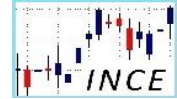


Sumar executiv al raportului "Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România"

Confederația Patronală Concordia

Ianuarie, 2019



Prezentul raport a fost întocmit de către KPMG Advisory SRL și Institutul Național de Cercetări Economice 'Costin C. Kirițescu' al Academiei Române pentru Confederația Patronală Concordia.

Autorizat de:

Mădălina RACOVIȚAN Partener People Services Leader KPMG Advisory SRL	
Prof. dr. Luminita CHIVU Director general Institutul National de Cercetări Economice 'Costin C. Kirițescu'	

Sumar executiv

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-și 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.

Structura studiului

În realizarea prezentului studiu, pentru analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România, ne-am structurat demersul pornind de la examinarea dimensiunii și caracteristicilor **ofertei de forță de muncă, corelată cu abordări din perspectiva cererii de muncă (Capitolul 1)** și prezentarea unor repere privind **deficitul de forță de muncă (Capitolul 2)**.

Declinul demografic accentuat, soldul negativ și în creștere al migrației externe, evoluțiile nefavorabile ale structurilor demografice, dezechilibrele între fluxurile de intrări în categoria populației în vârstă de muncă și fluxurile de ieșiri, structurile socio-profesionale fragile ale ocupării și disparitățile pe medii de rezidență și în profil teritorial, flexibilitatea redusă a formelor de angajare pe fondul lipsei de încredere a lucrătorilor în contractele de muncă atipice, performanțele slabe ale sistemului de învățământ în raport cu nevoile pieței muncii, identificarea unor importante segmente din categoria persoanelor apte de muncă ce nu se regăsesc nici în sistemul educație și formare profesională și nici pe piața muncii, reprezintă tot atâtea **argumente care fundamentează necesitatea întreprinderii unor măsuri urgente din perspectiva redresării cantitative și calitative a ofertei de muncă**.

În lipsa informațiilor și statisticilor necesare pentru estimarea cu acuratețe a cererii de forță de muncă, studiul furnizează importante repere privind evoluția și caracteristicile acesteia, prin analiza comparativă a informațiilor oferite de statisticile europene privind locurile de muncă create și desființate pe ansamblul economiei naționale și pe sectoare, respectiv a informațiilor, pe bază de anchetă la nivel de companii, din statistica națională privind locurile de muncă vacante pe regiuni de dezvoltare, activități economice și grupe majore de ocupații, precum și din alte analize recente privind descompunerea fluxului de

locuri de muncă create și distruse la nivelul companiilor din România, în funcție de dimensiunea și vârsta acestora.

Analiza este completată cu exemplificări pe baza informațiilor ANOFM și cele furnizate de statistica națională referitoare la locurile de muncă vacante în profil regional, precum și cu un studiu de caz pentru sectorul IT&C. Studiul de caz realizat privind acest sector în ascensiune puternică 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 și are o tendință de creștere, atrăgându-se 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, ca fundament pentru relevanța și coerența analizelor.

Extinderea și adâncirea analizei cantitative și calitative a pieței muncii din România cu referință la obiective și măsuri specifice la nivel microeconomic este posibilă numai în urma lărgirii bazei de informații, atât cantitative, cât și calitative. Din punctul de vedere al analizei cantitative dezvoltarea sistemului informațional al INS în direcția integrării și prelucrării datelor administrative colectate de diferite agenții și autorități al căror obiect de activitate este legat de piața muncii sau de cel al formării forței de muncă este unul din elementele esențiale pentru creșterea acurateții analizelor și prognozelor, precum și a capacității de a identifica probleme și a contura măsuri specifice, focalizate la nivel micro- și mezo- economic. Principalele surse de informații calitative referitoare la procesele de pe piața muncii rămân anchetele, pentru a căror implementare colaborarea agenților economici este esențială.

În scopul fundamentării politicilor publice, au fost realizate scenarii și prognoze privind evoluția cererii și ofertei de muncă pe termen lung, la nivel național, bazate pe două variante de evoluție a productivității muncii (**Capitolul 3**). În ambele scenarii a rezultat un deficit cantitativ pozitiv, în sensul că cererea de forță de muncă nu este acoperită integral de către ofertă. Scenariile sunt completate cu prognoze pe termen lung ale cererii de forță de muncă la nivelul a patru sectoare de activitate.

Capitolul 4 prezintă informații provenite din scanarea exemplelor de bune practici pentru atenuarea deficitului cantitativ și calitativ în celelalte state membre ale Uniunii Europene (**Capitolul 4**).

Pe baza concluziilor desprinse din analiza cererii, ofertei și a deficitului de forță de muncă, dar și a informațiilor culese prin scanarea de bune practici, pe parcursul celui de-al 5-lea capitol sunt avansate **propuneri de soluții și măsuri, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivelul pieței muncii** pe termen scurt (sub 1 an), mediu (1-3 ani) și lung (peste 3 ani), inclusiv impactul prevăzut al acestora.

Configurația actuală a pieței muncii

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 medii ce asigură un anumit confort privind dimensiunea unor probleme la nivel național, în multe cazuri se ascund importante discrepanțe 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.

Pornind de la aceste repere, în cadrul **Capitolului 1** este realizat un diagnostic al configurației actuale a pieței muncii din România, pe cele două paliere: oferta de forță de muncă și cererea de forță de muncă, atât la nivel național, cât și în profil teritorial, și identificarea unor coordonate ale evoluțiilor viitoare ale acesteia.

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 pe termen mediu și lung, inclusiv a cadrului fiscal și a celui

financiar extern, cu efecte adverse și asupra pieței muncii. Între acestea se numără accentuarea presiunilor inflaționiste, abaterea de la obiectivul bugetar privind deficitul structural din cadrul MTO și consecințele deschiderii de către Comisia Europeană a Procedurii de Deviere Semnificativă în cazul României, deteriorarea deficitului comercial și a contului curent al balanței de plăți externe, deprecierea cursului de schimb al monedei naționale, compresia distribuției salariale, incertitudinea privind politicile guvernamentale și monetare.

La nivelul pieței muncii din România, în viziunea Comisiei Europene și FMI, provocările și riscurile aferente sunt induse de tendințele demografice nefavorabile (îmbătrânirea populației), continuarea fenomenului emigrării, slaba performanță a sistemului educațional, distorsiunile create de munca nedeclarată, maniera discreționară de majorare a salariului minim, creșterea costului unitar al mâinii de lucru reducerea competitivității exporturilor, barierele administrative ridicate și dificultățile de intrare pe piața muncii a persoanelor din categoria grupurilor vulnerabile, impactul scăzut al politicilor active, implicarea limitată a partenerilor sociali.

În acest context, pe termen mediu și scurt, **mediul de afaceri din România se poate aștepta la evoluții mai defavorabile** în privința creșterii economice și a altor indicatori macroeconomici, de natură a afecta și piața muncii, cu impact asupra veniturilor, respectiv profitabilității companiilor și funcționalității sistemului bancar, inclusiv ca urmare a efectelor, deocamdată dificil de întrevăzut, ca extindere și severitate a potențialului advers, a aplicării prevederilor OUG nr. 114/decembrie 2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene.

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 în 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.

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. Este vorba de un complex de factori economici, sociali, culturali, medicali și de altă natură, cu acțiuni și efecte etalate în timp și caracterizați prin stabilitate, inerție și rigiditate.

Complexitatea fenomenelor demografice și a comportamentului migraționist necesită analize aprofundate care să permită înțelegerea cauzelor și conturarea de măsuri și strategii urgente pentru contracararea tendințelor negative.

Evoluțiile demografice tensionează indicatorii de dependență demografică și economică. 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).

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. Conform datelor INS, în anul 2018, la un tânăr sub 15 ani, reveneau în medie 2 persoane în vârstă de 65 ani și peste în județul Teleorman, 1,7 în județul Vâlcea, în timp ce în județe precum Maramureș, Bihor, Brașov, Constanța, Covasna, Vaslui, Sibiu raportul dintre populațiile corespunzătoare celor 2 grupe de vârstă era de 1:1, iar în județul Ilfov și județul Iași la un tânăr de sub 15 ani reveneau, în medie, 0,8 persoane în vârstă de 65 ani și peste.

O rată de înlocuire mai mică de 1,0 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 componente ale județului, cu impact inclusiv din perspectiva sustenabilității acestora.

Rata de dependență demografică înaltă 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.

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.

Informațiile statistice disponibile au permis și 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.

În anul 2017, dintr-o populație rezidentă de 19,66 mil. persoane, 9,12 mil. erau persoane active și 10,54 mil. persoane inactive. În componența persoanelor active se regăseau 8,7 mil. persoane ocupate și 449.331 șomeri. Din totalul de aproximativ 10,5 mil.

persoane inactive, cea mai mare pondere o dețineau pensionarii (48,0%), urmați de elevi și studenți (34,0%).

Numărul de persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului, sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), precum și cel al persoanelor casnice era în anul 2017 de 1,91 mil., reprezentând aproximativ 18,1% din totalul populației inactive din România.

Analiza **evoluției populației rezidente și a principalelor categorii de populație în funcție de participarea la viața activă, pe grupe de vârstă, 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).

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.

În plus, analiza modificărilor survenite în perioada 2013-2017, în ceea ce privește dimensiunea contingentelor din celelalte categorii de populație rezidentă în funcție de contribuția la viața activă a condus la următoarele concluzii: scăderea numărului de elevi din grupele de vârstă de 5-9 ani, 10-14 ani și 15-19 ani, simultan cu creșterea numărului de persoane din aceste grupe de vârstă aflate în întreținerea altor persoane sau a statului; creșterea numărului de elevi și studenți din grupele de vârstă 20-24 ani, 25-29 ani, 30-34 ani și 35 ani și peste, simultan cu reducerea numărului de șomeri și de persoane aflate în întreținerea altor persoane, a statului, etc. din aceste grupe de vârstă; creșteri importante ale numărului de persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului, etc. din grupa de vârstă 40-44 ani; reduceri ale numărului de șomeri pentru toate grupele de vârstă.

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). Pe fondul migrației externe, în anul 2017, 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 (3,8%).

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 ISCED 3-4, în primii 3 ani de la absolvire; procentul de participare a adulților la procesul de formare continuă.

Din perspectiva cererii de forță de muncă, problema majoră este reprezentată de lipsa informațiilor care să permită o evaluare precisă a cererii de forță de muncă.

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.

Demografia locurilor de muncă a cunoscut evoluții diferențiate pe activități economice. Astfel, de exemplu, 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. Ramurile cu trend ascendent și sold pozitiv al locurilor de muncă, în intervalul 2005-2018 sunt: IT, hoteluri și restaurante, comerț cu amănuntul; Ramurile cu trend descendent și sold negativ al locurilor de muncă, în intervalul 2005-2018 sunt: industria extractivă, energie electrică, termică, gaz, apă.

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.**

Repere privind deficitul de forță de muncă

Trecerea în revistă a informațiilor privind amploarea deficitului de forță de muncă din România, din prima parte a **Capitolului 2**, a condus la concluzia că reprezentanți ai administrației centrale și locale, ai patronatelor din diferite domenii și firmele de recrutare vorbesc astăzi de deficite considerabile cantitative și calitative de forță de muncă și de nevoia unor strategii de soluționare a acestor deficite.

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.

Literatura de specialitate și practicile internaționale fac distincție între două tipuri principale de deficit de forță de muncă, respectiv **deficitul cantitativ** în situația în care lucrătorii disponibili sunt insuficienți pentru a satisface cererea agregată și **deficitul calitativ** atunci când se manifestă penurii specifice de forță de muncă în materie de calificări, ocupații sau sectoare, iar studiul nostru include informații despre factori care generează cele două tipuri de deficit.

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. Datele Eurostat arată că, 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 2018, a consemnat 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, în timp ce rata locurilor de muncă vacante s-a mărit pentru al doilea trimestru consecutive. În contextul accentuării presiunilor salariale se așteaptă ca, pe termen scurt, odată cu ușoara ameliorare a intențiilor de angajare, să se înregistreze o acutizare a dificultăților în recrutarea de personal calificat.

Analiza unor indicatori Eurostat privind **deficitul calitativ de forță de muncă**, a pus în evidență că, în România, evoluția ratei supra-calificării în perioada 2008-2016, pe principalele activități economice CAEN Rev. 2, spre deosebire de majoritatea țărilor avansate din Uniunea Europeană, s-a înregistrat o tendință de creștere a **discrepanțelor verticale** în toate aceste activități, 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.

Totodată, în România, 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. Deși în cazul științelor tehnice și ingineresti, pentru aceeași grupă de vârstă, se constată tendințe de diminuare a discrepanțelor orizontale, acestea se mențin încă la un nivel ridicat (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.

Studiul constată, între altele, rate extrem 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 finalizarea studiilor, fragilitatea ocupării și neconcordanța între nivelul studiilor absolvite și ocupația tinerilor (subutilizare a potențialului uman), existența unui segment important de tineri neocupați și necuprinși în sistemul național de educație (aproximativ 969.320 persoane în vârstă de 15-34 ani), lipsa de disponibilitate a tinerilor pentru a se deplasa pe distanțe mari sau a-și schimba reședința pentru a se angaja, etc.

Analizele realizate relevă **existența unei corelații negative între proporția gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat și rata locurilor de muncă vacante pe județe**. Respectiv, în județele în care există relativ multe familii beneficiare de ajutor pentru venit minim garantat, oferta de locuri de muncă este relativ redusă, în timp ce în județele în care există relativ puține familii beneficiare ale venitului minim garantat, oferta de locuri de muncă este relativ mai mare. Conform analizei, această

concluzie nu susține ipoteza că majoritatea beneficiarilor unui asemenea tip de protecție socială refuză oportunitățile de muncă. Dimpotrivă, este mai plauzibil că oferta limitată de locuri de muncă duce la creșterea frecvenței situațiilor care fac necesară asistența de către stat a gospodăriilor prin ajutoare pentru venitul minim garantat.

Prin intermediul **studiului de caz referitor la sectorul IT** încercăm să atragem 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 corecte și coerente. Deși este un sector în ascensiune în România, cu potențial și ritm de creștere superioare mediei naționale și a fost declarat prioritate strategică de către decidenți, promovându-se măsuri de susținere a acestuia, **deficitul de forță de muncă se menține încă la cote ridicate.**

Estimările realizate privind diferite componente ale cererii (prognozele privind potențialul de creștere al sectorului) și ofertei de forță de muncă (componente demoeconomice, înrolările în diferite forme de învățământ și formare la specializările specifice sectorului, rate de abandon școlar) au condus la concluzia că, în lipsa unor măsuri adecvate, deficitul de forță de muncă în sectorul IT&C va continua să crească de la 18.200 în 2018, la 18.700 persoane în 2019 și peste 20.000 în anul 2021.

Proiecții/scenarii de evoluție în perspectivă

Capitolul 3 din acest raport include proiecții privind indicatorii pieței muncii, atât la nivel național, cât și sectorial, inclusive estimări privind deficitul de forță de muncă pe termen lung.

În prima parte, capitolul prezintă **proiecții ale Comisiei Europene privind indicatorii demografici și ai ocupării în România, la orizontul anului 2070.**

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

Astfel, în condițiile în care un impact semnificativ al migrației nete se va resimți până în anul 2050, **populația totală urmează să scadă** de la 19,6 mil. persoane în anul 2016 la 19,2 mil. persoane în anul 2020, la 18 mil. persoane în anul 2030 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 și respectiv la 8,3 mil. persoane în anul 2070. **Soldul migrator negativ** estimat pentru România, în contextul proiecțiilor demografice, este de aproximativ 65 mii persoane în anul 2020, 51 mii persoane în anul 2030, 9 mii persoane în 2040, 1,6 mii persoane în 2060 și respectiv 2,6 mii persoane în anul 2070.

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 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. **Pondere** pensionarilor în totalul populației urmează să se majoreze de la circa 26% în anul 2016 la circa 29% în anul 2030 și respectiv la circa 34% în anul 2070.

În acest context, **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% în anul 2016, la circa 30% în anul 2020, la circa 35% în anul 2030 și respectiv la circa 53% în anul 2070.

Conform proiecțiilor, **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 și respectiv la aproape 100% în anul 2060, în ultimul deceniu al perioadei de referință urmând să înregistreze o ușoară scădere.

În cea de-a doua parte, capitolul sintetizează rezultatele **proiecțiilor realizate de autorii studiului privind cererea și oferta de forță de muncă la nivel național și scenarii privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial pentru perioada 2018-2023**, având la bază profilul demografic al României și al resurselor de muncă disponibile.

Indicatorii estimați pentru perioada 2018-2023 pe baza premiselor, metodologiei și variantelor de lucru explicate în anexă, sunt următorii: cererea de forță de muncă; oferta de forță de muncă; deficitul sau surplusul de forță de muncă; rata de activitate; rata de ocupare; rata șomajului. Elementul esențial pentru estimarea forței de muncă exprimată în mii persoane este timpul mediu lucrat anual de către o persoană și productivitatea orară a muncii exprimată ca PIB realizat pe oră lucrată.

Estimarea cererii de forță de muncă în România, pentru perioada 2018-2023, exprimată în ore-lucrate s-a făcut luând în considerare două grupuri de variabile exprimate în preturi constante (prețuri 2010), respectiv: în cazul scenariului 1, produsul intern brut și investițiile totale, iar în cazul scenariului 2, produsul intern brut și stocul de capital fix. Estimarea ofertei de forță de muncă pentru perioada 2018-2023 s-a realizat luând în considerare proiecțiile demografice pentru populația în vârstă de muncă (resursele de muncă) și un grup de variabile reprezentate de rata de ocupare, rata de activitate, evoluția salariului mediu anual real și a produsului intern brut în termeni reali. Estimarea ofertei ia în considerare și un scenariu privind fluxurile migrației pentru perioada 2018-2023, pe baza modelului de emigrare și imigrare până în anul 2018, fiind luate în considerare, ca având un impact semnificativ asupra pieței muncii, fluxurile care se referă la migrația temporară, deoarece aceasta reprezintă anual circa 1% - 1,5% din populația după domiciliu.

Estimarea soldului dintre cererea și oferta de forță de muncă a fost realizată prin compararea rezultatelor obținute în cazul celor două scenarii de evoluție a cererii de forță de muncă cu rezultatele scenariului privind oferta de forță de muncă, rezultând astfel două scenarii pentru echilibrul dintre cererea și oferta de muncă.

Considerând două scenarii pentru cererea de forță de muncă, respectiv maximal și minimal, în funcție de rata de creștere a productivității muncii, echilibrul cu oferta de muncă **implică, pentru ambele scenarii, un deficit cantitativ pozitiv, cererea de forță de muncă nefiind acoperită integral de către ofertă**. Astfel, în condițiile unei creșteri mai lente a productivității muncii, conform scenariului maximal, deficitul cantitativ se majorează în 2023 la 910 mii de persoane, în timp ce o creștere a productivității mai rapidă conduce, conform scenariului minimal, la un deficit cantitativ mai redus, respectiv de 188 mii persoane în 2023, cu mențiunea că **la aceste deficite cantitative se adaugă și importante deficite de ordin calitativ, mai ales în materie de calificări**.

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 al sectorului economic (în funcție de evoluția salariului mediu anual net și a salariului minim real anual la nivel național) și a cererii de forță de muncă în cadrul sectorului economic sub forma populației ocupate în mii persoane (în funcție de evoluția valorii adăugate brute și a salariului mediu anual real al sectorului economic) 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 cazul industriei este proiectată o reducere a ocupării cu 8,1%.

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 din 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.

Acoperirea deficitului de forță de muncă depinde de asemenea de atragerea forței de muncă calificate emigrate sau care dorește să migreze, cât și prin creșterea ratei de ocupare și atragerea forței de muncă din regiunile unde există 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 seama 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** (diferențialul de venit trebuind să acopere costurile de transport, chirie etc.) și care să stimuleze transferul industriilor intensive în muncă către regiunile cu ocupare slabă, condiționate, de asemenea, de reducerea costurilor de transport.

Bune practici europene

În cadrul **Capitolului 4** au fost analizate **o serie de bune practici**, cu scopul de a prezenta măsurile și politicile adoptate de către statele membre UE pentru a **combate deficitul forței de muncă**.

Ariile cheie pe baza cărora s-a bazat analiza sunt domeniul educației, stimularea vieții active, mobilitatea internațională și cea internă, precum și prevenirea fenomenului de emigrare (fenomenul “brain drain”) și repatrierea emigranților.

Analiza bunelor practici a relevat faptul că în majoritatea statelor membre UE se acordă o atenție din ce în ce mai mare domeniului **STIM** (științe, tehnologie, inginerie, matematică), cu scopul de a crește interesul tinerilor pentru cariere STIM și, implicit, capacitatea de inovare și dezvoltare tehnologică la nivel național. De asemenea, **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. În același timp, **fenomenul de părăsire 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.

Majoritatea statelor membre au implementat măsuri specifice de **creștere a gradului de ocupare activă**, cu scopul de a stimula inserția pe piața muncii a grupurilor NEETs și a grupurilor vulnerabile și de a prelungi durata vieții active. **Activarea grupului NEET** (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. În contextul unor tensiuni ridicate pe piața muncii și a creșterii vârstei medii a populației europene, **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. În acest sens, 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.

Cu scopul de a gestiona deficitul de forță de muncă, majoritatea statelor membre UE au implementat **măsuri suplimentare pentru a stimula mobilitatea 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. De asemenea, **măsurarea deficitului forței de muncă** reprezintă o inițiativă cheie, în majoritatea statelor, iar toate celelalte măsuri și politici sunt elaborate pornind de la nevoile identificate.

În același timp, libera circulație a lucrătorilor a determinat consecințe negative pentru țările care se confruntă cu fenomene puternice de emigrare. Acest fapt a condus la **accentuarea fenomenului “brain drain”** și implicit la creșterea nevoii de a implementa măsuri și politici specifice pentru reținerea lucrătorilor înalt calificați și repatrierea migranților. În general, 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.

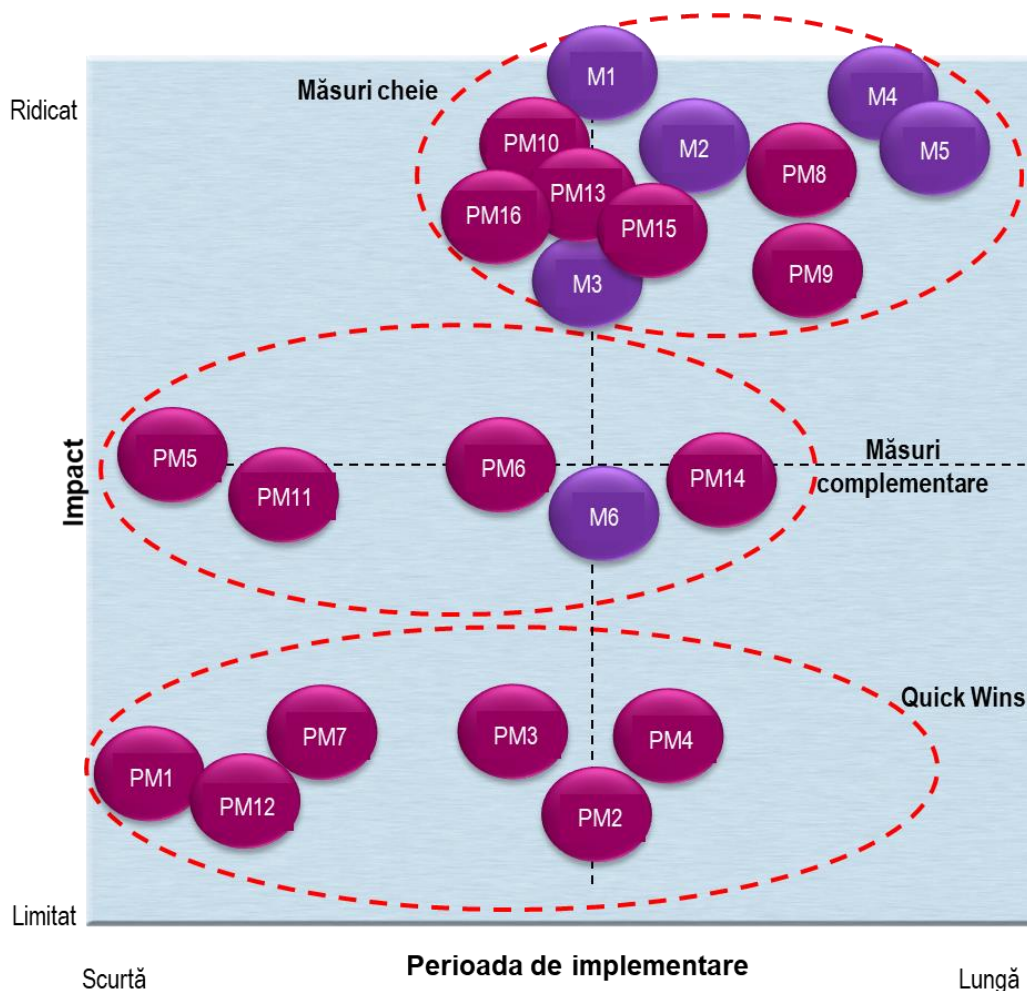
Valurile de migrație au determinat elaborarea unor politici naționale ce vizează repatrierea migranților. Principalele tipuri de intervenții luate de statele membre pentru **stimularea repatrierii** sunt crearea și promovarea de locuri de muncă, acordarea de stimulente financiare, burse și granturi, investiții în cercetare și dezvoltare, precum și acțiuni concrete de recrutare și dezvoltare a relației cu diaspora.

Analiza bunelor practici identificate la nivelul statelor membre UE a contribuit la conturarea recomandărilor cuprinse în Capitolul 5.

Propuneri și recomandări

Ca urmare a analizei cererii, ofertei și a deficitului de forță de muncă, dar și a informațiilor culese prin scanarea de bune practici, Capitolul 5 avansează o serie de **propuneri de soluții și măsuri, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivelul pieței muncii** pe termen scurt (sub 1 an), mediu (1-3 ani) și lung (peste 3 ani), inclusiv impactul prevăzut al acestora. De asemenea în capitolul 5 sunt incluse o serie de **acțiuni propuse pentru fiecare recomandare** în parte.

Am inclus alăturat un sumar al recomandărilor cât și o reprezentare grafică a acestora pe o matrice de prioritizare pe două axe, respectiv perioadă de implementare și impact.



Legendă



Recomandări la nivel macroeconomic (conform tabelului de mai jos)



Recomandări la nivelul pieței muncii (conform tabelului de mai jos)

Perioadă de implementare

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

Impact scontat dacă recomandările sunt implementate

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

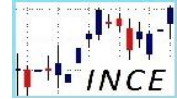
Pe baza acestei analize se desprind trei categorii de recomandări: Măsuri cheie, Măsuri complementare și Quick Wins, după cum urmează:

Măsuri cheie	Nivel macroeconomic	<p>M1 Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic</p> <p>M2 Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii</p> <p>M3 Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii</p> <p>M4 Elaborarea unor strategii, politici și măsuri operaționale de dezvoltare regională și locală</p> <p>M5 Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională</p>
	La nivelul pieței muncii	<p>PM8 Gestionarea fenomenului de emigrare, în special, scăderea fenomenului de „brain drain”</p> <p>PM9 Stimularea fenomenului de repatriere a românilor emigranți</p> <p>PM10 Măsurarea deficitului forței de muncă și definirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă</p> <p>PM13 Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii</p> <p>PM15 Modernizarea învățământului profesional și tehnic</p> <p>PM16 Creșterea atractivității studiilor STIM</p>
Măsuri complementare	Nivel macroeconomic	M6 Prolungirea duratei vieții active a populației
	La nivelul pieței muncii	<p>PM5 Stimularea importului de forță de muncă</p> <p>PM6 Stimularea creșterii mobilității interne</p> <p>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</p> <p>PM14 Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii</p>
Quick wins	La nivelul pieței muncii	<p>PM1 Metode adecvate de atragere pe piața muncii a beneficiarilor de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat</p> <p>PM2 Stimularea creșterii ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă</p>

		<p>PM3 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități</p> <p>PM4 Creșterea gradului de participare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă</p> <p>PM7 Gestionarea deficitului de forță de muncă de către companii prin măsuri specifice</p> <p>PM12 Crearea unui portal web la nivel județean care reunește oferta de educație și formare din județ</p>
--	--	--

România este în stadiul în care sunt necesare schimbări structurale majore în multe dintre sectoarele și domeniile determinate pentru buna funcționare a economiei și a pieței muncii, așa cum s-a arătat prin măsurile macroeconomice propuse în studiu. Măsurile specifice la nivel microeconomic sunt esențiale la momentul ajustărilor de finețe, decisivă fiind însă implementarea reformelor structurale propuse la nivel macroeconomic.

Orice demers de analiză a perspectivelor de evoluție, inclusiv cel de realizare de prognoze la nivelul pieței muncii și definirea de recomandări și măsuri, ar trebui să aibă ca punct de pornire o strategie de dezvoltare pe termen lung, elaborată și aprobată prin consens de către toți stakeholderii, care să aibă la bază modelul economic și social către care intenționăm să ne îndreptăm.



Date de contact

Madalina Racovitan

Responsabil de proiect

T +40 (372) 377 800

E mracovitan@kpmg.com

www.kpmg.com

© 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 prognozate 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.