

Radiografie: Piata fortei de munca la trei luni

Rata somajului, in crestere ponderata de 0,26% intre lunile ianuarie – martie ale acestui an, sporirea cu 20% a ofertelor de angajare, raportat la primul trimestru al anului trecut si majorarea valorica a pachetelor de compensatii si beneficii au caracterizat piata fortei de munca a primelor trei luni din 2010.

Crestere de 20% a proiectelor de recrutare a specialistilor

Piata fortei de munca s-a stabilizat atat raportat la primul trimestru al anului 2009, cat si la ultimele trei luni ale anului trecut.

"In recrutarea pentru pozitii specializate, volumul proiectelor din acest an este in crestere cu 20% fata de primul trimestru din 2009", sustine Ovidiu Vilceanu, general manager al companiei de resurse umane Sales Consulting, cu birouri in Cluj si Bucuresti.



Astfel, in primul trimestru al acestui an se pastreaza tendinta de ofertare a posturilor de specialisti, cu peste 4 ani de experienta, in detrimentul proaspetilor absolventi.

"Cei care au avut sanse mai mari de gasire a unui job au fost persoanele cu o experienta de munca de cel putin 3-4 ani pe un job similar, cu varsta cuprinsa intre 30-40 de ani, disponibili la deplasari si uneori chiar relocari cu experienta in: sales, people management, marketing, negotiation, team management etc", afirma Bogdan Toth, general manager al companiei de resurse umane HR4U.

Pe parcursul anului 2009 cuvintele de ordine in companii erau: inghetarea angajarilor, a salariilor si disponibilizari urmate de strategii de expectanta revigorarii economice. Dupa valul de concedieri desfasurat in primavara si vara, dupa proiectele de angajare oscilante din toamna, primele trei luni ale 2010 promit o reasezare in matca.

"Pe langa cresterea in volum a angajarilor, companiile au inceput sa isi mentina constante cererile, atunci cand solicita recrutari de masa. De exemplu, anul trecut, o companie semna un contract pentru recrutarea a zece angajati, iar dupa doua saptamani renunta la 7-8 pozitii, pentru ca planurile de business se schimbau de la o zi la alta. In acest an, companiile si-au stabilizat si clarificat dimensiunile si fezabilitatea angajarilor", continua Vilceanu.

Stabilizarea pietei fortei de munca se reflecta si in statisticile Agentiei Nationale de Ocupare a Fortei de Munca (ANOFM), care raporta o rata a somajului de 8,36% in martie, in stagnare fata de luna februarie si in usoara crestere - de 0,2% - fata de prima luna a anului. Anul trecut, ANOFM estima rata somajului la 4,9% in ianuarie, 5,3% in februarie (o crestere de 0,4%) si de 5,6% la sfarsitul lunii martie 2009.

"Cererile cele mai scazute le-am intalnit in zona constructiilor, agricultura, productie tamplarie PVC si aluminiu, distributie materiale de constructii, imobiliare, servicii financiare – leasing. Evident, toate aceste domenii au cunoscut o dinamica foarte scazuta la nivel de evolutie si prin urmare cererea de forta de munca nu a fost o prioritate pentru T1", considera Toth. Cresterea ofertelor de munca pe piata in acest an este sustinuta de sectoarele puternice economic si la sfarsitul anului trecut : IT, outsourcing, Farma si FMCG.

“Recrutarile pentru industriile care au fost puternic lovite de criza in 2009 – constructii si imobiliare - sunt in continuare inghetate. In sectorul automotive ne confruntam cu doua tendinte. Unele companii au condus recrutarile masive anul trecut, iar acum, din cauza lipsei de cerere a produselor, sunt nevoiti sa concedieze. Pe de alta parte, stiu companii care au inghetat angajarile in 2009, cand clientii aveau deja un stoc de produse pe care nu il puteau plasa pe piata, iar acum, cand cererea e in crestere, scot de la naftalina planurile de recrutare”, mai explica Vilceanu.

Salarii nete constante, venituri in crestere

Majoritatea companiilor au pastrat acelasi nivel salarial net in primele trei luni ale anului, afirma recruiterii. Pe de alta parte, veniturile angajatilor au crescut, datorita renegocierii pachetului de compensatii si beneficii, solutia castigatoare pentru angajatorii care vor sa isi mentina personalul motiat, fara a opera cheltuieli substantiale.



“Companiile au preferat sa creasca valoric pachetul de beneficii pentru ca, din punct de vedere financiar, este mai ieftin. Daca angajatii ar fi primit aceasta marire adaugata la salariul net, compania ar fi trebuit sa plateasca taxe si impozite pentru acei bani. Insa, daca organizatia decide acordarea abonamentelor la clinici medicale private sau la o sala de fitness, discounturile oferite sunt extrem de avantajoase pentru angajatori”, explica Vilceanu.

Recruiterii afirma ca inclusiv disponibilitatea de negociere a salariului persoanelor cheie in organizatie a crescut la inceputul acestui an.

Astfel, daca anul trecut companiile cu probleme financiare nu isi permiteau sa creasca salariul cu 100 de euro pentru oamenii cheie, riscand sa piarda angajati care erau indispensabili pentru bunul mers al companiei pe termen scurt, acum angajatorii se concentreaza mult mai indeaproape pentru mentinerea si motivarea echipei.

“Chiar daca angajatorii au preferat sa opereze in prima faza cresteri la nivelul pachetului de compensatii si beneficii, estimez ca in trimestrele doi si trei, cand se vor finaliza evaluarile personalului pentru anul 2009, vom asista la cresteri salariale, de maxim 5-10%”, apreciaza Toth.

In 2009, aproximativ 70% dintre companiile prezente pe piata romaneasca au operat cresteri salariale, fata de doar 60% dintre organizatiile din sistemul financiar-bancar, potrivit unui studiu al PricewaterhouseCoopers. Pentru 2010, sistemul bancar va creste nivelul salarial cu 5,5% fata de anul trecut, incercand sa se pozitioneze deasupra ratei inflatiei.

Cresterile prognozate pentru sistemul bancar se situeaza la mijlocul clasamentului majorarilor salariale pe industrii, unde in top se situeaza companile din sectorul IT&C, outsourcing (n. red. externalizare de servicii) si Farma.

Managerii cu salarii mici rezista in functie

Deși recruiterii au resimțit o creștere a numărului proiectelor de angajare în masă, companiile de executive search apreciază că pozițiile deschise pentru manageri nu au crescut spectaculos comparativ cu ultimele două trimestre ale anului trecut.



"Graficele noastre spun că nu sunt schimbări spectaculoase, iar numărul cererilor a rămas relativ constant. Deciziile luate de persoanele decidente din companii, în ultimul trimestru al 2009, se reflectă în cererile de recrutare pe care le primim acum", spune Mihaela Scarlat, consultant în cadrul companiei de executive search Advice Human Resources.

Ea susține că cererile pentru recrutarea managerilor au înregistrat creșteri de 20% față de ultimele luni ale anului trecut, însă majorarea procentuală trebuie corelată cu ciclicitatea businessului de executive search. "Trebuie să luăm în calcul că ultimul trimestru al anului 2009 a însemnat pentru cele mai multe companii bilanțuri și punerea la punct a noilor strategii", explică ea.

Majoritatea proiectelor de executive search vizează poziții de înlocuire, conform lui George Butunoiu, unul dintre cei mai cunoscuți head-hunteri din România.

"Numai companiile care în 2007 și 2008 s-au încadrat în grilele salariale moderate pot acum să deschidă noi linii de business și să angajeze manageri pe posturi nou create. Prin salariu moderat – de exemplu în sectorul FMCG – mă refer la remunerație de 3.000 de euro pentru un national sales director (n. red. director de vânzări). În unele companii un astfel de post era plătit și cu 5.000 de euro în 2008", afirmă Daniela Necefor, general manager al companiei de executive search Total Business Solutions (TBS).

Remuneratiile la nivel de management și top management au înregistrat scăderi de aproape 30% comparativ cu începutul anului trecut. "Scăderile s-au produs în două valuri – în primăvara anului trecut și la începutul acestui an, după evaluarea rezultatelor companiilor", explică Necefor.

Trimestrul doi al acestui an va păstra aceleași tendințe din primele trei luni ale anului, urmând ca piața să simtă o revigorare la nivel salarial și al posturilor nou create abia în toamnă, apreciază recruiterii.