

Piața muncii: se cer specialiști trecuți de 45 de ani

Binecunoscuta criza economică se resimte din ce în ce mai mult în România, iar una dintre cele mai afectate este piața muncii. La finele lunii ianuarie erau 740.982 de șomeri, un număr atât de mare nemaifiind atins din martie 2003, când 779.154 de persoane erau înregistrate ca neavând un loc de muncă, potrivit datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

În paralel, șeful misiunii FMI în România, Jeffrey Franks, declara că șomajul va continua să crească în România până la jumătatea anului 2010, iar numărul șomerilor ar putea ajunge la un milion. Ulterior, premierul Emil Boc a contrazis datele FMI, afirmând că până la sfârșitul anului șomajul va fi mai mic decât în 2009.

Care sunt domeniile care supraviețuiesc crizei?

Chestionați de adevarul.ro, specialiștii în resurse umane afirmă că în prezent primesc mult mai multe CV-uri decât înainte. „Acum primesc în jur de 100–150 de CV-uri pe zi și înainte, dacă primeam 20, era bine”, afirmă Florin Rusu, managerul Global Consulting. Bianca Moraru Demeter, proiect managerul agenției Professional, semnaleză faptul că la majoritatea anunțurilor a crescut numărul celor care își depun CV-ul chiar dacă nu au competențele sau calificările solicitate sau chiar dacă postul este la un nivel ierarhic inferior.

Dacă cei mai mulți șomeri provin din sectorul auto, industrie, imobiliar, construcții sau o parte dintre bănci, există anumite sectoare pentru care piața muncii este încă deschisă, în special pentru cei cu studii superioare.

Daniela Necefor, CEO al companiei de recrutare Total Business Solutions (TBS), afirmă că marea majoritate a joburilor care se mai găsesc la ora actuală sunt pe industria bunurilor de consum, vânzări sau producție. În ultimul domeniu, cerințele sunt pentru poziții foarte specializate: calitate, tehnologi sau ingineri șefi întreținere echipamente.

“Clienții au cerințe foarte clare. De exemplu, pentru industria bunurilor de consum, candidații trebuie să vină din același domeniu de activitate, deci nu din FMCG în general, ci din domeniul strict pe care îl reprezintă: tobacco, lactate, carne. Ei trebuie să lucreze exact pe domeniul pe care se caută”.

La rândul lui, Florin Rusu este de părere că dacă înainte oamenii se mai puteau “plia”, acum este aproape imposibil. “Nu poți pune unu care vinde softuri să vândă soluții de salarizare”.

Acesta mai spune că vânzările merg cel mai bine pentru că “în perioadă de criză ai nevoie de ele, iar ca să faci asta ai nevoie de oameni. Dacă nu îți faci publicitate, ești terminat”.

Florin Rusu: Înainte de criză mă rugam de ei să se angajeze

Managerul Global Consulting este de părere că deși numărul șomerilor crește alarmant, iar situația este extrem de dificilă, existe și un lucru bun prin faptul că piața a revenit la normal. “Acum piața a revenit la normal, așa cum era acum 5–6 ani, când aveai nevoie de un om și aveai 150 de aplicații și puteai alege calitatea. Înaintea crizei ajunsesem să ne rugăm de ei să se angajeze. Ofeream salarii de 1.500 de lei pentru necalificați și nu găseai. Îmi spuneau că da, semnau contractul și a doua zi nu mai veneau pentru că altul îi oferise un salariu de 1.600 de lei. Cam așa era înainte.”

Noutatea crizei: se cer oamenii trecuți de 45 de ani

Una dintre noutățile pe piața muncii în 2010 este că se cer oamenii cu o foarte mare experiență, comparativ cu anii anteriori, când cerința era legată de cei tineri care “promiteau”.

“Începând cu anul trecut, și eu lucrez de 15 ani în domeniul ăsta, este prima oară când mi se cer ingineri seniori, project manageri cu 15–20 de ani de experiență. Astfel, companiile în domeniu vor oameni de peste 45 de ani, specializați în special în parte electrică sau pe energie. Este prima oară când se cere așa ceva”, mai spune Daniela Necefor (foto).

Potrivit acesteia, singurele joburi care a rămas cât de cât constante sunt pozițiile de director financiar. “Nu mai este aceeași frecvență, a scăzut și acolo. Este însă singurul care a rămas constant, nu a avut întreruperi mari”.

Daniela Necefor mai spune că joburile pentru începători au devenit însă o raritate. “Pe nivelul de entry level, anul trecut, nu am avut nicio cerință. Am văzut că pe aceste poziții, dacă au existat, au fost mult mai puține cereri și au fost anunțate pe site-uri, de obicei”.

Salariul nu se mai negociază

În ceea ce privește veniturile, specialiștii din resurse umane spun că acum nu se mai poate vorbi de pachete atractive. În afară de salariu, noii angajați mai primesc, cel mult, tichete de masă, asigurare medicală și mici bonusuri, dar doar dacă face parte din politica companiei.

“Diferența este că nu se mai negociază ca înainte. Înainte cel recrutat putea să nu accepte oferta propusă și să dorească anumite beneficii. Acum nu se mai poate negocia. Pachetul prezentat, în cazul în care nu este acceptat de către candidat, nu poate fi suplimentat și va fi prezentat următorului candidat de pe lista scurtă”, precizează CEO-ul TBS.

Deși există foarte mulți rămași fără un loc de muncă, o mare parte a lor nu sunt disponibili să accepte ofertele așa cum sunt. “Încă mai sunt mulți care vor să își găsească pe același pachet, poate chiar mai mult”.

taguri

Bianca Moraru Demeter, project managerul agenției Professional, afirmă că sunt domeniile unde se poate vorbi de creșteri salariale, însă acestea sunt între 5-10%.

George Butunoiu (foto), expert în resurse umane și director la compania George Butunoiu Consulting, spune că situația este foarte diferită pentru cei care sunt vânați și care au un loc de muncă, decât pentru ceilalți care își caută pentru că “acum oamenii se mișcă mult mai greu”.

“Un exemplu este a doi oameni care, acum 6 luni, lucrau în firme asemănătoare, pe poziții identice și aveau același salariu, de 5.000 de euro. Acum, dacă unul dintre ei a plecat din firmă, iar celălalt a rămas, cel care e în continuare în companie ar primi o ofertă de 6.000 de euro sau chiar mai mare, pe când celălalt dacă primește o ofertă salarială de 3.000 de euro e bine”.

Dacă nu au fost dați afară, pentru cei care dețin poziții de mijloc, salariile au scăzut cu până la 30 la sută.

Nu numai românii caută, ci și străinii

În ultima perioadă, pentru un job în țara noastră aplică și străinii. “Primim din ce în ce mai multe oferte de la străini care își caută un loc de muncă și care încearcă și pe alte piețe. Aceștia provin din

toate domeniile, dar în special producție, inginerie sau financiar”, spune Daniela Necefor, adăugând că și anumiți români cu poziții destul de bune în afară, în special pe financiar, încearcă să se întoarcă acasă.

Este reconversia profesională o soluție pentru cei care nu mai au loc pe piața muncii?

Întrebați dacă reconversia profesională ar fi o soluție pentru cei care nu își mai găsesc loc pe piața muncii, specialiștii din resurse umane afirmă că nu sunt șanse pentru așa ceva.

“Nu există șanse pentru așa ceva pentru că tu dacă vrei să faci o reconversie cuiva, trebuie ca noua meserie pe care o învață să fie cerută pe piață. Atâta timp cât toți fac concedieri și nu există locuri noi de muncă, nu există reconversie, poate decât în șomeri. O soluție reală ar fi ca statul să nu mai cheltuiască banii aiurea și să investească în industrie și agricultură”, afirmă Florin Rusu.

George Butunoiu este de părere că aceasta este o idee “mai proastă, cu șanse mici de reușită. “Nu există reconversie profesională în criză. Cine ar putea angaja un reconvertit profesional? Dacă este reconvertit profesional înseamnă că o ia mai de jos. Ce interese ar avea cineva să angajeze un începător într-un domeniu nou când sunt atâția pe piață, cu o experiență cât de cât bună, pe care îi poți lua cu salarii mai mici”.

La rândul ei, Daniela Necefor spune că sunt totuși situații în care oamenii se pot replea pe domenii similare. “Nu am auzit pe cineva care să fi urmat un curs de reconversie și căruia să îi fost într-adevăr de folos deoarece nu există un studiu privind cerința pieței. Atunci, trebuie mers pe domenii cât de cât similare. De exemplu, cei din vânzări, indiferent că au fost pe auto sau pe real estate, trebuie să încerce să intre pe vânzări pe orice alt domeniu, dar în principu să rămână tot pe vânzări. Cei din domeniul financiar pot trece în auditare, în evaluări financiare, în special cele privitoare la insolvență. Cei din bancă pot să treacă pe firmele de servicii financiare, respectiv leasing sau collection”.

CEO-ul Total Business Solutions conchide că firmele ar trebui să își facă reconversia pe ce au nevoie, dar aceasta ar trebui susținută de o anumită legislație "care să îți permită chiar să îți omul ăla după ce ai investit atâta în el".