

Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România

Sumar executiv

Confederația Patronală Concordia
Martie 2019



Obiectivele și cuprinsul studiului

Confederația Patronală Concordia a desemnat KPMG și Institutul Național de Cercetări Economice (INCE), al Academiei Române, pentru realizarea unui studiu extensiv privind analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România, cu scopul de a prezenta o imagine cât mai completă asupra pieței muncii și de a identifica posibile soluții pentru gestionarea deficitului forței de muncă. Prezentul raport reprezintă un extras al studiului și include principalele concluzii și potențialele soluții identificate. În măsura în care doriți să accesați varianta extinsă a studiului vă rugăm să contactați reprezentanții Confederației Patronale Concordia.

Obiective

- Realizarea unei analize aprofundate privind configurația actuală a pieței muncii, pornind de la oferta forței de muncă, corelată cu cererea de muncă.
- Prezentarea unor repere privind deficitul de forță de muncă.
- Realizarea unor scenarii și prognoze privind evoluția cererii și ofertei forței de muncă pe termen lung.
- Scanarea exemplelor de bune practici pentru atenuarea deficitului cantitativ și calitativ în celelalte state membre ale UE.
- Avansarea unor propuneri de soluții și măsuri, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivelul pieței muncii, pe termen scurt, mediu și lung, inclusiv impactul prevăzut al acestora.

Cuprins

- Configurația actuală a pieței muncii la nivel național și în profil teritorial (oferta forței de muncă, corelată cu cererea de muncă)
- Repere privind deficitul de forță de muncă
- Proiecții/scenarii privind evoluția cererii și ofertei de muncă pe termen lung
- Exemple de bune practici din statele membre UE
- Propuneri și recomandări, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivelul pieței muncii

Considerații generale

Echilibrul extrem de fragil al pieței muncii, aflat permanent sub impactul unor influențe divergente, la confluența dintre factorii determinanți ai cererii și ofertei de muncă, necesită abordări complexe. Progresul tehnologic, internaționalizarea economiei impun o regândire a strategiilor și politicilor în domeniul ocupării, în strânsă legătură cu celelalte componente ale cadrului macroeconomic, precum și cu problematica de ordin social.

Măsurile active și pasive aplicate strict pe piața muncii, nu își dovedesc eficiența decât pe termen scurt, devenind din ce în ce mai evident că ocuparea forței de muncă nu este o simplă rezultată a funcționării mecanismelor economice, ci o consecință a strategiilor și politicilor economice naționale, regionale și sectoriale, a politicilor financiare și monetare, iar măsurile de menținere a echilibrului pieței muncii trebuie să fie rezultatul analizei ex-ante a impactului unor astfel de strategii și politici, precum și componentelor esențiale ale acestora, actualizate și ajustate ex-post, în funcție de rezultatele practice și eficiența acestora, raportate la evoluțiile la nivel macro și microeconomic.

Demersul nostru analitic privind configurația pieței muncii din România este structurat pornind de la anumite repere, sintetizate în cele de mai jos:

Resursele umane ale unei țări reprezintă o componentă strategică pentru creșterea și dezvoltarea economică. În acest context, abordarea problematicii dezvoltării durabile nu are sens dacă nu are ca element central cel puțin menținerea dimensiunii populației.

Complexitatea problematicii pieței muncii implică participarea activă a tuturor actorilor relevanți, autorități, organizații patronale și sindicale, instituții de învățământ și formare profesională, etc., nu numai în procesul de consultare la promovarea unor inițiative de politică publică, ci și prin inițiative proprii, inclusiv parteneriate pentru soluționarea unor probleme specifice.

Un diagnostic complex, cantitativ și calitativ al resurselor umane depinde decisiv de accesul la informații cât mai actuale și cu un grad ridicat de detaliere, viteza de răspuns pe piața muncii, în multe situații, fiind mult diferită de cea specifică celorlalte piețe.

În spatele unor mărimi medii ce asigură un anumit confort privind dimensiunea unor probleme la nivel național, în multe cazuri se ascund importante discrepante teritoriale, pe grupe de vârstă, etc.

În contextul fundamentării oricărei strategii de dezvoltare pe termen scurt, mediu sau lung, primele întrebări pe care trebuie să ni le punem și la care este necesar să știm cu o cât mai mare acuratețe și răspunsul sunt: cu cine vom implementa această strategie, mai exact pe ce resurse umane, competențe, calificări ne bazăm și cui se adresează această strategie, respectiv care va fi configurația resurselor umane la momentul implementării respectivei strategii și în faza post-implementare.

Cadrul macroeconomic

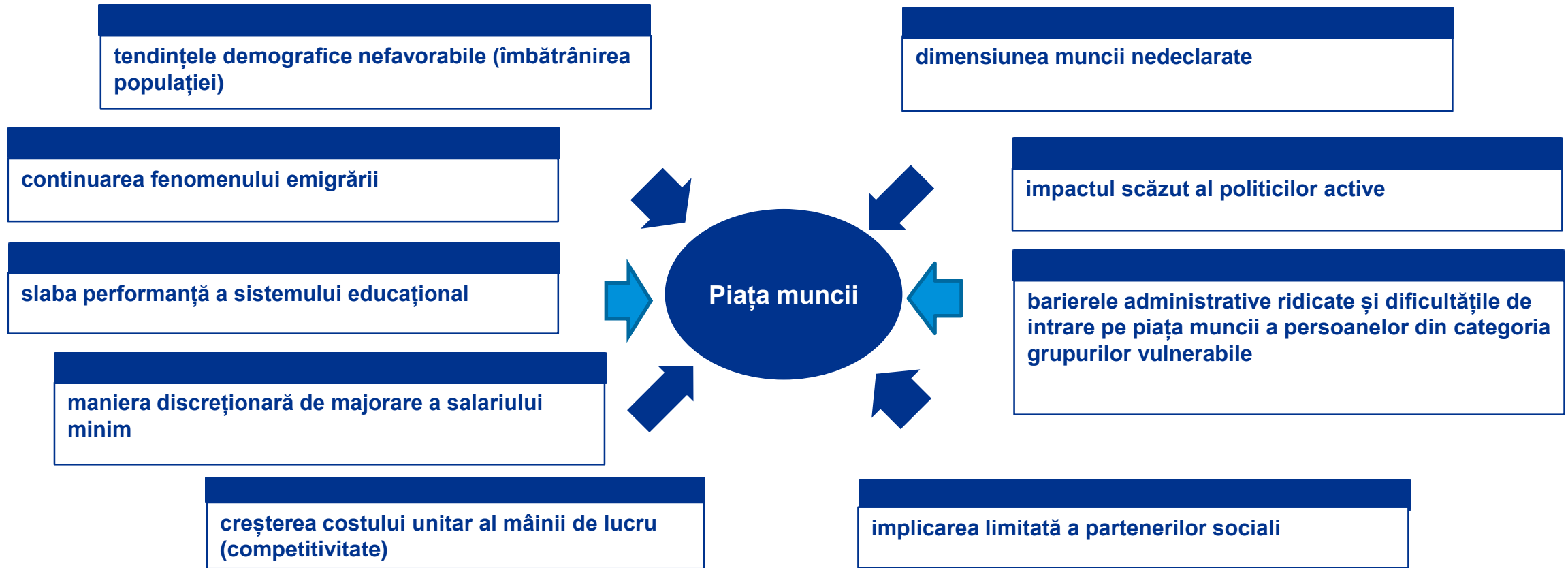
În ultimii ani, economia României, a înregistrat o **redresare semnificativă a stabilității cadrului macroeconomic**, reușindu-se, în condițiile accelerării creșterii PIB, menținerea sustenabilității financiare, a poziției fiscale, precum și a datoriei publice, marcată de progrese pe linia convergenței instituționale, nominale și reale cu statele membre UE.

Pe fondul macroeconomic în general favorabil, **în anul 2017 și mai ales în 2018 s-au înregistrat câteva evoluții cu potențial impact negativ pe termen scurt**, care, dacă se accentuează, riscă să se transforme în amenințări la adresa stabilității economice și financiare a României.

Cu toate că situația economică și financiară a României poate fi apreciată ca stabilă în prezent, pe termen scurt, mediu și lung este expusă unor factori adversi de influență și în cazul intensificării acțiunii acestora, precum și al materializării unor riscuri interne și externe, acestea pot periclita soliditatea cadrului macroeconomic și fiscal, cu impact advers și asupra pieței muncii.



Provocări și riscuri pe piața muncii din România induse de:



În viziunea Comisiei Europene și FMI



I. Configurația actuală a pieței muncii la nivel național și în profil teritorial

Din perspectiva ofertei de forță de muncă (I)

Trendul descendent din ultimele trei decenii al populației României și evoluțiile prognozate pentru următorii 40 de ani sunt contrare tendințelor generale de creștere a populației pe ansamblul UE 28. În condițiile menținerii actualelor tendințe, **rata de înlocuire a ieșirilor din categoria populației în vârstă de muncă prin intrări noi înregistrează tendință de scădere accentuată pe termen mediu și lung.**

În anul 2017, România se regăsea în grupul de 5 state membre din UE 28 care înregistrau simultan **atât spor natural, cât și sold migrator negativ**, împreună cu Bulgaria, Croația, Lituania și Letonia. În toate celelalte state membre soldul migrator este unul pozitiv, compensând în cazul a 18 dintre acestea reducerile populației generate de declinul accentuat al ratelor de natalitate (Eurostat).

Pentru întreaga perioadă 1990-2018 declinul natural a depășit 1.000.000 de locuitori. Declinul natural are o determinare mult mai complexă decât declinul migrației externe. (Vasile Ghețău et al, 2018)

Pe fondul migrației externe, rata șomajului din România este mult inferioară celei din alte state membre UE 28; în cazul tinerilor sub 25 ani, rata șomajului din România (18,3%) este mult superioară mediei UE 28 (Eurostat).

În plus față de **soldul negativ consistent al migrației (peste 2,6 mil. persoane în perioada 1991-2018)** se consemnează și un flux important de emigranți temporari.

Conform datelor INS, **numărul de emigranți temporari din România** a crescut de la 172.871 persoane la 2014, la 194.718 în 2015, 207.578 în 2016 și 219.327 în anul 2017.

Probabilitatea de transformare a deciziei de emigrare temporară într-o decizie de emigrare definitivă este foarte mare, mai ales în cazul tinerilor.

Un sondaj, realizat în anul 2015, **privind intențiile de emigrare și cauzele acestora**, în cadrul proiectului Youth Mobility, a condus la concluzia că 47% din tinerii în vârstă de 16-35 ani din România intenționau să emigreze în următorii 5 ani (Sandu Dumitru, 2018).

Analiza principalilor indicatori demografici a condus la concluzia existenței unor diferențe importante pe medii de rezidență (urban-rural), pe județe și la nivel de UAT, care impun abordări diferențiate în profil teritorial ale problematicii resurselor umane (INS, Tempo online).

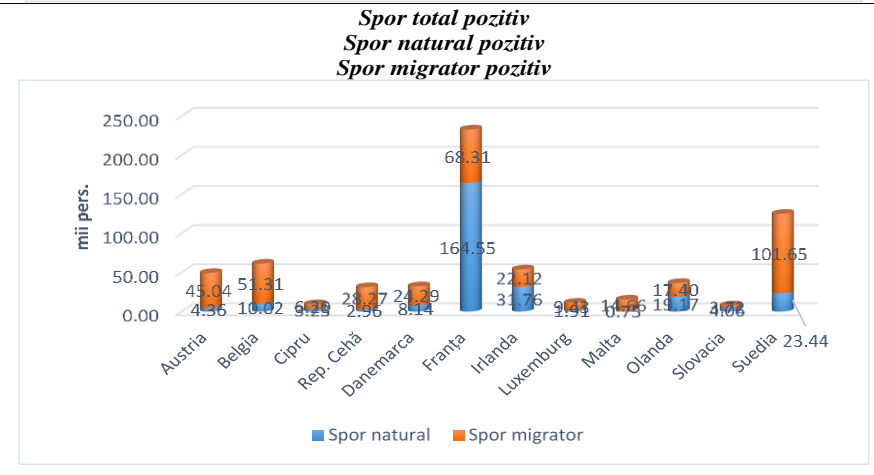
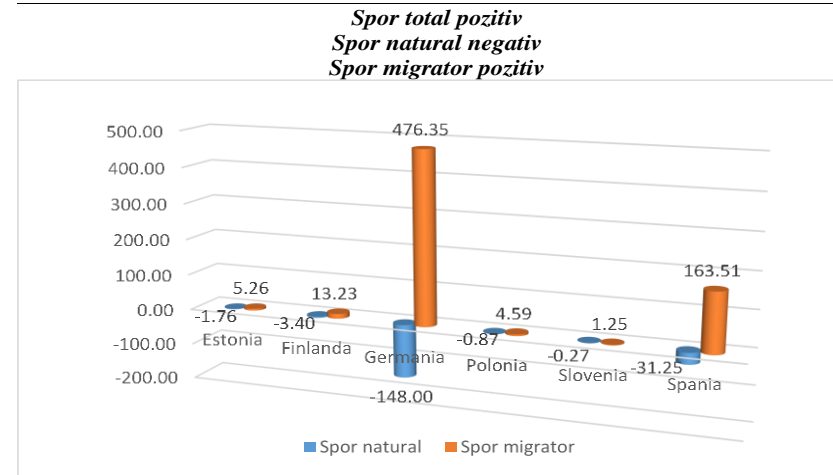
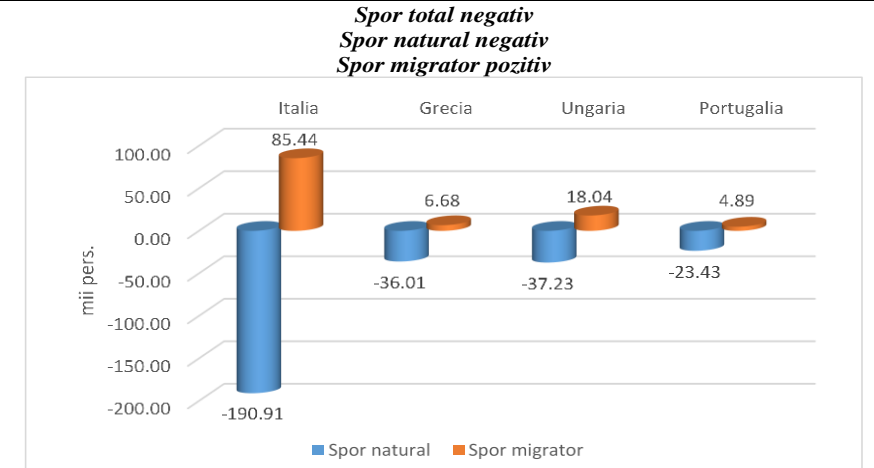
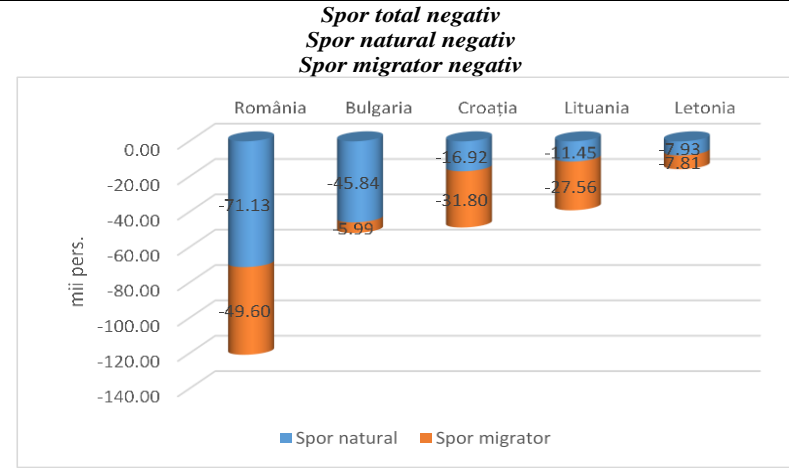
Evoluțiile demografice tensionează **rata de dependență demografică**. În medie, la o persoană de sub 15 ani reveneau, în anul 2002, aproximativ 0,8 persoane în vârstă de 65 ani și peste, în anul 2008, raportul dintre populațiile din cele 2 grupe de vârstă era de 1:1, prognozele Eurostat estimând că în anul 2030, în medie la 2 persoane sub 15 ani vor reveni 3 persoane vârstnice, pentru ca în anul 2060, la fiecare persoană tânără (sub 15 ani) să revină 2 persoane vârstnice (65 ani și peste).

Emigranți temporari: emigranți cu stabilirea reședinței obișnuite în străinătate, pentru o perioadă care este sau se așteaptă să fie de cel puțin 12 luni.
Emigranți definitiv: emigranți cu schimbarea domiciliului permanent în străinătate

Mișcarea naturală și cea migratorie a populației consemnează tendințe negative pentru România, contrare evoluțiilor din majoritatea celorlalte state membre

Doar 5 state membre din UE 28 înregistrau simultan atât spor natural, cât și sold migrator negativ, în anul 2017. România este una dintre acestea. În toate celelalte state membre soldul migrator este pozitiv, compensând în cazul a 18 dintre acestea reducerile populației generate de declinul accentuat al ratelor de natalitate.

Schema 1: Modele demografice în UE 28 - 2017

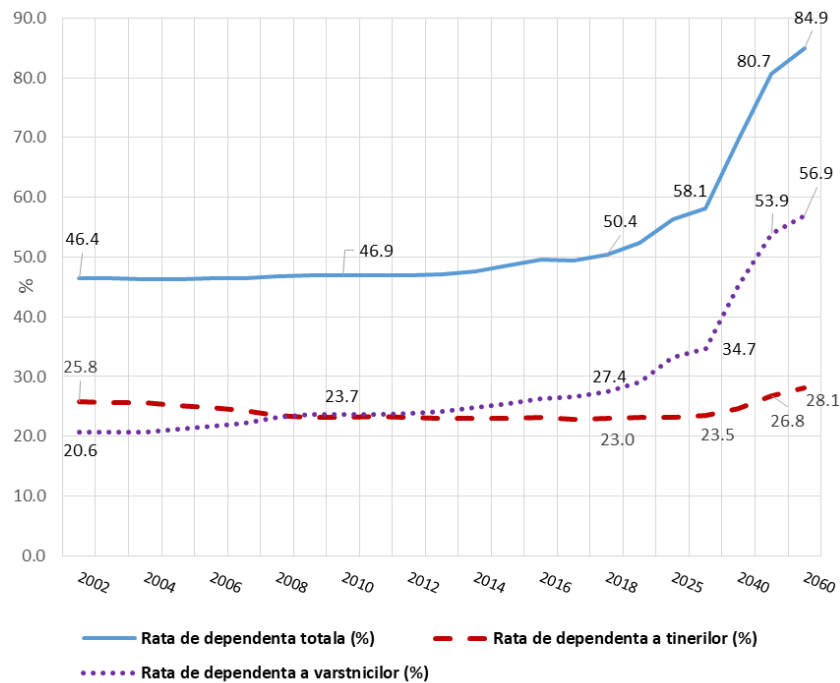


Sursa: Prelucrări date Eurostat

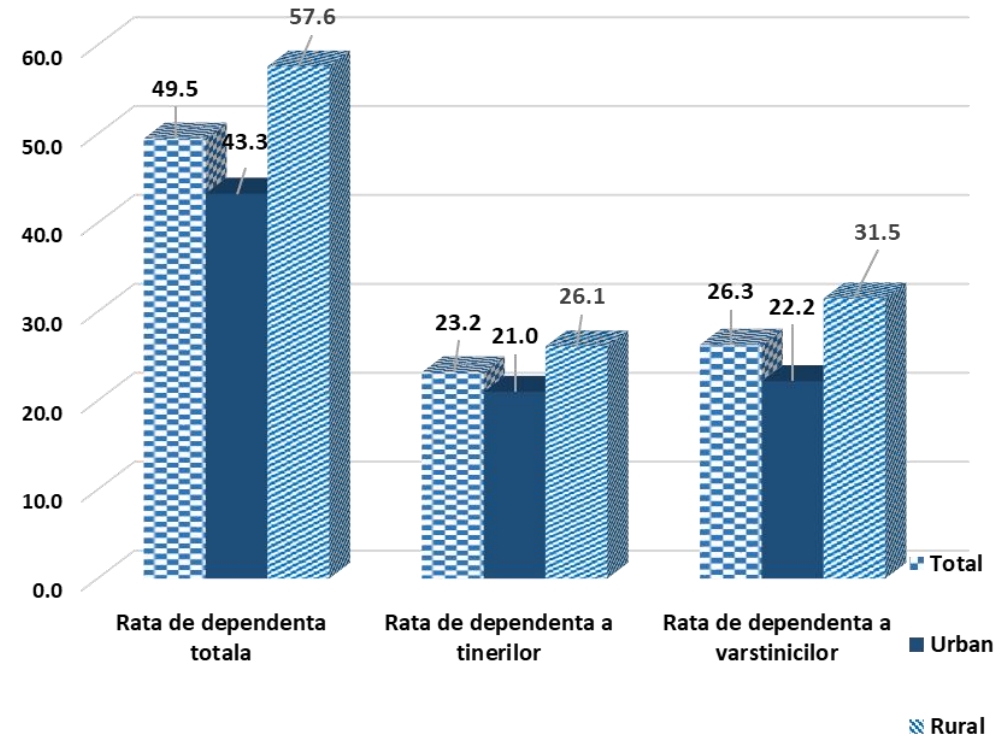
Ratele de dependență demografică relevă tendințe negative

Conform evoluțiilor recente și prognozelor, intrările de populație în grupele de vârstă 15-64 ani nu vor mai compensa ieșirile, consemnându-se reduceri importante ale contingentului de populație în vârstă de muncă. Acest fenomen este mult mai pronunțat în mediul rural.

Ratele de dependență demografică* - tendințe negative de dezechilibrare a fluxurilor de intrări în categoria populației în vârstă de muncă în raport cu fluxurile de ieșiri



Diferențe substanțiale pe medii de rezidență - în anul 2017, ratele de dependență demografică erau superioare cu 5 și respectiv 9 puncte procentuale în mediul rural, comparativ cu mediul urban pentru tineri și respectiv vârstnici.



*Ratele de dependență demografică = numărul de persoane în vârstă de sub 15 ani și 65 ani și peste ce revin la o persoană din grupa de vârstă de 15-64 ani

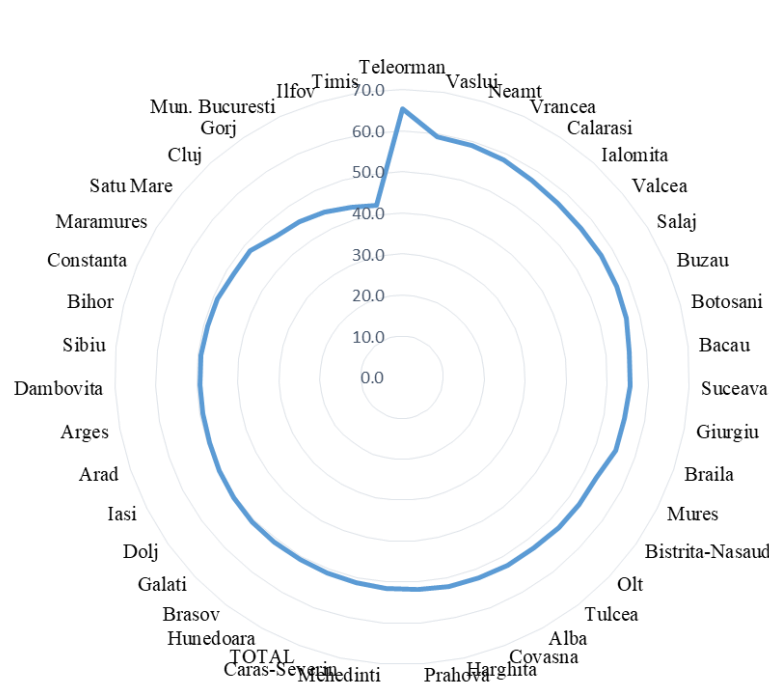
Sursa: Prelucrări date Eurostat și INS

Diferențe considerabile în profil teritorial

Rata de dependență demografică diferă substanțial de la un județ la altul, la nivelul anului 2018, de exemplu, cea mai mare rată de dependență demografică înregistrându-se în județul Teleorman 65,3%, comparativ cu numai 43,2% în județul Ilfov.

În anul 2018, la un tânăr sub 15 ani, reveneau în medie 2 persoane în vârstă de 65 ani și peste în județul Teleorman, iar în județul Iași 0,8 persoane în vârstă de 65 ani și peste.

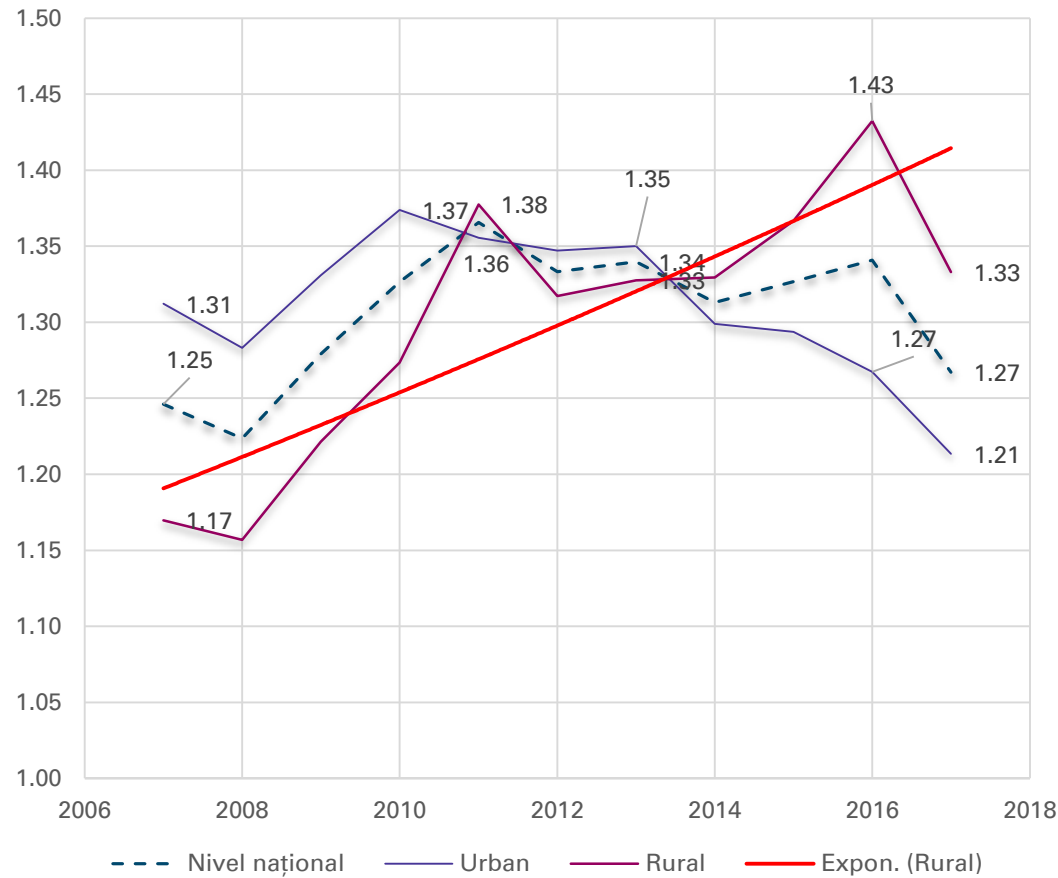
Mărimile medii ale indicatorilor la nivel național ascund diferențe considerabile în profil teritorial, cu impact asupra strategiei resurselor umane, impunând abordări adaptate caracteristicilor fiecărei regiuni, județ, unitate administrativ – teritorială. O rată de înlocuire subunitară în cazul a 30 de județe atrage atenția asupra riscului de depopulare a unor areale și asupra existenței unor dezechilibre demografice importante la nivelul localităților, cu impact inclusiv din perspectiva sustenabilității dezvoltării acestora.



Rata de dependență economică înregistrează o tendință generală de creștere în mediul rural

Creștere în mediul rural: de la 1,17 în anul 2007, la 1,38 în anul 2011, 1,43 în anul 2016, reducându-se la 1,33 în anul 2017. În aceiași ani rata de dependență economică din **mediul urban** a fost de 1,31; 1,36; 1,27 și respectiv 1,21.

Oglindă a structurilor demografice, dar și a capacității administrațiilor centrale și locale de a crea locuri de muncă sau de a asigura condițiile necesare pentru atragerea "creatorilor de locuri de muncă" și de a valorifica potențialul uman național sau local, raportul dintre numărul de persoane inactice și șomeri și respectiv numărul de persoane ocupate (rata de dependență economică) înregistrează o ușoară scădere în ultimii ani, rămânând însă mult superioară nivelului înregistrat în perioada pre-criză.



Sursa: Prelucrări date INS

Rata de dependență economică* înregistrează diferențe importante pe județe:



Rata de dependență economică = persoane inactice + șomeri / populația ocupată

Din perspectiva ofertei de forță de muncă (II)

Rata ridicată de dependență demografică este dublată și de o rată de dependență economică, calculată ca număr mediu de persoane inactive și șomeri ce revin la o persoană ocupată, cu evoluție oscilantă, dar cu tendință multianuală de creștere.

Deși în ultimii ani rata ocupării persoanelor în vârstă de 15-64 ani s-a înscris în România pe trend ascendent, aceasta se situează la un nivel cu aproximativ 4 puncte procentuale sub media UE 28 (63,9% comparativ cu 67,7%, în anul 2017) (Eurostat).

Analiza evoluției populației rezidente și a principalelor categorii de populație în funcție de participarea la viața activă, pe grupe de vârstă, în România, în perioada 2013-2017, conduce la constatarea că cea mai importantă creștere a populației ocupate se consemnează pentru grupa de vârstă 45-64 ani (aproximativ 332,2 mii persoane) (Prelucrări Tempo online și INS).

La nivelul anului 2017, în medie, la o persoană ocupată reveneau 1,33 persoane inactive și șomeri în mediul rural și 1,21 în mediul urban.

Rata de dependență economică înregistrează o tendință generală de creștere în mediul rural: de la 1,17 în anul 2007, la 1,38 în anul 2011, 1,43 în anul 2016, reducându-se la 1,33 în anul 2017. În aceeași ani rata de dependență economică din mediul urban a fost de 1,31, 1,36, 1,27 și respectiv 1,21. Rata de dependență economică consemnează diferențieri importante pe județe, în raport cu media de 1,38: 1, de la un minim de 0,57:1 în cazul municipiului București, la 2,41 în județul Călărași și 2,51 în județul Giurgiu (Prelucrări date INS).

Informațiile statistice disponibile au permis identificarea unor segmente importante de populație care nu se regăsesc nici pe piața muncii și nici nu sunt cuprinse în sistemul de educație și formare profesională, conturându-se astfel un potențial uman nevalorificat ce necesită o analiză aprofundată care să permită înțelegerea cauzelor acestei situații și ulterior, conturarea de măsuri care să conducă la inserția lor pe piața muncii (Eurostat).

Performanțele sistemului de educație și formare profesională a adulților din România sunt relativ reduse pe anumite componente în comparație cu media UE 28 (2016), respectiv:

- rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare de către tinerii în vârstă de 18-24 ani;
- rata de angajare a absolvenților din grupa de vârstă 20-34 ani care au absolvit cu 1-3 ani înainte;
- rata de angajare a absolvenților de învățământ nivelul ISCDE 3-4, în primii 3 ani de la absolvire;
- procentul de participare a adulților la procesul de formare continuă (Comisia Europeană).

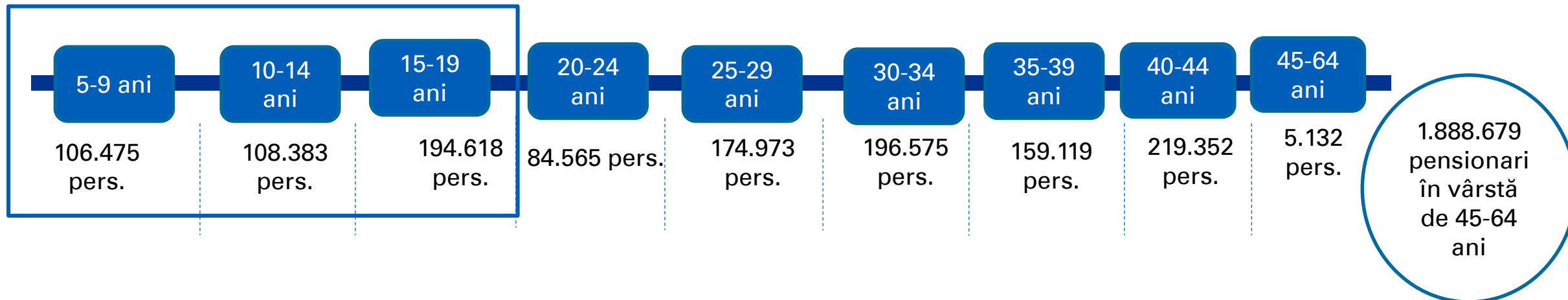
Segmente importante de potențial uman irosit, nevalorificat – cei care nu se regăsesc nici pe piața muncii și nici în sistemul de educație

Structura populației rezidente din România în funcție de gradul de participare la activitatea economică, media anului 2017

Populația rezidentă totală medie – 19.659.033 persoane				
Populația activă – 9.119.887		Populația inactivă – 10.539.146		
Populația ocupată	Șomeri	Pensionari	Elevi	Persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.) și persoane casnice
8.670.557	449.331	5.054.090	3.578.561	1.906.495

Sursa: Prelucrări proprii date AMIGO

Expuși riscului excluziunii și marginalizării sociale



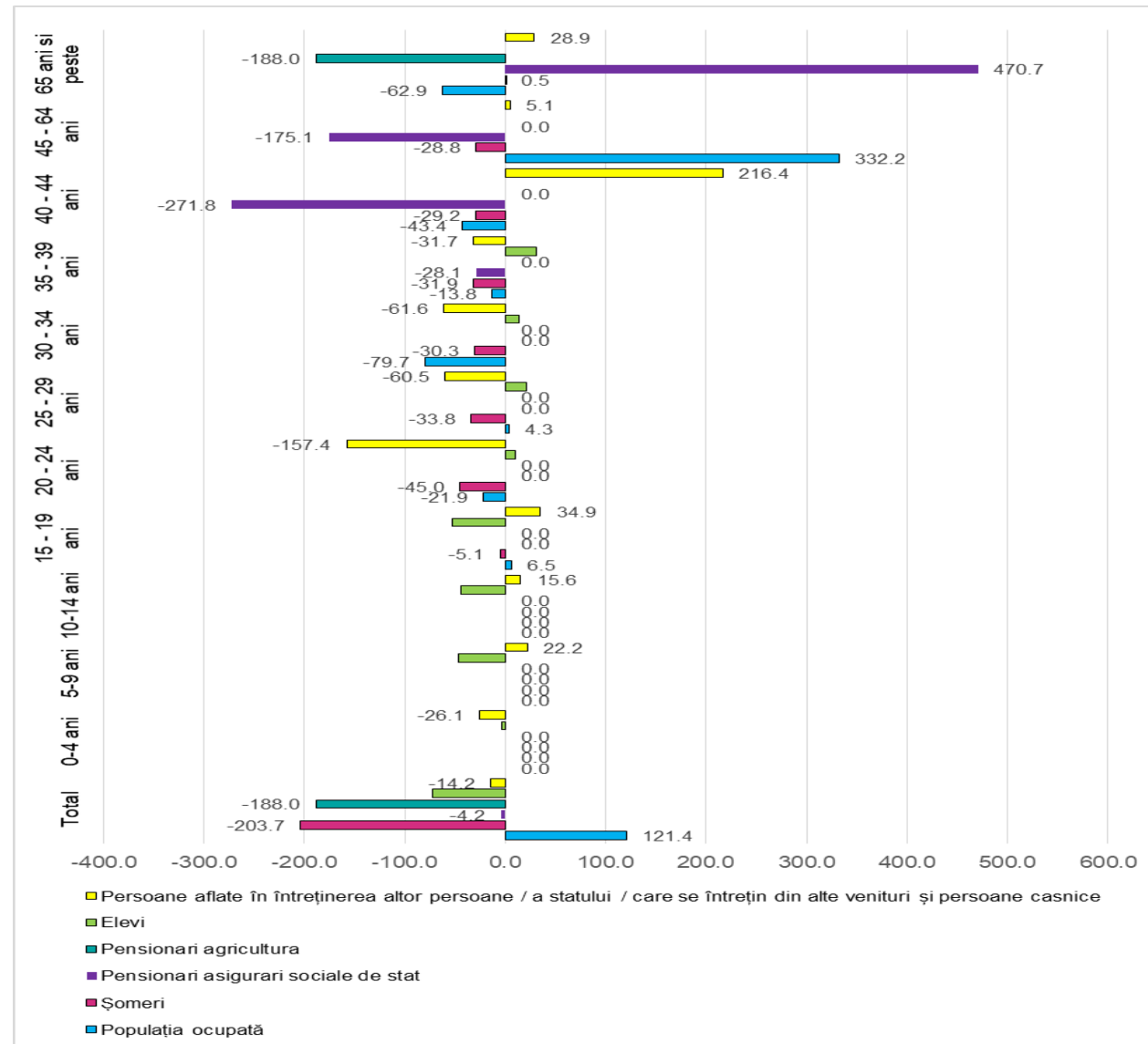
Modificări structurale la nivelul populației ocupate pe grupe de vârstă: 2013-2017

În perioada 2013-2017, cea mai importantă creștere a populației ocupate se consemnează pentru grupa de vârstă 45-64 ani (aproximativ 332,2 mii persoane).

Creșterea populației ocupate a avut loc

- atât pe fondul creșterii populației rezidente din această grupă de vârstă (cu aproximativ 133,4 mii persoane), cât și datorită reducerii numărului de șomeri (-28,8 mii persoane);

- dar mai ales ca urmare a reducerii numărului de pensionari din grupa de vârstă 45-64 ani (-175,1 mii persoane), în principal ca urmare a condițiilor restrictive impuse pentru pensionarea anticipată începând cu anii crizei economico-financiare.



Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor Tempo online, INS.

Din perspectiva cererii de forță de muncă (I)

Lipsa informațiilor care să permită o evaluare precisă a cererii de forță de muncă reprezintă o problemă majoră. Chiar și în aceste condiții, analiza informațiilor existente a permis identificarea unor caracteristici ale cererii de forță de muncă ce pot constitui repere pentru conturarea de măsuri specifice pieței muncii.

Începând cu anul 2012, ca tendință generală, cu excepția unui singur an (2015), în România, **numărul de locuri de muncă create depășește numărul locurilor de muncă desființate.** Analiza locurilor de muncă vacante oferă repere importante privind cererea de forță de muncă actuală. Informațiile existente au permis desprinderea următoarelor concluzii principale:

Regional

Primele 3 regiuni în ierarhia din punct de vedere al **numărului de locuri de muncă vacante** (București-Ilfov, Vest și Nord-Vest, cu PIB/locuitor ridicat), înregistrau în trim. II 2018, **aproximativ 60% din totalul locurilor de muncă vacante la nivel național**, comparativ cu 46,5% în anul 2008.

Sursa: Prelucrări date anchetă INS.

Regiunea Nord-Vest concentrează cele mai multe locuri de muncă vacante din energie electrică, termică, gaz, apă (69%)

Regiunea București-Ilfov din informații și comunicații (58%) și comerț cu amănuntul (30%)

Regiunea Centru din hoteluri și restaurante (24%)

Sectorial

Deși a consemnat cele mai ample fenomene de creare (+147,96 mii locuri de muncă) și desființare a locurilor de muncă (-82,99 mii locuri de muncă), industria prelucrătoare încheie intervalul 2005-aug. 2018, cu un sold pozitiv de 64,97 mii locuri de muncă și se menține pe primul loc din punct de vedere al numărului de locuri de muncă vacante.

Ramurile cu trend descendent și sold negativ al locurilor de muncă, în intervalul 2005-2018 sunt: industria extractivă, energie electrică, termică, gaz, apă

Ramurile cu trend ascendent și sold pozitiv al locurilor de muncă, în intervalul 2005-2018 sunt: IT&C, hoteluri și restaurante, comerț cu amănuntul

Sursa: Prelucrări date European Restructuring Monitor, Eurofound.

Structura

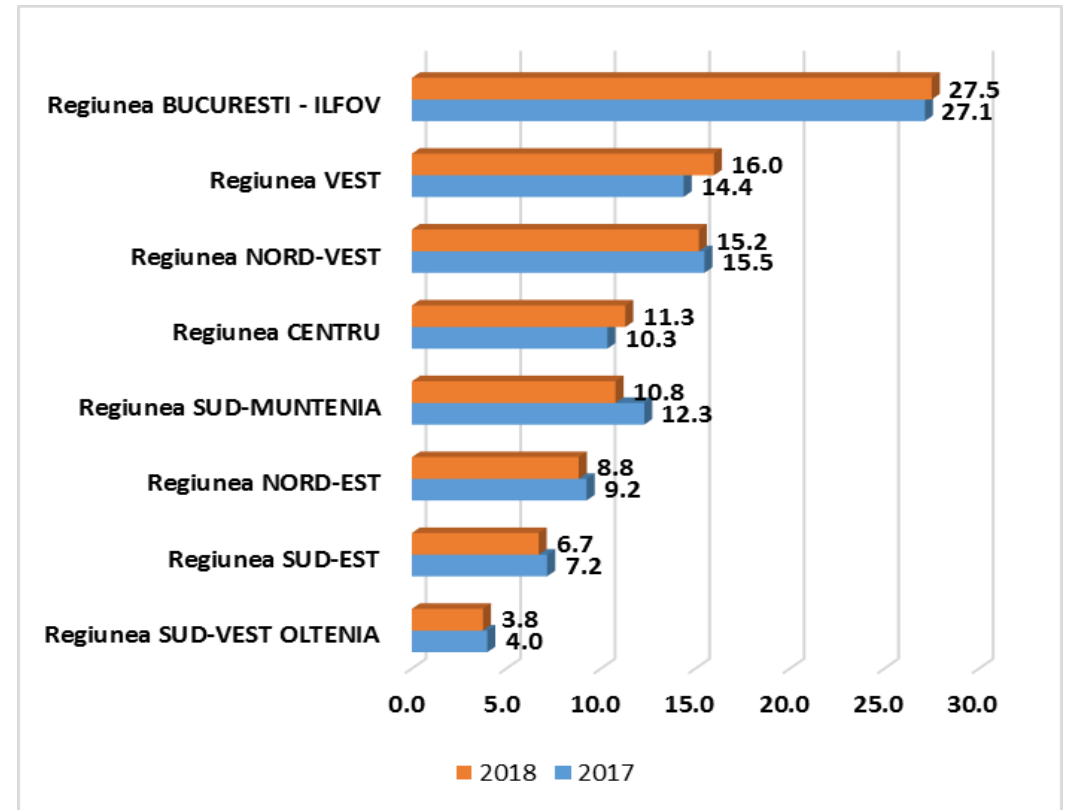
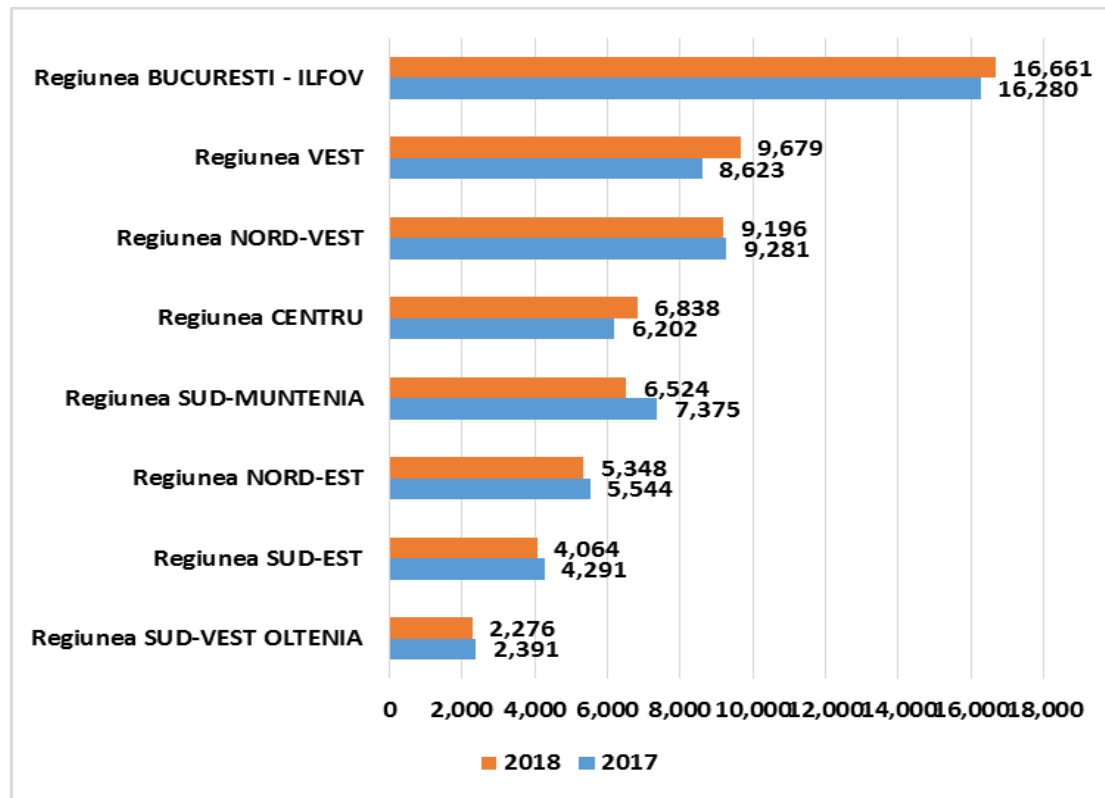
Locurile de muncă vacante pentru specialiști în diverse domenii de activitate reprezentau, în trim. II 2018, **aproximativ 26,8% din totalul locurilor de muncă vacante raportate** (comparativ cu 21,9% în anul 2011), iar cele pentru muncitori calificați și necalificați 28,2%.

Accentuarea tendinței de concentrare regională a locurilor de muncă vacante în regiunile cu nivel mai înalt de dezvoltare

Primele 3 regiuni în ierarhia din punct de vedere al numărului de locuri de muncă vacante (București-Ilfov, Vest și Nord-Vest), înregistrau în anul 2018, aproximativ **60% din totalul locurilor de muncă vacante** la nivel național, comparativ cu 46,5% în anul 2008.

Ierarhia regiunilor din punct de vedere al numărului locurilor de muncă vacante, în 2017 și 2018 (mii locuri de muncă)

Ponderele regiunilor în numărul locurilor de muncă vacante, în 2017 și 2018 (%)



Sursa: Prelucrări date INS

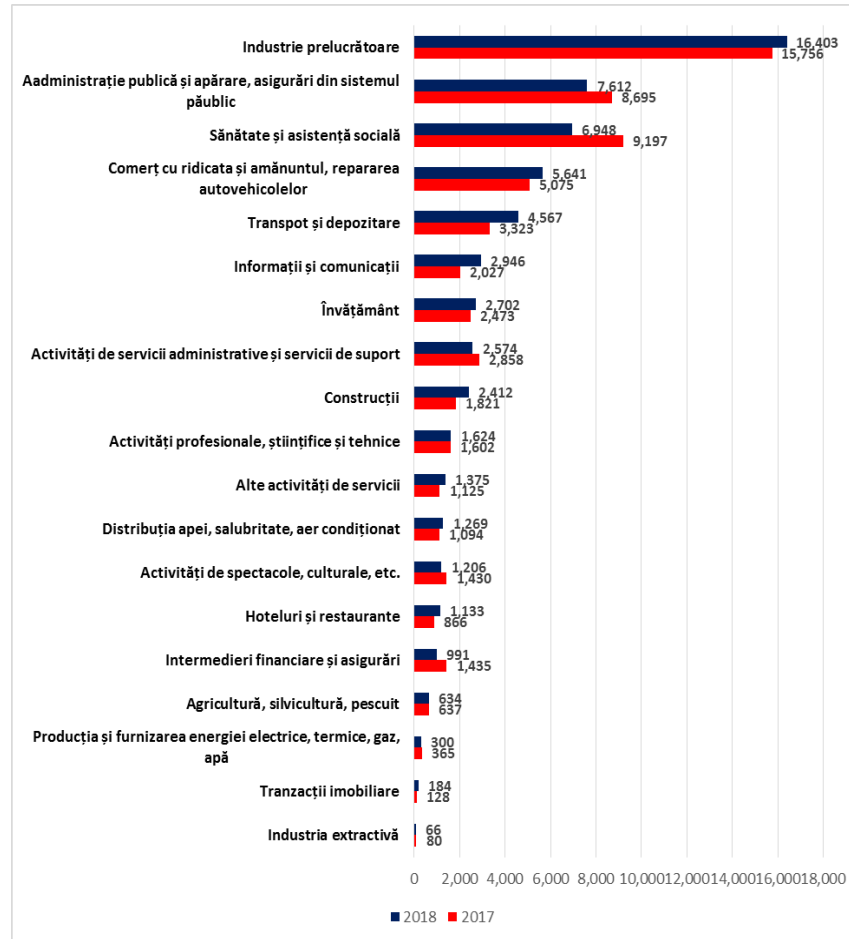
Industria prelucrătoare înregistrează cele mai multe locuri de muncă vacante

Activitățile economice cu cele mai multe locuri de muncă vacante:

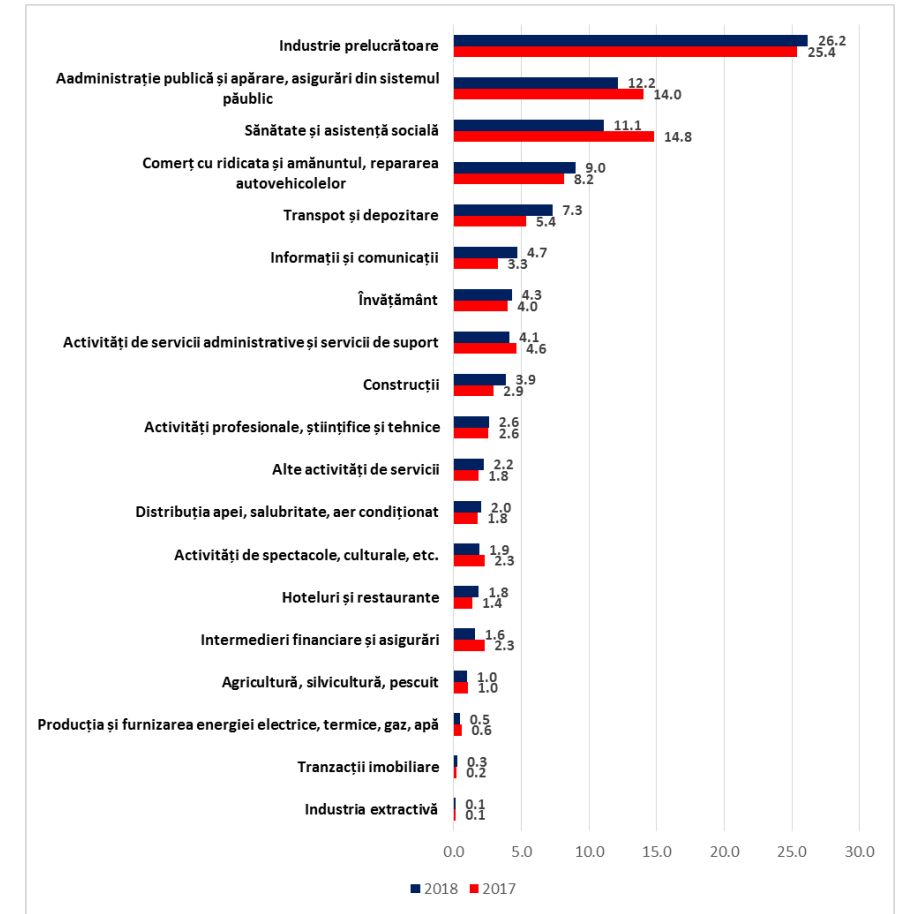
- Industria prelucrătoare
- Administrația publică și apărare
- Sănătate și asistență socială
- Comerț cu ridicata și amănuntul
- Transport și depozitare
- Informații și comunicații

Activitățile economice în care rata locurilor de muncă vacante crește semnificativ sunt cele de informații și comunicații, transport și depozitare și activitățile de distribuție a apei.

Numărul locurilor de muncă vacante, pe activități ale economiei naționale, în 2017 și 2018



Ponderea activităților economiei naționale în numărul locurilor de muncă vacante, în 2017 și 2018 (%)



Sursa: Prelucrări date INS.

Din perspectiva cererii de forță de muncă (II)

În procesul de creare a locurilor de muncă, companiile nou create, care dispun de un grad mai înalt de tehnologizare și sunt mai competitive, reprezintă factorul determinant al majorării gradului de ocupare a forței de muncă, conform conceptului „distrugerii creative”. Evaluarea acestor două caracteristici ale companiilor, respectiv dimensiune (conform numărului de salariați) și vârstă este esențială pentru elaborarea și aplicarea unor politici publice care să vizeze acest segment.

Firmele mici și tinere contribuie într-o măsură semnificativ mai mare, raportată la ponderea salariaților în total economie, atât la crearea locurilor de muncă, cât și la distrugerea acestora.

În perioada 2000-2016, sectorul privat a creat un număr net de circa 50 mii locuri de muncă, în medie anual, cu o contribuție majoră a companiilor de dimensiune micro (sub 10 salariați), cu un sold net de peste 28 de mii de locuri noi de muncă anual, respectiv mai mult de jumătate din totalul sectorului privat.

Începând cu anul patru de la înființarea companiei, fluxul net mediu de locuri de muncă devine negativ, înregistrându-se însă un anumit grad de eterogenitate, în funcție de dimensiunea acesteia.

Firmele micro prezintă un dinamism mai accentuat și, începând cu vârsta de trei ani, înregistrează un flux net negativ de personal (numărul de locuri de muncă create fiind mai mic decât cele distruse), firmele mici (10-49 salariați) și mijlocii (50-249 salariați) începând cu vârsta de patru ani, în timp ce în cazul personalului firmelor mari, această perioadă durează, în medie, până la șase ani.

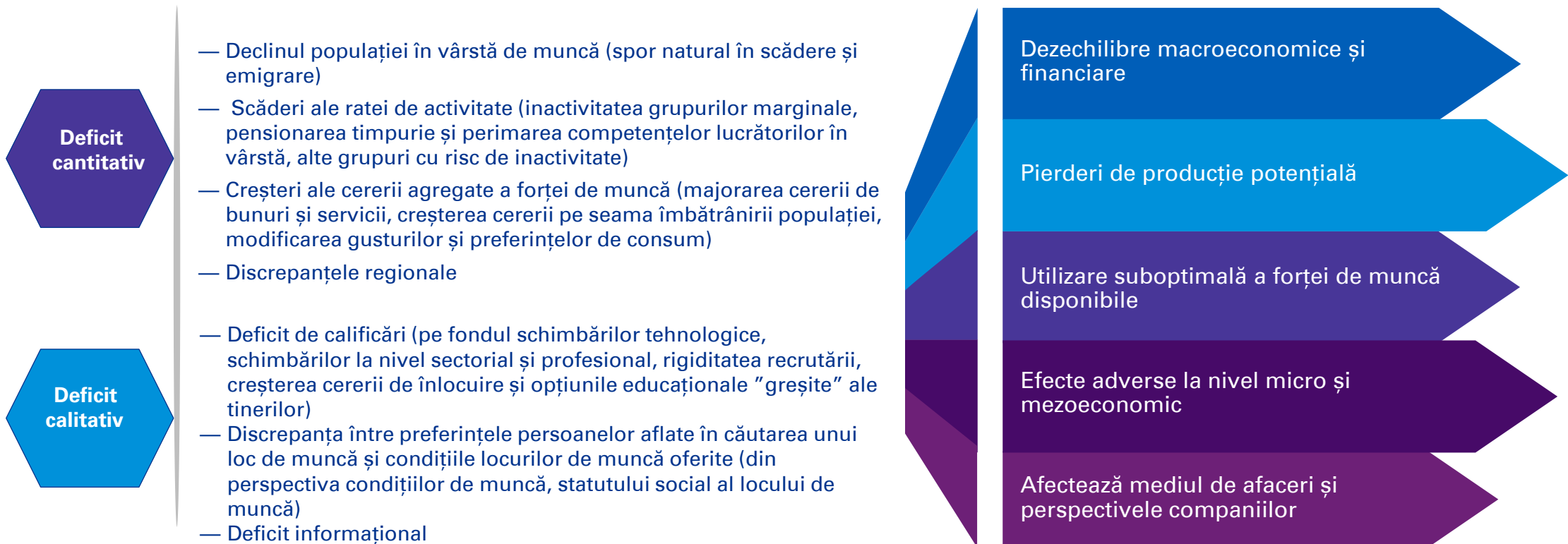
Sursa: Studiu BNR, 2018.



II. Reperere privind deficitul de forță de muncă

Repere privind deficitul de forță de muncă

Deficitul de forță de muncă reprezintă un **motiv major de preocupare pentru decidenți**, acesta putând conduce la dezechilibre macroeconomice și financiare, pe seama pierderii de producție potențială și a unei utilizări suboptimale a forței de muncă disponibile, precum și la efecte adverse la nivel micro și mezoeconomic, afectând mediul de afaceri și perspectivele de dezvoltare ale companiilor. Reprezentanți ai administrației centrale și locale, ai patronatelor din diferite domenii și firmele de recrutare vorbesc astăzi despre deficite considerabile cantitative și calitative de forță de muncă și de nevoia unor strategii de soluționare a acestor deficite. Un indicator important de **exprimare în termeni relativi a decalajului cantitativ între cererea și oferta de muncă**, îl reprezintă **gradul de tensionare a pieței muncii**, calculat ca raport între rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului.



Tendințe de creștere a deficitului de forță de muncă

Gradul de tensionare a pieței muncii este în creștere

- Conform Eurostat, în România, în anul 2016, se înregistra un **grad moderat** de tensionare a pieței muncii comparativ cu alte țări membre UE, dar, conform datelor BNR, **acesta este în creștere semnificativă în ultimii ani**, respectiv de la 0,08 în trimestrul I 2012 la 0,26 în aceeași perioadă din anul 2018.
- Analiza situației din trimestrul II al anului 2018, a relevat reamplificarea gradului de tensionare a pieței muncii, rata șomajului înregistrând o nouă scădere trimestrială și ajungând la un minim istoric de 4,2% în luna mai 2018, în timp ce rata locurilor de muncă vacante s-a mărit pentru al doilea trimestru consecutiv.
- În contextul accentuării presiunilor salariale se așteaptă ca, în ultima parte a anului 2018, odată cu ușoara ameliorare a intențiilor de angajare, să fie înregistrată o **acutizare a dificultăților în recrutarea de personal calificat**.
- Analizele realizate relevă **existența unei corelații negative între proporția gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat și rata locurilor de muncă vacante pe județe**. Această concluzie nu susține ipoteza că majoritatea beneficiarilor unui asemenea tip de protecție socială refuză oportunitățile de muncă.

Tendință de creștere a discrepanțelor orizontale și verticale

Sursa: Minuta ședinței CA BNR din 3 oct 2018

Gradul de tensionare a pieței muncii este calculat ca raport între rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului

La nivelul unei populații de 4.875.656 tineri în vârstă de 15-34 ani:

- Pondere foarte scăzută a celor cu experiență profesională din timpul studiilor - numai 1,2% au lucrat pe perioada studiilor;
- 25,4% dintre tinerii ocupați nu au statut de salariat;
- Gradul de adecvare între nivelul de instruire absolvit și cerințele actualului loc de muncă: numai pentru 44,1% nivelul de instruire corespunde într-o mare măsură cerințelor, pentru 35,3% într-o oarecare măsură, 13,6% puțin și 7,1% deloc;
- Peste 30% din tinerii absolvenți cu studii superioare au o ocupație din grupele majore de ocupații 3-9, care necesită studii medii;
- 10,2% din absolvenții cu studii medii au o ocupație din grupa majoră de ocupații 9, corespunzătoare muncitorilor necalificați.

Neconcordanțe între oferta sistemului de învățământ și piața muncii

- Analiza evoluției ratei supra-calificării în perioada 2008-2016 relevă o tendință de creștere a discrepanțelor verticale pe toate activitățile economice principale CAEN Rev 2, respectiv **majorarea proporției lucrătorilor cu studii superioare ocupați în locuri de muncă ce nu necesită un grad de educație de nivel terțiar**, cea mai semnificativă dimensiune a acestor discrepanțe înregistrându-se în **domeniul comerțului (engros și retail)**, cu precizarea că s-au avut în vedere persoanele ocupate din grupa de vârstă 20-64 ani. Tendința este diferită de cea înregistrată la majoritatea țărilor avansate UE.
- Totodată, în cazul României, se constată **tendința de creștere a discrepanțelor orizontale pentru persoanele ocupate** din grupa de vârstă 15-34 ani, **mai ales în domeniile educaționale cu profil umanist și social**, interpretarea diminuării acestor discrepanțe în cazul domeniilor aferente științelor tehnice și ingineresti trebuind să țină seama de dimensiunea lor semnificativă (în cifre relative, ponderi de circa 50% sau peste). La persoanele ocupate din grupa de vârstă 25-34 ani care dispun de studii superioare, nivelul discrepanțelor orizontale este relativ mai redus, manifestând și o tendință de reducere în ultimii ani.

Sursa: Ancheta INS privind accesul tinerilor pe piața muncii

Sursa: Eurostat Experimental Statistics.

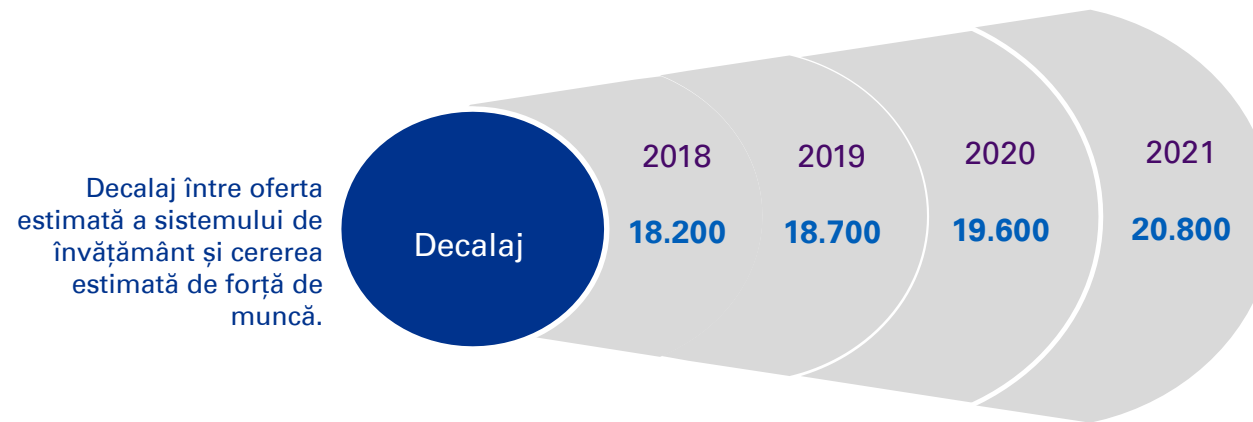
Studiu de caz: estimări privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă în IT&C

Prin intermediul studiului de caz referitor la sectorul IT&C se atrage atenția asupra nevoii de abordare strategică a resurselor umane la nivel sectorial și în profil teritorial, abordare care este dependentă în primul rând de disponibilitatea informațiilor actualizate și la nivelul de detaliere necesar, fundament pentru analize consistente și coerente.

Studiul de caz realizat privind sectorul IT&C, sector în ascensiune în România, cu potențial și ritm de creștere superioare mediei naționale, a condus la concluzia că **deși a fost declarat prioritate strategică de către decidenți și au fost promovate măsuri de susținere a sectorului, deficitul de forță de muncă se menține încă la cote ridicate.**

Estimările realizate privind diferite componente ale:

- cererii (prognozele privind potențialul de creștere a sectorului-prognoze ANIS și BNR) și
 - ofertei de forță de muncă (componente demoeconomice, înrolările în diferite forme de învățământ și formare la specializările specifice sectorului, rate de abandon școlar, informații INS, RNCIS)
- au condus la concluzia că, **în lipsa unor măsuri adecvate, deficitul de forță de muncă în sectorul IT&C va continua să crească.**



Sursa: calcule proprii



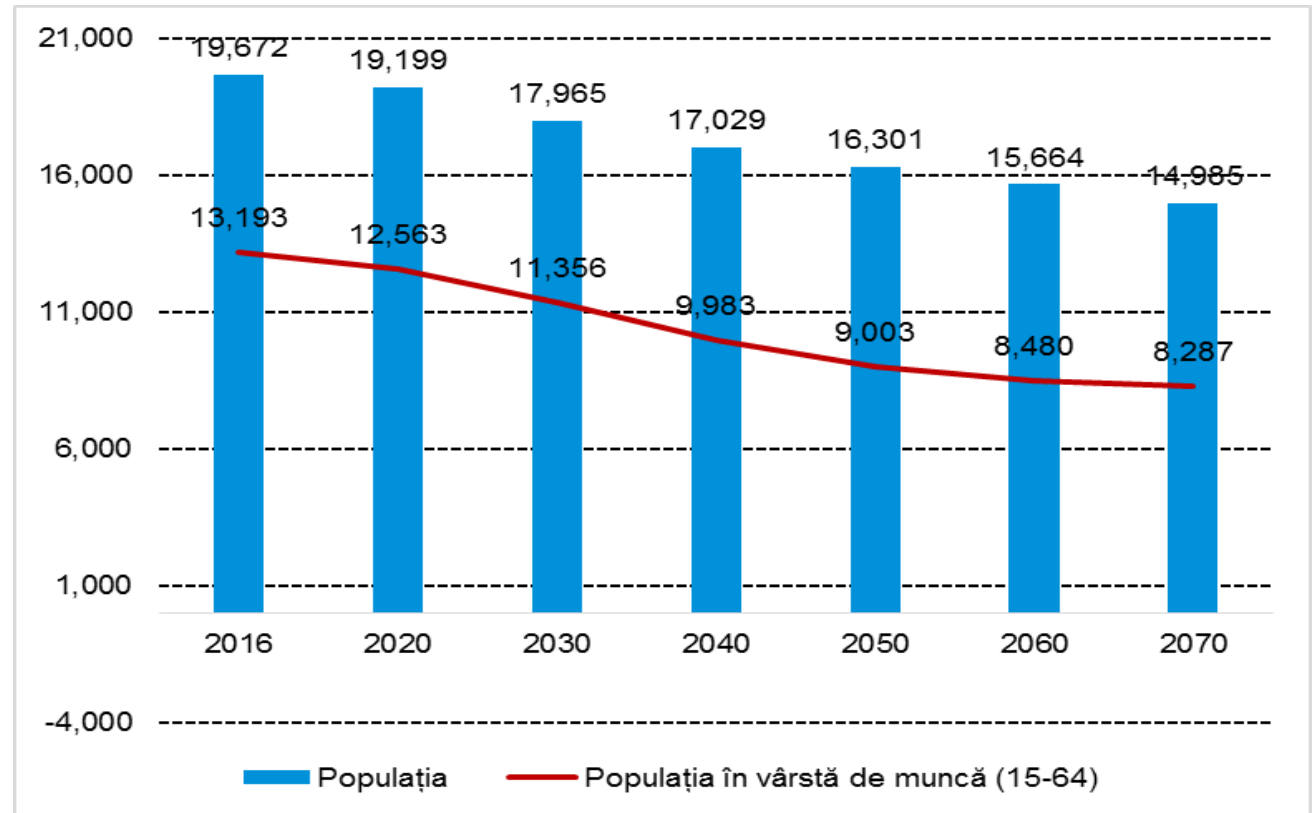
III. Proiecții/scenarii de evoluție în perspectiva pe termen lung

Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070 (1/3)

Potrivit proiecțiilor Comisiei Europene, în România, **indicatorii demografici și ai ocupării urmează să înregistreze o deteriorare severă în următoarele decenii, cu un impact negativ asupra pieței muncii.**

În condițiile menținerii impactului semnificativ al migrației nete, **populația totală va scădea** de la 19,6 mil. persoane în anul 2016 la 19,2 mil. persoane în anul 2020, la 18 mil. persoane în anul 2030, 16,3 mil. persoane în anul 2050 și respectiv la circa 15 mil. persoane în anul 2070, iar cea în vârstă de muncă de la 13,2 mil. persoane în anul 2016 la 12,6 mil. persoane în anul 2020, la 11,4 mil. persoane în anul 2030, 9,0 mil. persoane în 2050 și respectiv la 8,3 mil. persoane în anul 2070.

Proiecții privind populația totală și populația în vârstă de muncă în România - orizont 2070 (mii persoane)



Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

© 2019 KPMG Advisory S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070 (2/3)

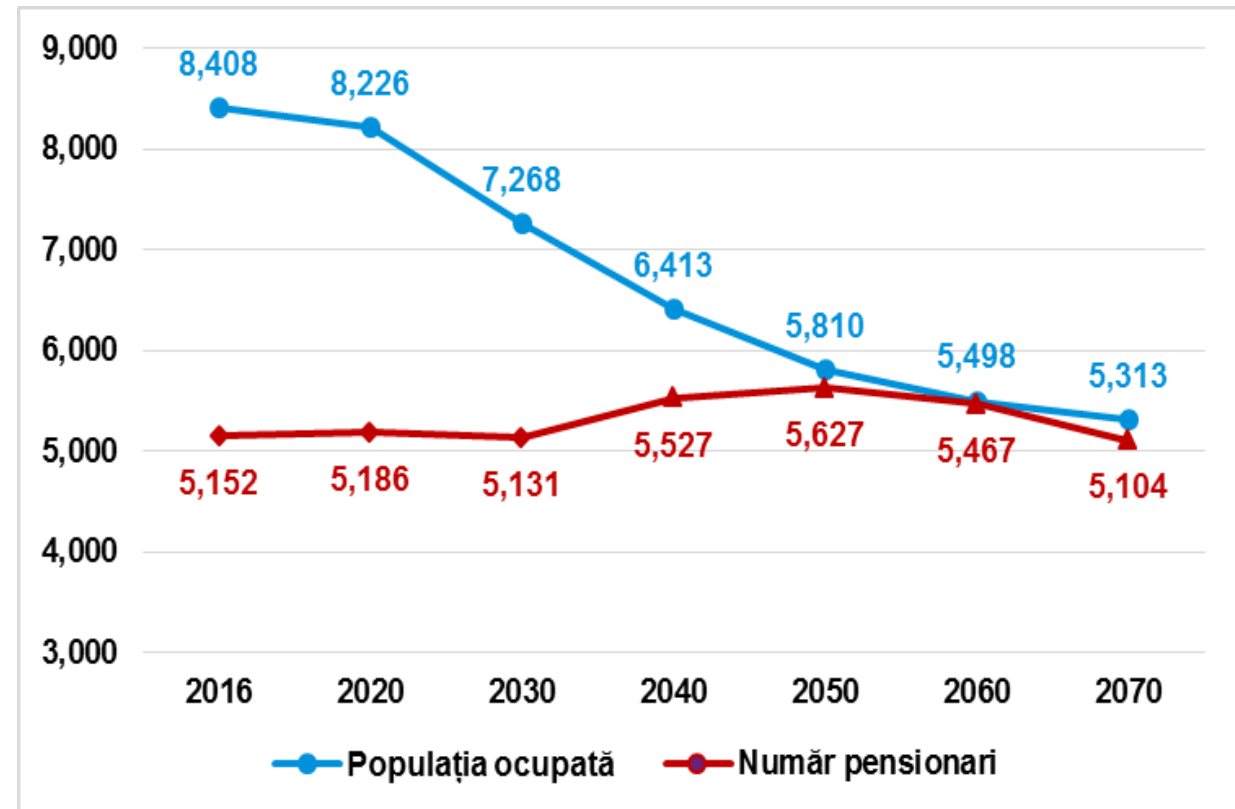
Conform tendințelor demografice proiectate, **populația ocupată va scădea** de la 8,4 mil. persoane în anul 2016 la 8,2 mil. persoane în anul 2020, la 7,3 mil. persoane în anul 2030, 5,8 milioane în 2050 și respectiv la 5,3 mil. persoane în anul 2070.

Numărul de pensionari se va menține în jurul cifrei de 5,1 mil. persoane până în anul 2030, după care **va înregistra o creștere, atingând un vârf** de 5,6 mil. persoane în anul 2050, intrând ulterior pe un trend descendent.

Ponderea pensionarilor în totalul populației urmează să se majoreze de la circa 26% în anul 2016 la circa 29%, în anul 2030, 34,5% în 2050 și respectiv la circa 34% în anul 2070.

Rata de dependență de vârstă, calculată ca raport între numărul de persoane de peste 65 ani și populația în vârstă de 15-64 ani, urmează să se deterioreze de la circa 26%, la 30% în anul 2020, la circa 35% în anul 2030, 54,2% în 2050 și respectiv la circa 53% în anul 2070.

Proiecții privind populația ocupată și numărul de pensionari în România - orizont 2070 (mii persoane)

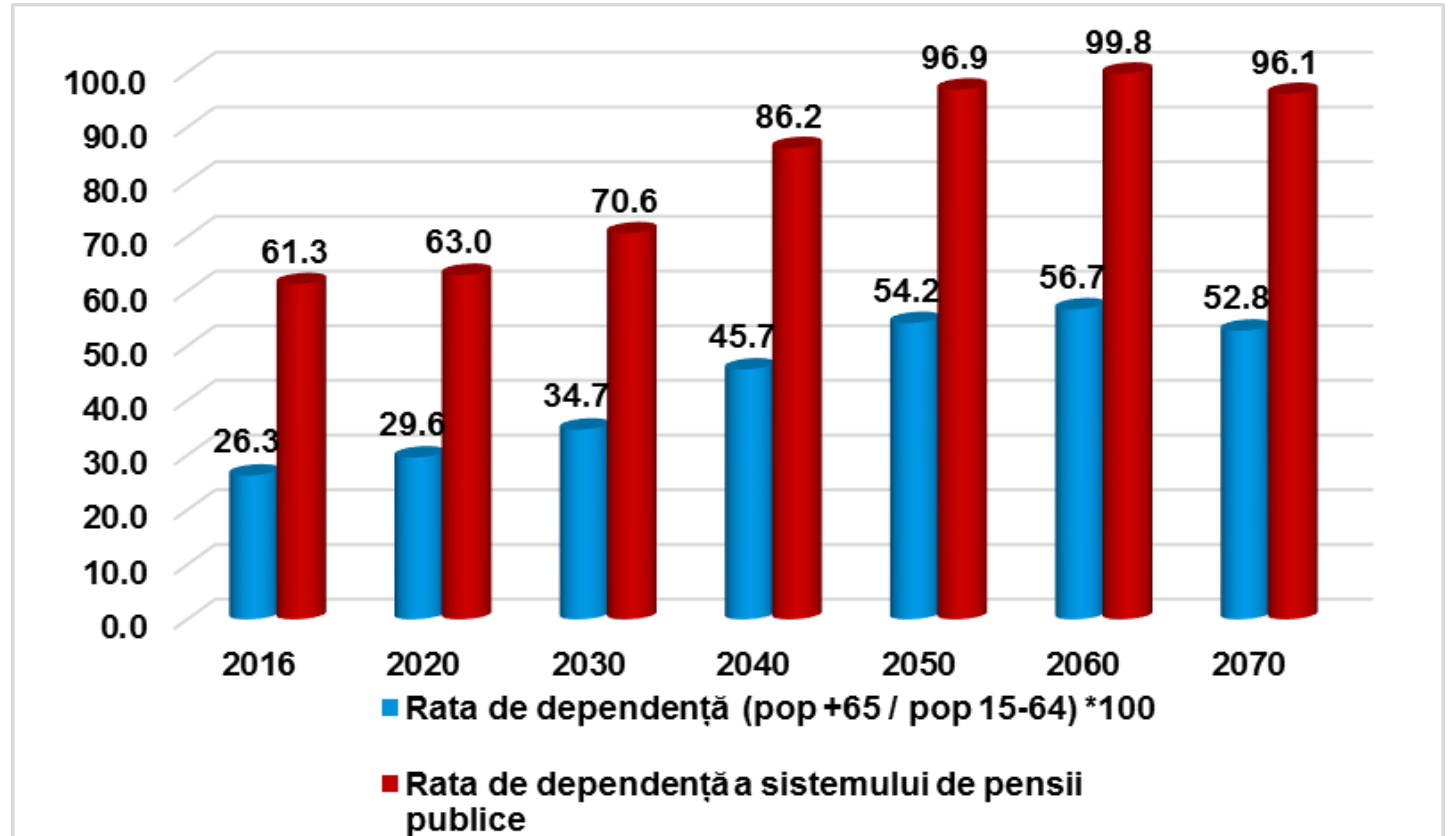


Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070 (3/3)

Rata de dependență a sistemului public de pensii, exprimată ca raport procentual între numărul de pensionari și numărul de contribuabili la sistemul public de pensii, **se înscrie pe o traiectorie nefavorabilă, dificil de susținut, majorându-se de la 61,3% în anul 2016 la 63% în anul 2020, la circa 71% în anul 2030, 96,9% în anul 2050 și respectiv la aproape 100% în anul 2060**, în ultimul deceniu al perioadei de referință urmând să înregistreze o ușoară scădere.

Proiecții ale ratei de dependență demografică și ratei de dependență a sistemului public de pensii, în România - orizont 2070 (%)



Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

Proiecții/ scenariile de evoluție ale cererii și ofertei de forță de muncă în România – orizont 2023

Au fost realizate **proiecții privind cererea și oferta de forță de muncă la nivel național și scenariile privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial**. Analiza la nivel național este structurată pe scenarii privind echilibrul dintre cerere și ofertă, rezultând un **deficit cantitativ**, care reflectă faptul că **cererea de forță de munca nu este acoperită de către ofertă**.

A rezultat că principalii factori de influență a evoluției și dimensiunii deficitului cantitativ de forță de muncă sunt legați, pe latura ofertei, de rata de activitate a populației în vârstă de muncă, iar pe latura cererii, de dinamica investițiilor și a productivității muncii, inclusiv de corelația între creșterea PIB și populația ocupată.

Proiecție a deficitului de forță de muncă, la nivel național, în perioada 2019 – 2023

Indicator	UM	2019	2020	2021	2022	2023
Deficit cantitativ de forță de muncă	mii persoane	308	365	335	441	549

Fundamentarea metodologică și analitică a scenariilor, ipotezele și variantele de lucru, precum și metodele utilizate (funcții de producție, regresii, corelații, estimări, recalibrări) sunt prezentate *in extenso* în studiul privind Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii (în curs de publicare). Informațiile și datele utilizate provin din surse publice, respectiv: INS, Comisia Europeană, Eurostat, AMECO, FMI.

✓ Nivel mediu estimat pe baza scenariilor privind evoluțiile **cererii de forță de muncă** în funcție de rata estimată de creștere a productivității muncii, precum și a următorilor parametri: populația ocupată, produsul intern brut, stocul de capital fix, respectiv investițiile.

✓ **Proiecțiile demografice** au avut în vedere evoluțiile estimate ale: populației totale rezidente și după domiciliu; ratei de dependență demografică, precum și cea vizând persoanele tinere și respectiv vârstnice; ratei de dependență economică; vârstei medii a populației.

Considerații generale

Prognozele privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial pentru perioada 2018-2023, realizate pe baza proiectării valorii adăugate brute reale (prețuri 2010), a salariului mediu anual real (în funcție de evoluția salariului mediu anual net și a salariului minim real anual la nivel național) și a cererii de forță de muncă sub forma populației ocupate în mii persoane au relevat că, în timp ce în anul 2023 față de 2018, rezultă creșteri ale ocupării cu 3,3% pentru sectorul informatică și comunicații, cu 2,6% pentru sectorul comerț cu ridicata și retail, transporturi, hoteluri și restaurante și cu 1,9% pentru sectorul construcții, în cadrul industriei este proiectată o reducere a ocupării cu 8,1%.

Acoperirea deficitului de forță de muncă depinde de asemenea de atragerea forței de muncă calificate emigrate sau care dorește să emigreze, cât și prin creșterea ratei de ocupare și atragerea forței de muncă din regiunile unde există un surplus de forță de muncă.

Acest lucru se poate realiza, în principal, prin dezvoltarea infrastructurii de transport care să faciliteze creșterea mobilității forței de muncă, ținând cont că aceasta este determinată de **diferențialul dintre salariu sau ajutor social obținut în regiunea în care persoana locuiește și salariul care poate fi obținut în regiunea de ocupare** și care să stimuleze transferul industriilor intensive în muncă în regiunile cu ocupare slabă, condiționate, de asemenea, de reducerea costurilor de transport.

Factorii esențiali care determină cererea de forță de muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și din punct de vedere calitativ sunt: evoluția produsului intern brut, respectiv a valorii adăugate brute, investițiile în capital tangibil și intangibil, precum și raportul dintre investițiile noi și investițiile de înlocuire, cererea externă și competitivitatea economiei, productivitatea muncii și raportul dintre creșterea acesteia și majorarea salariilor, evoluția salariului minim și impactul acesteia asupra creșterii salariilor din economie.

Economia României are o caracteristică specială, dată fiind **ponderea importantă pe care o dețin ISD-urile** în exporturi și principalele ramuri de activitate, ceea ce implică dependența cererii de forță de muncă de strategiile și planurile de dezvoltare ale acestora, inclusiv de schimbările tehnologice realizate de acestea, în speță, automatizare și robotizare.

În concluzie, unul dintre principalii factori care determină nivelul cererii de forță de muncă în România sunt ISD-urile și, prin urmare, strict legate de acestea sunt **condițiile necesare menținerii competitivității economice a României în materie de atragere de ISD**. Aceasta presupune focalizarea pe dezvoltarea infrastructurii de toate categoriile, predictibilitate fiscală și legislativă, administrație și justiție eficiente, investiții în educație și cercetare-dezvoltare și, nu în ultimă instanță, implementarea principiilor bunei guvernări a statului de drept, economiei de piață și democrației.



IV. Exemple de bune practici din statele membre UE

Prezentare generală

În cadrul acestei secțiuni au fost analizate **o serie de bune practici** ce vizează măsuri și politici adoptate de către statele membre UE cu **scopul de a combate deficitul forței de muncă**.

În acest sens, au fost analizate o serie de politici naționale, programe și măsuri, implementate de statele membre UE, pe mai multe arii cheie.

Prezentul raport cuprinde un sumar al principalelor acțiuni întreprinse de către statele membre UE, raportul extins include o prezentare a măsurilor, pe fiecare țară analizată, inclusiv descrierea detaliată a acestora, precum și a impactului rezultat.

Analiza bunelor practici identificate la nivelul statelor membre UE a contribuit la conturarea recomandărilor cu prinse în secțiunea V. a raportului.

Mobilitate internațională

Politici de admitere a unor categorii specifice de lucrători

Satisfacerea nevoilor pieței

Studenți internaționali și cercetători

Prevenirea emigrației și repatrierea

Prevenirea fenomenului de emigrație, inclusiv a fenomenului "brain drain"

Repatrierea emigranților

Educație

Educația STIM

Părăsirea timpurie a școlii

Învățământul profesional și tehnic

Stimularea ocupării active

NEET

Prelungirea vieții active

Participarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii

Mobilitate internă

Stimulente financiare

Sumar al bunelor practici analizate

Educație



- Se acordă o atenție din ce în ce mai mare domeniului **STIM**, cu scopul de a crește interesul tinerilor pentru cariere STIM și, implicit, capacitatea de inovare și dezvoltare tehnologică la nivel național.
- **Educația vocațională** începe să aibă un rol cheie în gestionarea provocărilor existente pe piața muncii, determinând reformarea orientării în carieră, introducerea învățământului dual și adaptarea programei de învățământ pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii.
- **Părăsirea timpurie a școlii** este un fenomen pe care multe state încearcă să îl țină sub control prin măsuri specifice de prevenție, intervenție și de compensare.

Stimularea ocupării active



- Majoritatea statelor membre au implementat măsuri specifice de **creștere a gradului de ocupare activă**.
- **Activarea grupului NEETs** (persoane care nu sunt încadrate în educație, învățământ și nici nu lucrează) se realizează prin acțiuni de intervenție care vizează, de obicei, acțiuni de consiliere, mecanisme de încurajare a angajării prin oferirea de oportunități, dezvoltarea competențelor și parteneriatelor cu angajatorii.
- **Prelungirea vieții active** și reducerea numărului persoanelor care solicită pensionare anticipată poate contribui semnificativ în viitor atât la sustenabilitatea sistemului de pensii, cât și la sporirea ofertei de muncă. Astfel, din ce în ce mai multe state membre implementează politici ce includ elemente precum formarea continuă, combinate cu măsuri de stimulare a menținerii în activitate prin utilizarea unor forme flexibile de muncă și cu măsuri de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor cu vârstă înaintată.

Mobilitate internă și internațională



- Principalele măsuri luate de statele membre pentru a stimula mobilitatea internațională a forței de muncă vizează politici specifice de admitere a unor categorii specifice de lucrători din țări non-UE, măsuri de satisfacere a nevoilor pieței muncii în funcție de anumite sectoare de activitate sau categorii de lucrători, identificate ca fiind necesare în urma măsurării deficitului forței de muncă, precum și măsuri de atragere și retenție a studenților internaționali și a cercetătorilor.
- Măsurarea deficitului forței de muncă reprezintă o inițiativă cheie în majoritatea statelor.
- Pentru încurajarea mobilității interne, statele oferă stimulente financiare.

Prevenirea emigrației și repatrierea



- Libera circulație a lucrătorilor a determinat consecințe negative pentru țările care se confruntă cu fenomene puternice de emigrare, conducând la accentuarea fenomenului “brain drain”.
- Măsurile implementate pentru a combate fenomenul “brain drain” vizează stimularea creșterii sectoarelor de activitate care atrag și rețin lucrătorii înalt calificați, cât și susținerea lucrătorilor înalt calificați în activități antreprenoriale și dezvoltare profesională.
- Valurile de migrație au determinat elaborarea unor politici naționale ce vizează repatrierea migranților, prin crearea și promovarea de locuri de muncă, acordarea de stimulente financiare, burse și granturi, investiții în cercetare și dezvoltare, precum și acțiuni concrete de recrutare și dezvoltare a relației cu diaspora.



V. Propuneri și recomandări

Sumar recomandări (1/4)

Nr	Problema identificată	Categorie recomandări	Denumirea măsurii	Perioadă de implementare	Impact
1	Pentru întreaga perioadă 1990-2018, în România, declinul demografic natural a depășit 1.000.000 de locuitori. În ultimii ani, numărul anual al născuților oscilează în jurul valorii de 190 mii, iar cel al deceselor de 260 mii. Diferența este scăderea naturală de aproximativ 70 de mii locuitori anual.	Recomandări la nivel macroeconomic	M1 Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic	✓ Medie	✓ Ridicat
2	Lipsa, inconsistența și/sau incoerența informațiilor/ datelor statistice disponibile, atât în privința sistemului educațional, cât și a pieței muncii	Recomandări la nivel macroeconomic	M2 Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii	✓ Medie	✓ Ridicat
3	Lipsa unui cadru legal-instituțional propice unei eficiente colaborări a ANOFM cu ministerele, organizațiile patronale și sindicale, angajatori, universități, institute de cercetări, organizații nonguvernamentale etc. privind îndeplinirea responsabilităților sale.	Recomandări la nivel macroeconomic	M3 Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii	✓ Medie	✓ Ridicat
4	Adâncirea decalajelor de dezvoltare teritoriale, cu impact advers asupra pieței muncii și deficitelor de forță de muncă.	Recomandări la nivel macroeconomic	M4 Elaborarea unor strategii, politici și măsuri operaționale de dezvoltare regională și locală	✓ Medie-Lungă	✓ Ridicat
5	Reducerea performanțelor sistemului de învățământ a produs, între altele, dificultăți majore companiilor în recrutarea și angajarea de personal, legate atât de deficitul cantitativ de forță de muncă, cât mai ales de cel calitativ.	Recomandări la nivel macroeconomic	M5 Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională	✓ Medie-Lungă	✓ Ridicat
6	În anul 2017 durata medie a vieții active a populației era de 33,4 ani față de 36 de ani în anul 2000. Durata medie a vieții active a populației în Uniunea Europeană era de 35,9 ani în 2017 comparativ cu 32,9 ani în anul 2000, în Germania fiind de 38,4 ani în 2017 față de 34,3 ani în anul 2000.	Recomandări la nivel macroeconomic	M6 Prolungirea duratei vieții active a populației	✓ Medie	✓ Mediu

Sumar recomandări (2/4)

Nr	Problema identificată	Categorie recomandări	Denumirea măsurii	Perioadă de implementare	Impact
7	În categoria beneficiarilor de ajutor social se regăsesc în principal familii cu un grad ridicat de vulnerabilitate și cu șanse extrem de mici pentru integrare profesională	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM1 Metode adecvate de atragere pe piața muncii a beneficiarilor de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat	✓ Scurtă	✓ Limitat
8	Conform schimbărilor demografice estimate pentru România, până în anul 2060, ponderea populației în vârstă de muncă în populația totală va scădea la 54,1% în anul 2060. De asemenea, rata de dependență a persoanelor vârstnice ar urma să crească la 56,9% în anul 2060.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM2 Stimularea creșterii ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă	✓ Medie	✓ Limitat
9	Deși s-a înregistrat o evoluție pozitivă în ultimii ani, România continuă să aibă una dintre cele mai scăzute rate de ocupare a persoanelor cu dizabilități din Europa, persoanele cu dizabilități reprezentând o resursă insuficient valorificată pe piața muncii.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM3 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități	✓ Medie	✓ Limitat
10	În ceea ce privește ocuparea și integrarea pe piața muncii a populației de etnie romă, nivelul de pregătire școlară a acestora este mai redus în comparație cu populația majoritară, ceea ce limitează accesul acestora pe piața muncii în condițiile în care cererea de forță de muncă calificată este în creștere.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM4 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă	✓ Medie	✓ Limitat
11	România se confruntă, în prezent, cu un deficit de forță de muncă ridicat, în mod special în anumite sectoare de activitate. În contextul unui declin demografic, al fenomenului de emigrare și al unei forțe de muncă îmbătrânită, se așteaptă este ca acest deficit să se accentueze și mai mult în viitor.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM5 Stimularea importului forței de muncă	✓ Scurtă	✓ Mediu
12	În România, există diferențe semnificative între județe, în ceea ce privește cererea și oferta de forță de muncă. În unele județe, șomajul este foarte mic, iar oferta de muncă este ridicată, pe când în alte județe, în principal din cauza lipsei de investiții, oferta de muncă este mai scăzută, existând astfel în zonele respective un bazin de potențiali lucrători.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM6 Stimularea creșterii mobilității interne	✓ Medie	✓ Mediu

Sumar recomandări (3/4)

Nr	Problema identificată	Categorie recomandări	Denumirea măsurii	Perioadă de implementare	Impact
13	Angajații reprezintă o componentă esențială a concretizării avantajului competitiv al companiilor și au un rol cheie în atingerea performanței organizaționale. Ținând cont de acestea și de presiunea tot mai mare resimțită pe piața forței de muncă în ultimii ani, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să le permită recrutarea și reținerea angajaților talentați.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM7 Gestionarea deficitului de forță de muncă de către companii prin măsuri specifice	✓ Scurtă/ Medie	✓ Limitat
14	România, se află în topul țărilor care sunt afectate de fenomenul de emigrare. În acest context, implementarea unor măsuri care să vizeze prevenția emigrării, în special a populației înalt calificate, a devenit esențială în vederea asigurării forței de muncă necesară.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM8 Gestionarea fenomenului de emigrare, în special, scăderea fenomenului de „brain drain”	✓ Medie/ Lungă	✓ Ridicat
15	Nevoia unor politici naționale care să aibă scopul de a stimula repatrierea românilor care lucrează în străinătate a devenit esențială în contextul creșterii presiunilor pe piața forței de muncă și a deficitului de personal.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM9 Stimularea fenomenului de repatriere a românilor emigranți	✓ Medie/ Lungă	✓ Ridicat
16	În România nu se măsoară deficitul forței de muncă și nici nu se realizează analize ale sectoarelor de activitate sau ale ocupațiilor ce înregistrează deficit de forță de muncă, lipsa datelor relevante și a unui proces standardizat, fiind factorii principali.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM10 Măsurarea deficitului forței de muncă și definirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă	✓ Medie	✓ Ridicat
17	Lipsa fondurilor necesare poate afecta realizarea de studii privind deficitele de forță de muncă. Parteneriatele dintre organizațiile patronale, cele sindicale, organizații nonguvernamentale, institute de cercetări și universități și-au dovedit eficiența în implementarea de proiecte cu finanțare europeană (POSDRU și PODCA 2007-2013), destinate evaluării unor probleme specifice pe piața muncii, analiza cantitativă și calitativă a acestora și propunerea de măsuri pentru soluționarea acestora.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM11 Valorificarea oportunităților oferite de Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) și Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014 – 2020 pentru finanțarea de studii privind deficitele de forță de muncă pentru anumite ocupații, în anumite sectoare sau anumite areale	✓ Scurtă	✓ Mediu

Sumar recomandări (4/4)

Nr	Problema identificată	Categorie recomandări	Denumirea măsurii	Perioadă de implementare	Impact
18	Grad limitat de accesibilitate și transparență a informațiilor privind oferta de educație și formare profesională la nivel județean	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM12 Crearea unui portal web la nivel județean care reunește oferta de educație și formare din județ	✓ Scurtă	✓ Limitat
19	În România, sistemul educațional nu reușește să coreleze competențele dezvoltate în sistemul de învățământ cu cerințele existente pe piața muncii.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM13 Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii	✓ Medie	✓ Ridicat
20	În anul 2017, rata de părăsire timpurie a școlii în România a fost de 18,1% față de media la nivelul UE 10,6%; ținta națională pentru anul 2020 este de 11,3%.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM14 Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii	✓ Medie	✓ Mediu
21	Învățământul profesional și tehnic rămâne în continuare o opțiune secundară și nu este corelat suficient cu necesitățile pieței muncii și cu strategiile de specializare regională sau sectorială.	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM15 Modernizarea învățământului profesional și tehnic	✓ Medie	✓ Ridicat
22	România are printre cele mai scăzute rezultate la testele PISA. În anul 2015, 38,5% dintre elevii de 15 ani nu au reușit să atingă nivelul minim de cunoștințe în domeniul științei (comparativ cu media UE 28 de 20,6%), 38,7% la lectură (UE 28: 19,7%) și 39,9% la matematică (UE 28: 22,2%).	Recomandări la nivelul pieței muncii	PM16 Creșterea atractivității studiilor STIM	✓ Medie	✓ Ridicat

Prioritizarea recomandărilor (1/2)

Matricea de prioritzare oferă o reprezentare vizuală a recomandărilor structurate în funcție de două criterii: perioada de implementare și impactul scontat.

Legendă:

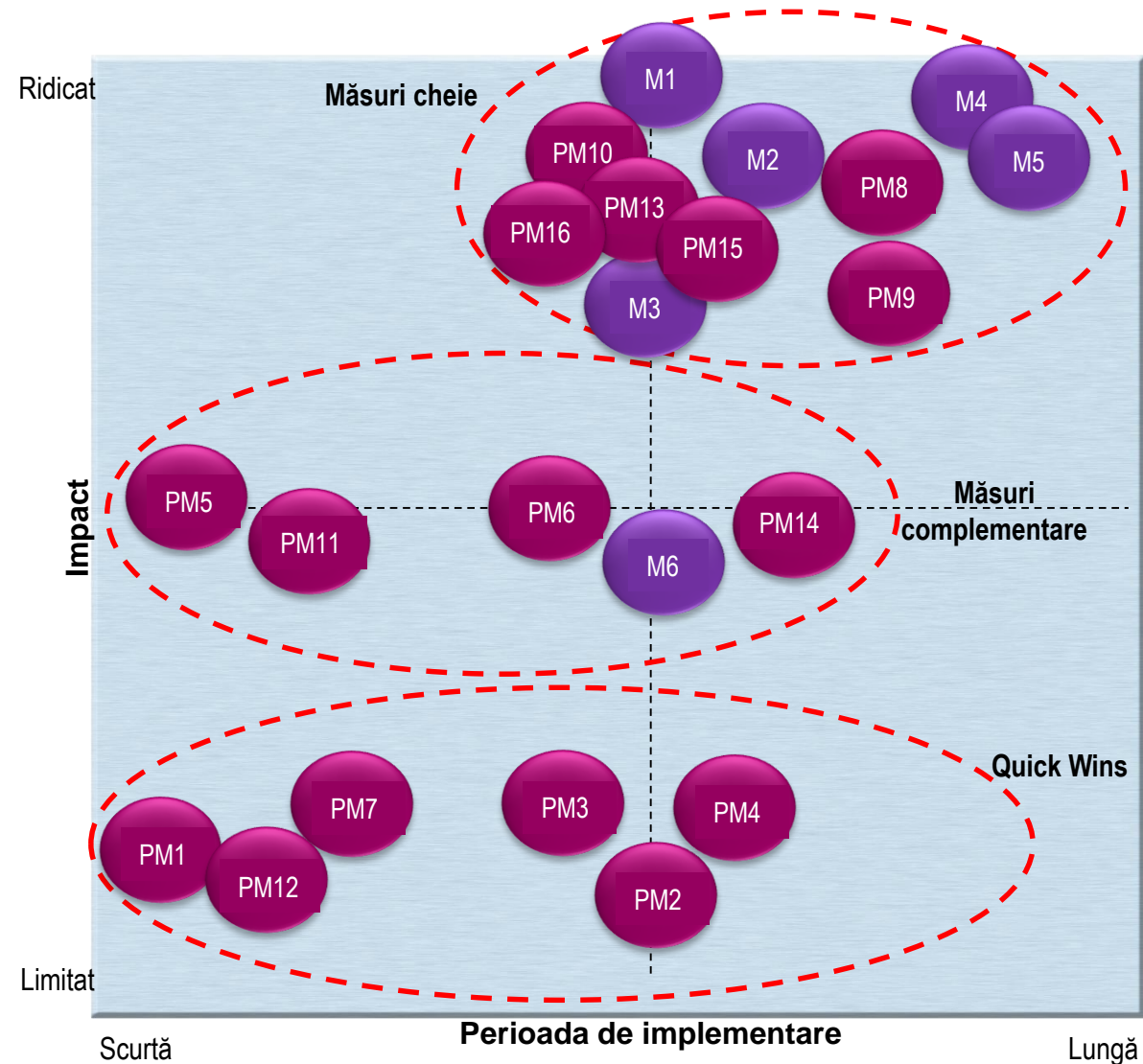
- M Recomandări la nivel macroeconomic
- PM Recomandări la nivelul pieței muncii

Perioada de implementare

- Scurtă – Sub 1 an
- Medie – 1-3 ani
- Lungă – Peste 3 ani

Impact – Impact scontat dacă recomandările sunt implementare

- Limitat – Beneficii specifice/punctuale
- Mediu – Beneficii moderate
- Ridicat – Beneficii semnificative



Prioritizarea recomandărilor (2/2)

Astfel, au fost identificate următoarele măsuri cheie:

Recomandări la nivel macroeconomic

M1 Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic

M2 Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii

M3 Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii

M4 Elaborarea unor strategii, politici și măsuri operaționale de dezvoltare regională și locală

M5 Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională

Recomandări la nivelul pieței muncii

PM8 Gestionarea fenomenului de emigrare, în special, scăderea fenomenului de „brain drain

PM9 Stimularea fenomenului de repatriere a românilor emigranți

PM10 Măsurarea deficitului forței de muncă și definirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă

PM13 Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii

PM15 Modernizarea învățământului profesional și tehnic

PM16 Creșterea atractivității studiilor STIM



Anexă

I. Propuneri de măsuri la nivel macroeconomic

Recomandare generală la nivel macroeconomic

Context

- Tensiunile actuale de pe piața muncii din România, manifestate la nivel microeconomic sub forme acute, (într-un număr tot mai mare de cazuri companiile întâmpinând dificultăți în recrutarea și angajarea personalului necesar), reprezintă rezultatul acumulării în timp a efectelor tendințelor demografice nefavorabile din ultimele trei decenii, accentuate de fenomenul emigrației. Așa cum au atras atenția multe cercetări și studii, inclusiv ale unor instituții financiare internaționale, în statele din Europa Centrală și de Sud-Est, emigrația determinată de cauze economice a produs o serie de externalități prin crearea de deficite de forță de muncă, care au afectat creșterea economică, procesul de convergență și majorarea productivității muncii, aceste pierderi nefiind compensate de remitențele transmise în țările de origine.
- În România, piața muncii a suferit impactul dublu al unei liberalizări neînsoțite de reforme și politici active care să asigure funcționalitatea legii cererii și ofertei la nivelul acestei piețe, precum și al dezindustrializării și restructurării economiei, la care s-a adăugat liberalizarea circulației forței muncă în spațiul comunitar după aderarea la UE, în condițiile unei divergențe semnificative în privința prețului muncii, care au determinat, în ansamblu, emigrarea unui număr mare de români, estimat la 3-4 milioane persoane, majoritatea în vârstă de muncă.
- Acest fenomen a fost amplificat, în cazul României, de o serie de factori, atât de natură economică, între care accentuarea discrepanțelor de dezvoltare în profil teritorial rural-urban și la nivel regional-local, precum și deteriorarea sistemului de educație și de asigurare a sănătății, cât și de natură socială, între care, adâncirea inegalităților, sărăciei și excluziunii sociale. Acest exod de proporții al populației, diminuează semnificativ potențialul prezent și de perspectivă al capitalului uman și creează deficite de forță de muncă din ce în ce mai dificil de acoperit.

Descriere

Schimbarea opticii de abordare a politicilor publice de ocupare prin prisma principalilor factori de producție, munca și capitalul, și respectiv a combinației acestora (PTF). În acest sens, reconsiderarea forței de muncă și a rolului acesteia ca factor de creștere economică impune înțelegerea gravității traiectoriei nefavorabile pe care se găsește România din acest punct de vedere, a riscurilor majore induse de cronicizarea acestor tendințe și a necesității vitale de clarificare într-un timp cât mai scurt a unor probleme politice și macroeconomice fundamentale:

- Abordarea integrată a dezechilibrelor demo-economice, în întreaga lor complexitate și cu luarea în considerare a tuturor implicațiilor pe orizontala și verticala societății românești, a prezentului și viitorului acesteia.
- Relația între evoluțiile demografice, ale capitalului uman și ale PIB, respectiv impactul deficitelor de forță de muncă asupra perspectivelor de creștere economică sustenabilă pe termen lung și foarte lung ale țării.
- Raportul între productivitatea muncii, costurile mâinii de lucru și creșterea salariului minim, la nivel macroeconomic, precum și raportul de substituție muncă/capital în condițiile concrete ale perspectivelor de dezvoltare a României.
- Evaluarea măsurii în care efectele majorării salariului minim și creșterilor salariale din sectorul public se propagă asupra sectorului privat, cu o atenție specială acordată dinamicii costurilor cu forța de muncă ale întreprinderilor ISD și parametrilor competitivității, mai ales în cazul celor a căror decizie de derulare a operațiunilor de business în România a fost influențată, la timpul respectiv, de nivelul relativ scăzut al acestor costuri, precum și a riscurilor unei eventuale delocalizări și impactului asupra economiei și stabilității financiare a țării.
- Componentă a managementului riscului de țară, evaluarea poziției României pe lanțurile globale ale valorii adăugate (GVC) în diferitele segmente ale producției și serviciilor internaționale, precum și a gradului de dependență al economiei, inclusiv de utilizare a capitalului uman, de orientarea strategiilor globale ale companiilor multinaționale.
- Aportul potențial al relaxării acordării de vize de lungă ședere pentru angajare în muncă și a regimului de imigrare la compensarea deficitului de forță de muncă, prin prisma efectelor adverse și a riscurilor demografice, sociale și economice asociate, în raport cu elaborarea și implementarea de politici și facilități specifice pentru motivarea repatrierii unei părți a emigranților români.

M1 Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic

Context

Pentru întreaga perioadă 1990-2018, în România, declinul demografic natural a depășit 1.000.000 de locuitori. În ultimii ani, numărul anual al nașcuților oscilează în jurul valorii de 190 mii, iar cel al deceselor de 260 mii. Diferența este scăderea naturală de aproximativ 70 de mii locuitori anual.

Continuarea actualelor tendințe ar conduce la un declin accentuat al populației. Un sondaj, realizat în anul 2015, privind intențiile de emigrare și cauzele acesteia, în cadrul proiectului Youth Mobility, a condus la concluzia că 47% din tinerii în vârstă de 16-35 ani din România intenționau să emigreze în următorii 5 ani.

Obiectiv

Stoparea declinului demografic și atenuarea fluxurilor emigrării.

Descriere

- Acțiuni de conștientizare a implicațiilor evoluțiilor demografice negative și implicarea tuturor actorilor interesați (autorități publice la nivel central și local, instituțiile din domeniul muncii, protecției și asistenței sociale, sănătății, educației și formării profesionale, reprezentanți ai mediului de afaceri, organizații patronale și sindicale, ONG-uri, etc.) în elaborarea unei strategii demografice și a unui plan de acțiuni pentru stoparea declinului demografic;
- Realizarea unui diagnostic aprofundat al resurselor umane, cu ocazia următorului recensământ al populației din România, preconizat a se organiza, conform informațiilor furnizate de INS, în anul 2021. Derularea de acțiuni pregătitoare în anii 2019 și 2020, pentru identificarea categoriilor de informații necesare la nivel național și în profil teritorial, în vederea creării unor baze de date integrate care să permită evaluări cantitative și calitative ale diferitelor categorii de resurse umane. Estimarea resurselor umane, a suportului informatic și a resurselor financiare necesare pentru culegerea și armonizarea informațiilor și datelor, inclusiv identificarea surselor de finanțare (INS, MAI, MDRAP, MMJS);
- Realizarea în paralel cu recensământul populației sau ulterior derulării acestuia a unor studii pe eșantioane reprezentative de populație tânără privind comportamentul demografic (de exemplu, pentru identificarea factorilor care au motivat decizia de a nu avea copii sau de a avea un singur copil) și intențiile de emigrare (INS, MMJS, MRP, cu implicarea institutelor /centrelor de cercetări de profil);
- Abordarea strategică integrată a aspectelor ce țin de reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie, ca fundament pentru creșterea șanselor de integrare a femeilor pe piața muncii fără a afecta îndeplinirea responsabilităților ce le revin în viața de familie: combinarea elementelor ce țin de disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului de la vârste fragede, a serviciilor de educație și îngrijirea sănătății pentru copii, a serviciilor pentru persoanele cu dizabilități, a celor de îngrijire a persoanelor vârstnice, sau cu afecțiuni care necesită îngrijire permanentă, cu facilități legislative și politici de personal ale companiilor care să permită munca la domiciliu, flexibilitatea programului de lucru, flexibilitatea orei de sosire și plecare de la locul de muncă, etc.;
- Stabilirea alocației pentru copil, a indemnizației la naștere și a indemnizației pentru creșterea copilului la niveluri motivante și diferențiat în funcție de nivelul veniturilor familiei, etc.;
- Identificarea și promovarea unui pachet de facilități fiscale pentru familii, în strânsă legătură cu numărul de copii;
- Identificarea și promovarea de forme de suport pentru îmbunătățirea condițiilor de locuit și a accesului la infrastructura de utilități publice pentru familie.

M2 Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii

Context

Lipsa, inconsistența și/sau incoerența informațiilor/ datelor statistice disponibile, atât în privința sistemului educațional, cât și a pieței muncii.

Obiectiv

Colectarea de date și informații pentru fundamentarea cadrului analitic al procesului decizional și politicilor publice specifice sistemului educațional și a pieței muncii, monitorizarea aplicării acestora, actualizarea, revizuirea și adaptarea permanentă la realitățile în schimbare rapidă din economie și societate.

Descriere

- Configurarea unui sistem coerent al informațiilor statistice privind demografia, educația, capitalul uman și piața muncii la nivelul INS (structurat pe grupe de vârstă, profil educațional și ocupațional, teritorial – regiune/județ/UAT).
- Crearea unor baze de date unice care să includă angajatorii, instituțiile de învățământ și persoanele în căutarea unui loc de muncă și inactive, asigurându-se interoperabilitatea acestora (ANOFM/AJOFM).
- Dezvoltarea de sisteme informatice și integrarea acestora la nivel național în domeniul educației și cercetării, precum și al ocupării forței de muncă, punând la dispoziție aplicații electronice pe platforme online cu acces larg pentru instituții, companii și persoane interesate, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal (ANOFM/AJOFM).
- Corelarea bazelor de date ale furnizorilor privați de servicii de ocupare (circa 100 firme care oferă servicii de informare/consiliere și mediere pe piața internă), cu cele ale agențiilor de plasament în străinătate a lucrătorilor din România, la acestea din urmă, cu accent pe latura ofertei (ANOFM/AJOFM).
- Inițierea unor cercetări coerente și sistematice privind piața muncii, cu caracter permanent și raportare trimestrială, pe bază de anchete și sondaje, la nivelul tuturor angajatorilor, identificarea tendințelor și elaborarea de prognoze pe termen mediu și scurt a indicatorilor specifici acestei piețe, ca repere de orientare în ajustarea la realități a politicilor de ocupare, precum și a celor fiscale și monetare (ANOFM/AJOFM, INS, BNR).

M3 Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii

Context

Între cauzele deficitelor cantitative și calitative identificate pe piața muncii se pot menționa și anumite aspecte ce decurg din activitatea ANOFM, ca principală instituție responsabilă de aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale, inclusiv în domeniul dialogului social în acest domeniu.

Problemele identificate se referă însă nu neapărat la eficiența activității ANOFM în contextul actualului cadru legal-instituțional al pieței muncii, ci mai ales la sfera și rolul restrâns conferite de actualul cadru ANOFM, la lipsa unui cadru legal-instituțional propice unei eficiente colaborări a ANOFM, în îndeplinirea responsabilităților sale, cu ministerele, organizațiile patronale și sindicale, angajatori, universități, institute de cercetări, organizații nonguvernamentale etc.

Obiectiv

Extinderea rolului și responsabilităților ANOFM, întărirea capacității sale administrative în gestionarea problemelor reale ale pieței muncii și a creșterii gradului de ocupare, precum și în corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, în vederea prevenirii apariției, respectiv soluționării deficitelor cantitative și calitative.

Descriere

- Un cadru legal instituțional care să asigure premisele unui parteneriat efectiv între ANOFM și ministere, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național și sectorial, angajatori, universități, institute de cercetare, organizații nonguvernamentale etc., care să-i confere ANOFM pârghiile și suportul necesar pentru identificarea dezechilibrelor pe piața muncii și implementarea de măsuri pentru soluționarea acestora.
- Dezvoltarea unui sistem clar de indicatori ai pieței muncii care trebuie monitorizați, în vederea evaluării tendințelor și probabilității de apariție a deficitelor cantitative și calitative de forță de muncă, la nivel teritorial și ocupațional; pârghii care să asigure un suport real din partea ministerelor, unităților de învățământ și angajatorilor în colectarea informațiilor privind piața muncii.
- Monitorizarea implementării măsurilor privind ocuparea prevăzute în Programul Național de Reforme, Planul Național de Mobilitate, Programul Național de Ocupare, actualizarea și adaptarea acestora la realitățile economice și sociale în permanentă transformare.
- Stabilirea unor relații constante, pe termen lung, pe bază de protocoale de colaborare sau acorduri de parteneriat, cu angajatorii și universitățile, fie la nivel de patronate sau asociații ale acestora, precum și cu federațiile sindicale.
- Stabilirea unui profil educațional/profesional pentru fiecare persoană/categorie (șomeri, șomeri lungă durată, grup vulnerabil etc.) din bazele de date, care să permită o asociere cât mai adecvată și rapidă cu profilul locurilor de muncă vacante;
- Elaborarea de proceduri simplificate și eficiente de activare și plasare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

M4 Elaborarea unor strategii, politici și măsuri operaționale de dezvoltare regională și locală

Context

Adâncirea decalajelor de dezvoltare teritoriale (PIB-ul pe locuitor în regiunea București-Ilfov este de circa 4 ori mai mare decât în regiunea Nord-Est și de circa 2-3 ori mai mare față de celelalte regiuni), cu impact advers asupra pieței muncii și deficitelor de forță de muncă.

Obiectiv

Contracararea tendințelor manifestate și reducerea disparităților teritoriale, creșterea mobilității forței de muncă și companiilor la nivel regional și local până la nivel de UAT.

Descriere

- Elaborarea unei strategii viabile de dezvoltare regională, care să țină cont atât de rezultatele pozitive ale implementării SNDR din anul 2013, respectiv SDTR din 2016, cât mai ales de lipsa impactului scontat și/sau ineficiența unor instrumente operaționale și cauzele reale ale acesteia, precum și revizuirea priorităților, domeniilor și modalităților de intervenție și de finanțare a măsurilor și acțiunilor prevăzute (Guvern, MDRAP, ADR-uri, autorități locale, comunitatea de afaceri).
- Majorarea fondurilor bugetare alocate pentru investițiile publice și implementarea de proiecte de investiții finanțate prin fonduri europene, în special pentru dezvoltarea infrastructurilor de transport rutier și feroviar, acordând prioritate absolută zonelor defavorizate (MFP, MDRAP).
- Scheme finanțate din bugetul central și bugetele locale pentru susținerea mobilității forței de muncă și companiilor, atât inter, cât și și intraregională, precum și implicarea autorităților locale în creșterea gradului de atractivitate a ariilor geografice mai slab dezvoltate pentru mediul de afaceri (Guvern, MFP, ADR-uri, autorități locale, mediul de afaceri).
- Facilități pentru crearea de locuri de muncă în regiunile, județele și localitățile rămase în urmă, cu potențial de dezvoltare, în special din mediul rural, precum și pentru inițierea și derularea de activități specifice resurselor materiale și umane existente în zonele respective (ADR-uri, autorități locale, comunitatea de afaceri).

M5 Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională

Context

Reducerea performanțelor sistemului de învățământ (relevantă inclusiv de indicatorii urmăriți de strategia Europa 2020) a produs, între altele, dificultăți majore companiilor în recrutarea și angajarea de personal, legate atât de deficitul cantitativ de forță de muncă, cât mai ales de cel calitativ, în special a celui aferent profilului educațional și de formare profesională.

Obiectiv

Abordare strategică, sectorială și în profil teritorial a procesului educațional și pieței muncii, care să permită corelarea competențelor dobândite pe parcursul procesului de învățământ cu realitățile economiei românești, în raport cu evoluția cerințelor de pe piața muncii și a nevoilor angajatorilor.

Descriere

- Reconsiderarea rolului educației pentru redresarea situației învățământului și a importanței acestuia în formarea capitalului uman din România, validată prin creșterea la cel puțin 5% din PIB a bugetului alocat educației (cifră apropiată de media UE-28, comparativ cu nivelul actual din România de circa 3% și față de 6% cât prevede Legea Educației Naționale nr.1/2011, la art. 8).
- Restructurarea întregului proces de învățământ, pe baza conceptelor moderne ale metodicii de formare a competențelor și de dezvoltare a creativității și înclinațiilor practice, pornind de la stabilirea unor noi criterii de evaluare a performanțelor cadrelor didactice și elevilor/studentenilor pe întreaga filieră a unei noi tipologii vocaționale asociate învățământului preuniversitar și universitar, în funcție de schimbările previzibile induse de era digitalizării, în contextul unei lumi globalizate.
- Structurarea resurselor bugetare pentru finanțarea învățământului (cheltuieli de capital/ de personal) care să permită creșterea gradului de atractivitate și motivație a cadrelor didactice și a calității actului de predare, adaptat cerințelor de pe piața muncii.
- Adaptarea curriculei preuniversitare și programelor universitare (licență, masterat, doctorat) la necesitățile actuale și previzibile pe termen mediu și lung ale pieței muncii, precum și promovarea educației antreprenoriale la toate nivelurile și treptele de învățământ.
- Modalități practice de implicare sporită a angajatorilor în pregătirea și formarea profesională a elevilor (liceu) și studenților, conform cerințelor de angajare și necesităților de dezvoltare a activităților acestora (programe de internship etc).
- Constituirea unui mecanism funcțional de monitorizare a inserției absolvenților pe piața muncii și evaluarea impactului intervențiilor dezvoltate pentru învățământul superior asupra ofertelor universităților și angajatorilor.
- Scheme de sprijinire a studenților din mediul rural, a grupurilor dezavantajate și a studenților non-tradiționali pentru participarea în învățământul terțiar.
- Asigurarea funcționalității Centrelor de consiliere și orientare în carieră.
- Crearea și dezvoltarea unui cadru de învățare pe tot parcursul vieții, cu un grad cât mai larg de deschidere și accesibilitate.

M6 Prelungirea duratei vieții active a populației

Context

În anul 2017 durata medie a vieții active a populației era de 33,4 ani față de 36 de ani în anul 2000. Durata medie a vieții active a populației în Uniunea Europeană era de 35,9 ani în 2017 comparativ cu 32,9 ani în anul 2000, în Germania fiind de 38,4 ani în 2017 față de 34,3 ani în anul 2000. Am estimat că, în România, pentru fiecare an de prelungire a vieții active ar putea rămâne în rândul resurselor de muncă între 100 de mii și 200 de mii de persoane, cu impact pozitiv atât asupra resurselor de muncă, cât și asupra sistemului de pensii și asistență socială.

Obiectiv

Abordare strategică și în profil teritorial de implementare a obiectivelor privind ținta de 70% în 2020 a ratei de ocupare a populației pentru România față de 75% obiectivul Uniunii Europene) prin politici care să stimuleze menținerea populației din România în rândul resurselor de muncă.

Descriere

- Plafonarea contribuțiilor sociale și reforma sistemului de pensii. Taxarea muncii prin contribuțiile sociale la aceleași rate marginale are efecte diferite în funcție atât de ponderea valorii adăugate brute în producția brută, cât și de productivitatea muncii. În sectoarele economice și economiile construite pe tehnologii intensive în muncă sau cu o productivitate mai mică, o taxare a muncii similară cu economii cu un profil bazat pe tehnologii mai puțin intensive în muncă sau cu productivitate mai mare la același nivel tehnologic are un impact mai mare, în sensul că sarcina fiscală se resimte mai acut. Ca urmare, pentru susținerea ocupării, ratele marginale de contribuții trebuie să fie reduse suplimentar ca să se echilibreze efectul real asupra ocupării. În același timp, ratele marginale ale contribuțiilor sociale în sistemele de pensii „pay as you go” construite pe un sistem piramidal sunt dependente de raportul dintre persoanele ocupate contribuitoare și numărul de beneficiari. În contextul unei populații cu tendințe de îmbătrânire sistemul „pay as you go” nu mai este eficient și trebuie înlocuit cu un sistem care să fie bazat mai mult pe economisire și capitalizare care permite atât reducerea ratelor marginale a contribuțiilor, cât și atingerea unei rate de înlocuire a salariului cu pensia rezonabilă.
- Focalizarea pe dezvoltarea economiilor locale ca principal instrument de creștere a ocupării.
- Modificarea politicii de protecție socială în sensul eliminării posibilității de a accesa ajutoare sociale dacă persoana este aptă de muncă și sancționarea muncii la negru în timpul perioadei de ajutor social prin pierderea acestui drept pentru perioade lungi de timp (minim 4-5 ani).
- Instituirea unui sistem de recalificare/menținere a calificării obligatorii pentru persoanele ale căror calificări sunt afectate de trecerea la economia digitală și ca urmare a globalizării. Resursele de finanțare pot fi atât fondurile europene prin Programul Operațional Capital Uman, cât și prin contribuții de la agenții economici. De exemplu, se poate constitui un fond comun administrat în parteneriat public privat pentru acest obiectiv.
- Introducerea unor sisteme de pensionare parțială.
- Promovarea principiului bătrâneții active și stimularea persoanelor care au atins vârsta de pensionare să lucreze, mai ales în domeniile cu deficit de forță de muncă (prin beneficii financiare, de ex. beneficii asociate pensiilor în funcție de anii suplimentari lucați).
- Sisteme de beneficii și facilități fiscale pentru angajatori pentru încurajarea angajării persoanelor vârstnice și facilitarea unor programe de lucru reduse pentru aceștia.
- Evaluarea posibilității de eliminare a sistemelor speciale de pensionare.
- Revederea politicii de pensionare anticipată ca instrument de restructurare și reducere a tensiunilor sociale în contextul proceselor de reformă structurală sau ca stimulent pentru atingerea altor obiective.
- Revederea politicilor privind persoanele cu handicap dobândit în cursul vieții active în sensul focalizării pe reintegrarea în activitatea economică și nu pe ieșirea din rândul resurselor de muncă.



Anexă

II. Propuneri de măsuri la
nivelul pieței muncii

PM1 Metode adecvate de atragere pe piața muncii a beneficiarilor de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat

Context

În semestrul I 2018, în România, se plăteau 215.040 ajutoare sociale pentru asigurarea venitului minim garantat și 144.271 ajutoare sociale sub forma contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate a persoanelor din familiile beneficiare de venit minim garantat.

În categoria beneficiarilor se regăsesc în principal familii cu un grad ridicat de vulnerabilitate și cu șanse extrem de mici pentru integrare profesională. În structura acestor familii se regăsesc în majoritatea cazurilor persoane adulte de peste 45 ani, de etnie romă, fără studii sau cu studii gimnaziale, cu vechime în muncă de sub un an. În proporție mare aceștia locuiesc fie în zone considerate a fi „pungi de sărăcie”, fie în centrele destinate persoanelor fără adăpost.

Obiectiv

- Creșterea șanselor de integrare pe piața muncii pentru membrii apți de muncă ai familiilor beneficiare de ajutor social în vederea asigurării venitului minim garantat.

Descriere

A. Constituirea, în structura agențiilor de ocupare a forței de muncă unei rețele de mediatori între angajatori și angajați, în localitățile din mediul rural. În acest sens poate fi valorificată rețeaua de asistenți sociali sau angajați existenți în primării.

B. Având în vedere pregătirea deficitară a membrilor grupului țintă, este necesar ca metodele utilizate să fie adecvate acestei situații. Propunem ca mediatorii să aibă posibilitatea asigurării unui loc de întâlnire fizică între reprezentanții angajatorilor și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

C. Prin comunicarea în rețeaua de mediatori din mediul rural se poate asigura schimbul de informații la nivelul mai multor localități și transmiterea acestora prin intermediul mediatorului local către angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

D. Oferirea posibilității ca permanent să existe o evidență a necesarului de forță de muncă din zonă, nu numai cu ocazia burselor de locuri de muncă, asigură un cadru necesar pentru o abordare mai prietenoasă în relația cu persoanele aflate în căutarea locului de muncă.



PM2 Stimularea creșterii ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă

Context

Conform schimbărilor demografice estimate pentru România, până în anul 2060, ponderea populației în vârstă de muncă în populația totală va scădea la 54,1% în anul 2060. De asemenea, rata de dependență a persoanelor vârstnice ar urma să crească la 56,9% în anul 2060. De asemenea, rata de dependență a persoanelor vârstnice ar urma să crească la 34,7% în anul 2030, 53,9% în anul 2040 și 56,9% în anul 2060. Politicile publice în domeniul pensiilor trebuie să aibă în vedere atât interesul pentru reducerea cheltuielilor cu pensiile de la bugetul public, cât și dreptul la pensie decentă pentru cetățeni.

Obiectiv

- Instituirea unui set de măsuri destinat stimulării prelungirii vieții active, atât prin măsuri la nivelul sistemelor și politicilor publice, cât și la nivelul practicilor din companii.

Descriere

Măsuri și politici publice:

- Introducerea unor politici ce permit munca cu normă parțială, menținând în același timp securitatea veniturilor, cu stimularea financiară a angajatorilor.
- Asigurarea de servicii de formare și promovarea învățării pe tot parcursul vieții.
- Asigurarea de programe de reconversie profesională pentru populația peste 45 ani.
- Diversificarea și specializarea serviciilor oferite de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă: servicii specializate de plasare a forței de muncă vârstnice, precum și de consiliere privind planificarea carierei, sau de formare la nivelul populației peste 45 de ani.
- Măsuri de reintegrare pe piața muncii printr-o mai bună stimulare financiară a angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani.
- Campanii de promovare a conceptului de prelungire a vieții active.
- Programe de combatere a discriminării pe motive de vârstă.

Măsuri la nivelul companiilor:

- Adoptarea unor politici de organizare a timpului de lucru ce permit ore de lucru flexibile sau reducerea programului de lucru în cazul lucrătorilor în vârstă.
- Adoptarea unor strategii de management al vârstelor care să includă și măsuri precum ore de lucru flexibile/reduce, adaptarea locurilor de muncă la capacitățile lucrătorilor în vârstă și măsuri de mobilitate internă.
- Dezvoltarea de competențe digitale și competențe interpersonale și stimularea lucrătorilor vârstnici să participe la programe de reconversie profesională.
- Implementarea unor programe de consiliere, cu accent asupra sănătății și bunăstării la locul de muncă și planificarea carierei.



PM3 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități

Context

În România sunt aproximativ 786.546 persoane cu dizabilități, reprezentând un procent de 3,54% din populația României, conform datelor Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, la finalul anului 2016. Numărul total de persoane cu dizabilități angajate, la finalul aceluiași an, era de 33.449, rata de ocupare fiind de 18,97% din totalul persoanelor care pot fi angajate.

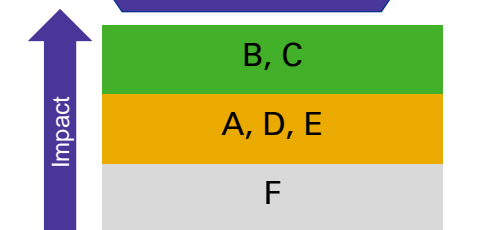
Deși acest număr a înregistrat o evoluție pozitivă în ultimii ani, România continuă să aibă una dintre cele mai scăzute rate de ocupare a persoanelor cu dizabilități din Europa, persoanele cu dizabilități reprezentând o resursă insuficient de valorificată pe piața muncii.

Obiectiv

- Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Descriere

- Oferirea de servicii de consiliere profesională și plasare individuală persoanelor cu dizabilități, prin oferirea de sprijin cu privire la întocmirea CV-ului, susținerea unui interviu, precum și prezentarea canalelor de recrutare pe care le pot folosi în căutarea unui loc de muncă.
- Oferirea de programe de formare profesională și ucenicie pentru anumite meserii, dezvoltate în funcție de tipul și severitatea dizabilității, cu scopul de a corespunde nevoilor actuale din cadrul organizațiilor.
- Stimularea înființării de întreprinderi ale economiei sociale.
- Implementarea unor campanii de integrare în muncă și organizarea unor burse a locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități.
- Desfășurarea unei campanii naționale de informare pentru angajatori, în vederea informării și sensibilizării cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.
- Evaluarea critică a rezultatelor și impactului măsurilor implementate până în prezent, ce au avut ca scop stimularea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.



PM4 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă

Context

Potrivit ultimului recensământ al populației, numărul romilor declarați este de 621.573 persoane, ceea ce reprezintă aproximativ 3,3% din populația totală a României. Alte studii realizate de Consiliul Europei sau Banca Mondială estimează numărul persoanelor de etnie romă la aproximativ 1 milion de persoane.

În ceea ce privește ocuparea și integrarea pe piața muncii, nivelul de pregătire școlară al acestora este mai redus în comparație cu populația majoritară, ceea ce limitează accesul acestora pe piața muncii în condițiile în care cererea de forță de muncă calificată este în creștere.

Obiectiv

- Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă.

Descriere

- Oferirea de servicii de informare și consiliere profesională persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, inclusiv sprijin financiar pentru dezvoltarea unei afaceri.
- Dezvoltarea competențelor profesionale prin asigurarea accesului la programe de ucenicie, cursuri de formare și obținerea unor calificări profesionale cerute de piața muncii.
- Stimularea înființării de întreprinderi ale economiei sociale în comunitățile de romi.
- Implementarea unor campanii de integrare în muncă și organizarea unor burse a locurilor de muncă pentru persoanele de etnie romă.
- Desfășurarea unei campanii naționale de informare pentru angajatori, în vederea informării și sensibilizării cu privire la angajarea persoanelor de etnie romă.
- Evaluarea critică a rezultatelor și impactului măsurilor implementate până în prezent, care au avut ca scop stimularea inserției pe piața muncii a persoanelor de etnie romă.



PM5 Stimularea importului de forță de muncă

Context

România se confruntă, în prezent, cu un deficit de forță de muncă ridicat, în mod special în anumite sectoare de activitate. În contextul unui declin demografic, al fenomenului de emigrare și al unei forțe de muncă îmbătrânită, așteptarea este ca acest deficit să se accentueze și mai mult în viitor.

Deși pe termen lung recomandăm analiza aprofundată a aportului adus de regimul de imigrare la compensarea deficitului de forță de muncă, din perspectivă demografică, socială și economică, cât și un mai mare accent asupra politicilor de repatriere, pe termen scurt totuși, atragerea studenților și a lucrătorilor străini, cu precădere a celor din spațiul extracomunitar, poate reprezenta o soluție eficientă.

Obiectiv

- Flexibilizarea condițiilor de acces pe piața muncii a studenților internaționali și a lucrătorilor străini.

Descriere

- A. Flexibilizarea condițiilor de acces pe piața muncii din România a lucrătorilor non-UE prin:
- Creșterea dimensiunii contingentelor anuale de avize de muncă ce pot fi eliberate străinilor în România în raport cu cererile angajatorilor.
 - Simplificarea selectivă a condițiilor de intrare a lucrătorilor non-UE în vederea ocupării unor posturi în anumite sectoare specifice, în care este constat un deficit acut al forței de muncă (ex. construcții, IT), prin scăderea timpului de procesare, renunțarea la obținerea adeverinței eliberate de către AJOFM cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant și la dovada realizării selecției.
 - Flexibilizarea condițiilor de acces la anumite profesii (ex. medic/ asistente medicale) pentru a permite accesul selectiv al lucrătorilor non-UE la aceste profesii prin renunțarea la condiția de a avea permis de ședere permanentă în România, document ce se obține după 5 ani de ședere legală și continuă în România.
 - Oferirea posibilității cetățenilor non-UE să se autorizeze ca PFA, în vederea desfășurării de activități economice.
 - Instituirea unui cadru legal în vederea recunoașterii unor anumite tipuri de calificări.
- B. Încurajarea mediului privat cu privire la atragerea forței de muncă din țări non-UE prin asigurarea deductibilității cheltuielilor aferente cursurilor de limba română oferite lucrătorilor străini.
- C. Atragerea și reținerea cercetătorilor și studenților internaționali, prin simplificarea condițiilor de intrare și ședere, precum și promovarea învățământului românesc prin participarea la târguri internaționale (în special în țările cu rate ridicate de șomaj) și oferirea de programe de schimb de experiență.
- D. Consultarea părților interesate cu privire la modificarea politicii de imigrare, cu scopul de a lua în considerare nevoile angajatorilor și a îngloba mai multe perspective. Printre părțile interesate se pot afla confederații, federații și asociații patronale, diferite agenții și instituții din domeniul educației și al muncii.
- E. Semnarea de acorduri bilaterale cu țări non-UE în vederea atragerii forței de muncă necesară.



Beneficiari

Lucrători străini, cu precădere lucrătorii extracomunitari
Cercetători și studenți internaționali
Mediul de afaceri



Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale



Perioadă de implementare

Termen scurt



A, C

D, E, F

B

PM6 Stimularea creșterii mobilității interne

Context

La nivelul țării, există diferențe semnificative între județe, în ceea ce privește cererea și oferta de forță de muncă. În unele județe, șomajul este la un nivel foarte mic, iar oferta de muncă este ridicată, pe când în alte județe, în principal din cauza lipsei de investiții, oferta de muncă este mai scăzută, existând astfel în zonele respective un bazin de potențiali lucrători.

Încurajarea mobilității interne poate fi o posibilă soluție pentru gestionarea deficitului forței de muncă din anumite regiuni ale țării. În acest sens, în România au fost deja implementate o serie de măsuri ce vizează acordarea de stimulente financiare pentru stimularea mobilității lucrătorilor, conform Legii nr. 76/2002, al căror impact nu a fost încă măsurat.

Obiectiv

- Creșterea gradului de mobilitate internă a lucrătorilor, prin activarea șomerilor din regiunile cu o ofertă de muncă mai scăzută și încurajarea acceptării unui loc de muncă într-o altă regiune a țării.

Descriere

- Promovarea stimulentele financiare, prevăzute de Legea nr. 76/2002, la nivelul șomerilor înregistrați, cu scopul de a crește gradul de cunoaștere și accesare a acestor beneficii.
- Promovarea, la nivelul AJOFM-urilor, a locurilor de muncă vacante din județele învecinate, cu scopul de a le oferi șomerilor o varietate mai mare de locuri de muncă, disponibile la nivel național.
- Promovarea locurilor de muncă la nivel local și național, în fața oportunităților EURES, de către agențiile de ocupare a forței de muncă.
- Rambursarea cheltuielilor aferente costurilor de deplasare pentru interviurile de angajare, pentru distanțe mai mari de 50 de km față de localitatea în care persoana șomeră își are domiciliul.
- Facilitarea accesului la locuințe sociale sau oferirea de subvenții în vederea achiziționării unei locuințe, șomerilor care acceptă un loc de muncă într-o localitate aflată la o distanță mai mare de 50 de km de localitatea în care își au domiciliul.
- Oferirea de stimulente financiare sau facilități fiscale persoanelor care se mută și încep o afacere în regiunile cu ofertă scăzută de forță de muncă.
- Oferirea de indemnizații speciale și punerea la dispoziție de locuințe cadrelor medicale și profesorilor care acceptă un loc de muncă în regiuni unde există un deficit acut al acestor categorii de lucrători, cel puțin pentru o perioadă fixă de timp.
- Oferirea posibilității angajatorilor de a plăti o indemnizație plafonată scutită de taxe, angajaților care își schimbă domiciliul în scopul muncii, în vederea acoperirii costurilor cu mutarea.
- Realizarea de investiții în dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de transport pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor pe distanțe mari.



Beneficiari

Șomeri
Lucrători mobili
Mediul de afaceri



Responsabil

Ministerul Muncii și
Justiției Sociale
Ministerul Dezvoltării
Regionale și
Administrației Publice
ANOFM



Perioadă de implementare

Termen mediu

E, F, G, I

A, C, H

B, D

Impact ↑

PM7 Gestionarea deficitului de forță de muncă de către companii prin măsuri specifice (1/2)

Context

Angajații reprezintă o componentă esențială a concretizării avantajului competitiv al companiilor și au un rol cheie în atingerea performanței organizaționale. Capitalul uman este esențial în implementarea strategiei companiei și atingerea obiectivelor de business.

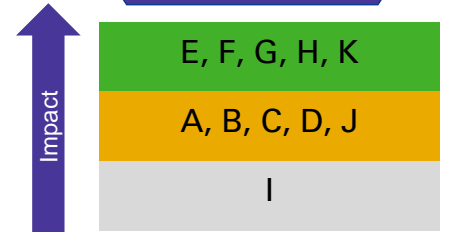
Ținând cont de acestea și de presiunea tot mai mare resimțită pe piața forței de muncă în ultimii ani, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să le permită recrutarea și reținerea angajaților talentați.

Obiectiv

- Gestionarea deficitului de forță de muncă printr-un set de măsuri orientate către atragerea și reținerea angajaților talentați, cât și măsuri de creștere a productivității muncii.

Descriere

- Inițierea sau consolidarea procesului de planificare strategică a forței de muncă în companii, în vederea previzionării necesarului de personal, atât cantitativ, cât și calitativ (cerințe și competențe), cu scopul satisfacerii nevoilor de business, ținând cont de contextul specific extern și intern organizațional.
- Consolidarea procesului de recrutare și selecție prin crearea unui brand de angajator puternic, alocarea unor resurse interne dedicate activității de recrutare pentru a avea un proces fluid și rapid, identificarea unor canale alternative de recrutare și abordarea directă a candidaților, colaborarea cu agenții de recrutare și headhunting pentru acoperirea posturilor critice și introducerea unui program intern de recompensare a recomandărilor (program de referral).
- Crearea de parteneriate cu instituții de învățământ în vederea formării unor conexiuni cu potențiali candidați încă din perioada școlii (promovarea activității companiei, oferirea de programe de practică, internship și traineeship), implicarea activă în activități de formare a elevilor și studenților cu scopul familiarizării acestora cu specificul companiei și introducerea unui program de burse în vederea sponsorizării studenților cu potențial și/sau finanțarea instituțiilor de învățământ.
- Implicarea activă în inițiative și programe de învățământ dual cu scopul de a contribui la formarea și inițierea tinerilor.
- Revizuirea profilurilor posturilor, în scopul adaptării la realitățile pieței muncii - menținând cerințele obligatorii, însă flexibilizând cerințele opționale. De exemplu, orientarea către categorii de potențiali candidați, neexplorate anterior (femei, lucrători în vârstă/ pensionari, șomeri, persoane cu dizabilități, imigranți, minorități sau lucrători cu specializări diferite), evaluarea potențialului de învățare al acestora și formarea profesională a acestora în vederea acoperirii decalajului de competență.
- Implementarea unor noi forme de contractare a personalului (freelancers, contractori, consultanți, angajați part-time, angajați temporari, leasing de personal) care să ofere flexibilitate și să acopere nevoi imediate ale business-ului.



PM7 Gestionarea deficitului de forță de muncă de către companii prin măsuri specifice (2/2)

Context

Angajații reprezintă un element important pentru avantajul competitiv al companiilor și au un rol cheie în atingerea performanței organizaționale. Capitalul uman este esențial în implementarea strategiei companiei și atingerea obiectivelor de business.

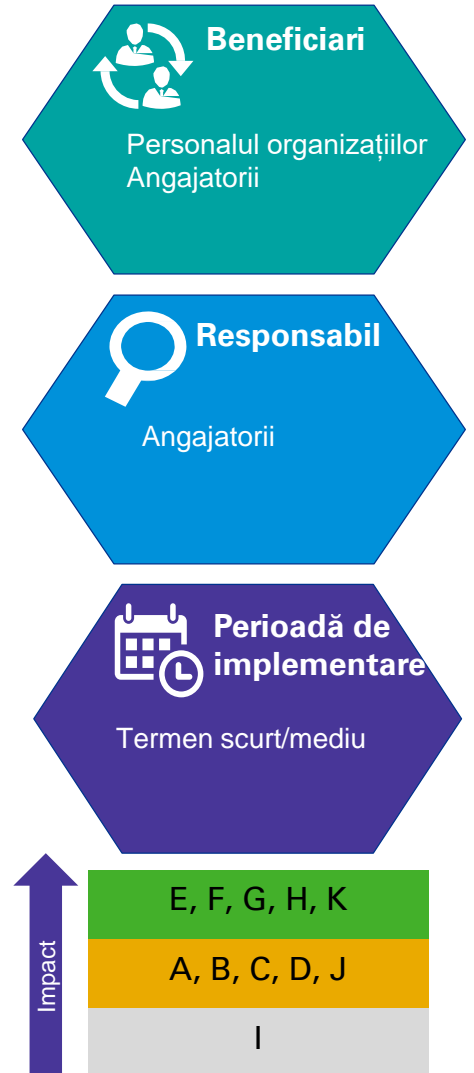
Ținând cont de acestea și de presiunea tot mai mare resimțită pe piața forței de muncă în ultimii ani, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să le permită recrutarea și reținerea angajaților talentați.

Obiectiv

- Gestionarea deficitului de forță de muncă printr-un set de măsuri orientate către atragere și reținerea angajaților talentați, cât și măsuri de creștere a productivității muncii, dintre care enumerăm câteva exemple.

Descriere

- G. Asigurarea formării profesionale continue a personalului, fie prin resurse interne sau parteneriate cu instituții, în vederea echipării angajaților cu acele competențe critice pentru business și relevante pentru viitor (upskilling) și/sau crearea de competențe noi în vederea acoperirii parțiale a unui post diferit ca set de cerințe (cross-training).
- H. Implementarea unei strategii de retenție care să vizeze atât aspecte monetare (echitate și transparența cu privire la grilele salariale și plata variabilă), cât și non-monetare (îmbunătățirea condițiilor de muncă, pachet de beneficii competitiv și în acord cu nevoile angajaților, program de lucru flexibil, facilități pentru părinți, pensii facultative), cu scopul creșterii nivelului de angajament al personalului.
- I. Consolidarea competențelor de leadership prin programe de formare specifice, în scopul consolidării retenției în organizații.
- J. Colaborarea cu companii din același sector de activitate în vederea creșterii atractivității sectorului respectiv, de ex. stabilirea unor acorduri de neabordare a angajaților (non-solicitation), acțiuni comune de formare a personalului, grupuri de lucru sectoriale pe teme privind piața muncii și educația.
- K. Revizuirea modelul operațional și creșterea productivității prin măsuri precum:
 - Eficientizarea proceselor operaționale;
 - Tehnologizarea activităților operaționale (automatizare, robotizare) care permit acest lucru, în vederea scăderii nevoii de personal și reprofilarea profesională (reskilling) a angajaților care desfășurau anterior acele activități;
 - Crearea unor centre de servicii (shared service centers) și/sau externalizarea proceselor (outsourcing) care nu reprezintă activități cheie pentru business, în vederea optimizării resurselor și a costurilor aferente.



PM8 Gestionarea fenomenului de emigrare, în special, scăderea fenomenului de „brain drain”

Context

În anul 2017, aproximativ 17 milioane din populația EU 28 era reprezentată de emigranți. Principalele țări de destinație sunt Germania și Marea Britanie, pe când România, se află în topul țărilor care sunt afectate de fenomenul de emigrare, alături de Polonia, Italia și Portugalia.

Efectele negative sunt cu atât mai puternice cu cât un procent semnificativ a populației care emigrează este reprezentată de lucrători înalt calificați, determinând astfel fenomenul „brain drain”.

Obiectiv

- Gestionarea fenomenului de emigrare, în special a lucrătorilor înalt calificați, prin măsuri specifice care să prevină acest fenomen, să gestioneze efectele negative ale acestuia și să determine reținerea talentelor.

Descriere

- Analiza aprofundată a situației curente, cu scopul de a cunoaște profilul persoanelor care emigrează, nivelul de talent pierdut vs. cel curent, competențele deficitare pe piața forței de muncă, sectoarele de activitate care contribuie cel mai mult la economia țării sau au potențial de creștere și capacitatea instituțiilor de învățământ de a crea competențele cerute de piață.
- Identificarea populației care prezintă risc de emigrare, analiza și înțelegerea motivațiilor acesteia (sondaje de opinie, dialog direct), în vederea elaborării ulterioare a unor măsuri țintite nevoilor acestora.
- Crearea unui cadru de cooperare între instituțiile guvernamentale, instituțiile de învățământ și mediul de afaceri, în vederea implementării unor acțiuni specifice în aria învățării (curricula adaptată nevoilor companiilor, academie de business, mentoring pentru studenți, laboratoare de inovație, centre de cercetare).
- Susținerea sectoarelor de activitate care investesc în atragerea și reținerea lucrătorilor înalt calificați prin facilități fiscale, sprijinind astfel dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere (knowledge based economy).
- Crearea unei infrastructuri care să susțină lucrătorii înalt calificați în activități antreprenoriale prin incubatoare de afaceri, spații de networking și creație, programe de mentoring și de dezvoltare a unor competențe critice (competențe digitale, managementul proiectelor, obținerea de finanțări, etc).
- Oferirea de facilități fiscale tinerilor antreprenori care încep o afacere într-un sector de activitate care susține economia bazată pe cunoaștere.
- Investiții în crearea de centre de cercetare și dezvoltare, care să ofere infrastructură și echipamente de ultimă generație, cu scopul de a crea locuri de muncă suficient de atractive pentru lucrătorii înalt calificați.
- Inițiative de recompensare a cercetărilor prin premii, burse speciale, facilități fiscale sau oferirea unor condiții avantajoase pentru achiziționarea locuințelor.



Beneficiari

Studenții
Lucrătorii, în special
lucrătorii înalt calificați
Angajatorii



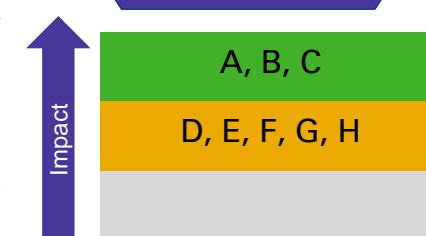
Responsabil

Ministerul Muncii și
Justiției Sociale
Ministerul Educației
Naționale



Perioadă de implementare

Termen mediu/lung



PM9 Stimularea fenomenului de repatriere

Context

Nevoia unor politici naționale care să aibă scopul de a stimula repatrierea românilor care lucrează în străinătate a devenit esențială în contextul creșterii presiunilor pe piața forței de muncă și a deficitului de personal.

Un astfel de set de măsuri ar trebui să vizeze atât atragerea emigranților, cât și reintegrarea acestora și a familiilor.

Obiectiv

- Influențarea deciziei de întoarcere în țară a românilor cu calificare înaltă, din domenii declarate prioritare.

Descriere

- Organizarea de către ANOFM, cu sprijinul Ministerului Afacerilor Externe, în colaborare cu organizațiile patronale din țară și organizațiile emigranților români din străinătate, a unor burse de locuri de muncă pentru ocupații ce necesită calificare superioară din domenii declarate prioritare, pentru care în prezent nivelul salariilor din România nu mai este din punct de vedere relativ mult mai redus cu cele oferite în străinătate.
- Oferirea de servicii de consiliere profesională în vederea identificării unui loc de muncă în acord cu nivelul de educație și competență.
- Crearea unei platforme online de comunicare cu emigranții care iau în considerare oportunitatea de a se reîntoarce în țară și oferirea de informații cu privire la schimbările economice, politice și social din țară, precum și promovarea oportunităților de carieră.
- Acordarea unor prime de reîntoarcere în țară, pe modelul primelor de mobilitate oferite pentru acceptarea unui loc de muncă care presupune schimbarea rezidenței într-o altă localitate.
- Acoperirea costurilor de transport pentru românii care decid să accepte un loc de muncă în țară și acordarea de facilități pentru achiziționarea unei locuințe în condiții avantajoase.
- Suținerea familiilor cu copii, în vederea reintegrării membrilor familiei, prin oferirea de sprijin pentru înregistrarea în sistemul de învățământ a copiilor și locuri în creșe/grădinițe.
- Oferirea unor facilități fiscale pe perioadă determinată de timp (ex. 2 ani) persoanelor care sunt plecate de cel puțin 1 an din țară și decid să accepte un loc de muncă în România.
- Suținerea persoanelor care se întorc în țară și doresc să deschidă o afacere prin oferirea gratuită de consiliere (de afaceri, legală), formare profesională, cât și facilități fiscale.
- Oferirea de granturi de cercetare și burse speciale cercetătorilor care doresc să se întoarcă în țară și au un proiect de cercetare.



Beneficiari

Angajatorii din domenii declarate prioritare
Lucrătorii români din străinătate cu calificări superioare



Responsabil

ANOFM, cu sprijinul Ministerului Afacerilor Externe
Ministerul Muncii și Justiției Sociale



Perioadă de implementare

Termen mediu/lung

A, D, G

B, C, E, H

F, I



PM10 Măsurarea deficitului forței de muncă și definirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă

Context

În România nu se măsoară deficitul forței de muncă și nici nu se realizează analize ale sectoarelor de activitate sau ale ocupațiilor ce înregistrează deficit de forță de muncă, lipsa datelor relevante și a unui proces standardizat, fiind factorii principali.

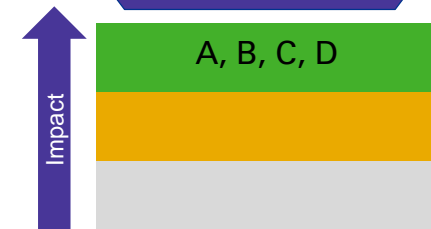
În acest sens, implementarea unui proces standardizat și recurent de măsurare a deficitului forței de muncă ar contribui la crearea unei imagini clare a nevoilor existente și la elaborarea unor măsuri specifice pentru aceste tipuri de nevoi, venind în întâmpinarea nevoii de informare a angajatorilor, a persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă, cât și a factorilor de decizie politică.

Obiectiv

- Construirea unei imagini complete și actualizate asupra cererii și ofertei forței de muncă la nivel național, cât și prognoze privind evoluția acestora, care să permită oferirea de informații relevante decidenților și partenerilor sociali, precum și fundamentarea și implementarea unor politici specifice.

Descriere

- Definirea listei de ocupații ce au deficit de forță de muncă prin analiza posturilor vacante neocupate, anchete și sondaje la nivelul angajatorilor, analiza sectoarelor de activitate și analize în profil teritorial.
- Elaborarea recurentă a listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă și implicarea părților interesate (ex. parteneri sociali, ministere, agenții de stat și alte organizații și experți în domeniul muncii) în construirea acesteia.
- Colectarea de informații cu privire la competențele solicitate de piața muncii, a datelor privind fluxul educațional și schimbările demografice și ulterior analiza acestor date în vederea identificării unor tendințe și elaborarea de prognoze de potențial deficit.
- Ulterior, informațiile colectate din aceste analize și prognoze recomandăm să stea la baza definirii politicilor de migrare și a politicilor active de ocupare a forței de muncă.



PM11 Valorificarea oportunităților oferite de Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) și Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014 - 2020 pentru finanțarea de studii privind deficitul de forță de muncă pentru anumite ocupații, în anumite sectoare sau anumite areale

Context

Parteneriatele dintre organizațiile patronale, cele sindicale, organizații nonguvernamentale, institute de cercetări și universități și-au dovedit eficiența în implementarea de proiecte cu finanțare europeană (POSDRU și PODCA 2007-2013), destinate evaluării unor probleme specifice pe piața muncii, analiza cantitativă și calitativă a acestora și propunerea de măsuri pentru soluționarea acestora.

Cooptarea în procesul de evaluare a deficitelor de forță de muncă a celor care sunt afectați direct de acest fenomen (la nivelul unui grup de companii, la nivel de sector, pentru anumite categorii de ocupații) nu poate decât să aducă valoare adăugată demersului.

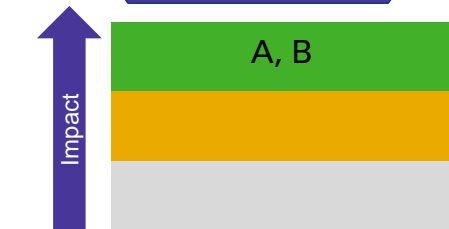
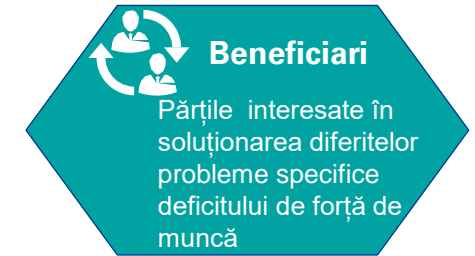
Obiectiv

- Identificarea și comensurarea deficitelor cantitative și calitative de forță de muncă sectoriale, regionale și pe categorii de ocupații ca suport pentru promovarea de politici publice adecvate de soluționare a acestora.

Descriere

A. Declararea nevoii de soluționare a problemelor ce țin de deficitul de forță de muncă ca unul din obiectivele de prioritate strategică și includerea acesteia în documentele programatice.

B. Lansarea de apeluri de proiecte destinate organizațiilor patronale și sindicale, organizațiilor non-guvernamentale, institutelor de cercetări și universităților prin intermediul cărora să se finanțeze, prin competiție, realizarea de studii privind deficitul de forță de muncă într-un anumit sector de activitate, într-o anumită regiune sau pentru anumite categorii de ocupații, să se stimuleze încheierea de parteneriate cu instituții similare din state membre ale UE pentru identificarea și transpunerea de bune practici pentru soluționarea deficitelor, campanii de informare și de diseminare a acestora, etc.



PM12 Crearea unui portal web la nivel județean care reunește oferta de educație și formare din județ

Context

În prezent, orice persoană, fie că este vorba de un elev în căutarea unor informații privind oportunitățile de educație pentru treapta superioară celei pe care o frecventează în prezent, fie că este un angajator aflat în căutarea unor instituții de învățământ cu care să încheie parteneriate, fie o persoană adultă aflată în căutarea unor cursuri de formare profesională dintr-un anumit domeniu, fie că este un decident la nivel local, nu dispune de posibilitatea găsirii tuturor ofertelor educaționale dintr-un anumit județ într-un singur loc.

Aceste informații se regăsesc disparat pe site-urile unităților de învățământ, pe site-uri privind admiterea într-o anumită formă de învățământ, etc.

Obiectiv

- Creșterea gradului de accesibilitate și asigurarea transparenței informațiilor privind oferta de educație și formare profesională la nivel județean.

Descriere

- Crearea unui portal web care reunește informații privind numărul de locuri disponibile (cifrele de școlarizare aprobate) și numărul de absolvenți în fiecare an, pe specializări, în instituțiile de învățământ liceal, profesional, postliceal și tehnic de maiștri, universitar, în instituțiile și companiile care organizează formare profesională la nivel de județ.
- Actualizarea permanentă a informațiilor de pe portalul web, care ar permite cunoașterea la zi a dimensiunii și caracteristicilor ofertei educaționale locale și a numărului de absolvenți și a specializărilor absolvite de aceștia.



PM13 Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii

Context

În România, sistemul educațional nu reușește încă să coreleze competențele dezvoltate în sistemul de învățământ cu cerințele existente pe piața muncii.

Studiul "Accesul tinerilor pe piața muncii" publicat recent de INS, constată, printre altele, rate extrem de reduse de ocupare ale tinerilor în vârstă de 15-34 ani la 12 și respectiv 24 luni de la absolvirea studiilor, lipsa de experiență practică a tinerilor la momentul absolvirii studiilor, existența unor neconcordanțe între nivelul studiilor absolvite și ocupația tinerilor (subutilizare a potențialului uman), precum și existența unui segment important de tineri neocupați și necuprinși în sistemul național de educație.

De asemenea, prezentul studiu oferă suficiente dovezi care atestă existența unor dificultăți majore la nivelul companiilor în recrutarea și angajarea de personal, legate atât de deficitul cantitativ de forță de muncă, cât mai ales de cel calitativ, în special cel aferent profilului educațional și de formare profesională

Obiectiv

- Obiectivul consolidării gradului de cooperare dintre mediul educațional și cel organizațional, vizează în primul rând o mai bună cunoaștere a nevoilor de competențe necesare pe piața muncii, astfel încât oferta educațională să răspundă într-o măsură cât mai mare nevoilor pieței muncii și elevii/studentii să poată beneficia de o educație adecvată și de calitate.

Descriere

- Stabilirea unei metodologii de analiză și previzionare a competențelor și calificărilor necesare pe piața muncii, pentru a putea adapta oferta de învățământ la cerere (în linie cu recomandarea referitoare la inițierea unor cercetări coerente și sistematice privind piața muncii, cu caracter permanent privind identificarea tendințelor și elaborarea de prognoze pe termen mediu și scurt a indicatorilor specifici acestei piețe).
- Implicarea angajatorilor în revizuirea curriculei, pentru corelarea acesteia cu nevoile identificate pe piața muncii, prin înființarea de grupuri de lucru sectoriale.
- Pe baza informațiilor colectate de la mediul de business, stabilirea unor arii prioritare la nivel național și oferirea de stimulente angajatorilor care investesc în formarea profesională a tinerilor în ariile respective.
- Implicarea organizațiilor în revizuirea cadrului național de ocupații pentru a actualiza ocupațiile conform realității pieței muncii și defini competențele actuale pentru fiecare ocupație.
- Creșterea eficienței metodelor de predare prin crearea unor parteneriate între unitățile de învățământ și organizații, pentru a derula programe de schimb de experiență pentru profesori în cadrul companiilor, cu scopul de a corela activitățile didactice cu realitatea de pe piața muncii.
- Organizarea unor activități comune între instituțiile de învățământ și companii/instituții, cu scopul formării profesionale a elevilor și studenților (creșterea numărului de internship-uri și stagii de practică, zile de vizite în companii, organizarea unor ore comune la care să participe și specialiștii din organizații, mentorat, crearea unor comunități pe industrii/meserii prin intermediul cărora să se organizeze întâlniri între reprezentanții de business și elevii interesați pentru a discuta arii de interes/elemente practice –util în special în cazul industriilor percepute ca fiind neatractive).
- Îndrumarea elevilor către calificările și studiile pentru care există o nevoie crescută, prin oferirea unor burse sau a unor stimulente.



Beneficiari

Elevii începând cu ciclul gimnazial până la studenți și doctoranzi



Responsabili

Ministerul Educației Naționale
Mediul de afaceri



Perioadă de implementare

Termen mediu



A, B, D

C, E, F

G

PM14 Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii (1/2)

Context

În anul 2017, rata de părăsire timpurie a școlii în România a fost de 18,1% față de media la nivelul UE 10,6%; ținta națională pentru anul 2020 este de 11,3%. Un studiu realizat de UNICEF în 2017, arată că în ciuda politicilor implementate în ultima perioadă pentru a soluționa această problemă, intervențiile nu au fost suficient de mult corelate, prin urmare, rezultatele nu au fost cele așteptate. Majoritatea acțiunilor au avut ca obiectiv înlăturarea barierelor sociale și mai puțin creșterea nivelului de calitate al educației. De asemenea, există un nivel insuficient de îndrumare pentru tinerii cu risc ridicat de PTȘ, atât cu privire la opțiunile de carieră, cât și consiliere psihologică.

În același timp, conform unui studiu al Centrului de Evaluare și Analize Educaționale, România se confruntă cu problema analfabetismului funcțional, 42% dintre elevii români de 15 ani fiind analfabeți funcțional, în timp ce media europeană este de aproximativ 20%.

Obiectiv

- Scăderea gradului de părăsire timpurie a școlii și crearea unui sistem integrat de informare, orientare și consiliere în carieră pentru elevii și studenții înrolați în sistemul de învățământ, cât și servicii specializate pentru grupurile vulnerabile (consiliere psihologică).

Descriere

- Includerea problematicii specifice părăsirii timpurii a școlii în formarea inițială a profesorilor, astfel încât aceștia să dispună de cunoștințe adecvate pentru a putea identifica și gestiona la timp astfel de probleme, prin abordarea unor subiecte precum: comunicarea cu elevii și înțelegerea nevoilor diferite ale acestora, stimularea comunicării efective între elevi, ascultare activă, inteligență emoțională, managementul conflictelor – cauzele și tehnicile de prevenire și gestionare, cauzele și efectele PTȘ, instrumente și tehnici pentru prevenirea PTȘ, inclusiv bune practici, comunicare eficientă cu părinții (inclusiv erori comune de comunicare frecvente, feedback, abilități de investigare și adresare a întrebărilor relevante), colaborare pentru realizarea unui plan de corectare a problemelor identificate, metode creative de predare pentru a crește gradul de angajament al elevilor la cursuri, metode de a antrena elevii în activități extrașcolare.
- Introducerea în curricula universitară pentru formarea cadrelor didactice a unor cursuri cu privire la analfabetismul funcțional: identificare, gestionare și modalități de predare adecvate pentru a stimula gândirea critică și capacitatea de analiză a elevilor.
- Implementarea unor politici speciale pentru grupurile cu risc ridicat de PTȘ și pentru familiile acestora (programe de incluziune a grupurilor defavorizate, consiliere psihologică, colaborare cu familiile acestora cu scopul de a susține dezvoltarea unei comunicări eficiente în familie, a unui stil parental de sprijin).
- Gestionarea absenteismului utilizând platforme la nivel național prin intermediul cărora să poată fi monitorizate rezultatele obținute și gradul de absenteism, astfel încât să poată fi identificați la timp elevii cu risc de PTȘ și să se poată transmite mesaje părinților cu privire la situația școlară.
- Oferirea de servicii de orientare în carieră pentru elevi și studenți, cu scopul de a minimiza riscul de PTȘ.



Beneficiari

Elevii cu risc de părăsire timpurie a școlii.
Elevii din grupuri defavorizate.



Responsabili

Ministerul Educației Naționale
Ministerul Muncii și Justiției Sociale



Perioadă de implementare

Termen mediu



C, E, H, J

D, F, I, K

A, B, G

PM14 Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii (2/2)

Context

În anul 2017, rata de părăsire timpurie a școlii în România a fost de 18,1% față de media la nivelul UE 10,6%; ținta națională pentru anul 2020 este de 11,3%. Un studiu realizat de UNICEF în 2017, arată că în ciuda politicilor implementate în ultima perioadă pentru a soluționa această problemă, intervențiile nu au fost suficient de mult corelate, prin urmare, rezultatele nu au fost cele așteptate. Majoritatea acțiunilor au avut ca obiectiv înlăturarea barierelor sociale și mai puțin creșterea nivelului de calitate al educației. De asemenea, există un nivel insuficient de îndrumare pentru tinerii cu risc ridicat de PTȘ, atât cu privire la opțiunile de carieră, cât și consiliere psihologică.

În același timp, conform unui studiu al Centrului de Evaluare și Analize Educaționale, România se confruntă cu problema analfabetismului funcțional, 42% dintre elevii români de 15 ani fiind analfabeți funcțional, în timp ce media europeană este de aproximativ 20%.

Obiectiv

- Scăderea gradului de părăsire timpurie a școlii și crearea unui sistem integrat de informare, orientare și consiliere în carieră pentru elevii și studenții înrolați în sistemul de învățământ, cât și servicii specializate pentru grupurile vulnerabile (consiliere psihologică).

Descriere

- F. Realizarea unor campanii de informare cu privire la orientarea în carieră pentru elevii din zonele urbane și rurale (prin intermediul unor caravane mobile).
- G. Consolidarea programelor de formare pentru consilierii de carieră pentru a se asigura calitatea serviciilor oferite, incluzând subiecte precum: abilități de consiliere, elementele care stau la baza unui proces de orientare în carieră, crearea unor planuri de carieră individualizate, care să includă termene limită și momente importante, familiarizarea cu metode recente și inovative de evaluare a personalității, orientării vocaționale, abilități de facilitare, tehnici pentru măsurarea eficacității procesului de consiliere, utilizarea tehnologiei (programe de consiliere, teste online).
- H. Crearea unor centre de tip one-stop-shop care să ajute la realizarea tranziției de la școală la piața muncii, prin oferirea de consiliere individuală, ateliere de lucru, materiale auxiliare.
- I. Implementarea unei platforme de tip self-service, care să înglobeze informații cu privire la piața muncii, sistemul național de calificări, oferta educațională (inclusiv formare vocațională).
- J. Oferirea de sprijin grupurilor vulnerabile, cu risc de PTȘ prin extinderea programelor de masă caldă, "Școală după școală", transport gratuit, rechizite gratuite, îmbrăcăminte și programele "A doua șansă".
- K. Creșterea gradului de motivație al elevilor față de școală, prin introducerea unor activități extra-curriculare interactive cu accent pe dezvoltarea practică a competențelor de bază (inclusiv organizarea de inițiative în colaborare cu părinții, cu scopul de a crește apartenența elevilor la școală, sau cursuri extra-curriculare pentru a crește autonomia elevilor în învățare și a îi învăța cum să învețe).



Beneficiari

Elevii cu risc de părăsire timpurie a școlii.
Elevii din grupuri defavorizate.



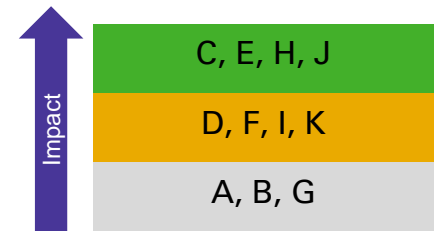
Responsabili

Ministerul Educației Naționale
Ministerul Muncii și Justiției Sociale



Perioadă de implementare

Termen mediu



PM15 Modernizarea învățământului profesional și tehnic

Context

Învățământul profesional și tehnic rămâne în continuare o opțiune secundară și nu este corelat suficient cu necesitățile pieței muncii și cu strategiile de specializare regională sau sectorială.

Între deficiențele cu care se confruntă învățământul profesional și tehnic diferite studii semnaleză nivelul ridicat de centralizare, cadre didactice cu pregătire neadecvată nevoilor și programe școlare neadaptate la realitățile pieței muncii.

Obiectiv



- A. Creșterea gradului de participare a elevilor la învățământul profesional și tehnic, prin promovarea beneficiilor viitoare generate de frecventarea acestui tip de învățământ și revizuirea programelor de studii pentru a asigura relevanța pentru nevoile identificate pe piața muncii.

Descriere



- A. Realizarea unei strategii integrate de promovare a studiilor profesionale.
- B. Derularea de campanii de promovare pentru a crește interesul tinerilor pentru învățământul profesional și tehnic, precum și gradul de conștientizare a elevilor și familiilor acestora cu privire la beneficiile asociate.
- C. Implicarea părților interesate în realizarea programei pentru a asigura relevanța competențelor dezvoltate (consultări cu mediul de afaceri).
- D. Elaborarea unor manuale și materiale de lucru interactive și cu informații de actualitate.
- E. Elaborarea de programe de formare pentru profesorii din învățământul profesional și tehnic, precum și din organizațiile care au rolul de a asigura formarea la locul de muncă, cu scopul de a crește calitatea acestora și adecvarea la cerințele pieței muncii.
- F. Asigurarea evaluării formării primite la locul de muncă printr-un sistem eficient de asigurare a calității.
- G. Consolidarea învățământului dual și derularea de campanii de informare în rândul companiilor, cu scopul de a crește gradul acestora de implicare.
- H. Un cadru legal de reglementare a învățământului profesional mai flexibil, care să permită desfășurarea cursurilor teoretice și practice fără a fi impus un număr minim de elevi, cu posibilitatea de organizare a formării prin participarea formatorilor în locațiile angajatorilor și cu certificarea rezultatelor formării prin testarea cunoștințelor teoretice și practice dobândite.



Beneficiari

Elevii din învățământul profesional și tehnic



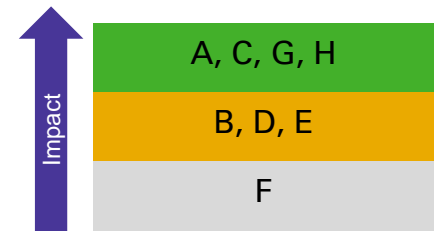
Responsabili

Ministerul Educației Naționale
Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic



Perioadă de implementare

Termen mediu



PM16 Creșterea atractivității studiilor STIM

Context

România are printre cele mai scăzute rezultate la testele PISA. Conform rezultatelor înregistrate în anul 2015, 38,5% dintre elevii de 15 ani nu au reușit să atingă nivelul minim de cunoștințe în domeniul științei (comparativ cu media UE 28 de 20,6%), 38,7% la lectură (UE 28: 19,7%) și 39,9% la matematică (UE 28: 22,2%). Un total de 24% dintre studenții au avut rezultate slabe la toate cele trei subiecte evaluate.

Concomitent, în ultimii ani, a crescut gradul de îngrijorare cu privire la decalajul dintre cerere și ofertă pentru profesioniști calificați din domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), având în vedere creșterea gradului de dependență a organizațiilor de tehnologie, conducând la o nevoie crescută de personal calificat în aceste domenii.

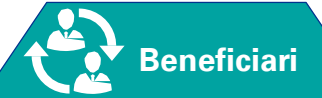
România a înregistrat în 2018 cel mai mic scor la nivelul UE în ceea ce privește indicele economiei și societății digitale (DESI), care monitorizează performanțele statelor membre la conectivitatea digitală, competențele digitale, activitatea online, digitalizarea întreprinderilor și serviciile publice digitale, fiind încadrată în clusterul țărilor cu performanțe scăzute.

Obiectiv

- Creșterea numărului de absolvenți de studii superioare în domeniul STIM, cu scopul de a minimiza decalajul dintre cerere și ofertă de pe piața muncii.

Descriere

- Creșterea gradului de atractivitate a curriculei și a interactivității în predare, prin utilizarea unor metode pedagogice solide, activ-participative și centrate pe elev.
- Valorificarea perioadei destinate programelor "Școala altfel", prin parteneriate între companii și instituții de învățământ, pentru a face cunoscute elevilor valențele studiilor STIM și a crește gradul de conștientizare a importanței subiectelor STIM.
- O atenție mai mare acordată subiectelor STIM încă din învățământul primar și consolidarea abilităților IT pentru a contribui la îmbunătățirea competențelor digitale.
- Asigurarea echipării școlilor cu echipamente digitale, pentru a asigura dezvoltarea competențelor IT într-o manieră echitabilă la nivelul tuturor școlilor din România.
- Introducerea unui portal care include informații cu privire la inițiativele și oportunitățile STIM la nivelul țării.
- Crearea de parteneriate cu organizații și centre de știință pentru a observa meseriile STIM într-un context real și pentru a cunoaște specialiștii din organizații.
- Organizarea în cadrul școlilor, în parteneriat cu companiile, de cercuri pentru meserii STIM și concursuri cu premii pentru elevii cu rezultate deosebite în cadrul acestora.



Beneficiari

Elevii și studenții
Cadrele didactice



Responsabili

Ministerul Educației
Naționale



Perioadă de implementare

Termen mediu





kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app



© 2019 KPMG Advisory S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative ("KPMG International"), o entitate elvețiană. Toate drepturile rezervate.

Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt. Estimările și prognozele incluse în acest studiu prezintă limitări specifice determinate de datele de intrare utilizate și de metodologiile și ipotezele folosite. Valorile estimate sau prognozele pot fi diferite de valorile efective având în vedere complexitatea și volatilitatea mediului economic, juridic și fiscal.

KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International.