

**ANALIZĂ DE NEVOI
ÎN CADRUL PROIECTULUI
“SPRIJIN PENTRU STIMULAREA OCUPARII-
regiunea Sud-Est” –
cod SMIS 336503**

Beneficiar: **PATRONATUL NATIONAL AL FEMEILOR DE AFACERI
DIN INTREPRINDERI MICI SI MIJLOCII**

Nr. inregistrare in Registrul Asociatiilor si Fundatiilor: 64/19.07.2007

Cod de identificare fiscal 22197680

Str. Dumbrava Rosie, Nr. 59

Constanța, România

Elaborator: **DSD SPORT FUN SRL**

Cod Unic de Înregistrare: 37740148

Nr. Înmatriculare: J13/1919/2017

Adresa sediu social: Strada Gladiolei, Constanța 900256



CUPRINS

INTRODUCERE	- 3 -
Scopul cercetării.....	4
Context.....	4
1. ANALIZA PROFILULUI SOCIO-ECONOMIC	4
1.1 Localizare geografică.....	5
1.2 Structura sistemului de așezări.....	5
1.3 Resursa umană	5
2. Analiza asupra somajului	6
2.1 Șomajul: Aspecte conceptuale	6
2.2 Efectele social-economice ale șomajului	7
2.3 Măsuri de diminuare a șomajului și a efectelor sale	8
2.4. Evoluția șomajului în România.....	9
3. Analiza asupra Persoanelor inactice	29
4. Analiza asupra Persoanelor cu dizabilități	31
5. Analiza asupra Persoanelor aparținând minoritatilor	36
6. Nivel general de ocupare al forței de muncă	40
7. Analiză angajatori	43
8. CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL AGENTILOR ECONOMICI	47
Metodologia cercetării	47
Justificare metodă de cercetare	47
Definirea problemei decizionale	48
Elaborarea obiectivelor și a ipotezelor cercetării.....	49
Estimarea valorii informațiilor obținute prin cercetare.....	49
Proiectarea cercetării – Metoda de investigație	49
Eșantionarea	50
Descrierea chestionarului.....	50
Faza de realizare a cercetării.....	51
Analiza și interpretarea cercetării	52



CONCLUZII CERCETARE 1	70
9.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL PERSOANELOR CARE VOR FACE PARTE DIN GRUPUL ŢINTĂ	72
Justificare metodă de cercetare	72
Definirea problemei decizionale	74
Elaborarea obiectivelor și a ipotezelor cercetării.....	74
Estimarea valorii informațiilor obținute prin cercetare.....	75
Proiectarea cercetării – Metoda de investigație	75
Eșantionarea	75
Descrierea chestionarului	76
Faza de realizare a cercetării.....	77
Analiza și interpretarea cercetării	77
CONCLUZII GENERALE CERCETARE 2.....	92
CONCLUZIILE CERCETĂRII	94
ANEXE.....	97

Această analiză este realizată de DSD SPORT FUN SRL și este protejată prin drepturi de autor, copierea anumitor secțiuni ori a datelor din acest material se va face doar cu acordul DSD SPORT FUN SRL.



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.

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 sectoarele economice 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 km² 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 km², 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 administrativ teritoriale reprezentate de consilii județene, consilii locale, municipale, orășenești 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 **2.727.206¹**, cu o densitate de 76 de locuitori pe km², 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

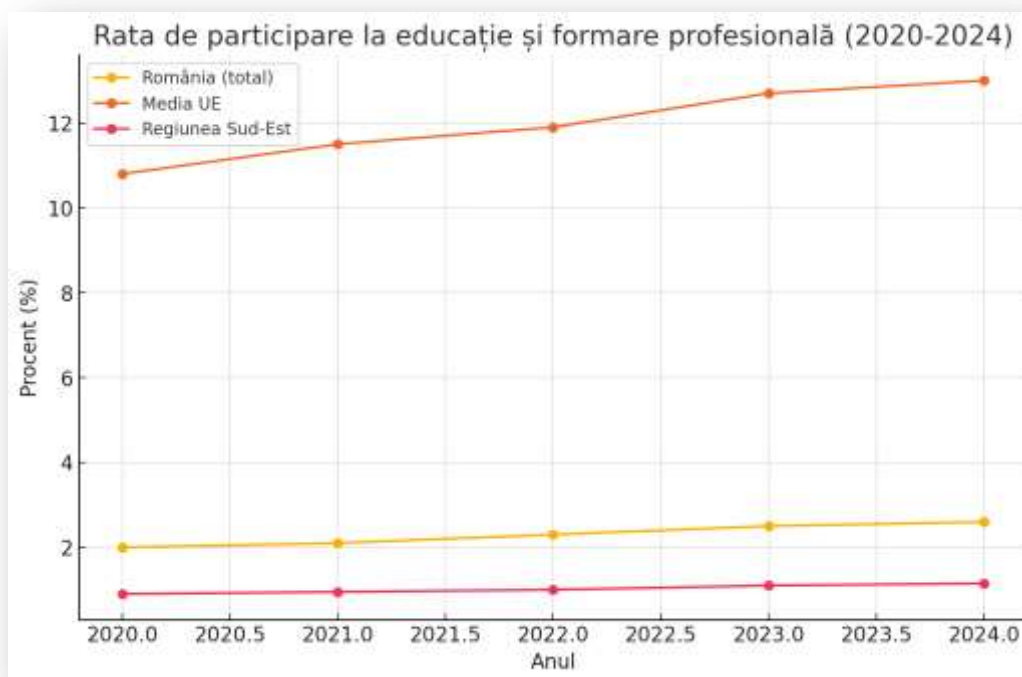
În perioada 2020-2024, participarea la educație și formare profesională în România, inclusiv în Regiunea Sud-Est, a rămas sub media europeană, menținând tendințele din deceniul anterior. Potrivit datelor Eurostat și rapoartelor naționale, România continuă să înregistreze o rată scăzută a participării 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.

¹ Sursa de date INS Tempo, la 1 ianuarie 2024





Sursa: Date prelucrate Eurostat

Regiunea Sud-Est, la fel ca alte regiuni mai puțin dezvoltate din România, necesită intervenții urgente și direcționate pentru a stimula participarea adulților la programe de formare profesională, în special în sectoare economice cu potențial de creștere. Programele dedicate formării sunt esențiale pentru acoperirea deficitului de competențe și pentru sprijinirea dezvoltării economice regionale.

Fără astfel de măsuri, regiunea riscă să rămână în continuare în urmă față de alte zone ale României și față de restul Europei, limitându-și potențialul economic și afectând negativ coeziunea socială. Este esențială o mobilizare de resurse și investiții pentru a ridica nivelul de calificare al forței de muncă, contribuind astfel la o creștere economică durabilă și la îmbunătățirea calității vieții în această regiune.

2. Analiza asupra somajului

2.1 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.

2.2 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.

2.3 Măsuri 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 hysteresis², 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;

² 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 găsirii 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.

2.4. 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 in luna decembrie 2022



Indicator	TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
ŞOMER (TOTAL)	6302	970	372	807	1480	1102	1571
FEMEI	3989	519	226	490	1013	779	962
Toate formele de indemnizație	2489	110	35	309	783	605	647
invatamant primar si fara studii, din care:	1836	192	92	335	526	234	457
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	146	3	2	19	64	23	35
- din care femei	124	2	2	19	54	20	27
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	1690	189	90	316	462	211	422
- din care femei	857	68	35	152	236	122	244
fara studii	780	71	41	173	227	97	171
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	8	0	0	1	5	0	2
- din care femei	8	0	0	1	5	0	2
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	772	71	41	172	222	97	169
- din care femei	410	27	11	85	120	60	107
invatamant gimnazial	1631	164	63	142	356	341	565
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	669	1	4	49	209	173	233
- din care femei	568	1	3	40	181	148	195
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	1	1	0	0	0	0	0
- din care femei	1	1	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	961	162	59	93	147	168	332
- din care femei	498	94	39	36	66	100	163
invatamant profesional/arte si meserii	876	85	13	85	233	215	245
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	581	2	5	53	194	159	168
- din care femei	448	1	2	42	162	122	119
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	16	15	0	1	0	0	0
- din care femei	6	5	0	1	0	0	0
- șomeri neindemnizați	279	68	8	31	39	56	77



- din care femei	91	35	5	14	11	10	16
invatamant liceal	1526	473	129	148	249	257	270
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	750	13	14	114	216	205	188
- din care femei	629	12	13	88	189	179	148
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	59	59	0	0	0	0	0
- din care femei	33	33	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	717	401	115	34	33	52	82
- din care femei	419	232	76	20	19	38	34
invatamant postliceal	84	17	14	13	25	8	7
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	36	0	0	6	21	5	4
- din care femei	31	0	0	4	21	5	1
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	19	8	2	4	4	1	0
- din care femei	17	6	2	4	4	1	0
- șomeri neindemnizați	29	9	12	3		2	3
- din care femei	20	8	7	2		2	1
invatamant universitar	349	39	61	84	91	47	27
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	197	0	3	62	75	38	19
- din care femei	157	0	3	55	62	26	11
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	15	8	5	1	0	1	0
- din care femei	8	5	2	1	0	0	0
- șomeri neindemnizați	137	31	53	21	16	8	8
- din care femei	82	16	37	12	8	6	3

Sursa: Informatii puse la dispozitie de Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

Analiza repartizării șomerilor din toata regiunea Sud-Est – Decembrie 2022

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



Sursa: Informații prelucrate Data.gov.ro Decembrie 2022³

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 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.

³ 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>



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	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
ȘOMER (TOTAL)	6263	1003	347	730	1415	1000	1768
FEMEI	4101	554	222	471	986	734	1134
Toate formele de indemnizație	2678	120	53	312	782	581	830
invatamant primar si fara studii, din care:	1651	166	71	277	470	211	456
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	129	0	0	14	50	26	39
- din care femei	102	0	0	11	39	22	30
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0



- șomeri neindemnizați	1522	166	71	263	420	185	417
- din care femei	792	73	29	130	218	100	242
fara studii	751	63	30	154	224	91	189
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	25	0	0	7	8	3	7
- din care femei	22	0	0	5	8	3	6
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	726	63	30	147	216	88	182
- din care femei	398	22	10	74	119	53	120
invatamant gimnazial	1662	163	65	148	355	299	632
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	725	3	6	61	217	149	289
- din care femei	625	2	5	56	192	132	238
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	937	160	59	87	138	150	343
- din care femei	529	112	42	44	67	87	177
invatamant profesional/arte si meserii	954	152	10	66	219	212	295
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	627	5	2	41	186	178	215
- din care femei	487	1	1	35	152	142	156
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	11	11	0	0	0	0	0
- din care femei	4	4	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	316	136	8	25	33	34	80
- din care femei	119	74	6	9	11	6	13
invatamant liceal	1618	478	164	140	261	237	338
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	835	20	26	107	233	194	255
- din care femei	710	15	21	88	203	179	204
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	66	62	2	2	0	0	0
- din care femei	41	37	2	2	0	0	0
- șomeri neindemnizați	717	396	136	31	28	43	83
- din care femei	399	207	89	14	13	31	45
invatamant postcecal	85	16	9	18	28	6	8
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	49	3	6	8	21	5	6



- din care femei	47	3	6	7	21	4	6
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	19	7	2	7	3	0	0
- din care femei	16	4	2	7	3	0	0
- șomeri neindemnizați	17	6	1	3	4	1	2
- din care femei	13	4	1	2	4	1	1
invatamant universitar	293	28	28	81	82	35	39
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	204	0	6	72	72	29	25
- din care femei	160	0	2	62	55	26	15
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	13	9	3	0	0	0	1
- din care femei	8	6	1	0	0	0	1
- șomeri neindemnizați	76	19	19	9	10	6	13
- din care femei	49	12	15	4	8	4	6

Sursa: Informatii puse la dispozitie de 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 neindemnizați	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 2023⁴

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 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

⁴ 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>



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	Numar total someri	Numar total someri femei	Numar total someri barbati	Numar someri indemnizati	Numar someri neindemnizati	Rata somajului (%)	Rata somajului Feminina (%)	Rata somajului Masculina (%)
BRAILA	3,998	1,681	2,317	710	3,288	3.63	3.32	3.89
BUZAU	7,851	3,287	4,564	1,237	6,614	5.4	5.23	5.53
CONSTANTA	5,899	3,873	2,026	2,804	3,095	2.11	3.21	1.27
TULCEA	2,588	1,279	1,309	735	1,853	3.51	3.75	3.31
VRANCEA	2,845	1,350	1,495	619	2,226	2.45	2.55	2.37



Sursa:Informatii prelucrate Data.gov.ro Februarie 2024⁵

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 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

⁵ 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>



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	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
ȘOMER (TOTAL)	4115	180	166	706	1082	660	1321
FEMEI	2215	65	74	377	607	376	716
Toate formele de indemnizație	1132	18	39	196	311	204	364
invatamant primar si fara studii, din care:	1632	104	62	330	501	219	416
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	38	1	0	6	15	3	13
- din care femei	16	0	0	1	9	3	3
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	1594	103	62	324	486	216	403
- din care femei	784	35	15	143	245	109	237
fara studii	703	43	29	156	216	93	166
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	7	0	0	1	3	1	2
- din care femei	5	0	0	1	3	1	0
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	696	43	29	155	213	92	164
- din care femei	371	16	9	72	115	51	108
invatamant gimnazial	1097	32	36	128	247	189	465
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	223	1	3	23	65	37	94
- din care femei	159	1	3	17	49	28	61
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	874	31	33	105	182	152	371
- din care femei	420	12	10	42	82	87	187
invatamant profesional/arte si meserii	398	11	1	56	89	89	152

- benef. indemnizație de șomaj (75%)	192	0	0	24	49	48	71
- din care femei	98	0	0	18	26	24	30
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	1	1	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	205	10	1	32	40	41	81
- din care femei	45	1		10	15	8	11
invatamant liceal	691	27	51	104	150	122	237
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	446	11	26	70	109	79	151
- din care femei	327	8	17	54	82	57	109
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	245	16	25	34	41	43	86
- din care femei	139	6	16	16	26	30	45
invatamant postliceal	39	2	2	9	15	9	2
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	25	1	1	4	11	7	1
- din care femei	23	0	1	4	11	6	1
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	0	0	0	0	0	0	0
- din care femei	0	0	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	14	1	1	5	4	2	1
- din care femei	12	0	1	5	3	2	1
invatamant universitar	258	4	14	79	80	32	49
- benef. indemnizație de șomaj (75%)	204	0	9	69	62	30	34
- din care femei	153	0	8	59	44	20	22
- benef. indemnizație de șomaj (50%)	3	3	0	0	0	0	0
- din care femei	1	1	0	0	0	0	0
- șomeri neindemnizați	51	1	5	10	18	2	15
- din care femei	38	1	3	8	15	2	9

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

În iunie 2024, rata șomajului înregistrat în județ a reflectat o ușoară creștere comparativ cu decembrie 2023, arătând o tendință de stagnare economică în anumite sectoare. De exemplu, numărul total al șomerilor în iunie 2024 a crescut ușor față de luna decembrie 2023, continuând tendința ascendentă observată de la finalul anului 2022.



Conform evidențelor AJOFM Constanța, șomerii din județ sunt predominant din grupele de vârstă 40-49 de ani și 50-55 de ani. În luna decembrie 2023, cei mai mulți șomeri aparțineau categoriei de vârstă 40-49 de ani, continuând un trend similar celui din decembrie 2022.

În decembrie 2023, cei mai mulți șomeri din județul Constanța se încadrau în următoarele categorii de vârstă:

40-49 de ani: Această grupă a înregistrat cel mai mare număr de șomeri.

50-55 de ani: O altă categorie afectată, reprezentând un segment important din totalul șomerilor.

Persoanele tinere, cu vârsta între 25 și 29 de ani, au continuat să fie mai puțin afectate, deși există o creștere moderată în numărul lor față de anii anteriori.

În ceea ce privește distribuția pe niveluri de educație, cei mai mulți șomeri au un nivel scăzut de instruire, fiind în special cei fără studii sau cu studii primare. În iunie 2024, această categorie continua să reprezinte o pondere semnificativă în totalul șomerilor înregistrați.

Analizând tendințele din ultimii ani conform informațiilor furnizate de către Agenția Județeană a Forței de Muncă Constanța, impactul economic al pandemiei de COVID-19 a continuat să se resimtă, contribuind la creșterea șomajului în anumite segmente ale populației. Această situație subliniază necesitatea unor măsuri active pentru stimularea ocupării forței de muncă și a reconversiei profesionale în județul Constanța.



DSD SPORT FUN SRL
 Str. Gladiolei, nr.1, Constanta
 J13/1919/2017
 CUI 37740148
 Tel. : 0720762392 , 0726593737

Evolutia distributiei somerilor pe categorii la nivelul judetului Constanta 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
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 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

EVOLUTIA DISTRIBUTIEI SOMERILOR PE CATEGORII DE VARSTE LA NIVELUL JUD. CONSTANTA 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
Sub 25	1193	776	768	941	836	770	923	1083	970	790	803	1155	1003	386	180

ani															
25-29 ani	358	349	277	179	232	371	366	335	372	405	336	355	347	269	166
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
50-55 ani	1781	1775	1032	1003	1245	1111	827	700	1102	1085	677	644	1000	953	660
55 ani	1728	1753	1526	1225	1581	1460	997	1147	1571	1684	1264	1321	1768	1767	1321
TOTAL	8732	8170	6068	5360	6454	5961	4617	4865	6302	6314	4747	5084	6263	5602	4115

Sursa: Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta

Între 2020 și 2024, numărul total de șomeri a urmat o traiectorie descendentă semnificativă. La sfârșitul anului 2020, numărul total de șomeri era de 8.732. Până la sfârșitul primului trimestru din 2021, acest număr a scăzut la 8.170, iar la jumătatea anului 2021 a continuat să scadă drastic, ajungând la 6.068. Până în 2024, numărul șomerilor a atins un minim absolut, înregistrându-se doar 4.115 șomeri la 30 iunie.

Pe grupe de vârstă, toate categoriile au cunoscut o scădere a numărului de șomeri în această perioadă. Tinerii sub 25 de ani au înregistrat o scădere marcantă, de la 1.193 șomeri la 31 decembrie 2020, la doar 180 șomeri la 30 iunie 2024, atingând un minim absolut. Categoria de vârstă 25-29 de ani a avut o scădere treptată, de la 358 șomeri în 2020 la 166 în 2024, cu o mică variație în 2023, dar cu un trend general descendent. În grupa de vârstă 30-39 de ani, numărul șomerilor a scăzut de la 1.404 în 2020 la 706 în 2024, înregistrând o scădere constantă, cu ușoare creșteri în 2022 și 2023.

Pentru cei din grupa de vârstă 40-49 de ani, numărul șomerilor a scăzut semnificativ, de la 2.268 în 2020 la 1.082 în 2024, cu o scădere mai accentuată la început, urmată de o stabilizare în anii 2022-2023. Categoria 50-55 de ani a avut o scădere similară, de la 1.781 șomeri în 2020 la 660 în 2024, cu o scădere continuă, dar și cu o ușoară creștere în 2022. În ceea ce privește persoanele de peste 55 de ani, numărul șomerilor a scăzut de la 1.728 în 2020 la 1.321 în 2024, înregistrând scăderi și ușoare fluctuații, ceea ce sugerează o posibilă dificultate în reintegrarea pe piața muncii a acestei categorii de vârstă.



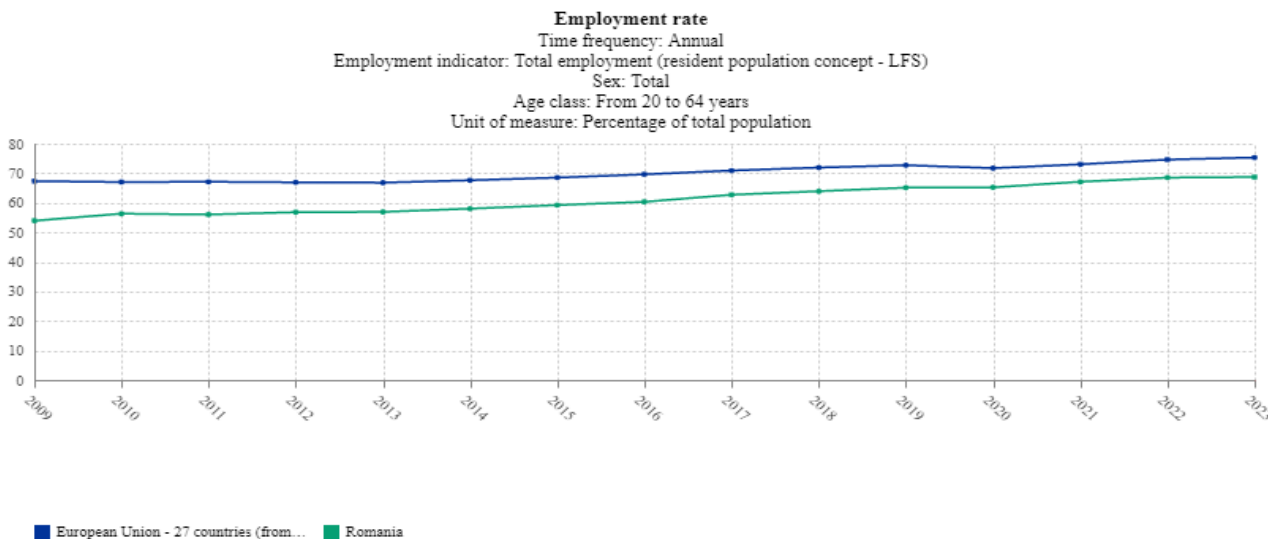
DSD SPORT FUN SRL
Str. Gladiolei, nr.1, Constanta
J13/1919/2017
CUI 37740148
Tel. : 0720762392 , 0726593737

Toate grupele de vârstă au înregistrat o scădere a numărului de șomeri între 2020 și 2024, marcând un trend clar descendent. Cele mai mari scăderi au fost observate în rândul tinerilor sub 25 de ani și al celor din categoria 40-49 de ani. Deși majoritatea categoriilor au avut scăderi constante, au existat mici fluctuații în perioada 2022-2023, în special în rândul celor de peste 50 de ani.



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

eurostat

Sursa: Informatii 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).

Un număr de 202.400 de persoane inactive 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 inactive care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul; persoane inactive care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul. Ultimii doi indicatori ('persoane inactive care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul' și 'persoane inactive 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-pestre-202000-de-persoane-inactive-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 inactive care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul" și "persoane inactive care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul", mai arată datele INS (<https://www.bursa.ro/ins-pestre-202000-de-persoane-inactive-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 inactive 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. Analiza asupra Persoanelor cu dizabilități

La nivelul Regiunii Sud-Est a României, datele privind persoanele cu dizabilități reflectă un număr semnificativ de persoane care au nevoie de asistență și servicii specializate, la fel ca în restul țării.

Distribuția persoanelor cu dizabilități în Regiunea Sud-Est



NUMARUL TOTAL AL PERSOANELOR CU HANDICAP, PE TIPURI DE HANDICAP SI JUDETE, LA 31 MARTIE 2024

Nr. crt.	JUDETUL	CATEGORIA	FIZIC	SOMATIC	AUDITIV	VIZUAL	MENTAL	PSIHIC	ASOCIAT	HIV / SIDA	BOLI RARE	SURDOCECITATE	TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
9	BRAILA	TOTAL NEINSTITUTIONALIZATI, din care:	3.528	2.942	211	1.339	3.345	816	3.903	104	3	0	16.191
9	BRAILA	NEINSTITUTIONALIZATI COPII	27	129	7	17	375	10	283	0	0	0	848
9	BRAILA	NEINSTITUTIONALIZATI ADULTI	3.501	2.813	204	1.322	2.970	806	3.620	104	3	0	15.343
9	BRAILA	TOTAL INSTITUTIONALIZATI, din care:	4	0	1	0	143	2	28	1	0	0	179
9	BRAILA	INSTITUTIONALIZATI COPII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	BRAILA	INSTITUTIONALIZATI ADULTI	4	0	1	0	143	2	28	1	0	0	179
9	BRAILA	TOTAL JUDET, din care:	3.532	2.942	212	1.339	3.488	818	3.931	105	3	0	16.370
9	BRAILA	COPII	27	129	7	17	375	10	283	0	0	0	848
9	BRAILA	ADULTI	3.505	2.813	205	1.322	3.113	808	3.648	105	3	0	15.522
10	BUZAU	TOTAL NEINSTITUTIONALIZATI, din care:	5.240	4.063	387	2.071	1.103	2.421	3.738	85	31	1	19.140
10	BUZAU	NEINSTITUTIONALIZATI COPII	56	251	16	42	1	1.221	651	3	9	0	2.250
10	BUZAU	NEINSTITUTIONALIZATI ADULTI	5.184	3.812	371	2.029	1.102	1.200	3.087	82	22	1	16.890
10	BUZAU	TOTAL INSTITUTIONALIZATI, din care:	1	0	0	1	129	8	65	1	0	0	205
10	BUZAU	INSTITUTIONALIZATI COPII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUZAU	INSTITUTIONALIZATI ADULTI	1	0	0	1	129	8	65	1	0	0	205
10	BUZAU	TOTAL JUDET, din care:	5.241	4.063	387	2.072	1.232	2.429	3.803	86	31	1	19.345
10	BUZAU	COPII	56	251	16	42	1	1.221	651	3	9	0	2.250
10	BUZAU	ADULTI	5.185	3.812	371	2.030	1.231	1.208	3.152	83	22	1	17.095
14	CONSTANTA	TOTAL NEINSTITUTIONALIZATI, din care:	4.955	4.193	728	1.478	2.723	2.689	3.705	711	305	3	21.490
14	CONSTANTA	NEINSTITUTIONALIZATI COPII	134	314	49	37	3	1.003	640	32	137	1	2.350
14	CONSTANTA	NEINSTITUTIONALIZATI ADULTI	4.821	3.879	679	1.441	2.720	1.686	3.065	679	168	2	19.140
14	CONSTANTA	TOTAL INSTITUTIONALIZATI, din care:	51	3	3	4	356	120	150	3	0	0	690
14	CONSTANTA	INSTITUTIONALIZATI COPII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	CONSTANTA	INSTITUTIONALIZATI ADULTI	51	3	3	4	356	120	150	3	0	0	690
14	CONSTANTA	TOTAL JUDET, din care:	5.006	4.196	731	1.482	3.079	2.809	3.855	714	305	3	22.180
14	CONSTANTA	COPII	134	314	49	37	3	1.003	640	32	137	1	2.350
14	CONSTANTA	ADULTI	4.872	3.882	682	1.445	3.076	1.806	3.215	682	168	2	19.830
38	TULCEA	TOTAL NEINSTITUTIONALIZATI, din care:	2.009	1.543	172	841	971	859	2.206	43	10	2	8.656
38	TULCEA	NEINSTITUTIONALIZATI COPII	37	113	13	17	75	255	144	1	8	0	663
38	TULCEA	NEINSTITUTIONALIZATI ADULTI	1.972	1.430	159	824	896	604	2.062	42	2	2	7.993
38	TULCEA	TOTAL INSTITUTIONALIZATI, din care:	46	4	3	5	117	147	253	1	0	0	576
38	TULCEA	INSTITUTIONALIZATI COPII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	TULCEA	INSTITUTIONALIZATI ADULTI	46	4	3	5	117	147	253	1	0	0	576
38	TULCEA	TOTAL JUDET, din care:	2.055	1.547	175	846	1.088	1.006	2.459	44	10	2	9.232
38	TULCEA	COPII	37	113	13	17	75	255	144	1	8	0	663
38	TULCEA	ADULTI	2.018	1.434	162	829	1.013	751	2.315	43	2	2	8.569
40	VALCEA	INSTITUTIONALIZATI ADULTI	21	2	0	2	269	68	145	2	0	0	509

Sursa: <https://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/> - Statistica trimestrul I/2024

1. Distribuția Totală:

- 🚩 Cele mai mari valori totale ale persoanelor cu handicap sunt în județul Constanța (aproximativ 21.241 persoane), urmat de Buzău (19.140 persoane) și Brăila (16.491 persoane).
- 🚩 Județele Tulcea și Vâlcea au un număr mai mic de persoane cu dizabilități, respectiv 8.663 și 8.569.

2. Tipul de handicap cel mai comun:

- 🚩 **Handicapul fizic** este cel mai comun tip de dizabilitate în toate județele analizate. De exemplu, în Constanța sunt înregistrate 5.006 persoane cu handicap fizic neinstituționalizate, iar în Buzău sunt 5.240.
- 🚩 Alte tipuri de dizabilități frecvent întâlnite sunt handicapul **somatic** și **mental**.

3. Distribuția între copiii și adulți:



- ✚ Majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt adulți. De exemplu, în Buzău sunt 5.184 de adulți neinstituționalizați cu dizabilități față de doar 56 de copii.
- ✚ În general, numărul de copii instituționalizați este foarte mic în comparație cu cel al adulților, ceea ce sugerează că majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt îngrijite în familie sau în alte forme de sprijin non-instituțional.

4. Dizabilități asociate și rare:

- ✚ Există un număr mai mic de persoane cu dizabilități de tip **asociat, HIV/SIDA, boli rare sau surdocecitate**.
- ✚ De exemplu, în Buzău există doar 31 de cazuri de surdocecitate, iar în Vâlcea sunt înregistrate 2 cazuri de boli rare.

5. Distribuția neinstituționalizați vs instituționalizați:

- ✚ Majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt neinstituționalizate în toate județele, cu un număr semnificativ mai mic de persoane instituționalizate.
- ✚ De exemplu, în Constanța sunt 20.551 persoane neinstituționalizate comparativ cu doar 690 persoane instituționalizate.

6. Concluzii:

- ✚ Cele mai frecvente dizabilități sunt de tip fizic, somatic și mental.
- ✚ Constanța și Buzău sunt județele cu cele mai mari populații de persoane cu dizabilități în comparație cu celelalte județe analizate.
- ✚ Majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt adulți și neinstituționalizați, ceea ce arată o tendință de sprijin comunitar sau familial pentru aceștia.
- ✚ Dizabilitățile rare, precum HIV/SIDA, boli rare sau surdocecitate, au o prezență minimă în aceste județe.



Evoluția persoanelor cu dizabilitate

EVOLUTIA PERSOANELOR				
				31.mar.24
Nr. Crt.	AN	2022	2023	2024
1	NUMAR TOTAL	875.594	923.578	931.827
	<i>din care:</i>			
1,1	COPII	75.268	78.587	79.693
1,2	ADULTI	800.326	844.991	852.134
	<i>din care:</i>			
2	NEINSTITUTIONALIZATI	859.176	907.715	916.107
	<i>din care:</i>			
2,1	COPII	75.268	78.587	79.693
2,2	ADULTI	783.908	829.128	836.414
3	INSTITUTIONALIZATI	16.418	15.863	15.720
	<i>din care:</i>			
3,1	COPII	0	0	0
3,2	ADULTI	16.418	15.863	15.720

Sursa: <https://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/> - Statistica trimestrul I/2024

Numărul Total de Persoane cu Handicap:

- ✚ Numărul total de persoane cu handicap a crescut anual. În 2022, erau 875.594 persoane, iar în 2023 a crescut la 923.578, continuând ascensiunea în 2024, cu 931.827 persoane.
- ✚ Creșterea între 2022 și 2024 a fost de aproximativ 56.233 persoane.

Distribuția între Copii și Adulți:

- ✚ Adulții reprezintă majoritatea persoanelor cu handicap în fiecare an. De exemplu, în 2024 sunt 852.134 adulți cu dizabilități comparativ cu 79.693 copii.
- ✚ Numărul copiilor cu handicap a crescut de la 75.268 în 2022 la 79.693 în 2024, indicând o creștere ușoară.
- ✚ La adulți, creșterea este mai accentuată, de la 800.326 în 2022 la 852.134 în 2024.

Distribuția între Persoanele Instituționalizate și Neinstituționalizate:



- ✚ Persoanele neinstituționalizate sunt majoritare, cu un total de 916.107 în 2024, față de 859.176 în 2022.
- ✚ Numărul copiilor neinstituționalizați a crescut la fel ca și cel al adulților, indicând că majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt îngrijite în afara instituțiilor.
- ✚ Persoanele instituționalizate au scăzut ușor între 2022 și 2023, de la 16.418 la 15.863, iar în 2024 sunt raportate 15.720. Această scădere poate sugera o tendință de orientare către îngrijirea comunitară.

Există o creștere generală a numărului de persoane cu dizabilități în perioada 2022-2024, majoritatea fiind adulți. Persoanele cu dizabilități sunt preponderent neinstituționalizate, indicând o posibilă preferință pentru îngrijirea la domiciliu sau în cadrul familiei. Numărul persoanelor instituționalizate este în scădere, ceea ce poate reflecta o schimbare de politică sau de strategie în sprijinul persoanelor cu dizabilități, cu o posibilă orientare către soluții alternative de îngrijire.

În ceea ce privește serviciile de asistență socială, se înregistrează un număr considerabil de persoane în centrele rezidențiale din regiune. Conform rapoartelor naționale, o parte din centrele de îngrijire și asistență și locuințele protejate sunt concentrate și în această regiune, fiind supuse proceselor de restructurare pentru a îmbunătăți condițiile de trai ale beneficiarilor.

Persoanele cu dizabilități reprezintă o categorie vulnerabilă din punct de vedere social și economic, având acces limitat la educație și oportunități pe piața muncii. La nivelul Regiunii Sud-Est (județele Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea), această problemă este accentuată de infrastructura educațională neadaptată și lipsa unor programe suficiente de formare profesională pentru această categorie.

1. Accesul la educație pentru persoanele cu dizabilități

Accesul la educație și formare profesională pentru persoanele cu dizabilități este limitat la nivel național, iar această situație se reflectă și în Regiunea Sud-Est. În România, doar un procent mic dintre persoanele cu dizabilități finalizează studiile liceale sau universitare. Conform datelor publicate la nivel național: Aproximativ 40% dintre persoanele cu dizabilități au finalizat doar educația primară sau gimnazială (<https://data.gov.ro/ro/dataset/protectia-persoanelor-cu-dizabilitati>) (<https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/mmss-rata-persoanelor-cu-dizabilitati-raportata-la-populatia-romaniei-a-fost-de-399-la-finele-lunii-decembrie-2022/a/NTQ2MTMyMTA0MzQ5NzE2MzAobiiPCKiUJrErIDq2vAo>). Doar 12% dintre persoanele



cu dizabilități au studii liceale sau universitare finalizate(<https://data.gov.ro/ro/dataset/protectia-persoanelor-cu-dizabilitati>)(<https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/mmss-rata-persoanelor-cu-dizabilitati-raportata-la-populatia-romaniei-a-fost-de-399-la-finele-lunii-decembrie-2022/a/NTQ2MTMyMTA0MzQ5NzE2MzAobiiPCKiUJrErIDq2vAo>).

În Regiunea Sud-Est, accesul la educație pentru persoanele cu dizabilități este limitat și de lipsa infrastructurii adecvate. Școlile și instituțiile de formare profesională sunt, în multe cazuri, nepregătite pentru a asigura accesibilitate fizică (rampe, lifturi) sau sprijin educațional specific (traducători pentru limbajul semnelor, materiale adaptate).

2. Nivelul de formare profesională

O mare parte a persoanelor cu dizabilități din România și implicit din Regiunea Sud-Est nu participă la programe de formare profesională. Această categorie este adesea exclusă de pe piața muncii din cauza lipsei de calificări adecvate. Conform rapoartelor naționale:

Doar 3% dintre persoanele cu dizabilități sunt implicate în programe de formare profesională, comparativ cu 8% din populația generală(<https://data.gov.ro/ro/dataset/protectia-persoanelor-cu-dizabilitati>)(<https://www.ceccarbusinessmagazine.ro/mmss-rata-persoanelor-cu-dizabilitati-raportata-la-populatia-romaniei-a-fost-de-399-la-finele-lunii-decembrie-2022/a/NTQ2MTMyMTA0MzQ5NzE2MzAobiiPCKiUJrErIDq2vAo>).

Persoanele cu dizabilități care finalizează programe de formare au dificultăți în a se angaja, mai ales în județele mai puțin dezvoltate din Regiunea Sud-Est, cum ar fi Vrancea și Tulcea, unde oportunitățile de angajare sunt mai reduse.

3. Impactul nivelului de formare asupra integrării în muncă

Persoanele cu dizabilități cu un nivel de educație mai scăzut au dificultăți majore în a-și găsi un loc de muncă. În Regiunea Sud-Est, acest fenomen este exacerbat de lipsa programelor de recalificare profesională și de prejudecățile existente pe piața muncii. În județele mai mari, cum ar fi Constanța și Galați, există unele inițiative prin care persoanele cu dizabilități sunt integrate în sectoare precum servicii, producție și turism, însă acestea sunt insuficiente pentru a acoperi nevoile regionale.

Persoanele cu dizabilități din Regiunea Sud-Est se confruntă cu dificultăți semnificative în accesul la educație și formare profesională, iar nivelul scăzut de educație le limitează posibilitățile de integrare pe piața muncii. Pentru a îmbunătăți situația, este nevoie de o infrastructură educațională mai accesibilă, programe de formare profesională adaptate și o schimbare a atitudinilor față de angajarea persoanelor cu dizabilități.



5. Analiza asupra Persoanelor aparținând minorităților

Minoritățile etnice din România, cum ar fi romii, maghiarii, turcii, tătarii, ucrainenii și alte grupuri etnice, se confruntă cu multiple provocări economice, sociale și culturale. Aceste dificultăți sunt adesea amplificate de marginalizare, discriminare și lipsa de acces la servicii esențiale, educație și oportunități de muncă. În Regiunea Sud-Est, aceste provocări sunt mai accentuate în zonele rurale și în județele cu o pondere semnificativă de minorități, cum ar fi Constanța (cu o populație importantă de turci și tătari) și Galați (unde populația romă este predominantă).

1. Structura minorităților în Regiunea Sud-Est

Conform recensământului din 2011 și altor date recente:

- Romii sunt cea mai mare minoritate din Regiunea Sud-Est, fiind prezenți în județele Galați, Brăila, Vrancea și Buzău. Aceștia se confruntă cu o rată ridicată de sărăcie și marginalizare.

2. Accesul la educație

Accesul la educație pentru persoanele din comunitățile minoritare este o problemă semnificativă:

- În comunitățile de romi, rata de abandon școlar este mult mai mare decât media națională. Lipsa infrastructurii școlare adecvate, sărăcia extremă și discriminarea contribuie la excluderea educațională a copiilor romi. În județele precum Vrancea și Galați, mulți copii romi nu finalizează nici măcar ciclul gimnazial.

- În comunitățile turce și tătare, educația are o importanță culturală, iar aceste grupuri beneficiază de sprijin din partea statului și a organizațiilor comunitare pentru a păstra limba și tradițiile. Cu toate acestea, provocările economice și sociale limitează participarea la educație superioară.

3. Accesul la piața muncii

Persoanele din comunitățile minoritare se confruntă cu obstacole semnificative în accesul la piața muncii:

- Romii se confruntă cu o rată extrem de ridicată a șomajului, de peste 50% în unele regiuni din Sud-Est. Lipsa de calificări, discriminarea și sărăcia intergenerațională contribuie la excluderea lor din piața muncii formale. Mulți romi sunt angajați în sectoare informale, cu locuri de muncă nesigure și prost plătite.



- Comunitățile turce și tătare din Constanța au o prezență mai vizibilă pe piața muncii, însă majoritatea sunt angajați în sectoare economice tradiționale, cum ar fi turismul și agricultura. Integrarea lor în sectoarele moderne și bine plătite rămâne redusă.

Accesul la formare profesională pentru persoanele aparținând minorităților etnice este limitat din cauza unei serii de factori sociali, economici și culturali. În Regiunea Sud-Est, unde grupurile etnice precum romii, turcii și tătarii au o prezență semnificativă, aceste provocări devin și mai vizibile. Minoritățile se confruntă cu acces redus la educație și formare profesională din cauza discriminării, lipsei resurselor și a infrastructurii adecvate.

1. Acces limitat la educație și formare profesională

- Romii, care reprezintă una dintre cele mai mari minorități din România, sunt grav dezavantajați în ceea ce privește accesul la educație. Datele arată că doar un procent redus dintre romi finalizează ciclul gimnazial și foarte puțini dintre ei continuă studiile liceale sau participă la cursuri de formare profesională. În mediul rural și în zonele marginalizate, oportunitățile sunt și mai restrânse. În Regiunea Sud-Est, județele Galați, Brăila și Vrancea au o rată ridicată de abandon școlar în rândul copiilor romi.

2. Provocări persistente

Chiar dacă există programe de sprijin, participarea minorităților la formare profesională rămâne scăzută din cauza mai multor factori:

- Stereotipurile și discriminarea pe piața muncii și în educație, care limitează accesul la programe de formare.
- Lipsa infrastructurii și a resurselor educaționale în zonele marginalizate din Regiunea Sud-Est.
- Educația scăzută: Majoritatea romilor au finalizat doar educația primară sau gimnazială, ceea ce le îngreunează accesul la cursuri mai avansate și la programele de calificare profesională.

Accesul la formare profesională pentru persoanele aparținând minorităților din Regiunea Sud-Est este limitat de o combinație de factori sociali, economici și educaționali. Deși există programe guvernamentale și europene care sprijină dezvoltarea acestor comunități, impactul lor rămâne insuficient pentru a asigura o integrare deplină pe piața muncii. Programele de educație și formare trebuie să fie mai bine direcționate și adaptate nevoilor specifice ale acestor grupuri vulnerabile. Factorii care contribuie la excluderea sau includerea etnicilor romi pe piața muncii sunt variabili și



complexi, reflectând o interacțiune între elemente socio-economice, culturale, educaționale și politice.
Iată câteva dintre acești factori:

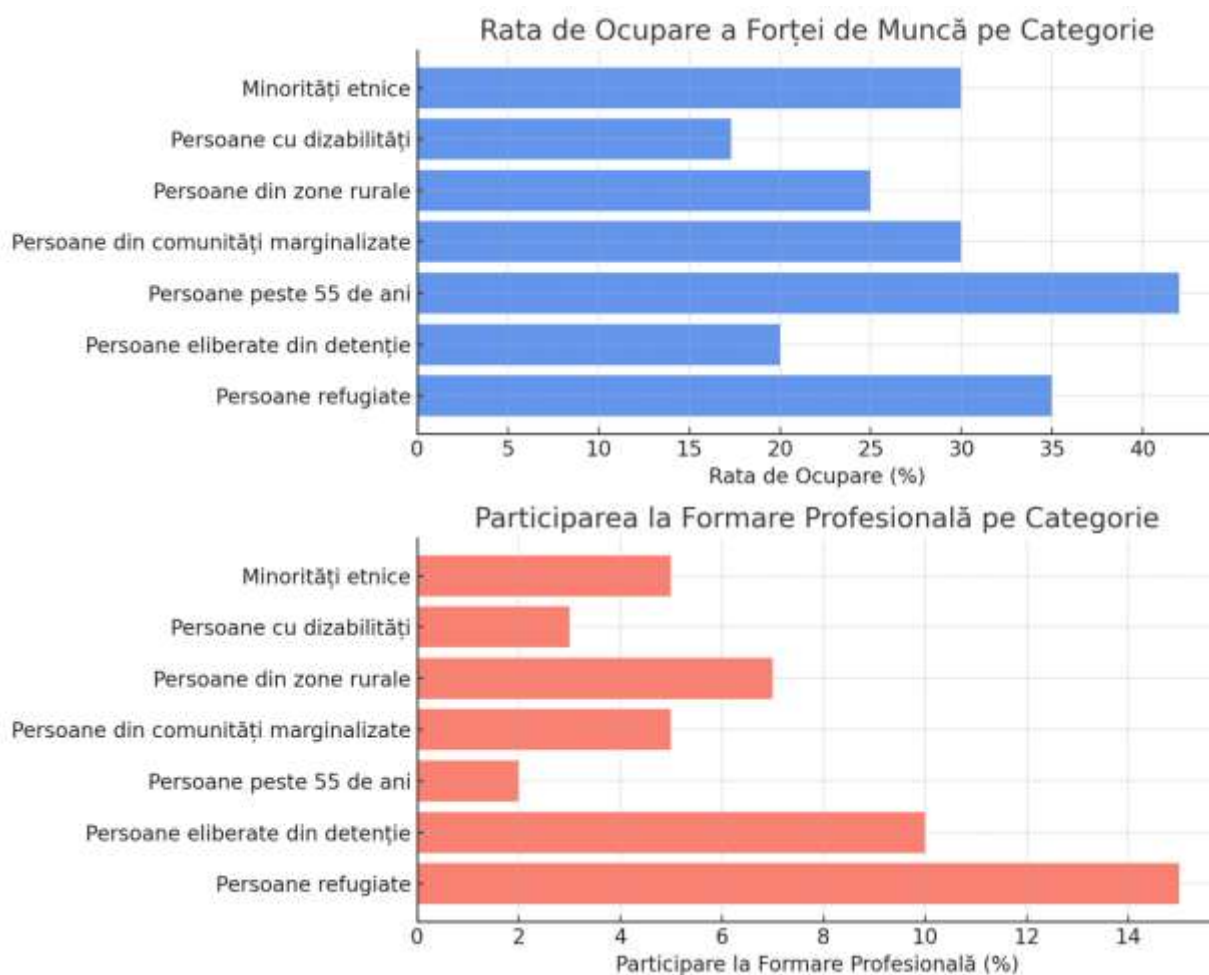
FACTORI DE EXCLUDERE

- ✚ Discriminarea și prejudecățile: discriminarea bazată pe etnie este unul dintre cele mai semnificative bariere în accesul la ocuparea forței de muncă pentru romi. Prejudecățile persistente pot limita oportunitățile de angajare și pot influența negativ condițiile de muncă.
- ✚ Educația: accesul limitat la educație de calitate și rata crescută de abandon școlar în rândul comunităților rome afectează negativ integrarea pe piața muncii. Lipsa calificărilor și a competențelor îngreunează obținerea unui loc de muncă stabil și bine plătit.
- ✚ Sărăcia și segregarea: multe comunități rome se confruntă cu sărăcie extremă și condiții de locuit precare, fiind adesea segregate în zone marginale. Aceste condiții limitează accesul la oportunități economice și la resurse esențiale pentru îmbunătățirea statutului lor pe piața muncii.
- ✚ Lipsa accesului la informații și resurse: informațiile limitate despre oportunitățile de muncă și accesul restricționat la rețele profesionale și la programe de formare profesională pot împiedica integrarea pe piața muncii.

Tratamentul corect și egal la locul de muncă este un drept fundamental la nivelul Uniunii Europene. Indiferent că este vorba de discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, origine etnică, religie sau orientare sexuală, subiectul discriminării în relațiile profesionale reprezintă una dintre problemele importante ale societății, potrivit unui studiu realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Conform raportului realizat de Fundamental Rights Agency intitulat Romii în 10 țări Europene, între 2016 și 2021 experiențele de discriminare în domeniul angajării s-au dublat, în medie. Fiecare al treilea rom cu vârsta peste 16 ani a experimentat discriminare din cauza faptului că este rom în timpul căutării unui job pe perioada a 12 luni. Această proporție este chiar mai mare în anumite țări.
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-roma-survey-2021-main-results2_en.pdf



6. Nivel general de ocupare al fortei de munca



Sursa: Date prelucrate Eurostat

Tabel cu date statistice:

Categorie	Rata de ocupare (%)	Participare la formare profesională (%)
Persoane refugiate	35	15
Persoane eliberate din detenție	20	10
Persoane peste 55 de ani	42	2
Persoane din comunități marginalizate	30	5
Persoane din zone rurale	25	7
Persoane cu dizabilități	17.3	3
Minorități etnice	30	5

Sursa: Date prelucrate Eurostat

Analizând rata de ocupare și participarea la formare profesională a diferitelor categorii vulnerabile din România, observăm că există diferențe semnificative între aceste grupuri, ceea ce reflectă dificultățile majore de integrare pe piața muncii.

1. Rata de ocupare a persoanelor vulnerabile:

○ Categoriile precum persoanele cu dizabilități (17.3%), persoanele eliberate din detenție (20%) și persoanele din zonele rurale (25%) au o rată de ocupare foarte scăzută. Acest lucru indică faptul că aceste grupuri se confruntă cu mari dificultăți în a găsi un loc de muncă stabil și formal. Obstacolele care contribuie la aceste rate scăzute includ discriminarea, lipsa calificărilor, și dificultățile economice și sociale care le împiedică să participe activ pe piața muncii.

2. Participarea la formare profesională:

○ Participarea la formare profesională este extrem de scăzută în rândul persoanelor peste 55 de ani (2%) și a celor din comunitățile marginalizate (5%), ceea ce sugerează că aceste grupuri au acces limitat la programe de recalificare și educație continuă. Persoanele eliberate din detenție au de asemenea o rată scăzută de participare la formare profesională (10%), ceea ce limitează reintegrarea lor pe piața muncii.

○ Categoriile care participă la formare profesională într-o măsură mai mare, cum ar fi persoanele refugiate (15%) și persoanele din zonele rurale (7%), reflectă un efort mai consistent de integrare, dar participarea lor rămâne totuși sub nivelul necesar pentru o reintegrare economică eficientă.



Datele arată că rata scăzută de ocupare este strâns legată de participarea redusă la formare profesională, deoarece lipsa calificărilor și a abilităților moderne reprezintă unul dintre principalele motive pentru care aceste categorii nu reușesc să acceseze piața muncii. În plus, discriminarea și prejudecățile față de aceste grupuri contribuie la limitarea oportunităților lor de angajare.

Recomandarea care rezultă din aceste date este necesitatea extinderii programelor de formare profesională și a măsurilor active de sprijinire a angajării pentru grupurile vulnerabile. Accesul mai bun la educație și formare ar putea îmbunătăți semnificativ șansele de ocupare ale acestor persoane și ar putea reduce excluziunea socială.

Surse și date statistice:

1. [Eurostat - Employment of disabled people](#)
2. [UNHCR - Integration of refugees in the labor market](#)
3. [Eurostat - Labour Market in Romania](#)
4. [Administrația Națională a Penitenciarelor - Reintegrarea deținuților](#)
5. [Ministerul Muncii - Ocuparea forței de muncă în România](#)



7. 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%
Caraș-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%
Dolj	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%
Iași	16472	40517	56989	15675	37519	53194	7,13%
Iłfov	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%
Total	431164	1179424	1610588	416785	1111285	1528070	5,40%

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, sucursalele, profesioniștii radiați, profesioniștii aflați în dizolvare, lichidare, reorganizare judiciară, faliment, insolvență, etc.

Sursa: Oficiul Național al Registrului Comerțului -

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.onrc.ro%2Fstatistici%2F023%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 inactice 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		
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	643	4		1	213	166		1			412	797	-19,33%	1	1	13	13	56	83		
Brașov	2	3	81	543			1869	2498	1		8	117	804		3			1730	2663	-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	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	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	1	2614	4225	-17,89%	1	2	4	88	356	449		
Constanța	8	6	77	456	1		1949	2497	12		10	140	569			1		2139	2871	-13,03%	2		15	81	296	394		
Covasna	1	2	40	128			158	329	1		3	108	182					196	490	-32,86%			9	16	16	41		
Călărași		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			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	72	83			343	499			3	103	115					314	535	-6,73%		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	
Olt	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	804	-24,63%		1	10	28	42	81		
Teleorman	5	2	32	54	1		394	488	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%			4	101	326	432		
Tulcea	9		6	117			308	440	9		5	7	245					271	537	-18,06%	4			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%2F024%2Fiunie%2Finmatricul%25C4%2583ri%2520de%2520persoane%2520fizice%2520%25C5%259Fi%2520juridice%25202024.xls&wdOrigin=BROWSELINK>

1. Creștere economică moderată:

o 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 stimulată de infrastructura portuară și accesul la resursele maritime.

o 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:

o 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.



4.CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL AGENTILOR ECONOMICI

Metodologia cercetării

Justificare metodă de cercetare

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

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 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 specifice



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.

S-a aplicat un chestionar denumit- **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 website-ului www.pnfaimm.ro, website-ului <https://www.anofm.ro/constant/> <https://dsdsportfun.wordpress.com/> pe rețelele de socializare și a fost distribuit și de către diverși agenți economici din regiune Sud-Est. Perioada de accesare și completare a chestionarului online a fost cuprinsă între 01.07.2024 – 01.09.2024.

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:

$$n_1 = n / [1 + (n-1) / N]$$

unde:

n_1 = 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 22 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 10 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 si reprezinta - Anexa 1.

Faza de realizare a cercetării

Chestionarul a fost aplicat pe un număr de 22 de angajatori în Regiunea Sud-Est. Perioada în care au fost culese datele a fost 01.07.2024 – 01.09.2024.

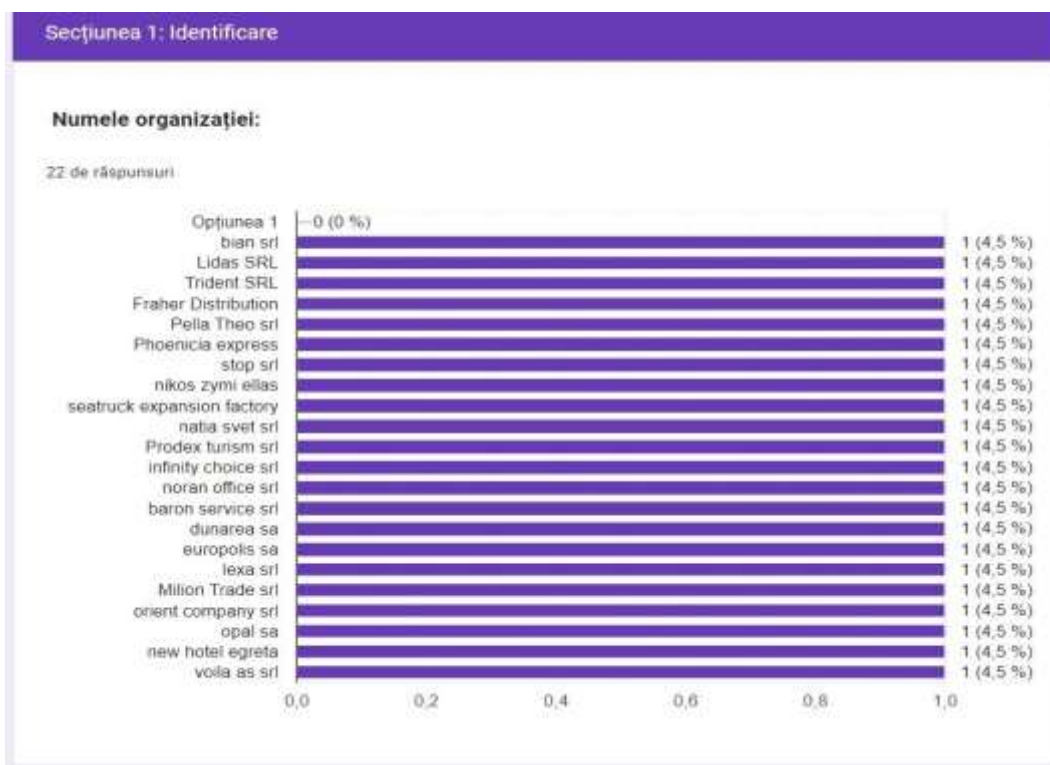
Avantajul folosirii unui chestionar care se completează online este că răspunsurile la chestionar sunt înregistrate direct într-o bază de date, timpul necesar completării chestionarului este mai scurt (deoarece persoana care răspunde da doar click pe varianta aleasă) și se poate distribui mai ușor unui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

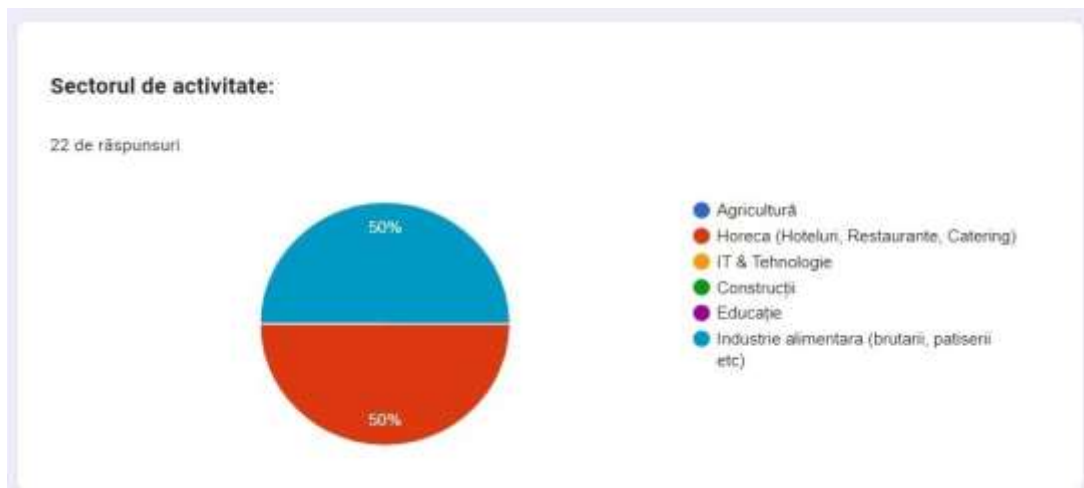


Analiza și interpretarea cercetării

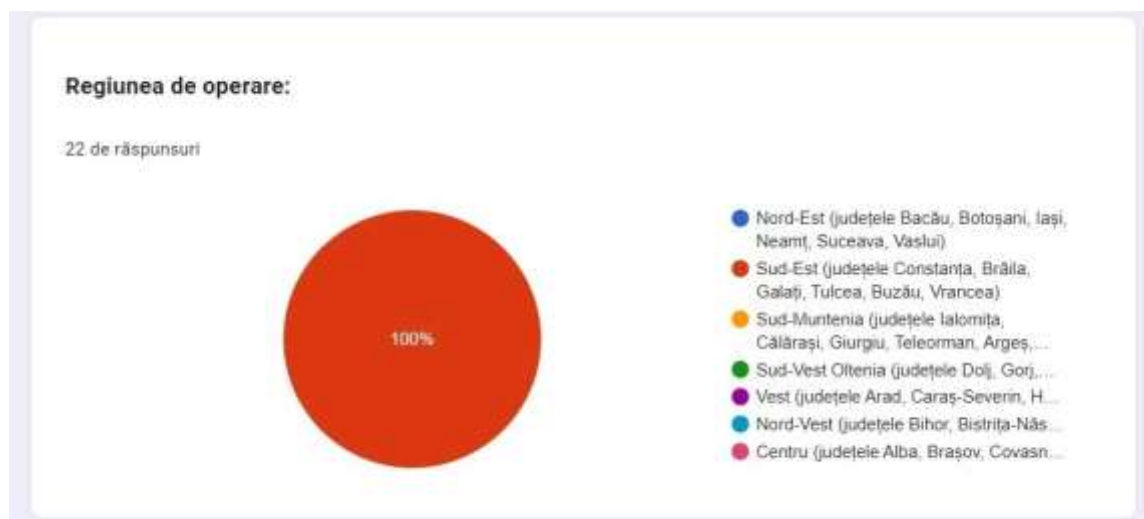


În urma datelor colectate, s-a constatat că un număr total de 22 de agenți economici au luat parte la cercetare, contribuind cu informații esențiale pentru analiza desfășurată. Participarea acestora a fost esențială pentru obținerea unei perspective relevante și detaliate asupra contextului economic vizat, oferind un eșantion valoros.

Cei 22 de agenți economici implicați au furnizat date atât cantitative, cât și calitative, acoperind diverse aspecte legate de activitatea lor, provocările întâmpinate și perspectivele asupra temei analizate. Aceștia provin din sectoare variate, ceea ce a permis o înțelegere mai amplă a situației actuale, contribuind totodată la evidențierea unor tendințe specifice și a unor nevoi comune în mediul economic.

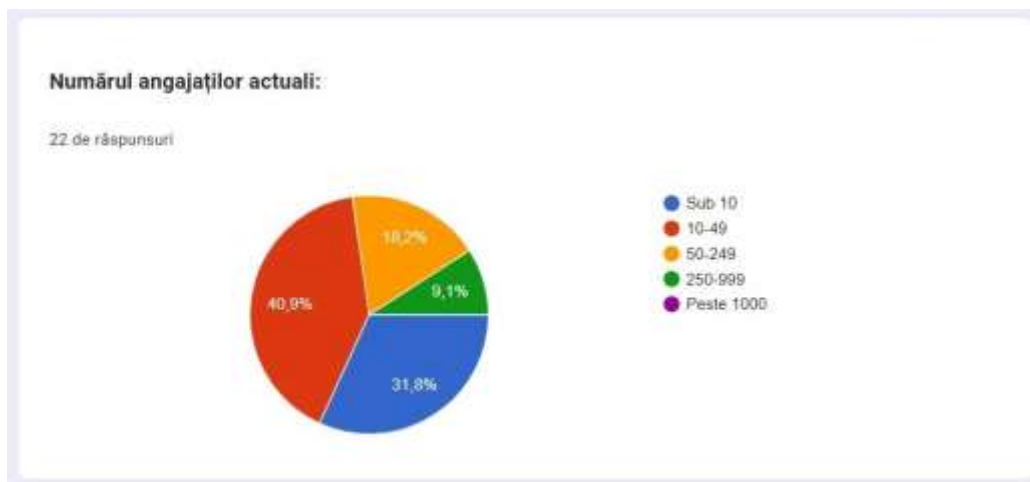


Conform datelor colectate, sectorul de activitate al persoanelor chestionate este împărțit în mod egal între industria alimentară și domeniul HoReCa. Mai exact, 50% dintre participanți provin din industria alimentară, incluzând brutării, patiserii și alte unități de producție alimentară, iar ceilalți 50% activează în sectorul HoReCa, care cuprinde hoteluri, restaurante și servicii de catering.



Agenții economici care au participat la cercetare își desfășoară activitatea în Regiunea Sud-Est a României, acoperind județele Constanța, Brăila, Galați, Tulcea, Buzău și Vrancea. Această distribuție geografică permite o analiză detaliată a specificului economic și a provocărilor cu care se confruntă companiile din această zonă, caracterizată printr-un amestec de industrii, turism, agricultură și servicii alimentare. Regiunea Sud-Est este recunoscută pentru diversitatea economică, cu județele Constanța și

Tulcea în prim-plan în ceea ce privește turismul și activitățile maritime, iar județele Buzău, Brăila și Vrancea fiind cunoscute pentru activități de producție agricolă și industrie alimentară.

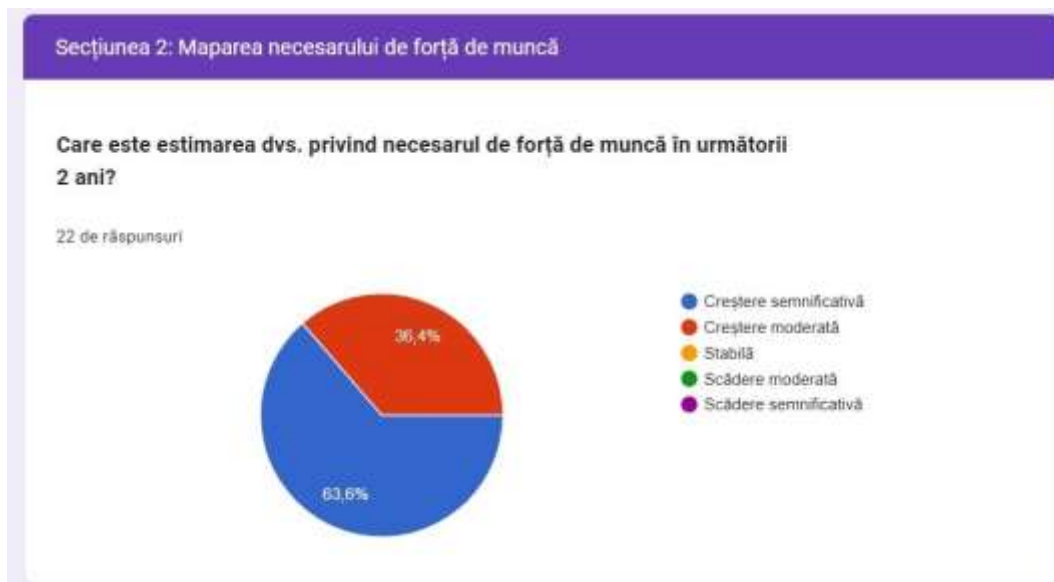


Din datele colectate Microîntreprinderile (Sub 10 angajați) și Întreprinderile mici (10-49 angajați) reprezintă împreună 72,7% din totalul agenților economici chestionați. Acest lucru indică faptul că majoritatea respondenților sunt afaceri de dimensiuni mici, cu un număr relativ mic de angajați. Acest segment de companii mici este predominant în domeniul HoReCa și al industriei alimentare, unde microîntreprinderile sunt comune.

Întreprinderile mijlocii (50-249 angajați) constituie 18,2% dintre respondenți. Acest procent indică o prezență mai redusă a companiilor de dimensiuni medii în rândul celor care au participat la cercetare, dar este totuși semnificativ.

Întreprinderile mari (250-999 angajați) sunt reprezentate de un procent mic, de 9,1%, ceea ce arată că aceste afaceri de dimensiuni mai mari sunt mai puțin comune în rândul respondenților.

Majoritatea agenților economici care au răspuns la chestionar sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici, cu sub 50 de angajați. Această tendință reflectă structura comună a afacerilor din sectorul alimentar și HoReCa din regiunea Sud-Est, unde predomină afacerile de dimensiuni reduse.



Distribuția estimărilor privind necesarul de forță de muncă:

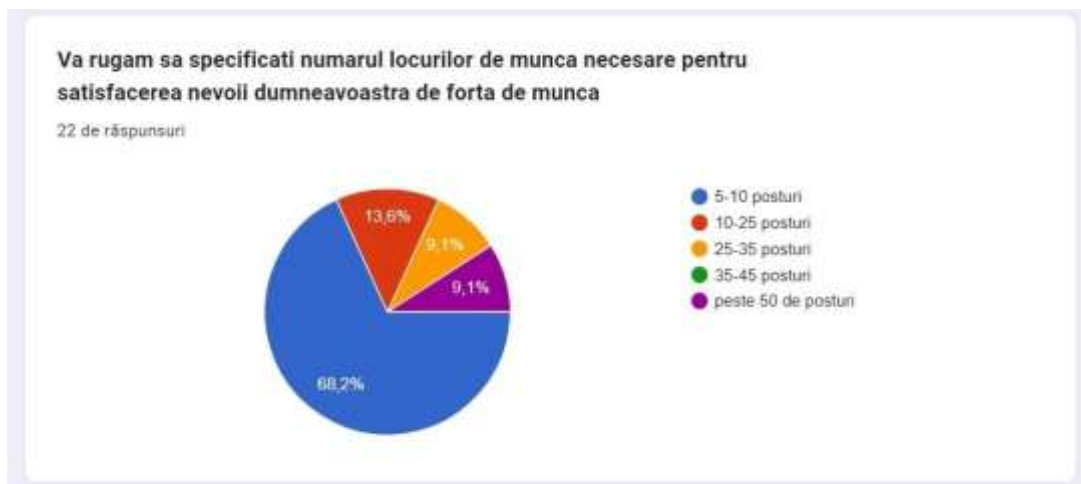
- **Creștere semnificativă:** 63,6% dintre respondenți estimează că vor avea nevoie de o creștere semnificativă a forței de muncă în următorii doi ani.
- **Creștere moderată:** 36,4% dintre respondenți preconizează o creștere moderată a necesarului de angajați.

Majoritatea agenților economici (63,6%) anticipează o creștere semnificativă a necesarului de forță de muncă. Acest procent reflectă o nevoie ridicată de personal suplimentar, ceea ce poate indica perspective de extindere a activităților sau o creștere a cererii în sectorul de activitate.

Creșterea moderată (36,4%) sugerează că aproape o treime dintre respondenți sunt mai puțin optimiști sau au planuri de expansiune mai moderate, dar totuși anticipate.

Estimările indică un viitor optimist pentru angajare în regiune, cu o creștere a necesarului de personal în ambele sectoare analizate (industria alimentară și HoReCa). Această tendință de creștere sugerează o cerere crescută de personal calificat, mai ales în contextul în care atât industria alimentară, cât și sectorul HoReCa necesită competențe specifice și muncitori calificați. Nevoia de creștere a personalului poate aduce provocări pentru agenții economici, inclusiv în ceea ce privește recrutarea și formarea personalului, și poate evidenția o potențială lipsă de personal calificat în anumite domenii. Această analiză subliniază importanța unor strategii proactive în atragerea și retenția angajaților, pentru a răspunde cerințelor pieței și pentru a susține expansiunea activităților economice prognozată în Regiunea Sud-Est.





- **68,2% 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.

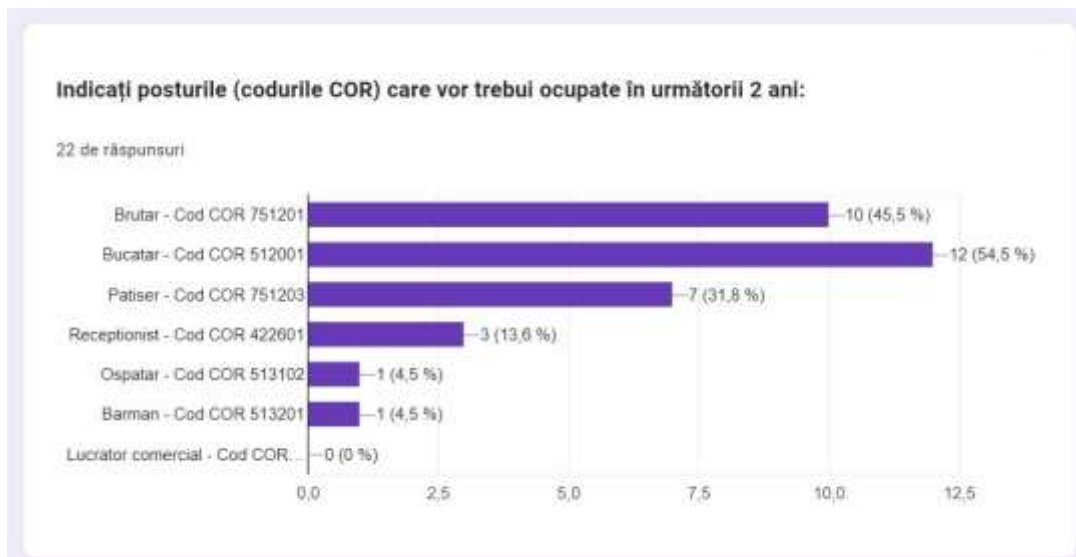
- **Restul de 22,7% dintre respondenți au declarat un necesar de angajare mai mare (peste 10 posturi), dar fără a depăși 45 de locuri de muncă.** Această nevoie crescută poate fi asociată cu companii aflate în proces de extindere sau cu activități sezoniere în domeniile HoReCa și industria alimentară.

- **De asemenea un procent de 9,1% 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 sezonabilitate 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.



Din informațiile colectate se remarcă că un număr de **12 agenți economici** au identificat postul de **bucătar** (Cod COR 512001) ca fiind necesar, reprezentând **54,5%** din totalul respondenților. De asemenea, **10 agenți economici** (45,5%) au indicat necesitatea ocupării postului de **brutar** (Cod COR 751201).

Postul de **patiser** (Cod COR 751203) a fost menționat de **7 agenți economici**, ceea ce reprezintă **31,8%** din total. **Recepționistul** (Cod COR 422601) a fost identificat ca necesar de **3 agenți economici** (13,6%).

În ceea ce privește posturile de **ospătar** (Cod COR 513102) și **barman** (Cod COR 513201), fiecare a fost menționat de câte **1 agent economic**, reprezentând **4,5%** din total. Nu au fost înregistrate cereri pentru postul de **lucrător comercial**.

Aceste date evidențiază un deficit semnificativ de forță de muncă în domeniile:

- **Gastronomie:** Posturile de bucătar, brutar și patiser sunt cele mai solicitate, sugerând o cerere crescută pentru personal calificat în aceste sectoare.
- **Servicii de ospitalitate:** Cererea pentru recepționiști indică nevoia de personal în sectorul turistic și al serviciilor.

Indicati numarul de posturi care vor trebui ocupate in functie de codul cor anterior



Indicati numarul de posturi care vor trebui ocupate in functie de codul cor anterior

sturi 40 posturi Peste 50 posturi



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 domeniile specifice, cât și diversitatea nevoilor agenților economici din regiune.



1. Justificarea necesarului de posturi

Bucătar (Cod COR 512001)

○ Un număr de **11 agenți economici** au răspuns că au nevoie de bucătari, specificând un total de **75 posturi necesare**.

○ Dintre aceștia:

9 agenți economici au declarat că au nevoie de **5 posturi** fiecare, rezultând în total **45 posturi**.

1 agent economic a indicat o necesitate de **10 posturi**.

1 agent economic a specificat un necesar de **20 posturi**.

Această cerere de 75 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.

2. Brutar (Cod COR 751201)

○ Un număr de **9 agenți economici** au răspuns că au nevoie de brutari, iar cererea cumulată pentru acest post este de **170 posturi**.

○ Dintre aceștia:

▪ **2 agenți economici** au nevoie de **5 posturi** fiecare, rezultând în total **10 posturi**.

▪ **2 agenți economici** au nevoie de **10 posturi** fiecare, însumând **20 posturi**.

▪ **2 agenți economici** au indicat **10 posturi** fiecare, totalizând **20 posturi**.

▪ **1 agent economic** a solicitat **30 posturi**.

▪ **1 agent economic** a declarat un necesar de **40 posturi**.

▪ **1 agent economic** a menționat că are nevoie de **peste 50 posturi**.

○ Totalul necesar de 170 posturi pentru brutari arată o cerere substanțială în această categorie, evidențiind probabil o expansiune a afacerilor din panificație în regiune.

3. Patiser (Cod COR 751203)

○ **6 agenți economici** au indicat că au nevoie de patiseri, cumulând un total de **75 posturi**.

○ Specific, aceștia au cerut:

▪ **3 agenți economici** pentru **5 posturi** fiecare, totalizând **15 posturi**.

▪ **1 agent economic** a solicitat **20 posturi**.

▪ **1 agent economic** a cerut **40 posturi**.



○ Cererea mare de patiseri, cu un total de 75 posturi, indică o nevoie semnificativă de personal calificat în acest domeniu, fie pentru producție industrială, fie pentru afaceri mai mici care se extind.

4. **Ospătar (Cod COR 513102)**

○ **2 agenți economici** au declarat că au nevoie de ospătari, totalizând **20 posturi**.

○ Cererea include:

▪ **1 agent economic** cu un necesar de **10 posturi** (prima parte a graficului).

▪ **1 agent economic** cu un necesar de **10 posturi** (a doua parte a graficului).

○ 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.

5. **Barman (Cod COR 513201)**

○ **1 agent economic** a menționat că are nevoie de **10 posturi** 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.

6. **Recepționar (Cod COR 422601)**

○ **2 agenți economici** au indicat un necesar total de **15 posturi** pentru recepționeri, structurat astfel:

▪ **1 agent economic** a solicitat **5 posturi**.

▪ **1 agent economic** a menționat un necesar de **10 posturi**.

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

Datele colectate și analizate evidențiază o cerere puternică pentru posturile de bucătar, brutar și patiser în Regiunea Sud-Est, acestea fiind cele mai solicitate ocupații de către agenții economici.

Bucătari: Cu un necesar total de 75 posturi din partea a 11 agenți economici, acest post arată o nevoie constantă de personal calificat în gastronomie, indicând o expansiune a cererii pentru servicii culinare și o posibilă creștere a numărului de unități care oferă servicii de alimentație publică. Aceasta evidențiază o lacună pe piața muncii, subliniind importanța dezvoltării unor programe de formare pentru bucătari.

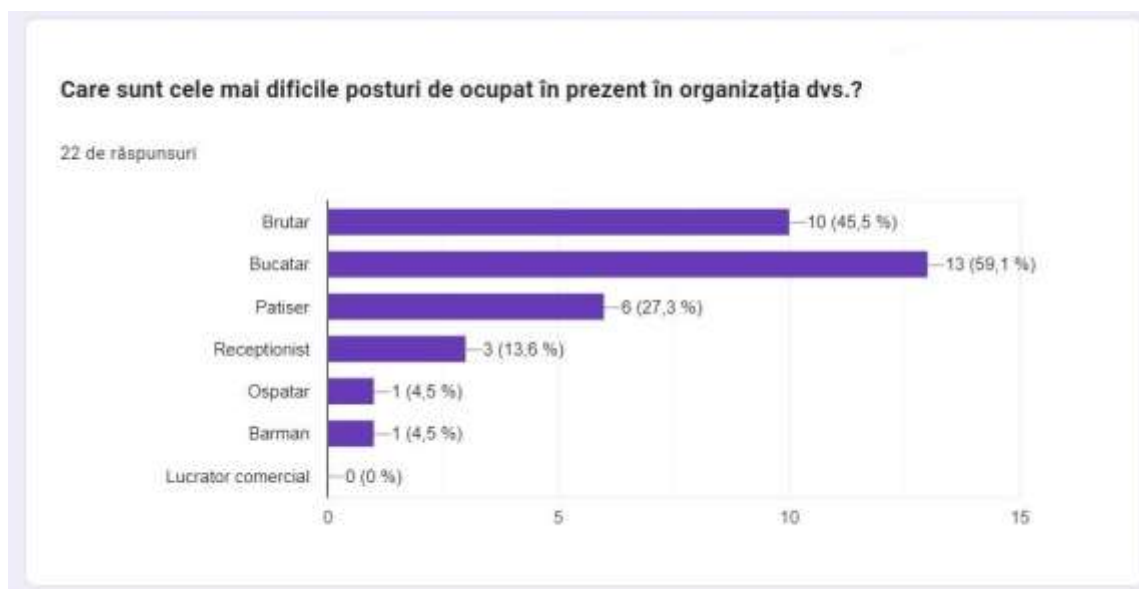
Brutari: Cu un total de 175 posturi necesare, fiind solicitați de 9 agenți economici, brutarii reprezintă categoria cu cel mai mare deficit de forță de muncă. Această cerere ridicată poate fi asociată



atât cu expansiunea companiilor din domeniul panificației, cât și cu cerințele specifice ale pieței regionale. Astfel, acest post necesită o prioritate în programele de formare profesională, pentru a răspunde volumului de cereri și pentru a contribui la reducerea acestui deficit major.

Patiseri: Cu un total de 75 posturi cerute de 6 agenți economici, postul de patiser indică, de asemenea, o cerere semnificativă pentru personal calificat în prepararea produselor de patiserie. Această cerere poate reflecta nevoile unor afaceri diversificate, de la mici unități de producție la întreprinderi mai mari, evidențiind importanța pregătirii și calificării în acest domeniu.

În concluzie, cererea accentuată pentru bucătari, brutari și patiseri subliniază un deficit semnificativ de competențe în Regiunea Sud-Est. Prioritizarea programelor de formare în aceste domenii devine esențială pentru a alinia oferta de muncă la cerințele pieței. Fără intervenții adecvate în educația și formarea profesională pentru aceste posturi, există riscul ca agenții economici să întâmpine dificultăți în asigurarea personalului necesar, ceea ce ar putea afecta dezvoltarea și competitivitatea regiunii.



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

1. **Bucătar (Cod COR 512001) – 13 răspunsuri (59,1%)**

○ Postul de bucătar este cel mai dificil de ocupat conform acestui sondaj, fiind menționat de **13 agenți economici** (59,1% din totalul respondenților).

- 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) – 10 răspunsuri (45,5%)**

- Postul de brutar ocupă a doua poziție în topul celor mai dificile posturi de ocupat, cu **10 răspunsuri (45,5%)**.

- 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 (27,3%)**

- Patiserul este, de asemenea, un post dificil de ocupat, fiind menționat de **6 respondenți (27,3%)**.

- 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) – 3 răspunsuri (13,6%)**

- Postul de recepționist este considerat dificil de ocupat de **3 agenți economici (13,6%)**.

- 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) și Barman (Cod COR 513201) – 1 răspuns fiecare (4,5%)**

- Posturile de ospătar și barman sunt menționate de câte un agent economic fiecare, reprezentând **4,5%** din răspunsuri.

- 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.

6. **Lucrător comercial – 0 răspunsuri (0%)**

- Nu există dificultăți raportate în ocuparea acestui post, ceea ce sugerează că oferta de forță de muncă pentru lucrătorii comerciali este suficientă pentru a satisface cererea actuală din regiune.

- **Deficit major în gastronomie:** Posturile de bucătar, brutar și patiser sunt considerate cele mai dificile de ocupat, semnalând o lipsă de personal calificat în domeniul gastronomic. Agenții



economici au semnalat dificultăți majore în acoperirea acestor poziții, ceea ce sugerează un deficit semnificativ de competențe în aceste arii.

- **Nevoia de formare specializată:** Dificultatea în recrutarea personalului calificat pentru aceste posturi subliniază importanța unor programe de formare profesională dedicate. Prioritizarea pregătirii în domeniile de bucătărie, panificație și patiserie ar putea reduce deficitul de competențe și ar facilita accesul la forță de muncă calificată.

- **Cerere moderată pentru recepționiști:** Postul de recepționist, deși nu la fel de căutat, are un nivel constant de dificultate în ocupare, indicând nevoia de personal cu abilități de comunicare și interacțiune cu clienții.

- **Acoperire satisfăcătoare pentru ospătari, barmani și lucrători comerciali:** Cererea redusă pentru aceste posturi sugerează fie o disponibilitate suficientă de forță de muncă, fie o prioritate mai mică în acest moment pentru agenții economici din regiune.

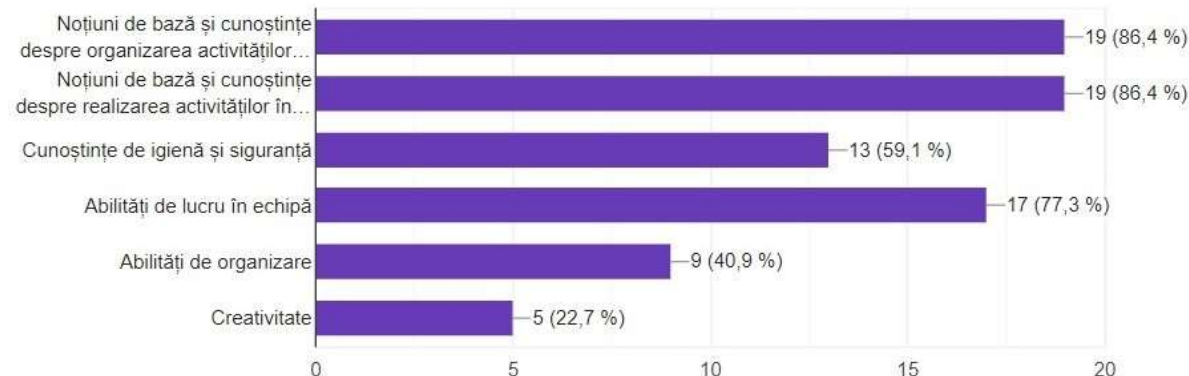
În concluzie, datele indică o nevoie urgentă de personal calificat în domeniile de bucătărie, panificație și patiserie, subliniind necesitatea implementării unor programe de formare care să răspundă acestor nevoi specifice ale pieței muncii din Regiunea Sud-Est.



Secțiunea 3: Competențe și calificări necesare

Care sunt principalele competențe pe care le considerați necesare pentru posturile pe care le aveți disponibile?

22 de răspunsuri



Analizând graficul referitor la competențele și calificările considerate necesare pentru posturile disponibile, observăm prioritățile și așteptările angajatorilor în ceea ce privește abilitățile angajaților. Diagrama relevă următoarele aspecte:

1. **Noțiuni de bază și cunoștințe despre organizarea activităților – 19 răspunsuri (86,4%)**

○ Această competență este considerată esențială de majoritatea respondenților, cu **86,4%** dintre aceștia indicând-o drept necesară.

○ Aceasta arată importanța pe care angajatorii o acordă capacității angajaților de a înțelege și organiza activitățile zilnice eficient, sugerând că posturile vacante necesită o bună cunoaștere a proceselor și organizării interne.

2. **Noțiuni de bază și cunoștințe despre realizarea activităților în domeniu – 19 răspunsuri (86,4%)**

○ De asemenea, **86,4%** dintre respondenți consideră că este necesar ca angajații să posedă noțiuni de bază și cunoștințe tehnice despre activitățile specifice domeniului lor de muncă.

○ Aceasta reflectă o nevoie de competențe fundamentale în realizarea sarcinilor specifice, cum ar fi cunoștințele tehnice sau procedurale necesare pentru a excela în posturile vacante.



3. **Cunoștințe de igienă și siguranță – 13 răspunsuri (59,1%)**

○ Peste jumătate dintre respondenți (59,1%) consideră că cunoștințele de igienă și siguranță sunt importante, mai ales pentru posturile în care standardele de igienă sunt critice, cum ar fi în domeniul alimentar sau cel al ospitalității.

○ Aceasta sugerează un accent pe asigurarea unui mediu de lucru sigur și conform cu normele de igienă, probabil în scopul respectării reglementărilor de sănătate și siguranță.

4. **Abilități de lucru în echipă – 17 răspunsuri (77,3%)**

○ Cu **77,3%** dintre respondenți care consideră această abilitate necesară, lucrul în echipă este o competență esențială, mai ales pentru posturile care necesită colaborare între angajați.

○ Acest aspect subliniază importanța interacțiunii și colaborării eficiente între colegi pentru a îndeplini obiectivele organizaționale.

5. **Abilități de organizare – 9 răspunsuri (40,9%)**

○ Aproximativ **40,9%** dintre respondenți consideră că abilitățile de organizare sunt importante.

○ Aceasta poate însemna că, deși organizarea este apreciată, nu este considerată la fel de esențială ca noțiunile de bază sau lucrul în echipă, fiind probabil necesară doar pentru anumite posturi sau nivele de responsabilitate.

6. **Creativitate – 5 răspunsuri (22,7%)**

○ Creativitatea este considerată necesară doar de **22,7%** dintre respondenți, indicând faptul că nu toate posturile disponibile necesită această competență.

○ Aceasta sugerează că majoritatea posturilor sunt mai degrabă operaționale sau tehnice, unde procedurile standardizate sunt importante, iar creativitatea nu este o prioritate.

• **Priorități pe competențele de bază și tehnice:** Majoritatea angajatorilor pun un accent deosebit pe noțiunile de bază și cunoștințele specifice despre organizarea și realizarea activităților. Aceste competențe sunt esențiale pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor și reflectă nevoia de angajați cu un nivel minim de pregătire și înțelegere a domeniului de activitate.

• **Accent pe igienă și siguranță:** Cunoștințele de igienă și siguranță sunt considerate importante, mai ales în domenii în care respectarea normelor de sănătate este esențială. Acest lucru indică angajatorilor dorința de a menține un mediu de lucru sigur și conform cu reglementările.



- **Lucrul în echipă:** Aceasta este o competență esențială, subliniind importanța colaborării în mediul de lucru. Angajatorii din Regiunea Sud-Est valorizează abilitatea de a lucra bine cu alții, ceea ce este crucial pentru eficiența organizațională.
- **Abilități de organizare și creativitate:** Deși utile, aceste abilități nu sunt considerate prioritare pentru majoritatea posturilor vacante, fiind probabil relevante doar pentru anumite funcții sau domenii specifice.

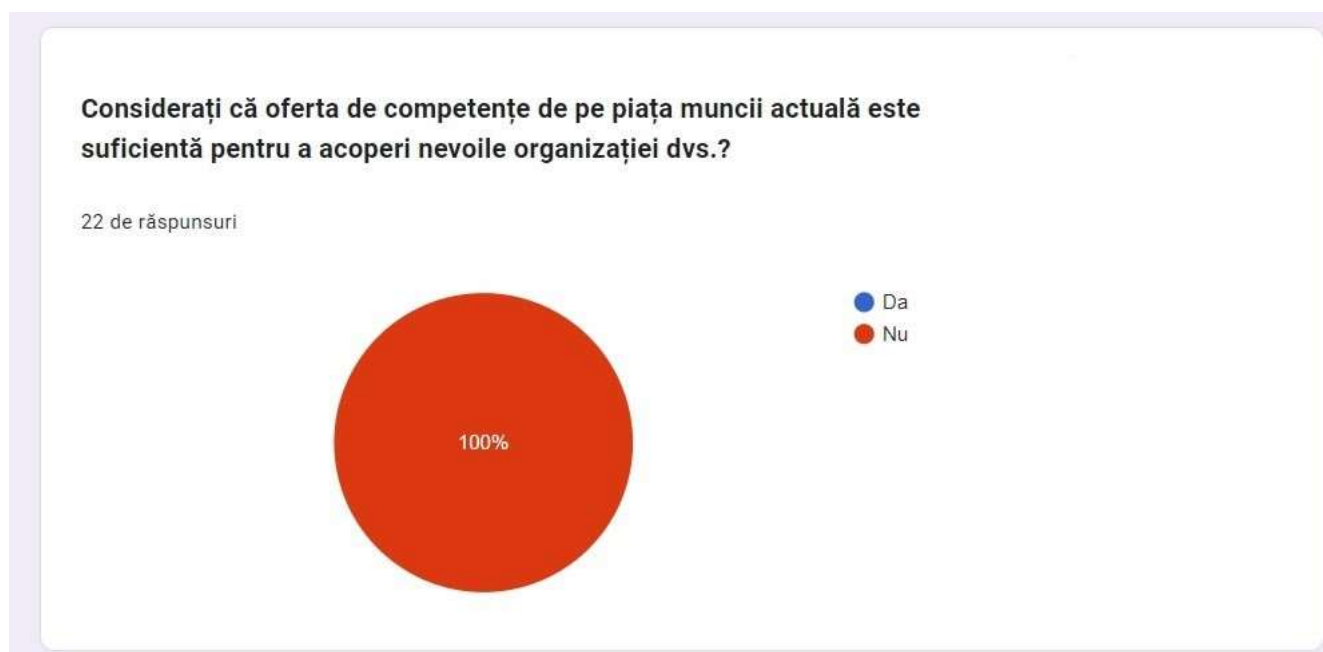


Diagrama indică o opinie unanimă din partea celor 22 de respondenți cu privire la oferta de competențe de pe piața muncii actuală. Toți respondenții, reprezentând **100%**, au răspuns cu "Nu" la întrebarea dacă oferta de competențe de pe piața muncii este suficientă pentru a acoperi nevoile organizațiilor lor.

1. **Analiză și implicații**
2. **Deficit de competențe:** Răspunsurile evidențiază un deficit clar în oferta de competențe de pe piața muncii din Regiunea Sud-Est, ceea ce sugerează că organizațiile întâmpină dificultăți în a găsi candidați cu abilitățile necesare pentru a ocupa pozițiile vacante.

3. **Cerere de competențe specifice:** Având în vedere această lipsă generală de competențe, este probabil ca posturile care necesită cunoștințe tehnice și abilități specifice (de exemplu, bucătari, brutari și patiseri, conform analizelor anterioare) să fie deosebit de greu de ocupat.

4. **Necesitatea unor programe de formare profesională:** Această lipsă unanimă de competențe subliniază importanța unor programe de formare și recalificare profesională care să fie adaptate cerințelor pieței muncii din regiune. Organizațiile ar putea beneficia de inițiative care să pregătească viitorii angajați în funcție de cerințele reale și specifice ale locurilor de muncă disponibile.

5. **Rolul colaborării între organizații și instituții de învățământ:** Faptul că toate organizațiile au semnalat această problemă sugerează că o colaborare mai strânsă între angajatori și instituțiile de educație și formare ar putea ajuta la reducerea acestui decalaj de competențe. Adaptarea programelor de învățământ la cerințele actuale ale pieței ar putea contribui la o mai bună aliniere a ofertei de competențe cu cererea.

Răspunsul unanim de **100%** "Nu" indică o problemă structurală pe piața muncii din Regiunea Sud-Est, cu un deficit evident de competențe care împiedică organizațiile să își acopere nevoile de personal. Această situație subliniază necesitatea urgentă a unor intervenții educaționale și de formare care să abordeze acest decalaj și să pregătească forța de muncă pentru cerințele specifice ale pieței actuale.

În ce măsură considerați necesară implementarea unor programe de formare specifică pentru a acoperi deficitul de competențe

22 de răspunsuri



- Foarte necesară
- Necesară
- Puțin necesară
- Deloc necesară

Diagrama arată o opinie unanimă din partea celor 22 de respondenți cu privire la necesitatea implementării unor programe de formare specifică pentru a acoperi deficitul de competențe. Toți respondenții, adică **100%**, consideră că implementarea unor astfel de programe este **foarte necesară**.

1. **Recunoașterea deficitului de competențe:** Acest răspuns unanim indică faptul că toți angajatorii chestionați percep o lipsă clară de competențe pe piața muncii actuale, aspect evidențiat și în diagrama anterioară. Consensul puternic subliniază gravitatea problemei și nevoia de acțiuni imediate.

2. **Importanța formării profesionale:** Considerarea implementării programelor de formare ca fiind "foarte necesară" reflectă nevoia stringentă de a dezvolta abilități și competențe specifice cerințelor actuale ale pieței muncii. Acest lucru este esențial pentru acoperirea posturilor vacante și pentru îmbunătățirea calității forței de muncă.

3. **Impactul asupra pieței muncii din Regiunea Sud-Est:** Lipsa de competențe adecvate are un impact negativ asupra dezvoltării economice și a performanței organizațiilor din regiune. Implementarea programelor de formare ar contribui la reducerea decalajului dintre cererea și oferta de competențe și la creșterea competitivității forței de muncă locale.

4. **Necesitatea de colaborare între angajatori și instituții de formare:** Pentru ca aceste programe de formare să fie eficiente, ar fi ideal ca angajatorii să colaboreze cu instituțiile de învățământ și de formare profesională, astfel încât programele să fie adaptate cerințelor reale ale pieței muncii.



**Ce program de formare ati identificat ca fiind util in vederea dobandirii
competentelor necesare pentru ocuparea posturilor disponibile**

22 de rãspunsuri

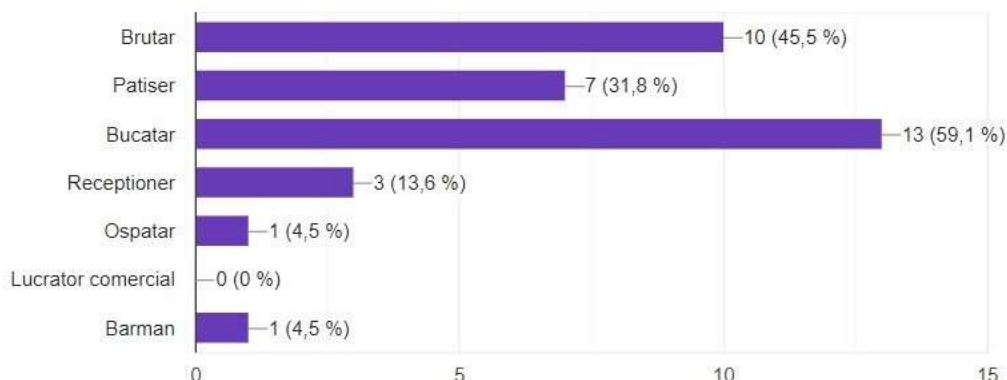


Diagrama indicã programele de formare identificate de respondenți ca fiind utile pentru dobândirea competențelor necesare ocupării posturilor disponibile. Analiza rãspunsurilor colectate aratã urmãtoarele prioritãți:

1. Program de formare pentru Bucãtari – 13 rãspunsuri (59,1%)

○ Cea mai mare nevoie de formare a fost identificatã pentru postul de **bucãtar**, cu **59,1%** dintre respondenți considerãnd acest program de formare ca fiind necesar.

○ Aceastã cerere mare pentru formarea bucãtarilor subliniazã deficitul de competențe în domeniul gastronomic și nevoia de instruire specificã pentru a ocupa acest rol.

2. Program de formare pentru Brutari – 10 rãspunsuri (45,5%)

○ Programul de formare pentru brutari este de asemenea considerat important, fiind menționat de **45,5%** dintre respondenți.

○ Cererea pentru aceastã formare reflectã o nevoie crescutã de competențe în panificație, evidențind dificultãțile angajatorilor în gãsirea de personal calificat pentru acest post.

3. Program de formare pentru Patiseri – 7 rãspunsuri (31,8%)

○ Un numãr de **31,8%** dintre respondenți au identificat formarea pentru patiseri ca fiind utilã.

○ 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 Receptționeri – 3 răspunsuri (13,6%)**

○ Pentru postul de recepționar, **13,6%** dintre respondenți consideră că formarea este necesară.

○ 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 și Barmani – 1 răspuns fiecare (4,5%)**

○ Fiecare dintre aceste programe de formare a fost menționat de **4,5%** dintre respondenți, ceea ce sugerează că cererea de formare pentru aceste posturi este relativ scăzută.

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

6. **Program de formare pentru Lucrător comercial – 0 răspunsuri (0%)**

○ Niciunul dintre respondenți nu a considerat necesară o formare specifică pentru lucrătorii comerciali, ceea ce sugerează fie o acoperire suficientă a competențelor pentru acest post, fie o lipsă de cerere pentru această poziție în contextul actual

• **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 GENERALE CERCETARE 1

Pe baza informațiilor colectate și analizate din sondaj, putem revizui ipotezele cercetării și justifica în detaliu necesitatea realizării unor cursuri de formare profesională în domeniile de **bucătar**, **patiser** și **brutar**. Aceste date subliniază importanța existenței unei forțe de muncă competente și specializate în Regiunea Sud-Est, evidențiind deficitul actual și nevoia urgentă de intervenție.

Analiza ipotezelor cercetării

Ipoteza 1: Deficit de forță de muncă în Regiunea Sud-Est

○ Toate răspunsurile confirmă un deficit semnificativ de forță de muncă calificată, în special în domeniile de bucătar, patiser și brutar. Posturile de bucătar și brutar sunt indicate atât ca fiind dificil de ocupat, cât și ca având un necesar mare în organizații, conform răspunsurilor. Cererea ridicată pentru aceste posturi și lipsa competențelor necesare pe piața muncii actuală susțin această ipoteză.

○ Diagrama în care **100% dintre respondenți** au afirmat că oferta actuală de competențe nu este suficientă pentru a acoperi nevoile organizațiilor lor demonstrează clar această problemă structurală pe piața muncii regionale.

Ipoteza 2: Inadvertențe între cererea și oferta de competențe

○ Respondenții au subliniat că anumite competențe esențiale, cum ar fi **noțiunile de bază în organizarea și realizarea activităților, cunoștințele de igienă și siguranță și abilitățile de lucru în echipă**, sunt necesare pentru posturile vacante. Cu toate acestea, piața muncii actuală nu oferă suficienți candidați care să îndeplinească aceste cerințe.

○ Ipoteza este confirmată de faptul că angajatorii consideră competențele existente pe piața muncii ca fiind inadecvate pentru rolurile disponibile, ceea ce indică o nepotrivire între cererea și oferta de abilități. Aceasta sugerează o nevoie urgentă de recalificare și formare profesională.

Ipoteza 3: Necesitatea unor programe de formare specifice



- Răspunsurile din sondaj confirmă fără echivoc necesitatea implementării unor programe de formare profesională, **100% dintre respondenți** considerând că programele de formare sunt "foarte necesare" pentru acoperirea deficitului de competențe.

- În mod specific, formarea profesională pentru bucătari, brutari și patiseri a fost evidențiată ca fiind esențială, cu un procent semnificativ al respondenților subliniind că aceste posturi necesită programe de formare dedicate. Aceasta susține ipoteza conform căreia programele de formare specializată sunt necesare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii.

Justificarea necesității cursurilor de formare pentru Bucătari, Patiseri și Brutari

Pe baza rezultatelor sondajului, este evident că există o cerere mare pentru personal calificat în domeniile de bucătar, patiser și brutar, iar lipsa acestor competențe pe piața muncii are un impact negativ asupra organizațiilor din regiune. Iată principalele argumente care justifică necesitatea acestor cursuri de formare:

Cerere crescută de competențe specializate

- Posturile de bucătar, brutar și patiser sunt printre cele mai solicitate în Regiunea Sud-Est, însă acestea sunt și posturile pentru care angajatorii întâmpină cele mai mari dificultăți de recrutare. Programele de formare în aceste domenii sunt necesare pentru a crea o forță de muncă bine pregătită, capabilă să răspundă cerințelor complexe din sectorul alimentară.

- Competențele tehnice, cum ar fi **cunoștințele de igienă și siguranță, organizarea activităților și abilitățile de realizare a activităților specifice** sunt esențiale în aceste domenii, iar formarea profesională poate asigura o pregătire riguroasă a candidaților.

Reducerea deficitului de competențe

- Deficitul de competențe a fost identificat ca fiind o problemă majoră pentru toți angajatorii chestionați. Fără o forță de muncă calificată, organizațiile riscă să nu poată oferi servicii de calitate sau să se dezvolte la potențialul lor maxim.

- Programele de formare pentru bucătari, patiseri și brutari ar contribui la reducerea acestui deficit, asigurând că piața muncii oferă suficient personal calificat pentru a ocupa aceste posturi esențiale.

Creșterea competitivității și productivității în regiune

- Având acces la personal calificat, companiile din Regiunea Sud-Est ar putea deveni mai competitive, crescând productivitatea și eficiența operațională. Acest lucru este deosebit de important



în sectoare precum cel al alimentației publice și panificației, unde competențele angajaților influențează direct calitatea produselor și serviciilor oferite.

○ În plus, o forță de muncă bine pregătită ar putea atrage mai multe investiții în regiune, dezvoltând astfel sectorul economic și oferind mai multe oportunități de angajare.

Alinierea cu cerințele de sănătate și siguranță

○ Domeniile de bucătar, patiser și brutar necesită o atenție sporită la standardele de igienă și siguranță. Programele de formare ar putea asigura că angajații înțeleg și aplică aceste norme, minimizând riscurile de sănătate și siguranță în cadrul unităților de producție sau servire.

○ Astfel de cursuri ar putea include module de igienă alimentară, protecția sănătății la locul de muncă și siguranța proceselor de producție, reducând riscurile asociate cu nerespectarea acestor norme.

Adaptabilitatea și reziliența forței de muncă

○ Cursurile de formare pentru bucătari, patiseri și brutari ar putea contribui la crearea unei forțe de muncă adaptabile și reziliente, capabile să răspundă schimbărilor din piața muncii și evoluției cerințelor clienților.

○ O formare continuă și adaptată cerințelor actuale ar asigura că angajații sunt pregătiți pentru noi provocări și tehnologii în domeniu, ceea ce este esențial pentru sustenabilitatea și competitivitatea organizațiilor.

Concluzie

Rezultatele sondajului demonstrează o nevoie urgentă pentru programe de formare profesională dedicate posturilor de bucătar, patiser și brutar. Existența unei forțe de muncă competente în aceste domenii ar contribui semnificativ la dezvoltarea economică a Regiunii Sud-Est, reducând deficitul de competențe, crescând competitivitatea și îmbunătățind calitatea serviciilor oferite de organizații. În concluzie, implementarea acestor programe de formare este esențială pentru a satisface cerințele actuale ale pieței muncii și pentru a sprijini dezvoltarea sustenabilă a sectorului alimentar din regiune.

CERCETARE PROPRIE LA NIVELUL PERSOANELOR CARE VOR FACE PARTE DIN



GRUPUL ȚINTĂ

Cercetare proprie la nivelul persoanelor care vor face parte din grupul țintă

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 chestionarului de a identifica categoriile de grup țintă, determinarea disponibilității/intenției de a fi implicat la activitățile proiectului, evaluarea necesității măsurilor suplimentare de sprijin (acompaniere pe perioada participării la proiect în calitate de gt), identificarea domeniilor de activitate de interes, evaluarea experienței profesionale anterioare și competențele dobândite prin alte căi (informare/nonformale) pentru care nu deține un certificat de calificare formală.

Elaborarea obiectivelor și a ipotezelor cercetării

Obiectivele cercetării:

Identificarea categoriilor de grup țintă: Determinarea caracteristicilor demografice și socio-economice ale participanților potențiali la proiect pentru a segmenta corect grupul țintă.

Determinarea disponibilității și intenției de implicare: Evaluarea nivelului de interes și a disponibilității persoanelor din grupul țintă de a participa la activitățile proiectului.

Evaluarea necesității măsurilor suplimentare de sprijin: Identificarea nevoilor de acompaniere și suport pe perioada participării la proiect, pentru a asigura o participare eficientă și continuă a grupului țintă.

Identificarea domeniilor de activitate de interes: Stabilirea domeniilor profesionale în care participanții sunt interesați să se dezvolte sau să activeze, pentru a alinia activitățile proiectului la preferințele și nevoile acestora.

Evaluarea experienței profesionale anterioare: Colectarea informațiilor despre experiența profesională anterioară a participanților pentru a înțelege nivelul lor de competență și a adapta intervențiile proiectului.

Identificarea competențelor dobândite informal/nonformal: Evaluarea competențelor profesionale dobândite prin experiențe de învățare informală sau nonformală, care nu sunt certificate formal, pentru a oferi suport în obținerea certificărilor formale necesare.

Ipotezele cercetării:

- Ipoteza 1: Există o diversitate semnificativă a grupului țintă, ceea ce necesită o segmentare specifică pentru a aborda nevoile particulare ale diferitelor categorii de participanți.



- Ipoteza 2: O mare parte a grupului țintă este interesată și disponibilă să participe la activitățile proiectului, însă există bariere care ar putea necesita măsuri suplimentare de sprijin.
- Ipoteza 3: Participanții care au competențe dobândite informal sau nonformal sunt dispuși să obțină certificări formale dacă li se oferă suportul adecvat.
- Ipoteza 4: Domeniile de activitate de interes variază semnificativ între participanți, iar proiectul trebuie să fie flexibil în a acoperi o gamă largă de domenii pentru a maximiza participarea și satisfacția grupului țintă.
- Ipoteza 5: Experiența profesională anterioară și competențele dobândite informal influențează pozitiv intenția de a se implica în activitățile proiectului, însă există o nevoie de recunoaștere formală a acestor competențe pentru a spori angajabilitatea.

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 esantion de 344 persoane s-a denumit **Chestionarul privind analiza de nevoi a grupului țintă.**

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 <https://dsdsportfun.wordpress.com/> și de către Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Constanta. Perioada de accesare și finalizare a chestionarului online a fost cuprinsă între 01.07.2024 – 01.09.2024.

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 344 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 12 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 si reprezinta Anexa 2.

Faza de realizare a cercetării

Chestionarul a fost aplicat pe un esantion de 344 de persoane cu domiciliul în Regiunea Sud-Est. Perioada în care au fost culese datele a fost 01.07.2024 – 01.09.2024.

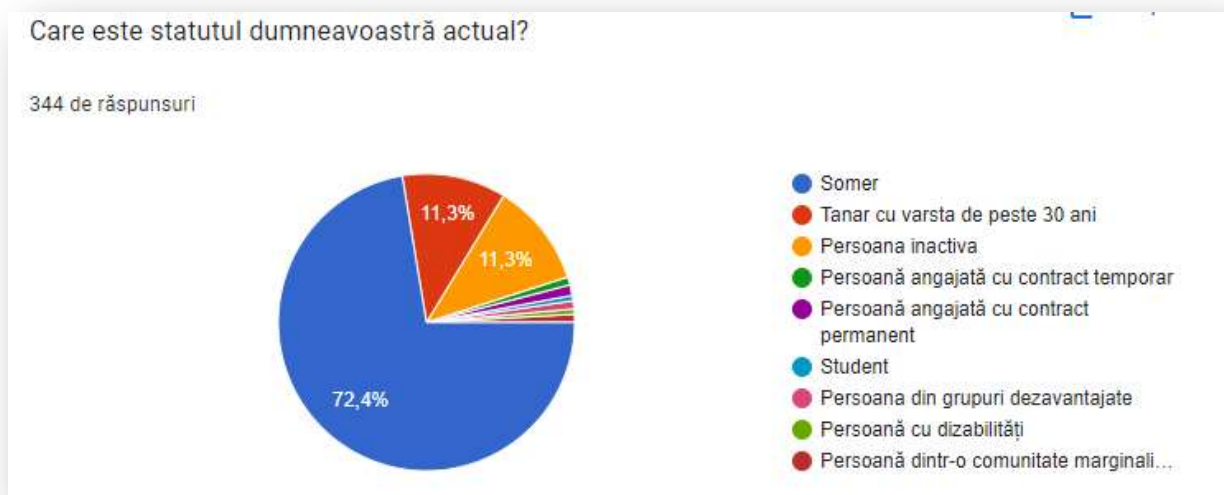
Avantajul folosirii unui chestionar care se completează online este că răspunsurile la chestionar sunt înregistrate direct într-o bază de date, timpul necesar completării chestionarului este mai scurt (deoarece persoana care răspunde da doar click pe varianta aleasă) și se poate distribui mai ușor unui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



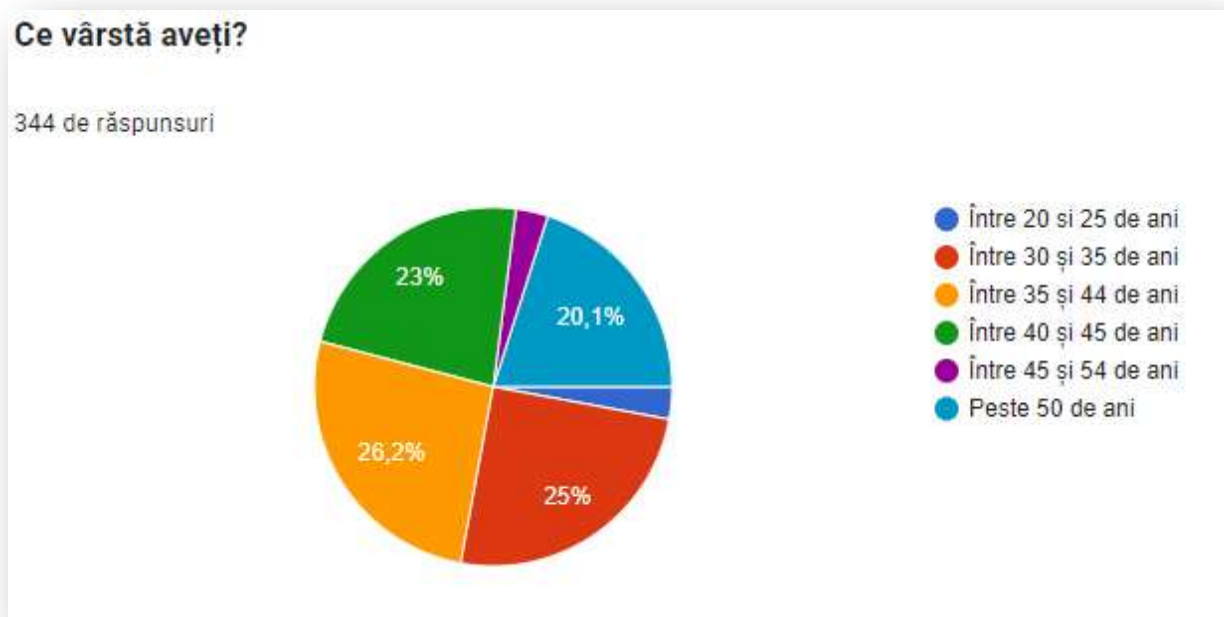


Din datele colectate reiese că un număr foarte mare de persoane din eșantion sunt șomere, reprezentând aproximativ 72,4% din totalul respondenților. Acest lucru indică o problemă semnificativă în ceea ce privește accesul la locuri de muncă sau dificultățile de integrare pe piața muncii. Este evident că majoritatea celor intervievați au nevoie de sprijin activ pentru a-și găsi un loc de muncă, fie prin programe de formare, fie prin intermediul unor măsuri de reintegrare economică.

Pe de altă parte, două grupuri importante, fiecare cu câte 11,3% din răspunsuri, includ tineri de peste 30 de ani și persoane inactivă din punct de vedere economic. Acest fapt sugerează că o parte semnificativă dintre acești indivizi se află într-o perioadă de tranziție sau întâmpină bariere în a-și găsi un loc de muncă adecvat. Aceste categorii ar putea beneficia de măsuri specifice, cum ar fi programe de consiliere profesională sau de recalificare.

În același timp, restul categoriilor, cum ar fi persoanele angajate cu contracte temporare sau permanente, studenții, persoanele din grupuri dezavantajate, persoanele cu dizabilități și cele din comunități marginalizate, au o prezență foarte redusă, fiecare reprezentând mai puțin de 2% din totalul respondenților. Aceste grupuri au nevoi particulare, dar în acest eșantion, ele sunt mult mai puțin reprezentative în comparație cu șomerii și persoanele inactivă. Datele sugerează că pentru acest eșantion, măsurile de sprijin pentru integrarea pe piața muncii ar trebui să fie direcționate în mod prioritar către șomerii și persoane inactivă, care constituie marea majoritate a respondenților. Măsuri precum formarea profesională, sprijin pentru căutarea unui loc de muncă și stimulente pentru

angajatori ar putea fi esențiale pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii și pentru a adresa nevoile specifice ale acestor grupuri.



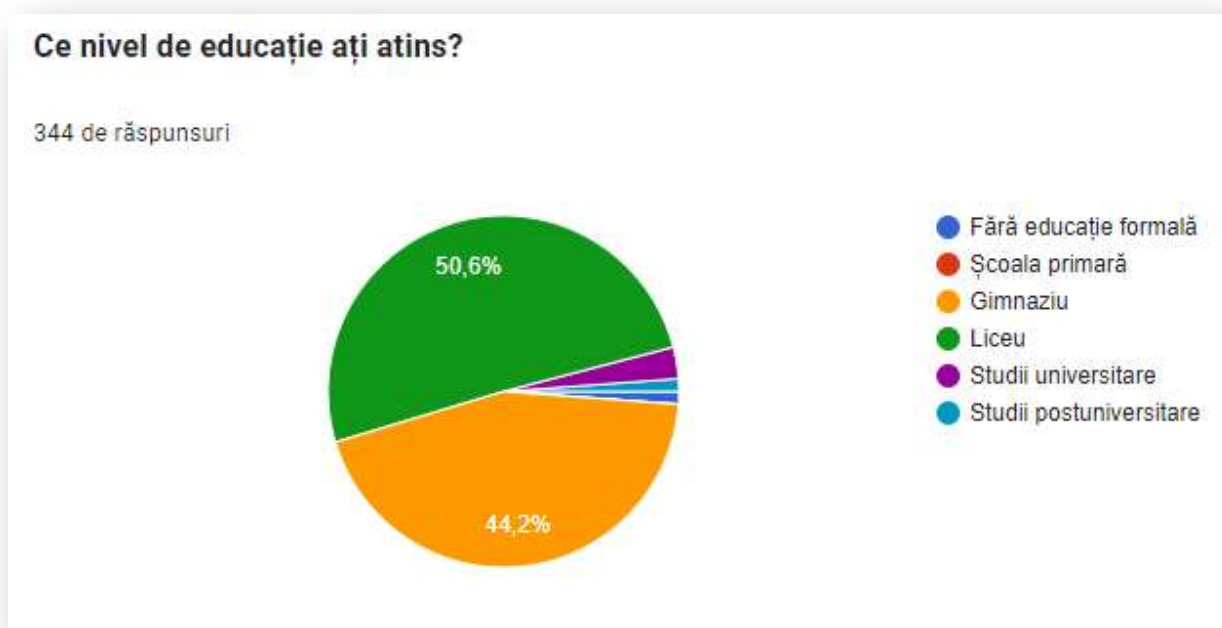
În ceea ce privește structura de vârstă a respondenților, se observă că majoritatea participanților se încadrează în intervalele de vârstă medie, ceea ce reflectă o distribuție demografică relevantă pentru analiza pieței muncii. Astfel, 26,2% dintre respondenți au între 35 și 44 de ani, iar 25% se află în intervalul 30-35 de ani. Aceasta sugerează că persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 44 de ani reprezintă cea mai mare parte a populației active, având totodată potențialul de a aduce experiență și competențe valoroase pe piața muncii.

Pe de altă parte, numărul persoanelor mai tinere, în special cele din grupa de vârstă 20-25 de ani, este foarte mic, reprezentând doar 2,9% din total. Această statistică poate indica nu doar dificultăți în accesarea locurilor de muncă pentru tineri, ci și o posibilă migrație a acestora în căutarea unor oportunități mai bune în alte regiuni sau în străinătate. Această tendință poate contribui la o îmbătrânire a forței de muncă, ceea ce ar putea afecta dinamica și inovația în diferite sectoare.

În plus, 20,1% dintre respondenți au peste 50 de ani, ceea ce evidențiază o altă categorie demografică semnificativă care se confruntă cu provocări specifice pe piața muncii. Persoanele în

vârsta pot întâmpina dificultăți în a-și găsi un loc de muncă din cauza prejudecăților legate de vârstă sau din cauza lipsei de abilități actualizate pentru a răspunde cerințelor moderne ale angajatorilor.

Această distribuție a vârstei arată că provocările pe piața muncii afectează în mod special tinerii de peste 30 de ani și persoanele mai în vârstă. Este evidentă astfel o necesitate stringentă de soluții adaptate pentru fiecare grup de vârstă. Aceste soluții ar putea include programe de formare profesională special concepute pentru a răspunde nevoilor specifice ale fiecărui segment de vârstă, astfel încât să faciliteze reintegrarea lor pe piața muncii și să sprijine dezvoltarea abilităților necesare în contextul actual al economiei.



Din punct de vedere al educației, analiza datelor relevă că majoritatea respondenților se încadrează în rândul celor cu studii liceale (50,6%) și gimnaziale (44,2%). Această distribuție sugerează că o mare parte a populației active are o pregătire educațională care, deși oferă o bază teoretică, poate să nu fie suficientă pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței muncii.

În contrast, doar 2,9% dintre respondenți au studii universitare, iar 1,2% au studii postuniversitare. Această situație poate reflecta o serie de obstacole, inclusiv probleme economice, acces limitat la instituții de învățământ superior sau lipsa informațiilor despre oportunitățile educaționale disponibile.

Această distribuție a nivelului de educație evidențiază o necesitate acută de formare profesională, în special pentru persoanele cu nivel de educație mai scăzut. Acestea ar putea beneficia semnificativ de programe de calificare și dezvoltare a competențelor care să le îmbunătățească șansele de angajare și să le faciliteze integrarea pe piața muncii. Programele de formare ar putea include cursuri de specializare în domenii solicitate, ateliere de dezvoltare personală și profesională sau instruire practică în medii de lucru.

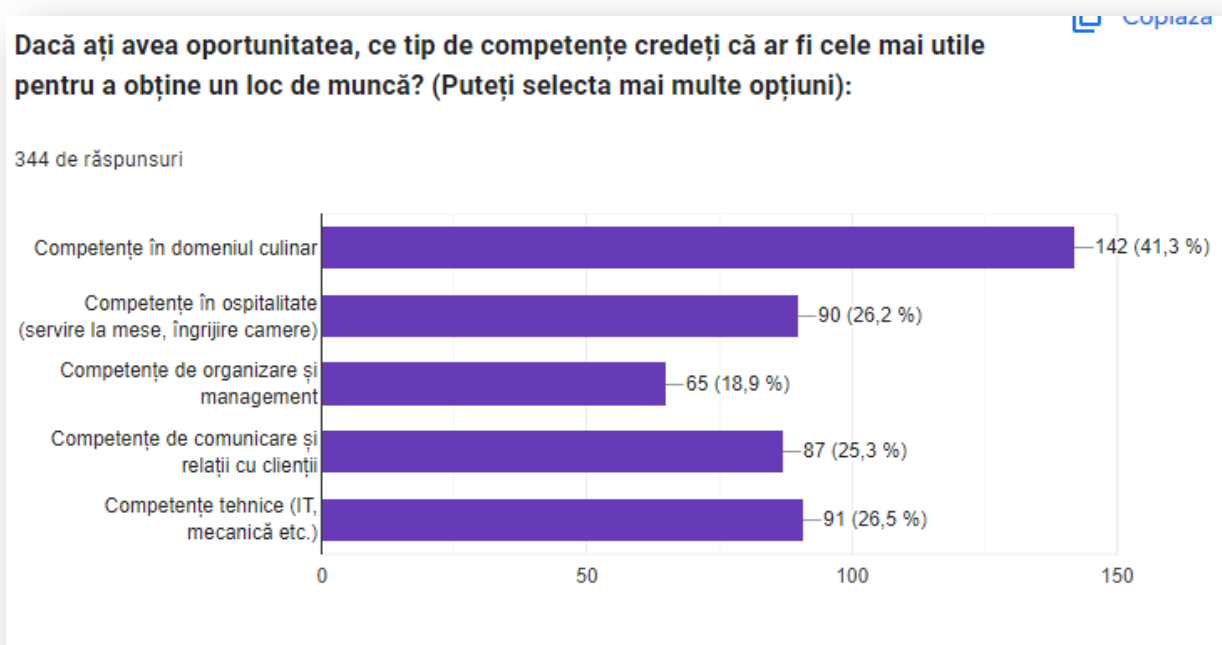
Secțiunea 2: Nevoile de formare profesională



În ceea ce privește participarea la cursuri de formare profesională, datele obținute arată că un procent semnificativ de 86,6% dintre respondenți au declarat că nu au avut oportunitatea de a beneficia de un astfel de curs. Această statistică indică o lacună majoră în accesibilitatea programelor de formare, care ar putea contribui la îmbunătățirea competențelor și la creșterea șanselor de angajare.

Numai 13,4% dintre respondenți au confirmat că au participat la un curs de formare profesională, ceea ce sugerează că majoritatea persoanelor din acest grup nu au avut acces la resursele necesare pentru a-și dezvolta abilitățile profesionale. Această situație poate fi influențată de o serie de factori, inclusiv lipsa de informații despre programele disponibile, costurile asociate participării la cursuri, programul ineficient de desfășurare a acestora sau chiar o percepție generală negativă asupra utilității acestor cursuri.

Absenta programelor de formare profesională adaptate la nevoile actuale ale pieței muncii reprezintă o oportunitate majoră pentru implementarea unor inițiative care să răspundă acestor nevoi. Este esențial ca aceste programe să fie concepute în colaborare cu angajatori și specialiști din domeniu, astfel încât să reflecte cerințele actuale ale pieței și să ofere competențe relevante pentru diferite sectoare de activitate. Programele ar putea include atât instruire teoretică, cât și practică, cu scopul de a asigura nu doar o pregătire de bază, ci și experiență directă în mediul de lucru.



În analiza competențelor necesare pentru obținerea unui loc de muncă, respondenții au evidențiat o varietate de abilități care consideră că sunt esențiale pentru integrarea cu succes pe piața muncii.

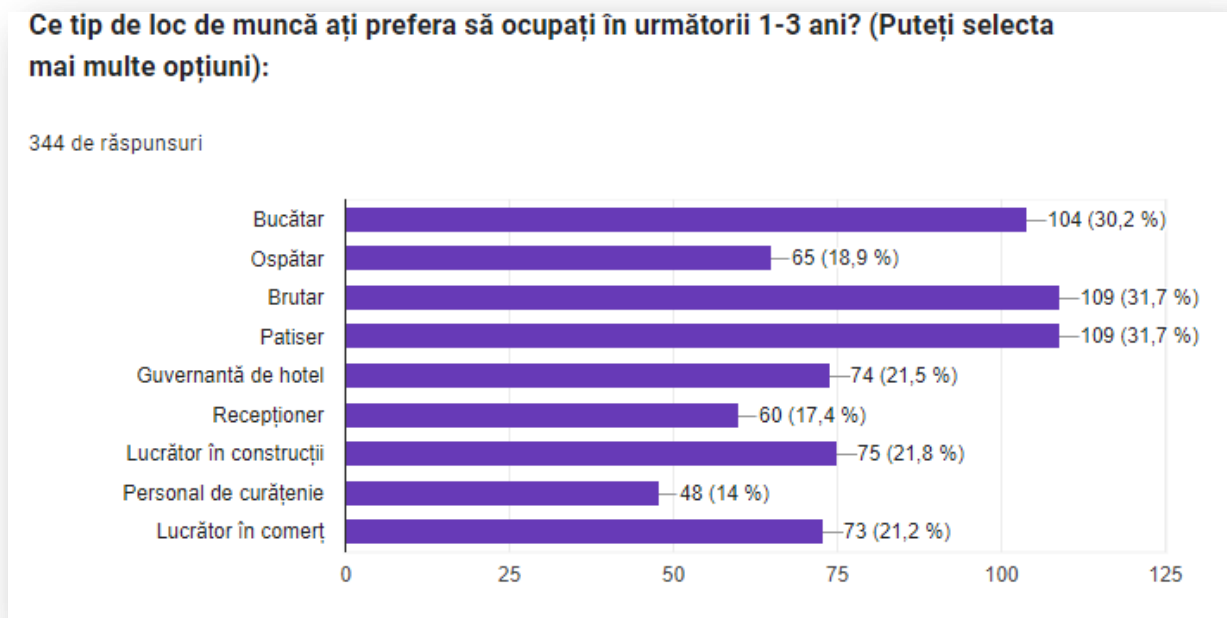
Astfel, 41,3% dintre participanți (142 persoane) au subliniat importanța competențelor în domeniul culinar, care includ specializări precum bucătar, patiser și brutar. Acest aspect sugerează nu doar o cerere crescută în sectorul alimentar, dar și o recunoaștere a valorii acestor profesii în cadrul economiei locale. Competențele culinare sunt adesea văzute ca fiind nu doar necesare pentru satisfacerea cererii consumatorilor, ci și ca o bază pentru inovație în gastronomie și dezvoltarea unor concepte noi de afaceri.

În continuare, 26,2% dintre respondenți (90 persoane) au optat pentru competențele în ospitalitate, care includ servicii precum servirea la mese și/sau îngrijirea camerelor. Această alegere

indică un interes semnificativ pentru sectorul turismului și al serviciilor, reflectând o industrie în continuă expansiune, care necesită personal calificat pentru a menține standardele de calitate și satisfacția clienților.

De asemenea, 25,3% (87 persoane) au menționat competențele de comunicare și relații cu clienții ca fiind esențiale. Aceste abilități sunt fundamentale în aproape orice domeniu de activitate, deoarece interacțiunile eficiente cu clienții contribuie la construirea unor relații de lungă durată și la fidelizarea acestora.

Aceste preferințe indică o orientare clară către domenii specifice, care reflectă cerințele actuale ale pieței muncii. Într-o lume în continuă schimbare, unde adaptabilitatea și diversificarea abilităților sunt esențiale, identificarea acestor competențe cheie oferă o direcție pentru dezvoltarea programelor de formare profesională care să răspundă nevoilor resurselor umane din diferite sectoare. Acest lucru va contribui nu doar la angajabilitatea respondenților, ci și la dinamizarea economiei locale prin asigurarea unei forțe de muncă bine pregătite.



În analiza preferințelor respondenților pentru tipurile de locuri de muncă pe care le-ar dori în următorii 1-3 ani, se observă o tendință clară spre anumite domenii, în special cel al alimentației și ospitalității. Această orientare poate fi interpretată prin prisma cererii crescute din aceste sectoare, dar și a contextului socio-economic al regiunii.

Printre cele mai solicitate poziții, bucătarul se află în top, cu 30,2% din respondenți (104 persoane) indicând această profesie ca preferată. Aceasta sugerează o apreciere crescută pentru gastronomie și pentru abilitățile culinare, reflectând nu doar o oportunitate de angajare, ci și o dorință de a contribui la dezvoltarea culturală și socială prin preparate culinare.

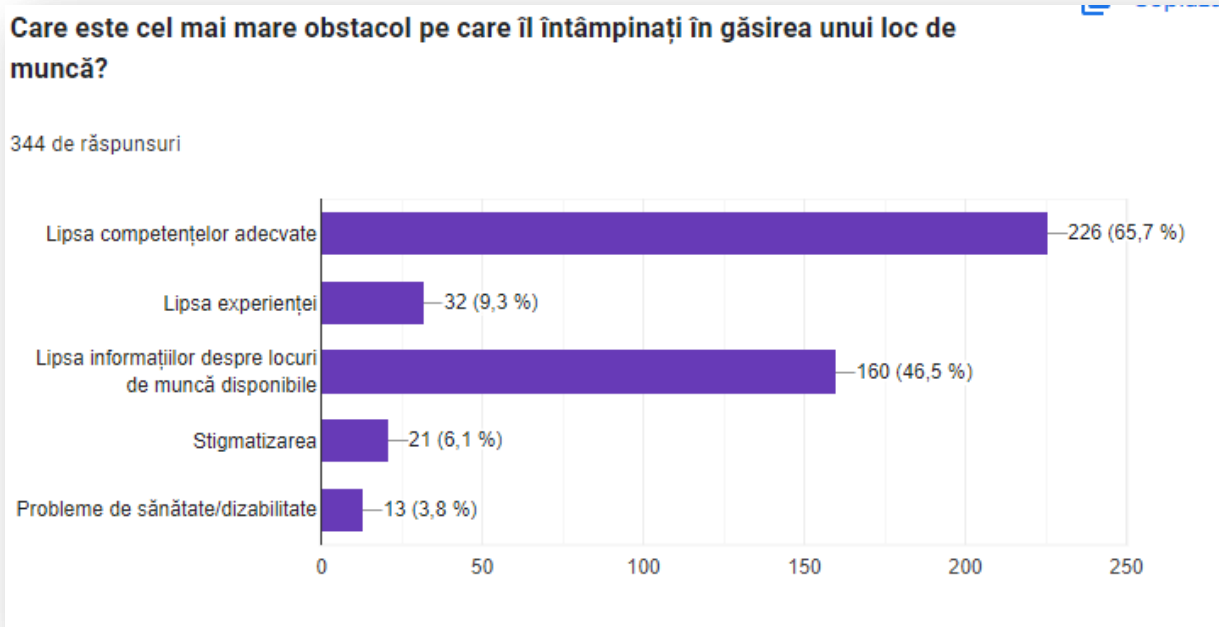
De asemenea, atât brutarul, cât și patiserul au obținut un procent de 31,7% (109 persoane), ceea ce evidențiază o cerere semnificativă pentru aceste specializări. Această tendință ar putea indica o popularitate crescută a produselor de panificație și patiserie, precum și o apreciere pentru produsele tradiționale, ceea ce poate deschide oportunități de antreprenariat în acest domeniu.

Ospătarul, cu 18,9% (65 persoane), și guvernanta de hotel, cu 21,5% (74 persoane), confirmă orientarea către sectorul ospitalității. Cererea pentru aceste profesii este strâns legată de creșterea turismului și a serviciilor, ceea ce necesită personal calificat pentru a menține standardele de calitate și satisfacția clienților. Acest lucru poate fi influențat de dezvoltarea locală a hotelurilor și restaurantelor, care caută angajați pregătiți și competenți.

Pe de altă parte, profesiile din domeniul construcțiilor și comerțului sunt, de asemenea, reprezentate, cu 21,8% (75 persoane) pentru lucrătorii în construcții și 21,2% (73 persoane) pentru lucrătorii în comerț. Acest lucru indică o diversificare a preferințelor, dar și o recunoaștere a necesității de personal în aceste industrii, care sunt esențiale pentru dezvoltarea infrastructurii și a economiei locale.

Această distribuție a preferințelor indică nu doar tendințele pieței muncii din regiune, ci și oportunitățile de formare profesională care ar putea fi dezvoltate pentru a răspunde cerințelor specifice ale angajatorilor. Având în vedere că majoritatea respondenților se îndreaptă spre domeniul alimentației și ospitalității, este esențial ca programele de formare să fie adaptate pentru a oferi abilitățile necesare acestor profesii, asigurând astfel o integrare reușită a persoanelor în piața muncii remarcându-se preferințele pentru cursurile de bucatar, patiser și brutar.





Analizând obstacolele cu care se confruntă respondenții în căutarea unui loc de muncă, devine evident că lipsa competențelor adecvate este considerată cea mai semnificativă barieră. Un procent alarmant de 65,7% dintre participanți (226 persoane) au identificat această problemă ca fiind principalul impediment în accesarea locurilor de muncă. Aceasta sugerează o discordanță între cerințele pieței muncii și abilitățile disponibile în rândul candidaților, evidențiind o criză a calificărilor care poate limita semnificativ oportunitățile de angajare.

Pe lângă lipsa competențelor, 9,3% dintre respondenți (32 persoane) menționează că lipsa experienței este un alt factor care le îngreunează integrarea pe piața muncii. Această dificultate este frecvent întâlnită, în special în rândul tinerilor sau al celor care încearcă să se reprofileze profesional. Lipsa experienței poate fi un dezavantaj considerabil în fața angajatorilor care caută candidați cu un istoric dovedit de muncă, ceea ce poate crea un cerc vicios în care cei fără experiență nu pot obține un loc de muncă pentru a acumula experiență.

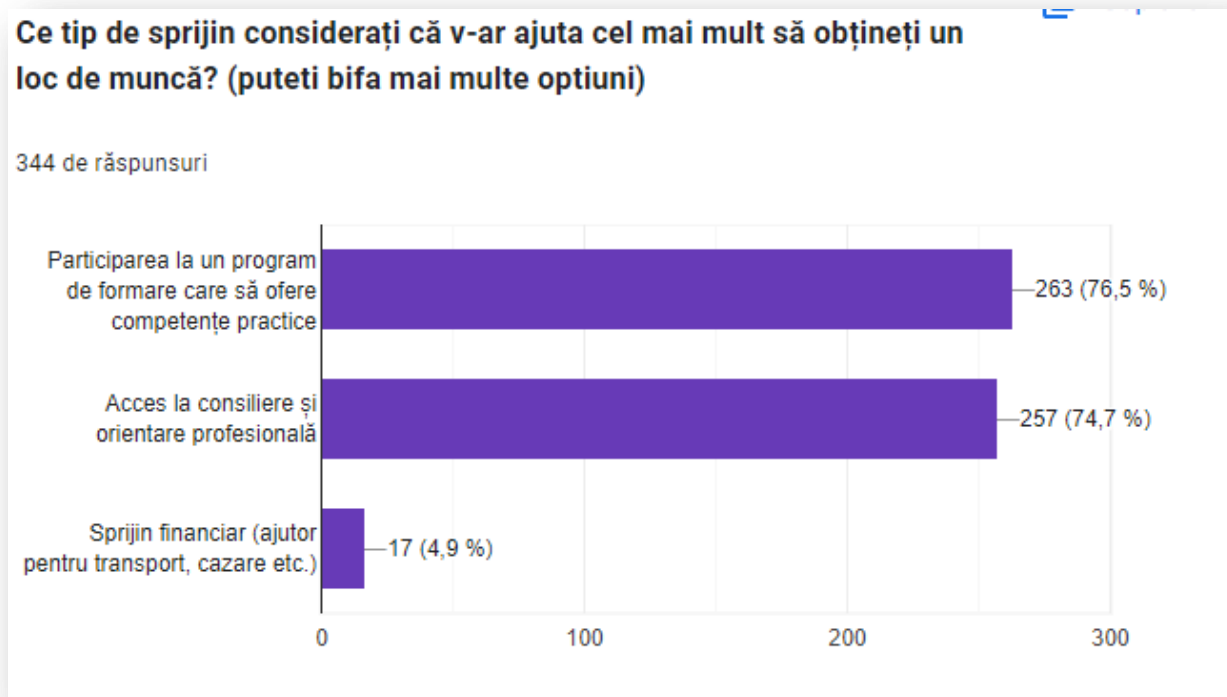
Un alt obstacol major este lipsa informațiilor despre locurile de muncă disponibile, indicată de 46,5% dintre respondenți (160 persoane). Acest aspect evidențiază o problemă de accesibilitate la informații esențiale pentru căutarea activă a unui loc de muncă. Fără cunoștințe despre oportunitățile disponibile sau despre modurile de aplicare, mulți pot rămâne blocați, neștiind unde să își îndrepte eforturile.

Stigmatizarea, menționată de 6,1% dintre respondenți (21 persoane), subliniază provocările cu care se confruntă grupurile vulnerabile, inclusiv persoanele cu dizabilități sau cele din comunități marginalizate. Această percepție negativă poate împiedica accesul lor la oportunități de muncă, contribuind la o excludere socială și economică mai profundă.

În fine, problemele de sănătate și dizabilitate afectează 3,8% dintre respondenți (13 persoane). Această categorie subliniază nevoia de adaptări și sprijin suplimentar pentru a facilita integrarea profesională a persoanelor care se confruntă cu astfel de dificultăți.

Aceste constatări subliniază imperativul de a dezvolta programe de formare profesională adaptate la nevoile pieței și de a oferi sprijin în orientarea profesională. Implementarea unor inițiative care să abordeze aceste obstacole poate contribui semnificativ la reducerea șomajului și la creșterea gradului de ocupare a populației active. Astfel, se impune o colaborare strânsă între instituțiile de formare, angajatori și organizații non-guvernamentale pentru a facilita accesul la educație și la informații relevante, asigurând astfel o integrare mai bună pe piața muncii pentru toți respondenții.

Secțiunea 3: Ocuparea forței de muncă și formarea necesară



Analizând tipurile de sprijin necesare pentru obținerea unui loc de muncă, cercetarea a identificat trei



opțiuni principale: participarea la programe de formare care oferă competențe practice, accesul la consiliere și orientare profesională.

Rezultatele obținute din răspunsurile respondenților subliniază o preferință clară pentru dezvoltarea competențelor și îndrumarea profesională. Astfel, un procent semnificativ de 76,5% dintre participanți (263 persoane) au considerat că participarea la un program de formare este esențială. Aceasta reflectă o conștientizare a importanței dobândirii de noi abilități practice care să răspundă cerințelor actuale ale pieței muncii. Programele de formare pot include cursuri specifice, ateliere de lucru și sesiuni practice, care să ofere participanților nu doar cunoștințe teoretice, ci și experiență practică directă. Această formare este crucială, mai ales într-un context în care multe locuri de muncă necesită competențe tehnice sau specializate.

De asemenea, 74,7% dintre respondenți (257 persoane) au subliniat importanța accesului la consiliere și orientare profesională. Aceasta sugerează că multe persoane au nevoie de îndrumare în navigarea pe piața muncii, inclusiv în elaborarea CV-urilor, pregătirea pentru interviuri și identificarea oportunităților de angajare potrivite. Consilierea profesională poate ajuta respondenții să își clarifice obiectivele de carieră și să își dezvolte o strategie eficientă de căutare a locului de muncă, îmbunătățind astfel șansele de angajare.

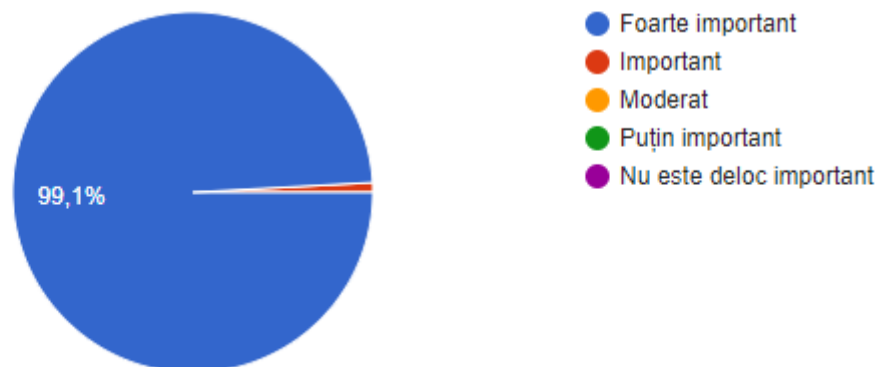
În contrast, sprijinul financiar a fost perceput ca fiind necesar doar de 4,9% dintre participanți (17 persoane). Aceasta sugerează că majoritatea respondenților consideră că obstacolele legate de angajare pot fi depășite mai eficient prin dezvoltarea abilităților și prin orientare profesională, decât prin sprijin financiar.

În concluzie, aceste rezultate subliniază o nevoie urgentă de dezvoltarea unor programe de formare profesională accesibile și de servicii de consiliere dedicate, care să sprijine integrarea eficientă pe piața muncii.



Cât de important considerați că este să aveți acces la un program de formare pentru a dobândi competențele necesare în domenii precum ospitalitatea, turismul sau alte servicii?

344 de răspunsuri

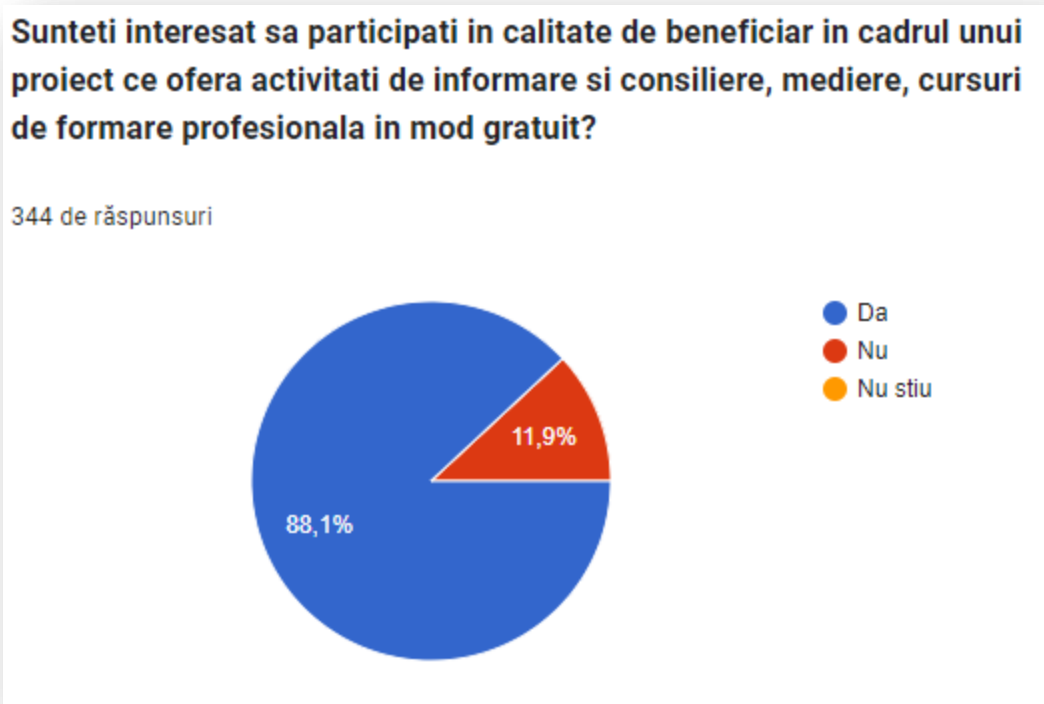


În ceea ce privește importanța accesului la programe de formare profesională pentru dezvoltarea competențelor în domenii precum ospitalitatea, turismul și alte servicii, rezultatele obținute din studiu sunt extrem de concludente. Un impresionant 99,1% dintre respondenți consideră că acest aspect este „foarte important”, ceea ce evidențiază conștientizarea generalizată a valorii formării în contextul angajării și al dezvoltării carierei. Doar 0,9% dintre participanți au evaluat importanța formării ca fiind „importantă”, iar niciunul dintre aceștia nu a perceput-o ca fiind „moderat”, „puțin important” sau „deloc important”.

Aceste cifre subliniază nu doar o nevoie acută de formare profesională, ci și o dorință clară și profundă de a îmbunătăți abilitățile profesionale prin programe specializate. Respondenții recunosc că dobândirea unor competențe specifice este esențială pentru a naviga cu succes pe piața muncii, mai ales în sectoare dinamice și competitive cum ar fi ospitalitatea și turismul.

În acest context, accesul la formare nu este perceput doar ca o oportunitate, ci ca o necesitate imperioasă. Această atitudine sugerează că mulți dintre respondenți sunt dispuși să investească timp și efort în dezvoltarea personală și profesională, ceea ce ar putea conduce la creșterea șanselor lor de angajare și la îmbunătățirea condițiilor lor economice.





În legătură cu interesul pentru participarea la un proiect care oferă activități de informare, consiliere, mediere și cursuri de formare profesională gratuită, rezultatele obținute sunt foarte promițătoare. Un procent impresionant de 88,1% dintre respondenți au declarat că sunt interesați să participe la aceste inițiative, în timp ce doar 11,9% au precizat că nu sunt atrași de oportunitatea respectivă. Este demn de menționat că niciun participant nu a fost indecis în privința acestei opțiuni, ceea ce sugerează o claritate și un entuziasm considerabil în rândul respondenților.

Această deschidere marcantă pentru sprijinul oferit prin astfel de inițiative reflectă nu doar o nevoie percepută de asistență, ci și o dorință activă de a beneficia de oportunități de dezvoltare personală și profesională. Respondenții recunosc importanța instruirii și consilierii ca instrumente esențiale pentru a naviga provocările de pe piața muncii, ceea ce denotă o atitudine proactivă față de dezvoltarea abilităților și integrarea în câmpul muncii.

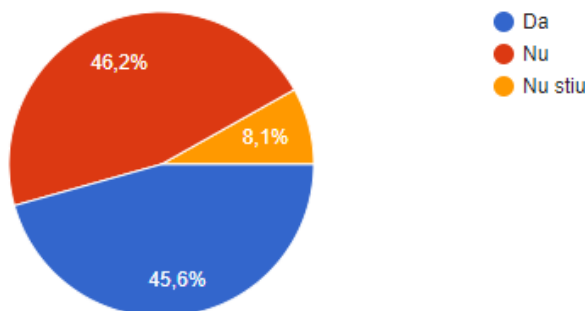
În plus, aceste date sugerează o oportunitate considerabilă pentru organizațiile care implementează proiecte de formare profesională să își concentreze eforturile asupra creării unor programe accesibile și relevante. Prin adresarea nevoilor exprimate de respondenți și prin oferirea de soluții personalizate, se poate contribui la îmbunătățirea perspectivei lor de angajare și la dezvoltarea



comunității în ansamblu. Această abordare colaborativă poate crea un impact semnificativ, stimulând nu doar dezvoltarea individuală, ci și creșterea economică și coeziunea socială.

Daca ati raspuns cu Da, la intrebarea anterioara va rugam sa ne comunicati daca o activitate de acompaniere ce presupune servicii de sprijin si asistenta (Cresa, afterschool, ingrijire persoane adulte cu dizabilitati aflate in grija) pe perioada participarii efective la activitatile proiectului prin asigurarea platii serviciilor enumerate vi s-ar parea necesara?

344 de răspunsuri



Referitor la necesitatea unor activități de acompaniere, cum ar fi servicii de sprijin și asistență, precum creșe, afterschool sau îngrijire pentru persoane adulte cu dizabilități, opiniile respondenților sunt variate și reflectă o diversitate de perspective. Aproximativ 45,6% dintre respondenți consideră că aceste servicii sunt necesare, ceea ce sugerează că o parte semnificativă a participanților recunoaște importanța suportului suplimentar pentru a facilita participarea la proiect. Aceste servicii ar putea reduce stresul și ar oferi siguranța necesară celor care au responsabilități familiale sau care îngrijesc persoane cu nevoi speciale.

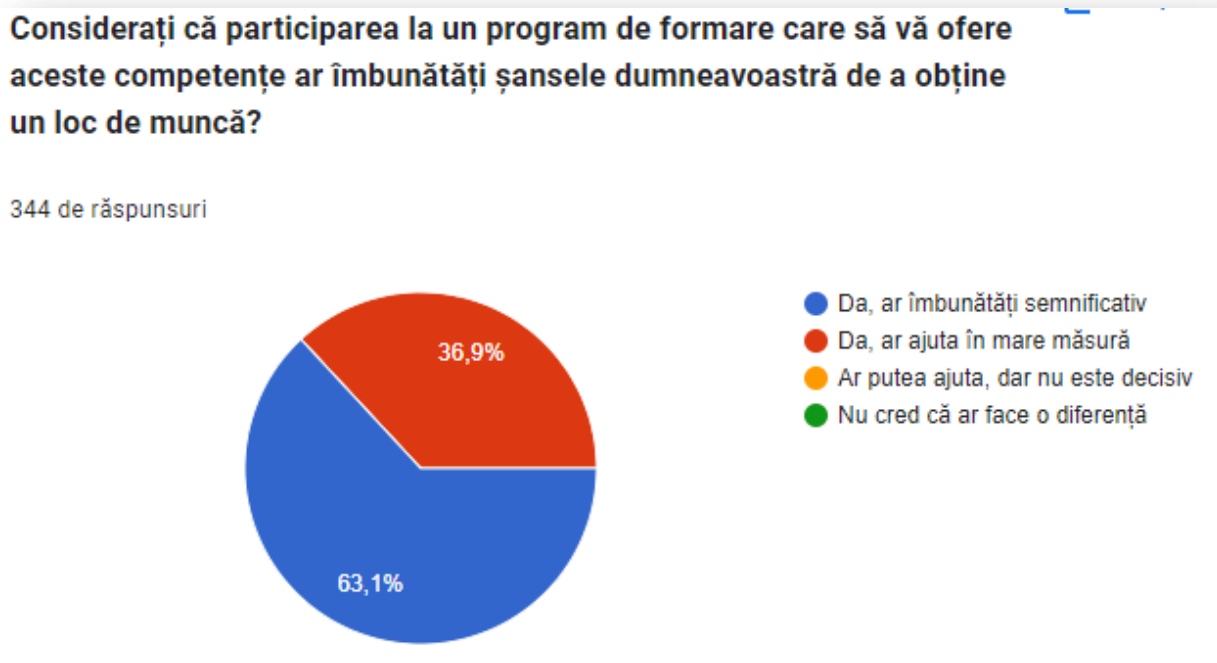
Pe de altă parte, 46,2% dintre respondenți nu consideră că aceste servicii sunt esențiale, ceea ce sugerează că unii participanți pot avea acces la resurse alternative sau că prioritățile lor sunt diferite. Aceasta indică o posibilă autonomie în gestionarea nevoilor personale și familiale, ceea ce ar putea influența modul în care aceștia interacționează cu inițiativele de formare.



De asemenea, 8,1% dintre participanți au declarat că nu sunt siguri cu privire la necesitatea acestor servicii, evidențiind o incertitudine care ar putea fi abordată prin informare suplimentară sau discuții deschise. Această variabilitate în răspunsuri sugerează că nevoile și preferințele respondenților sunt diversificate, iar soluțiile propuse ar trebui să fie flexibile și adaptabile pentru a răspunde la aceste diferențe.

În concluzie, pentru a asigura o participare cât mai largă și mai eficientă la proiect, este esențial ca organizatorii să ia în considerare aceste opinii variate și să exploreze modalități de a integra servicii de sprijin care să fie accesibile și relevante pentru toți participanții, fără a impune nevoile unora asupra altora. Acest lucru va contribui la crearea unui mediu incluziv, în care fiecare participant se simte sprijinit și valorificat.

Secțiunea 4: Competențele necesare pentru ocuparea unui loc de muncă



În ceea ce privește impactul participării la un program de formare asupra șanselor de a obține un loc de muncă, datele obținute din sondaj arată o percepție majoritar favorabilă. Aproape două treimi dintre respondenți, respectiv 63,1%, consideră că formarea profesională le-ar îmbunătăți semnificativ

șansele de angajare. Această opinie sugerează o conștientizare puternică a rolului pe care dezvoltarea competențelor îl are în contextul competitivității pe piața muncii.

În plus, 36,9% dintre participanți afirmă că participarea la un astfel de program ar contribui în mare măsură la creșterea șanselor de angajare. Acest lucru indică o înțelegere clară a faptului că formarea nu doar că îmbunătățește abilitățile, ci și că oferă un avantaj competitiv pe piața muncii, unde angajatorii caută candidați bine pregătiți.

Pe de altă parte, doar un procent mic de respondenți a menționat că formarea ar putea ajuta, dar nu ar fi decisivă, iar și mai puțini nu cred că aceasta ar face vreo diferență. Aceste cifre subliniază că majoritatea respondenților au o atitudine pozitivă și optimistă față de formare, recunoscându-i valoarea în îmbunătățirea oportunităților de angajare.

Această percepție favorabilă este esențială, deoarece sugerează nu doar o deschidere către învățare continuă, ci și o dorință de a se adapta la cerințele pieței muncii în schimbare. În acest context, este clar că investiția în programe de formare profesională ar putea avea un impact semnificativ asupra reintegrării profesionale a respondenților, contribuind astfel la îmbunătățirea stării economice și sociale a comunității.

CONCLUZII GENERALE CERCETARE 2

Rezultatele cercetării privind caracteristicile grupului țintă: Analiza detaliată a caracteristicilor grupului țintă a oferit o înțelegere complexă a problemelor și necesităților cu care aceștia se confruntă, relevând mai multe aspecte esențiale.

✚ Prevalența șomajului: Statutul ocupațional al respondenților arată o rată ridicată a șomajului, cu 72,4% dintre participanți fără un loc de muncă. Această cifră nu reprezintă doar dificultăți individuale, ci indică o problemă structurală mai profundă pe piața muncii. Șomajul ridicat semnalează o lipsă de oportunități de angajare adecvate și, implicit, necesitatea unor intervenții de politici publice pentru dezvoltarea economică și pentru crearea unui mediu de lucru sustenabil și incluziv. Acest procent mare de persoane fără un loc de muncă sugerează necesitatea implementării unor activități cuprinzătoare de informare, consiliere profesională și mediere pe piața muncii. Aceste activități sunt esențiale pentru a sprijini grupurile vulnerabile în identificarea oportunităților de angajare și pentru a îmbunătăți accesul lor la locuri de muncă adaptate profilului și pregătirii lor. De asemenea, consilierea și orientarea profesională vor contribui la consolidarea încrederii în sine și la o mai bună înțelegere a cerințelor pieței, facilitând integrarea socio-profesională.



✚ Nevoia de sprijin adaptat pentru grupuri vulnerabile: Grupurile vulnerabile, în special persoanele cu dizabilități și indivizii din comunități marginalizate, se confruntă cu bariere considerabile în accesarea pieței muncii, acestea fiind atât economice, cât și sociale sau psihologice. Integrarea acestor grupuri necesită programe care să abordeze prejudecățile sociale și să elimine obstacolele ce limitează accesul pe piața muncii. În acest sens, este necesară implementarea unor activități de informare și consiliere care să fie centrate pe încurajarea participării acestor grupuri și reducerea stigmatizării sociale. Aceste activități vor contribui la îmbunătățirea percepției de sine și la ridicarea barierelor psihologice care le împiedică să accedă la oportunități de angajare.

✚ Lipsa accesului la formare profesională: Un procent de 86,6% dintre respondenți nu au avut acces la cursuri de formare profesională, reflectând o lacună semnificativă în accesibilitatea oportunităților de dezvoltare profesională. Această lipsă de formare reduce considerabil șansele de ocupare și limitează posibilitățile de integrare pe piața muncii pentru persoanele din grupurile vulnerabile. De asemenea, arată o nevoie stringentă de a crea programe de formare accesibile, inclusiv pentru cei din zonele rurale sau marginalizate, care să fie relevante și adaptate cerințelor pieței locale. Prin crearea acestor programe, se va asigura o pregătire adecvată, relevantă pentru piața muncii, oferind astfel grupurilor vulnerabile șanse crescute de integrare profesională. Accesibilitatea acestor cursuri, în special pentru persoanele din mediul rural și marginalizate, va spori considerabil șansele de ocupare a acestor persoane.

✚ Preferința pentru domeniul culinar: Interesul de 41,3% al respondenților pentru competențe în domeniul culinar (gastronomie, patiserie, brutărie) indică necesitatea furnizării unor cursuri specializate în meserii precum bucătar, brutar și patiser. Aceste cursuri vor răspunde direct preferințelor exprimate de grupul țintă și vor sprijini dezvoltarea unui sector economic relevant pentru regiune. Formarea profesională în aceste domenii va contribui la diversificarea economică locală și la crearea de noi locuri de muncă, consolidând astfel economia regională.

✚ Principalele obstacole în găsirea unui loc de muncă: Respondenții au identificat lipsa competențelor necesare ca fiind principalul obstacol în găsirea unui loc de muncă, cu 65,7% dintre participanți menționând această barieră. În plus, 46,5% au declarat că accesul limitat la informații despre locurile de muncă disponibile reprezintă o piedică în procesul de angajare. Aceste concluzii impun activități de formare profesională, informare și consiliere care să ofere acces la informații esențiale despre piața muncii, sprijin în dezvoltarea competențelor și în construirea unei cariere viabile.



Prin consiliere și orientare profesională, participanții vor putea să-și crească nivelul de competențe, să își dezvolte încrederea în sine și să acceseze mai ușor locuri de muncă potrivite.

✚ Importanța percepută a formării: Aproximativ 76,5% dintre respondenți au considerat esențială participarea la programe de formare profesională, iar 74,7% au indicat importanța consilierii profesionale pentru succesul lor pe piața muncii. Acest lucru arată o deschidere puternică față de astfel de inițiative, ceea ce justifică implementarea unor activități care să combine formarea profesională cu servicii de consiliere. Acestea ar contribui la creșterea nivelului de pregătire profesională a participanților și la îmbunătățirea șanselor lor de integrare pe piața muncii.

✚ Accesul la formare, o prioritate pentru toți: Cu 99,1% dintre participanți considerând accesul la formare ca fiind „foarte important”, rezultatele cercetării indică o nevoie stringentă de formare adaptată cerințelor pieței. Această concluzie subliniază necesitatea implementării unor activități de formare profesională accesibile tuturor. Proiectul va trebui să asigure condiții de acces egal pentru toate persoanele eligibile, astfel încât acestea să poată dobândi competențele necesare angajării. Accesibilitatea formării va oferi grupurilor vulnerabile resursele necesare pentru o integrare durabilă pe piața muncii.

✚ Interesul pentru inițiative de formare profesională gratuită: Având în vedere că 88,1% dintre respondenți au arătat interes pentru participarea la programe de formare gratuită, această concluzie sugerează implementarea unor activități de formare fără costuri pentru participanți. Acest lucru va elimina barierele financiare și va stimula participarea activă în cadrul programelor de formare, crescând astfel șansele de angajare și de integrare socio-profesională a grupului țintă.

✚ Nevoia de sprijin diversificat: Opiniile variate ale respondenților cu privire la necesitatea unor servicii suplimentare, cum ar fi creșele sau programele afterschool, indică o diversitate a nevoilor de sprijin. Deși pentru unele persoane aceste servicii sunt esențiale pentru participarea la programele de formare, altele nu le consideră priorități. Acest lucru sugerează necesitatea unei abordări flexibile și personalizate în implementarea proiectului, astfel încât să se adapteze la diferitele circumstanțe ale grupului țintă și să sprijine integrarea fiecărui individ în funcție de nevoile sale specifice. O activitate de acompaniere în momentul de față nu este certă pentru viitorul grup țintă al proiectului.

Analiza detaliată a situației grupului țintă în regiunea Sud-Est a evidențiat o nevoie clară de intervenție prin furnizarea unor pachete de servicii integrate ce presupun activități de informare și consiliere, mediere pe piața muncii și programe de formare profesională adaptate.



Fără o intervenție activă, persoanele din grupul țintă nu pot dobândi competențele necesare pentru a se adapta cerințelor de pe piața muncii. Prin oferirea de programe de formare în domeniile identificate proiectul va contribui semnificativ la creșterea nivelului de ocupare și va facilita integrarea acestora în sectoarele economice cu potențial de dezvoltare în regiune. Prin facilitarea accesului la formare și sprijinirea angajării, proiectul va contribui la revitalizarea economiei locale, prin asigurarea unei forțe de muncă calificată care să răspundă nevoilor de pe piața muncii. Acest lucru va duce la o creștere a competitivității economice a regiunii Sud-Est și va ajuta la reducerea dezechilibrelor economice la nivel național. Astfel, având în vedere atât dificultățile socio-economice întâmpinate de grupul țintă, cât și nevoia clară de recalificare și de adaptare a competențelor acestuia la cerințele pieței muncii, proiectul se dovedește a fi o intervenție necesară și urgentă. Implementarea acestuia va contribui în mod semnificativ la crearea unui mediu de muncă inclusiv, accesibil și adaptat nevoilor reale ale persoanelor din grupurile vulnerabile, fiind un pas esențial pentru dezvoltarea socială și economică durabilă a regiunii Sud-Est.

CONCLUZIILE CERCETĂRII

Pe baza concluziilor detaliate ale ambelor cercetări realizate în Regiunea Sud-Est, devine evident că este necesară implementarea unui **proiect complex, structurat pe pachete de măsuri integrate**. Scopul acestui proiect este de a oferi suport specific și adaptat unui număr justificat de **308 persoane** din grupuri vulnerabile, sprijinindu-le să obțină o calificare relevantă și să își găsească un loc de muncă stabil și potrivit pe piața muncii.

Necesitatea proiectului și beneficiile măsurilor integrate

Cercetările au arătat că grupul țintă se confruntă cu provocări semnificative, inclusiv un **nivel ridicat al șomajului** (72,4% dintre respondenți fiind fără un loc de muncă) și un **acces limitat la formare profesională** (86,6% dintre respondenți nu au beneficiat de cursuri de calificare). În plus, s-a observat un **interes crescut pentru domeniul culinar** (41,3% dintre respondenți fiind interesați de calificări în gastronomie, patiserie și brutărie), ceea ce indică o oportunitate clară de a orienta acest grup spre calificări cu cerere ridicată pe piață. În paralel, analiza angajatorilor a confirmat o **lipsă semnificativă de personal calificat în domeniile de bucătar, brutar și patiser**, iar aceste posturi sunt printre cele mai dificil de ocupat.



Pentru a răspunde acestor nevoi complexe și pentru a asigura integrarea socio-profesională a persoanelor din grupul țintă, proiectul propus va cuprinde activități diversificate, structurate în **pachete de măsuri integrate**, care includ:

1. **Informare și consiliere profesională**

Acest pachet de activități va facilita o mai bună înțelegere a cerințelor actuale ale pieței muncii în rândul participanților, ajutându-i să-și identifice abilitățile transferabile și să își contureze planuri de carieră realiste. Activitățile de informare și consiliere vor contribui la **creșterea încrederii în sine** și la pregătirea psihologică necesară pentru a intra pe piața muncii. În plus, vor include informații despre cerințele specifice din domeniile culinare și vor oferi suport pentru adaptarea așteptărilor și competențelor la realitățile pieței de muncă.

2. **Mediere pe piața muncii**

Această componentă va sprijini direct procesul de integrare profesională, prin crearea unei **legături active între angajatori și persoanele calificate** în urma programului. Prin sesiuni de mediere, participanții vor beneficia de acces la informații actualizate despre oportunitățile de angajare și vor primi suport pentru a naviga cu succes procesul de recrutare. Medierea pe piața muncii va contribui la **reducerea obstacolelor de acces** și va facilita plasarea directă în locuri de muncă compatibile cu pregătirea și profilul lor profesional.

3. **Cursuri de formare profesională în domeniile de bucătar, brutar și patiser**

Aceste cursuri de formare sunt esențiale pentru dezvoltarea abilităților tehnice necesare în domenii cu cerere ridicată și preferințe exprimate de grupul țintă. Prin intermediul acestor programe de calificare, participanții vor dobândi competențele fundamentale, dar și specializate, care să le permită să își construiască o carieră în domeniul culinar. **Calificarea obținută va crește șansele lor de a obține un loc de muncă** stabil și de a contribui la sectorul economic local. Formarea va include module practice și teoretice, adaptate cerințelor pieței, și va oferi cunoștințe de igienă, siguranță, organizare și alte competențe cerute în aceste domenii.

Impactul și beneficiile pe termen lung

Implementarea acestui proiect va crea un efect pozitiv nu doar pentru participanți, dar și pentru economia regională. Proiectul va contribui la creșterea gradului de ocupare în Regiunea Sud-Est, oferind angajatorilor forță de muncă calificată și reducând astfel dificultățile pe care le întâmpină în ocuparea posturilor vacante în sectorul alimentar. Prin asigurarea unor **activități de formare gratuite**



și accesibile, proiectul va elimina barierele economice și va încuraja participarea activă a grupurilor vulnerabile, susținând astfel incluziunea socială și dezvoltarea unui mediu de lucru sustenabil și divers.

Pe termen lung, **crearea unei forțe de muncă bine pregătite în domeniile bucătar, patiser și brutar** va avea un impact major asupra economiei locale. Acest lucru va contribui la:

- **Revitalizarea economică a regiunii Sud-Est** prin furnizarea de servicii și produse de calitate în domeniul culinar, care răspund nevoilor comunității.
- **Creșterea competitivității economice** și reducerea dezechilibrelor economice, prin susținerea sectoarelor economice cu potențial de dezvoltare.
- **Promovarea unui mediu de muncă incluziv**, care să fie adaptat nevoilor reale ale persoanelor din grupurile vulnerabile, contribuind la integrarea acestora în societate și la reducerea stigmatizării sociale.

Având în vedere complexitatea problemelor identificate în rândul grupului țintă și cerințele pieței muncii regionale, proiectul propus reprezintă o intervenție necesară și urgentă. Activitățile desfășurate prin pachete de măsuri integrate – informare și consiliere, mediere pe piața muncii și cursuri de formare profesională – vor contribui la dezvoltarea profesională și socio-economică a celor **308 persoane** vizate, pregătindu-le pentru o integrare reală și durabilă pe piața muncii. Prin intermediul acestui proiect, grupul țintă va avea acces la oportunități profesionale adaptate nevoilor lor și va beneficia de sprijinul necesar pentru a deveni membri activi și productivi în economia locală.

