

# Interreg - IPA CBC România - Serbia



UNIUNEA EUROPEANĂ



Să valorificăm piața muncii  
din Banat prin nevoi realiste  
– EBRD

## Afaceri fără frontiere



[www.romania-serbia.net](http://www.romania-serbia.net)

## Informații despre proiect

Proiectul **Să valorificăm piața muncii din Banat prin nevoi realiste - EBRD** este implementat de Agenția Regională pentru Dezvoltare Socio-Economică - Banat în parteneriat cu Camera de Comerț Industrie și Agricultură Timiș și Camera de Comerț și Industrie din Serbia. Proiectul este finanțat prin Programul Interreg-IPA de Cooperare Transfrontalieră România - Serbia 2014-2020, cu scopul de a armoniza ratele de ocupare a forței de muncă în zona transfrontalieră româno-sârbă, ținând cont de rata mare de șomaj existentă în Serbia, pe de o parte, și lipsa forței de muncă în România, pe de altă parte.

Obiectivul specific al proiectului este „Îmbunătățirea potențialului zonei de program pentru o creștere incluzivă, îmbunătățirea accesului transfrontalier la piața muncii și a oportunităților de angajare în zona eligibilă a programului”.

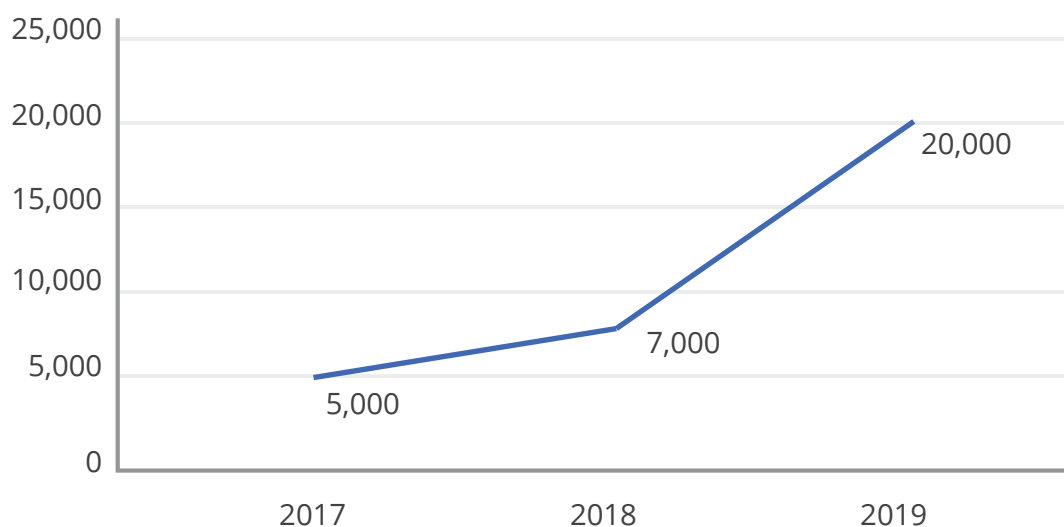
Perioada de implementare a proiectului este de 12 luni, în perioada 12 iulie 2019 - 11 iulie 2020. Suma acordată pentru intervenție este de 233.975,07 EUR.

## Studiul pieței muncii - constatări cheie

### Permisele de muncă în România

Numărul permiselor de muncă eliberate anual este decis de guvern și depinde atât de sănătatea pieței muncii din țară, cât și de politicile actuale ale migrației forței de muncă. Cota pentru permisele de muncă emise de Guvernul României crește de-a lungul anilor. În 2017, acest număr era de 5.000, în 2018 cota pentru autorizațiile de muncă a crescut la 7.000, în timp ce în 2019 a ajuns la un număr record de 20.000. Creșterea este justificată de deficitul local de muncă.

### Graficul 1: Cota emisă de Guvernul României pentru permisele de muncă pentru cetățenii non-UE



---

## Permisele de muncă în Serbia

Procedura de angajare a cetățenilor străini este legată de permisele de ședere temporară și de muncă, iar toate condițiile pentru angajarea lor sunt definite prin Legea privind ocuparea forței de muncă în străinătate. Una dintre condițiile pentru angajarea unui cetățean străin, care are legătură specială cu obținerea unei vize pentru o ședere mai lungă, este în vigoare de la 1 ianuarie 2020. Un angajator - o companie care dorește să angajeze un cetățean străin are posibilitatea de a începe procedura de obținere a unui permis de muncă în același timp cu procedura de obținere a vizei pentru o ședere mai lungă. Procedura poate fi inițiată chiar dacă un cetățean străin este încă în străinătate și procedura de obținere a vizei este în curs.

Aprobarea vizei pentru o ședere mai lungă bazată pe angajare este procedura începută de un cetățean străin (care dorește să se angajeze în Serbia). Această cerere începe și este condusă de oficiul diplomatic - consular, în timp ce procedura de acordare a unui permis de muncă este condusă de agenția națională pentru ocuparea forței de muncă.

---

## Piețele muncii din România și Serbia - Prezentare generală

### România

Angajatorii din România se confruntă cu locuri de muncă neocupate, în principal pentru lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare. Distribuția teritorială a ISD duce la dezvoltarea regională dezechilibrată, astfel încât concentrarea lucrătorilor este vizibilă mai mare în centrele industriale dezvoltate, inclusiv în județul Timiș. Deși unele regiuni din România nu au aproape niciun solicitant activ de locuri de muncă, țara se confruntă cu o structură defavorabilă a șomerilor. Peste 70% dintre șomeri din România trăiesc în zonele rurale, în timp ce o treime din totalul șomerilor nu au calificări. Nivelul scăzut al migrațiilor interne de muncă ar trebui, de asemenea, subliniat ca o provocare a pieței muncii din România.

Reprezentanții angajatorilor afirmă că un număr relativ mic de licee profesionale și rezultate modeste ale sistemului de învățământ dual sunt printre cele mai importante motive pentru lipsa lucrătorilor cu calificări adecvate. În majoritatea cazurilor, tinerii din România nu sunt interesați să se înscrie la învățământul profesional, ceea ce poate fi confirmat de un nivel ridicat al tinerilor, nici la angajare, nici în învățământ (NEET) - 21,4%, comparativ cu 17,2% în UE în 2017. În cele din urmă, Romii, tinerii și persoanele cu dizabilități sunt identificați ca muncitori mai puțin angajați, deoarece au dificultăți în accesarea pieței muncii, în comparație cu alte segmente de căutători de locuri de muncă. Guvernul încearcă să schimbe acest lucru acoperind chiria pentru șomerii care își găsesc un loc de muncă într-un alt oraș, dar acest program este încă în fazele incipiente.

## Serbia

Principalele provocări ale pieței forței de muncă din Serbia sunt:

- Tendințe demografice foarte negative din cauza îmbătrânirii populației (vârsta medie a populației în Serbia este de 43,2 ani),
- Nivel ridicat de populație inactivă,
- Diferența de gen vizibilă în toate segmentele și indicatorii pieței muncii,
- Locuri de muncă informale relativ ridicate (tot a șasea persoană este angajată fără niciun contract formal),
- Discrepanțe regionale în dezvoltarea socială și economică, care influențează și problemele pieței muncii,
- Structura educațională defavorabilă a șomerilor (o treime din toți solicitanții de locuri de muncă în 2018 erau fără calificări sau persoane cu un nivel scăzut de calificare),
- Structura defavorabilă de vârstă a șomerilor (aproximativ 32% din solicitanții de locuri de muncă au vârsta mai mare de 50 de ani),
- Nivelul ridicat al șomajului de lungă durată (68% din totalul solicitanților de locuri de muncă înregistrați),
- Majoritatea șomerilor înregistrați sunt clasificate drept „persoane mai puțin angajate”
- Nevoile angajatorilor neîmpliniți (mai puțin de 50% din totalul locurilor de muncă vacante sunt îndeplinite cu succes de Serviciul pentru ocuparea forței de muncă) și
- Lipsa informațiilor cuprinzătoare cu privire la cererea pieței forței de muncă.

**Tabelul 1: Comparația indicatorilor principali ai pieței muncii (UE 28, România, Serbia)**

	EU 28			România			Serbia		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Rata de ocupare (TOTAL)</b>	66.6	67.7	68.6	61.6	63.9	64.8	55.2	57.3	58.8
<b>Rata șomajului (TOTAL)</b>	8.6	7.6	6.8	5.9	4.9	4.2	15.3	13.5	12.7
<b>Rata activității</b>	72.9	73.3	73.7	65.6	67.3	67.8	65.6	66.7	67.8
<b>Rata de angajare temporară</b>	14.2	14.3	14.2	1.4	1.2	1.1	23.6	22.7	22.9
<b>Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24). total</b>	18.7	16.9	15.2	20.6	18.3	16.2	34.9	31.9	29.7
<b>NEET-uri (15-24)</b>	6.2	6.1	6.1	12.0	10.1	10.1	8.4	8.5	8.4

Salariul minim a fost crescut în continuu din 2016. Salariul minim real a crescut de două ori de la 1 ianuarie 2016 la 1 ianuarie 2020, ceea ce nu respectă creșterea productivității. În Serbia, salariul minim real a crescut cu 47,2% în perioada observată. În general, majorarea salariilor minime este o măsură socială aplicată de un guvern cu scopul de a proteja lucrătorii cel mai puțin plătiți. De asemenea, poate fi influențat de un decalaj imens între oferta de forță de muncă și cererea de forță de muncă, astfel încât o creștere a salariului minim ar putea stimula lucrătorii cu un nivel scăzut sau necalificat să accepte și să păstreze locuri de muncă la anumite organizații. Pe de altă parte, creșterea salariului minim poate limita angajarea nouă și stimulează disponibilizările, deoarece angajatorii câștigă mai puțini bani pe lucrător și consideră că afacerile sunt mai puțin profitabile.

**Table 2: Salariu minim în România și Serbia**

Stat	2016 S1	2016 S2	2017 S1	2017 S2	2018 S1	2018 S2	2019 S1	2019 S2	2020 S1
România	232.1	276.34	275.39	318.52	407.86	407.45	446.02	439.35	466.23
Serbia	233.53	230.14	247.93	253.1	285.41	282.51	308.03	308.41	343.49

## Piețele muncii în Banatul Sârbesc și în regiunea Timiș

Județul Timiș, inclusiv Orașul Timișoara ca capitală a județului, este considerat unul dintre cele mai mari trei zone de concentrare a forței de muncă din România. Datorită capacității excepționale de a atrage investiții străine în perioada anterioară, județul Timiș este o zonă a pieței muncii foarte dezvoltate, în comparație cu celelalte părți ale României, cu excepția orașului București. Județul Timiș este, de asemenea, una dintre cele patru zone din România cu cea mai mică ieșire de lucrători. La începutul anului 2019, nevoile angajatorului s-au concentrat mai ales pe lucrătorii cu producție slab calificată.

Pe de altă parte, regiunea Banatului sârbesc se confruntă cu provocări ale pieței muncii foarte similare cu provocările la nivel național: inactivitate ridicată și rata șomajului, structura educațională și vârstă defavorabilă a căutătorilor de locuri de muncă, nivel ridicat de șomaj de lungă durată, dualitate pe piața muncii, diferențe calitative între oferta de forță de muncă și cererea de forță de muncă, etc. Angajatorii sunt interesați în mare parte de ocupațiile legate de producție (în științele tehnice și naturale), de formarea profesională specifică. În sfârșit, angajatorii din Banat preferă solicitanții de locuri de muncă cu experiență relevantă și suficientă. În majoritatea cazurilor, angajatorii caută oameni pregătiți să lucreze în sectorul agriculturii, industria prelucrării alimentelor, industria chimică, protecția mediului, sectorul turismului, antreprenariat și activități artisanale.

**Tabelul 3: Număr de șomeri înregistrați (2014-2018)**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Regiunea Banatul Sârbesc</b>					
<b>Șomaj înregistrat</b>	62636	60127	57746	48867	41242
<b>Femeii</b>	31185	29908	28615	24502	20673
<b>Șomaj feminin (%)</b>	49.79	49.74	49.55	50.14	50.12
<b>Județul Timiș</b>					
<b>Șomaj înregistrat</b>	5433	4329	3944	3540	2742
<b>Femeii</b>	2749	2263	1998	1875	1484
<b>Șomaj feminin (%)</b>	50.59	52.27	50.65	52.96	54.12

Ținând cont de populația similară din regiunea Banatului sârbesc și a județului Timiș (aproximativ 665 mii de cetățeni, respectiv aproximativ 700 de mii de cetățeni), există o diferență uriașă în numărul șomerilor înregistrați din regiunile observate. Birourile regionale de servicii de ocupare a forței de muncă din regiunea Banatului sârbesc înregistrează de peste 10 ori mai mulți șomeri decât biroul regional de servicii pentru ocuparea forței de muncă din Timișoara. În perioada cuprinsă între 2014 și 2018, observăm o scădere continuă a șomerilor înregistrați, cu scăderea mai rapidă a șomerilor în județul Timiș. În 2014 a fost de 11,53 ori mai mare șomaj înregistrat în regiunea Banatului sârbesc decât în județul Timiș. În 2018, diferența a crescut până la 15,04 ori mai mulți șomeri în regiunea Banatului sârbesc. Ponderele șomajului feminin este puțin mai mică de 50% în regiunea Banatului sârbesc, comparativ cu șomajul feminin înregistrat de peste 50% în județul Timiș.

**Tabelul 4: Număr de persoane înregistrate și angajate cu dizabilități**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Regiunea Banatul Sârbesc</b>					
<b>Persoanele cu handicap înregistrate</b>	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Angajati cu dizabilitati</b>	508	692	818	871	813
<b>Județul Timiș</b>					
<b>Persoanele cu handicap înregistrate</b>	73	41	17	28	19
<b>Angajati cu dizabilitati</b>	39	14	1	9	0

Ambele oficii regionale de servicii de angajare activează în ocuparea persoanelor cu dizabilități. Motivele acestor rezultate pot fi găsite în bugetul pentru măsurile active ale pieței forței de muncă alocate special pentru persoanele cu dizabilități. De asemenea, angajarea persoanelor cu dizabilități este aplicată legal atât în Serbia, cât și în România, pentru organizațiile de o anumită dimensiune. În timp ce numărul șomerilor înregistrați cu dizabilități scade rapid în județul Timiș (care este urmată de o scădere a ocupării persoanelor cu dizabilități), putem observa o creștere constantă a ocupării persoanelor cu dizabilități în regiunea Banatului sârbesc.

### **Măsuri active ale pieței muncii în regiunile Banatului sârbesc și Timiș**

Cele mai frecvente măsuri active pe piața muncii din județul Timiș sunt:

- Traininguri și cursuri
- Consiliere și informare în carieră
- Mediere în domeniul ocupării forței de muncă
- Obținerea calificării suplimentare sau noi
- Consultanță pentru inițiere și angajare independentă

Cea mai mare pondere din bugetul regional pentru măsurile de piață a forței de muncă din județul Timiș este alocată subvențiilor pentru angajarea ucenicilor și studenților recent absolvenți.

Conform Planului național pentru ocuparea forței de muncă 2020 pentru Serbia, cele mai importante măsuri active ale muncii sunt: medierea ocupării forței de muncă, orientarea profesională și planificarea carierei, subvenții pentru angajare și angajare independentă și sprijin pentru incluziunea socială. Mai exact, în 2020, bugetul național va fi disponibil pentru următoarele măsuri:

- Subvenții pentru stagii
- Subvenții pentru tinerii cu studii superioare,



- Programe de calificare pentru persoane necalificate și șomeri de lungă durată
- Traininguri și cursuri dezvoltate în funcție de nevoile observate ale pieței forței de muncă
- Traininguri și cursuri la cererea angajatorilor
- Subvenții pentru angajarea persoanelor mai puțin angajabile
- Subvenții pentru muncă independentă
- Program de lucrări publice (disponibil numai pentru cele mai sărace municipalități și regiuni)

Prioritatea pentru a deveni un utilizator al măsurilor active ale pieței forței de muncă în Serbia este să fie clasificate drept persoane mai puțin angajabile, care sunt: persoane cu dizabilități, solicitanți de locuri de muncă necalificați și slab calificați, persoane mai în vârstă de 50 de ani, șomeri de lungă durată, femei (în special șomeri de lungă durată), persoane mai tinere de 30 de ani, romi, beneficiari de asistență socială și persoane care sunt concediate ca surplus de angajați la locul de muncă anterior. Conform Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, guvernele locale dezvoltă planuri locale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă. Municipiile și orașele din regiunea Banatului sârbesc pot fi utilizatori ai bugetului național pentru majoritatea măsurilor planificate pe piața muncii, cu excepția celor planificate pentru cele mai sărace municipalități din Serbia (de exemplu, lucrări publice). Administrațiile locale cofinanțează măsurile active ale pieței forței de muncă, dar există dificultăți în rezumarea bugetului activ al pieței forței de muncă la nivel regional observat.

## Rezultatele sondajului angajatorilor

În ambele cazuri, motivele pentru fluxul preconizat al angajaților sunt aproape identice. Angajatorii caută în primul rând noi angajați datorită creșterii cererii, în timp ce investițiile planificate în noi capacități de afaceri sunt al doilea răspuns prin frecvență în eșantionul românesc și al treilea în eșantionul sârb de organizații.

**Tabelul 5: Motivele pentru intrările preconizate ale angajaților**

Motive	%
<b>Regiunea Banatul sârbesc</b>	
Domeniul de muncă sporit (solicitat)	46
Extinderea capacității de afaceri (furnizat)	18.9
Înlocuirea angajaților care pleacă (pensionare, concediere)	27
Ridicarea interdicției de angajare	8.1



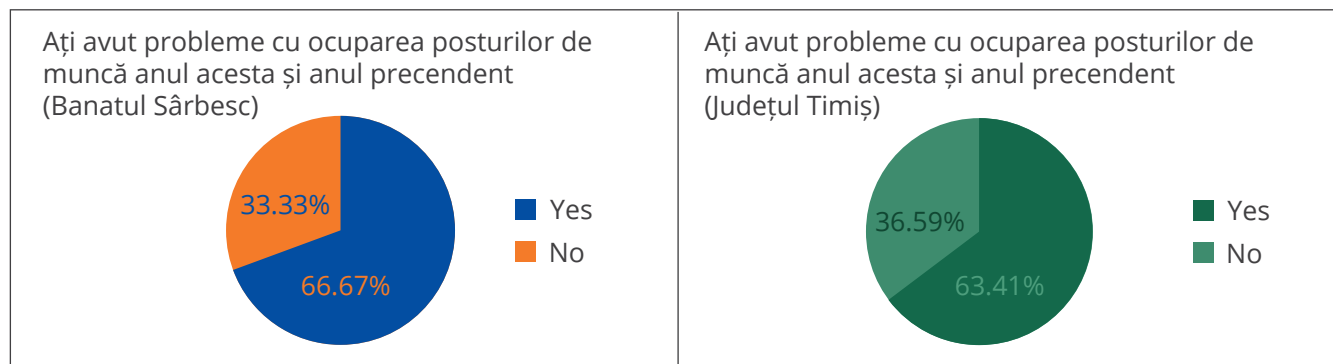
Județul Timiș	
Domeniul de muncă sporit (solicitat)	52.2
Extinderea capacității de afaceri (furnizat)	24.8
Înlocuirea angajaților care pleacă (pensionare, concediere)	23

**Tabelul 6: Motivele pentru ieșirea preconizată a angajaților**

Motive	%
<b>Banatul sârbesc</b>	
Pensionare	53.8
Mutarea în străinătate	23.1
Reducerea activității de afaceri	19.2
Altele (salarii mici)	3.9
<b>Județul Timiș</b>	
Pensionare	47
Mutarea în străinătate	23.2
Reducerea activității de afaceri	15.8
Altele (salarii mici)	14

Pensionarea este motivul cel mai frecvent pentru ieșirea preconizată a angajaților atât în regiunea Banatului sârbesc, cât și în județul Timiș (53,8%, respectiv 47%). Respondenții sârbi se așteaptă ca unii dintre angajații lor să emigreze în țări mai dezvoltate din punct de vedere economic (23,1%). Respondenții din județul Timiș consideră că o creștere semnificativă a salariilor minime (explicată mai devreme) va face afacerile mai puțin profitabile, deci ar putea fi motivul pentru ieșirea angajaților (23,2%).

**Graficul 2: Posturi de muncă neocupate**



Aproximativ 2/3 dintre respondenți din ambele probe au avut probleme în ocuparea posturilor de muncă în ultimii doi ani, ceea ce este în conformitate cu datele serviciilor de angajare. Aceasta este o provocare serioasă și o povară potențială pe termen lung pentru dezvoltarea economică ulterioară a regiunilor observate.

**Tabelul 7: Motivele posturilor neocupate**

Motivul	%
<b>Banatul sârbesc</b>	
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu calificările necesare	64.29
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu suficientă experiență de muncă	35.71
Lipsa de interes sau de motivare a solicitanților de locuri de muncă	19.05
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu abilități IT necesare	9.52
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu abilități necesare în limbi străine	4.76
Alte motive	28.57
<b>Județul Timiș</b>	
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu calificările necesare	54.9
Lipsa solicitanților de locuri de muncă cu suficientă experiență de muncă	14.29
Lipsa de interes sau de motivare a solicitanților de locuri de muncă	11.43
Alte motive	20

Ca și celelalte motive pentru ocuparea posturilor neocupate, respondenții au declarat: interzicerea ocupării forței de muncă și salarii mici în sectorul public, lipsa lucrătorilor necalificați și cu un nivel calificat și salarii mici în general (regiunea Banatului sârbesc). Respondenții din județul Timiș s-au concentrat pe cerințele dinamice ale pieței și schimbările frecvente ale cererii angajatorilor. Lipsa de interes în rândul lucrătorilor a fost, de asemenea, unul dintre motivele declarate frecvent pentru posturile de muncă neocupate.

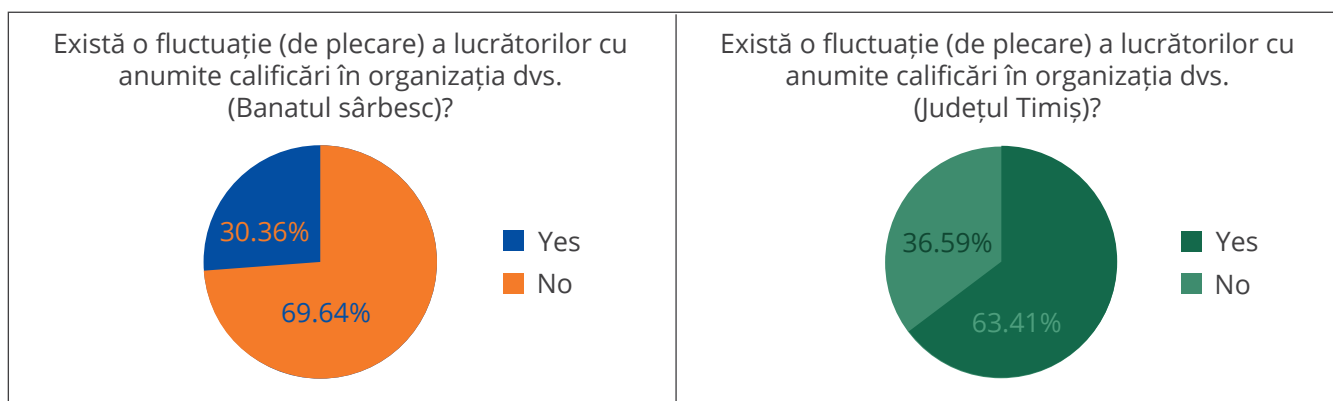
**Tabelul 8: Ocupații cu cea mai mare cerere**

	Banatul sârbesc
1	Lucrători de producție calificați
2	Muncitori slab calificați
3	Ingineri de producție / ingineri electrici
4	Profesori / profesori

5	Șoferi și instructori de conducere
6	Economiștii
7	Muncitori administrativi
8	Alte
<b>Județul Timiș</b>	
1	Lucrători de producție calificați
2	Muncitori slab calificați și necalificați
3	Muncitori in constructii
4	Vânzători, specialiști în marketing și PR
5	Ingineri
6	Economiștii
7	Șoferi
8	Muncitori administrativi
9	Alte

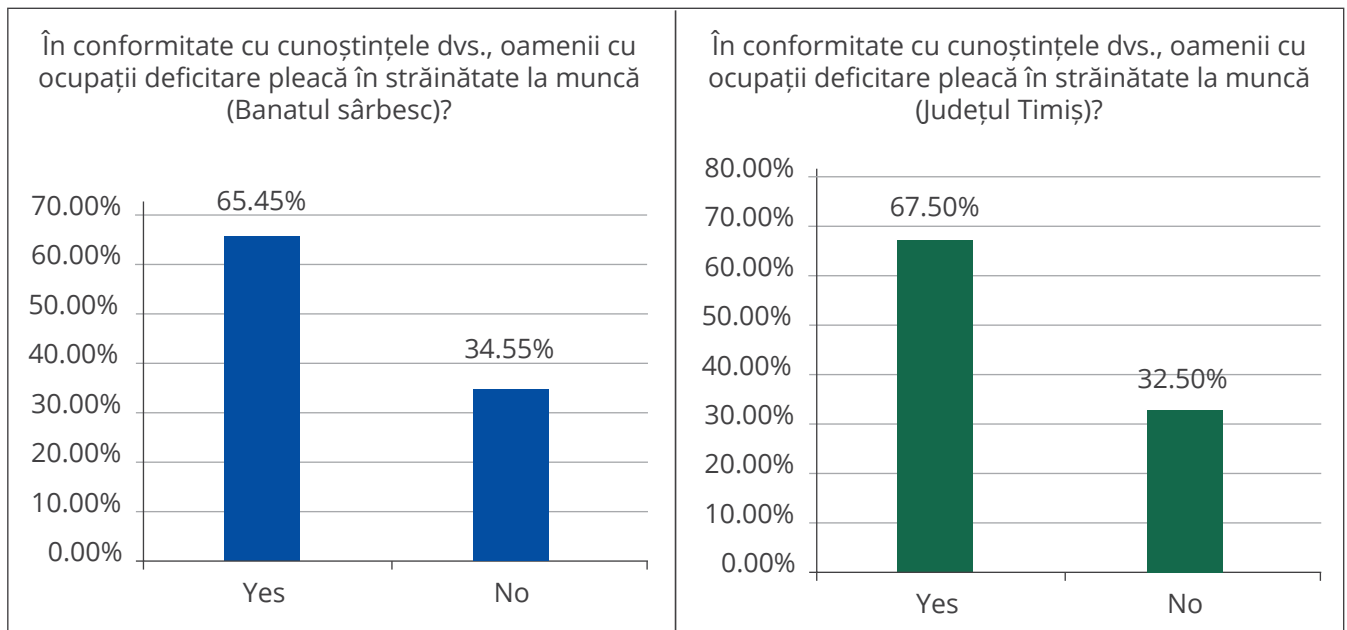
În ambele probe, pentru muncitorii cu calificare redusă și lucrătorii calificați există cea mai mare cerere. Muncitorii cu nivel de învățământ superior diferă într-o anumită măsură între angajatorii chestionați, astfel încât respondenții din Serbia caută ingineri, profesori și profesori, în timp ce respondenții din România caută vânzători, specialiști în marketing și PR și ingineri. Economiști și lucrători administrativi sunt necesari în ambele regiuni, precum și șoferi. Observăm cererea de forță de muncă foarte similară în cele două regiuni care luptă pentru noi lucrători, astfel încât, în cazul unei piețe deschise, cu flux de muncă liber, angajatorii ar deveni concurenți direcți pentru forța de muncă deficitară. Soluții pentru această provocare pot fi găsite în eforturile comune investite în educația viitorilor lucrători, în special la nivelul învățământului secundar. Parteneriatele cu școlile, bursele pentru studenți talentați și promovarea ocupațiilor în nevoie ar putea da rezultate pozitive pe termen mediu și lung.

### Graficul 3: Fluctuațiile angajaților



Majoritatea respondenților sunt încrezători în capacitatea lor de a-și menține lucrătorii în organizații și afirmă că structura angajaților este relativ stabilă în timp. Aproape 70% dintre respondenții din regiunea Banatului sârbesc și 63,41% dintre respondenții din județul Timiș nu sunt îngrijorați că majoritatea lucrătorilor și-ar părăsi organizațiile în perioada următoare. Ideea de internalizare și integrare a piețelor forței de muncă regionale ar putea schimba această statistică, deoarece lucrătorii actuali ar primi mai multe opțiuni de angajare. Întrucât salariul este cel mai important factor pentru decizia locului de muncă în cazul lucrătorilor slab și ne-calificați, măsura ar putea crește fluctuația lucrătorilor din regiune cu salarii mai mici (regiunea Banatului sârbesc).

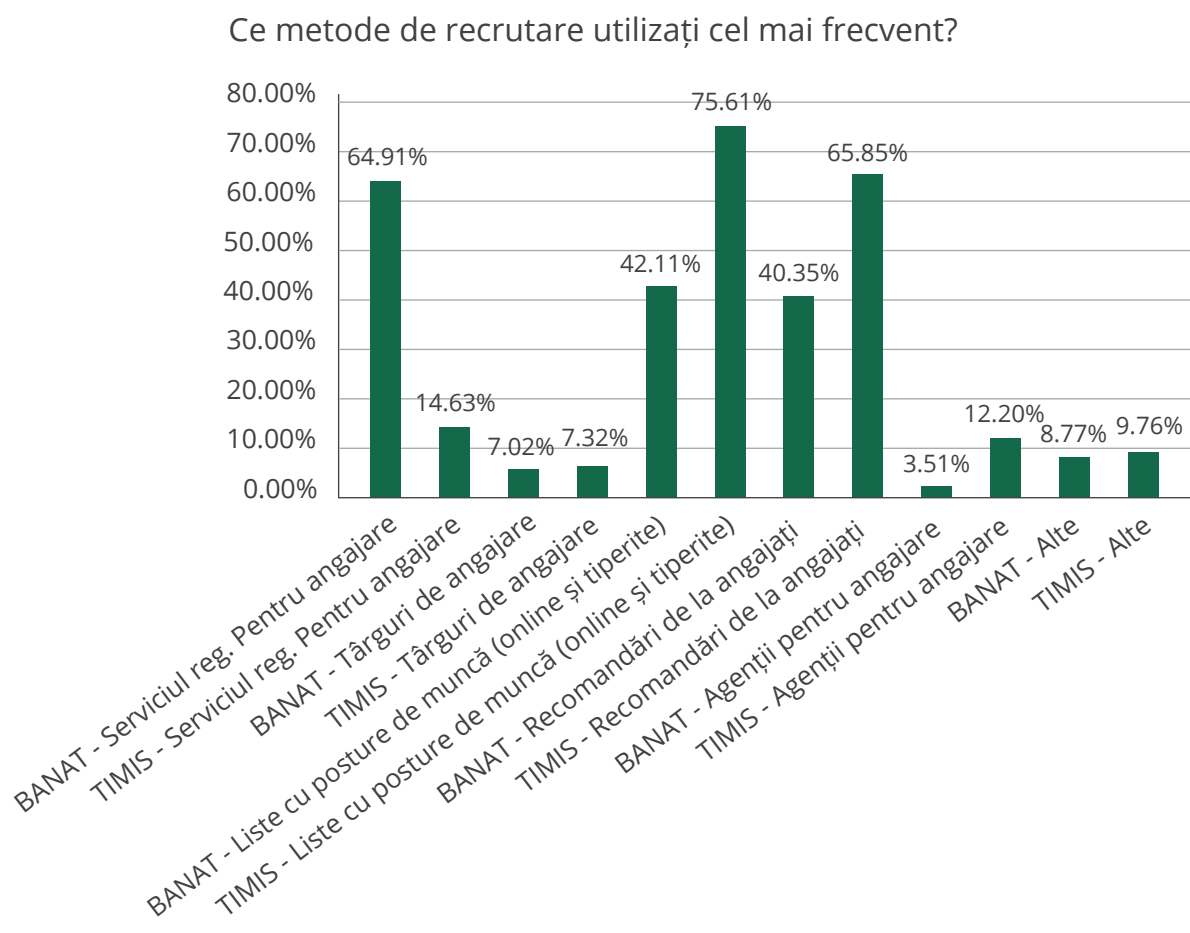
#### Graficul 4: Muncitori plecați în străinătate



Este important să subliniem că majoritatea respondenților nu au răspuns la această întrebare generală, care este comparabilă cu rezultatele sondajelor similare ale angajatorilor. Răspunsurile sunt aproape identice în cazul sârb și român. Aproximativ 2/3 dintre respondenți sunt conștienți că persoanele cu ocupații deficitare pleacă în străinătate la muncă.



## Graficul 5: Cele mai frecvente metode de recrutare



Cea mai frecventă metodă de recrutare în regiunea Banatului sârbesc este Serviciul Regional de Ocupare a Forței de Muncă (64,91%), deși este folosită în mod modest metoda de recrutare în județul Timiș (14,63%). Listările de locuri de muncă sunt cea mai dominantă metodă de recrutare din județul Timiș (75,61%), care este mai puțin folosită în Banatul sârbesc, dar și o metodă de recrutare frecventă (42,11% dintre respondenți folosesc această metodă). Recomandările angajaților sunt o metodă de recrutare foarte importantă în județul Timiș (65,85%) și de asemenea, semnificative, dar mai puțin utilizate în Banatul sârbesc (40,35%). Târgurile de muncă și serviciile agențiilor de angajare nu sunt metode de recrutare dominante în niciunul dintre cazuri. În ambele probe, răspunsul „Alte” a fost utilizat pentru recomandările partenerilor de afaceri și prietenilor, ca metodă de recrutare frecvent utilizată. Ținând cont de importanța menționată anterior de recomandările angajaților pentru angajatorii chestionați, recomandările persoanelor de încredere pot fi considerate cea mai fiabilă metodă de recrutare.

**Tabelul 9: Contract de muncă care ar fi oferit noilor angajați**

	Fel de contract	%
<b>Banatul sârbesc</b>		
1	Contract de muncă pe durată determinată	64.81
2	Contract de muncă nedeterminat	40.74
3	Contract de muncă temporară	12.96

4	Contract de servicii	7.41
5	Contract de muncă suplimentar	1.85
<b>Județul Timiș</b>		
1	Contract de muncă nedeterminat	68.29
2	Contract de muncă pe durată determinată	29.27
3	Contract de stagiu	9.76
4	Contract de muncă cu normă parțială	7.32
5	Contract de muncă temporară	4.88

Răspunzând întrebării referitoare la contractele de muncă pe care angajatorii sondaj ar fi dispuși să le ofere noilor angajați (au fost permise răspunsuri mai multe), majoritatea angajatorilor din sondajul din județul Timiș erau dispuși să ofere imediat contractului de muncă nedeterminat noilor angajați (68,29%). S-ar putea explica prin disponibilitatea extrem de scăzută a solicitanților locali de muncă și prin mobilitatea internă modestă a forței de muncă. Oferta de contract de muncă nedeterminat este privită ca o modalitate de atragere a candidaților, oferindu-le securitatea locului de muncă de la început. Angajatorii chestionați din regiunea Banatului sârbesc sunt dispuși să ofere contracte pe durată determinată în majoritatea cazurilor (64,81%) și contracte de muncă pe durată nedeterminată într-un număr considerabil mai mic de cazuri (40,74%). Contractul de stagiu și contractul de muncă cu normă parțială, de asemenea, considerate importante în județul Timiș (9,76% și 7,32), în timp ce Legea din Serbia a Muncii nu recunoaște aceste tipuri de contracte de muncă. Contractele de muncă temporare și contractele de servicii sunt menționate ca opțiuni oferite de respondenții din Serbia (12,96%, respectiv 7,41%) și ar putea fi explicate prin locuri de muncă sezoniere (în mare parte în turism și agricultură). De asemenea, interdicția de angajare în sectorul public sârb obligă instituțiile să ofere contracte de muncă non-standard, astfel încât acestea ar putea sustrage interdicția de angajare pentru posturile de muncă necesare.

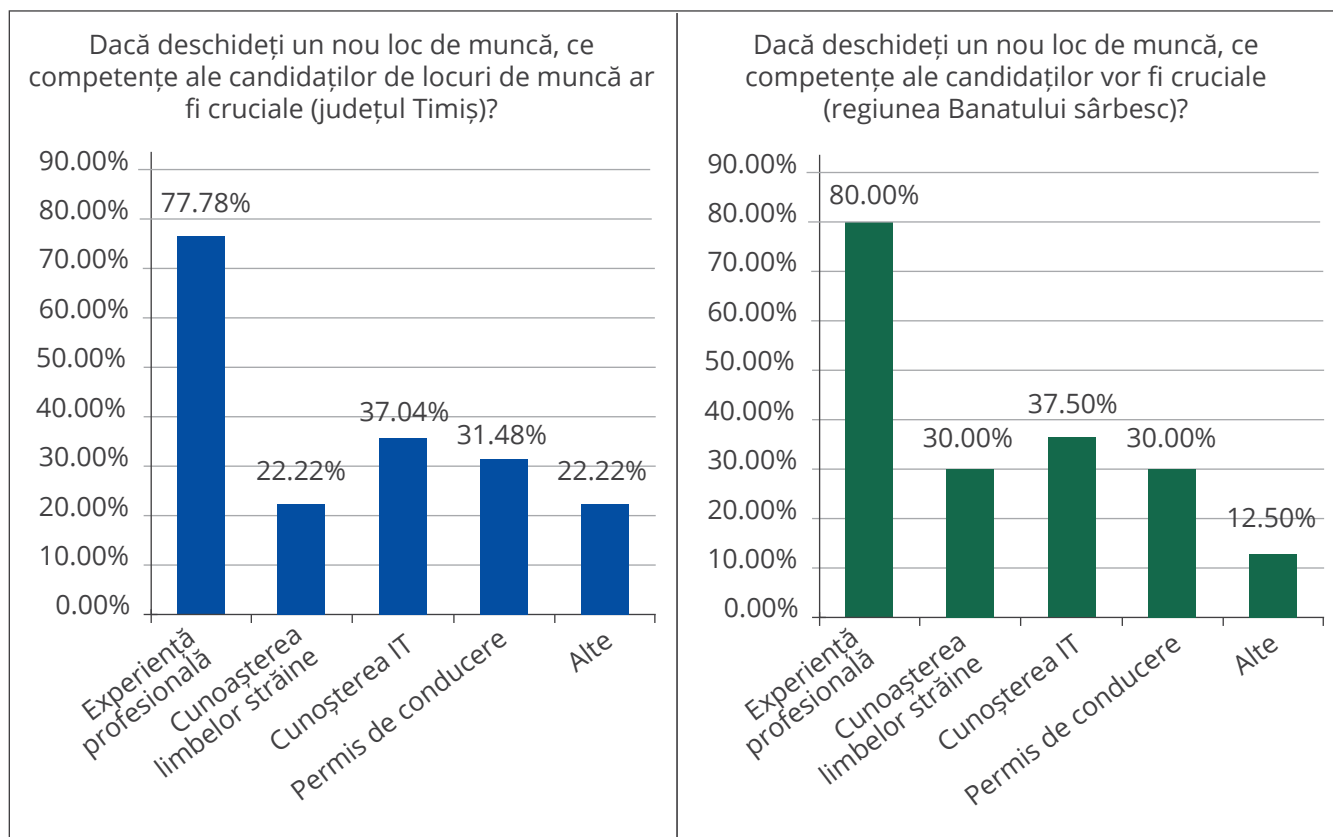
**Tabelul 10: Nivelul de educație impus de angajatori**

	<b>Banatul sârbesc</b>	<b>Județul Timiș</b>
Mai puțin decât învățământul primar, primar și secundar inferior (nivelurile 0)	5.56	12.20
Învățământ secundar superior și postliceal (nivelurile 3 și 4)	86.7	90.25
Educație terțiară (nivelurile 5-8)	75.93	60.98

Angajatorii din județul Timiș caută mai mulți lucrători fără calificări decât angajatorii din regiunea Banatului sârbesc (12,20% comparativ cu 5,56%), ceea ce se aplică și învățământului secundar superior și postliceal non-terțiar (90,25% comparativ cu 86,7 %). Pe de altă parte, respondenții din regiunea Banatului sârbesc caută mai mulți lucrători cu

învățământ terțiar (75,93%), comparativ cu angajatorii chestionați din județul Timiș (60,98%). Aceste rezultate ar putea fi explicate prin diferite nevoi ale angajatorilor, dar și prin structura eșantioanelor, deoarece eșantionul din regiunea Timiș conținea mult mai mulți angajatori din sectorul privat, care a fost prezentat anterior în acest articol.

**Graficul 6: Competențe necesare pentru noi posturi de muncă**



Majoritatea angajatorilor chestionați sunt de acord că experiența de muncă este cea mai importantă caracteristică a candidaților la locul de muncă (77,78% în regiunea Banatului sârbesc și 80% în județul Timiș). Este urmată de nevoia de competențe IT (aproximativ 37% în ambele regiuni) și permis de conducere (aproximativ 30%). Abilitățile de limbi străine sunt mai importante în județul Timiș (30%), decât se întâmplă în regiunea Banatului sârbesc (22,22%). Ca și alte caracteristici și competențe preferate ale candidaților la un loc de muncă, respondenții din Banatul sârbesc au menționat: licență profesională pentru industrii specifice nivel adecvat de educație și calificări profesionale, responsabilitate, muncă în echipă, abilități de comunicare, etc. Pe de altă parte, angajatori din județul Timiș insistă asupra capacității de a învăța și a studia și îmbunătăți constant. „Seriozitatea” a fost menționată și în mai multe cazuri, probabil pentru că cererea excesivă de forță de muncă, care aduce diverse opțiuni pentru candidații la locul de muncă din județul Timiș, astfel încât aceștia pot să se răzgândească cu ușurință și să renunțe la un loc de muncă din cauza altor oferte de muncă.



# ANALIZA SWOT

Analiza SWOT a fost influențată și stabilită în principal de rezultatele cercetării, dar a fost în principal un rezultat comun al părților interesate ale proiectului: reprezentanți ai camerelor de comerț regionale, sucursalele regionale ale serviciilor naționale pentru ocuparea forței de muncă, reprezentanți ai sectorului public și privat, experți relevanți etc..

**Tabelul 11: Analiza SWOT - Banat**

<p><b>Puncte tari</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>+ Tendința de reducere a șomajului</li><li>+ A fost instituit un sistem de măsuri active pentru ocuparea forței de muncă</li><li>+ Existența forței de muncă calificate și cu experiență</li><li>+ Lucrați la restructurarea sistemului de învățământ în conformitate cu nevoile pieței</li><li>+ Oportunități de îmbunătățire a resurselor umane, în conformitate cu nevoile pieței muncii (educație duală CCS)</li><li>+ Programe și sprijin pentru activități independente prin măsuri de politică națională</li><li>+ Programe de angajare pentru grupuri de populație vulnerabile</li></ul>	<p><b>Puncte slabe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Salarii mici</li><li>- Dualitatea pieței muncii</li><li>- Tendința de îmbătrânire a populației</li><li>- Nepotrivire între structura de calificare a forței de muncă și nevoile economiei (cunoștințe și abilități învechite)</li><li>- Diferență de gen</li><li>- Lipsa coordonării și informațiilor între instituțiile de învățământ, instituțiile de pe piața muncii, angajatorii și șomerii.</li><li>- Nivel scăzut de mobilitate internă a lucrătorilor (cu excepția centrelor de activitate economică concentrată)</li><li>- Nivel ridicat de părăsire timpurie a școlii (rata NEET nu în educație, ocuparea forței de muncă sau instruire)</li></ul>
<p><b>Oportunități</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>+ Țara candidată la UE</li><li>+ Oportunitatea de a participa la programele de cooperare transfrontalieră</li><li>+ Oportunități de cooperare între universități și școli prin programe transfrontaliere</li><li>+ Existența facultăților din diferite domenii din zona vizată</li><li>+ Existența unei rețele de școli de învățământ secundar în zona vizată</li><li>+ Organizarea continuă a târgurilor de locuri de muncă în zona vizată</li><li>+ Potențial pentru dezvoltarea de noi sectoare în economie (de exemplu, agroturism)</li><li>+ Modernizarea agriculturii</li><li>+ Influxul de noi investiții și dezvoltarea ulterioară a celor existente (deschiderea de noi companii, fabrici, uzine)</li><li>+ Crearea unui mediu economic favorabil și dezvoltarea în continuare a întreprinderilor mici</li></ul>	<p><b>Amenințări</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Migrarea populației și scăderea ratei natalității (ieșirea populației în vârstă de muncă, în special calificată)</li><li>- Investiții insuficiente și inadecvate în cercetare și dezvoltare</li><li>- Dezvoltare economică slabă</li><li>- Nivel ridicat de migrație a forței de muncă în alte orașe (Belgrad, Novi Sad)</li><li>- Politică fiscală nefavorabilă pentru angajarea în antreprenariat</li><li>- Capacitatea instituțională și administrativă redusă (scăderea numărului de angajați ai Serviciului Public de Ocuparea Forței de Muncă)</li><li>- Consiliile locale pentru ocuparea forței de muncă</li><li>- Lipsa de sprijin pentru angajarea nouă în întreprinderile interne</li><li>- Lipsa de sprijin pentru dezvoltare întreprinderilor interne</li></ul>

**Tabelul 12: Analiza SWOT – Regiunea Timiș**

<b>Puncte tari</b> <ul style="list-style-type: none"><li>+ O tendință descrescătoare a șomajului de lungă durată</li><li>+ O tendință crescândă a ratei de activitate a populației în vârstă de muncă (15-64 de ani)</li><li>+ Îmbunătățirea structurii profesionale a angajaților</li><li>+ Necesitatea crescută de noi locuri de muncă</li><li>+ Programe de angajare pentru grupuri de populație vulnerabile</li></ul>	<b>Puncte slabe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Salarii mici (comparativ cu UE 28)</li><li>- Absența școlilor secundare profesionale</li><li>- Tendința de îmbătrânire a populației</li><li>- Piața muncii nu este dinamică și flexibilă (comparativ cu UE 28)</li><li>- Părăsirea relativ timpurie a școlii (rata NEET nu în educație, angajare sau instruire)</li><li>- Nepotrivire structurală între ofertă și cerere pe piața forței de muncă</li></ul>
<b>Oportunități</b> <ul style="list-style-type: none"><li>+ Statul membru al UE (libertatea de circulație a factorilor de producție)</li><li>+ Oportunitatea de a participa la programele de cooperare transfrontalieră</li><li>+ Abilitatea de a utiliza fonduri structurale și de investiții pentru măsuri active de angajare (cadrul financiar multianual 2014 - 2020, Inițiativa pentru ocuparea forței de muncă pentru tineri)</li><li>+ Reforma politicilor economice, educaționale, sociale și educaționale</li><li>+ Modernizarea funcționalității pieței muncii prin îmbunătățirea legislației</li><li>+ Identificarea și stimularea sectoarelor economice care sunt mai competitive</li><li>+ Modernizarea agriculturii</li><li>+ O tendință în creștere a investițiilor în infrastructură și construcții</li><li>+ Capacitate ridicată de a crea valoare adăugată în sectorul serviciilor</li><li>+ Măsuri active ale pieței muncii (subvenții pentru noi angajați, angajați din alte regiuni românești și pentru persoane cu dizabilități)</li><li>+ Elaborarea de politici publice bazată pe cercetarea științifică</li><li>+ Dezvoltarea industriei auto și IT</li><li>+ Acorduri bilaterale cu anumite țări legate de imigrarea lucrătorilor mai ușoară</li></ul>	<b>Amenințări</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel ridicat de migrație a forței de muncă în alte țări ale UE</li><li>- Absorbție slabă a fondurilor structurale și de investiții (cadrul financiar multianual 2014 - 2020)</li><li>- Populație mare din zonele rurale, șanse reduse de schimbare de locuri de muncă și formare profesională</li><li>- Disparitate în regiunile urbane și rurale în dezvoltarea economică și locuri de muncă disponibile</li><li>- Activitate economică dezechilibrată pe regiuni</li><li>- Capacitatea instituțională și administrativă redusă (scăderea numărului de angajați ai Serviciului Public de Ocuparea Forței de Muncă)</li><li>- Scăderea competitivității pentru noile ISD din cauza lipsei de forță de muncă disponibilă</li><li>- Reducerea rentabilității pentru noile ISD și investitorii interni datorită creșterii salariului minim, care este mai rapid decât creșterea productivității</li></ul>

---

# DIAGNOSTICUL SITUAȚIEI ACTUALE

Ambele regiuni au provocări similare pe piața muncii:

- **Migrația lucrătorilor** către țări mai dezvoltate din punct de vedere economic, ceea ce scade forța de muncă disponibilă și limitează dezvoltarea economică locală;
- **Îmbătrânirea populației** influențează piețele forței de muncă regionale în mod similar cu problema precedentă, dar și presiune constantă asupra finanțelor publice;
- **Decalajul de gen** în toate aspectele poziției pe piața forței de muncă, care ar putea fi văzută ca un potențial pentru activarea anumitor forțe de muncă prin măsuri active pe piața forței de muncă;
- **Cererea angajatorilor nesatisfăcătoare**, în ceea ce privește cantitatea și calitatea lucrătorilor disponibili, care limitează semnificativ planurile de afaceri și de investiții viitoare ale investitorilor actuali și potențiali;
- **Cerere ridicată pentru lucrători cu un nivel scăzut de calificare**, care sunt atrași în mod special de țările cu un nivel de trai mai ridicat, din cauza salariilor minime mai mari;
- **Diferențe de dezvoltare regională**, care sunt benefice în cazul regiunii Timiș, deoarece este unul dintre centrele de concentrare a forței de muncă din România. Pe de altă parte, regiunea Banatului sârbesc nu este unul dintre centrele de concentrare economică și de angajare din Serbia, așa că ar putea fi văzută ca „lăsată în urmă”, în comparație cu cele mai mari centre de atracție economică și ISD din Serbia;
- **Lipsa cooperării între companii și instituții de învățământ**, ceea ce ar putea reduce provocările structurale ale pieței forței de muncă

Diferențele dintre regiunile analizate pot fi rezumate în felul următor:

- **Județul Timiș se confruntă cu o rată a șomajului mult mai mică** și cu o problemă mai mare a lipsei angajaților cu calificări relevante;
- Cetățenii și afacerile județului Timiș au acces la **politicile UE privind educația și ocuparea forței de muncă, inclusiv proiecte finanțate de UE pentru îmbunătățirea pieței forței de muncă**;
- **Județul Timiș este mai dezvoltat economic, cu salarii minime mai ridicate** oferite lucrătorilor necalificați și cu calificări reduse;
- **Regiunea Banatului sârbesc are o rată a șomajului mai ridicată** și astfel un potențial mai mare pentru găsirea sau crearea de lucrători cu calificările necesare;
- **Regiunea Banatului sârbesc are mai multe școli de învățământ profesional și superior** care pot oferi lucrători cu calificări adecvate;

---

# RECOMANDĂRI

Posibilitățile de cooperare și îmbunătățirea rezultatelor pieței forței de muncă regionale sunt numeroase și pot fi organizate în mai multe priorități:

**1. Îmbunătățirea mobilității transfrontaliere a muncii** – Facilitarea mobilității lucrătorilor ar trebui să fie una dintre prioritățile activităților comune de cooperare bilaterală și instituții ale pieței muncii. Acordul bilateral privind libera circulație a forței de muncă în zona transfrontalieră poate fi un pas către această prioritate. Ar putea scădea șomajul în regiunea Banatului sârbesc, dar ar putea activa și pe unii dintre cetățenii inactivi din regiunea menționată. Pe termen scurt, această măsură ar putea crea probleme angajatorilor din Serbia (creșterea fluxului de lucrători și scăderea disponibilității noilor lucrători). Cu toate acestea, un rezultat comun al tuturor măsurilor propuse ar putea duce la îmbunătățirea condițiilor de muncă în ambele regiuni și la dezvoltarea activității în întreaga zonă transfrontalieră.

**2. Îmbunătățirea sistemelor educaționale regionale** – Calitatea sistemelor educaționale este cea mai importantă pentru viitorul pieței muncii, așa că dorim să acordăm o atenție specială acestui grup de măsuri. Fiind la curent cu programele susținute de UE pentru îmbunătățirea educației la toate nivelurile (Erasmus +, de exemplu), activitățile și proiectele viitoare ar trebui să fie orientate către facilitarea mobilității elevilor, propunătorilor și profesorilor, precum și o pondere intensivă de cunoștințe. Cooperarea pentru dezvoltarea învățământului profesional ar trebui, de asemenea, să fie prioritară și pusă în aplicare prin proiecte de cooperare a școlilor secundare și proiecte comune privind educația adulților.

**3. Cooperarea multisectorială între sectoarele private, publice și civile** - Serviciile regionale pentru ocuparea forței de muncă ar trebui să fie punctul central al integrării pe piața muncii. Ținând cont de faptul că majoritatea angajatorilor din regiunea Banatului sârbesc folosesc în mod regulat listele de locuri de muncă ale Serviciului Național de Ocupare a Forței de Muncă, în timp ce angajatorii din ambele regiuni folosesc frecvent medii online și tipărite și forumuri de muncă, ar trebui elaborat un sistem informațional integrat pentru posturile deschise. posturile vacante ar putea fi vizibile pentru solicitanții de locuri de muncă din toată zona Banatului. Cooperarea dintre serviciile regionale de ocupare a forței de muncă ar putea fi dezvoltată în continuare prin realizarea de politici active comune privind piața forței de muncă, în special legate de munca directă cu solicitanții de locuri de muncă pentru formarea de locuri de muncă și căutarea activă a unui loc de muncă. De asemenea, sunt foarte importante proiectele pentru schimbul de cunoștințe și experiență profesională, instruirea și educația angajaților, precum și pentru consolidarea capacității serviciilor de angajare. Ar trebui acordată o atenție specială grupurilor vulnerabile de solicitanți de locuri de muncă prin discriminare pozitivă în procesele de recrutare și selecție, precum și printr-o cotă crescută pentru măsurile active ale pieței forței de muncă pentru aceste grupuri de utilizatori. Camerele regionale de comerț reprezintă toate companiile și întreprinderile din regiunile observate, iar aceste instituții ar trebui să fie responsabile de toate activitățile care ar putea fi direct benefice pentru organizațiile din zona Banatului. Unul dintre proiectele propuse este pilotarea programului transfrontalier de educație duală, astfel încât studenții și elevii sârbi să poată face stagii în companii românești și invers. Camerele de comerț ar trebui să fie, de asemenea, inițiatori de cooperare între școli și angajatori. Printr-un sistem dezvoltat de sprijin financiar și profesional pentru școli (oferirea de prelegeri, recomandări pentru dezvoltarea curriculum-ului, burse pentru studenți talentați etc.), tinerii ar putea fi pregătiți pentru piața muncii și chiar recrutați de unii angajatori în ziua absolvirii. În cele din urmă, alte părți interesate ar trebui să fie activate în inițiative și proiecte comune pentru a sprijini creșterea incluzivă a zonei vizate prin îmbunătățirea eficienței și accesibilității pieței forței de muncă. Pe lângă cele menționate anterior, părți interesate importante în acest sens sunt agențiile de recrutare private, centrele de start-up, organizațiile societății civile reprezentând grupuri marginalizate, administrațiile locale, asociațiile patronale și altele.

---

## Parteneri de proiect

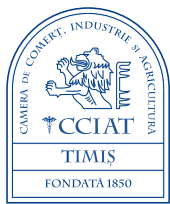
### Beneficiarul principal:

Agenția Regională pentru Dezvoltarea Socio-economică Banat  
[www.banat.rs](http://www.banat.rs)



### Parteneri:

Camera de Comerț, Industrie și Agricultură TIMIȘ  
[www.cciat.ro](http://www.cciat.ro)



Camera de Comerț și Industrie a Serbiei  
[www.pks.rs](http://www.pks.rs)



Titlul proiectului: Să valorificăm piața muncii din Banat prin nevoi realiste - EBRD -  
eMS: RORS-389

Editorul materialului: Agenția Regională pentru Dezvoltarea Socio-economică Banat  
Data publicării: Aprilie 2020.

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.**  
Pentru eventuale sesizări, contactați: [romania-serbia@mdrap.ro](mailto:romania-serbia@mdrap.ro)



UNIUNEA EUROPEANĂ

### Cooperare dincolo de frontiere.

Programul Interreg -IPA de Cooperare Transfrontalieră România-Serbia este finanțat de Uniunea Europeană prin Instrumentul de Asistență pentru Preaderare (IPA II) și cofinanțat de statele partenere în program.