

Piata muncii – Noua luni de cadere. Ce urmeaza?

Camelia Bucioveanu, 29 Septembrie 2009

Rata somajului, ajunsă la cea mai ridicată cota din acest an, 6,6% în august corelată cu lipsa ofertelor de job-uri – cauzată de criza, dar și de valul concediilor, a caracterizat piața forței de muncă în primele trei trimestre din 2009. Pentru ultimele trei luni ale acestui an, recruiterii se arată pesimisti.

Trimestrul trei a adus reduceri de volum în recrutare

“Nivelul de ofertare este la un minim absolut al ultimilor ani. Pentru toamna 2009 nu estimez o revigorare a pieței forței de muncă. Ne putem aștepta la cel mult o ameliorare a situației prezente pentru că încă ne adaptăm noilor condiții macroeconomice. Criza a avut un efect de domino și cred că va dura până când vom simți reveniri ale sectoarelor mai grav afectate”, afirmă Loredana Ladunca, general manager al companiei LCL Financial Recruiting, specializată în recrutarea pentru piața financiar-bancară.

Tabloul pieței forței de muncă pe perioada verii oglindește efectul de domino generat de piețele afectate de criza. Chiar dacă în trimestrul al doilea recrutarea a avut ceva mai multe proiecte decât la începutul anului, majoritatea pozițiilor au vizat înlocuiri. În luna iunie s-au înregistrat ultimele zvăcniri înaintea liniștii asternute în vară. Recruiterii susțin că surplusul de oferte în primăvară a avut la bază atât nevoia managerilor de a suplini cu personal nou, mai puțin pretentios și mai bine calificat, angajații disponibilizați masiv în primele trei luni, cât și necesitatea de a recruta pentru cele câteva posturi nou create.

Odată restabilită organigrama, odată angajați cei mai potriviți oameni-cheie, organizațiile s-au reintors la starea de expectativă, caracteristică pentru începutul anului, din punctul de vedere al recrutaților.

“În al doilea trimestru, de bine, de rău, ne-am confruntat doar cu o scădere considerabilă a volumelor proiectelor. Scăderi de peste 50% față de alți ani. În trimestrul trei au fost câteva momente în iulie-august când am avut și pauze totale, perioada în care strategia noastră a fost îndreptată spre business development și networking, pentru a pregăti terenul pentru începutul lunii septembrie”, susține Bogdan Toth (foto), general manager al firmei de recrutare HR4U.

Mirela Marinescu, recruitment director în cadrul APT Resources & Services - un nou intrat în top cinci cele mai mari companii de resurse umane după cifra de afaceri - susține că recrutarea a cunoscut un declin în volum de aproape 10% în T3 față de trimestrul precedent. Putinele oferte de angajare au venit, cu precădere, din domeniile IT, farmă, inginerie, customer care, back-office, sales.

Ca și în trimestrele anterioare, seniorii au întâietate în fața proaspeților absolvenți când se pune problema recrutării chiar și pentru un post entry-level. Cererea pentru angajați experimentați este considerabil mai mare decât pentru tineri absolvenți se explică prin preferința angajaților pentru obținerea unor rezultate rapide de la noii angajați, fără să fie nevoiți în prealabil să seteze sesiuni de training și integrare în organizație pentru aceștia, conform Alinei Manole, senior HR consultant pentru compania de recrutare în IT, BrainSpotting.

Managerii se misca greu pe o piata in scadere

Odata cu scaderea resimtita in numarul proiectelor de recrutare in masa, companiile de executive search au inregistrat si o reducere a numarului de contracte. "A fost o scadere masiva de volum pe piata de executive search. In lunile iulie si august pot spune ca nivelul a fost aproape de zero", sustine George Butunoiu, head-hunter.

Potrivit acestuia, lipsa ofertelor in executive search este cauzata in principal de efectele crizei, nefiind deloc o consecinta a sezonului estival. "Noi, ani de zile, ne-am mentinut cota de oferte constanta pe timpul verii, deoarece recrutam manageri care intrau in functii in toamna. Insa la noi in iunie si iulie semnalele pozitive privind starea economiei la nivel mondial intarziau sa apara, asa ca si companiile din Romania s-au mentinut in expectativa", completeaza Butunoiu.

Pentru compania de executive search Total Business Solutions (TBS) perioada estivala a mentinut constant volumul proiectelor. Daniela Necefor (foto), general manager TBS, sustine ca alipirea in portofoliu a unui proiect start-up a dat de lucru recruiter-ilor pe perioada verii. "In trimestrul al treilea am avut in lucru preponderent pozitii de top management, dar si proiecte pentru recrutarea unor manageri specializati in domeniile FMCG si Energie", afirma Necefor.

Aproape toate proiectele de recrutare pentru top management vizeaza in peste noua din zece cazuri inlocuirea in functie a executivilor. Atat Butunoiu, cat si Necefor sustin ca aceste inlocuiri vor continua si in trimestrul al patrulea, solicitarile de schimbare venind atat de la actionari, cat si de la conducerile companiilor multinationale.

"Un bolnav pe punctul de a iesi din terapie intensiva dupa un stop cardiac"

"Un bolnav pe punctul de a iesi din terapie intensiva dupa ce a suferit un stop cardiac" – asa caracterizeaza Toth starea financiara a companiilor de resurse umane in al treilea trimestru. In opinia sa, functiile vitale ale business-ului de recruitment au fost tinute in viata in mod artificial prin infuzii de capital, prin atragere de noi investitori si prin fortarea unor contracte la nivel de volume sau perioade de livrare si incasare.

"Imi sunt cunoscute situatii reale in care lipsa lichiditatilor au condus anumite companii mai mici din domeniul recrutarii sa isi sisteze activitatea sau sa renunte la ea de tot. Reducerea cu pana la 20% a veniturilor, concediile fara plata sau disponibilizarile au fost luate in calcul in procent de 90% in companiile de recrutare din tara, ca si alternativa a reducerii costurilor si asigurarea prezentei pe piata la nivel de zona sau regiune", afirma Toth.

Pe de alta parte, Manole apreciaza ca, desi multe companii de resurse umane se confrunta cu o lipsa de lichiditati, cazurile de concediu fara plata fortat sau de scaderi salariale sunt o raritate in domeniu. "Au existat, in schimb, situatii in care anumite agentii de servicii HR, care s-au extins in ultimii ani, au fost nevoite sa-si reduca dimensiunile echipelor, recurgand astfel la disponibilizari", sustine ea.

In ceea ce priveste plata pentru serviciile prestate, companiile de resurse umane au preferat sa renunte la esaloanele si termenele stricte de plata, adoptand o schema flexibila, de acord comun cu clientul. Termenele de plata de 10 zile s-au intalnit tot mai rar, iar cele 30 de zile s-au extins, in unele cazuri, pana la 60 de zile, potrivit lui Toth.

Multe dintre companii, mai ales cele din afara Bucurestiului, au agreat o modalitate de plata numita success fee – clientul virand banii numai in momentul in care persoana recrutata de agentie

semneaza contractul de munca.

Desi managementul financiar al fiecarei companie este diferit, companiile mari ca cifra de afaceri au preferat solutia reducerii costurilor de personal sau au imprumutat bani de la compania-mama. In schimb, firmele mici ca dimensiuni si-au micorat cota de piata, permitandu-si, datorita costurilor fixe reduse, sa se mentina in expectativa.

Ce va aduce sfarsitul anului, in recrutare

Crestere usoara, dar superficiala a ofertelor de job-uri, niveluri salariale tot mai scazute si o cota ridicata a somajului – acestea sunt previziunile economistilor pentru trimestrul patru al acestui an.

Estimarile economistilor se bazeaza pe datele numerice inregistrate de companii in anul 2008, corelate cu previziunile pentru pietele internationale in 2009. Astfel, venitul acumulat in 2008, care a sustinut bugetul de HR in prima parte a anului, se va micora pe zi ce trece, declansand un nou val de reduceri de costuri sau de disponibilizari, inclusiv in sectorul bugetar. Somajul va continua sa creasca pana la pragul de aproape 9% pana la sfarsitul anului, conform analistilor economici.

Pe de alta parte, concurenta de pe piata fortei de munca, dar si precautia si scepticismul managerial in ceea ce priveste angajarile vor tine pe loc salariile. In aceste conditii, recrutarea va creste timid, vizand acoperirea unor pozitii de substituire (compania vrea un alt angajat pe un anumit post).

In schimb, recruterii vorbesc despre un scenariu ceva mai optimist, in care recrutarea ar resimti o crestere de 25%, pe fondul semnalelor pozitive venite din piata internationala.

“Pentru aceasta toamna si sfarsitul lui 2009, asteptam o crestere moderata a numarului de proiecte de recrutare, fara a depasi insa cu mai mult de 20-30% volumul cererilor inregistrate in lunile precedente. O revigorare propriu-zisa a acestei piete se va produce insa in timp, pe parcursul anului viitor, si poate si mai tarziu de 2010, in functie de evolutia starii generale a economiei pe plan international si local”, afirma Manole.

Pentru a putea supravietui pe piata de la sfarsitul acestui an si pe cea de la inceputul anului viitor, recruterii impart strategiile in functie de dimensiunea si serviciile oferite de companie. Daca este vorba despre o firma mica, care ofera doar servicii de training si recrutare si selectie, atunci una dintre strategiile considerate eficiente este practicarea unor onorarii reduse, care sa permita exclusiv plata salariilor si a costurilor curente.

Pentru companiile mari, afacerile pot fi tinute in viata de leasing-ul de personal, outplacement si consultanta, activitatile specifice resurselor umane care au continuat sa aduca castig chiar si in criza.