii, prezența șomerilor cu studii superioare indică faptul că piața muncii nu este în măsură să absoarbă toți absolvenții de facultate și postliceală. Aceasta ar putea sugera fie o suprasaturare pe anumite domenii de activitate, fie o nepotrivire între competențele dezvoltate în cadrul sistemului educațional și cerințele pieței muncii.

De asemenea, este important de remarcat că, deși mulți dintre aceștia beneficiază de indemnizație, există și șomeri neindemnizați în această categorie, ceea ce sugerează că educația superioară nu garantează întotdeauna siguranța economică.

- o Nevoia de măsuri de integrare pe piața muncii

Datele sugerează că ar fi necesare programe de sprijin pentru categoriile vulnerabile, în special pentru persoanele cu un nivel redus de educație și pentru tinerii șomeri. Aceste măsuri ar putea include cursuri de formare profesională, asistență pentru reintegrarea în câmpul muncii și politici de stimulare a angajatorilor care recrutează persoane din aceste categorii.

- o Inadvertențele între indemnizațiile de șomaj și șomajul neindemnizat

Proporția ridicată de șomeri neindemnizați în toate categoriile de instruire reflectă dificultăți în accesarea ajutoarelor de șomaj. Aceasta poate fi rezultatul condițiilor stricte de eligibilitate sau al unui sistem de sprijin care nu acoperă suficient nevoile șomerilor.

Aceste concluzii subliniază vulnerabilitățile și provocările pentru diferite segmente de populație, sugerând necesitatea unor politici de ocupare mai diversificate și adaptate la nevoile acestor grupuri pentru a reduce șomajul și a facilita accesul la piața muncii.

judet	TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
<b>BRAILA</b>	3532	593	310	423	794	524	888
<b>BUZAU</b>	7657	691	297	1029	1896	1895	1849
<b>CONSTANTA</b>	6302	970	372	807	1480	1102	1571
<b>GALATI</b>	10158	1958	830	1049	2331	1758	2232
<b>TULCEA</b>	2967	528	385	428	526	599	501
<b>VRANCEA</b>	4966	862	254	756	1164	1065	865

**Sursa: Informații prelucrate Data.gov.ro Decembrie 2022<sup>3</sup>**

Pe baza datelor din cele două tabele, putem observa câteva aspecte importante legate de structura șomerilor pe grupe de vârstă în regiunea Sud-Est:

*1. Numărul total de șomeri*

- Galați înregistrează cel mai mare număr de șomeri (10.158), urmat de Buzău (7.657) și Constanța (6.302).
- Tulcea are cel mai mic număr de șomeri (2.967), urmat de Brăila (3.532) și Vrancea (4.966).

Acest lucru indică faptul că zonele mai urbane și mai populate (Galați și Constanța) au un număr mai mare de șomeri comparativ cu județele mai mici sau mai puțin dezvoltate.

*2. Repartizarea pe grupe de vârstă*

În toate județele, grupul de vârstă 40-49 ani are o pondere semnificativă a șomerilor, cel mai evident în Galați (2.331 persoane) și Buzău (1.896 persoane). Acest grup de vârstă tinde să aibă dificultăți mai mari în a se reintegra pe piața muncii, probabil din cauza schimbărilor rapide de pe piața muncii și a necesității de recalificare.

Grupul 50-55 ani și cel peste 55 ani sunt, de asemenea, puternic reprezentate, ceea ce arată provocările întâmpinate de aceste categorii în menținerea unui loc de muncă în apropierea vârstei de

<sup>3</sup> Data.gov. ro , Numarul somerilor Structurati pe Judete, Decembrie 2022. Material disponibil online la adresa - <https://data.gov.ro/dataset/2ad7d233-e4b9-4bb1-bf35-230ea5c35c65/resource/dea6762b-d8db-4c77-afb8-956f1160c7cf>

pensionare. În Buzău, numărul șomerilor din această categorie depășește chiar și 1.800 în fiecare grup de vârstă (50-55 ani și peste 55 ani).

Categoriile de vârstă mai tinere, precum Sub 25 ani și 25-29 ani, înregistrează un număr mai mic de șomeri în toate județele. Acest lucru sugerează că tinerii au o șansă mai mare de a găsi un loc de muncă, deși există variații semnificative între județe. Galați și Constanța au cei mai mulți tineri șomeri, cu 1.958 și 970 persoane, respectiv, la categoria sub 25 de ani.

### *3. Diferențele între județe*

Galați are o pondere ridicată de șomeri tineri (1.958 sub 25 ani), ceea ce ar putea reflecta o lipsă de oportunități pentru tinerii absolvenți sau persoane fără experiență profesională.

Buzău are o concentrație neobișnuit de mare de șomeri în categoria de vârstă 50-55 ani (1.895), ceea ce poate reflecta o dificultate a acestui grup în a rămâne competitiv pe piața muncii.

Tulcea și Vrancea au, în general, o distribuție mai echilibrată a șomerilor pe grupe de vârstă, dar cu un număr total mult mai mic comparativ cu județele mai mari.

### *4. Observații generale*

Șomerii din categoriile de vârstă mai avansată, în special cei peste 40 de ani, sunt cei mai numeroși în toate județele. Acest lucru subliniază necesitatea unor programe de recalificare și de sprijin pentru reintegrarea profesională a persoanelor de vârstă mijlocie și a celor în apropierea pensionării.

Tinerii sub 25 de ani reprezintă, de asemenea, un grup vulnerabil, în special în județele mai mari, și ar putea beneficia de programe specializate pentru integrarea lor mai rapidă pe piața muncii.

Regiunea Sud-Est prezintă o structură a șomajului care este afectată în mod disproporționat de șomajul în rândul persoanelor de vârstă mijlocie și a celor mai în vârstă. În județele mai populate și dezvoltate, precum Galați și Constanța, există o provocare semnificativă în ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor. Aceste tendințe indică necesitatea unor politici de ocupare care să se concentreze atât pe recalificarea forței de muncă de vârstă medie, cât și pe susținerea tinerilor în tranziția de la educație la muncă.

**Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și niveluri de instruire în luna decembrie 2023**

Indicator	TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani
<b>ȘOMER (TOTAL)</b>	<b>6263</b>	<b>1003</b>	<b>347</b>
<b>FEMEI</b>	<b>4101</b>	<b>554</b>	<b>222</b>
Toate formele de indemnizație	2678	120	53
<b>invatamant primar si fara studii, din care:</b>	<b>1651</b>	<b>166</b>	<b>71</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	129	0	0
- din care femei	102	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	1522	166	71
- din care femei	792	73	29
<b>fara studii</b>	<b>751</b>	<b>63</b>	<b>30</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	25	0	0
- din care femei	22	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	726	63	30
- din care femei	398	22	10
<b>invatamant gimnazial</b>	<b>1662</b>	<b>163</b>	<b>65</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	725	3	6
- din care femei	625	2	5
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	937	160	59



- din care femei	529	112	42
<b>invatamant profesional/arte si meserii</b>	<b>954</b>	<b>152</b>	<b>10</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	627	5	2
- din care femei	487	1	1
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	11	11	0
- din care femei	4	4	0
- șomeri neindemnizați	316	136	8
- din care femei	119	74	6
<b>invatamant liceal</b>	<b>1618</b>	<b>478</b>	<b>164</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	835	20	26
- din care femei	710	15	21
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	66	62	2
- din care femei	41	37	2
- șomeri neindemnizați	717	396	136
- din care femei	399	207	89
<b>invatamant posticeal</b>	<b>85</b>	<b>16</b>	<b>9</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	49	3	6
- din care femei	47	3	6
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	19	7	2
- din care femei	16	4	2
- șomeri neindemnizați	17	6	1
- din care femei	13	4	1
<b>invatamant universitar</b>	<b>293</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	204	0	6
- din care femei	160	0	2

<b>- benef. indemnizație de șomaj (50%)</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
- din care femei	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>- șomeri neindemnițați</b>	<b>76</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
- din care femei	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>15</b>

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

### Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă în luna decembrie 2023 din toata Regiunea Sud-Est

Județ	Număr total șomeri	Număr total șomeri femei	Număr total șomeri bărbați	Număr șomeri indemnizați	Număr șomeri neindemnițați	Rata șomajului (%)	Rata șomajului feminină (%)	Rata șomajului masculină (%)
Brăila	3,555	1,510	2,045	601	2,954	3.23	2.98	3.44
Buzău	7,960	3,312	4,648	1,220	6,740	5.47	5.27	5.63
Constanța	6,263	4,101	2,162	2,678	3,585	2.24	3.4	1.36
Galați	8,755	3,732	5,023	1,144	7,611	5.2	4.92	5.43
Tulcea	2,468	1,248	1,220	674	1,794	3.35	3.66	3.08
Vrancea	2,915	1,358	1,557	648	2,267	2.52	2.57	2.47

Sursa: Informații prelucrate Data.gov.ro Decembrie 2023<sup>4</sup>

#### 1. Numărul total de șomeri

- Galați și Buzău se evidențiază prin cel mai mare număr total de șomeri, cu 8.755, respectiv 7.960 de persoane afectate.
- La polul opus, Tulcea și Vrancea au cel mai mic număr total de șomeri, cu 2.468 și, respectiv, 2.915 șomeri înregistrați.
- Constanța, cu 6.263 de șomeri, se situează la mijloc în acest clasament, ceea ce reflectă o economie relativ stabilă în comparație cu alte județe din regiune.

#### 2. Distribuția șomerilor pe sexe

În majoritatea județelor, numărul de bărbați șomeri este mai mare decât cel al femeilor, cu excepția Constanței, unde numărul femeilor șomere (4.101) este mult mai mare decât cel al

<sup>4</sup> Data.gov.ro, Numărul șomerilor structurați pe județe Decembrie 2023, Material disponibili online la adresa - <https://data.gov.ro/dataset/2ad7d233-e4b9-4bb1-bf35-230ea5c35c65/resource/dea6762b-d8db-4c77-afb8-956f1160c7cf>

bărbaților șomeri (2.162). Acest lucru poate reflecta o serie de factori socio-economici locali, cum ar fi preponderența anumitor industrii în care sunt angajate mai multe femei. În Galați și Buzău, bărbații sunt afectați în mod disproporționat de șomaj, ceea ce ar putea indica sectoare economice în declin, cum ar fi construcțiile sau industria grea, care angajează mai mulți bărbați.

### *3. Numărul de șomeri indemnizați și neindemnizați*

Constanța și Buzău se remarcă printr-un număr relativ mare de șomeri indemnizați (2.678 și 1.220, respectiv), ceea ce indică faptul că o proporție semnificativă dintre șomeri beneficiază de sprijin financiar din partea statului.

Cu toate acestea, în toate județele, numărul șomerilor neindemnizați este mult mai mare, ceea ce arată că majoritatea persoanelor fără loc de muncă nu beneficiază de suport financiar. Acest lucru poate reflecta fie o durată prelungită de șomaj, fie o lipsă de eligibilitate pentru indemnizație.

### *4. Rata șomajului*

Buzău și Galați au cele mai mari rate ale șomajului, de 5.47% și, respectiv, 5.2%. Aceste valori ridicate pot reflecta o combinație de factori economici, cum ar fi declinul industrial sau lipsa oportunităților economice de diversificare.

Constanța are cea mai mică rată a șomajului (2.24%), indicând o economie mai dinamică și mai puțin afectată de pierderi masive de locuri de muncă. Acest județ este recunoscut pentru activitățile portuare și turistice, care pot oferi o stabilitate economică.

Tulcea și Vrancea au rate de șomaj moderate, de 3.35% și 2.52%, ceea ce indică o situație economică intermediară, în care provocările economice sunt prezente, dar nu la fel de acute ca în Buzău sau Galați.

### *5. Rata șomajului pe sexe*

Rata șomajului feminin este mai ridicată decât cea masculină în Constanța și Tulcea, sugerând că femeile din aceste județe sunt mai afectate de șomaj. Acest lucru poate fi legat de sectoarele în care sunt angajate mai frecvent femeile, cum ar fi turismul sau serviciile, care pot fi mai vulnerabile la fluctuațiile economice. În schimb, în județele Buzău și Galați, bărbații au o rată a șomajului mai mare decât femeile, ceea ce poate reflecta pierderi de locuri de muncă în industrii predominant masculine.

Regiunea Sud-Est a României prezintă disparități semnificative în ceea ce privește șomajul, atât între județe, cât și între sexe. Județele cu economii mai dinamice, cum ar fi Constanța, au rate ale șomajului mai mici, în timp ce județele mai afectate de declinul industrial, precum Galați și Buzău, se confruntă cu șomaj ridicat. Femeile sunt mai afectate de șomaj în unele județe, în timp ce bărbații sunt mai vulnerabili în altele, ceea ce subliniază necesitatea unor politici personalizate de ocupare a forței de muncă.

## **Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă în luna februarie 2024 Regiunea Sud Est**

JUDET	Număr				Numar someri neinde	Rata soma	Rata soma	Rata somajul ui
	ar	ar	ar	ar				

	total șome ri	total șome ri feme i	total șome ri barb ați	șome ri indem nizați	mnizați	jului (%)	jului Femi nina (%)	Masculi na (%)
<b>BRAILA</b>	<b>3,998</b>	<b>1,681</b>	<b>2,317</b>	<b>710</b>	<b>3,288</b>	<b>3.63</b>	<b>3.32</b>	<b>3.89</b>
<b>BUZAU</b>	<b>7,851</b>	<b>3,287</b>	<b>4,564</b>	<b>1,237</b>	<b>6,614</b>	<b>5.4</b>	<b>5.23</b>	<b>5.53</b>
<b>CONSTANTA</b>	<b>5,899</b>	<b>3,873</b>	<b>2,026</b>	<b>2,804</b>	<b>3,095</b>	<b>2.11</b>	<b>3.21</b>	<b>1.27</b>
<b>TULCEA</b>	<b>2,588</b>	<b>1,279</b>	<b>1,309</b>	<b>735</b>	<b>1,853</b>	<b>3.51</b>	<b>3.75</b>	<b>3.31</b>
<b>VRANCEA</b>	<b>2,845</b>	<b>1,350</b>	<b>1,495</b>	<b>619</b>	<b>2,226</b>	<b>2.45</b>	<b>2.55</b>	<b>2.37</b>

Sursa: Informații prelucrate Data.gov.ro Februarie 2024<sup>5</sup>

#### 1. Numărul total de șomeri

- Buzău are cel mai mare număr total de șomeri (7.851), urmat de Constanța (5.899) și Brăila (3.998).
- Tulcea și Vrancea au cel mai mic număr de șomeri, cu 2.588 și, respectiv, 2.845 de persoane.
- Buzău și Brăila continuă să fie județele cu cele mai mari provocări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

#### 2. Distribuția șomerilor pe sexe

În toate județele, bărbații reprezintă majoritatea șomerilor, cu excepția Constanței, unde numărul femeilor șomere (3.873) este semnificativ mai mare decât cel al bărbaților (2.026). Acest lucru poate reflecta specificul pieței muncii locale, unde femeile pot fi afectate în mod disproporționat de lipsa oportunităților economice în anumite sectoare.

Buzău și Brăila au o distribuție relativ echilibrată între șomeri femei și bărbați, dar cu un ușor avantaj pentru bărbați.

#### 3. Numărul de șomeri indemnizați și neindemnizați

Constanța are cel mai mare număr de șomeri indemnizați (2.804), ceea ce indică faptul că o proporție semnificativă dintre șomeri primește sprijin financiar.

Buzău și Brăila au un număr considerabil de șomeri neindemnizați, reflectând fie o perioadă lungă de șomaj, fie lipsa calificărilor necesare pentru a primi indemnizații.

#### 4. Rata șomajului

Buzău are cea mai mare rată a șomajului, cu 5.4%, urmat de Brăila (3.63%) și Tulcea (3.51%).

Constanța are cea mai mică rată a șomajului (2.11%), ceea ce indică o piață a muncii mai stabilă și o economie mai dinamică.

#### 5. Rata șomajului pe sexe

În majoritatea județelor, rata șomajului feminin este mai mare decât cea masculină, ceea ce

<sup>5</sup> Data.gov.ro, Numărul șomerilor și rata șomajului la 29 februarie 2024, Material disponibil la adresa - <https://data.gov.ro/dataset/somajul-inregistrat-februarie-2024/resource/aa0d1716-9c1b-43ec-be4a-08c57fa4741d>

indică o vulnerabilitate crescută a femeilor în fața șomajului. Tulcea este un exemplu în care rata șomajului feminin (3.75%) depășește pe cea masculină (3.31%). În schimb, Brăila și Buzău au o rată a șomajului masculin ușor mai mare. Această distribuție a șomajului sugerează că regiunile cu economii mai mari și diversificate, cum ar fi Constanța, se descurcă mai bine în privința menținerii unei rate scăzute a șomajului, în timp ce județele cu mai puține oportunități economice, precum Buzău și Brăila, continuă să fie afectate de șomajul ridicat. De asemenea, diferențele dintre ratele șomajului masculin și feminin evidențiază necesitatea unor măsuri personalizate de ocupare a forței de muncă pentru a sprijini ambele categorii.

### Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și niveluri de instruire în luna iunie 2024

Indicator	TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani
<b>ȘOMER (TOTAL)</b>	<b>4115</b>	<b>180</b>	<b>166</b>
<b>FEMEI</b>	<b>2215</b>	<b>65</b>	<b>74</b>
<b>Toate formele de indemnizație</b>	<b>1132</b>	<b>18</b>	<b>39</b>
<b>invatamant primar si fara studii, din care:</b>	<b>1632</b>	<b>104</b>	<b>62</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	38	1	0
- din care femei	16	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	1594	103	62
- din care femei	784	35	15
<b>fara studii</b>	<b>703</b>	<b>43</b>	<b>29</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	7	0	0
- din care femei	5	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	696	43	29
- din care femei	371	16	9
<b>invatamant gimnazial</b>	<b>1097</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	223	1	3
- din care femei	159	1	3
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	874	31	33

- din care femei	420	12	10
<b>invatamant profesional/arte si meserii</b>	<b>398</b>	<b>11</b>	<b>1</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	192	0	0
- din care femei	98	0	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	1	1	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	205	10	1
- din care femei	45	1	
<b>invatamant liceal</b>	<b>691</b>	<b>27</b>	<b>51</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	446	11	26
- din care femei	327	8	17
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	245	16	25
- din care femei	139	6	16
<b>invatamant posticeal</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	25	1	1
- din care femei	23	0	1
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0
- din care femei	0	0	0
- șomeri neindemnizați	14	1	1
- din care femei	12	0	1
<b>invatamant universitar</b>	<b>258</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	204	0	9
- din care femei	153	0	8
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	3	3	0
- din care femei	1	1	0
- șomeri neindemnizați	51	1	5
- din care femei	38	1	3

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

### Analiză pentru Decembrie 2023

#### 1. Evoluția numărului de șomeri și distribuția pe gen

Totalul șomerilor în decembrie 2023 este de 6263, dintre care 4101 sunt femei, reprezentând un procent semnificativ. Această distribuție indică o rată mai ridicată a șomajului în rândul femeilor.

#### 2. Distribuția șomerilor pe grupe de vârstă

Sub 25 de ani: Tinerii sub 25 de ani reprezintă un grup mare (1003 șomeri), dintre care o mare parte sunt neindemnizați. Aceasta indică o dificultate semnificativă pentru tineri în a se integra pe piața muncii, fie din cauza lipsei experienței, fie a lipsei calificărilor adecvate.

25 - 29 de ani: Această categorie de vârstă include 347 de șomeri, iar cei mai mulți sunt, de asemenea, neindemnizați. Acest lucru reflectă o provocare pentru persoanele aflate la începutul carierei profesionale.

### 3. Repartizarea șomerilor pe niveluri de instruire

Învățământ primar și fără studii: Sunt 1651 de șomeri, dintre care 1522 nu primesc indemnizație. Aceasta este o categorie vulnerabilă, cu o probabilitate scăzută de angajare din cauza nivelului redus de educație.

Învățământ gimnazial: Există 1662 de șomeri în această categorie, iar majoritatea sunt neindemnizați (937). Acest nivel de instruire reflectă o dificultate pe piața muncii, deși există o ușoară creștere a proporției celor care primesc indemnizație de șomaj (725).

Învățământ profesional/arte și meserii: Categoria include 954 de șomeri, dintre care cei mai mulți beneficiază de indemnizație. Acest aspect sugerează că pregătirea profesională facilitează, într-o anumită măsură, accesul la ajutoarele sociale și probabilitatea angajării.

Învățământ liceal și universitar: Acești șomeri sunt mai puțini decât în categoriile anterioare, dar există o proporție semnificativă de șomeri neindemnizați, ceea ce sugerează că aceste niveluri de educație nu garantează întotdeauna accesul rapid la piața muncii.

### 4. Concluzii generale pentru decembrie 2023

Numărul ridicat de șomeri neindemnizați reflectă dificultăți în accesarea ajutoarelor sociale, mai ales pentru cei cu un nivel de instruire redus.

Tinerii și persoanele cu studii primare sau fără studii sunt cei mai afectați de șomaj, evidențiind nevoia unor programe specifice de formare și inserție profesională.

Proporția ridicată de femei în rândul șomerilor indică posibile inegalități de gen pe piața muncii, iar măsurile de susținere pentru femei ar putea reduce această disparitate.

### **Analiză pentru Iunie 2024**

#### 1. Evoluția numărului de șomeri și distribuția pe gen

Totalul șomerilor a scăzut la 4115, dintre care 2215 sunt femei. Această scădere reflectă o îmbunătățire semnificativă pe piața muncii, atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

## 2. Distribuția șomerilor pe grupe de vârstă

Sub 25 de ani: Numărul șomerilor din această categorie a scăzut la 180, ceea ce sugerează o îmbunătățire semnificativă. Cu toate acestea, un număr mare de tineri sunt în continuare neindemnizați, indicând dificultăți de integrare pentru aceștia.

25 - 29 de ani: Șomerii din această categorie sunt acum 166, în scădere față de decembrie 2023. Această reducere sugerează o îmbunătățire a oportunităților de angajare pentru tinerii adulți.

## 3. Repartizarea șomerilor pe niveluri de instruire

Învățământ primar și fără studii: Deși această categorie include 1632 de șomeri (o ușoară scădere față de decembrie), majoritatea rămân neindemnizați. Aceasta arată că această categorie continuă să fie vulnerabilă.

Învățământ gimnazial: Numărul șomerilor a scăzut la 1097, dar proporția celor neindemnizați rămâne ridicată (874). Aceasta reflectă necesitatea continuă de sprijin pentru persoanele cu acest nivel de educație.

Învățământ profesional/artes și meserii: Scăderea la 398 de șomeri, dintre care cei mai mulți sunt indemnizați, indică faptul că o calificare profesională specifică îmbunătățește considerabil șansele de integrare pe piața muncii.

Învățământ liceal și universitar: Numărul șomerilor cu studii liceale și universitare a scăzut considerabil, iar un număr mai mare de persoane beneficiază de indemnizație. Aceasta sugerează o adaptare mai bună a acestor categorii la piața muncii sau o îmbunătățire a oportunităților de angajare.

## 4. Concluzii generale pentru iunie 2024

Scăderea generală a șomajului indică o îmbunătățire a pieței muncii, însă există încă grupuri vulnerabile (tineri sub 25 de ani și persoane cu educație scăzută).

Persoanele cu calificări profesionale par să se descurce mai bine pe piața muncii decât cele fără studii sau doar cu învățământ gimnazial, subliniind importanța formării profesionale.

În ciuda scăderii numărului total de șomeri, rămân multe persoane neindemnizate, ceea ce sugerează necesitatea unor politici suplimentare de sprijin pentru reintegrarea acestora în câmpul muncii.



**Evoluția distribuției somerilor pe categorii 01.01.2021-30.06.2024**

JUDEȚ		Stoc final	Stoc final femei	TOTAL INDEMNIZATI		Indemnizati 75%		Indemnizati 50%		NEINDEMNIZATI		Rata șomaj **
				Stoc final	Stoc final femei	Stoc final	Stoc final femei	Stoc final	Stoc final femei	Stoc final	Stoc final femei	
Constanța	31.12.2020	8732	5154	3829	2813	3636	2705	193	108	4903	2341	2,98
Constanța	31.03.2021	8170	4792	3760	2747	3630	2670	130	77	4410	2045	2,78
Constanța	30.06.2021	6068	3261	1870	1280	1837	1258	33	22	4198	1981	2,07
Constanța	30.09.2021	5360	2860	1484	1019	1401	968	83	51	3876	1841	1,83
Constanța	31.12.2021	6454	3951	2731	2115	2622	2044	109	71	3723	1836	2,20
Constanța	31.03.2022	5961	3586	2212	1682	2176	1658	36	24	3749	1904	2,03
Constanța	30.06.2022	4617	2573	975	644	974	644	1	0	3642	1929	1,57
Constanța	30.09.2022	4865	2754	1037	711	932	653	105	58	3828	2043	1,66



Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

Constanța	31.12.2022	6302	3989	2489	2022	2379	1957	110	65	3813	1967	2,15
Constanța	31.03.2023	6314	4111	2493	2046	2466	2026	27	20	3821	2065	2,15
Constanța	30.06.2023	4747	2789	1092	803	1088	800	4	3	3655	1986	1,62
Constanța	30.09.2023	5084	2984	1174	864	1071	800	103	64	3910	2120	1,73
Constanța	31.12.2023	6263	4101	2678	2200	2569	2131	109	69	3585	1901	2,13
Constanța	31.03.2024	5602	3609	2553	2029	2532	2014	21	15	3049	1580	1,91
Constanța	30.06.2024	4115	2215	1132	777	1128	776	4	1	2983	1438	1,40

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

În perioada 2020-2024, numărul total de șomeri a înregistrat o serie de fluctuații semnificative. La sfârșitul anului 2020, totalul șomerilor era de 8.732. În primul trimestru din 2021, s-a observat o ușoară scădere, ajungând la 8.170 la 31 martie. Ulterior, până la 30 iunie 2021, numărul șomerilor a scăzut semnificativ, ajungând la 6.068. La finalul anului 2021, numărul șomerilor a crescut ușor, atingând 6.454, dar a scăzut din nou la începutul anului 2022, înregistrându-se 5.961 șomeri la 31 martie. Până la sfârșitul anului 2022, numărul șomerilor a atins un nou minim, de 6.302 persoane. În primul trimestru din 2023, a fost înregistrată o mică creștere, ajungând la 6.314 șomeri la 31 martie, însă până la jumătatea anului 2024, numărul șomerilor a scăzut la cea mai mică valoare din perioada analizată, cu un total de 4.115 șomeri la 30 iunie.

În ceea ce privește evoluția șomajului pe categorii de studii, s-a observat o scădere generală în toate categoriile. Persoanele fără studii sau cu studii primare au înregistrat o scădere a numărului de șomeri de la 1.833 în 2020 la 1.632 în 2024, cu un minim de 1.348 în 2022. Șomerii cu studii





Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

gimnaziale au scăzut constant de la 2.047 în 2020 la 1.097 în 2024. De asemenea, numărul șomerilor cu studii profesionale aproape s-a înjumătățit, de la 1.177 în 2020 la 579 în 2024. Persoanele cu studii liceale au înregistrat, de asemenea, o scădere semnificativă, de la 2.686 în 2020 la 1.691 în 2024. În ceea ce privește șomerii cu studii postliceale, numărul acestora a rămas relativ constant, cu ușoare variații între 121 în 2020 și 39 în 2024. În fine, numărul șomerilor cu studii universitare a scăzut considerabil, de la 708 în 2020 la 258 în 2024.

Femeile au fost, de asemenea, afectate de aceste tendințe descendente ale șomajului. Numărul total al femeilor șomere a scăzut de la 5.154 în 2020 la 2.215 în 2024, cu variații minore pe parcursul acestei perioade, dar pe un trend general de scădere. Numărul femeilor șomere cu studii liceale a scăzut constant, de la 1.721 în 2020 la 466 în 2024, iar cele cu studii universitare au scăzut de la 517 în 2020 la 192 în 2024.

Între 2020 și 2024, atât numărul total de șomeri, cât și numărul de femei șomere au scăzut semnificativ. Această tendință de scădere a fost vizibilă în aproape toate categoriile de studii, cu o scădere deosebit de pronunțată în rândul celor cu studii liceale și profesionale. Deși au existat ușoare creșteri în anumite perioade, trendul general a fost unul de reducere a șomajului în județul Constanța.





Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

### EVOLUTIA DISTRIBUTIEI SOMERILOR PE VARSTE 01.01.2021-30.06.2024

Data	31.12.2020	31.03.2021	30.06.2021	30.09.2021	31.12.2021	31.03.2022	30.06.2022	30.09.2022	31.12.2022	31.03.2023	30.06.2023	30.09.2023	31.12.2023	31.03.2024	30.06.2024
<b>Sub 25 ani</b>	<b>1193</b>	<b>776</b>	<b>768</b>	<b>941</b>	<b>836</b>	<b>770</b>	<b>923</b>	<b>1083</b>	<b>970</b>	<b>790</b>	<b>803</b>	<b>1155</b>	<b>1003</b>	<b>386</b>	<b>180</b>
<b>25-29 ani</b>	<b>358</b>	<b>349</b>	<b>277</b>	<b>179</b>	<b>232</b>	<b>371</b>	<b>366</b>	<b>335</b>	<b>372</b>	<b>405</b>	<b>336</b>	<b>355</b>	<b>347</b>	<b>269</b>	<b>166</b>
30-39 ani	1404	1305	976	816	936	841	591	637	807	817	642	639	730	808	706
40-49 ani	2268	2212	1489	1196	1624	1408	913	963	1480	1533	1025	970	1415	1419	1082
50-	1781	1775	1032	1003	1245	1111	827	700	1102	1085	677	644	1000	953	660





Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

55 ani															
55 ani	1728	1753	1526	1225	1581	1460	997	1147	1571	1684	1264	1321	1768	1767	1321
TOT AL	8732	8170	6068	5360	6454	5961	4617	4865	6302	6314	4747	5084	6263	5602	4115

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

#### Evoluția Generală (2020 - 2024)

Tinerii sub 25 de ani încep cu un număr ridicat de șomeri în 2020 (1193), în contextul impactului economic al pandemiei, care a limitat oportunitățile de angajare pentru cei fără experiență. De-a lungul perioadei, aceștia prezintă fluctuații semnificative, indicând o sensibilitate ridicată la condițiile economice. Scăderea notabilă din 2024, ajungând la 180 de șomeri în iunie, sugerează o redresare economică și o eficiență a programelor de sprijin dedicate tinerilor.

Tinerii între 25-29 de ani au început perioada cu 358 de șomeri la sfârșitul lui 2020 și au cunoscut o scădere relativ constantă până la un minim de 179 în septembrie 2021. Această grupă de vârstă este mai stabilă decât cea a tinerilor sub 25 de ani, beneficiind de avantajul unei experiențe minime care le permite o mai bună adaptare la cerințele pieței. În 2024, numărul șomerilor scade semnificativ, ajungând la 166 în iunie.

Sensibilitatea la fluctuații economice





Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

Tinerii sub 25 de ani prezintă fluctuații mari în șomaj, în special în 2022 și 2023, când ating vârfuri de 1083 și respectiv 1155 de șomeri. Aceasta reflectă dificultatea acestora în a concura pe o piață a muncii restrânsă și necesitatea unor măsuri de sprijin mai consistente.

Tinerii între 25-29 de ani sunt mai puțin afectați de aceste fluctuații și reușesc să se stabilizeze mai rapid după perioadele de creștere a șomajului. În 2024, scăderea semnificativă la 166 de șomeri arată că cererea pentru această grupă de vârstă a crescut, probabil datorită experienței profesionale minime pe care o au.

Dificultăți în integrarea absolvenților

Tinerii sub 25 de ani au dificultăți majore în integrarea pe piața muncii imediat după absolvire, așa cum reiese din vârfurile de șomaj din septembrie 2022 și 2023. Această perioadă coincide probabil cu intrarea pe piață a noilor absolvenți, ceea ce crește competiția și expune provocările tranziției de la educație la angajare.

Tinerii între 25-29 de ani, având deja o bază de experiență, sunt mai puțin afectați de acest fenomen, dar au totuși o competiție ridicată pentru locurile de muncă de început de carieră.

Impactul măsurilor de sprijin în 2024

Scăderea abruptă a numărului de șomeri în ambele categorii în 2024 sugerează eficiența programelor de integrare pe piața muncii și a inițiativelor de formare profesională. Tinerii sub 25 de ani par să fi beneficiat de programe dedicate, care le-au facilitat tranziția de la educație la muncă.





Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

Tinerii între 25-29 de ani, de asemenea, au beneficiat de măsurile de redresare economică și programele de sprijin, ceea ce le-a permis să își găsească locuri de muncă mai rapid decât în perioadele anterioare.

Diferențele dintre cele două categorii

Tinerii sub 25 de ani, fiind în general mai puțin experimentați, rămân mai vulnerabili la șomaj în perioadele de incertitudine economică. Aceștia sunt mai expuși la creșterile de șomaj în contextul crizelor, având mai puține șanse de integrare pe o piață a muncii competitivă.

Tinerii între 25-29 de ani beneficiază de pe urma experienței acumulate și au o scădere mai stabilă a șomajului pe parcursul perioadei analizate. Aceștia sunt mai bine poziționați să concureze pentru locuri de muncă stabile și să își găsească un loc pe piața muncii chiar și în perioadele de incertitudine.

Provocările pe termen lung

Tinerii sub 25 de ani, în ciuda scăderii șomajului în 2024, rămân vulnerabili, ceea ce subliniază necesitatea unor programe de sprijin active și continue. Programele de dezvoltare profesională, accesul la internshipuri și oportunități de formare pot contribui la o mai bună integrare și la reducerea riscului de reintrare în șomaj.

Tinerii între 25-29 de ani, deși au o situație mai stabilă, ar putea beneficia de programe care să le faciliteze accesul la oportunități de carieră de lungă durată și de avansare, asigurându-le astfel stabilitatea pe termen lung.

Evoluția pozitivă în 2024 arată că măsurile de sprijin și redresarea economică au avut un impact semnificativ asupra ambelor categorii, facilitând angajarea tinerilor în diverse sectoare.





**Județul Constanța**  
**Strada Dumbrava Roșie, nr.59**  
**Telefon: 0744.502.399**  
**E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)**

Diferențele între cele două categorii subliniază importanța experienței profesionale, tinerii între 25-29 de ani fiind mai avantajați pe piața muncii datorită experienței minime acumulate, în timp ce tinerii sub 25 de ani rămân mai vulnerabili.

Nevoia de sprijin continuu pentru tinerii sub 25 de ani este evidentă, deoarece aceștia întâmpină dificultăți majore la angajare imediat după absolvire. Programele de tranziție și dezvoltarea competențelor sunt esențiale pentru a le asigura stabilitate.

Sustenabilitatea pentru tinerii între 25-29 de ani poate fi îmbunătățită prin oportunități de avansare și stabilitate profesională, prevenind riscul reintrării în șomaj.

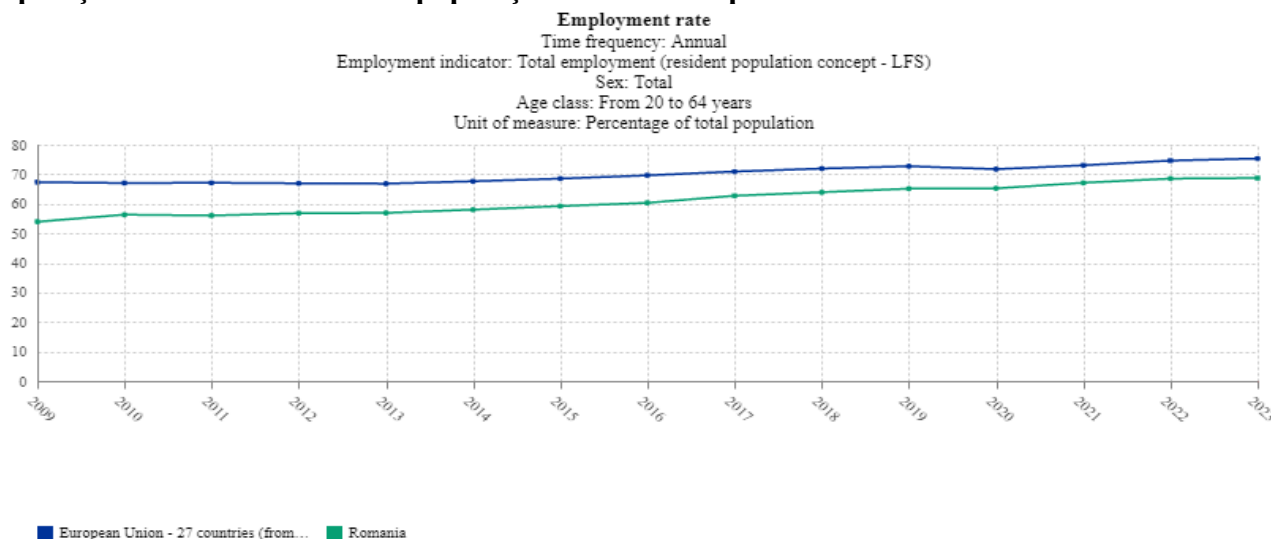
În concluzie, datele arată o îmbunătățire semnificativă în integrarea tinerilor pe piața muncii în 2024, însă subliniază necesitatea continuării programelor de sprijin, în special pentru tinerii sub 25 de ani, pentru a asigura o stabilitate pe termen lung și a reduce vulnerabilitatea la fluctuațiile economice.





### 3. Analiza asupra Persoanelor inactive

#### Populația activă este inferioară populației inactive din punct de vedere economic



Source of data: Eurostat (online data code: tipslm100)  
Last update: 11/07/2024 23:00

This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible.  
General disclaimer of the EC website: [https://ec.europa.eu/info/legal-notice\\_en.html](https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en.html)

eurostat 

Sursa: Informații disponibile pe pagina Eurostat

Între anii 2020 și 2024, România a continuat să se confrunte cu provocări semnificative în domeniul forței de muncă, reflectate prin faptul că populația activă a rămas inferioară ca pondere față de populația inactivă din punct de vedere economic. Această situație nefavorabilă s-a menținut constant pe parcursul întregii perioade analizate, indicând dificultăți persistente în dinamizarea pieței muncii.

În mod special, ocuparea forței de muncă tinere a continuat să fie redusă, continuând o tendință descendentă care a caracterizat ultimul deceniu. Deși datele specifice pentru perioada 2020-2024 nu sunt încă disponibile, trendul general sugerează că situația nu s-a îmbunătățit semnificativ. În schimb, rata de ocupare a persoanelor vârstnice (55-64 ani) a înregistrat o creștere treptată, ceea ce a fost evident și în anii anteriori. În anul 2022, 203,1 mii persoane inactive doreau să lucreze, dar fie nu căutau de lucru, fie nu erau disponibile să înceapă lucrul. Ponderea persoanelor subocupate în totalul populației active a fost în anul 2022 de 1,3%, cu 0,1 puncte procentuale mai scăzută decât în anul precedent. Forța de muncă potențială

adițională cuprindea 203,1 mii persoane, în scădere cu 10,7% față de anul anterior. În anul 2022 numărul șomerilor BIM a fost de 464,4 mii persoane

([https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/subocup\\_2022r.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/subocup_2022r.pdf)).

Un număr de 202.400 de persoane inactice doreau să lucreze în anul 2023, dar fie nu căutau de lucru, fie nu erau disponibile să înceapă lucrul, relevă datele Institutului Național de Statistică (INS).

Ponderea persoanelor subocupate în totalul populației active a fost în anul 2023 de 1,2%, cu 0,1 puncte procentuale mai scăzută decât în anul precedent. Forța de muncă potențială adițională cuprindea 202.400 persoane, în scădere cu 0,4% față de anul anterior. În anul 2023, numărul șomerilor BIM a fost de 455.600 persoane, conform sursei.

Potrivit datelor INS, "Rata șomajului este cel mai vizibil indicator rezultat din Ancheta forței de muncă în gospodării, utilizat pentru a caracteriza o multitudine de aspecte economice și sociale. Alături de acesta, pentru a oferi o imagine completă a situației și evoluției pieței muncii, INS publică, anual, un set de 3 indicatori, reprezentând categorii de populație ocupată sau inactivă având unele similitudini cu populația în șomaj și grade diferite de atașament față de piața muncii (comparativ cu situația standard a categoriei din care fac parte) și anume: persoane subocupate; persoane inactice care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul; persoane inactice care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul. Ultimii doi indicatori ('persoane inactice care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul' și 'persoane inactice care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul'), alcătuiesc împreună 'forța de muncă potențială adițională'. Setul de 3 indicatori constituie 'arii' de diferențiere și întrepătrundere între populația ocupată și cea în șomaj, pe de o parte, și între șomeri și populația inactivă, pe de altă parte", explică INS, într-un comunicat.

În anul 2023, raportul procentual dintre această categorie de persoane și populația activă a fost de 2,4%. Un număr de 7.100 de persoane căutau un loc de muncă, dar nu erau disponibile să înceapă lucrul, adaugă sursa.

INS menționează că, anul trecut, 99.000 persoane ocupate cu program parțial doreau și erau disponibile să lucreze mai multe ore decât în prezent, fiind considerate persoane subocupate. Această categorie de persoane a reprezentat 1,2% din populația activă, 1,3% din populația ocupată și 35,6% din numărul total al persoanelor care lucrau cu program de lucru parțial. Față de anul precedent, numărul persoanelor subocupate a scăzut cu 11.000(<https://www.bursa.ro/ins-pest-202000-de-persoane-inactice-doreau-sa-lucreze-in-2023-62374253>).

Potrivit INS, persoanele subocupate sunt persoane ocupate care lucrează cu program parțial, care doresc și sunt disponibile să lucreze mai multe ore decât în prezent. Forța de muncă potențială adițională reprezintă suma a două categorii de persoane: "persoane inactice care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul" și "persoane inactice care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul", mai arată datele INS (<https://www.bursa.ro/ins-pest-202000-de-persoane-inactice-doreau-sa-lucreze-in-2023-62374253>).

Populația inactivă a rămas predominantă, cu o proporție semnificativă din totalul populației, estimată la peste 50% pe parcursul acestei perioade. Ca și în anii anteriori, majoritatea persoanelor inactice erau femei și locuiau în mediul urban, menținând astfel dezechilibrele structurale de pe piața muncii. Segmentul populației descurajate a continuat să fie prezent, deși

evoluția acestuia a reflectat tendințele generale ale populației inactive, cu fluctuații minore în funcție de condițiile macroeconomice.

În perioada 2020-2024, persoanele din grupa de vârstă 35-44 ani au rămas printre cele mai afectate de fenomenul descurajării, deși se observă o tendință de echilibrare între grupele de vârstă în ceea ce privește impactul pe piața muncii. Totuși, populația mai în vârstă (55-64 ani) a fost cel mai puțin afectată de această problemă, confirmând tendințele din anii precedenți.

În concluzie, piața muncii din România a continuat să fie marcată de provocări semnificative între 2020 și 2024, cu o populație activă care rămâne sub nivelul populației inactive și cu o ocupare a forței de muncă tinere aflată pe o pantă descendentă. Pe de altă parte, persoanele vârstnice au beneficiat de o rată de ocupare în creștere, reflectând o schimbare treptată a dinamicii forței de muncă.

#### 4. Analiză angajatori

Profesioniști activi din punct de vedere juridic la data de 31.01.2023 comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut

Judet	Număr profesioniști activi la 31.01.2023		Numar total profesioniști activi la 31.01.2023	Număr profesioniști activi la 31.01.2022		Numar total profesioniști activi la 31.01.2022	Dinamica
	Persoane fizice (IF-Intreprinderi familiale, II-Intreprinderi individuale, PFA-Persoane fizice autorizate)	Persoane juridice		Persoane fizice (IF-Intreprinderi familiale, II-Intreprinderi individuale, PFA-Persoane fizice autorizate)	Persoane juridice		
Alba	13180	17980	31160	12934	16833	29767	4,68%
Arad	11994	23938	35932	11721	22763	34484	4,20%
Argeș	10494	33277	43771	10268	31453	41721	4,91%
Bacău	10267	22213	32480	9982	21368	31350	3,60%
Bihor	20154	39150	59304	19339	36870	56209	5,51%
Bistrița-Năsăud	9102	15187	24289	9099	14100	23199	4,70%
Botoșani	8015	9095	17110	8002	8658	16660	2,70%
Brașov	11620	39567	51187	10881	37205	48086	6,45%
Brăila	6269	10790	17059	6138	10526	16664	2,37%
București	34225	260431	294656	30053	246673	276726	6,48%
Buzău	7770	17865	25635	7560	17197	24757	3,55%
Carasă-Severin	5700	10502	16202	5621	10026	15647	3,55%
Călărași	5061	10023	15084	4939	9472	14411	4,67%
Cluj	21036	67473	88509	20061	62746	82807	6,89%
Constanța	11680	45891	57571	11378	43957	55335	4,04%
Covasna	5448	6758	12206	5310	6459	11769	3,71%
Dâmbovița	14380	17988	32368	14407	16975	31382	3,14%
Doja	14129	33068	47197	14015	30848	44863	5,20%
Galați	8076	22515	30591	7868	21348	29216	4,71%
Giurgiu	3456	11888	15344	3420	11257	14677	4,54%
Gorj	5581	13697	19278	5559	12769	18328	5,18%
Harghita	9514	11991	21505	9289	11608	20897	2,91%
Hunedoara	9027	19138	28165	8836	18231	27067	4,06%
Ialomița	4595	8377	12972	4526	7893	12419	4,45%
Iasi	16472	40517	56989	15675	37519	53194	7,13%
Ifov	7035	61253	68288	6346	55516	61862	10,39%
Maramureș	13516	23903	37419	13155	22384	35539	5,29%
Mehedinți	6113	8224	14337	6103	7747	13850	3,52%
Mureș	13027	26056	39083	12347	24631	36978	5,69%
Neamț	8871	16650	25521	8622	15993	24615	3,68%
Olt	8358	13851	22209	8230	13117	21347	4,04%
Prahova	12751	35365	48116	12445	33545	45990	4,62%
Satu Mare	7513	15158	22671	7427	14326	21753	4,22%
Sălaj	7971	9458	17429	7728	9051	16779	3,87%
Sibiu	9793	23310	33103	9347	21677	31024	6,70%
Suceava	10494	24513	35007	10305	22738	33043	5,94%
Teleorman	6141	11896	18037	6106	11295	17401	3,65%
Timiș	15432	54647	70079	14821	51210	66031	6,13%
Tulcea	6455	8803	15258	6474	8457	14931	2,19%
Vaslui	6244	10370	16614	6297	9750	16047	3,53%
Vâlcea	7538	13996	21534	7433	13124	20557	4,75%
Vrancea	6667	12652	19319	6718	11970	18688	3,38%
<b>Total</b>	<b>431164</b>	<b>1179424</b>	<b>1610588</b>	<b>416785</b>	<b>1111285</b>	<b>1528070</b>	<b>5,40%</b>

NOTĂ: Sunt considerați activi, din punct de vedere juridic, profesioniștii înregistrați în Registrul Comerțului care nu și-au declarat suspendarea activității și nu se află în nici una din stările ce pot duce la pierderea personalității juridice. Din numărul total de profesioniști înregistrați în Registrul Comerțului, au fost excluși profesioniștii cu suspendare temporară a activității, succursalele, profesioniștii radiați, profesioniștii aflați în dizolvare, lichidare, reorganizare judiciară, faliment, insolvență, etc.

Sursa: *Oficiul National al Registrului Comertului -*  
<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.onrc.ro%2Fstatistici%2F2023%2Fianuarie%2FProfesioni%25C8%2599ti%2520activi%2520din%2520punct%2520de%2520vedere%2520juridic%25202022%2520-%25202023.xls&wdOrigin=BROWSELINK>

Analizând datele pentru județele Constanța, Vrancea, Galați, Brăila și Buzău, putem observa câteva tendințe și diferențe semnificative între ele, în special în ceea ce privește evoluția numărului de persoane fizice autorizate (PFA) și persoane juridice (PJ) între anii 2022 și 2023.

• **1. Tendință generală de creștere**

Toate cele cinci județe analizate au înregistrat o creștere în numărul de PFA și PJ între 2022 și 2023. Aceasta sugerează o ușoară creștere a activității economice și antreprenoriale în această regiune, chiar dacă ritmul de creștere diferă de la un județ la altul. Această evoluție poate reflecta o redresare economică treptată după perioadele de incertitudine din pandemie și o mai mare deschidere spre inițiative antreprenoriale.

**2. Compararea creșterilor procentuale**

- **Constanța** a avut o creștere de aproximativ **4.63%**, cea mai mare dintre județele analizate, arătând un ritm mai accelerat de creștere. Constanța este un județ important din punct de vedere economic, fiind un nod comercial maritim esențial, ceea ce poate contribui la creșterea numărului de firme.
- **Buzău și Brăila** au înregistrat creșteri mai modeste, de **2.23%** și respectiv **1.92%**. Deși au o activitate economică mai modestă comparativ cu județele maritime, creșterile indică o dezvoltare economică stabilă și o creștere a interesului pentru inițiative antreprenoriale.
- **Galați și Vrancea** au avut cele mai mici creșteri, de **1.58%** și **1.52%**, fiind mai conservatoare comparativ cu județele învecinate. În special Vrancea, care are o structură economică mai orientată spre agricultură și mai puțin spre activități de servicii sau industrie, arată o creștere redusă a numărului de firme și persoane fizice autorizate.

**3. Structura pe persoane fizice și juridice**

În fiecare județ, numărul persoanelor juridice este considerabil mai mare decât cel al persoanelor fizice autorizate. De exemplu, în Constanța, numărul de PJ este aproape de patru ori mai mare decât cel al PFA, iar în Vrancea diferența este și mai mare. Această tendință poate fi interpretată ca o preferință a investitorilor și antreprenorilor locali pentru structuri juridice mai formale (companii) în locul PFA, ceea ce este comun în regiuni unde afacerile sunt orientate către piețele regionale sau naționale și implică angajarea de personal.

**4. Observații privind distribuția geografică și impactul economic**

Constanța se distinge de restul județelor atât prin creșterea procentuală mai mare, cât și prin numărul total al entităților economice, fiind un județ de referință în zona de sud-est a României. Acest județ beneficiază de proximitatea la Marea Neagră, portul Constanța și o economie diversificată (industrie, turism, transport), ceea ce poate explica dinamismul superior.

În contrast, județele precum Vrancea și Brăila, cu economii mai dependente de agricultură și cu o infrastructură mai puțin dezvoltată, arată creșteri mai temperate în numărul

de firme și persoane fizice autorizate. În aceste județe, economia poate fi limitată de factori structurali care împiedică o expansiune rapidă a antreprenoriatului.

### 5. Rolul șomajului și al forței de muncă potențiale

Aceste creșteri sunt în linie cu datele statistice care arată un interes crescut pentru ocuparea forței de muncă, în special în zonele unde există o rezervă mare de persoane inative sau subocupate. Creșterea numărului de entități economice poate atrage și absorbi o parte din forța de muncă potențială, contribuind la reducerea șomajului și la oferirea de oportunități de muncă în regiune.

În general, analiza acestor date subliniază tendința de creștere moderată a numărului de întreprinderi în aceste județe, deși ritmul și magnitudinea variază în funcție de contextul economic local. Constanța rămâne liderul economic regional, iar județele cu economie predominant agricolă, cum ar fi Vrancea și Brăila, prezintă o dezvoltare mai lentă. Această distribuție poate influența strategii viitoare pentru dezvoltarea economică regională, cum ar fi stimularea inițiativelor antreprenoriale și îmbunătățirea infrastructurii pentru a susține diversificarea economică.

Înmatriculări efectuate în perioada 01.01.2024 - 30.06.2024 comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut

Judet	Nr. înmatriculări în perioada 01.01.2024 - 30.06.2024								Nr. înmatriculări în perioada 01.01.2023 - 30.06.2023								Dinamica	Nr. înmatriculări în perioada 01.06.2024 - 30.06.2024					Nr. total înmatriculări în perioada 01.06.2024 - 30.06.2024					
	CA	IF	II	PFA	SA	SCS	SNC	SRL	Total general	CA	GIE	IF	II	PFA	RA	SA		SC	SCS	SRL	Total general	CA		IF	II	PFA	SA	SRL
Alba	2	5	34	353				631	1025	5		8	48	640					646	1347	-23,90%			4	49	90	143	
Arad	5	6	90	383	1			936	1421	7		6	188	457					926	1584	-10,29%	1	1	9	54	129	194	
Argeș	1	6	62	300				1355	1724	1		17	170	489			2		1416	2095	-17,71%	1	2	8	50	181	242	
Bacău	1	7	125	285				1001	1419	3		9	195	319					983	1509	-5,96%	1	15	39	133	188	302	
Bihor	2	12	81	633				1607	2335	4		17	972	1162				2	1615	3772	-38,10%	1	2	9	89	201	302	
Bistrița-Năsăud	4	4	15	142				636	801	8		3	242	436					569	1258	-36,33%	3	1	3	20	88	115	
Botoșani	3	1	115	123				401	640	4		1	213	166			1		412	797	-19,30%	1		13	13	56	83	
Brașov	2	3	81	543				1869	2498	1		8	117	804			3		1730	2653	-6,20%	1	1	4	85	259	349	
Brăila	4	1	40	113				391	549	2		1	94	190					447	734	-25,20%	1	1	8	10	60	80	
București	1	4	33	4626	20	1		11117	15802			1	53	4754			27	1	10731	15567	1,51%	1	4	642	4	1619	2270	
Buzău	3	1	16	224				682	926	3		4	24	293				1	605	930	-0,43%	2		3	42	84	131	
Caras-Severin	1	1	26	104				343	474			3	93	154					365	615	-22,93%			4	14	55	73	
Cluj	2	2	33	679			1	2752	3469	12	1	5	121	1466	1		3	1	2614	4225	-17,89%	1		4	88	356	449	
Constanța	8	6	77	456	1			1949	2497	12		10	140	569				1	2139	2871	-13,03%	2	15	81	29	394	649	
Covasna	1	2	40	128				158	329	1		3	108	182					196	490	-32,86%			9	16	16	41	
Călărași	1	1	45	133				439	618	1		3	50	145			1		430	630	-1,90%			6	12	59	77	
Dolj	5	3	74	324				1366	1772			13	164	587					1391	2155	-17,77%	2		9	37	189	237	
Dâmbovița		23	122	173				852	1170	4		15	915	275					766	1975	-40,76%		2	18	20	101	141	
Galați	6		48	170	1			945	1170	1		1	89	252					969	1312	-10,82%	1		6	31	128	166	
Giurgiu	5		19	68				573	665	2		2	29	123					544	698	-4,73%	1		1	3	79	84	
Gorj			6	32	103			548	689			2	52	118			5		584	761	-9,46%			4	17	73	94	
Harghita	3	21	147	157				297	625	2		17	220	200					307	746	-16,22%			22	21	37	80	
Hunedoara	2	1	36	173				806	1018	2		6	250	263					719	1240	-17,90%			7	17	108	132	
Ialomița	7	2	38	86				315	448	3		2	87	107					320	519	-13,68%	1	2	2	6	44	55	
Iași	5	13	120	532				2017	2687	2		12	210	770					1955	2949	-8,88%	3		12	64	258	337	
Ifov			9	394	2			3552	3957				26	640			2		3391	4059	-2,51%			3	54	522	579	
Maramureș	4	2	94	323				948	1371	2		15	216	425				1	930	1589	-13,72%			8	43	123	174	
Mehedinți	1	7	83					343	499			3	103	115					314	535	-6,73%	1	1	9	10	46	66	
Mureș	2	7	75	470				923	1477	4		10	137	742					972	1865	-20,80%	1	1	10	59	119	190	
Neamț		6	80	207				618	911			8	124	305					623	1060	-14,06%			1	14	29	61	105
Olț	7	7	49	132				514	709	4		6	116	198					540	864	-17,94%	3	1	6	15	61	86	
Prahova		3	78	383				1426	1890	1		8	130	537					1368	2044	-7,53%			9	47	200	256	
Satu Mare	12	2	31	192				639	876	6		2	78	273					587	946	-7,40%	3		2	20	89	114	
Sibiu	3	5	27	489	1			1144	1669	3		3	38	526					1151	1721	-3,02%			2	67	155	224	
Suceava		5	63	262				1135	1465	1		7	127	380					1115	1630	-10,12%			11	28	155	194	
Sălaj	3	6	47	191				359	606	3		8	87	362					344	604	-24,63%		1	10	28	42	81	
Teleorman	5	2	32	54	1			394	498	2		2	77	114					440	635	-23,15%	3		4	8	43	58	
Timiș	4	3	62	619				2410	3098	4		5	250	900				1	2379	3539	-12,46%	1		4	101	326	432	
Tulcea	9		6	117				308	440	9		5	7	245					271	537	-18,06%	4		6	10	49	63	
Vaslui	6	2	48	78				484	618	2		6	82	133					466	689	-10,30%	1		6	14	80	101	
Vrancea	4	1	42	127				455	629	2		12	123	167					510	814	-22,73%	1		5	15	64	85	
Vâlcea		7	50	178				511	746	1		11	94	258					569	933	-20,04%			5	13	64	82	
Total	131	190	2414	15310	27	1	1	50149	68223	124	1	278	6659	21241	1	42	5	6	49349	77706	-12,20%	38	19	307	2081	4	6898	9347

Sursa: Oficiul National al Registrului Comertului -

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.onrc.ro%2Fstatistici%2F2024%2Fiunie%2Finmatricul%25C4%2583ri%2520de%2520persoane%2520fizice%2520%25C5%259Fi%2520juridice%25202024.xls&wdOrigin=BROWSELINK>

**1. Creștere economică moderată:**

- Județele **Constanța** și **Buzău** au înregistrat o creștere mai consistentă a numărului de înmatriculări în perioada 2024 față de 2023. Constanța, de exemplu, a crescut cu aproximativ 5.3%, ceea ce indică o economie dinamică și un interes antreprenorial susținut, probabil stimulat de infrastructura portuară și accesul la resursele maritime.
- În contrast, **Brăila** și **Galați** au arătat creșteri minime, ceea ce sugerează o stabilitate în activitatea economică, dar cu mai puține inițiative noi comparativ cu alte județe.

**2. Preferință pentru SRL-uri:**

- În toate județele analizate, **SRL-urile** (Societăți cu Răspundere Limitată) reprezintă majoritatea covârșitoare a noilor înmatriculări. Aceasta reflectă o preferință generalizată pentru structuri de afaceri care oferă flexibilitate și un risc financiar limitat pentru antreprenori.
- Comparativ, formele mai mici, precum **PFA-uri** (Persoane Fizice Autorizate) și **Întreprinderile Individuale** au avut o pondere mai mică și au înregistrat fluctuații nesemnificative de la un an la altul, ceea ce sugerează o stabilitate în această categorie de afaceri mai mici.

**3. Stagnare în Vrancea:**

- Spre deosebire de celelalte județe, **Vrancea** a înregistrat o ușoară scădere a numărului total de înmatriculări, indicând o potențială stagnare sau chiar o ușoară retragere a interesului antreprenorial. Aceasta ar putea fi un semn al unor provocări economice sau al unei necesități de sprijin pentru dezvoltarea afacerilor în acest județ.

**4. Comparativ, Constanța este lider în dinamica antreprenorială:**

- **Constanța** a înregistrat cea mai mare creștere atât ca număr absolut de înmatriculări, cât și procentual. Aceasta sugerează că județul are o atractivitate economică mai ridicată, posibil datorită locației sale strategice pe litoral, ceea ce atrage investiții în diverse domenii, inclusiv în transport, comerț și servicii.

**5. Distribuție stabilă a formelor de afaceri:**

- Deși creșterea numărului de SRL-uri este o tendință comună, distribuția altor forme de organizare, cum ar fi **Întreprinderile Individuale** și **PFA-urile**, rămâne stabilă. Aceasta sugerează că structura economică a fiecărui județ nu s-a schimbat dramatic în ceea ce privește tipurile de afaceri preferate, cu excepția unor variații minore.

În ansamblu, județele analizate arată o tendință de creștere moderată a activității antreprenoriale, cu **Constanța** ca lider în creștere, urmată de **Buzău** și **Galați**. **Brăila** și **Vrancea** au o activitate mai redusă în ceea ce privește înmatriculările, cu o ușoară scădere în Vrancea. Această dinamică sugerează diferențe regionale importante, determinate probabil de factori economici locali, infrastructură și acces la resurse.

## 5.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL AGENTILOR ECONOMICI

### Cercetare proprie la nivelul agenților economici

Chestionar si Interviu structurat:

- ✚ CAEN 5610 Restaurante
- ✚ CAEN 1071 Fabricarea painii;fabricarea prajiturilor si a produselor de patiserie
- ✚ CAEN 1082 Fabricarea produselor din cacao, a ciocolatei si a produselor zaharoase
- ✚ CAEN 1072 Fabricarea biscuitilor si piscoturilor; fabricarea prajiturilor si a produselor conservate de patiserie

### Metodologia cercetării

#### Justificare metodă de cercetare

Cercetarea selectivă de tip sondaj este una dintre cele mai frecvente aplicate metode în domeniul cercetărilor sociologice sau de marketing. Sondajul are avantajul că oferă factorilor decizionali posibilitatea de a identifica soluții pentru problemele cu care se confruntă sau pentru valorificarea oportunităților existente.

Pentru realizarea scopului cercetării din cadrul proiectului, s-a utilizat o metodă specifică cercetărilor directe de marketing de tip cantitativ – sondajul, o cercetare selectivă, folosind chestionarul auto-administrat, ca instrument de culegere a informațiilor. Avantajele folosirii acestei metode sunt numeroase și enumerăm câteva dintre ele:

- se înlătură influența perturbatoare a operatorului
- se înlătură greșelile de înregistrare și interpretare ale operatorului
- anonimatul răspunsului este mai bine protejat
- operatorul are timp de gândire
- subiecții sunt dispersați în teritoriu
- costurile de aplicare sunt reduse

În majoritatea cazurilor, sondajele se încadrează în categoria cercetărilor descriptive, deoarece sunt focalizate asupra scopului de descriere a caracteristicilor unui anumit fenomen de marketing. Caracterul descriptiv este susținut de următoarele aspecte:

- fundamentarea cercetării pe baza unor informații prealabile despre fenomenul respective obținute printr-o cercetare exploratorie preliminară;
- definirea cu precizie a problemei decizionale și a scopului cercetării;
- precizarea clară a nevoilor de informații, prin intermediul listei de obiective ale cercetării;
- definirea clară a coordonatelor cercetării, în ceea ce privește unitatea de sondaj, locul, timpul și modul de desfășurare a cercetării;
- caracterul structurat al cercetării.

În lista de obiective ale unei cercetări de tip sondaj, unele obiective pot fi astfel concepute încât să permită obținerea unor informații exploratorii, respectiv să faciliteze mai buna cunoaștere a fenomenului investigat. În alte situații, unele dintre obiectivele cercetării selective urmăresc studierea relațiilor cauză-efect dintre anumite variabile de marketing.

Majoritatea obiectivelor sondajelor vizează cuantificarea datelor, în vederea proiectării lor ulterioare, la nivelul populației țintă.

Principalele avantaje ale metodei sondajului sunt următoarele:

- obținerea de informații despre motivele, atitudinile și preferințele membrilor unui grup țintă;
- investigarea influenței anumitor variabile independente, cum sunt vârsta, veniturile, ocupațiile, profesiile, sexul sau mediul;
- posibilitatea de a prezice comportamentul viitor al unității de sondaj/cercetare.

Atingerea unor înalte cote de profesionalism în domeniul cercetării presupune, în primul rând, cunoașterea aprofundată a succesiunii și conținutului etapelor procesului de cercetare, detaliate în procesul de proiectare a cercetării și prezentate concret prin metodologia particularizată pentru fiecare cercetare de piață realizată.

Pornind de la premisa că cel mai în măsură să ne ofere răspunsurile de care avem nevoie pentru a evalua corect anumite situații este însăși persoana care activează în zona de interes a studiului, evaluarea se va face prin chestionarea acestuia, răspunsurile urmând a ne releva informații prețioase referitoare la necesarul de forță de muncă în Regiunea Sud-Est.

O astfel de prelucrare și o prezentare a datelor ar trebui să ofere o imagine și o evaluare cât mai clară a evoluției pieței, împreună cu unele soluții de rezolvare a disfuncționalităților constatate, oferite chiar de către cei care se confruntă cu aceste probleme.

### **Definirea problemei decizionale**

Scopul chestionarului a fost acela de a furniza date despre starea de fapt și de a identifica nevoia reală de forță de muncă la nivelul Regiunii Sud-Est.

Definirea problemei decizionale, ca primă etapă a procesului cercetării de marketing este de o importanță majoră, aceasta stând la baza definirii corecte a scopului și obiectivelor cercetării, reprezentând, implicit, un factor determinant al succesului întregului demers ce urmează a fi realizat.

### **Elaborarea obiectivelor și a ipotezelor cercetării**

Pornind de la scopul definit s-au elaborat obiectivele prin care s-au identificat concret informațiile necesare acestui demers științific. Astfel chestionarul a vizat trei dimensiuni (identificare, mapare și informații suplimentare relevante) cu următoarele obiective:

- ✓ Estimarea necesarului de forță de muncă la nivelul regiunii Sud-Est;
- ✓ Indicarea posturilor (codurilor COR) și a numărului de posturi necesare a fi ocupate;
- ✓ Competențele/calificările necesare persoanelor pentru a ocupa aceste posturi;



Pornind de la obiectivele formulate, precum și de la cunoștințele teoretice și practice cu privire la problematica investigată, s-au definit ipotezele cercetării:

- Ipoteza 1: Deficit de forță de muncă în Regiunea Sud-Est
- Ipoteza 2: Inadvertențe între cererea și oferta de competențe
- Ipoteza 3: Necesitatea unor programe de formare specifică

### **Estimarea valorii informațiilor obținute prin cercetare**

În urma cercetării se estimează că informațiile obținute vor genera un grad de cunoaștere ridicat asupra aspectelor specifice domeniilor vizate, și se estimează că informațiile ce vor fi obținute se vor caracteriza prin acuratețe, actualitate, relevanță și disponibilitate.

### **Proiectarea cercetării – Metoda de investigație**

Având în vedere obiectivele definite, alegerea sursei de informații a avut la bază următoarele criterii: felul informațiilor furnizate de sursa de informații, identitatea sursei și costul informației furnizate.

Patronatul Național al Femeilor de Afaceri din Intreprinderi Mici și Mijlocii a elaborat **Chestionarul privind analiza de nevoi în vederea identificării necesarului de forță de muncă al angajatorilor în corelare cu nevoile pieței muncii.**

Chestionarul a fost transpus în format online prin intermediul Google Form și a fost distribuit prin intermediul paginii web [www.pnfaimm.ro](http://www.pnfaimm.ro) către diverși agenți economici din regiune Sud-Est. Perioada de accesare și completare a chestionarului online a fost cuprinsă între 01.07.2024 – 30.09.2024.

Informațiile din chestionarele au fost preluate într-un fișier Excel spre a fi înregistrate în baza de date și ulterior analizate prin pachetul de programe SPSS de analiză și cercetări de marketing.

Instrumentul de culegere a informațiilor este chestionarul. Modelele de chestionare proiectate și auto-administrate sunt prezentate în cadrul raportului.

Pentru culegerea datelor se va utiliza, ca metodă de culegere a informațiilor, cercetarea directă. În acest caz informațiile vor fi culese direct de la purtătorii lor. Informațiile solicitate prin intermediul chestionarului sunt

- **factuale** (prin care se înregistrează stări și acțiuni ale indivizilor sau ale comunităților în care trăiesc; se referă la date direct observabile, dar deoarece observația ar costa prea mult, preferăm să-i întrebăm direct pe subiecți);
- **de cunoștințe** (utilizate pentru a evalua gradul în care subiecții cunosc anumite subiecte, pentru a evidenția preocupările intelectuale ale subiecților ori pentru a verifica onestitatea sau doar simpla tendință a subiecților de a oferi răspunsuri dezirabile din punct de vedere social);
- **de control;**
- **de opinie**, prin care se înregistrează tendințe, date referitoare la universul interior al subiectului, adică păreri, opinii, atitudini, motivații, credințe. Acestea nu pot fi obținute prin observație directă, e nevoie de interogarea subiecților.

### **Eșantionarea**



Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

În cazul informațiilor primare, unitatea de sondaj (unitatea de la care se recoltează informațiile) va fi constituită, din persoanele care activează în zona de interes a studiului.

Pentru a putea fi considerat științific, un studiu nu trebuie să aibă o eroare mai mare de +/-5 iar probabilitatea să fie de 95 %. În ceea ce privește mărimea eșantionului, acesta a fost stabilit în momentul administrării chestionarelor, numărul acestora permițându-ne să avem o abatere de +/- 4. Modalitatea general acceptată pentru calculul unui astfel de eșantion este:

$$n = t^2 * p * (1-p) / e^2$$

unde:

n = mărimea eșantionului

t = valoarea teoretică a probabilității acceptate (se consideră de regulă t = 1,96 pentru un nivel al încrederii de 95%)

p = procentul în care populația deține caracteristică de eșantionare (de regulă = 0,50)

e = eroarea limită de reprezentativitate admisă (se acceptă valori între 1% și maxim 5%)

După aplicarea acestei formule, eșantionul obținut va trebui corectat în funcție de mărimea populației totale după cum urmează:

$$n1 = n / [1 + (n-1) / N]$$

unde:

n1 = mărimea eșantionului corectat

n = mărimea eșantionului obținut mai devreme

N = populația totală

Schema de eșantionare aplicată la constituirea eșantionului a fost una neprobabilistică, aleatoare, bazată pe metoda cotelor din mulțime, pe baza de voluntariat.

### Descrierea chestionarului

Chestionarul elaborat a fost testat pe un eșantion în număr de 20 de respondenți pentru a depista din timp problemele legate de interpretarea greșită sau neînțelegerea anumitor aspecte, de omitere a anumitor situații particulare și pentru aducerea îmbunătățirilor necesare. Cercetarea a constat într-un chestionar cu 13 întrebări ce vizează scopul propus.

Pentru sistematizarea informațiilor pe bază modelului de chestionar s-au definitivat instrucțiunile de completare, modul de codificare a întrebărilor, criteriile de verificare logică și sintactică a datelor ce se vor prelua din chestionare, prelucrarea inițială, grilele de corelații, modelele de tabele și de grafice ce vor permite culegerea și interpretarea informațiilor obținute din cercetare.

De asemenea, în etapa de selectare a modalității de culegere și sistematizare a informațiilor au fost definite variabile conceptuale și operaționale care fac obiectul cercetării și



au fost determinate relațiile dintre acestea, identificându-se astfel, variabilele dependente și independente.

S-au utilizat întrebări închise pentru ușurința consemnării răspunsurilor, rapidității prelucrării statistice și ușurința în alegerea răspunsului potrivit din partea participanților. În formularea întrebărilor s-a ținut cont de câteva aspecte, cum sunt:

- claritatea,
- itemii scurți, accesibili, direcți și familiari pentru participanți,
- evitarea întrebărilor tendențioase,
- respectarea caracteristicilor semantice ca:
- comprehensibilitatea,
- evitarea ambiguității
- celelalte legături itemi-trăsătură.

Întrebările au fost formulate după o riguroasă operaționalizare a conceptelor utilizate în cadrul cercetării și precizarea fațetelor trăsăturii studiate, dar și în așa fel încât să se poată adapta oricărui tip de candidat, la orice nivel de pregătire.

Respectând algoritmul de construcție a unui chestionar psihologic, după clarificarea noțiunilor de ordin teoretic și a modelului teoretic de la care s-a plecat, am trecut la formularea itemilor și formarea băncii de itemi considerați reprezentativi pentru fiecare dimensiune.

A urmat inventarierea itemilor pentru domeniul de conținut al fiecărei dimensiuni. Au fost eliminați itemii ce nu reflectau domeniul de conținut, cei care aveau aceeași semnificație și cei care nu au fost discriminativi.

**Chestionarul este atasat la prezenta analiza si reprezinta Anexa 1.**

### **Faza de realizare a cercetării**

Chestionarul a fost aplicat pe un număr de 20 de angajatori în Regiunea Sud-Est. Perioada în care au fost culese datele a fost 01.07.2024 – 30.09.2024.

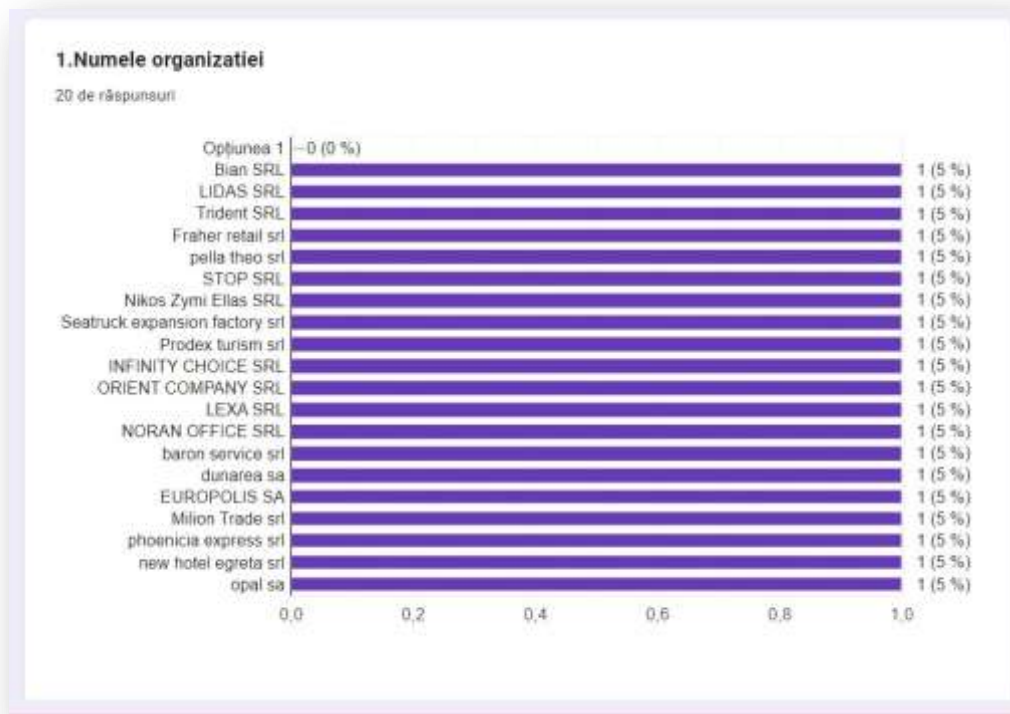
Avantajul folosirii unui chestionar care se completează online este că răspunsurile la chestionar sunt înregistrate direct într-o bază de date, timpul necesar completării chestionarului este mai scurt (deoarece persoana care răspunde da doar click pe varianta aleasă) și se poate distribui mai ușor unui număr mai mare de persoane (se trimite link-ul chestionarului către persoanele vizate).

În plus, timpul de administrare este mult mai mic ca urmare a faptului ca mai mulți repondenți pot înainta răspunsurile în același timp comparativ cu varianta administrării de către un operator iar timpul efectiv de completare este mai mic.

După editarea datelor s-a procedat la codificarea și tabularea lor, respectiv, la sistematizarea și centralizarea cu ajutorul tabelor, după care s-a procedat la analiza datelor în conformitate cu scopul și obiectivele cercetării și în funcție de tipul de scală pe care au fost măsurate variabilele înregistrate.

## Analiza și interpretarea cercetării

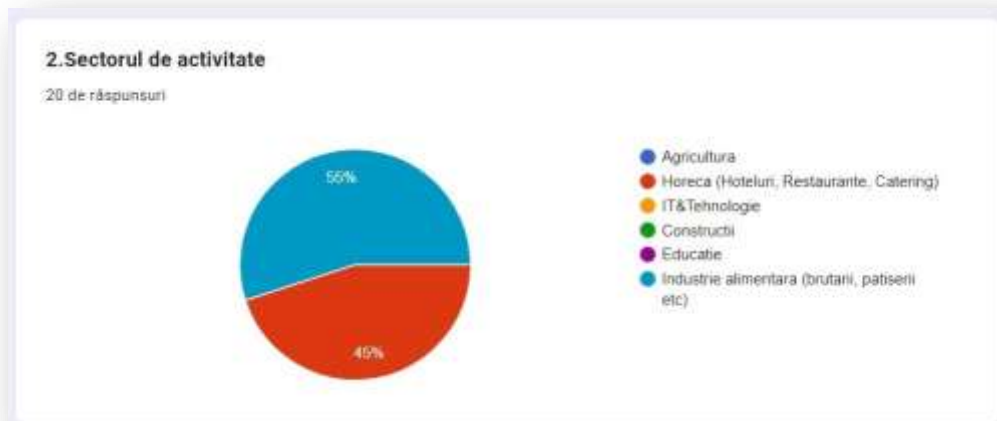
**Fig. nr. 1 Denumire organizatie**



Datele colectate au arătat că 20 de agenți economici au participat la cercetare, oferind informații valoroase pentru analiza desfășurată. Contribuția lor a fost esențială pentru obținerea unei perspective relevante și detaliate asupra contextului economic vizat, formând un eșantion reprezentativ.

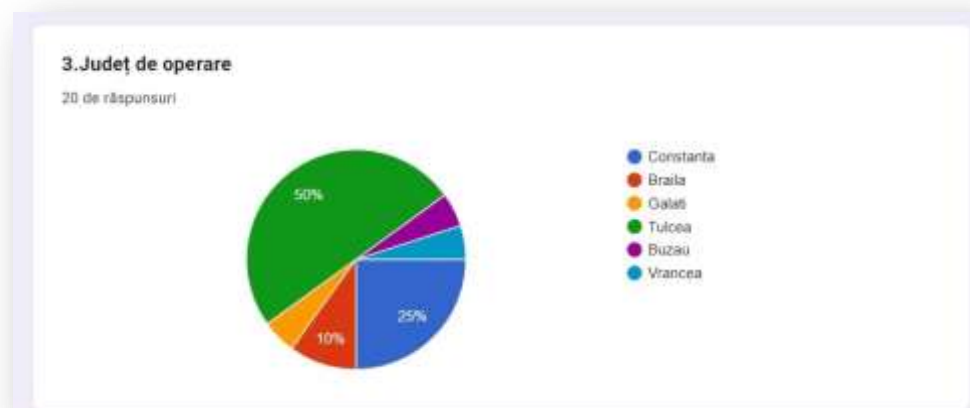
Acești 20 de agenți economici au furnizat atât date cantitative, cât și calitative, abordând aspecte legate de activitatea lor, provocările cu care se confruntă și perspectivele asupra temei analizate. Provenind din sectoare diverse, agenții au permis o înțelegere mai largă a situației actuale, scoțând în evidență atât tendințe specifice, cât și nevoi comune în mediul economic.

**Fig. nr. 2 Sector de activitate**



Conform datelor colectate, sectorul de activitate al persoanelor chestionate este împărțit în mod egal între industria alimentară și domeniul HoReCa. Mai exact, 55% dintre participanți provin din industria alimentară, incluzând brutării, patiserii și alte unități de producție alimentară, iar ceilalți 45% activează în sectorul HoReCa, care cuprinde hoteluri, restaurante și servicii de catering.

**Fig. nr. 3 Sector de activitate**



Analiza graficului privind „Județul de operare” al celor 20 de agenți economici participanți:

#### 1. Dominanța județului Tulcea

Conform graficului, județul Tulcea este cel mai reprezentat, cu 50% dintre respondenți (10 agenți economici). Aceasta sugerează că o jumătate dintre participanții la cercetare își desfășoară activitatea în acest județ, indicând o prezență economică semnificativă a acestuia în eșantionul analizat.

#### 2. Distribuție semnificativă și în județul Constanța

Județul Constanța reprezintă 25% din totalul agenților economici participanți (5 agenți economici). Acest județ are o prezență relativ importantă, reflectând probabil un interes crescut în domeniul economic sau în sectorul de activitate analizat.

#### 3. Reprezentare mai redusă în Brăila

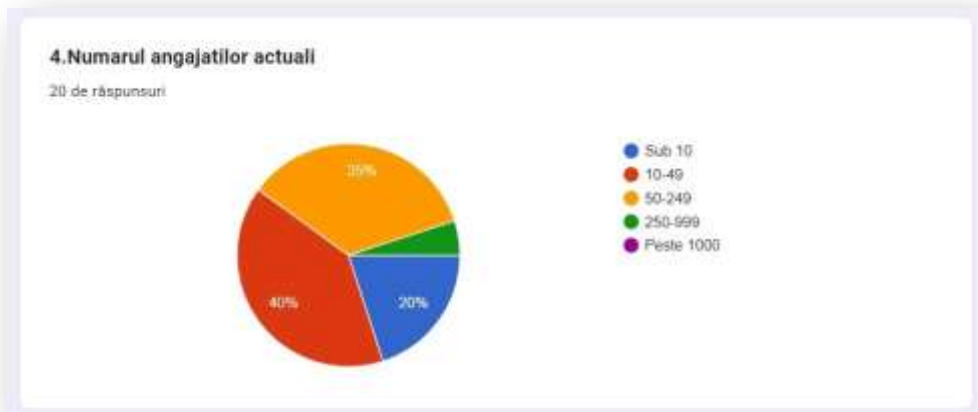
Brăila reprezintă 10% din totalul agenților economici (câte 2 agenți economici fiecare). Deși prezența lor este mai redusă comparativ cu Buzău și Constanța, acest județ contribuie la diversitatea regională a eșantionului.

#### 4. Reprezentare minimă în Buzau, Vrancea, Galați

Județele Buzau, Vrancea, Galați sunt cel mai puțin reprezentate, cu câte un agent economic fiecare (5% din total). Această prezență limitată sugerează că fie numărul agenților economici din aceste județe este mai mic în contextul cercetării, fie interesul lor pentru tematica analizată este mai redus.

Distribuția agenților economici pe județe este inegală, cu o concentrare semnificativă în județul Tulcea și o prezență moderată în Constanța. Această distribuție poate influența rezultatele cercetării, reflectând realități economice regionale distincte. Pentru o analiză echilibrată, ar putea fi necesară o extindere a eșantionului în județele cu o reprezentare mai redusă, cum ar fi Buzau și Vrancea.

**Fig. nr. 4 Sector de activitate**



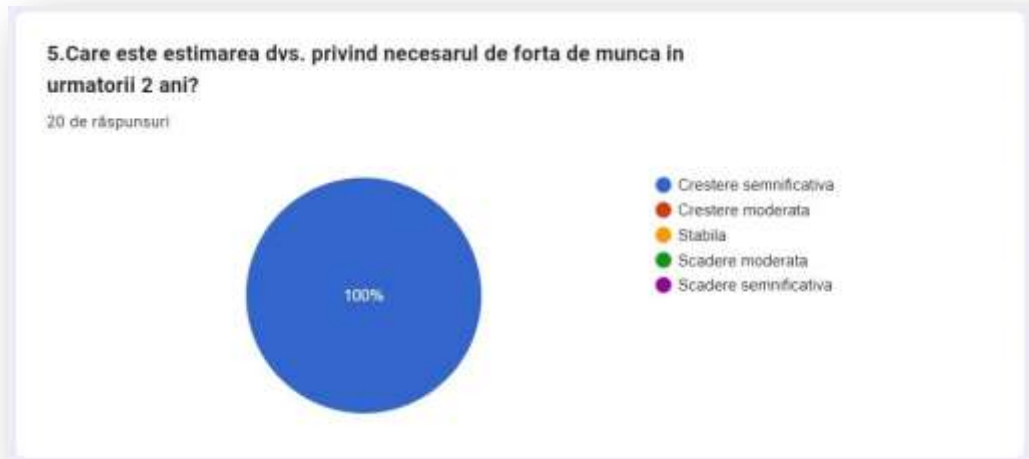
Conform răspunsurilor agenților economici, distribuția acestora în funcție de nr. de angajați este următoarea:

- 10-49 angajați** - 40% din răspunsuri:
  - Aceasta este cea mai mare categorie din grafic, reprezentând 40% dintre organizații. Aceasta sugerează că majoritatea organizațiilor participante la sondaj sunt de dimensiuni mici, cu 10 până la 49 de angajați.
- 50-249 angajați** - 35% din răspunsuri:
  - Următoarea categorie ca mărime, reprezentând 35% din totalul răspunsurilor. Acest lucru indică faptul că există o proporție semnificativă de organizații de dimensiuni medii, între 50 și 249 de angajați.
- Sub 10 angajați** - 20% din răspunsuri:
  - Aceasta este categoria de organizații foarte mici, având sub 10 angajați. 20% dintre respondenți se încadrează în această categorie, ceea ce indică o prezență considerabilă a microîntreprinderilor.
- 250-999 angajați** - 5% din răspunsuri:
  - Această categorie reprezintă doar 5% din total, ceea ce sugerează că organizațiile de această dimensiune sunt mai rare printre respondenți.

Distribuția sugerează că majoritatea organizațiilor participante sunt mici și medii, între 10 și 249 de angajați. Lipsa organizațiilor foarte mari (peste 1000 de angajați) și procentul

scăzut pentru organizațiile între 250-999 indică o predominanță a sectorului de întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) în acest eșantion.

**Fig. nr. 5 Estimarea necesarului de forta de munca in urmatoorii 2 ani**



#### **Distribuția estimărilor privind necesarul de forță de muncă:**

- **Creștere semnificativă:** Toți respondenții (100%) anticipează o nevoie substanțială de forță de muncă în următorii doi ani, sugerând o cerere ridicată de personal suplimentar. Această estimare reflectă perspective de extindere a activităților economice sau o posibilă creștere a cererii în sectorul lor de activitate.

Estimările indică o perspectivă optimistă pentru angajare în regiune, cu un necesar sporit de personal în ambele sectoare analizate – industria alimentară și sectorul HoReCa. Această tendință de creștere sugerează o cerere mai mare de personal calificat, întrucât aceste sectoare necesită competențe specifice și angajați cu abilități adecvate.

Creșterea necesarului de personal poate crea provocări pentru agenții economici, mai ales în recrutarea și formarea de angajați calificați, subliniind un potențial deficit de forță de muncă în anumite domenii. Analiza evidențiază importanța unor strategii proactive de atragere și retenție a angajaților, pentru a răspunde cerințelor pieței și a susține expansiunea economică prognozată în Regiunea Sud-Est.

**Fig. nr. 6 Nr. locurilor de munca necesare pentru satisfacerea**



### nevoii de forta de munca



Conform răspunsurilor, agenții economici estimează :

- **50% dintre agenții economici au declarat că au nevoie de un număr mic de posturi, între 5 și 10.** Acest procentaj reflectă predominanța întreprinderilor mici și mijlocii, care au cerințe moderate de forță de muncă.
- **20% dintre respondenți au declarat un necesar de angajare mai mare (peste 10 posturi), dar fără a depăși 45 de locuri de muncă.** Această nevoie crescută poate fi asociată cu companii aflate în proces de extindere sau cu activități sezoniere în domeniile HoReCa și industria alimentară.
- **De asemenea un procent de 10% au „peste 50 de posturi disponibile”** ceea ce indică faptul că eșantionul de agenți economici chestionați include companii mari, ce au nevoie de forță de muncă foarte extinsă.

Nevoia de forță de muncă se concentrează, în mare parte, în intervalul de 5-10 posturi, ceea ce este caracteristic întreprinderilor mici și mijlocii, predominant în domeniile HoReCa și al industriei alimentare. Această cerință de angajare indică o tendință de creștere moderată și controlată, posibil influențată de sezonitate sau de o expansiune treptată a activităților.

Agenții economici care au nevoie de un număr mai mare de angajați (10-45 de posturi) reprezintă aproape o treime din respondenți, ceea ce sugerează că există și companii care

anticipează o creștere mai accelerată, posibil în vederea extinderii capacităților de producție sau serviciilor oferite.

Această analiză evidențiază că majoritatea agenților economici din eșantion își adaptează necesarul de angajare în funcție de creșterea treptată a activității, fără a anticipa creșteri bruște ale cererii de forță de muncă.

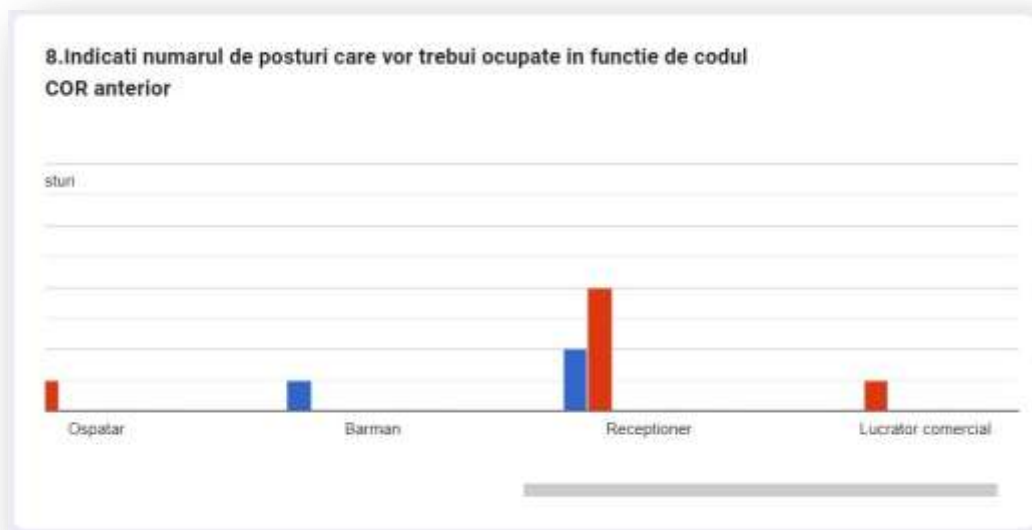
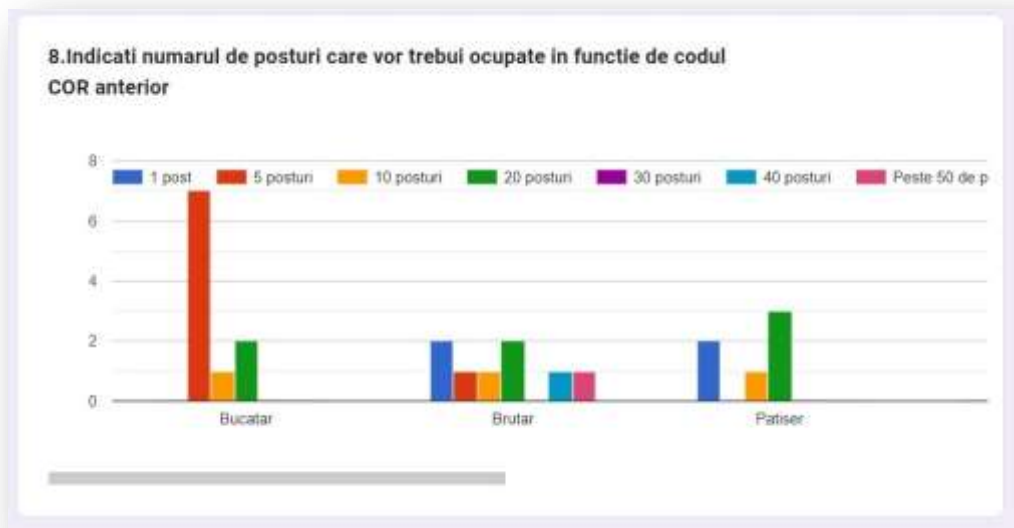
**Fig. nr. 7 Nr. locurilor de munca necesare pentru satisfacerea nevoii de forta de munca**




Din informațiile colectate se remarcă că un număr de 10 agenți economici au identificat postul de bucătar (Cod COR 512001) ca fiind necesar, reprezentând 50% din totalul respondenților. De asemenea, 8 agenți economici (40%) au indicat necesitatea ocupării postului de brutar (Cod COR 751201). Postul de patiser (Cod COR 751203) a fost menționat de 6 agenți economici, ceea ce reprezintă 30% din total. Receptoristul (Cod COR 422601) a fost identificat ca necesar de 6 agenți economici (30%). În ceea ce privește posturile de ospătar (Cod COR 513102), barman (Cod COR 513201), lucrator comercial (Cod COR 522303), fiecare a fost menționat de câte 1 agent economic, reprezentând 5% din total. Aceste date

evidențiază un deficit semnificativ de forță de muncă în domeniile: Posturile de bucătar, brutar și patiser sunt cele mai solicitate, sugerând o cerere crescută pentru personal calificat în aceste sectoare.

**Fig. nr. 8 Nr. posturilor care vor trebui ocupate în funcție de Codul COR**



Din analiza graficelor și a răspunsurilor colectate în chestionarul privind cererea de forță de muncă în Regiunea Sud-Est, reiese necesarul specific de posturi pentru diverse ocupații, exprimate prin codurile COR. Aceste cerințe reflectă atât deficitul de personal în domenii specifice, cât și diversitatea nevoilor agenților economici din regiune.

 Justificarea necesarului de posturi

 Bucătar (Cod COR 512001)

○ Un număr de 10 agenți economici au răspuns că au nevoie de bucătari, specificând un total de 85 posturi necesare.

○ Dintre aceștia:

7 agenți economici au declarat că au nevoie de 5 posturi fiecare, rezultând în total 35 posturi.

1 agent economic a indicat o necesitate de 10 posturi.

2 agent economic a specificat un necesar de 20 posturi.

Această cerere de 85 posturi pentru bucătari reflectă o nevoie constantă și semnificativă de personal calificat în acest domeniu, sugerând o creștere a cererii pentru servicii de gastronomie în regiune.

 Brutar (Cod COR 751201)

○ Un număr de 8 agenți economici au răspuns că au nevoie de brutari, iar cererea cumulată pentru acest post este de 147 posturi.

○ Dintre aceștia:

2 agenți economici au nevoie de 1 post fiecare, rezultând în total 2 posturi.

1 agent economic are nevoie de 5 posturi, rezultând în total 5 posturi.

1 agent economic are nevoie de 10 posturi, rezultând în total 10 posturi.

2 agenți economici au indicat 20 posturi fiecare, totalizând 40 posturi.

1 agent economic a indicat 40 de posturi.

1 agent economic a indicat 50 de posturi.

Totalul necesar de 147 posturi pentru brutari arată o cerere substanțială în această categorie, evidențiind probabil o expansiune a afacerilor din panificație în regiune.

 Patiser (Cod COR 751203)

○ 7 agenți economici au indicat că au nevoie de patiseri, cumulând un total de 72 posturi.

○ Specific, aceștia au cerut:

2 agenți economici pentru 1 post fiecare, totalizând 2 posturi.

1 agent economic a solicitat 10 posturi.

3 agent economic a cerut 20 posturi fiecare, totalizând 60 de posturi.

○ Cererea mare de patiseri, cu un total de 72 posturi, indică o nevoie semnificativă de personal calificat în acest domeniu, fie pentru producție industrială, fie pentru afaceri mai mici care se extind.

✚ Ospătar (Cod COR 513102)

○ 1 agent economic a declarat că are nevoie de ospătari, totalizând 5 posturi.

Cererea relativ scăzută pentru ospătari poate indica fie o piață de muncă deja acoperită, fie o mai mică prioritate acordată acestui post în comparație cu bucătarii, brutarii și patiserii.

✚ Barman (Cod COR 513201)

○ 1 agent economic a menționat că are nevoie de 1 post de barman.

Această cerere limitată sugerează o cerință mai mică în piața muncii regionale pentru acest post, probabil din cauza saturației existente sau a prioritizării altor funcții în sectorul ospitalității.

✚ Receptor (Cod COR 422601)

○ 7 agenți economici au indicat un necesar total de 22 posturi pentru recepționeri, structurat astfel:

1 agent economic a solicitat 2 posturi.

4 agenți economici au menționat un necesar de 5 posturi, totalizând 20 de posturi.

○ Nevoia de recepționeri reflectă cererea moderată în sectorul serviciilor, în special în domeniul ospitalității, unde interacțiunea directă cu clienții este importantă.

✚ Lucrator comercial (Cod COR 422601)

○ 1 agent economic a indicat un necesar total de 5 posturi.



**Județul Constanța**  
**Strada Dumbrava Roșie, nr.59**  
**Telefon: 0744.502.399**  
**E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)**

Analiza datelor colectate evidențiază o cerere mare pentru posturile de bucătar, brutar și patiser în Regiunea Sud-Est, acestea fiind ocupațiile cele mai solicitate de agenții economici.

**Bucătari:** Cu un necesar total de 85 de posturi solicitat de 10 agenți economici, acest post reflectă o cerere constantă de personal calificat în gastronomie. Această nevoie sugerează o expansiune a cererii pentru servicii culinare și o posibilă creștere a numărului de unități de alimentație publică. Cererea ridicată pentru bucătari indică un deficit de competențe pe piața muncii, subliniind importanța dezvoltării unor programe de formare pentru acest domeniu.

**Brutari:** Cu 147 de posturi necesare, solicitate de 8 agenți economici, brutarii reprezintă categoria cu cel mai mare deficit de forță de muncă. Această cerere poate fi rezultatul expansiunii companiilor din domeniul panificației, dar și al cerințelor specifice ale pieței regionale. Nevoia acută de brutari evidențiază necesitatea prioritizării acestui post în programele de formare profesională, pentru a răspunde cererii și a reduce acest deficit major.

**Patiseri:** Cu 72 de posturi cerute de 7 agenți economici, postul de patiser este, de asemenea, căutat, indicând o cerere ridicată de personal calificat în prepararea produselor de patiserie. Această nevoie poate reflecta cerințele diversificate ale unor afaceri, de la mici unități de producție la companii mai mari, subliniind importanța calificării profesionale în acest domeniu.

Cererea ridicată pentru bucătari, brutari și patiseri subliniază un deficit semnificativ de competențe în Regiunea Sud-Est. Prioritizarea programelor de formare profesională pentru aceste ocupații devine esențială pentru a alinia oferta de muncă la cerințele pieței. Fără intervenții adecvate în educație și formare, agenții economici pot întâmpina dificultăți în asigurarea personalului necesar, ceea ce ar putea afecta dezvoltarea și competitivitatea regiunii.



**Fig. nr. 9 Posturi dificile de ocupat**



Analizând diagrama referitoare la posturile considerate cele mai dificile de ocupat în prezent în organizațiile respondente, observăm următoarele:

1. **Bucătar (Cod COR 512001) – 10 răspunsuri (50%)**
  - Aceasta sugerează un deficit semnificativ de forță de muncă calificată pentru acest post, indicând că agenții economici se confruntă cu dificultăți în găsirea personalului potrivit în domeniul gastronomic.
2. **Brutar (Cod COR 751201) – 8 răspunsuri (40%)**
  - Această cerere ridicată sugerează o lipsă semnificativă de personal calificat în panificație, accentuând necesitatea unor programe de formare profesională dedicate acestei ocupații.
3. **Patiser (Cod COR 751203) – 6 răspunsuri (30%)**
  - Acest lucru reflectă o cerere considerabilă pentru personal calificat în patiserie, dar într-o măsură mai mică decât în cazul posturilor de bucătar și brutar.
4. **Recepționist (Cod COR 422601) – 6 răspunsuri (30%)**

- Deși cererea este mai redusă decât pentru posturile din domeniul gastronomic, dificultatea în recrutare sugerează o cerere constantă pentru personal cu abilități de relaționare cu clienții.

**5. Ospătar (Cod COR 513102), Barman (Cod COR 513201), Lucrator comercial (Cod COR 422601)– 1 răspuns fiecare (5%)**

- Dificultatea de a ocupa aceste posturi este semnificativ mai mică în comparație cu posturile de bucătar, brutar și patiser, indicând fie o acoperire mai bună a pieței muncii, fie o cerere mai mică în aceste domenii.

Posturile de bucătar, brutar și patiser sunt considerate cele mai greu de acoperit, semnalând o lipsă acută de personal calificat în domeniul gastronomic. Agenții economici raportează dificultăți majore în găsirea personalului potrivit pentru aceste poziții, sugerând un deficit substanțial de competențe și calificări în această industrie. Cererea ridicată pentru aceste posturi reflectă, de asemenea, o expansiune a sectorului HoReCa și a industriei de panificație, ce necesită urgent angajați specializați pentru a susține dezvoltarea în ritm accelerat.

Dificultatea întâmpinată în recrutarea de personal calificat subliniază importanța unor programe dedicate de formare profesională în domeniile gastronomice. Crearea și extinderea programelor de pregătire pentru bucătari, brutari și patiseri ar putea contribui semnificativ la reducerea deficitului de competențe și ar facilita accesul la forță de muncă calificată. Astfel de inițiative educaționale ar putea atrage mai multe persoane interesate de aceste meserii și ar contribui la consolidarea industriei locale.

Deși cererea pentru posturile de recepționist nu este la fel de ridicată, agenții economici întâmpină totuși dificultăți în ocuparea acestor poziții, sugerând că există o nevoie constantă de personal cu abilități de comunicare și interacțiune cu clienții. Aceasta ar putea semnală că abilitățile interpersonale și de relaționare cu clienții sunt esențiale și necesită atenție în formarea profesională.

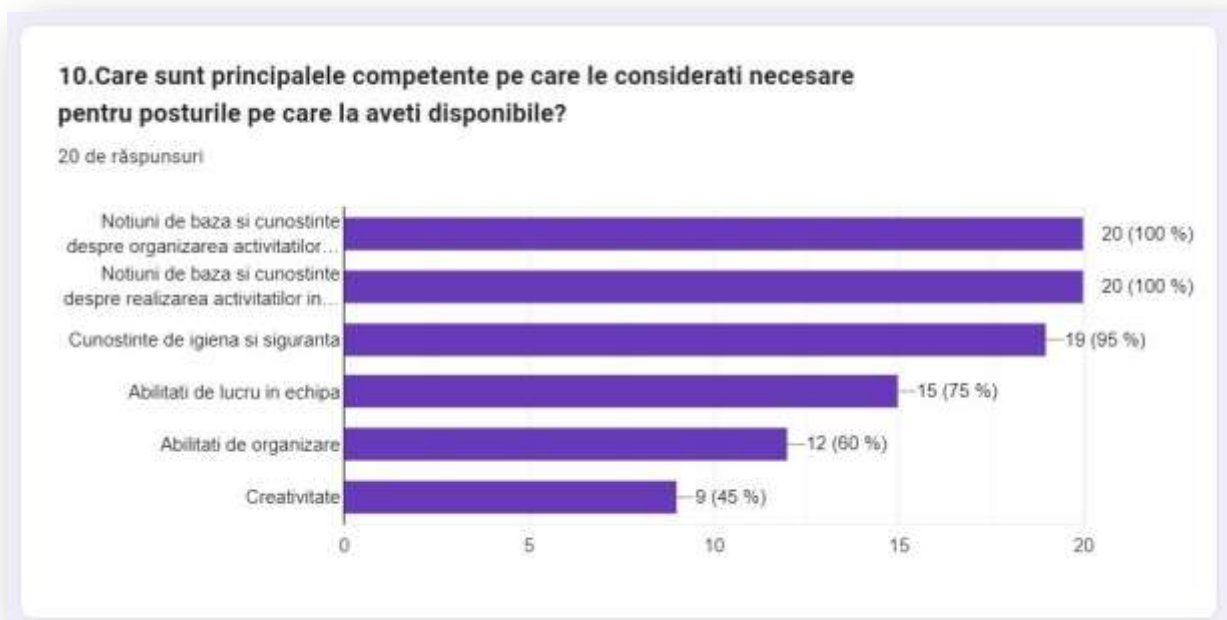
Acoperire satisfăcătoare pentru ospătari, barmani și lucrători comerciali: Posturile de ospătar, barman și lucrător comercial par să fie mai ușor de acoperit, indicând fie o disponibilitate adecvată de forță de muncă, fie o cerere mai redusă din partea agenților



economici în acest moment. Aceasta sugerează că aceste ocupații nu reprezintă o prioritate stringentă pentru angajatori, fiind mai ușor de acoperit din resursele existente.

Analiza evidențiază o nevoie urgentă de personal calificat în domeniile de bucătărie, panificație și patiserie în Regiunea Sud-Est. Implementarea unor programe de formare specializată devine crucială pentru a răspunde acestor cerințe specifice ale pieței muncii. Fără astfel de măsuri, agenții economici riscă să se confrunte cu un deficit persistent de personal calificat, care ar putea împiedica expansiunea și competitivitatea sectorului HoReCa și a industriei de panificație în regiune.

**Fig. nr. 10 Principalele competente necesare pentru posturile disponibile**



Analiza competențelor și calificărilor necesare pentru posturile disponibile arată clar prioritățile și așteptările angajatorilor față de abilitățile esențiale ale angajaților. Graficul evidențiază câteva aspecte principale:

**1. Cunoștințe de bază și organizarea activităților – 100% din răspunsuri (20 răspunsuri)**

Toți respondenții consideră că noțiunile de bază și capacitatea de a organiza eficient activitățile

sunt indispensabile. Această cerință arată cât de importantă este capacitatea angajaților de a înțelege și structura activitățile zilnice în mod organizat. Prioritatea pentru aceste abilități reflectă nevoia ca personalul să aibă o bună cunoaștere a proceselor interne și să fie capabil să gestioneze sarcinile cu autonomie și eficiență.

**2. Cunoștințe tehnice pentru realizarea activităților – 100% din răspunsuri (20 răspunsuri)**

Fiecare angajator a subliniat necesitatea cunoștințelor tehnice de bază specifice domeniului, semnalând o cerință clară pentru competențe fundamentale în realizarea sarcinilor specifice postului. Aceasta sugerează că majoritatea pozițiilor vacante sunt orientate către activități practice și tehnice, unde competențele profesionale și procedurale sunt esențiale.

**3. Cunoștințe de igienă și siguranță – 95% din răspunsuri (19 răspunsuri)**

Majoritatea angajatorilor consideră cunoștințele de igienă și siguranță foarte importante, în special în domenii unde standardele de igienă sunt critice, precum industria alimentară și HoReCa. Această prioritate indică un accent puternic pe menținerea unui mediu de lucru sigur și în conformitate cu reglementările sanitare. Focalizarea pe igienă și siguranță sugerează că angajatorii doresc să prevină riscurile asociate cu igiena necorespunzătoare și să se conformeze standardelor de sănătate.

**4. Abilități de lucru în echipă – 75% din răspunsuri (15 răspunsuri)**

Lucrul în echipă este considerat esențial pentru trei sferturi dintre angajatori, ceea ce evidențiază importanța colaborării și a interacțiunii între angajați. Această cerință este mai frecvent întâlnită pentru posturile care presupun o colaborare strânsă în atingerea obiectivelor organizaționale. Aprecierea acestei abilități sugerează că organizațiile valorizează munca în echipă și înțeleg impactul pozitiv al unei comunicări eficiente și al unui efort coordonat asupra productivității.

**5. Abilități de organizare – 60% din răspunsuri (12 răspunsuri)**

Aproximativ 60% dintre angajatori consideră abilitățile de organizare importante, deși într-o măsură mai redusă față de cunoștințele tehnice sau lucrul în echipă. Acest lucru arată că, deși organizarea este apreciată, nu este o cerință universală, fiind probabil necesară doar pentru anumite posturi sau roluri care necesită o responsabilitate sporită în gestionarea activităților.

## 6. Creativitate – 45% din răspunsuri (9 răspunsuri)

Doar 45% dintre respondenți consideră creativitatea o abilitate necesară, indicând că aceasta nu este o cerință de bază pentru majoritatea posturilor vacante. Creativitatea este solicitată, în principal, pentru posturile ce implică activități de creație sau adaptare, însă majoritatea pozițiilor par să fie operaționale și standardizate, unde abordările creative nu sunt esențiale.

### Concluzii și tendințe identificate:

- **Prioritate pentru competențele tehnice și de bază:** Angajatorii din Regiunea Sud-Est acordă o importanță majoră noțiunilor de bază și cunoștințelor tehnice specifice. Aceste competențe sunt considerate esențiale pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor, sugerând o cerere puternică pentru angajați cu un nivel minim de pregătire tehnică și înțelegere a proceselor de muncă din domeniu.

- **Focalizare pe igienă și siguranță:** Cunoștințele de igienă și siguranță sunt foarte importante, în special în sectoarele unde sănătatea publică este o preocupare majoră. Angajatorii doresc să asigure un mediu de lucru sigur și conform cu normele legale, ceea ce este crucial în sectoarele alimentare și de ospitalitate.

- **Colaborarea și munca în echipă:** Abilitățile de lucru în echipă sunt esențiale, reflectând o cultură organizațională ce valorizează cooperarea și sinergia între angajați. Aceasta arată că succesul în cadrul organizațiilor din regiune depinde, în mare măsură, de capacitatea angajaților de a lucra împreună pentru a îndeplini obiective comune.

- **Abilități de organizare și creativitate:** Deși utile, aceste abilități sunt apreciate într-o măsură mai redusă, fiind probabil necesare doar pentru anumite poziții ce implică responsabilități specifice. Creativitatea, în special, nu este văzută ca o cerință esențială, ceea ce sugerează o predominanță a posturilor orientate pe procese și activități standardizate, unde inovația este mai puțin solicitată.

- În vederea acoperirii acestor cerințe ale pieței muncii din Regiunea Sud-Est, este recomandată dezvoltarea unor programe de formare care să se concentreze pe competențele de bază și tehnice. Prioritizarea pregătirii în igienă și siguranță, lucrul în echipă și organizarea eficientă ar putea îmbunătăți alinierea forței de muncă la nevoile angajatorilor locali. De asemenea, adaptarea unor cursuri de formare pentru pozițiile ce necesită creativitate sau

abilități de organizare superioare ar putea adresa cerințele specifice ale anumitor sectoare. Aceste inițiative ar putea contribui la consolidarea unei forțe de muncă bine pregătite și adaptate cerințelor din industrie, sprijinind competitivitatea economică a regiunii.

**Fig. nr. 11 Nivelul de competente de pe piata muncii**

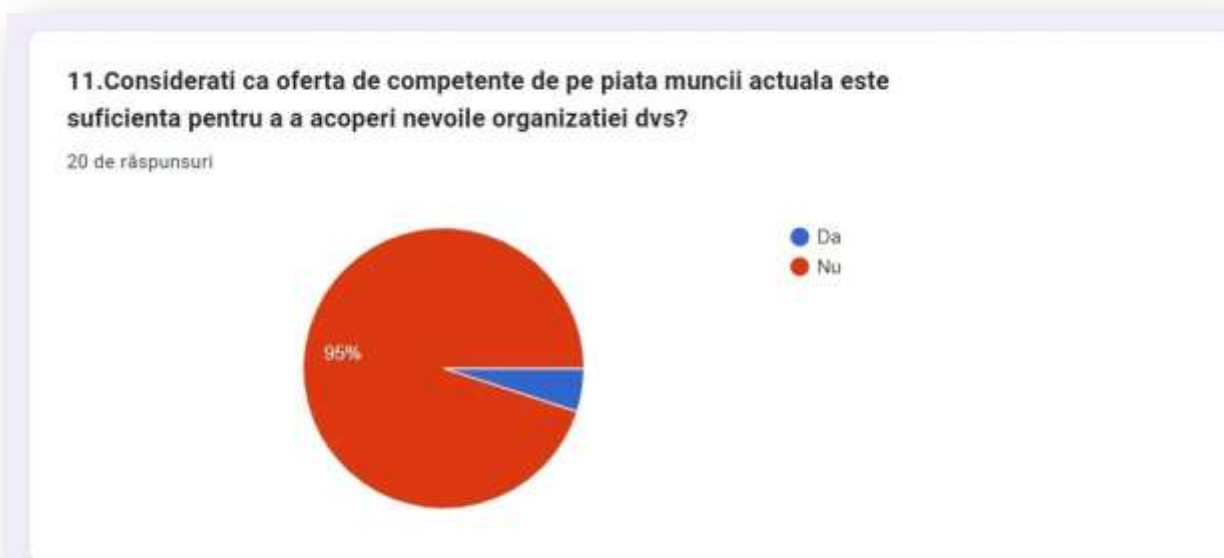


Diagrama ilustrează percepția generală a respondenților privind oferta de competențe pe piața muncii din Regiunea Sud-Est, unde 19 dintre aceștia consideră oferta insuficientă, iar doar unul o consideră adecvată. Aceste rezultate subliniază câteva aspecte-cheie legate de provocările și nevoile pieței muncii din regiune:

Percepția predominantă a respondenților indică un deficit semnificativ de competențe pe piața muncii locale. Acest deficit sugerează că majoritatea organizațiilor din regiune se confruntă cu dificultăți în găsirea candidaților calificați, care să dispună de abilitățile și cunoștințele necesare pentru ocuparea posturilor vacante. Fără o ofertă de competențe care să răspundă cerințelor specifice, companiile pot întâmpina blocaje în îndeplinirea obiectivelor operaționale și în asigurarea continuității activității.

Deficitul de competențe se resimte mai ales în cazul posturilor care necesită abilități tehnice sau calificări specializate. Având în vedere că multe companii din Regiunea Sud-Est au



Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

raportat dificultăți în recrutarea de bucătari, brutari, patiseri și alte ocupații ce implică abilități profesionale distincte, este de așteptat ca posturile care presupun cunoștințe tehnice să fie cele mai greu de acoperit. Aceasta evidențiază o nevoie urgentă de forță de muncă specializată, care să răspundă unor cerințe profesionale mai stricte și adaptate specificului activităților locale.

Rezultatele sondajului reflectă o nevoie clară pentru dezvoltarea unor programe de formare profesională și recalificare, adaptate cerințelor actuale de pe piața muncii. Pentru a reduce acest deficit de competențe, sunt necesare programe educaționale orientate spre cerințele reale ale angajatorilor, oferind calificări și abilități specifice pentru posturile disponibile. Aceste inițiative ar putea include atât formarea profesională în domenii precum gastronomie, panificație, și patiserie, cât și cursuri de specializare pentru alte competențe tehnice și operaționale solicitate. Astfel, viitorii angajați ar fi mai bine pregătiți pentru a răspunde nevoilor angajatorilor din regiune.

Dificultățile raportate de angajatori în acoperirea nevoilor de personal sugerează necesitatea unei colaborări mai strânse între companii și instituțiile de învățământ. Adaptarea programelor educaționale și de formare la cerințele pieței muncii locale ar putea facilita o mai bună aliniere a competențelor oferite de viitorii absolvenți cu nevoile organizațiilor. O astfel de cooperare ar putea presupune stagii de practică, programe de mentorat și cursuri aplicative, care să asigure că tinerii intră pe piața muncii cu competențe practice relevante. În acest fel, instituțiile educaționale pot deveni parteneri activi în pregătirea unei forțe de muncă adaptate provocărilor din industrie.

Predominanța răspunsurilor negative privind suficiența competențelor indică o problemă structurală pe piața muncii din Regiunea Sud-Est, unde lipsa de personal calificat creează un obstacol major în calea dezvoltării organizațiilor. Această situație subliniază necesitatea unor intervenții educaționale și de formare care să abordeze acest decalaj de competențe. Prin inițierea unor programe de formare adaptate și prin susținerea colaborării dintre companii și instituțiile de învățământ, Regiunea Sud-Est ar putea pregăti o forță de muncă capabilă să satisfacă cerințele pieței, asigurând totodată sustenabilitatea și competitivitatea economiei locale pe termen lung.



**Fig. nr. 12 Necesitatea unor programe de formare**

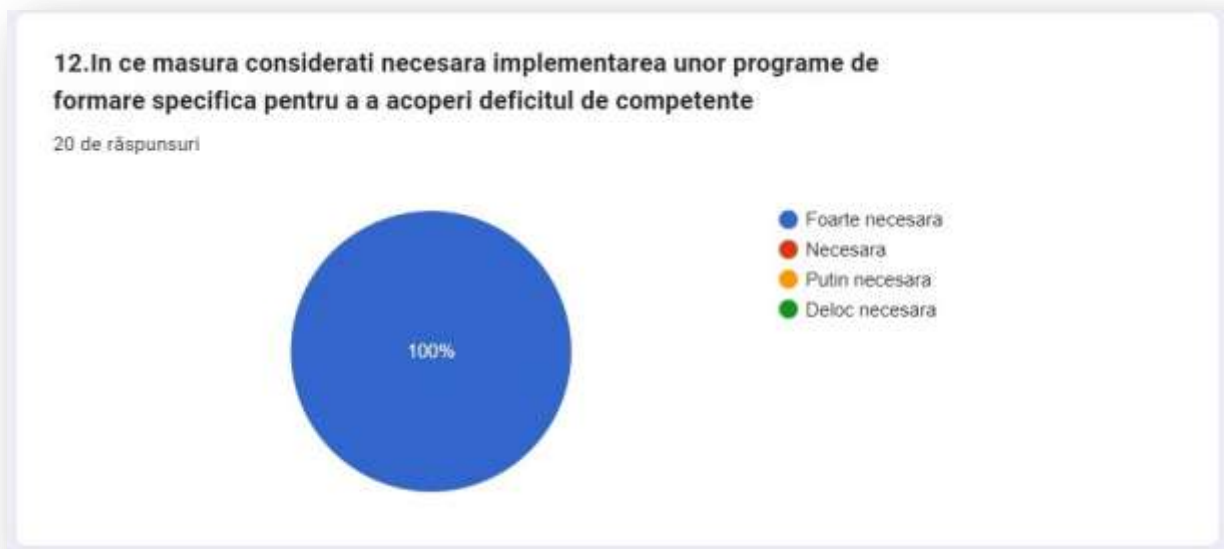


Diagrama relevă un consens absolut între cei 22 de respondenți cu privire la necesitatea urgentă de a implementa programe de formare profesională specifice, pentru a acoperi deficitul de competențe existent. Faptul că 100% dintre participanți consideră aceste inițiative drept "foarte necesare" subliniază gravitatea situației și presiunea pe care o resimt angajatorii în găsirea candidaților calificați. Iată principalele concluzii ce se pot desprinde din această opinie unanimă:

#### 1. **Recunoașterea unui deficit major de competențe**

Această unanimitate arată că toți angajatorii chestionați identifică un deficit clar de competențe în rândul forței de muncă locale, fapt confirmat și de analizele anterioare. Într-o piață a muncii în continuă schimbare, lipsa personalului cu abilități necesare reprezintă un obstacol serios în atingerea obiectivelor organizaționale și în creșterea economică regională. Consensul larg subliniază nu doar existența problemei, ci și urgența cu care aceasta trebuie abordată, întrucât lipsa competențelor influențează negativ atât productivitatea, cât și adaptabilitatea companiilor la cerințele pieței.

## 2. **Importanța formării profesionale specifice**

Considerarea implementării programelor de formare ca fiind "foarte necesară" reflectă o nevoie acută de a dezvolta competențe tehnice și profesionale adaptate domeniilor cu deficit de forță de muncă calificată. Angajatorii consideră că o abordare proactivă prin formare profesională ar putea contribui la soluționarea problemelor de recrutare și la creșterea nivelului general de calificare al personalului. În lipsa acestor programe, există riscul de a perpetua deficiențele actuale, afectând astfel competitivitatea companiilor din Regiunea Sud-Est și limitând capacitatea lor de a se extinde sau de a inova.

## 3. **Impactul asupra pieței muncii și economiei regionale**

Deficitul de competențe reprezintă o provocare semnificativă pentru piața muncii din Regiunea Sud-Est, influențând nu doar dezvoltarea economică, ci și eficiența și performanța organizațiilor. Implementarea unor programe de formare specializate ar contribui la echilibrarea cererii și ofertei de competențe, reducând astfel rata pozițiilor neocupate și sprijinind o dezvoltare economică sustenabilă. O forță de muncă bine pregătită ar putea atrage mai mulți investitori și ar putea crește competitivitatea generală a regiunii pe piața națională și internațională, având efecte pozitive asupra creării de noi locuri de muncă și asupra stabilității economice.

## 4. **Necesitatea unei colaborări strânse între angajatori și instituțiile de învățământ și formare**

Pentru a asigura relevanța și eficiența programelor de formare, o colaborare activă între angajatori și instituțiile de educație și formare profesională este esențială. Adaptarea curriculumului și a modulelor de pregătire la cerințele concrete ale pieței muncii ar ajuta la pregătirea unei forțe de muncă care să răspundă nevoilor specifice ale companiilor din regiune. Această colaborare poate lua forma unor parteneriate în cadrul cărora angajatorii contribuie la proiectarea programelor educaționale, oferă stagii de practică sau sesiuni de mentorat, asigurându-se astfel că viitorii absolvenți au atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice cerute în activitatea zilnică. Acest model de colaborare poate ajuta, de asemenea, la crearea unei culturi de învățare continuă și de adaptabilitate, esențiale într-un context economic dinamic.

### **Necesitatea unor intervenții imediate și strategice în educație și formare profesională**

Răspunsul unanim al respondenților evidențiază o problemă sistemică în piața muncii din Regiunea Sud-Est – deficitul de competențe, care afectează stabilitatea și potențialul de creștere economică. Implementarea de programe de formare profesională specializate, dezvoltate printr-o colaborare strânsă între mediul de afaceri și instituțiile de educație, reprezintă un pas crucial pentru a adresa acest deficit. Aceste măsuri ar facilita integrarea tinerilor pe piața muncii, ar sprijini dezvoltarea companiilor locale și ar contribui la creșterea economică sustenabilă a regiunii. În lipsa unor astfel de intervenții, există riscul ca problema deficitului de competențe să se agraveze, limitând competitivitatea regională și capacitatea de adaptare la transformările economice și tehnologice actuale.

**Fig. nr. 13 Identificare program de formare**

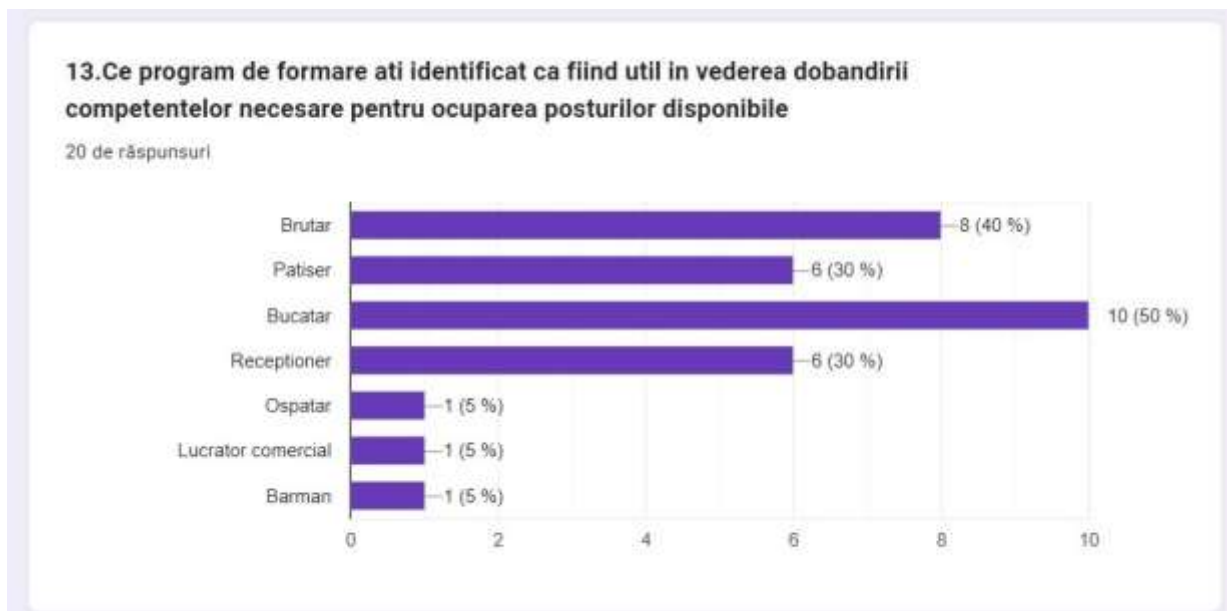


Diagrama indică programele de formare identificate de respondenți ca fiind utile pentru dobândirea competențelor necesare ocupării posturilor disponibile. Analiza răspunsurilor colectate arată următoarele priorități:

- 1. Program de formare pentru Bucătari – 10 răspunsuri (50%)**



o Această cerere mare pentru formarea bucătarilor subliniază deficitul de competențe în domeniul gastronomic și nevoia de instruire specifică pentru a ocupa acest rol.

2. **Program de formare pentru Brutari – 8 răspunsuri (40%)**

o Cererea pentru această formare reflectă o nevoie crescută de competențe în panificație, evidențiind dificultățile angajatorilor în găsirea de personal calificat pentru acest post.

3. **Program de formare pentru Patiseri – 6 răspunsuri (30%)**

o Aceasta sugerează că, deși cererea nu este la fel de mare ca pentru bucătari și brutari, există totuși o necesitate considerabilă de personal calificat în patiserie, un domeniu unde abilitățile tehnice sunt esențiale.

4. **Program de formare pentru Recepționeri – 6 răspunsuri (30%)**

o Aceasta arată o cerere moderată pentru competențe specifice acestui post, în special abilități de interacțiune cu clienții și organizare, necesare în mediul hotelier și de servicii.

5. **Programe de formare pentru Ospătari, Barmani, Lucratori comerciali – 1 răspuns fiecare (5%)**

o Aceasta poate indica o mai mare disponibilitate de personal calificat pentru aceste roluri sau o cerere mai mică pe piața actuală.

• **Prioritatea pe formarea bucătarilor, brutarilor și patiserilor:** Cele mai solicitate programe de formare sunt cele pentru bucătari, brutari și patiseri, reflectând o cerere intensă de competențe în aceste domenii. Aceasta evidențiază nevoia de instruire practică și teoretică pentru a acoperi deficitul de competențe în sectorul alimentar.

• **Necesitatea unei pregătiri adecvate pentru recepționeri:** Deși într-o măsură mai mică, există totuși o cerere de formare pentru recepționeri, indicând nevoia de abilități în relația cu clienții și organizare, în special în industria serviciilor și ospitalității.

• **Cerere scăzută de formare pentru ospătari, barmani și lucrători comerciali:** Aceste posturi prezintă o cerere redusă pentru formare specifică, ceea ce sugerează fie că există deja personal calificat pe piață, fie că aceste roluri nu sunt o prioritate în rândul angajatorilor chestionați.

În concluzie, pentru a satisface nevoile de personal ale organizațiilor din Regiunea Sud-Est, programele de formare ar trebui să fie direcționate cu prioritate către bucătari, brutari și patiseri. Aceste programe ar contribui la dezvoltarea competențelor necesare și ar facilita ocuparea posturilor vacante, reducând astfel deficitul de competențe de pe piața muncii.

## CONCLUZII CERCETARE 1

Pe baza datelor colectate și analizate din sondaj, ipotezele cercetării pot fi revizuite, subliniind clar necesitatea implementării unor cursuri de formare profesională pentru bucătari, patiseri și brutari. Aceste informații evidențiază importanța existenței unei forțe de muncă calificate și specializate în Regiunea Sud-Est, evidențiind lipsa actuală de competențe și nevoia urgentă de intervenție.

### Analiza ipotezelor cercetării

#### 1. Deficitul de forță de muncă în Regiunea Sud-Est

○ Toate răspunsurile indică un deficit semnificativ de forță de muncă calificată, în special în meseriile de bucătar, patiser și brutar. Posturile de bucătar și brutar sunt recunoscute ca fiind dificil de ocupat și necesare în multe organizații, ceea ce confirmă cererea mare pentru aceste roluri și insuficiența competențelor disponibile pe piața muncii.

#### 2. Discrepanța între cererea și oferta de competențe

○ Respondenții au subliniat lipsa unor competențe esențiale precum organizarea activităților, igiena și siguranța și capacitatea de lucru în echipă, deși acestea sunt necesare pentru posturile disponibile. Angajatorii consideră că abilitățile existente pe piața muncii nu sunt suficiente pentru rolurile vacante, ceea ce evidențiază o nepotrivire între cerere și ofertă și o nevoie de recalificare și formare profesională.

#### 3. Necesitatea unor programe de formare profesională dedicate

○ 100% dintre respondenți consideră că programele de formare sunt "foarte necesare" pentru a acoperi deficitul de competențe, iar formarea specializată pentru bucătari, patiseri și brutari este văzută ca esențială pentru a răspunde cerințelor pieței.

### Justificarea necesității cursurilor de formare pentru bucătari, patiseri și brutari

#### 1. Cererea ridicată pentru competențe specializate

○ În Regiunea Sud-Est, posturile de bucătar, brutar și patiser sunt printre cele mai solicitate, dar și printre cele mai greu de ocupat. Programele de formare sunt necesare pentru a asigura o forță de muncă pregătită să răspundă cerințelor specifice din sectorul alimentar.

## **2. Reducerea deficitului de competențe**

○ Deficitul de competențe afectează semnificativ organizațiile, care riscă să nu își atingă potențialul maxim. Formarea profesională pentru bucătari, patiseri și brutari ar reduce acest deficit și ar asigura accesul pieței muncii la personal calificat.

## **3. Creșterea competitivității și productivității în regiune**

○ O forță de muncă bine calificată ar permite companiilor să devină mai competitive, îmbunătățindu-și eficiența și productivitatea. În special în sectorul alimentar, competențele angajaților influențează calitatea produselor și serviciilor, iar accesul la personal instruit ar putea atrage investiții în regiune.

## **4. Respectarea standardelor de igienă și siguranță**

○ Programele de formare ar contribui la cunoașterea și aplicarea normelor de igienă și siguranță în domenii sensibile precum bucătăria și panificația, reducând riscurile pentru sănătate în unitățile de producție și servire.

## **5. Adaptabilitatea și reziliența forței de muncă**

○ Cursurile de formare continuă ar crea o forță de muncă flexibilă și pregătită pentru schimbările din piața muncii și evoluția cerințelor, aspect esențial pentru sustenabilitatea organizațiilor.

## **Concluzie**

Rezultatele sondajului subliniază necesitatea implementării unor programe de formare profesională pentru bucătari, patiseri și brutari. O forță de muncă bine pregătită în aceste domenii ar sprijini dezvoltarea economică a Regiunii Sud-Est, reducând deficitul de competențe și îmbunătățind calitatea serviciilor oferite. Astfel, aceste programe sunt esențiale pentru a răspunde cerințelor pieței și a sprijini dezvoltarea sustenabilă a sectorului alimentar din regiune.

## 6.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL PERSOANELOR CARE VOR FACE PARTE DIN GRUPUL ȚINTĂ

### Cercetare proprie la nivelul persoanelor care vor face parte din grupul țintă Metodologia cercetării Justificare metodă de cercetare

Cercetarea selectivă de tip sondaj este una dintre cele mai frecvente aplicate metode în domeniul cercetărilor sociologice sau de marketing. Sondajul are avantajul că oferă factorilor decizionali posibilitatea de a identifica soluții pentru problemele cu care se confruntă sau pentru valorificarea oportunităților existente.

Pentru realizarea scopului cercetării din cadrul proiectului, s-a utilizat o metodă specifică cercetărilor directe de marketing de tip cantitativ – sondajul, o cercetare selectivă, folosind chestionarul auto-administrat, ca instrument de culegere a informațiilor. Avantajele folosirii acestei metode sunt numeroase și enumerăm câteva dintre ele:

- se înlătură influența perturbatoare a operatorului
- se înlătură greșelile de înregistrare și interpretare ale operatorului
- anonimatul răspunsului este mai bine protejat
- operatorul are timp de gândire
- subiecții sunt dispersați în teritoriu
- costurile de aplicare sunt reduse

În majoritatea cazurilor, sondajele se încadrează în categoria cercetărilor descriptive, deoarece sunt focalizate asupra scopului de descriere a caracteristicilor unui anumit fenomen de marketing. Caracterul descriptiv este susținut de următoarele aspecte:

- fundamentarea cercetării pe baza unor informații prelabile despre fenomenul respective obținute printr-o cercetare exploratorie preliminară;
- definirea cu precizie a problemei decizionale și a scopului cercetării;
- precizarea clară a nevoilor de informații, prin intermediul listei de obiective ale cercetării;
- definirea clară a coordonatelor cercetării, în ceea ce privește unitatea de sondaj, locul, timpul și modul de desfășurare a cercetării;
- caracterul structurat al cercetării.

În lista de obiective ale unei cercetări de tip sondaj, unele obiective pot fi astfel concepute încât să permită obținerea unor informații exploratorii, respectiv să faciliteze mai buna cunoaștere a fenomenului investigat. În alte situații, unele dintre obiectivele cercetării selective urmăresc studierea relațiilor cauză-efect dintre anumite variabile de marketing.

Majoritatea obiectivelor sondajelor vizează cuantificarea datelor, în vederea proiectării lor ulterioare, la nivelul populației țintă.

Principalele avantaje ale metodei sondajului sunt următoarele:

- obținerea de informații despre motivele, atitudinile și preferințele membrilor unui grup țintă;

- investigarea influenței anumitor variabile independente, cum sunt vârsta, veniturile, ocupațiile, profesiile, sexul sau mediu;
- posibilitatea de a prezice comportamentul viitor al unității de sondaj/cercetare.

Atingerea unor înalte cote de profesionalism în domeniul cercetării presupune, în primul rând, cunoașterea aprofundată a succesiunii și conținutului etapelor procesului de cercetare, detaliate în procesul de proiectare a cercetării și prezentate concret prin metodologia particularizată pentru fiecare cercetare de piață realizată.

Pornind de la premisa că cel mai în măsură să ne ofere răspunsurile de care avem nevoie pentru a evalua corect anumite situații este însăși persoana care activează în zona de interes a studiului, evaluarea se va face prin chestionarea acestuia, răspunsurile urmând a ne releva informații prețioase referitoare la necesarul de forță de muncă în Regiunea Sud-Est.

O astfel de prelucrare și o prezentare a datelor ar trebui să ofere o imagine și o evaluare cât mai clară a evoluției pieței, împreună cu unele soluții de rezolvare a disfuncționalităților constatate, oferite chiar de către cei care se confruntă cu aceste probleme.

### **Definirea problemei decizionale**

Scopul analizei/cercetării proprii a fost acela de a:

- Identifica categoriile de grup țintă eligibile – respectiv tânăr sub 30 ani, inclusiv tânăr NEET, care ar putea fi interesate de participarea la activitățile proiectului;
- Determina disponibilitatea/intenția de a fi implicat pe piața muncii
- Evalua necesitatea măsurilor suplimentare de sprijin (acompaniere pe perioada participării la proiect în calitate de grup țintă)
- Identifica domeniile de activitate în care este interesat să activeze.
- Evalua experiența profesională anterioară și competențele dobândite prin alte căi (informale/nonformale) pentru care nu deține un certificat de calificare formală.

### **Elaborarea obiectivelor și a ipotezelor cercetării**

#### **Obiectivele cercetării:**

##### **Obiectivele cercetării:**

- ✚ Identificarea grupului țintă eligibil

Obiectivul este de a identifica categoriile eligibile de tineri sub 30 de ani, inclusiv tineri NEET (Not in Education, Employment, or Training), care ar putea manifesta interes pentru participarea la activitățile proiectului.

✚ Determinarea intenției de implicare în piața muncii

Analizarea disponibilității și intenției grupului țintă de a se implica activ pe piața muncii, pentru a înțelege deschiderea lor către angajare și integrare profesională.

✚ Evaluarea necesității măsurilor de acompaniere

Determinarea necesității unor măsuri suplimentare de sprijin și acompaniere pentru perioada de participare la proiect, cu scopul de a asigura o participare eficientă și o integrare adaptată nevoilor grupului țintă.

✚ Identificarea domeniilor de interes profesional

Obiectivul este de a identifica preferințele grupului țintă privind domeniile de activitate în care ar dori să lucreze, pentru a direcționa sprijinul și formarea către sectoarele de interes.

✚ Evaluarea experienței profesionale anterioare și a competențelor dobândite

Analiza experienței profesionale anterioare și a competențelor dezvoltate prin metode informale sau nonformale, care nu sunt recunoscute printr-un certificat de calificare formală. Acest obiectiv vizează înțelegerea potențialului profesional al tinerilor și identificarea competențelor care pot fi valorificate sau dezvoltate în cadrul proiectului.

**Ipotezele cercetării:**

✚ *Ipoteza 1:* Majoritatea tinerilor sub 30 de ani, inclusiv cei NEET, vor fi interesați de participarea la activitățile proiectului, datorită oportunităților de integrare profesională oferite.

✚ *Ipoteza 2:* Tinerii din grupul țintă sunt dispuși să se implice activ pe piața muncii, dacă au acces la oportunități adaptate și sprijin pe durata procesului de integrare.

✚ *Ipoteza 3:* Tinerii din grupul țintă manifestă un interes redus pentru măsurile suplimentare de sprijin și acompaniere oferite pe durata participării la proiect, considerând că pot naviga procesul de integrare profesională fără asistență adițională sau preferând independența în acest demers.

✚ *Ipoteza 4:* Domeniile de interes profesional ale tinerilor sunt variate și influențate de factori precum experiența anterioară, accesul la oportunități de formare și preferințele individuale.

✚ *Ipoteza 5:* Mulți tineri din grupul țintă nu dețin competențe și experiență anterioară, dobândite prin activități informale sau nonformale.

### **Estimarea valorii informațiilor obținute prin cercetare**

În urma cercetării se estimează că informațiile obținute vor genera un grad de cunoaștere ridicat asupra aspectelor specifice domeniilor vizate, și se estimează că informațiile ce vor fi obținute se vor caracteriza prin acuratețe, actualitate, relevanță și disponibilitate.

### **Proiectarea cercetării – Metoda de investigație**

Având în vedere obiectivele definite, alegerea sursei de informații a avut la bază următoarele criterii: felul informațiilor furnizate de sursa de informații, identitatea sursei și costul informației furnizate.

Chestionarul aplicat pe un esanțion de 290 persoane s-a denumit **Chestionar de analiza a nevoilor de competente profesionala in regiunea sud-est.**

Chestionarul a fost transpus în format online prin intermediul Google Form și a fost distribuit prin intermediul paginilor de socializare și website-ul pnfaimm și de către Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Constanța. Perioada de accesare și completare a chestionarului online a fost cuprinsă între 01.07.2024 – 30.09.2024.

Informațiile din chestionarele au fost preluate într-un fișier Excel spre a fi înregistrate în baza de date și ulterior analizate prin pachetul de programe SPSS de analiză și cercetări de marketing.

Instrumentul de culegere a informațiilor este chestionarul. Modelele de chestionare proiectate și auto-administrate sunt prezentate în cadrul raportului.

Pentru culegerea datelor se va utiliza, ca metodă de culegere a informațiilor, cercetarea directă. În acest caz informațiile vor fi culese direct de la purtătorii lor. Informațiile solicitate prin intermediul chestionarului sunt

- **factuale** (prin care se înregistrează stări și acțiuni ale indivizilor sau ale comunităților în care trăiesc; se referă la date direct observabile, dar deoarece observația ar costa prea mult, preferăm să-i întrebăm direct pe subiecți);

- **de cunoștințe** (utilizate pentru a evalua gradul în care subiecții cunosc anumite subiecte, pentru a evidenția preocupările intelectuale ale subiecților ori pentru a verifica onestitatea sau doar simpla tendință a subiecților de a oferi răspunsuri dezirabile din punct de vedere social);

- **de control;**

- **de opinie**, prin care se înregistrează tendințe, date referitoare la universul interior al subiectului, adică păreri, opinii, atitudini, motivații, credințe. Acestea nu pot fi obținute prin observație directă, e nevoie de interogarea subiecților.

## Eșantionarea

În cazul informațiilor primare, unitatea de sondaj (unitatea de la care se recoltează informațiile) va fi constituită, din persoanele care activează în zona de interes a studiului.

Pentru a putea fi considerat științific, un studiu nu trebuie să aibă o eroare mai mare de +/-5 iar probabilitatea să fie de 95 %. În ceea ce privește mărimea eșantionului, acesta a fost stabilit în momentul administrării chestionarelor, numărul acestora permițându-ne să avem o abatere de +/- 4. Modalitatea general acceptată pentru calculul unui astfel de eșantion este:

$$n = t^2 * p * (1-p) / e^2$$

unde:

n = mărimea eșantionului

t = valoarea teoretică a probabilității acceptate (se considera de regula t = 1,96 pentru un nivel al încrederii de 95%)

p = procentul în care populația deține caracteristică de eșantionare (de regula = 0,50)

e = eroarea limită de reprezentativitate admisă (se accepta valori între 1% și maxim 5%)

După aplicarea acestei formule, eșantionul obținut va trebui corectat în funcție de mărimea populației totale după cum urmează:

$$n1 = n / [1 + (n-1) / N]$$

unde:

n1 = mărimea eșantionului corectat

n = mărimea eșantionului obținut mai devreme

N = populația totală

Schema de eșantionare aplicată la constituirea eșantionului a fost una neprobabilistică, aleatoare, bazată pe metoda cotelor din mulțime, pe baza de voluntariat.



## Descrierea chestionarului

Chestionarul elaborat a fost testat pe un eșantion în număr de 290 de respondenți pentru a depista din timp problemele legate de interpretarea greșită sau neînțelegerea anumitor aspecte, de omitere a anumitor situații particulare și pentru aducerea îmbunătățirilor necesare. Cercetarea a constat într-un chestionar cu 18 întrebări ce vizează scopul propus.

Pentru sistematizarea informațiilor pe bază modelului de chestionar s-au definitiv instrucțiunile de completare, modul de codificare a întrebărilor, criteriile de verificare logică și sintactică a datelor ce se vor prelua din chestionare, prelucrarea inițială, grilele de corelații, modelele de tabele și de grafice ce vor permite culegerea și interpretarea informațiilor obținute din cercetare.

De asemenea, în etapa de selectare a modalității de culegere și sistematizare a informațiilor au fost definite variabile conceptuale și operaționale care fac obiectul cercetării și au fost determinate relațiile dintre acestea, identificându-se astfel, variabilele dependente și independente.

S-au utilizat întrebări închise pentru ușurința consemnării răspunsurilor, rapidității prelucrării statistice și ușurința în alegerea răspunsului potrivit din partea participanților. În formularea întrebărilor s-a ținut cont de câteva aspecte, cum sunt:

- claritatea,
- itemii scurți, accesibili, direcți și familiari pentru participanți,
- evitarea întrebărilor tendențioase,
- respectarea caracteristicilor semantice ca:
- comprehensibilitatea,
- evitarea ambiguității
- celelalte legături itemi-trăsătură.

Întrebările au fost formulate după o riguroasă operaționalizare a conceptelor utilizate în cadrul cercetării și precizarea fațetelor trăsăturii studiate, dar și în așa fel încât să se poată adapta oricărui tip de candidat, la orice nivel de pregătire.

Respectând algoritmul de construcție a unui chestionar psihologic, după clarificarea noțiunilor de ordin teoretic și a modelului teoretic de la care s-a plecat, am trecut la formularea itemilor și formarea băncii de itemi considerați reprezentativi pentru fiecare dimensiune.

A urmat inventarierea itemilor pentru domeniul de conținut al fiecărei dimensiuni. Au fost eliminați itemii ce nu reflectau domeniul de conținut, cei care aveau aceeași semnificație și cei care nu au fost discriminativi.

**Chestionarul este atasat la prezenta analiza și reprezintă Anexa 2.**

## Faza de realizare a cercetării

Chestionarul a fost aplicat pe un eșantion de 290 de persoane cu domiciliul în Regiunea Sud-Est. Perioada în care au fost culese datele a fost 01.07.2024 – 30.09.2024.

Avantajul folosirii unui chestionar care se completează online este că răspunsurile la chestionar sunt înregistrate direct într-o bază de date, timpul necesar completării chestionarului este mai scurt (deoarece persoana care răspunde da doar click pe varianta aleasă) și se poate

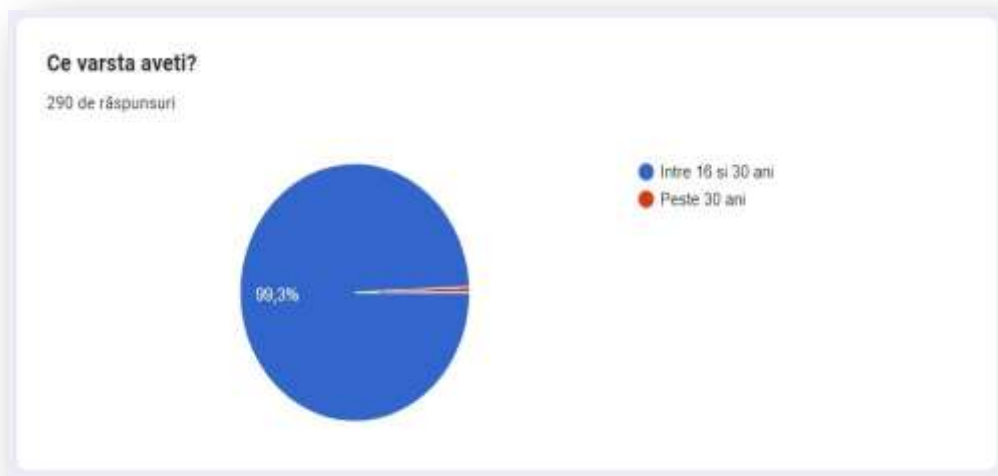
distribui mai ușor unui număr mai mare de persoane (se trimite link-ul chestionarului către persoanele vizate).

În plus, timpul de administrare este mult mai mic ca urmare a faptului ca mai mulți respondenți pot înainta răspunsurile în același timp comparativ cu varianta administrării de către un operator iar timpul efectiv de completare este mai mic.

După editarea datelor s-a procedat la codificarea și tabularea lor, respectiv, la sistematizarea și centralizarea cu ajutorul tabelelor, după care s-a procedat la analiza datelor în conformitate cu scopul și obiectivele cercetării și în funcție de tipul de scală pe care au fost măsurate variabilele înregistrate.

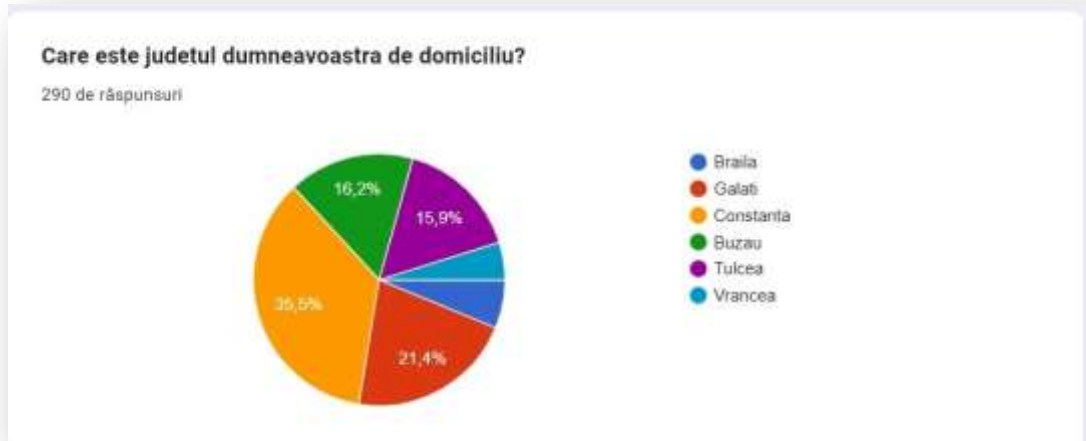
### Analiza și interpretarea cercetării

**Fig. nr. 1 Vârstă respondenți**



În urma studiului realizat, se remarcă faptul că un număr de 290 de persoane au făcut parte din eșantionul analizat, dintre care 99,4% se încadrează în categoria de vârstă 16-30 de ani, iar doar 0,6% au peste 30 de ani. Această distribuție subliniază că marea majoritate a participanților sunt tineri, segment de interes pentru cercetarea de față. Astfel, rezultatele obținute sunt relevante pentru a înțelege nevoile acestui grup de vârstă și pentru a contura intervențiile necesare.

**Fig. nr. 2 Județ de domiciliu**

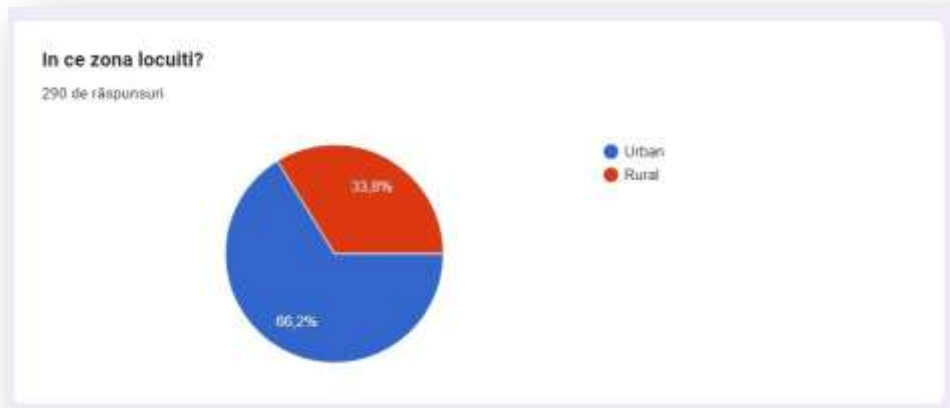


În urma analizei distribuției celor 290 de respondenți în funcție de județul de domiciliu, observăm o împărțire variată a acestora între județele Galați, Constanța, Buzău, Tulcea, Brăila și Vrancea. Datele detaliate arată astfel:

- ✚ Constanța: Este reprezentat de 33,6% dintre respondenți, ceea ce înseamnă aproximativ 109 persoane. Acest județ are cea mai mare reprezentare în eșantion, sugerând fie o concentrație mai mare a grupului țintă în această zonă, fie o necesitate accentuată de suport.
- ✚ Galați: Reprezintă 21% dintre participanți, adică aproximativ 68 de persoane. Acest județ se clasează pe locul al doilea ca număr de respondenți, indicând un interes semnificativ și o potențială nevoie de intervenție în rândul tinerilor NEETs din Constanța.
- ✚ Buzău: A atras 17% din respondenți, ceea ce echivalează cu aproximativ 55 de persoane.
- ✚ Tulcea: Reprezentând 16,7% din eșantion, adică aproximativ 54 de persoane, județul Tulcea se află la o pondere similară cu Buzăul.
- ✚ Brăila: Contribuie cu 6,8% dintre respondenți, adică în jur de 22 de persoane. Reprezentarea mai mică față de celelalte județe sugerează fie o concentrare mai scăzută a grupului țintă, fie o nevoie mai redusă de intervenție în această zonă.
- ✚ Vrancea: Are cea mai mică reprezentare în eșantion, cu 4,9% din respondenți, adică aproximativ 16 persoane. Acest procent arată o prezență relativ scăzută a tinerilor din

judetul Vrancea în cadrul studiului, indicând fie o densitate mai mică a grupului țintă, fie o mai puțină nevoie percepută de suport în acest județ.

**Fig. nr. 3 Zona de domiciliu**



Conform graficului, distribuția respondenților în funcție de zona de reședință (urban/rural) este următoarea:

- + 64,8% locuiesc în mediul urban, ceea ce reprezintă aproximativ 210 de persoane din eșantion.
- + 35,2% locuiesc în mediul rural, adică în jur de 114 de persoane.

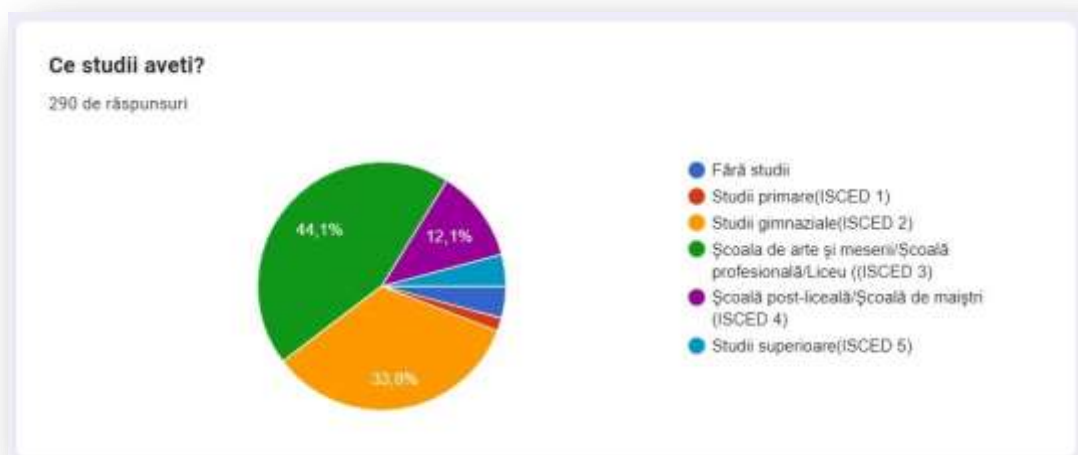
Ponderea majoritară a tinerilor din mediul urban sugerează că ar trebui să se aloce resurse semnificative pentru această categorie. Mediul urban oferă oportunități diverse, însă tinerii din orașe pot avea nevoie de sprijin pentru accesarea pieței muncii, mai ales în sectoarele specifice mediului urban, ce necesită un nivel semnificativ de competențe. Totodată, provocările pot include concurența mare și cerințele mai ridicate ale angajatorilor.

O treime dintre respondenți provin din mediul rural, ceea ce relevă o nevoie considerabilă de suport și în această zonă. Tinerii din mediul rural se pot confrunta cu provocări specifice, precum acces redus la resurse educaționale, formare profesională limitată și oportunități de angajare mai restrânse. Proiectul ar putea include activități adaptate pentru a

facilita tranziția acestora către piața muncii, inclusiv formări orientate spre competențe cerute în mediul rural sau mobilitatea către locuri de muncă din zonele urbane.

Distribuția arată că, deși majoritatea tinerilor provin din mediul urban, o proporție semnificativă provine din rural, fapt ce sugerează nevoia unei abordări adaptate pentru a sprijini eficient integrarea pe piața muncii pentru ambele grupuri.

**Fig. nr. 4 Nivel de studii**



Conform graficului, distribuția nivelului de studii în rândul celor 290 de respondenți este următoarea:

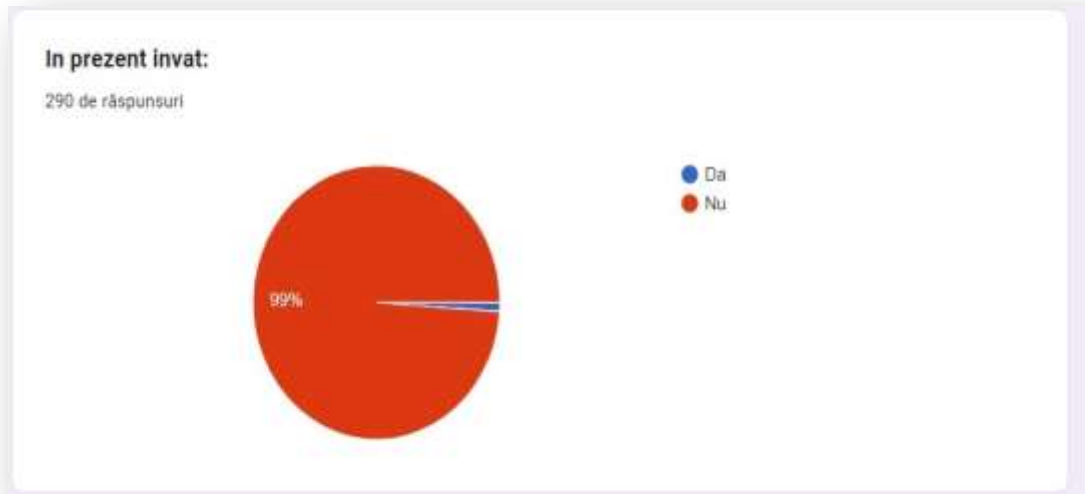
- ✚ Studii primare (ISCED 1): 1,5% dintre respondenți, aproximativ 5 de persoane, au finalizat doar studiile primare.
- ✚ Studii gimnaziale (ISCED 2): 30,2% dintre respondenți, adică aproximativ 98 de persoane, au studii gimnaziale ca nivel de educație maxim atins.
- ✚ Școala de arte și meserii/Școala profesională/Liceu (ISCED 3): 43,5% dintre respondenți, adică în jur de 141 de persoane, se încadrează la acest nivel.
- ✚ Școală post-liceală/Școală de maștri (ISCED 4): 10,8% dintre respondenți, adică în jur de 35 persoane, au acest nivel de studii.
- ✚ Studii superioare (ISCED 5): 10,2% dintre respondenți, adică aproximativ 33 persoane, au absolvit studii superioare.

✚ Fără studii: 3,7% dintre respondenți, aproximativ 12 persoane, nu au studii.

Majoritatea respondenților (73,7%) se încadrează la nivelurile de educație gimnazială (ISCED 2) și liceală/profesională (ISCED 3). Dintre aceștia, cel mai mare procent, 43,5%, a absolvit liceul, o școală de arte și meserii sau o școală profesională, iar 30,2% au ca nivel maxim de educație studiile gimnaziale. Această distribuție sugerează că grupul țintă este compus în principal din persoane cu niveluri medii de educație. Doar 10,2% dintre respondenți au absolvit studii superioare (ISCED 5), iar 10,8% au studii postliceale sau de maștri (ISCED 4). Aceste procente indică o prezență relativ redusă a respondenților cu educație avansată, ceea ce poate avea implicații pentru oportunitățile de angajare și pentru tipurile de programe de formare necesare în cadrul proiectului. Proporția respondenților fără studii (3,7%) și a celor cu studii primare (1,5%) este destul de scăzută. Aceasta sugerează că majoritatea tinerilor chestionați au avut acces cel puțin la un nivel de educație de bază, însă unii dintre aceștia (aproximativ 17 persoane) pot întâmpina dificultăți de integrare pe piața muncii din cauza lipsei unor competențe formale.

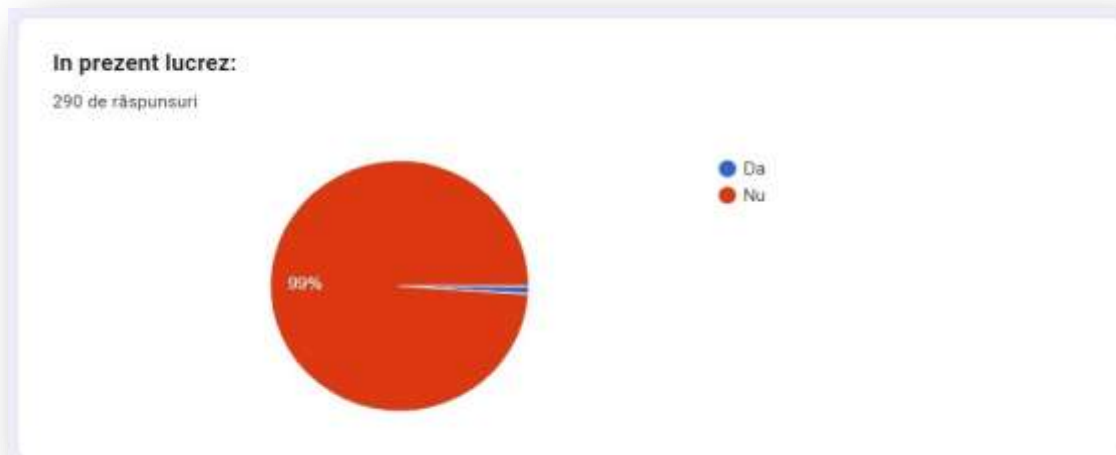
Distribuția inegală a nivelului de educație subliniază nevoia de măsuri diferențiate de sprijin. Tinerii cu niveluri de educație inferioare ar putea necesita programe de calificare și formare pentru a le spori angajabilitatea, în timp ce cei cu studii postliceale și superioare pot beneficia de oportunități care să valorifice abilitățile dobândite la un nivel mai avansat. Nivelul educațional poate influența intenția respondenților de a se implica pe piața muncii și așteptările lor privind angajarea. Cei cu studii superioare ar putea aspira la locuri de muncă mai bine plătite și specializate, în timp ce tinerii cu studii medii sau fără studii ar putea avea așteptări diferite și ar putea întâmpina mai multe dificultăți în obținerea unui loc de muncă stabil.

**Fig. nr. 5 Proporția respondenților care sunt în prezent înscriși într-o formă de educație**



Conform graficului, 99% ( 287 de răspunsuri) dintre cei 290 de respondenți au indicat că nu sunt înscriși în prezent într-o formă de învățământ, în timp ce doar 1% (3 răspunsuri) dintre aceștia au răspuns că învață în prezent. Majoritatea tinerilor din eșantion nu sunt implicați în educație: Acest rezultat confirmă că majoritatea respondenților se încadrează în categoria NEET (tineri care nu sunt nici încadrați în muncă, nici înscriși într-un program educațional). Aceasta subliniază necesitatea unei intervenții semnificative, pentru a le oferi oportunități de formare și calificare profesională, deoarece acești tineri nu beneficiază de educația formală.

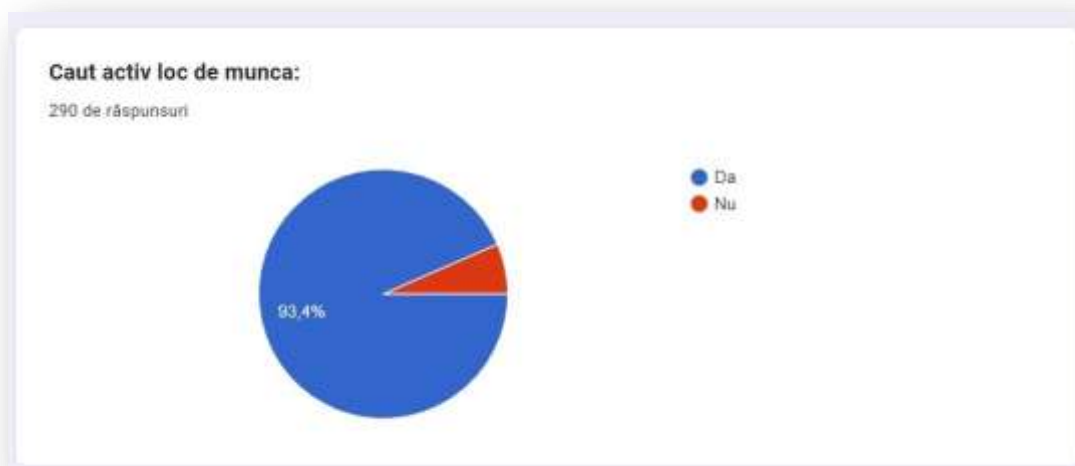
**Fig. nr 6 Proporția respondenților care sunt în prezent angajați**



Conform graficului, 99% ( 287 de răspunsuri) dintre cei 290 de respondenți au indicat că nu lucrează în prezent, iar doar 1% (3 răspunsuri) au răspuns că au un loc de muncă.

O rată foarte mare de șomaj în rândul respondenților: Majoritatea covârșitoare a tinerilor din acest eșantion sunt șomeri, ceea ce arată o nevoie acută de intervenție pentru sprijinirea integrării lor pe piața muncii. Aceasta confirmă că respondenții se încadrează în categoria NEET, nefiind implicați nici în educație, nici în muncă, și, prin urmare, ar putea beneficia considerabil de măsuri de sprijin.

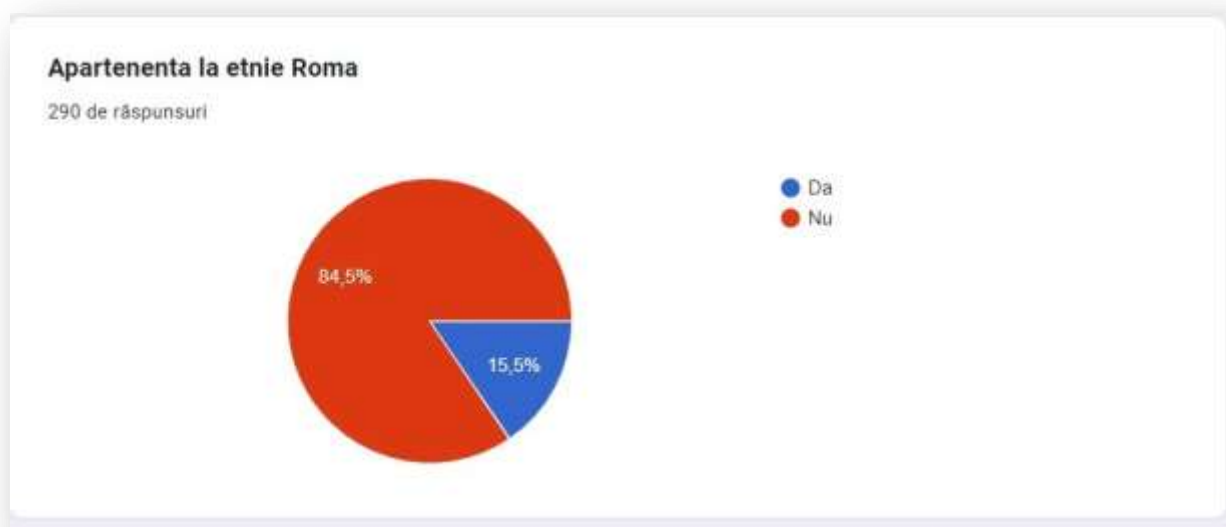
**Fig. nr. 7 Intenția de angajare**





Conform graficului, 93,4% (271 de răspunsuri) dintre cei 290 de respondenți au declarat sunt implicați activi în căutarea unui loc de muncă, în timp ce 6,6% (19 răspunsuri) au indicat că nu caută activ un loc de muncă. Un procent semnificativ de tineri interesați de angajare: Majoritatea respondenților, 93,4%, sunt activi în căutarea unui loc de muncă, ceea ce subliniază o motivație puternică de integrare pe piața muncii. Aceasta indică faptul că acești tineri sunt deschiși să profite de oportunitățile și resursele care le-ar putea fi puse la dispoziție pentru a-și îmbunătăți competențele și a-și găsi un loc de muncă. Deși acești tineri caută activ un loc de muncă, faptul că nu sunt încă angajați sugerează că se confruntă cu dificultăți în acest proces. Grupul de 6,6% care nu caută activ un loc de muncă: Pentru tinerii care nu caută activ un loc de muncă, motivele ce stau în spatele acestui fapt (lipsă de motivație, bariere socio-economice sau lipsa competențelor necesare) ar putea indica intervenții specifice, cum ar fi sesiuni de consiliere sau dezvoltarea abilităților personale, pentru a-i motiva și susține în acest proces.

**Fig nr. 8 Apartenența la etnie Romă**

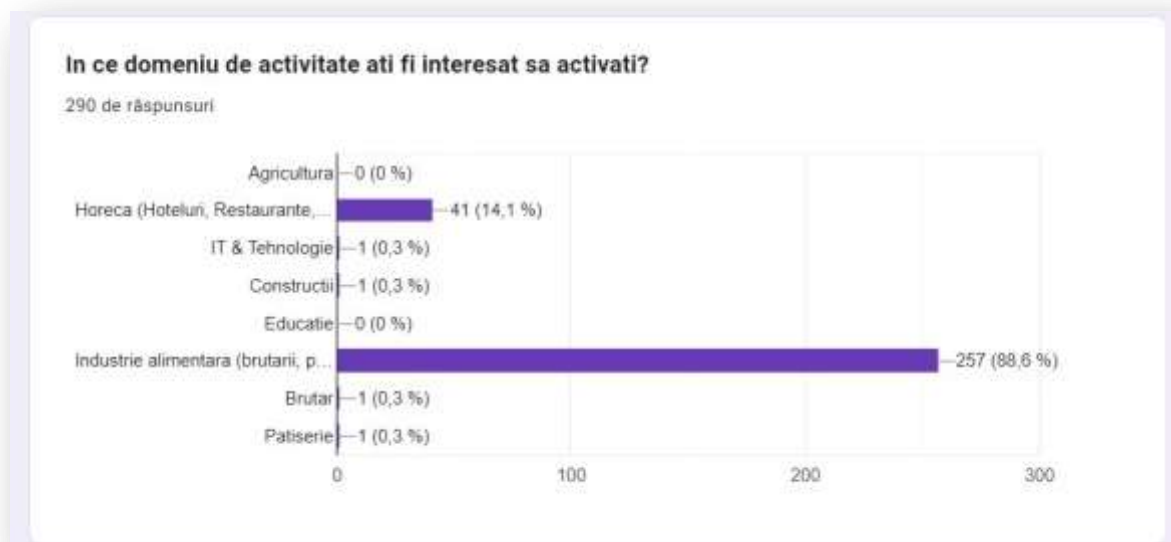


Conform graficului, din cei 290 de respondenți, 15,5% au declarat că aparțin etniei rome (45 de răspunsuri), iar 84,5% nu aparțin acestei etnii (245 de răspunsuri).

Proporția semnificativă de tineri de etnie romă: Aproximativ 45 de respondenți (15,5% din eșantion) se identifică ca fiind de etnie romă. Aceasta reprezintă un grup important care poate avea nevoi specifice în ceea ce privește accesul la educație, formare profesională și angajare, având în vedere provocările sociale și economice pe care această comunitate le întâmpină frecvent.

Posibilitatea unor bariere suplimentare: Tinerii de etnie romă se confruntă adesea cu provocări legate de discriminare, acces redus la resurse educaționale și lipsa oportunităților de muncă adecvate. Pentru aceștia sunt necesare măsuri și activități de incluziune care să abordeze aceste provocări, cum ar fi programe de mentorat, formare profesională adaptată și sesiuni de conștientizare asupra incluziunii.

**Fig.nr. 9 Domenii de activitate de interes pentru respondenți**

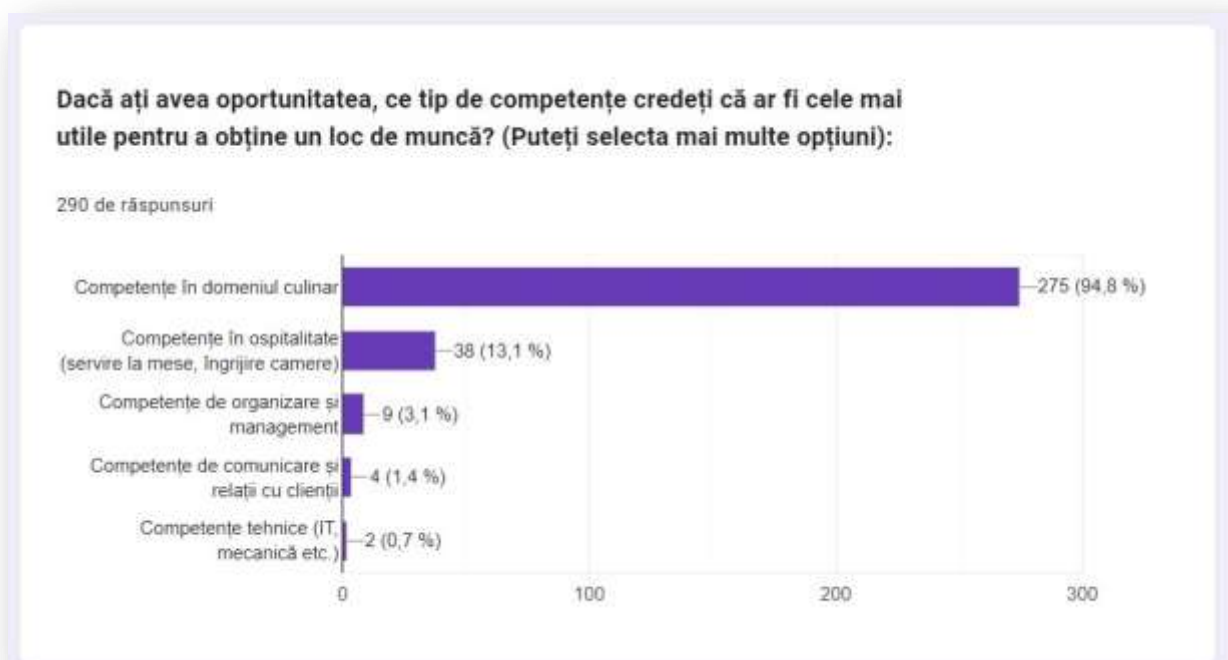


Conform graficului, distribuția interesului respondenților în funcție de domeniul de activitate este următoarea:

- ✚ Industrie alimentară (brutării, patiserii, etc.): 88,6% dintre respondenți, adică 257 de persoane, și-au exprimat interesul pentru a lucra în acest domeniu, ceea ce îl face de departe cel mai popular sector.
- ✚ HORECA (Hoteluri, Restaurante, Catering): 14,1% dintre respondenți, respectiv 41 de persoane, au arătat interes pentru acest sector.
- ✚ Domenii precum IT & Tehnologie, Construcții, Educație au primit fiecare câte 1 răspuns (0,3%), indicând un interes marginal pentru acestea.

Interes major pentru industria alimentară: Pondere mare a respondenților care și-au exprimat interesul pentru industria alimentară sugerează că acest domeniu poate fi o opțiune de angajare viabilă pentru tinerii din acest eșantion. Cerere semnificativă pentru locuri de muncă în HORECA: Al doilea domeniu ca popularitate este HORECA, unde 41 de persoane și-au arătat interesul. Acest sector poate oferi oportunități de angajare, mai ales în zonele urbane.

**Fig.nr. 10 Competențe necesare pentru obținerea unui loc de muncă**



Conform graficului, distribuția preferințelor în funcție de competențele pe care respondenții le consideră utile pentru obținerea unui loc de muncă este următoarea:

- ✚ Competențe în domeniul culinar: 94,8% dintre respondenți, adică 275 de persoane, consideră că abilitățile culinare sunt cele mai utile pentru angajare. Acest procent ridicat confirmă un interes major pentru domeniul culinar, corelat și cu interesul mare pentru industria alimentară.
- ✚ Competențe în ospitalitate (servire la mese, îngrijire camere): 13,1% dintre respondenți, respectiv 38 de persoane, consideră că aceste abilități le-ar fi utile. Aceasta reflectă un interes secundar pentru domeniul ospitalității, ceea ce se aliniază cu interesul pentru sectorul HORECA.
- ✚ Competențe de organizare și management: 3,1% dintre respondenți (9 persoane) au selectat această opțiune, indicând un interes mai redus pentru abilități administrative.
- ✚ Competențe de comunicare și relații cu clienții: 1,4% dintre respondenți (4 persoane) consideră că aceste abilități sunt importante, sugerând că pentru majoritatea respondenților aceste competențe nu sunt o prioritate.
- ✚ Competențe tehnice (IT, mecanică etc.): 0,7% dintre respondenți (2 persoane) și-au exprimat interesul pentru abilități tehnice, indicând un interes foarte scăzut pentru domeniul tehnic.

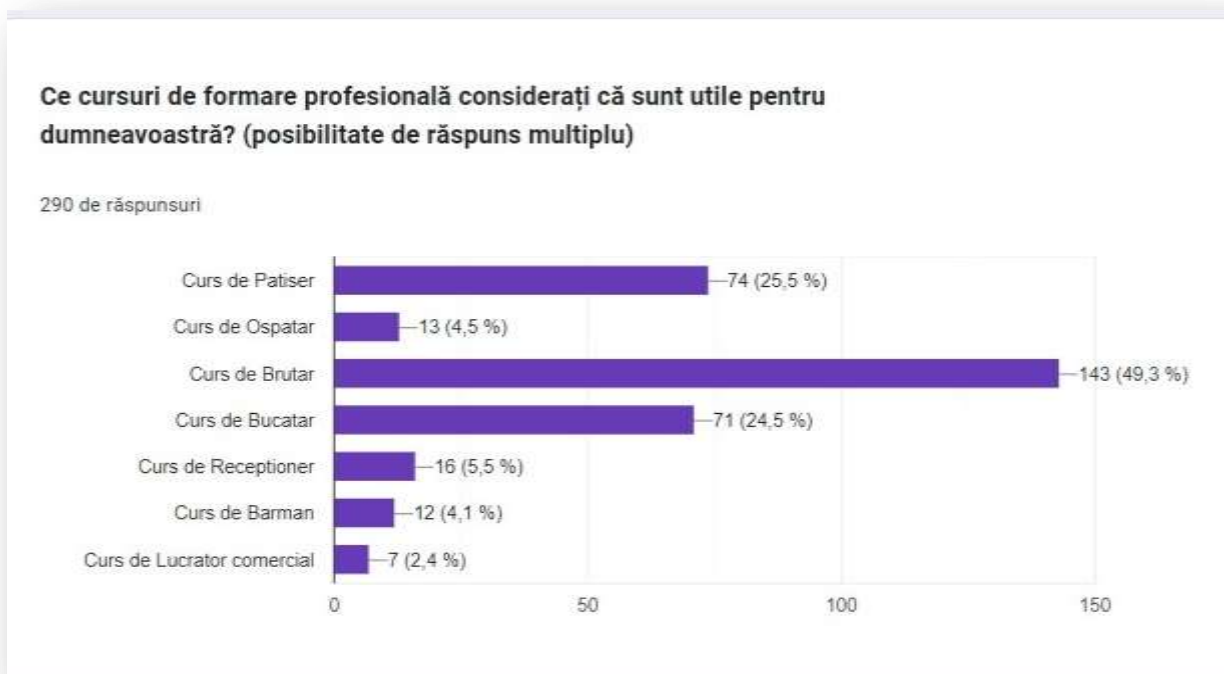
**Dominanța abilităților culinare:** Ponderea mare a respondenților care consideră abilitățile culinare ca fiind cele mai utile pentru angajare sugerează o orientare majoritară către industria alimentară. Acest lucru evidențiază necesitatea unui program intensiv de formare în domeniul culinar, cum ar fi cursuri de gătit, preparare a alimentelor și siguranță alimentară, pentru a răspunde nevoilor acestui grup.

**Interes pentru ospitalitate:** Cu 13,1% dintre respondenți care consideră că abilitățile în ospitalitate le-ar fi utile, acest sector reprezintă o opțiune viabilă de angajare pentru o parte a grupului țintă. Proiectul ar putea dezvolta și cursuri de calificare în ospitalitate, cum ar fi servirea la mese și curățenie hotelieră.

**Interes redus pentru competențele administrative și tehnice:** Numărul mic de respondenți care au ales competențe de organizare, comunicare sau tehnice arată că, pentru acest grup, aceste

abilități nu sunt prioritare. Acest lucru ar putea indica o percepție redusă a oportunităților de angajare în domenii administrative sau tehnice, iar proiectul ar putea să promoveze aceste competențe ca alternative viabile pentru angajare, prin sesiuni de orientare.

**Fig. nr 10 Cursuri de formare profesională identificare domeniu de interes**



Conform răspunsurilor, preferințele tinerilor din eșantion pentru cursurile de formare profesională sunt foarte variate, dar se observă o preferință clară pentru domeniul alimentar, în special pe roluri specifice industriei de panificație și bucătărie. Distribuția răspunsurilor este următoarea:

 **Curs de Brutar:**

Aproximativ 49,3% dintre respondenți (143 de persoane) și-au exprimat interesul pentru un curs de brutar. Acest procent ridicat sugerează o atracție clară către meseriile din industria panificației. Tinerii par să vadă în acest domeniu o oportunitate de angajare stabilă, poate datorită cererii constante de personal în brutării și alte unități de panificație. Este posibil ca

acești respondenți să perceapă meseria de brutar ca fiind accesibilă și cu un grad ridicat de angajabilitate pe piața muncii, mai ales în zonele rurale și urbane mici.

#### Curs de Patiser:

25,5% dintre respondenți (74 de persoane) au ales cursul de patiser ca fiind util pentru angajare. Interesul pentru patiserie ar putea indica o preferință pentru specializări care permit o exprimare creativă și tehnică, având în vedere complexitatea și diversitatea produselor de patiserie. Acest lucru sugerează că o parte semnificativă a tinerilor sunt interesați de o nișă a industriei alimentare care le permite să se specializeze și să se diferențieze profesional, posibil pentru a accesa oportunități de angajare în cofetării, patiserii sau chiar pentru a-și deschide propriul mic business.

#### Curs de Bucătar:

Aproximativ 24,5% dintre respondenți (71 de persoane) consideră cursul de bucătar ca fiind util. Interesul pentru bucătărie este un alt indicator al atractivității sectorului alimentar, în special în rolurile care necesită abilități culinare și cunoștințe tehnice mai avansate. Această opțiune sugerează că tinerii ar putea fi motivați de oportunitatea de a lucra în restaurante, cantine, unități de catering și alte locuri care necesită personal calificat în bucătărie. De asemenea, ar putea reflecta dorința unora dintre respondenți de a avansa în carieră sau de a explora oportunități în sectorul HORECA (Hoteluri, Restaurante, Catering).

#### Curs de Recepționar:

5,5% dintre respondenți (16 persoane) au menționat cursul de recepționar ca fiind util. Acest interes moderat pentru recepționeri poate reflecta un potențial de angajare în industria ospitalității, în special în hoteluri și pensiuni. Deși interesul pentru acest rol nu este la fel de mare ca pentru domeniul culinar, cei care au ales această opțiune ar putea fi atrași de oportunitățile de interacțiune cu clienții și de medii de lucru care necesită abilități de comunicare și relaționare.

#### Curs de Ospătar:

Doar 4,5% dintre respondenți (13 persoane) consideră cursul de ospătar ca fiind important. Aceasta arată un interes scăzut pentru acest rol, posibil din cauza percepției că meseria de ospătar este fie temporară, fie mai puțin atractivă pe termen lung. Totuși, pentru cei care au ales acest curs, există probabil un interes pentru HORECA, în special pentru interacțiunea cu clienții și pentru mediul din restaurante și cafenele.

 Curs de Barman:

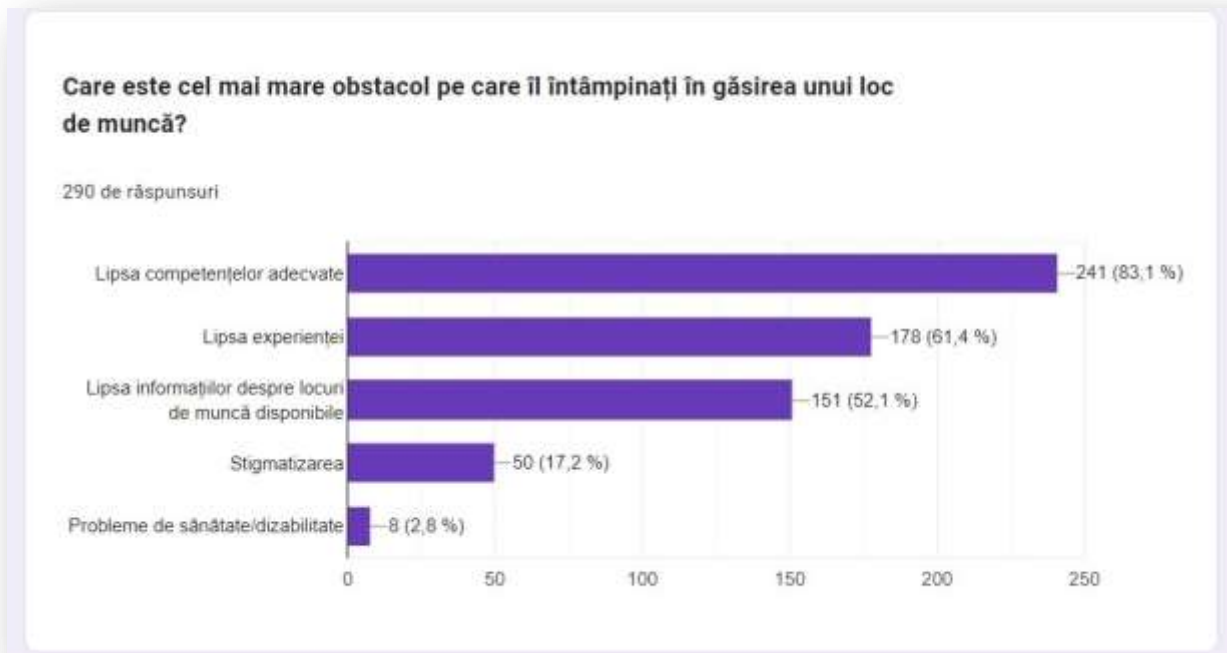
4,1% dintre respondenți (12 persoane) au ales cursul de barman, indicând un interes foarte limitat. Meseria de barman ar putea fi atractivă pentru tinerii care caută oportunități de angajare în industria de divertisment sau în unități de servire de băuturi, însă interesul scăzut sugerează că majoritatea nu văd această profesie ca pe o opțiune de carieră pe termen lung.

 Curs de Lucrător comercial:

Doar 2,4% dintre respondenți (7 persoane) au menționat lucrătorul comercial ca opțiune utilă. Acest interes redus ar putea fi cauzat de percepția că munca în comerț nu oferă perspective de carieră la fel de atractive precum alte domenii, sau poate fi considerată mai puțin calificată. Totuși, aceste competențe pot fi importante pentru tinerii care intenționează să lucreze în magazine sau supermarketuri.

Prioritizarea cursurilor de brutar, patiser și bucătar: Având în vedere interesul ridicat pentru aceste cursuri, proiectul ar trebui să se concentreze pe furnizarea de formări de calitate în aceste domenii, care să includă atât cunoștințe practice, cât și teoretice. Aceste cursuri ar trebui să fie organizate cu un accent pe dezvoltarea competențelor tehnice necesare în sectorul alimentar și ar putea include stagii practice în brutării, patiserii și restaurante.: Interesul scăzut pentru roluri comerciale și tehnice sugerează că mulți tineri nu percep aceste domenii ca având un potențial de angajare atractiv. În concluzie, datele indică o orientare clară a tinerilor din eșantion către domeniul alimentar și ospitalitate, în special pentru meserii precum brutar, patiser și bucătar.

**Fig. nr 11 Obstacole întâmpinate în găsirea unui loc de muncă**



Conform datelor prezentate în grafic, principalele obstacole întâmpinate de tineri în găsirea unui loc de muncă sunt următoarele:

- ✚ Lipsa competențelor adecvate: 83,1% dintre respondenți (241 de persoane) consideră că lipsa competențelor necesare reprezintă cel mai mare obstacol în găsirea unui loc de muncă. Acest procent ridicat sugerează că tinerii percep o deficiență semnificativă în abilitățile și cunoștințele pe care le au, comparativ cu cerințele pieței muncii. Această percepție poate reflecta o nevoie de formare specifică, practică și orientată pe competențe cerute de angajatori.
- ✚ Lipsa experienței: 61,4% dintre respondenți (178 de persoane) menționează lipsa experienței ca fiind o barieră în angajare. Mulți angajatori solicită experiență profesională, ceea ce creează o dificultate pentru tinerii aflați la început de carieră. Această situație indică necesitatea unor programe de internship, ucenicie sau stagii de practică care să le permită tinerilor să câștige experiență profesională într-un cadru sprijinitor.

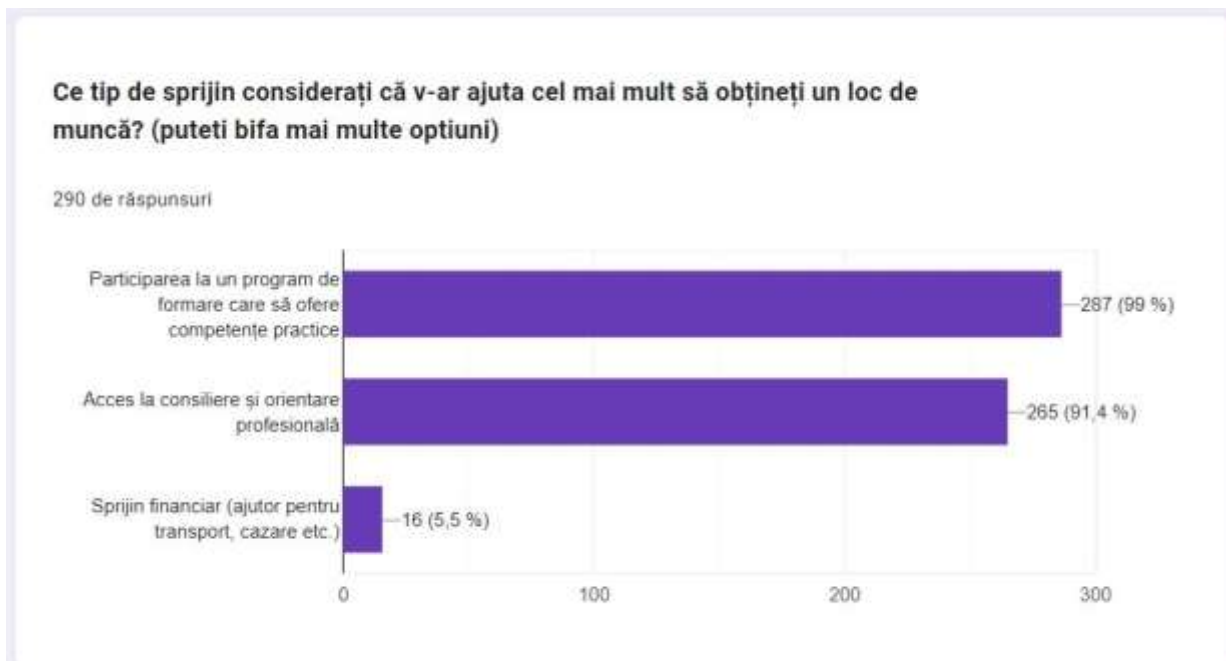


- ✚ Lipsa informațiilor despre locuri de muncă disponibile: 52,1% dintre respondenți (151 de persoane) consideră că un obstacol major este lipsa accesului la informații privind locurile de muncă disponibile. Acest fapt sugerează că tinerii ar putea avea dificultăți în accesarea platformelor de joburi, rețelelor profesionale sau că nu sunt familiarizați cu canalele prin care se pot informa eficient despre oportunitățile de angajare.
- ✚ Stigmatizarea: 17,2% dintre respondenți (50 de persoane) percep stigmatizarea ca fiind o barieră în obținerea unui loc de muncă. Aceasta poate indica experiențe de discriminare, fie legate de nivelul de educație, de etnie, de situația economică sau de alte aspecte sociale. Această problemă evidențiază necesitatea unor acțiuni de sensibilizare a angajatorilor și de promovare a diversității și incluziunii pe piața muncii.
- ✚ Probleme de sănătate sau dizabilitate: 2,8% dintre respondenți (8 persoane) au identificat problemele de sănătate sau dizabilitățile ca fiind obstacole majore. Deși procentul este mic, această problemă evidențiază necesitatea unui sprijin adaptat pentru tinerii cu dizabilități, inclusiv acces la locuri de muncă incluzive și suport pentru integrarea acestora în medii de muncă accesibile.

Având în vedere că lipsa competențelor adecvate este unul dintre cele mai mari obstacole în integrarea pe piața muncii, ar fi recomandat să se ofere cursuri de formare orientate către competențele cerute în industriile cu potențial ridicat de angajare, cum ar fi industria alimentară și sectorul HORECA. Pentru a aborda lipsa informațiilor privind locurile de muncă disponibile, ar putea fi utilă crearea unui canal dedicat de comunicare (website, grupuri pe rețele sociale) pentru a distribui oportunități de angajare. Campanii de conștientizare și sensibilizare pot contribui la combaterea stigmatizării, atât în rândul tinerilor, cât și al angajatorilor. Acțiuni precum ateliere despre diversitate și incluziune, consilierea tinerilor afectați de discriminare și colaborarea cu angajatori deschiși la angajarea persoanelor din grupuri vulnerabile pot crea o piață a muncii mai incluzivă. Pentru tinerii cu dizabilități sau probleme de sănătate, programe de sprijin adaptate ar fi de mare ajutor, inclusiv formare în competențe ce pot fi utilizate în medii de lucru accesibile. De asemenea, colaborarea cu angajatori pentru facilitarea angajării tinerilor cu dizabilități în locuri de muncă ce respectă principiile accesibilității și incluziunii este esențială. Această analiză subliniază că tinerii au

nevoie de un sprijin complex, axat pe formare profesională, crearea de oportunități de experiență practică, acces la informații și reducerea barierelor sociale și de sănătate. Structurarea activităților pe baza acestor nevoi poate oferi un suport cuprinzător care să faciliteze integrarea tinerilor pe piața muncii și să contribuie la incluziunea lor socio-profesională.

**Fig. nr 12 Activități de sprijin**



Conform graficului, tipurile de sprijin pe care tinerii le consideră cele mai utile pentru a obține un loc de muncă sunt următoarele:

- ✚ Participarea la un program de formare care să ofere competențe practice: 99% dintre respondenți (287 de persoane) au indicat că ar beneficia de un program de formare cu accent pe competențele practice. Acest procent covârșitor sugerează că tinerii percep o nevoie acută de a dobândi abilități concrete, aplicabile în muncă, pentru a fi competitivi pe piața muncii. Acest lucru evidențiază importanța unor cursuri cu componentă practică intensă, cum ar fi stagii, ateliere și activități de simulare a mediului de lucru.
- ✚ Acces la consiliere și orientare profesională: 91,4% dintre respondenți (265 de persoane) consideră că orientarea profesională și consilierea le-ar fi de ajutor. Aceasta sugerează

că tinerii simt nevoia de îndrumare în stabilirea unei direcții profesionale, identificarea intereselor și abilităților personale, și de sprijin pentru navigarea cerințelor pieței muncii. Consilierea poate ajuta tinerii să înțeleagă mai bine oportunitățile disponibile și să-și formuleze obiective profesionale clare.

- ✚ Sprijin financiar (ajutor pentru transport, cazare etc.):5,5% dintre respondenți (16 persoane) au identificat sprijinul financiar ca fiind util. Deși procentul este relativ mic, aceste nevoi financiare pot fi semnificative pentru o parte din tinerii care se confruntă cu dificultăți economice. Acest sprijin ar putea facilita accesul la programele de formare și angajare, reducând barierele financiare.

### **Intervenții identificate:**

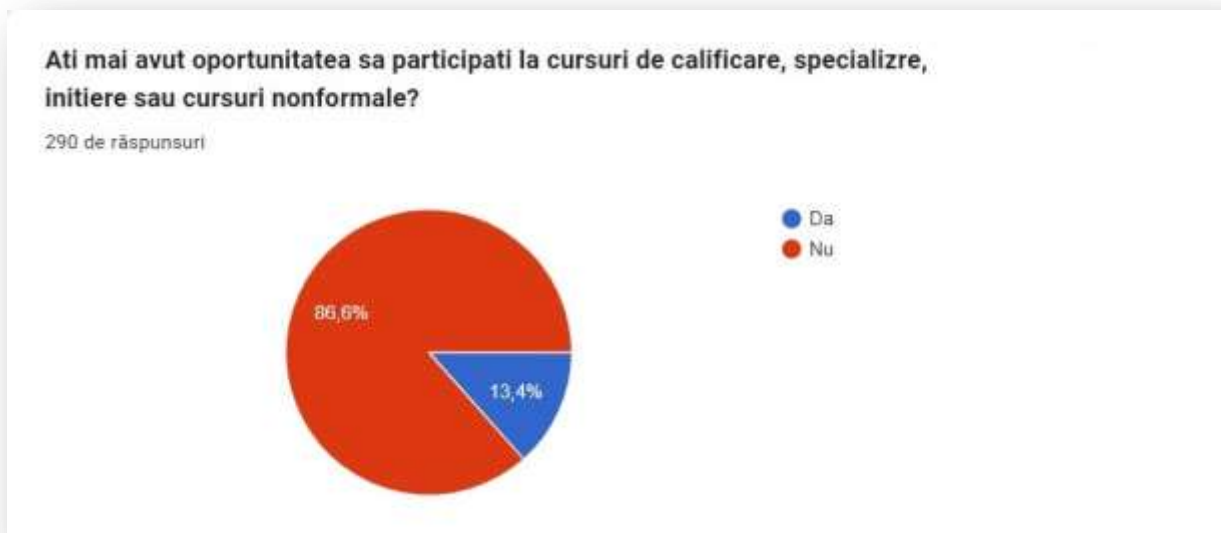
Prioritizarea cursurilor de formare practică: Dat fiind că aproape toți respondenții consideră necesare competențele practice, proiectul ar trebui să ofere cursuri de formare care să includă o componentă practică substanțială.

Asigurarea accesului la consiliere profesională: Aproximativ 91,4% dintre respondenți au exprimat interesul pentru consiliere, ceea ce indică o nevoie de îndrumare personalizată. Proiectul ar putea integra sesiuni individuale și de grup de consiliere, ateliere de dezvoltare personală și profesională și orientare în carieră. Consilierii ar putea ajuta tinerii să-și identifice punctele forte, să exploreze carierele potrivite și să înțeleagă cerințele pieței muncii, îmbunătățind astfel șansele lor de angajare.

Oferirea de sprijin financiar pentru cazuri speciale: Deși doar 5,5% dintre respondenți au menționat nevoia de sprijin financiar, aceasta poate fi esențială pentru unii tineri aflați în dificultăți economice. Proiectul ar putea oferi subvenții pentru participarea la cursuri.

Această analiză arată că tinerii din grupul țintă au nevoie de un sprijin cuprinzător, cu accent pe formarea practică și orientarea profesională

**Fig. nr 14 Oportunitatea de a participa la cursuri**

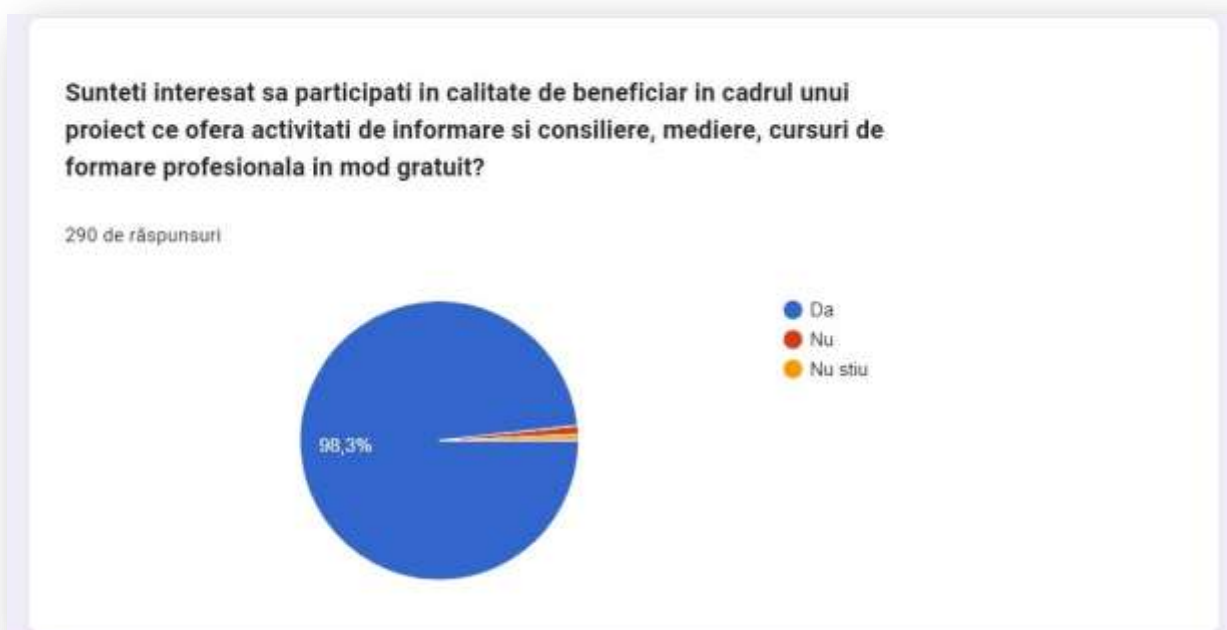


Conform graficului, majoritatea respondenților, respectiv 86,6%, nu au avut anterior oportunitatea de a participa la cursuri de calificare, specializare, inițiere sau cursuri nonformale, în timp ce doar 13,4% au avut această oportunitate.

- ✚ Lipsa accesului la formare nonformală și calificare: Acest procent ridicat de tineri care nu au avut acces la cursuri de formare sau calificare indică o nevoie pronunțată pentru astfel de programe. Aceasta sugerează că majoritatea respondenților nu au avut ocazia să-și dezvolte competențele necesare pentru a se adapta cerințelor pieței muncii. Această lipsă de acces poate fi un rezultat al barierelor economice, geografice sau al lipsei de informații privind oportunitățile existente.
- ✚ Nevoia de a crea oportunități de formare accesibile: Dat fiind că doar 13,4% dintre tineri au beneficiat anterior de astfel de cursuri, proiectul ar trebui să ofere formări accesibile și adaptate nevoilor grupului țintă. Cursurile de calificare ar putea fi orientate către competențe practice și să includă sesiuni de instruire accesibile din punct de vedere geografic și financiar pentru a facilita participarea unui număr cât mai mare de tineri.

- ✚ Importanța educației nonformale: Educația nonformală poate completa învățarea formală și poate aduce beneficii semnificative, mai ales pentru tinerii care nu au finalizat o formă de învățământ tradițională. Astfel, proiectul ar putea să includă și cursuri de dezvoltare personală, orientare profesională și alte programe de educație nonformală pentru a sprijini tinerii în dezvoltarea abilităților interpersonale și profesionale.
- ✚ Impactul potențial al proiectului: Faptul că majoritatea nu au avut acces la astfel de cursuri evidențiază un potențial ridicat de impact al proiectului. Oferind acces la cursuri de calificare și specializare, proiectul poate contribui semnificativ la îmbunătățirea competențelor și șanselor de angajare pentru acești tineri, reducând astfel rata șomajului în rândul grupului țintă.

**Fig. nr 15 Interes participare proiect**



Conform răspunsurilor, 98,3% dintre respondenți sunt interesați să participe în calitate de beneficiari într-un proiect care oferă activități de informare, consiliere, mediere și cursuri de

formare profesională în mod gratuit. Un procent foarte mic de respondenți nu este interesat sau nu știe dacă ar dori să participe.

Interes ridicat pentru participarea la proiect: Majoritatea covârșitoare a respondenților (98,3%) ar fi interesați să participe în cadrul unui proiect care oferă formare și consiliere gratuită. Aceasta arată că tinerii sunt foarte receptivi la oportunități de dezvoltare personală și profesională, mai ales dacă sunt oferite în mod gratuit. Nevoia de accesibilitate și suport: Interesul major pentru participare sugerează că tinerii resimt o nevoie acută de sprijin pentru a-și îmbunătăți competențele și șansele de angajare. De asemenea, faptul că serviciile sunt gratuite poate fi un factor determinant pentru tinerii din grupul țintă, mulți dintre ei putând să se confrunte cu bariere financiare. Oportunitatea de a atinge un public larg: Dat fiind interesul crescut, proiectul are potențialul de a atrage un număr mare de beneficiari și de a avea un impact semnificativ asupra tinerilor NEET. Acest interes ridicat poate asigura o participare activă și o implicare sporită în activitățile proiectului, ceea ce poate contribui la succesul acestuia. Interes scăzut pentru non-participare: Foarte puțini respondenți au ales opțiunea „Nu” sau „Nu știu”, ceea ce indică faptul că aproape toți tinerii din eșantion văd valoarea unui astfel de program. Aceasta subliniază relevanța programului propus în rândul tinerilor și sugerează o aliniere bună între nevoile lor și ofertele proiectului.

**Fig. nr 16 Activitate acompaniere**



Răspunsurile la întrebarea referitoare la necesitatea unui serviciu de sprijin și asistență pentru a le permite participarea la activitățile proiectului sunt distribuite astfel:

✚ 85,2% dintre respondenți au răspuns că nu consideră necesar un astfel de serviciu.

✚ 7,6% dintre respondenți au răspuns Nu știu, ceea ce indică o incertitudine legată de necesitatea acestui sprijin.

✚ 7,2% dintre respondenți au răspuns Da, considerând că ar avea nevoie de sprijin pentru activități de îngrijire (creșă, afterschool, îngrijirea persoanelor adulte cu dizabilități) pentru a putea participa efectiv la activitățile proiectului.

Analiză și concluzii:

Necesar scăzut pentru servicii de sprijin: Majoritatea covârșitoare (85,2%) nu consideră necesar un sprijin suplimentar pentru îngrijirea copiilor sau a altor persoane aflate în îngrijire pentru a putea participa la proiect. Aceasta sugerează că majoritatea respondenților fie nu au astfel de responsabilități, fie au deja soluții pentru a-și gestiona aceste nevoi.

Un procent mic are nevoie de sprijin specializat: Deși doar 7,2% dintre respondenți au indicat necesitatea unui astfel de sprijin, pentru aceștia această asistență ar putea fi crucială pentru participarea la activitățile proiectului. Aceasta relevă importanța asigurării unui sprijin flexibil și adaptat pentru persoanele care se confruntă cu responsabilități suplimentare de îngrijire.

Incertitudine în rândul unor respondenți: Procentul de 7,6% dintre respondenți care au răspuns „Nu știu” arată că o parte din participanți nu sunt siguri dacă vor avea nevoie de astfel de sprijin. Această incertitudine ar putea fi rezultatul unei lipse de claritate privind durata și angajamentul necesar pentru participarea la activitățile proiectului sau ar putea indica situații personale instabile.

Conform răspunsurilor o activitate de acompaniere nu ar fi de interes pentru eșantionul ce a participat la cercetare.

**Fig. nr 17 Importanța cursurilor de formare în dobândirea competențelor și obținerea unui loc de muncă**



Conform graficului, răspunsurile la întrebarea despre impactul unui program de formare asupra șanselor de a obține un loc de muncă sunt distribuite astfel:

- ✚ 92,8%, 269 dintre respondenți consideră că participarea la un program de formare ar îmbunătăți semnificativ șansele lor de angajare. Acesta este un procent covârșitor, ceea ce indică un grad ridicat de încredere în beneficiile formării pentru obținerea unui loc de muncă.
- ✚ 5,5%, 16 dintre respondenți consideră că un program de formare ar ajuta într-o mare măsură șansele lor de angajare. Această categorie este, de asemenea, optimistă în privința avantajelor pe care le-ar aduce formarea, deși cu un grad ușor mai redus.
- ✚ 1,4%, 4 dintre respondenți cred că formarea ar putea ajuta, dar nu ar fi decisivă pentru angajarea lor, ceea ce indică o opinie moderată privind impactul formării.
- ✚ 0,3%, 1 dintre respondenți consideră că un program de formare nu ar face o diferență în șansele lor de a găsi un loc de muncă, reprezentând o minoritate care este sceptică cu privire la relevanța formării.



Procentul foarte mare (92,8%) de tineri care consideră că formarea ar îmbunătăți semnificativ șansele lor de angajare sugerează o nevoie puternică de competențe practice și de cunoștințe aplicabile. Acest lucru arată că tinerii sunt conștienți de lacunele pe care le au în pregătirea profesională și văd un program de formare ca pe o soluție concretă pentru a deveni mai angajabili. Inclusive tinerii care au răspuns că formarea ar ajuta „în mare măsură” sau „ar putea ajuta” reflectă o atitudine în general pozitivă față de formare. Aceasta sugerează că, deși există diferențe în gradul de entuziasm, majoritatea covârșitoare a respondenților consideră formarea ca un pas necesar pentru a se integra pe piața muncii. Doar 0,3% dintre tineri nu consideră formarea ca fiind de ajutor, ceea ce indică un nivel foarte scăzut de scepticism. Această minoritate ar putea să fie reprezentată de tineri care au alte bariere mai importante în angajare sau care nu sunt convinși că formarea le-ar schimba situația.

**Fig. nr 18 Disponibilitate de angajare**



Conform graficului, 97,2% (282 răspunsuri) dintre respondenți sunt disponibili și doresc să se implice în activități de muncă sau să se angajeze în viitorul apropiat, în timp ce 2,8% (8 răspunsuri) nu sunt interesați de angajare pe termen scurt.

Majoritatea respondenților (97,2%) își exprimă dorința de a se angaja sau de a participa la activități de muncă. Aceasta sugerează o motivație puternică și o disponibilitate ridicată a tinerilor pentru a se implica activ pe piața muncii, ceea ce poate indica un interes crescut pentru oportunitățile de angajare oferite.: Doar un mic procent (2,8%) nu este interesat să se implice în muncă în viitorul apropiat. Acest procent ar putea reprezenta tineri care au alte priorități, cum ar fi studiile, sau care se confruntă cu bariere ce le limitează disponibilitatea pentru angajare.

Faptul că aproape toți respondenții sunt dornici să se angajeze sugerează că proiectul poate avea un impact semnificativ în sprijinirea acestora prin activități de formare profesională și consiliere. Această disponibilitate ridicată sporește șansele de succes ale proiectului, deoarece participanții sunt deja motivați să își dezvolte competențele necesare pentru angajare.

Recomandare: Proiectul ar trebui să valorifice acest interes masiv prin organizarea de activități de formare și plasament profesional care să răspundă nevoilor pieței muncii. De asemenea, ar putea oferi consiliere personalizată pentru cei câțiva tineri care nu sunt momentan interesați de angajare, explorând motivele acestui dezinteres și, dacă este posibil, ajutându-i să își găsească motivația sau să depășească eventualele bariere.

## **CONCLUZII GENERALE CERCETARE 2**

Tinerii din eșantion au vârste între 16 și 30 de ani, provin în mare parte din medii urbane, în special din județele Galați și Constanța, și au niveluri educaționale scăzute, majoritatea având doar studii gimnaziale sau școală profesională. Aproape toți respondenții nu sunt angajați și nu urmează nicio formă de educație, încadrarea lor în categoria NEETs explicând și interesul ridicat pentru găsirea unui loc de muncă. Există un interes accentuat pentru domeniile industriei alimentare și HORECA, cu preferințe clare pentru meserii precum brutar, patiser și bucătar. Tinerii își doresc să obțină competențe în domeniul culinar și ospitalitate, considerând că aceste abilități le-ar spori semnificativ șansele de angajare. Principalele obstacole întâlnite în găsirea unui loc de muncă sunt lipsa competențelor necesare și a experienței, dar și dificultatea de a accesa informații despre oportunitățile de muncă



Județul Constanța  
Strada Dumbrava Roșie, nr.59  
Telefon: 0744.502.399  
E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)

disponibile. În plus, o parte dintre tineri se confruntă cu stigmatizare, iar un procent mic întâmpină dificultăți din cauza problemelor de sănătate sau dizabilităților.

Interesul pentru participarea la un proiect gratuit de formare profesională și consiliere este foarte mare, aproape toți respondenții dorind să participe, mai ales în contextul în care majoritatea nu au avut acces anterior la cursuri de calificare. De asemenea, aproape toți sunt disponibili și dornici să se implice în activități de muncă în viitorul apropiat. Pentru un procent mic dintre respondenți, ar fi necesar un sprijin suplimentar, precum servicii de îngrijire a copiilor sau a persoanelor dependente, pentru a putea participa efectiv la activitățile proiectului.

Formarea profesională ar trebui să fie pilonul central al intervenției, având în vedere interesul major al tinerilor pentru dobândirea de abilități practice. Mulți dintre aceștia au manifestat o preferință clară pentru domeniul industriei alimentare și HORECA, orientându-se spre meserii precum brutar, patiser și bucătar. Aceste alegeri reflectă o tendință de a opta pentru profesii stabile, cu un grad ridicat de angajabilitate, care nu necesită studii superioare dar care sunt esențiale pentru economia locală. Prin urmare, intervențiile de formare ar trebui să includă cursuri specializate în aceste domenii, cu un accent puternic pe partea practică. De asemenea, participarea la stagii în companii din industria alimentară ar permite tinerilor să-și dezvolte abilități aplicabile imediat, câștigând încrederea necesară pentru a accesa locuri de muncă în acest sector.

Lipsa de experiență profesională este un alt obstacol major, resimțit de un număr mare de tineri, ceea ce face necesară o intervenție care să îi ajute să obțină cunoștințe de bază despre dinamica locurilor de muncă și așteptările angajatorilor. Informarea și consilierea profesională ar putea juca un rol esențial în acest sens. Consilierea ar trebui să fie orientată pe stabilirea unor obiective de carieră clare și realizabile, ghidând tinerii în alegerea domeniilor de activitate potrivite și în formularea unui parcurs profesional coerent. Totodată, consilierea poate include instruire în redactarea CV-urilor, pregătirea pentru interviuri și abilități de comunicare, aspecte care le vor permite tinerilor să își prezinte mai eficient competențele și să își construiască o imagine profesională atrăgătoare.

Un alt obstacol important este lipsa informațiilor despre locurile de muncă disponibile. Mulți tineri întâmpină dificultăți în a accesa platformele de căutare a locurilor de muncă sau nu





**Județul Constanța**  
**Strada Dumbrava Roșie, nr.59**  
**Telefon: 0744.502.399**  
**E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)**

cunosc canalele prin care pot afla despre posturi libere în regiunea lor. Intervențiile de informare sunt esențiale pentru a răspunde acestei nevoi, oferind sesiuni periodice de informare și consiliere, în cadrul cărora tinerii să fie ghidați în utilizarea platformelor online de recrutare și să fie informați despre oportunitățile de angajare disponibile local. Aceste sesiuni pot include prezentarea platformelor de joburi, organizarea de evenimente precum bursa locurilor de munca, sfaturi pentru utilizarea eficientă a rețelelor de networking profesional și, de asemenea, pot încuraja tinerii să se implice activ în rețele locale, ceea ce le-ar putea aduce în mod direct oportunități de angajare.

Medierea pe piața muncii reprezintă o altă intervenție necesară, având în vedere faptul că mulți tineri din eșantion se află la începutul carierei și nu au stabilit încă legături cu angajatori din domeniile dorite. Medierea directă între tineri și angajatori ar putea facilita tranziția de la formare la angajare. Prin parteneriate cu companii din industria alimentară și HORECA, proiectul ar putea organiza întâlniri structurate și târguri de joburi, oferind tinerilor acces direct la angajatori și oportunitatea de a discuta despre cerințele specifice ale locurilor de muncă. Angajatorii ar putea, de asemenea, să ofere stagii de practică și programe de ucenicie care să le permită tinerilor să câștige experiența atât de necesară și să își construiască relații profesionale care pot facilita integrarea pe termen lung.

În concluzie, intervențiile integrate, care combină formarea profesională, consilierea și medierea pe piața muncii, pot răspunde în mod eficient nevoilor complexe ale acestui grup de tineri. Fiecare componentă are un rol specific în facilitarea accesului la locuri de muncă și în sprijinirea tinerilor în dezvoltarea unei cariere sustenabile, adresând în același timp atât deficiențele de competențe și experiență, cât și lipsa informațiilor și a resurselor necesare pentru a accesa oportunitățile de angajare disponibile. Acest ansamblu de intervenții poate contribui semnificativ la creșterea angajabilității tinerilor, la reducerea șomajului în rândul acestui grup vulnerabil și la integrarea lor pe piața muncii într-un mod sustenabil și orientat spre dezvoltare.



## CONCLUZII ANALIZA

Pe baza concluziilor generale ale cercetării, se conturează o nevoie urgentă de intervenții integrate pentru sprijinirea tinerilor din Regiunea Sud-Est, mai ales pentru cei cu un nivel educațional scăzut și care se încadrează în categoria NEET (nu sunt angajați și nu urmează o formă de educație). Majoritatea acestora își doresc să obțină un loc de muncă, manifestând un interes crescut pentru domeniile industriei alimentare și HORECA, cu accent pe meserii precum bucătar, patiser și brutar. Cu toate acestea, acești tineri se confruntă cu multiple bariere, cum ar fi lipsa de competențe și experiență profesională, accesul limitat la informații despre locurile de muncă disponibile și dificultatea în a stabili conexiuni directe cu angajatorii.

Intervențiile propuse de informare, consiliere, mediere pe piața muncii și formare profesională sunt esențiale pentru a răspunde acestor nevoi complexe:

1. Activități de informare – Mulți tineri întâmpină dificultăți în accesarea platformelor și resurselor de căutare a locurilor de muncă, ceea ce limitează capacitatea lor de a găsi oportunități adecvate. Sesiunile de informare pot ajuta tinerii să folosească platformele de recrutare online și să participe la evenimente de carieră locale, cum ar fi bursele locurilor de muncă, care le-ar facilita accesul direct la angajatori.

2. Consiliere profesională – Lipsa experienței și a cunoștințelor despre dinamica locurilor de muncă face dificilă integrarea lor pe piața muncii. Consilierea îi poate ajuta pe tineri să își stabilească obiective de carieră clare, să își contureze un parcurs profesional realist și să își dezvolte abilități de comunicare, necesare pentru interviuri și redactarea CV-urilor.

3. Mediere pe piața muncii – Pentru mulți dintre acești tineri, care se află la începutul carierei, stabilirea unor conexiuni directe cu angajatorii este esențială. Mediarea între tineri și angajatori, prin parteneriate cu companii din sectorul alimentar și HORECA, poate facilita tranziția de la formare la angajare, oferind stagii de practică și programe de ucenicie ce le permit să câștige experiență practică și să construiască relații profesionale.

4. Formare profesională – Datorită interesului ridicat pentru meserii cu potențial de angajare, cum ar fi bucătar, patiser și brutar, este necesară organizarea unor cursuri de formare profesională care să includă atât abilități practice, cât și cunoștințe teoretice. Formarea va



**Județul Constanța**  
**Strada Dumbrava Roșie, nr.59**  
**Telefon: 0744.502.399**  
**E-mail: [office@pnfaimm.ro](mailto:office@pnfaimm.ro)**

permite tinerilor să dobândească competențe specifice cerute de angajatori, facilitându-le accesul pe piața muncii într-un sector stabil și esențial pentru economia locală.

Prin această abordare integrată, intervențiile propuse vor contribui la dezvoltarea competențelor și a experienței necesare tinerilor pentru a accesa și menține un loc de muncă, adresând totodată lipsa de informații și barierele în conectarea lor cu angajatorii. Acest tip de intervenție este esențial pentru a sprijini integrarea lor pe piața muncii, reducând astfel vulnerabilitatea acestui grup și contribuind la creșterea angajabilității și a stabilității economice în regiune.

