

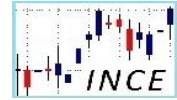


Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România

Confederația Patronală Concordia

Versiunea 2

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' | |

Istoricul versiunii

| Data | Descriere | Responsabil |
|------------|---|-------------|
| 10.01.2019 | Versiunea 2 transmisă Confederației Patronale Concordia | KPMG |
| 28.11.2018 | Versiunea 1 transmisă Confederației Patronale Concordia | KPMG |

Cuprins

| | | |
|-------|--|----|
| 0 | Sumar executiv | 1 |
| 1 | Configurația actuală a pieței muncii la nivel național și în profil teritorial | 17 |
| 1.1 | Sumarul executiv al capitolului | 17 |
| 1.2 | Perspectiva pe termen scurt și mediu a cadrului macroeconomic al României | 19 |
| 1.3 | Introducere | 26 |
| 1.4 | Oferta de forță de muncă | 27 |
| 1.4.1 | Evoluția populației totale, a ratelor de dependență demografică și economică la nivel național și în profil teritorial | 27 |
| 1.4.2 | Structuri demo-economice pe grupe de vârstă și în profil teritorial | 42 |
| 1.4.3 | Structuri socio-profesionale ale populației ocupate | 55 |
| 1.4.4 | Indicatori cheie de performanță ai sistemului de învățământ în raport cu nevoile reale ale pieței muncii | 59 |
| 1.5 | Cererea de forță de muncă | 61 |
| 1.5.1 | Analiza informațiilor pentru perioada 2005-2018 privind locurile de muncă create și desființate în România și UE, pe sectoare de activitate și cauze | 61 |
| 1.5.2 | Analiza evoluției locuri de muncă vacante raportate de instituții și companii (informații INS) | 70 |
| 2 | Repere privind deficitul de forță de muncă | 82 |
| 2.1 | Sumarul executiv al capitolului | 82 |
| 2.2 | Introducere | 84 |
| 2.2.1 | Semnale din mediul academic și din partea organismelor internaționale | 84 |
| 2.2.2 | Semnale din zona mediului de afaceri, autorități și organizații sindicale | 86 |
| 2.2.3 | Anchete privind mediul de afaceri | 88 |
| 2.3 | Tipurile de deficit de forță de muncă. Forme de manifestare și factori generatori | 89 |
| 2.3.1 | Deficitul cantitativ de forță de muncă | 89 |
| 2.3.2 | Factori care generează deficitul cantitativ | 91 |
| 2.3.3 | Deficitul calitativ de forță de muncă | 94 |
| 2.3.4 | Factori care generează deficitul calitativ | 95 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.4 | Semnale transmise de statisticile privind tranziția de la școală la viața activă – neconcordanțe cantitative și calitative | 104 |
| 2.5 | Exemplificări cu informații ANOFM și informații furnizate de statistica locurilor de muncă în profil regional | 107 |
| 2.6 | Studiu de caz: Sectorul IT&C | 115 |
| 2.6.1 | Principali indicatori ai sectorului | 115 |
| 2.6.2 | Prognoze privind evoluția sectorului IT&C | 120 |
| 2.6.3 | Structura forței de muncă în sector | 121 |
| 2.6.4 | Estimări privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă în sector | 124 |
| 3 | Proiecții/scenarii de evoluție în perspectiva pe termen lung | 150 |
| 3.1. | Proiecții ale Comisiei Europene privind indicatorii demografici și ai ocupării în România - orizont 2070 | 153 |
| 3.2. | Natura și sursa informațiilor pe care se bazează scenariile | 156 |
| 3.3 | Proiecții demografice (total, grupe de vârstă – populație în vârstă de muncă, rate de dependență demografică și economică, etc.); | 157 |
| 3.4 | Proiecții ale principalilor indicatori ai pieței muncii | 162 |
| 3.5 | Proiecția cererii de forță de muncă pentru unele sectoare ale economiei naționale | 167 |
| 4 | Exemple de bune practici din state membre UE și România pentru atenuarea deficitului cantitativ și calitativ de forță de muncă | 169 |
| 4.1 | Educație | 169 |
| 4.1.1 | Educația STEM | 169 |
| 4.1.2 | Părăsirea timpurie a școlii | 179 |
| 4.1.3 | Învățământul profesional și tehnic | 191 |
| 4.2 | Mobilitate internațională | 199 |
| 4.2.1 | Context | 199 |
| 4.2.2 | Deficitul forței de muncă | 199 |
| 4.2.3 | Prezentare generală a practicilor adoptate | 201 |
| 4.2.4 | Studii de caz | 210 |
| 4.3 | Prevenirea fenomenului de emigrație (“brain drain”) și repatrierea migranților | 213 |
| 4.3.1 | Prevenirea fenomenului de emigrație, inclusiv a fenomenului “brain drain” | 213 |
| 4.3.2 | Repatrierea migranților | 222 |
| 4.4 | Mobilitate geografică internă | 227 |
| 4.4.1 | Context | 227 |
| 4.4.2 | Politici naționale ce au ca scop încurajarea mobilității geografice | 227 |
| 4.5 | Stimularea ocupării forței de muncă | 233 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.5.1 | Categoria NEET | 233 |
| 4.5.2 | Prelungirea vieții active | 239 |
| 4.5.3 | Participarea grupurilor defavorizate pe piața muncii | 259 |
| 5 | Concluzii, propuneri și recomandări | 263 |
| 5.1 | Concluzii | 263 |
| 5.2 | Propuneri de soluții și măsuri la nivel macroeconomic | 266 |
| 5.2.1 | Propuneri de soluții și măsuri | 268 |
| 5.3 | Propuneri de soluții și măsuri la nivelul pieței muncii | 275 |
| 5.3.1 | Deficit cantitativ – atragerea pe piața muncii a diferitelor categorii de populație inactivă | 275 |
| 5.3.2 | Deficit calitativ – o mai bună comunicare și corelare cerere – ofertă | 289 |
| 5.3.3 | Deficit cantitativ și calitativ – creșterea performanțelor sistemului de educație și formare profesională a adulților | 294 |
| A | Abrevieri | 300 |

0 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 reprezentanții 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** **de 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 scenariile 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**.

Proгноzele 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.

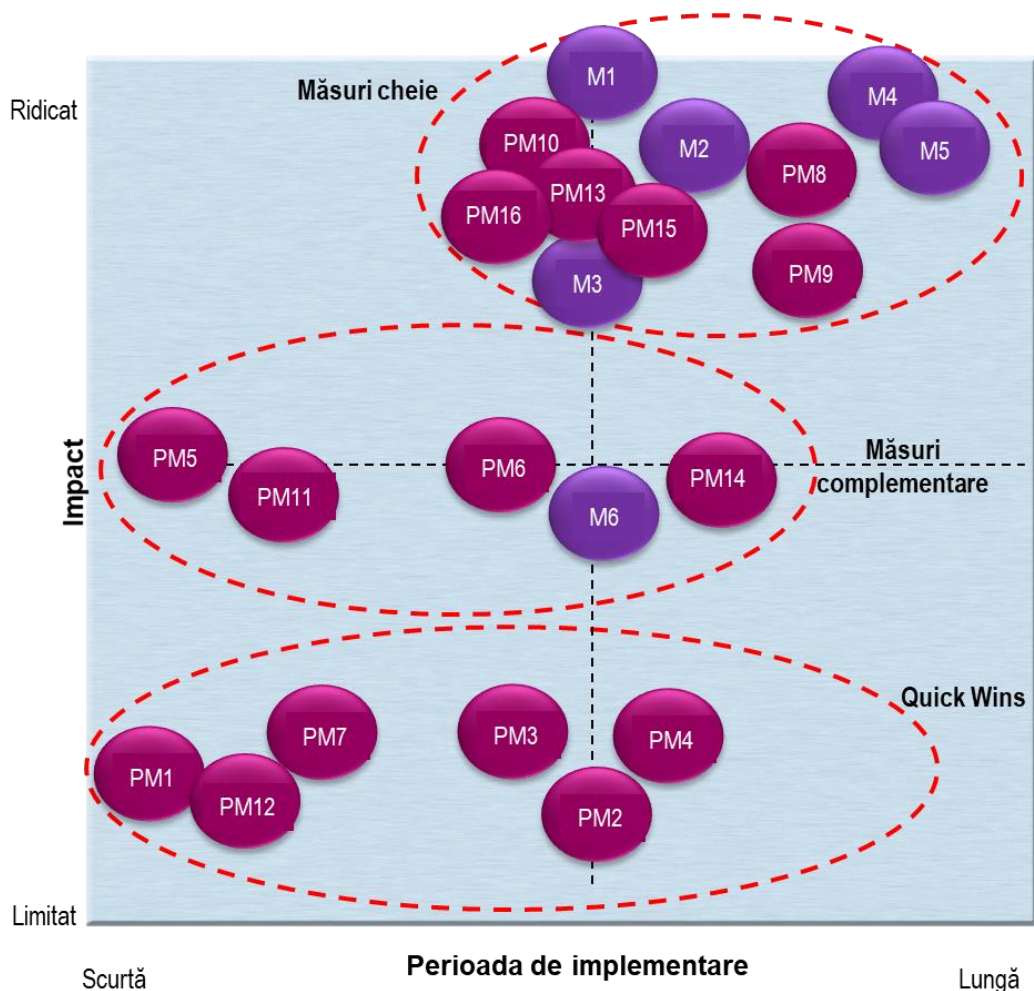
Valurile de migrație au determinat elaborarea unor politici naționale ce vizează repatrierea migranților. Principalele tipuri de intervenții luate de statele membre pentru **stimularea repatrierii** sunt crearea și promovarea de locuri de muncă, acordarea de stimulente financiare, burse și granturi, 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.

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

1.1 Sumarul executiv al capitolului

Din perspectiva ofertei de forță de muncă:

- România dispune încă de un potențial uman important în ecuația UE28;
- 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;
- Pentru întreaga perioadă 1990-2018 declinul natural a depășit 1.000.000 de locuitori;
- 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 privind intențiile de emigrare și cauzele acesteia, realizat 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;
- 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;
- Tendințe similare se constată și în contextul analizei ratei de dependență economică, respectiv numărul mediu de persoane inactive și șomeri ce revin la o persoană ocupată;
- Deși rata de ocupare a forței de muncă înregistrează un trend ascendent în ultimii ani, aceasta se menține la un nivel inferior mediei UE28; 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;
- 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 nivelului ISCDE 3-4, în primii 3 ani de la absolvire; procentul de participare a adulților la procesul de formare continuă;
- 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;

- 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.

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:

- Informațiile disponibile privind locurile de muncă create și desființate din bazele de date europene (European Restructuring Monitor), deși sunt actualizate zilnic, permit o detaliere a acestora numai la nivelul ramurilor economice;
- Informațiile furnizate de statistica națională privind locurile de muncă vacante, cu frecvență semestrială, permit analize numai la nivelul activităților economice, la nivel regional și pe grupe mari de ocupații;
- Informațiile disponibile privind locurile de muncă vacante din comunicatele ANOFM, deși cu periodicitate zilnică (în zilele lucrătoare ale săptămânii), permit analize numai pe județe și separat pentru cele mai frecvente ocupații; de asemenea, datorită faptului, că, în general, companiile apelează la agențiile locale de ocupare a forței de muncă numai pentru ocupații cu calificare medie sau scăzută, acestea nu reflectă numărul și structura reală a locurilor de muncă vacante.

Informațiile existente au permis desprinderea următoarelor concluzii principale:

- 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;
- 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;
- 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%) și regiunea Centru din hoteluri și restaurante (24%);
- 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%;
- Analizele 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;

- 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, hoteluri și restaurante, comerț cu amănuntul;
- 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;
- Un studiu recent relevă importanța firmelor mici și tinere, care 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 nou-înființate de dimensiune micro (sub 10 salariați), care au creat peste 58 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.

1.2 **Perspectiva pe termen scurt și mediu a cadrului macroeconomic al României**

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,

cea ce a făcut posibilă încadrarea, per ansamblu, în parametrii Pactului de Stabilitate și Creștere, precum și, cu o excepție¹, în indicatorii și pragurile de alertă ai mecanismelor Comisiei Europene privind echilibrul macroeconomic.

Produsul Intern Brut a crescut, în termeni reali, cu 6,9% în anul 2017 comparativ cu anul 2016, în principal pe seama cererii interne, respectiv a consumului final al gospodăriilor populației pentru cumpărarea de bunuri și servicii, pe seama majorărilor salariale din acel an.

Pe fondul macroeconomic în general favorabil, în anul 2017 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. Comparativ cu deficitul bugetar înregistrat în 2016, de 2,8% din PIB, acesta s-a majorat la 2,9% din PIB în 2017, cu observația că această cifră este raportată la un PIB semnificativ mai mare.

Mai mult, în anul 2017 a continuat abaterea de la obiectivul bugetar pe termen mediu privind deficitul structural din cadrul MTO, respectiv de 1%, cu peste două puncte procentuale. În consecință, Comisia Europeană a deschis Procedura de Deviere Semnificativă pentru România (din anul 2018 i s-a alăturat și Ungaria), neluarea în considerare sau aplicarea necorespunzătoare de către autoritățile naționale a recomandărilor primite, riscând să conducă la sancțiuni de ordin financiar, precum și la deschiderea Procedurii de Deficit Excesiv.

Deficitul de cont curent al balanței de plăți externe, important indicator al menținerii echilibrului financiar extern, a avut o evoluție nefavorabilă, crescând la 3,2% din PIB în 2017, față de 2,1% în 2016, în special din cauza majorării deficitului comercial pe seama creșterii mai accentuate a importurilor, alimentate de accelerarea consumului privat, ceea ce a determinat, prin diferențialul indicilor de creștere, o contribuție negativă a exportului net la crearea PIB, pe latura cererii.

Finanțarea deficitului bugetar și, parțial, a celui de cont curent a impus apelarea la fluxuri compensatorii mai mari, care au condus la creșterea gradului de îndatorare a României. Astfel, datoria publică se majorase la 368,4 mld. lei în decembrie 2017, față de 339 mld. lei, cât se înregistra în aceeași lună a anului 2016, creșterea cu aproape 30 mld. lei a

¹ În anul 2011, ca urmare a efectelor crizei economice și financiare din 2008-2009, Comisia Europeană a introdus un mecanism de supraveghere, alertă și rezoluție a dezechilibrelor macroeconomice (MIP – *Macroeconomic Imbalance Procedure*), prin care se monitorizează un Tablou de bord (*MIP Scoreboard*) ce include 14 indicatori de bază, fiecare având asociat un prag de alertă (referință). România îndeplinește 13 din cele 14 criterii de stabilitate macroeconomică, potrivit mecanismului UE, cu excepția poziției investiționale internaționale nete (diferența între activele externe și pasivele externe ale unui stat, reflectând poziția sa financiară în raport cu restul lumii), la care țara noastră se situează în afara limitei de referință a MIP (prag de alertă stabilit la -35% din Produsul Intern Brut), înregistrând o cifră de -57,2% în 2015, ușor ameliorată în 2016, respectiv -49,9% (European Commission, *Alert Mechanism Report 2018*, COM(2017) 771 final, Brussels, November 22, 2017, p. 115).

datoriei fiind determinată de acoperirea necesităților de finanțare a deficitului bugetar, precum și aceea de refinanțare a datoriei guvernamentale („rostogolirea datoriei”)².

Cu toate că rata medie a inflației în anul 2017 s-a situat la un nivel redus, respectiv 1,34%, accentuarea creșterii prețurilor de consum din partea a doua a anului a determinat depășirea pragului de 3,3% în luna decembrie. În prima jumătate a anului 2018, presiunile inflaționiste s-au accentuat, în luna mai a.c. atingându-se vârful ultimilor 5 ani, respectiv 5,4% comparativ cu aceeași lună din 2017. Rata inflației a ieșit din coridorul de variație proiectat de BNR, reprezentând mai mult decât dublul țintei aferente anului 2018 (2,5% ±1pp). În luna octombrie 2018, deși în ușoară scădere, rata inflației continua să se mențină în afara acestui coridor (4,3% față de octombrie 2017)³.

Cursul de schimb al monedei naționale în raport cu euro, sub presiunea deficitelor și ratei inflației, a înregistrat o depreciere cu 1,7% în anul 2017 față de 2016, respectiv de la 4,49 lei/EUR la 4,57 lei/EUR, tendință continuată și în anul 2018, când, în luna octombrie, acesta înregistra un nivel de 4,665 lei/EUR, depreciat cu 1,6% comparativ cu aceeași lună a anului precedent⁴.

Potrivit proiecției naționale din Programul de convergență 2018-2021 publicat în aprilie a.c., pentru anul 2018, se prevedea o creștere economică de 6,1%, iar pentru anii 2019 și 2020, de 5,7%, susținută atât de majorarea consumului final privat, cât și de formarea brută de capital fix. Se anticipa o rată a inflației de 3,8% în anul 2018, fiind proiectată să coboare sub 3% în 2019 și 2020, iar deficitul de cont curent era prevăzut a se situa la nivelul de 3,1% din PIB în 2018, după care ar urma să scadă la 2,8% în 2019, respectiv la 2,6% în 2020. Proiecția bugetului consolidat prevedea un deficit de 3% din PIB în 2018, de 2,4% în 2019 și de 1,8% în 2020, cu perspectiva de a se reintra pe o traiectorie de convergență cu MTO din 2019, soldul structural urmând a se îmbunătăți cu circa 0,5 puncte procentuale anual în 2020 și 2021⁵.

În Strategia fiscal-bugetară pentru perioada 2018-2020, care are, ca obiective majore, o politică fiscală predictibilă pentru susținerea mediului de afaceri și stimularea investițiilor în sectoarele cu valoare adăugată ridicată, precum și simplificarea fiscalității, se atrage atenția cu privire la o serie de riscuri macroeconomice, în principal, de natură externă, printre care: ieșirea Regatului Unit din UE, incertitudini privind evoluția economiei globale și a prețurilor la materiile prime și energie, în special a cotațiilor

² Necesarul brut de finanțare al României este estimat la circa 75 mld. lei în anul 2018, împrumuturile atrase în acest an de MFP de pe piețele interne (în proporție de cca 75%) și externe (de completare) fiind destinate finanțării deficitului bugetar estimat la 2,97% din PIB și respectiv refinanțării datoriei scadente, în valoare de 47 mld. lei.

³ *Evoluția prețurilor de consum în luna octombrie 2018*, Comunicat de presă nr. 292, INS, 12 noiembrie 2018.

⁴ *Cursuri de schimb*, Serii lunare, BNR, 2018 (<http://www.bnro.ro/Cursul-de-schimb-3544.aspx>)

⁵ Precizăm că, potrivit proiecției principalilor indicatori macroeconomici 2018-2022, publicată în noiembrie 2018 de Comisia Națională de Strategie și Prognoză (CNSP), cifra creșterii PIB din anul 2018 a fost ajustată semnificativ, fiind coborâtă la 4,5%.

țiteiului, turbulențele de pe piețele financiare, volatilitatea cursurilor de schimb, tensiunile geopolitice și amenințările teroriste.

Ca riscuri interne, este menționată posibilitatea creșterii ratei de dobândă monetară a BNR, care ar afecta creditarea, puterea de cumpărare a populației și profitabilitatea companiilor. De asemenea, eventuale condiții meteorologice nefavorabile, pot avea efect asupra prețurilor produselor agroalimentare, în contextul în care prognoza are în vedere ani agricoli normali. Un alt risc intern provine din continuarea deprecierei cursului de schimb, care poate accentua presiunile inflaționiste peste nivelul prevăzut. Pe fondul incertitudinilor privind etapizarea și mărirea creșterilor salariale în perspectiva pe termen mediu și scurt, în special în cazul salariaților din sectorul public, potrivit raportului BNR privind inflația publicat în noiembrie 2018, **una din potențialele cauze ale abaterii ratei inflației de la traiectoria proiectată provine din menținerea gradului relativ ridicat de tensionare a pieței muncii, în condițiile deficitelor persistente și necorelării calificărilor aferente forței de muncă disponibile cu cerințele angajatorilor, precum și ale ratei ridicate de inactivitate, mobilității interne scăzute, nivelului ridicat al emigrației**⁶.

Analizele de senzitivitate a proiecțiilor bugetare la modificarea unor variabile macroeconomice-cheie au pus în evidență că cele mai mari riscuri asupra acestor proiecții, în cazul reducerii indicatorilor macroeconomici, sunt cele asociate încasărilor din TVA și contribuțiilor de asigurări sociale. Totodată, pe fondul creșterilor de preț, temperarea creșterii consumului constituie un risc negativ pentru creșterea prognozată a veniturilor din impozitele indirecte. Se precizează că o posibilă depreciere a monedei naționale cu 10% față de euro, ar determina creșterea ponderii datoriei publice în PIB cu 1,6 puncte procentuale în 2020, reprezentând un risc semnificativ major pentru situația fiscală și finanțele publice ale României.⁷ De asemenea, un derapaj fiscal la 3,9% din PIB în perioada 2018-2020⁸, transpus într-un deficit în numerar de finanțat, care ar genera o creștere a gradului de îndatorare cu peste 4 puncte procentuale, conduce la depășirea pragului critic de 40% din PIB a datoriei publice, ceea ce ar necesita acțiuni specifice de ajustare, cu impact asupra redimensionării cheltuielilor sectorului public, inclusiv salariale.

Modificările fiscale semnificative introduse de la 1 ianuarie 2018 au condus la creșterea incertitudinii mediului de afaceri, cu un impact negativ asupra dinamicii investițiilor și a locurilor de muncă nou create. Dinamica accelerată a creșterilor salariale din ultimii ani, susținute de creșterea salariului minim, precum și majorarea costurilor de finanțare, ar putea reduce profitabilitatea agenților economici în anumite sectoare, cu un impact negativ asupra încasărilor din impozitul pe profit.

⁶ *Raport asupra inflației*, BNR, noiembrie 2018, p. 53.

⁷ Conform datelor Ministerului Finanțelor Publice, pe baza metodologiei naționale, la finele anului 2017, datoria publică reprezenta 42,9% din PIB, în timp ce, potrivit metodologiei UE aceasta se cifra la 35%.

⁸ S-a avut în vedere prognoza de iarnă a Comisiei Europene care estima pentru 2018 un deficit de 3,9% din PIB (conform Programului de Convergență 2018-2021, Guvernul României, 2018, p. 49).

În privința pieței muncii, potrivit Programului de convergență și proiecției principalilor indicatori ai acesteia elaborate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză (CNSP), ocuparea forței de muncă, bazată pe datele din Conturile Naționale, s-a majorat cu 2,6% în 2017 față de 2016, iar numărul salariaților din economie cu 3,9%, aceștia reprezentând peste 75% din populația ocupată în vârstă de muncă. **În condițiile creșterii economice prognozate, care creează premise favorabile îmbunătățirii ocupării, numărul salariaților este prevăzut să crească în următorii 5 ani, aproximativ în același ritm, ajungând la peste 7,1 mil. salariați în 2022 (în cifre absolute, cu peste 735 mii persoane mai mult față de 2017, metodologie AMIGO), urmând să reprezinte circa 80% din populația ocupată în acel an.**

În acest context, conform AMIGO, rata șomajului, care s-a redus la 4,9% în 2017, în perioada 2018-2022 ar urma să se diminueze în 2018 la 4,3% și, în continuare, cu 0,1 puncte procentuale pe an, ceea ce ar conduce la o cifră de 3,9% a ratei șomajului în anul 2022. Câștigul salarial real, care s-a majorat cu 12,8% în 2017 față de 2016, ar urma să crească într-un ritm mediu anual de circa 6% în perioada 2018-2022⁹. Aceste estimări, relativ optimiste, ale autorităților din România, sunt, conform acestora, supuse provocărilor generate de decalajele existente între zonele urbane și rurale, precum și la nivel regional, punând sub presiune obiectivul incluziunii sociale, la care se adaugă inegalitatea pronunțată a veniturilor, în special a raportului S80/S20.

Pe plan internațional, unele studii și rapoarte întocmite de diverse instituții cu probitate recunoscută, atrag atenția asupra unor **riscuri macroeconomice**, cu efecte asupra stabilității financiare a României, pe termen mediu și scurt, cu un potențial impact și asupra pieței muncii.

Astfel, în raportul de convergență al Comisiei Europene publicat în mai 2018, proiecția cadrului macroeconomic este moderată în comparație cu cea a autorităților din România, prevăzându-se un ritm de creștere economică de 4,5% în 2018 și 3,9% în 2019. Consumul populației rămâne principalul factor de creștere al PIB, dar cu prețul creșterii mai accentuate a importurilor și adâncirii în continuare a deficitului de cont curent la 3,8% în 2018 și 3,9% în 2019¹⁰.

În acest raport, politica fiscală a Guvernului României este catalogată ca prociclică, expansionistă, începând din 2016 și continuată în anii succesivi, situația fiscală fiind prevăzută a se încheia cu deficite ale bugetului consolidat de 3,4% în 2018 și 3,8% în 2019. Comisia Europeană atrage atenția și asupra riscurilor asociate inflației, aflată sub presiunea deteriorării cursului de schimb, a majorărilor salariale, creșterii creditelor și cheltuielilor bugetare, rata inflației fiind estimată să atingă 4,2% în 2018 și 3,4% în 2019.

⁹ *Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2018 – 2022*, Comisia Națională de Strategie și Prognoză, noiembrie 2018, pp. 21-26.

¹⁰ Menționăm că, potrivit procedurii Comisiei Europene privind monitorizarea dezechilibrelor macroeconomice (MIP), deficitul de cont curent are stabilit un prag de alertă la 4%.

În privința pieței muncii, raportul menționează o serie de provocări și riscuri cu care se confruntă România, pornind de la **tendențele demografice nefavorabile**, susceptibile a se manifesta și pe termen mediu și lung, **îmbătrânirea populației**, **mobilitatea internă limitată a forței de muncă și continuarea fenomenului emigrării**, care reprezintă un obstacol serios pentru creșterea potențială. De asemenea, se atrage atenția că, în ciuda ameliorărilor recente, **rata de participare rămâne inferioară mediei UE**. La acestea se **adaugă deficitul cantitativ și calitativ al forței de muncă**, cu impact advers asupra calității ofertei de muncă, **munca nedeclarată care continuă să distorsioneze piața muncii**, precum și faptul că **salariul minim este stabilit de o manieră discreționară**, iar implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor din acest domeniu este foarte limitată¹¹.

Potrivit indicatorilor cheie ai pieței muncii publicați în cel de-al treilea Raport al Comisiei Europene privind monitorizarea României post-program de asistență¹², rata șomajului a înregistrat o scădere de la 5,9% în 2016 și la 4,8% la mijlocul anului 2017, unul dintre cele mai scăzute niveluri din ultimii 20 de ani. De remarcat că, în 2016, cea mai înaltă rată a șomajului se înregistra la tinerii cu vârste între 15-24 ani, respectiv 20,6%, redusă spectaculos însă la jumătatea anului 2017 la 15,4%. Pe calificări, în 2016, față de media de 4,8% (15-74), rata șomajului era de 7,6% la persoanele cu nivel scăzut de calificare, 6,2% la cele cu nivel mediu și doar 3,15% la cele înalt calificate. Raportul evidențiază că expansiunea în ritm înalt a economiei în ultimii ani a creat tensiuni pe piața muncii, în perspectiva pe termen scurt și mediu, creșterea în continuare a costului unitar al mâinii de lucru pe seama majorării mai rapide a salariilor comparativ cu productivitatea muncii, poate avea un impact negativ asupra exporturilor României prin reducerea competitivității acestora, cu efecte și asupra echilibrului financiar extern. Un alt factor de risc care este menționat, cu potențial impact advers asupra creșterii economice, îl reprezintă incertitudinea privind politicile guvernamentale.¹³

La data de 23 mai a.c. Comisia Europeană a transmis autorităților române trei recomandări specifice de țară privind acțiunile majore ce necesită a fi întreprinse în 2018 și 2019. Prima dintre acestea se referă la asigurarea unui cadru fiscal corespunzător angajamentelor asumate în contextul Compactului fiscal european, inclusiv a conformării fiscale și majorării gradului de colectare, precum și corectarea devierii semnificative de la obiectivul bugetar pe termen mediu, celelalte două privind în mod direct sau indirect piața muncii.¹⁴ Astfel, se constată că, **în ciuda apariției unor deficite cantitative și**

¹¹ European Commission, Convergence Report 2018, Technical Annex, Chapter 7 - Romania, European Economy, Institutional Paper 078, May 2018, p. 117.

¹² Programul Comisiei Europene privind monitorizarea României a început în 2015, cu principalul obiectiv de a evalua capacitatea de plată a țării pentru rambursarea împrumutului de 5 mld. euro din cadrul asistenței financiare acordate României în scopul menținerii echilibrului balanței de plăți externe în perioada de criză 2009-2011 și, în cazul în care se constată ce este necesar, de a efectua recomandări de acțiuni corective.

¹³ European Commission, Post-Programme Surveillance Report - Romania, Autumn 2017, DGECFIN, European Economy, 8i Institutional Paper 068, December 2017, p. 5.

¹⁴ European Commission, Council Recommendation on the 2018 National Reform Programme of Romania, Brussels, 23.05.2018, COM (2018) 422 final, pp. 4-7.

structurale, România dispune de rezerve substanțiale de muncă ce nu sunt utilizate cum sunt tinerii, șomerii de lungă durată, populația romă și cea cu dizabilități, care întâmpină dificultăți majore la intrarea pe piața muncii.

De asemenea, **cu toate că s-au acordat unele facilități pentru creșterea mobilității, impactul politicilor active pe piața muncii a fost foarte scăzut, iar barierele administrative extrem de ridicate.** Programele publice de interes local s-au dovedit ineficiente în încercarea de a asigura reconversia profesională și înzestrarea cu calificările cerute pe piața muncii, iar cooperarea inter-instituțională între serviciile publice de ocupare, ca și între acestea și furnizorii externi, a fost limitată.

Majorarea salariului minim cu 60% față de 2015 a condus la compresia distribuției salariale, în 2017 circa 30% din muncitori rămânând captivi la nivelul salariului minim.

În acest context, **a fost pusă în evidență și slaba performanță a sistemului educațional, care a contribuit la crearea unor discrepanțe și inegalități majore în privința oportunităților de angajare,** afectând perspectivele României pe termen lung și foarte lung, acesta și din cauza nivelului scăzut al alocărilor bugetare acordate acestui sector. Pe baza acestor considerente, Comisia Europeană a recomandat, în cadrul realizării obiectivului incluziunii sociale, îmbunătățirea dialogului social, asigurarea stabilirii salariului minim pe criterii obiective, respectiv printr-un mecanism care să fie avizat și de partenerii sociali.

Raportul de țară privind România publicat în luna iunie 2018 de Fondul Monetar Internațional, în urma convorbirilor cu autoritățile române referitoare la Articolul IV (Cadru macroeconomic), prevede o creștere economică de 5,1% în 2018 și de 3,5% în 2019, o rată medie anuală a inflației de 4,7% în 2018 și de 3,1% în 2019, deficitul bugetar fiind prognozat la 3,6% în 2018, respectiv 3,5% în 2019.

De remarcat că, potrivit prognozei FMI pe următorii 5 ani, datoria publică a României urmează să atingă aproape 43% din PIB în anul 2023. În același timp, experții FMI atrag atenția asupra riscurilor relaxării fiscale și accentuării deficitului extern, care pot avea ca efect scăderea încrederii investitorilor, eventualitatea unui șoc extern accentuând și riscul ieșirilor de capital, cu impact asupra tuturor parametrilor macroeconomici, precum și cu privire la riscurile generate de supraîncălzirea economiei, rata înaltă a inflației și constrângerile pieței muncii, care impun eforturi de stabilizare macroeconomică, pentru îmbunătățirea sistemului fiscal și a administrației publice, care să permită ameliorarea mediului de afaceri, inclusiv prin prisma atenuării presiunilor de pe piața muncii.¹⁵

Cu toate că situația economică și financiară a României poate fi apreciată ca stabilă în prezent, perspectiva pe termen scurt, mediu și lung este supusă unor factori adverși de influență, în cazul intensificării acțiunii acestora, precum și unor

¹⁵ International Monetary Fund, 2018 Article IV Consultation with Romania, IMF Country Report no 18/148, June, p. 21.

riscuri interne și externe, care pot periclita soliditatea cadrului macroeconomic și fiscal, cu impact advers și asupra pieței muncii.

În funcție de intensitatea factorilor adverși și al materializării celor de risc, mediul de afaceri din România se poate aștepta la evoluții mai defavorabile în privința creșterii economice, ratei inflației, cursului de schimb și a altor indicatori macroeconomici, de natură a afecta și piața muncii, cu impact asupra veniturilor, respectiv profitabilității.

Companiile din România, cu capital autohton sau străin, în scopul atenuării posibilului impact al acestor factori adverși asupra pieței muncii, ar trebui să susțină, în interesul comun al statului român și al mediului privat, în condițiile stabilizării presiunii fiscale și restabilirii predictibilității fiscale, promovarea de politici publice, inclusiv prin acorduri de parteneriat public-privat, la nivel central și al autorităților locale, care să stopeze tendințele de adâncire a deficitelor cantitative și calitative de forță de muncă, să refacă echilibrele între oferta și cererea de muncă, atât în profil profesional, cât și teritorial.

1.3 Introducere

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 acestui capitol ne propunem realizarea unui 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.

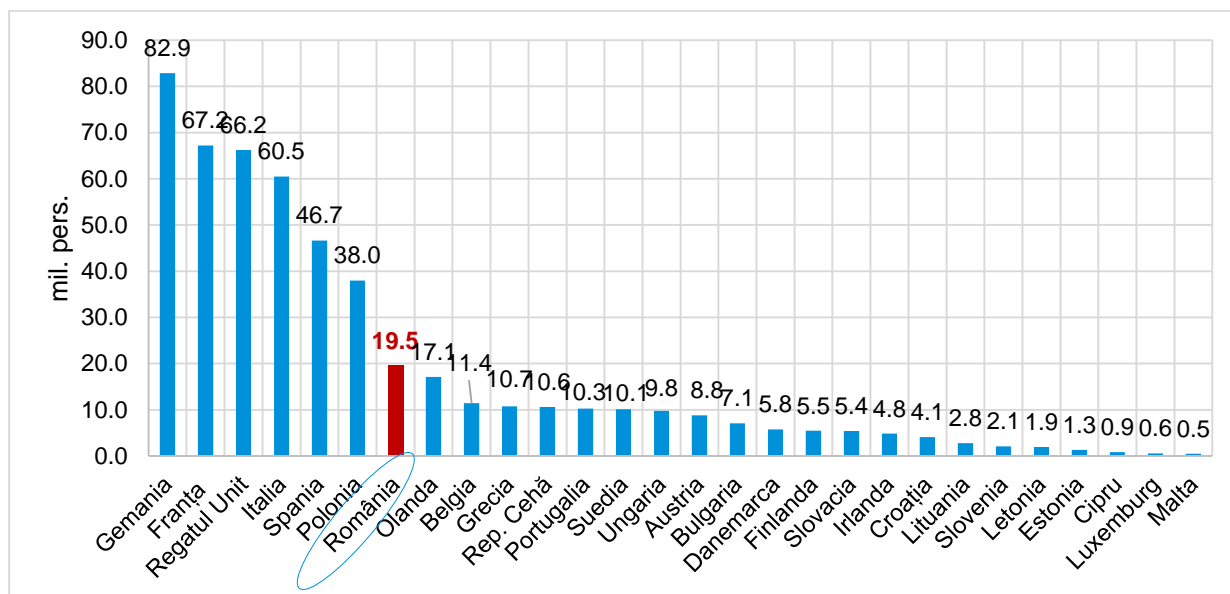
1.4 **Oferta de forță de muncă**

1.4.1 **Evoluția populației totale, a ratelor de dependență demografică și economică la nivel național și în profil teritorial**

Conform datelor Eurostat, la 1 ianuarie 2018, din punct de vedere al dimensiunii populației, România se situa pe locul 6 în ierarhia celor 28 state membre ale Uniunii Europene. Cu 19,5 mil. locuitori, populația României echivala cu populația cumulată a celor 9 state membre situate pe ultimele locuri în ierarhia UE 28 din punct de vedere al acestui indicator (Irlanda, Croația, Lituania, Slovenia, Letonia, Estonia, Cipru, Luxemburg, Malta) sau cu suma populațiilor din Bulgaria, Danemarca și Finlanda (Grafic 1).

Din această perspectivă, libera circulație a persoanelor în spațiul comunitar are conotații aparte în cazul României, inclusiv în contextul negocierilor pentru aderarea la spațiul Schengen.

Grafic 1: Populația statelor membre UE 28 în anul 2018 (mil. pers.)



Sursa: Date Eurostat.

Analiza mișcării naturale și a celei migratorii relevă tendințe negative pentru România, contrare evoluțiilor din majoritatea celorlalte state membre.

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 (Schema 1).

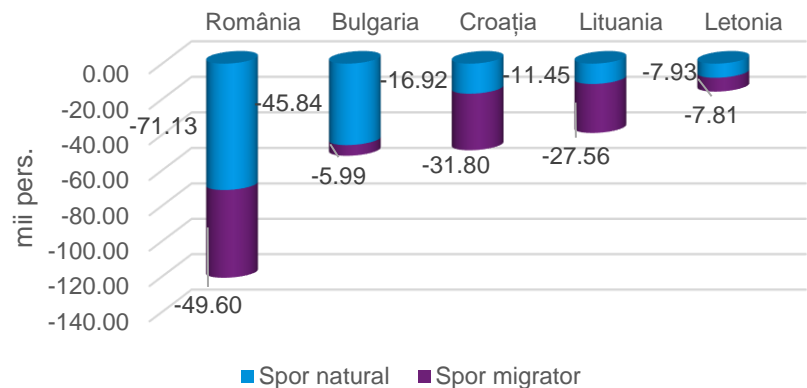
În toate celelalte state membre soldul migrator este unul pozitiv, compensând în cazul a 18 dintre acestea reducerile populației generate de declinul accentuat al ratelor de natalitate.

Vom menționa că, pentru România, în plus față de acest sold migrator, care reflectă numai emigranții definitivi (emigranți cu schimbarea domiciliului permanent în străinătate), se consemnează și un flux important de emigranți temporari (emigranți cu stabilirea reședinței obișnuite în străinătate, pentru o perioadă care este sau se așteaptă să fie de cel puțin 12 luni).

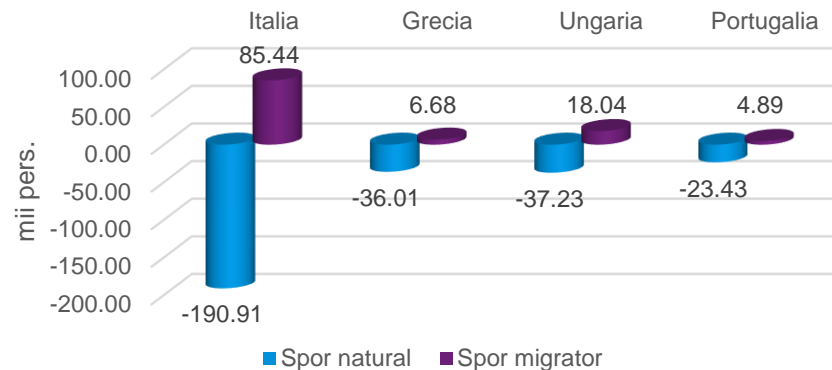
Conform datelor INS, numărul de **emigranți temporari** din România a crescut de la 172.871 persoane la 2014, la 194.718 în 2015, 207.578 în 2016 și 219.327 în anul 2017. Probabilitatea de transformare a deciziei de emigrare temporară într-o decizie de emigrare definitivă este foarte mare, mai ales în cazul tinerilor.

Schema 1: Modele demografice în UE 28 - 2017

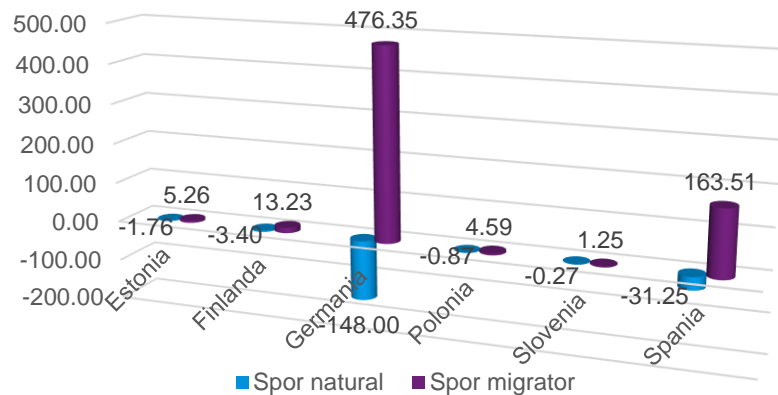
Spor total negativ
Spor natural negativ
Sold migrator negativ



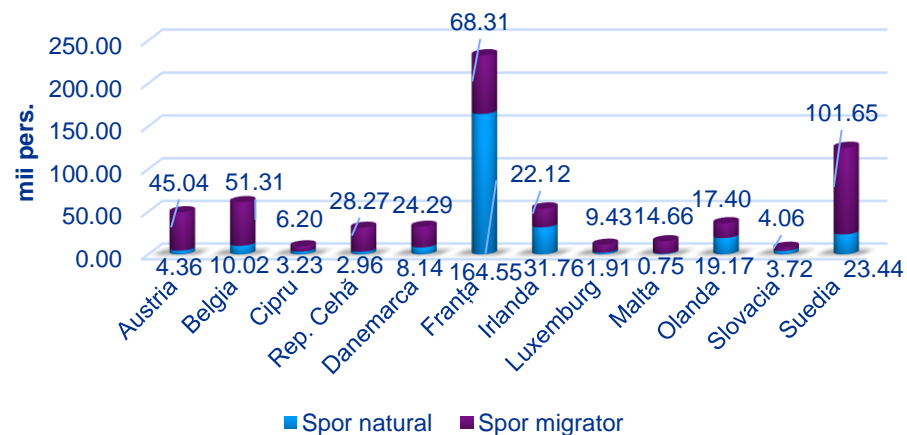
Spor total negativ
Spor natural negativ
Sold migrator pozitiv



Spor total pozitiv
Spor natural negativ
Sold migrator pozitiv

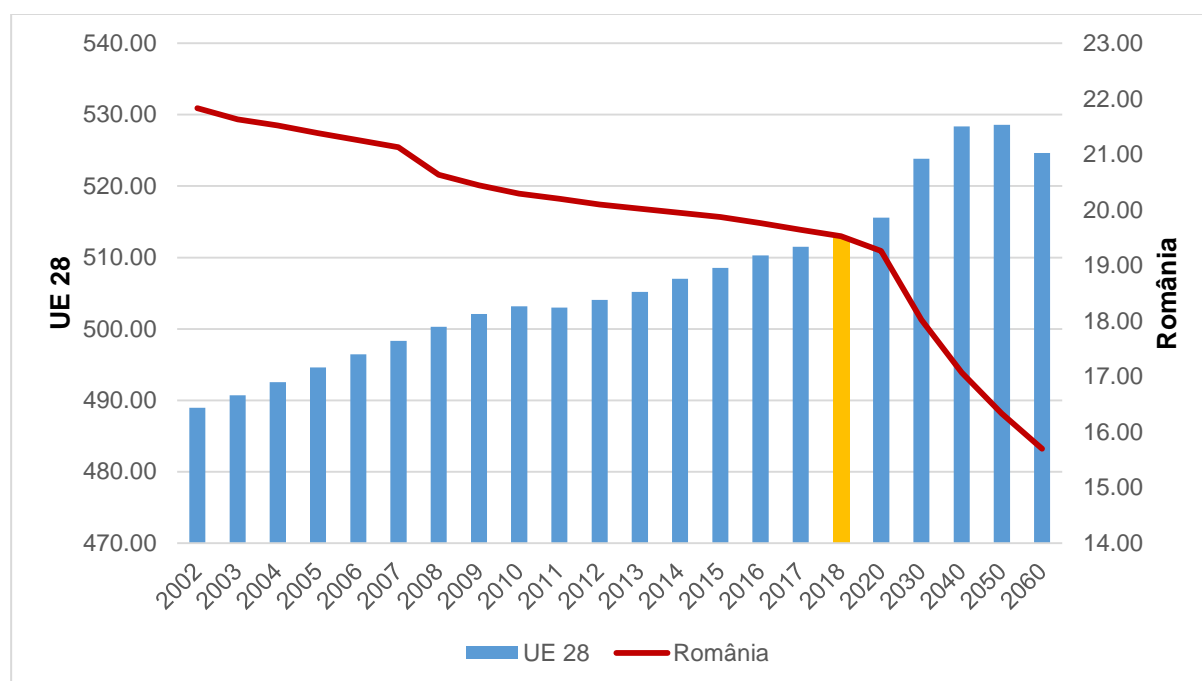


Spor total pozitiv
Spor natural pozitiv
Sold migrator pozitiv



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 (Grafic 2).

Grafic 2: Evoluția populației din UE 28 și România, în perioada 2002-2018 și prognoze la orizont 2060 (mil. pers.)



Sursa: date Eurostat

Inversarea de trend a populației României începând cu anul 1990 are, conform analizelor realizate de profesorul Vasile Ghețău "o dublă sursă, o anumită stabilizare a dimensiunii fluxurilor anuale ale emigrației la valori importante (...), a doua sursă fiind majorarea dimensiunii declinului natural.

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 (Grafic 3). 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 (...). În ultimii ani numărul anual al născuților oscilează în jurul valorii de 190 mii, iar cel al deceselor este de 260 mii. Diferența este scăderea naturală -70 de mii locuitori"¹⁶.

¹⁶ HotNews, "Interviu Prof. Vasile Ghețău: Intrăm în cel de-al 30-lea an de degradare a situației demografice. Graficul care ar trebui să fie pe birourile demnitarilor Statului român", 9 decembrie 2018.

Grafic 3: Evoluția natalității, a mortalității generale și a numărului populației în perioada 1900-2018



Sursa: Vasile Ghețau, 2018

Creșterea vârstei la care tinerii își întemeiază o familie, creșterea vârstei tinerelor la prima naștere, reducerea numărului mediu de copii aduși pe lume de o femeie de-a lungul vieții sunt numai câteva din fenomenele care contribuie la declinul sporului natural.

Conform datelor INS, între rezultatele migrației externe a persoanelor tinere, se consemnează și un număr important de născuți în străinătate, având domiciliul sau reședința obișnuită în România, respectiv circa 26 mii în anul 2015, comparativ cu circa 175 mii numărul născuților din același an în România.

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 (Tabel 1).

Între altele sondajul a relevat că fenomenul nu este unul specific numai României, acesta este consemnat, cu amplitudine mai mică sau mai mare, și în alte state membre ale Uniunii Europene.

Tabel 1: Ponderea tinerilor în vârstă de 16-35 ani care au declarat că intenționează să emigreze în următorii 5 ani, pe țări și nivel de educație (%)

| | Nivel de educație | | | | | Total |
|--------------|-------------------|----------|---------------|-------------------|------------------|-------|
| | Primar | Secundar | Post-secundar | Terțiar - licență | Terțiar - master | |
| România | 57 | 47 | 44 | 47 | 43 | 47 |
| Italia | 45 | 38 | 44 | 51 | 45 | 45 |
| Irlanda | 26 | 41 | 33 | 46 | 43 | 39 |
| Spania | 30 | 34 | 35 | 41 | 45 | 39 |
| Germania | 30 | 33 | 35 | 38 | 40 | 35 |
| Slovacia | 46 | 31 | 26 | 35 | 26 | 32 |
| Suedia | 32 | 37 | 27 | 36 | 37 | 32 |
| Letonia | 31 | 30 | 30 | 26 | 22 | 29 |
| Regatul Unit | 34 | 23 | 24 | 30 | 33 | 27 |

Sursa: Prof. Dumitru Sandu în "From Patterns to Policies in the Romanian Migration Abroad", prezentare Institutul de Studii Liberale, 7 decembrie 2018, prelucrări pe baza YMOBILITY

Se remarcă o pondere importantă a tinerilor cu nivel de educație primar (57%) și secundar (47%) care intenționează să emigreze.

Conform aceluiași sondaj, motivația ce stă la baza deciziei de emigrare a tinerilor în vârstă de 16-35 ani din România este una multidimensională (Tabel 2).

Tabel 2: Motivația tinerilor care intenționează să emigreze în următorii 5 ani (% tinerilor care au indicat motivația respectivă în total)

| Motive de a emigra/de a rămâne | Modelul Nordic | | | | Modelul Sud-Est european | | | | |
|---|----------------|--------|--------------|---------|--------------------------|---------|---------|--------|--------|
| | Germania | Suedia | Regatul Unit | Irlanda | Slovacia | Letonia | România | Italia | Spania |
| Salariile | 67 | 64 | 68 | 73 | 75 | 75 | 71 | 68 | 69 |
| A fi împreună cu familia | 53 | 56 | 57 | 53 | 59 | 58 | 46 | 32 | 52 |
| Barierile de limbă | 33 | 26 | 43 | 32 | 39 | 36 | 29 | 33 | 45 |
| Perspectivile de angajare | 73 | 73 | 71 | 73 | 67 | 69 | 70 | 70 | 72 |
| Oportunități de locuire | 64 | 71 | 56 | 49 | 59 | 60 | 54 | 51 | 47 |
| Îngrijirea sănătății | 60 | 58 | 56 | 52 | 44 | 51 | 52 | 45 | 38 |
| Climă | 49 | 53 | 46 | 44 | 27 | 39 | 28 | 37 | 31 |
| Bunăstarea generală | 63 | 65 | 73 | 67 | 60 | 65 | 66 | 65 | 59 |
| Stilul de viață și cultura | 50 | 49 | 59 | 59 | 41 | 39 | 49 | 47 | 45 |
| A fi cu prietenii | 35 | 33 | 35 | 36 | 38 | 29 | 24 | 23 | 30 |
| Deprinderea de noi cunoștințe specifice ocupației | 49 | 48 | 47 | 59 | 66 | 53 | 63 | 63 | 58 |

| Motive de a emigra/de a rămâne | Modelul Nordic | | | | Modelul Sud-Est european | | | | |
|--|----------------|--------|--------------|---------|--------------------------|---------|---------|--------|--------|
| | Germania | Suedia | Regatul Unit | Irlanda | Slovacia | Letonia | România | Italia | Spania |
| Corupția | 40 | 40 | 43 | 42 | 33 | 36 | 52 | 54 | 45 |
| Motive ce țin de educație | 31 | 41 | 33 | 39 | 48 | 35 | 50 | 50 | 56 |
| Oportunități de avansare în carieră | 58 | 55 | 57 | 64 | 57 | 64 | 62 | 61 | 69 |
| Servicii publice | 41 | 33 | 45 | 46 | 36 | 48 | 44 | 52 | 41 |
| Îmbunătățirea cunoștințelor referitoare la limbă | 61 | 51 | 38 | 35 | 61 | 56 | 50 | 62 | 65 |
| Politica companiilor | 26 | 33 | 23 | 28 | 39 | 36 | 41 | 37 | 28 |

Sursa: Prof. Dumitru Sandu în "From Patterns to Policies in the Romanian Migration Abroad", prezentare Institutul de Studii Liberale, 7 decembrie 2018, prelucrări pe baza YMOBILITY

Pe lângă nivelul salariilor, perspectivele de angajare sau bunăstarea generală se regăsesc și motive ce țin de **deprinderea de noi cunoștințe specifice ocupației, oportunități de avansare în carieră, oportunități de locuire, de îngrijirea sănătății, corupție, motive ce țin de educație, de funcționalitatea instituțiilor publice sau de politica companiilor.**

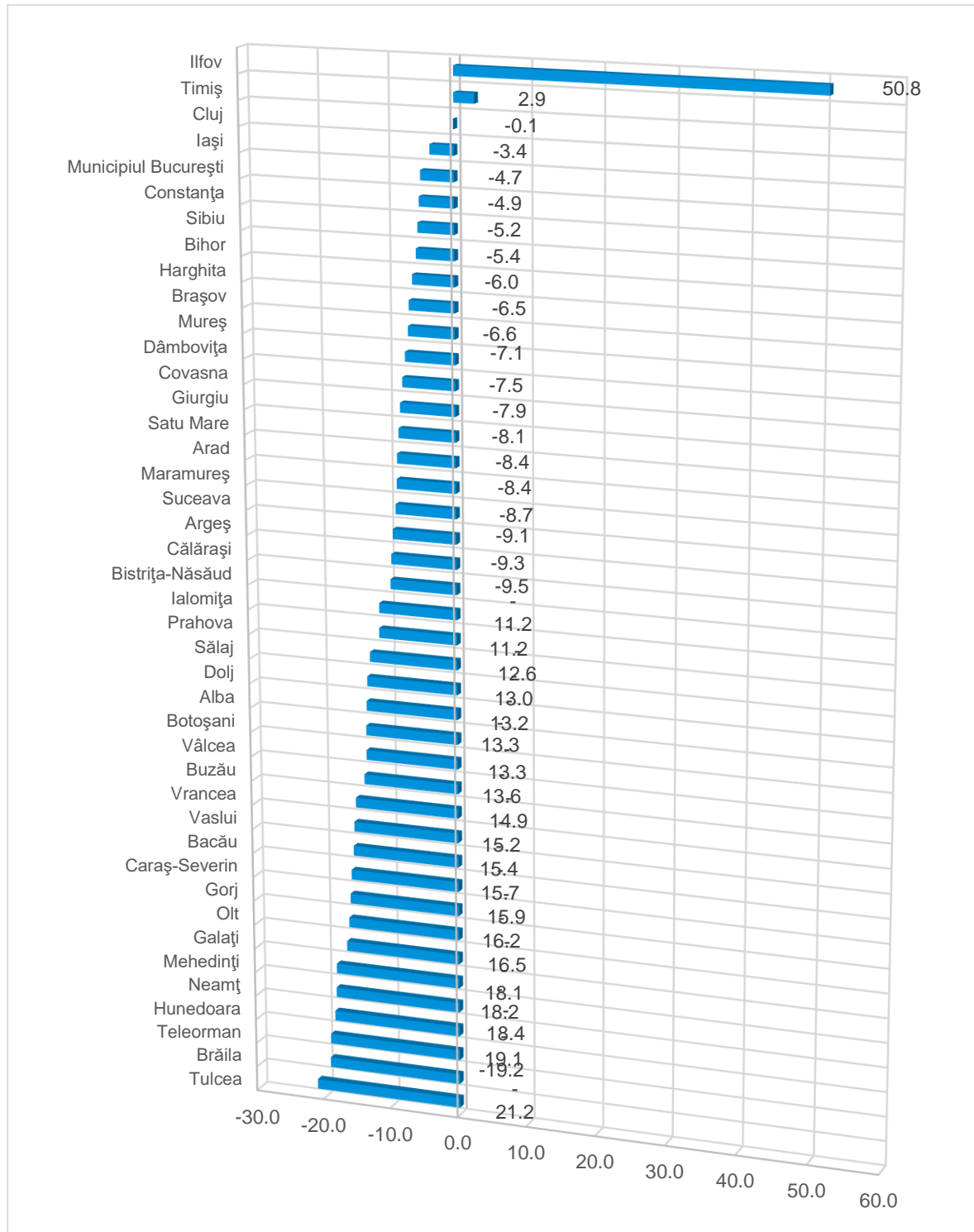
Complexitatea fenomenelor demografice și a comportamentului migraționist necesită analize aprofundate care să permită înțelegerea cauzelor și conturarea de măsuri și strategii urgente pentru contracararea tendințelor negative.

Reducerea cu aproximativ 13,6% a populației totale a României în ultimii 15 ani (2002-2017), sintetizează **evoluții diferențiate în profil teritorial**: la extreme se consemnează creșteri cu 50,8% în cazul populației județului Ilfov sau cu 2,9% în județul Timiș (singurele județe în care populația a crescut) și reduceri cu 21,2% în cazul județului Tulcea, sau cu 18-19% pentru Mehedinți, Neamț, Hunedoara, Teleorman, Brăila (Grafic 4).

Aceste evoluții se reflectă în **tendința de creștere a ratei totale de dependență demografică**, pe fondul reducerii ratei de dependență a tinerilor și creșterii ratei de dependență a persoanelor vârstnice (Grafic 4), cu posibile implicații asupra echilibrelor macroeconomice.

Dacă în anul 2002, la 100 de persoane din grupa de vârstă 15-64 ani reveneau, în medie, 25,8 persoane cu vârstă sub 15 ani și 20,6 persoane din grupa de vârstă 65 ani și peste, în anul 2018, la 100 de persoane în vârstă de muncă reveneau 23,0 persoane tinere și 27,4 persoane vârstnice.

Grafic 4: Modificarea populației județelor din România în perioada 2002-2017 (%)

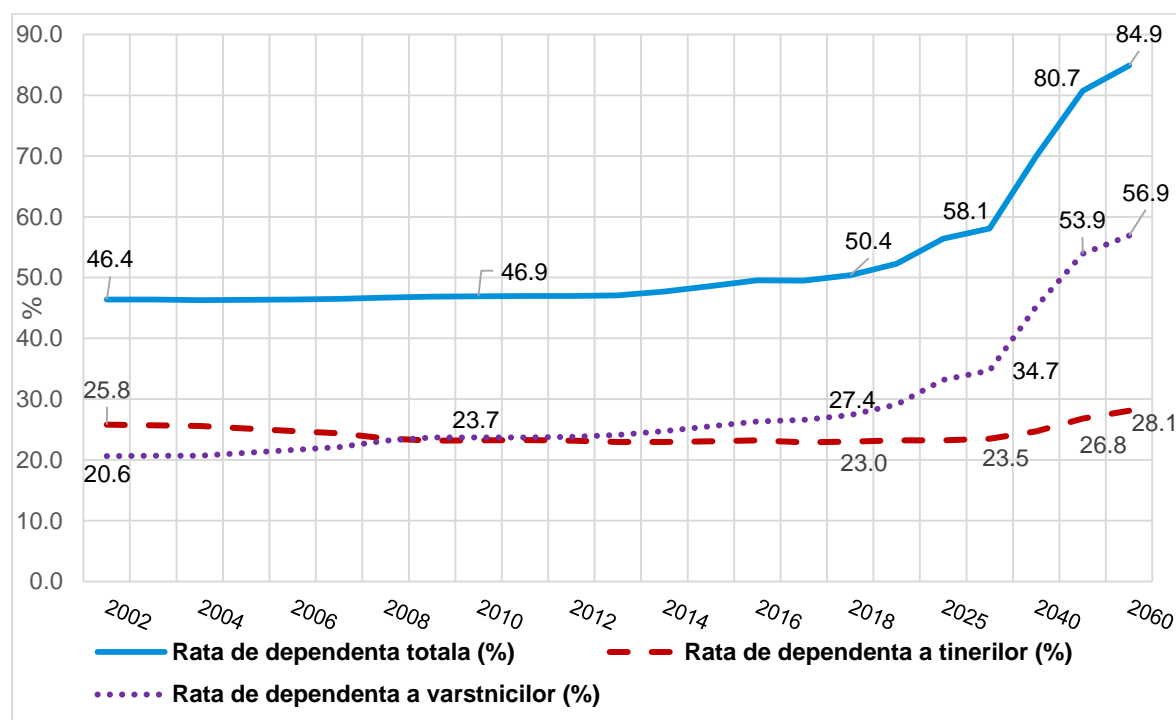


Sursa. Prelucrări date INS, Tempo online.

În condițiile menținerii tendințelor actuale, conform prognozelor Eurostat, **rata de dependență a persoanelor vârstnice ar urma să crească la 34,7% în anul 2030, 53,9% în 2040 și 56,9% în 2060, simultan cu o creștere a ratei de dependență a tinerilor la 23,5%, 26,8% și respectiv 28,1% în aceeași ani (Grafic 5).**

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).

Grafic 5: Rata de dependență demografică, în România, în intervalul 2002-2018 și estimări la orizontul anului 2060 (%)



Sursa: Prelucrări date INS și prognoze Eurostat.

Notă: Rata de dependență demografică = (Populația în vârstă de sub 15 ani + Populația în vârstă de 65 ani și peste)/(Populația în vârstă de 15-64 ani) *100

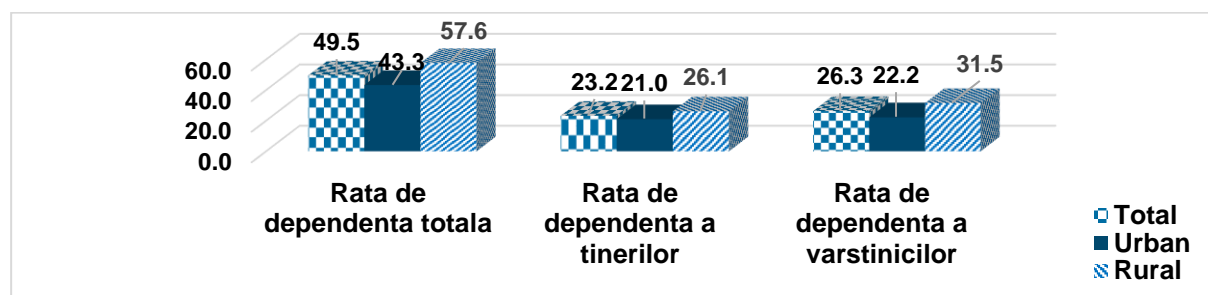
Rata de dependență a tinerilor = (Populația în vârstă de sub 15 ani)/(Populația în vârstă de 15-64 ani) *100

Rata de dependență a vârstnicilor = (Populația în vârstă de 65 ani și peste)/(Populația în vârstă de 15-64 ani) *100

Aceste estimări reflectă o **tendință de dezechilibrare a fluxurilor de intrări în categoria populației în vârstă de muncă în raport cu fluxurile de ieșiri**, ponderea populației în vârstă de muncă în populația totală reducându-se de la 66,5% în anul 2018, la 63,2% în 2030 și respectiv 54,1% în anul 2060, iar numărul acesteia de la 12,96 mil. persoane în anul 2018, la 11,39 mil. persoane în 2030, 10,05 mil. pers. în 2040 și 8,49 mil. persoane în 2060.

Rata totală de dependență demografică diferă substanțial pe medii de rezidență. În anul 2017, atât în cazul persoanelor vârstnice, cât și în cazul tinerilor, ratele de dependență demografică erau superioare cu 5 și respectiv 9 puncte procentuale în mediul rural, comparativ cu mediul urban (Grafic 6).

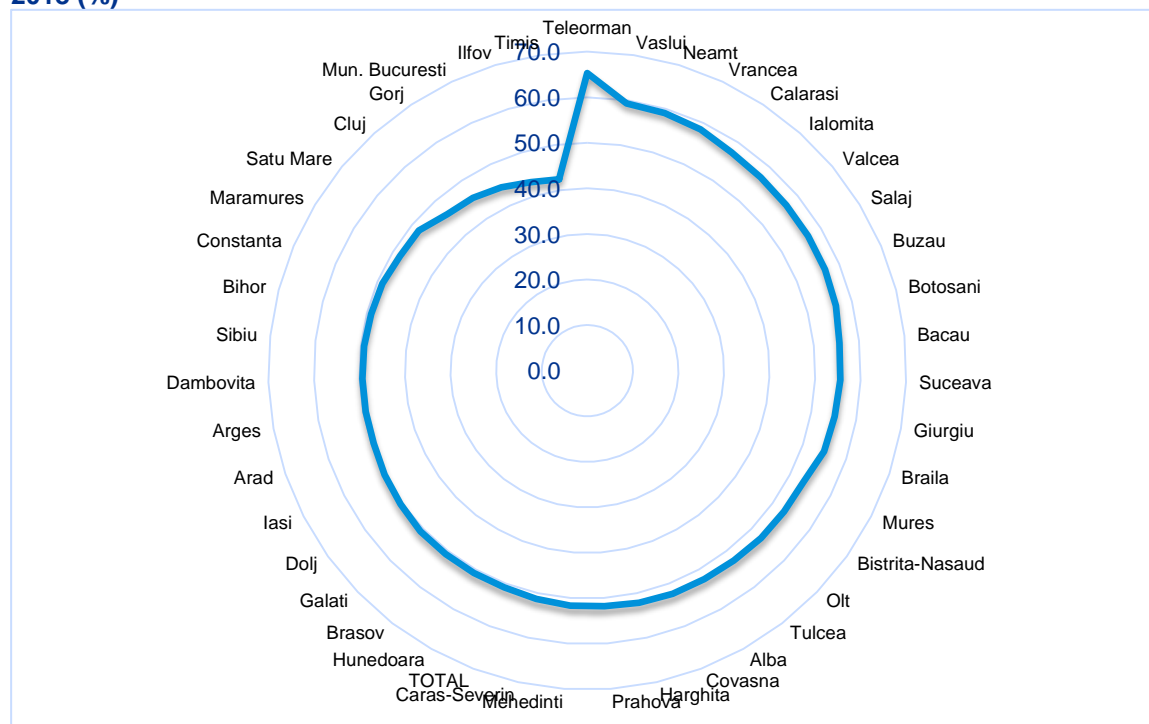
Grafic 6: Rata de dependență demografică, în România, totală și pe medii de rezidență în 2017 (%)



Sursa: Prelucrări date INS.

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 (Grafic 7, Anexa 1).

Grafic 7: Ierarhia județelor din punct de vedere al ratei de dependență demografică, 2012-2018 (%)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Aceleași diferențe însemnate se consemnează între județe și în cazul ratelor de dependență a tinerilor și cea a vârstnicilor (Anexele 2 și 3).

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 (Grafic 8, Anexa 4).

Grafic 8: Ierarhia județelor din punct de vedere al numărului mediu de persoane vârstnice (65 ani și peste) ce revin la un tânăr (sub 15 ani), 2012-2018



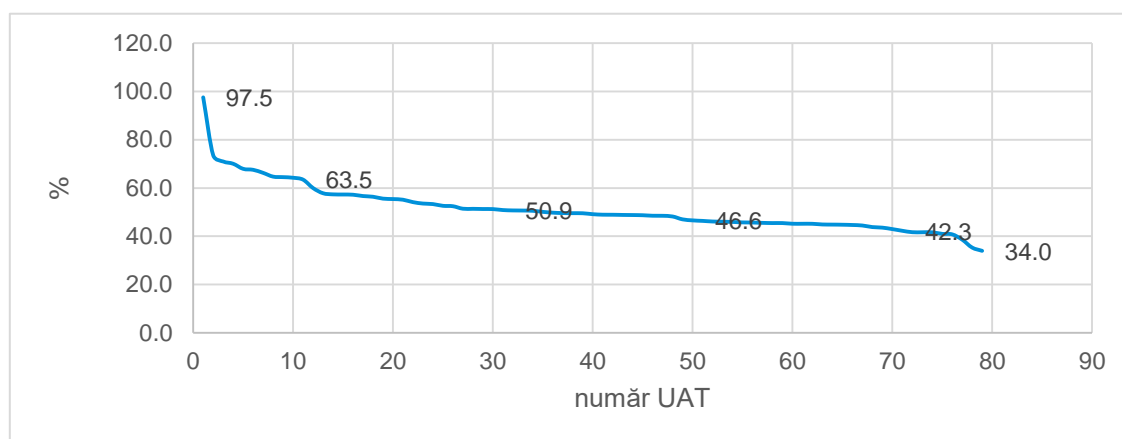
Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

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.**

Pentru exemplificare, am recurs la analiza ratei de dependență demografică în cadrul județului Alba, la nivelul celor 78 de unități administrativ-teritoriale (UAT) componente.

Analizele realizate pe baza datelor INS relevă o rată de dependență ce variază între 97,5% în cazul comunei Ohaba și 34,0% în comuna Mogoș și 34,0% în orașul Abrud și 35,3% în orașul Baia de Arieș (Grafic 9, Anexa 5).

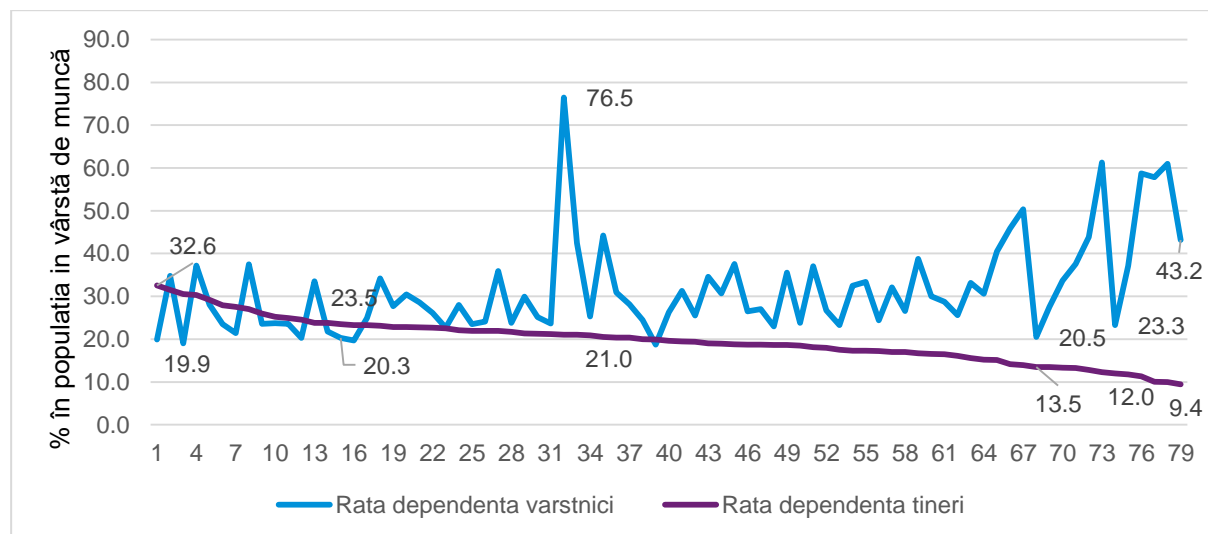
Grafic 9: Rata totală de dependență demografică în UAT-urile din județul Alba, 2018 (%)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Variații considerabile se constată și în cazul ratelor de dependență ale tinerilor și vârstnicilor, conturându-se tipologii distincte de localități, în funcție de corelația dintre cele 2 categorii de rate de dependență, care implică strategii diferențiate privind resursele umane corespunzătoare fiecărei categorii (Grafic 10, Anexele 6 și 7).

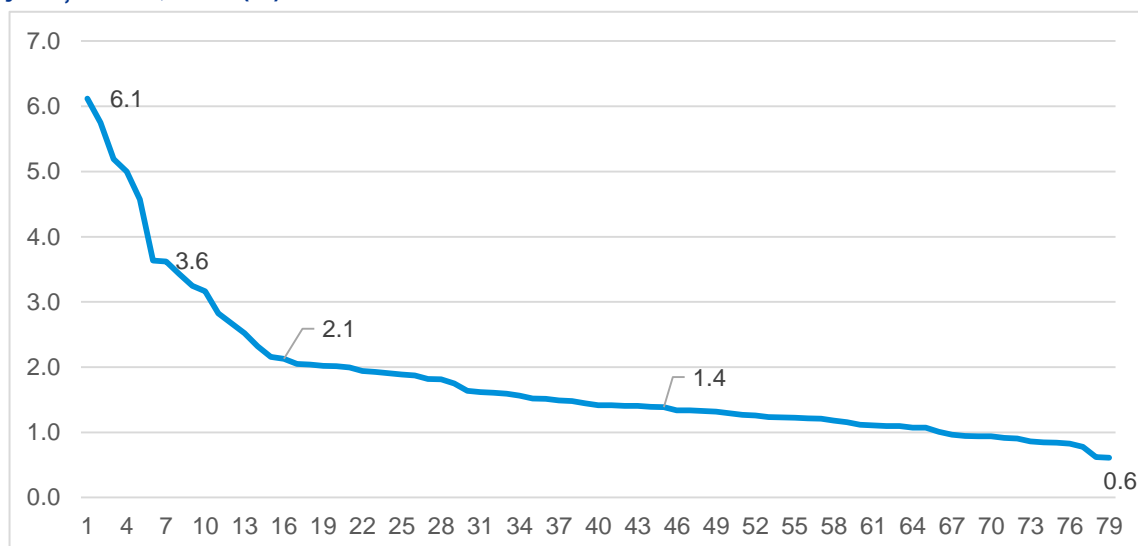
Grafic 10: Rata de dependență a tinerilor și a vârstnicilor în UAT-urile din județul Alba, 2018 (%)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Numărul mediu de persoane vârstnice (peste 65 ani) ce reveneau la un tânăr (sub 15 ani) varia în rândul celor 78 de UAT-uri din județul Alba de la 6,1:1 la 0,6:1 (Grafic 11).

Grafic 11: Numărul mediu de persoane vârstnice ce revin la un tânăr, în UAT-urile din județul Alba, 2018 (%)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

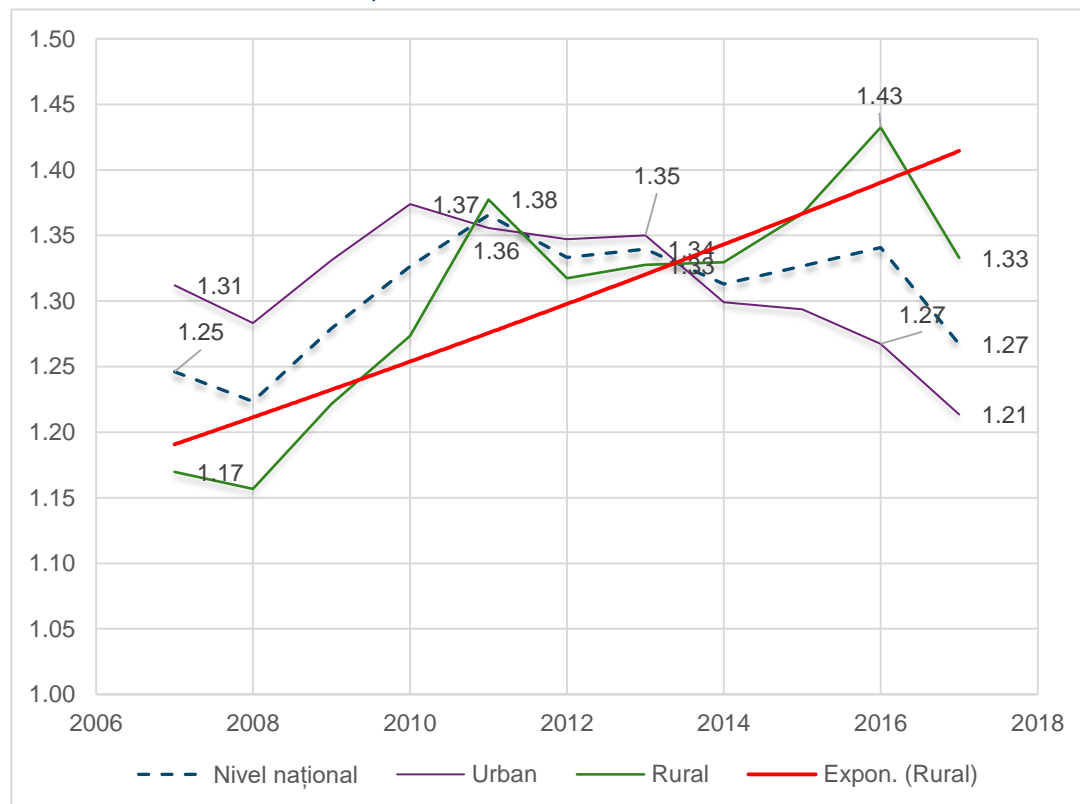
În peste 20 din cele 79 UAT din județul Alba numărul de persoane vârstnice ce reveneau la un tânăr era mai mare ca 2. Aceste medii înalte pun în discuție pe termen mediu și lung însăși existența pe hartă a unor localități.

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 (Grafic 12, Tabel 3).

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.

Grafic 12: Rata de dependență economică, în România, în intervalul 2000-2017 (%)



Sursa: Prelucrări date AMIGO, INS. Notă: Rata de dependență economică = (Populația inactivă + Șomeri)/Populația ocupată

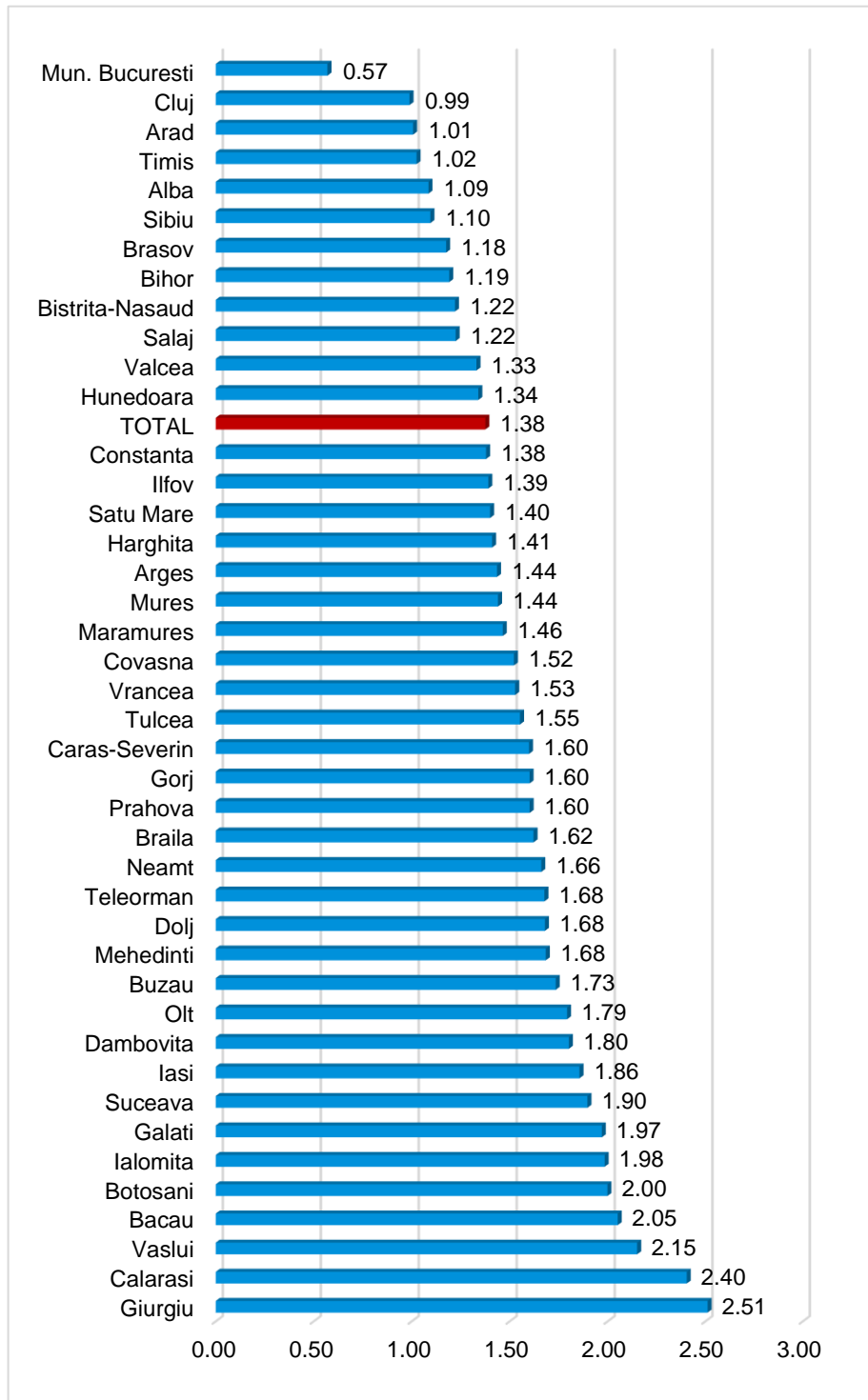
Tabel 3: Rata de dependență economică totală și pe medii de rezidență, în România, în intervalul 2002-2017

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nivel național | 1,25 | 1,22 | 1,28 | 1,33 | 1,37 | 1,33 | 1,34 | 1,31 | 1,33 | 1,34 | 1,27 |
| Urban | 1,31 | 1,28 | 1,33 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,35 | 1,30 | 1,29 | 1,27 | 1,21 |
| Rural | 1,17 | 1,16 | 1,22 | 1,27 | 1,38 | 1,32 | 1,33 | 1,33 | 1,37 | 1,43 | 1,33 |

Sursa: Prelucrări proprii date INS, AMIGO.

Rata de dependență economică consemnează diferențieri importante pe județe (Grafic 13), 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.

Grafic 13: Rata de dependență economică pe județe, în anul 2016



Sursa: Prelucrări proprii date INS

Diferențieri substanțiale se consemnează și din perspectiva ponderii salariaților în populația ocupată, reflectând nu numai structuri sectoriale diferențiate ale economiei naționale, ci și capacitatea anumitor areale de a atrage creatori de locuri de muncă (Anexa 8).

1.4.2 Structuri demo-economice pe grupe de vârstă și în profil teritorial

Oferta potențială de forță de muncă este constituită din populația activă, respectiv persoanele deja ocupate, dar și cele apte de muncă și aflate în căutarea unui loc de muncă (șomerii), la care se adaugă segmente importante ce pot fi atrase pe piața muncii din populația inactivă. În cazul persoanelor ocupate și șomerilor, pentru a răspunde unor deficite de forță de muncă se poate opta pentru măsuri de reconversie și recalificare și/sau de stimulare a mobilității geografice interne a forței de muncă, etc.

În unele state membre ale Uniunii Europene, pentru soluționarea excedentelor/deficitelor temporare de forță de muncă, dar și pentru a eficientiza organizarea de cursuri de formare profesională, entități din ramuri și/sau subramuri similare s-au constituit în clustere în care companiile au fost de acord inclusiv să-și transfere temporar personalul între ele pentru o mai eficientă utilizare a acestuia. Acestea organizează în comun activități de formare profesională pentru ca angajații să dobândească competențe cât mai complexe și variate, etc.

În categoria persoanelor inactive sunt incluși: elevii și studenții; pensionarii; persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.) și persoanele casnice.

Elevii în vârstă de 16 ani și peste și studenții intră în categoria persoanelor active la momentul părăsirii sistemului de învățământ. În acest context, din perspectiva demersului nostru prezintă interes evoluția numărului de absolvenți din ultimii ani pe niveluri de pregătire și specializări, gradul de adecvare a acestora la nevoile reale ale pieței muncii, dar și evoluția numărului de elevi sau studenți care părăsesc sistemul de învățământ înainte de absolvire.

Pensionarii apti de muncă pot fi și ei atrași pe piața muncii prin măsuri de ridicare a barierelor privind vârsta până la care pot fi activi, prin oportunități de muncă cu timp parțial sau pe perioadă determinată, pentru suplinirea unor deficite temporare de forță de muncă. Aceștia pot avea un rol important și în formarea la locul de muncă a noilor angajați.

În mod similar și persoanele apte de muncă aflate în întreținerea altor persoane sau a statului sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), precum și persoanele casnice pot fi stimulate pentru integrare pe piața muncii prin măsuri specifice.

În plus față de aceste componente se poate opta pentru strategii și politici de stopare a emigrației, de readucere în țară a cetățenilor români apti de muncă, care au decis să

lucreze în străinătate și/sau pentru atragerea de persoane apte de muncă de pe alte piețe ale muncii.

În anul 2017, din totalul populației rezidente din România de aproximativ 19,7 mil. persoane, numai 46,3% erau persoane active (Schema 2).

Schema 2: Structura populației rezidente din România în funcție de gradul de participare la activitatea economică, în anul 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 INS, Tempo online.

În componența persoanelor active se regăseau 8,7 mil. persoane ocupate și 449.331 șomeri.

Din totalul de aproximativ 10,5 mil. persoane inactice, 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 inactice din România.

Nu există suficiente informații pentru a prezenta ce categorii de populație sunt incluse, dar se pot identifica anumite repere. În anul 2017, în evidențele Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități se înregistrau circa 750.000 persoane cu dizabilități care nu erau angajate, iar în evidențele Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială aproximativ 250.000 persoane beneficiare de ajutor pentru venit minim garantat.

O altă categorie importantă, dar pentru care cele mai recente date se referă la anul 2011 (conform recensământului populației din acel an) este reprezentată de persoanele casnice. La momentul recensământului se înregistrau 1.185.676 persoane casnice.

Deși activitățile casnice (*housework*), desfășurate în majoritate de femei, fac parte din așa-zisa producție non-piață (*non-market production*) de bunuri și servicii, fiind excluse de la calculul PIB, conform Sistemului Conturilor Naționale, ele au constituit obiectul unor evaluări care au demonstrat importanța lor economică și socială, atât în relația cu PIB, cât și din punctul de vedere al contribuției la veniturile și consumul populației. Astfel, pentru SUA, s-a estimat că valoarea producției casnice reprezintă între 31% și 47% din

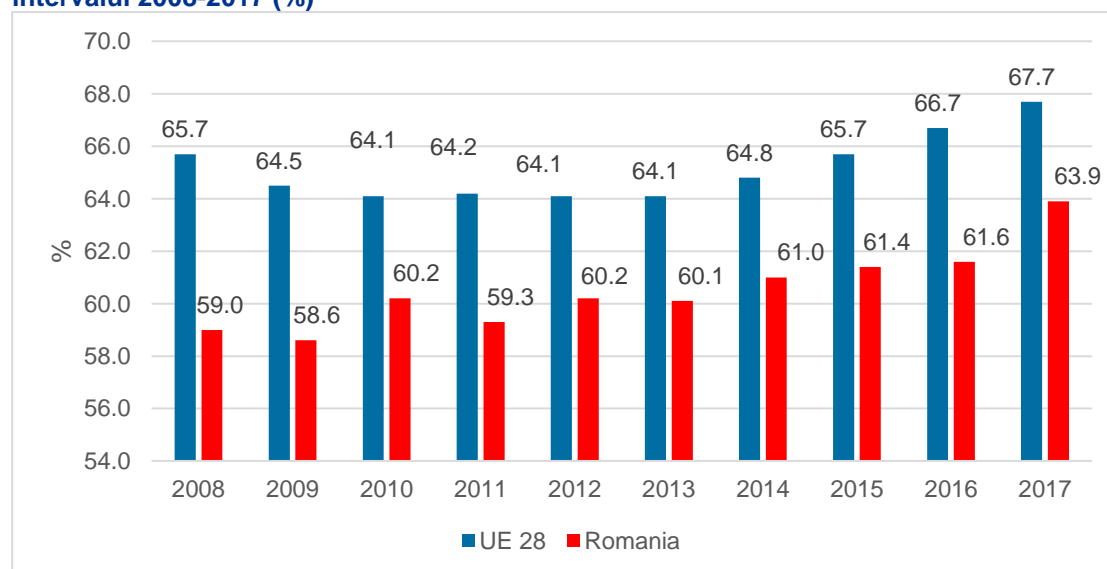
veniturile gospodăriilor la nivelul anului 2003¹⁷, iar în statele OECD numărul total de ore (neplătite) destinate activităților casnice non-piață, chiar în condițiile tendinței de scădere în deceniul 1990, era aproximativ egal cu numărul de ore lucrate (plătite) în activitățile derulate pe piață. Din experiența statelor dezvoltate a rezultat că reducerea activităților gospodărești și integrarea în măsură tot mai mare a femeilor casnice pe piața muncii, depinde de evoluția costurilor de oportunitate, respectiv a dezvoltării serviciilor (curățenie, îngrijire copii și persoane în vârstă etc.) la costuri accesibile în raport cu veniturile potențiale din munca remunerată, în funcție de situația particulară a țării, statul implicându-se prin subvenționarea sau furnizarea anumitor servicii.

Ancheta "Accesul tinerilor pe piața muncii – 2016" identifica un număr de 969.230 tineri în vârstă de 15-34 ani care nu se regăseau nici pe piața muncii (persoane ocupate sau șomeri) și nici în sistemul de educație (elevi sau studenți).

Aceste categorii au și unele zone de suprapunere, aceeași persoană putându-se încadra în două sau mai multe categorii.

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 (Grafic 14).

Grafic 14: Rata de ocupare a persoanelor în vârstă de 15-64 ani în UE 28 și România, în intervalul 2008-2017 (%)

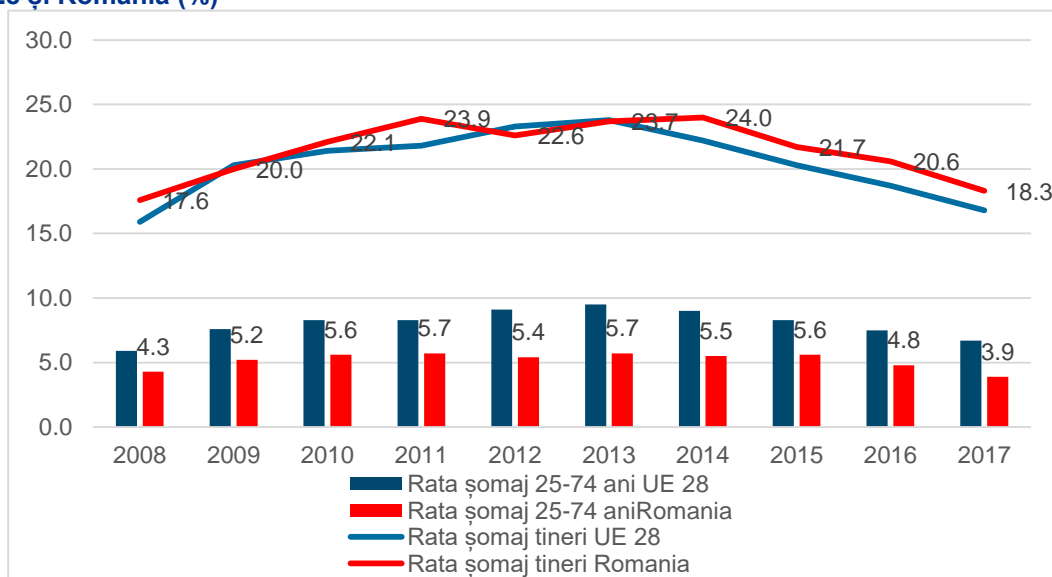


Sursa: Date INS și Eurostat.

¹⁷ Franzis, Henry, and Jay Stewart. 2011. "How Does Nonmarket Production Affect Measured Earnings Inequality." *Journal of Population Economics* 24(1), p. 11.

Pe fondul fluxului migrator extern, rata șomajului din România s-a situat constant, în intervalul 2008-2017, sub media țărilor statelor membre UE 28 (Grafic 15). Se menține încă la un nivel ridicat rata șomajului persoanelor în vârstă de sub 25 ani.

Grafic 15: Rata șomajului tinerilor sub 25 ani și persoanelor în vârstă de 25-64 ani în UE 28 și România (%)



Sursa: Date INS și Eurostat.

În structura populației ocupate din România, în anul 2017, 39% (3,4 mil. pers.) erau persoane cu studii liceale, 21% cu studii superioare (1,8 mil. pers.) și 18% absolvenți de învățământ profesional, complementar sau de ucenici (1,5 mil. pers) (Tabel 4, Grafic 16, Anexa 9).

Ponderea absolvenților de învățământ gimnazial, primar și fără școală absolvită se menține încă la un nivel ridicat, respectiv 32% (1,7 mil. pers) (Grafic 17, Anexa 10).

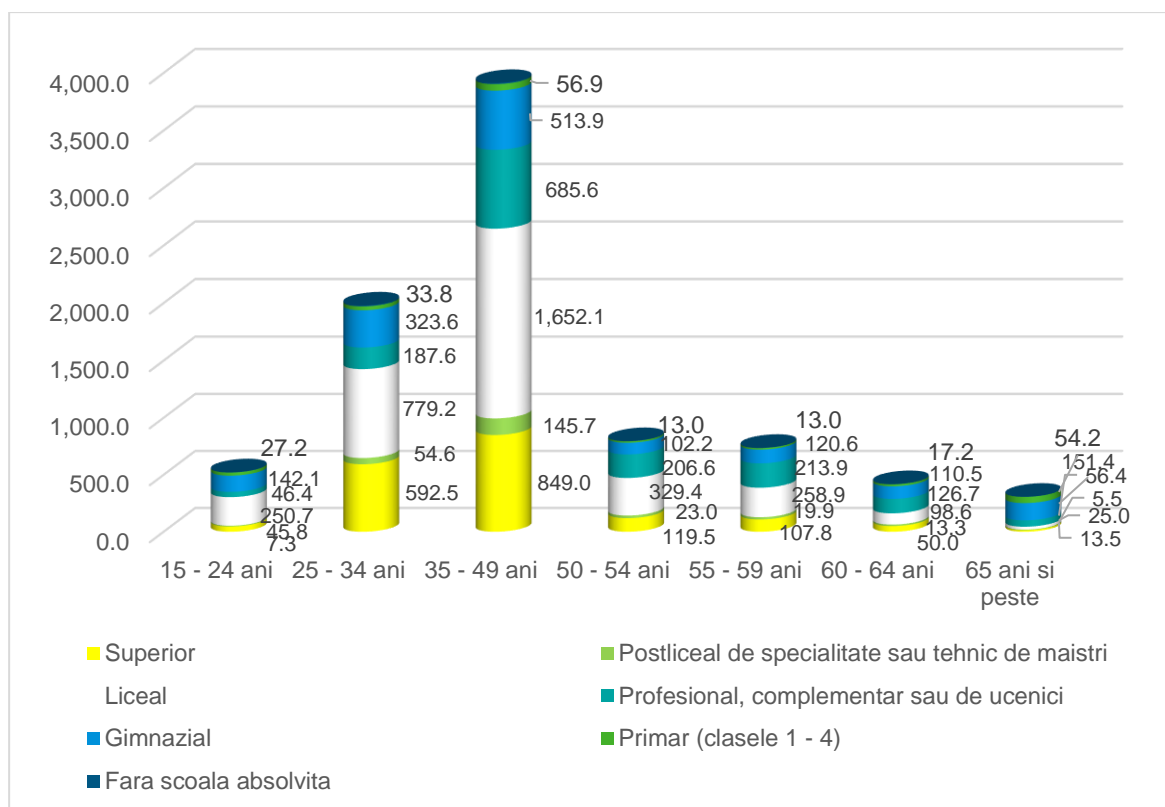
Tabel 4: Populația ocupată pe grupe de vârstă și nivel de instruire (mii persoane), în România, 2017

| Grupe de vârstă | Total | Superior | Postliceal de specialitate sau tehnic de maiștri | Liceal | Profesional, complementar sau de ucenici | Gimnazial | Primar (clasele 1 - 4) | Fără școală absolvită |
|--------------------|---------|----------|--|---------|--|-----------|------------------------|-----------------------|
| Total | 8.670,6 | 1.778,1 | 269,3 | 3.393,9 | 1.523,2 | 1.464,4 | 215,4 | 26,3 |
| 15 - 24 ani | 522,0 | 45,8 | 7,3 | 250,7 | 46,4 | 142,1 | 27,2 | 2,5 |
| 25 - 34 ani | 1.978,6 | 592,5 | 54,6 | 779,2 | 187,6 | 323,6 | 33,8 | 7,2 |
| 35 - 49 ani | 3.912,0 | 849,0 | 145,7 | 1.652,1 | 685,6 | 513,9 | 56,9 | 8,9 |

| Grupe de vârstă | Total | Superior | Postliceal de specialitate sau tehnic de maștri | Liceal | Profesional, complementar sau de ucenici | Gimnazial | Primar (clasele 1 - 4) | Fără școală absolvită |
|-----------------|-------|----------|---|--------|--|-----------|------------------------|-----------------------|
| 50 - 54 ani | 795,5 | 119,5 | 23,0 | 329,4 | 206,6 | 102,2 | 13,0 | 1,7 |
| 55 - 59 ani | 736,6 | 107,8 | 19,9 | 258,9 | 213,9 | 120,6 | 13,0 | 2,5 |
| 60 - 64 ani | 418,4 | 50,0 | 13,3 | 98,6 | 126,7 | 110,5 | 17,2 | 2,2 |
| 65 ani și peste | 307,3 | 13,5 | 5,5 | 25,0 | 56,4 | 151,4 | 54,2 | 1,3 |

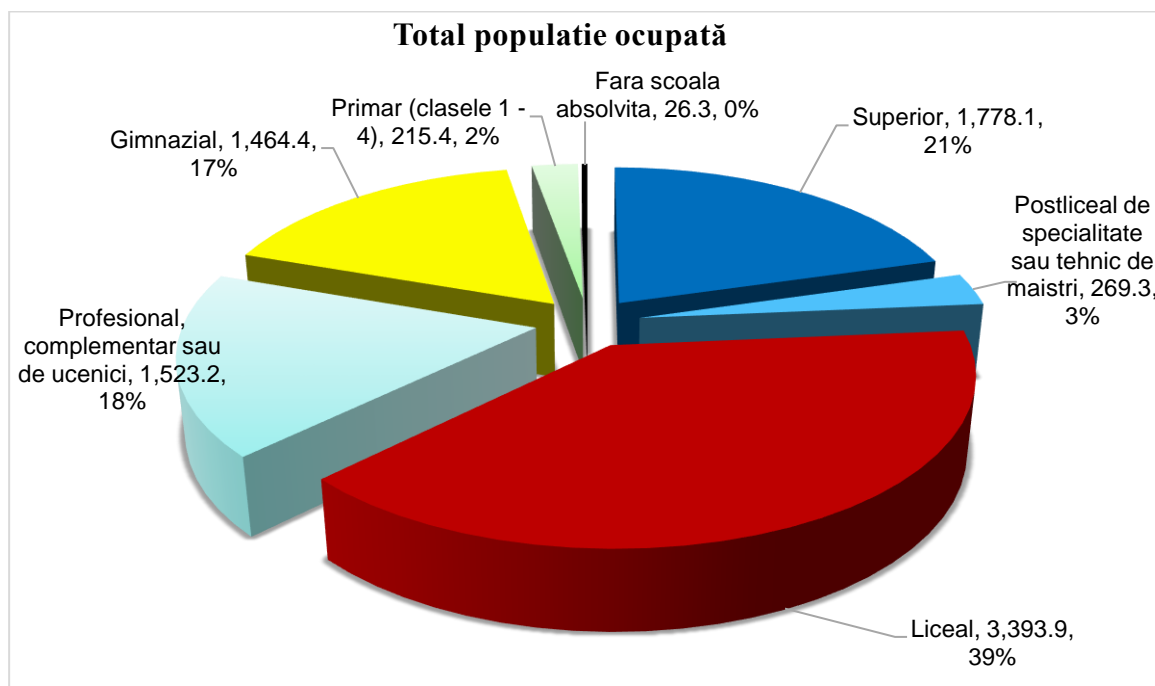
Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Grafic 16: Populația ocupată pe grupe de vârstă și nivel de instruire, în România, 2017 (mii persoane)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Grafic 17: Structura populației ocupate totale în funcție de nivelul de instruire, în România, 2017 (mii persoane, % în total)



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Conform datelor INS, în structura celor 449,3 mii șomeri înregistrați în România, în anul 2017, ponderea cea mai ridicată au deținut-o persoanele cu studii liceale (45%), urmate de absolvenții de învățământ gimnazial (22%) și absolvenții de învățământ profesional, complementar sau de ucenici (16%). Aceste 3 categorii, cumulate, dețin peste 80% din numărul de șomeri (Tabel 5, Grafic 18).

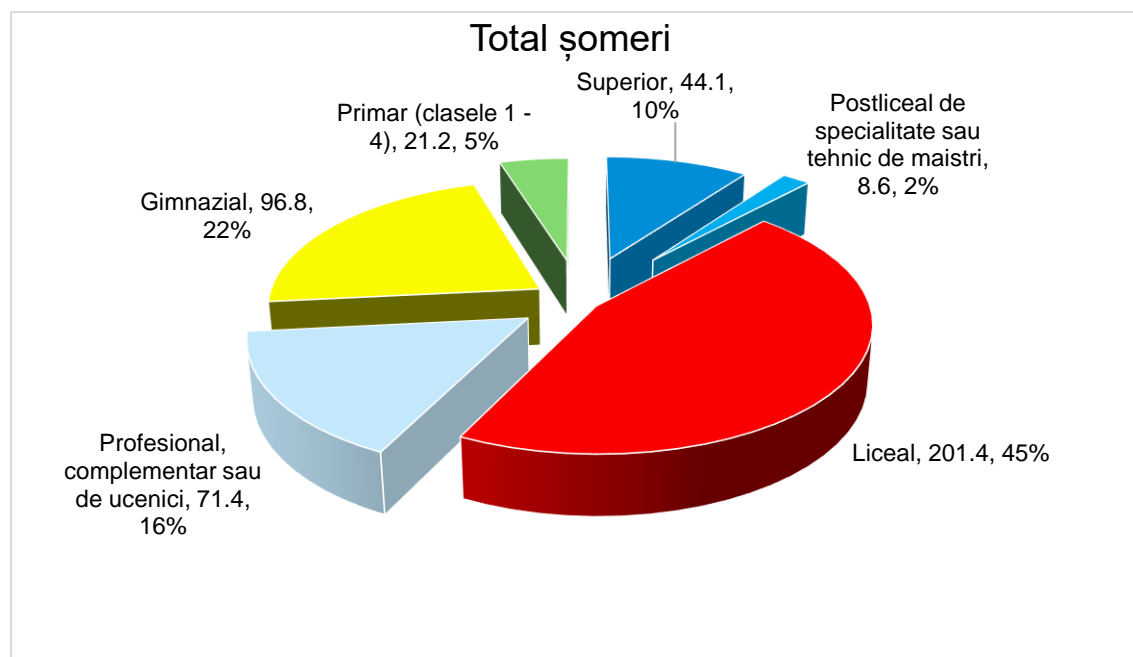
Tabel 5: Structura șomerilor pe grupe de vârstă și nivel de instruire, în România, 2017 (persoane)

| Grupe de vârstă | Total | Superior | Postliceal de specialitate sau tehnic de maistri | Liceal | Profesional, complementar sau de ucenici | Gimnazial | Primar (clasele 1 - 4) | Fără școală absolvită |
|------------------------|---------|----------|--|---------|--|-----------|------------------------|-----------------------|
| Total | 449.331 | 44.132 | 8.637 | 201.355 | 71.426 | 96.830 | 21.239 | 5.712 |
| 15 - 24 ani | 117.092 | 7.129 | 1.962 | 65.933 | 7.825 | 26.535 | 6.140 | 1.567 |
| 25 - 34 ani | 128.847 | 21.746 | 2.945 | 54.253 | 12.604 | 31.445 | 5.312 | 542 |
| 35 - 49 ani | 139.080 | 10.723 | 2.400 | 57.880 | 31.326 | 27.362 | 6.827 | 2.562 |
| 50 ani si peste | 64.312 | 4.534 | 1.329 | 23.290 | 19.671 | 11.489 | 2.959 | 1.041 |

Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

În același an, absolvenții de învățământ superior au reprezentat 10% din totalul șomerilor.

Grafic 18: Structura șomerilor în funcție de nivelul de instruire, în România, 2017 (mii persoane, pondere în total șomeri)

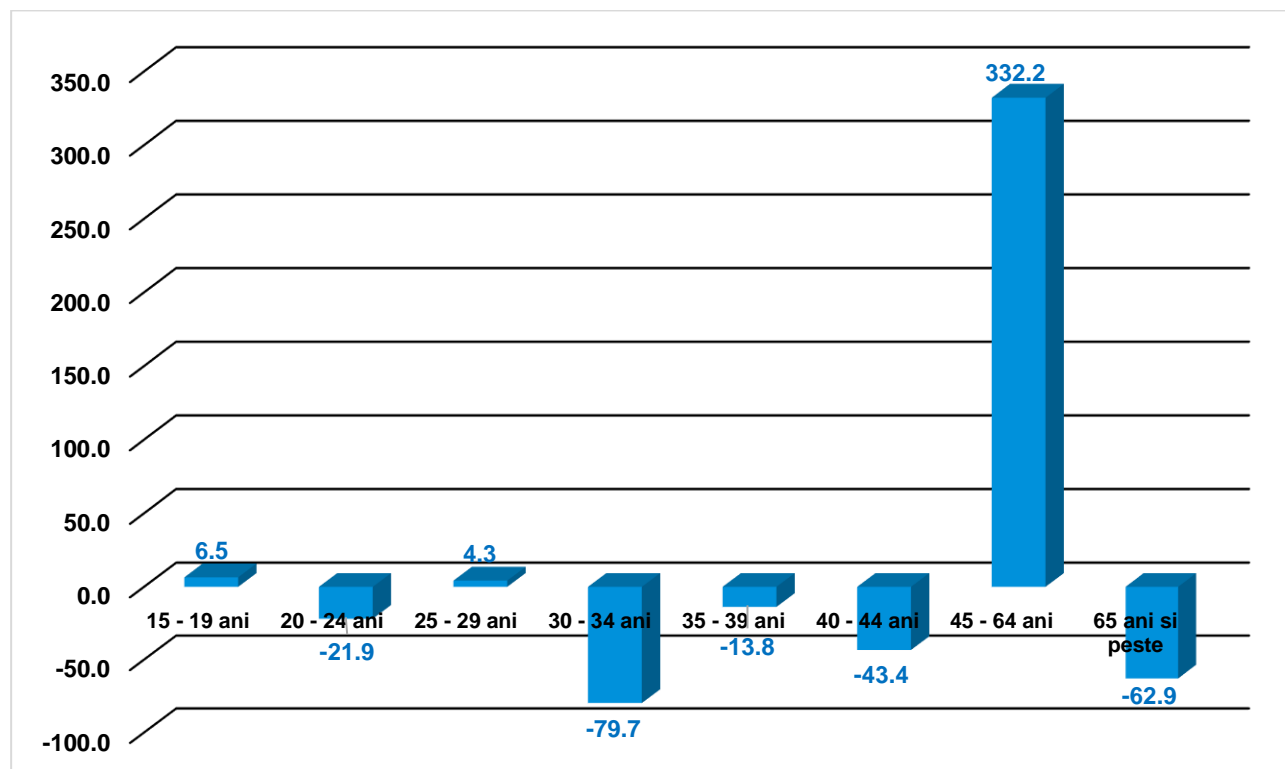


Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Informații suplimentare privind resursele umane din România sunt oferite de analiza pe grupe de vârstă a acestora. Diagnosticul populației active, ocupate și al șomerilor, al populației inactive, elevilor și al persoanelor aflate în întreținerea altor persoane sau a statului sau care se întrețin din alte venituri, persoanelor casnice pe grupe de vârstă contribuie la o mai bună înțelegere a caracteristicilor diferitelor generații de resurse umane și o mai bună adecvare a strategiilor și politicilor pieței muncii la aceste caracteristici (Anexa 11).

Analiza **evoluciei 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) (Grafic 19).

Grafic 19: Modificarea populației ocupate, pe grupe de vârstă, în perioada 2013-2017 (mii persoane)



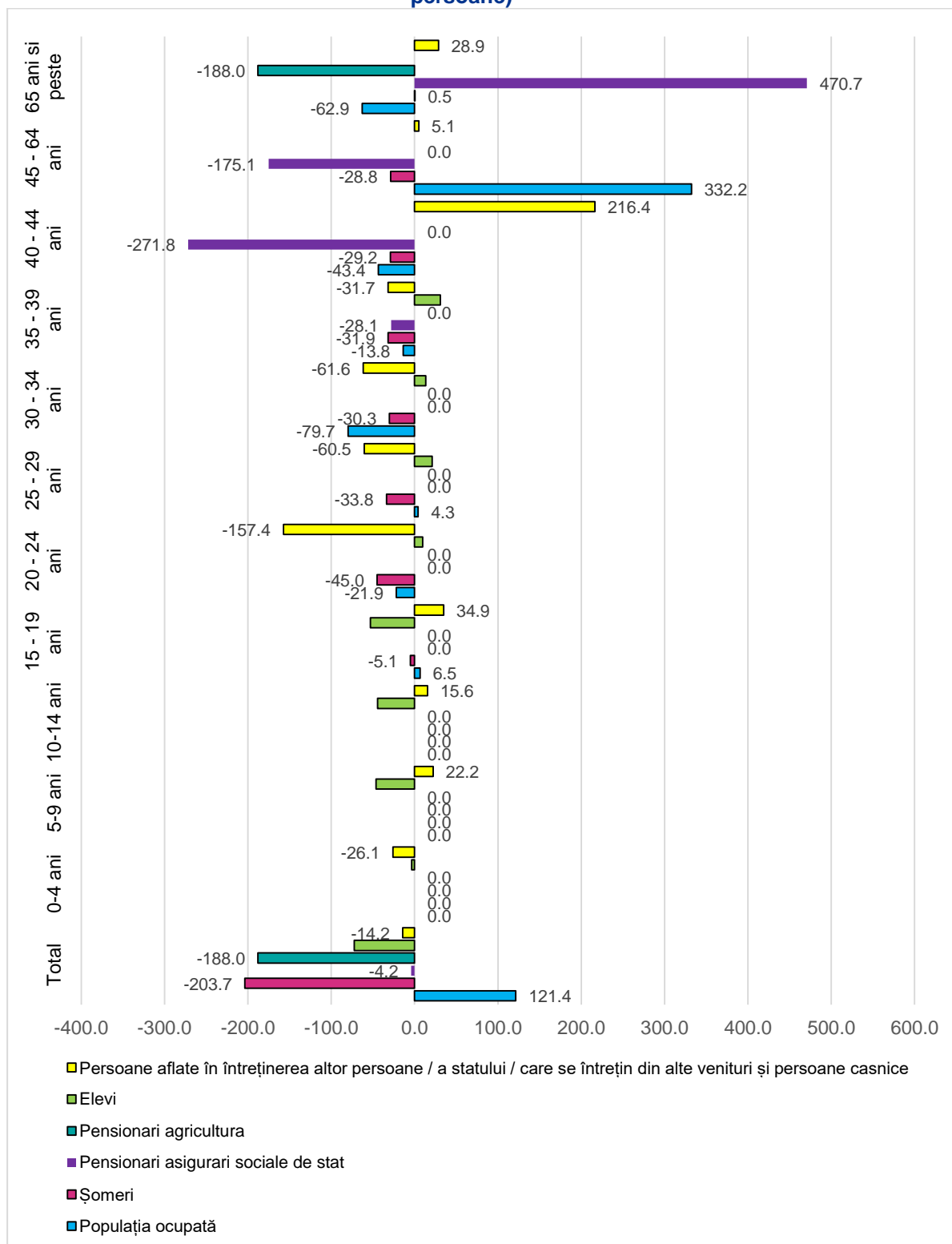
Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor Tempo online, INS

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 (**Grafic 20**).

Grafic 20: Modificarea diferitelor categorii de populație*, în perioada 2013-2017 (mii persoane)



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

Notă: * - În funcție de participarea la activitatea economică, pe grupe de vârstă.

Singurele grupe de vârstă pentru care populația ocupată a mai înregistrat tendință de creștere, dar de amplitudini mult mai mici, în intervalul 2013-2017 sunt cele de 15-19 ani (+6,5 mii persoane) și respectiv de 25-29 ani (+4,3 mii persoane) (Tabel 6).

Tabel 6: Modificarea populației rezidente și a diferitelor categorii în funcție de participarea la viața activă, pe grupe de vârstă, în perioada 2013-2017 (mii persoane)

| | Populația rezidentă | Populația activă | Populația ocupată | Șomeri | Populația inactivă | Pensionari asigurări sociale de stat | Pensionari agricultură | Elevi | Persoane aflate în întreținerea altor persoane / a statului / care se întrețin din alte venituri / persoane casnice |
|------------------------|---------------------|------------------|-------------------|--------|--------------------|--------------------------------------|------------------------|-------|---|
| Total | -361,0 | -82,2 | 121,4 | -203,7 | -278,8 | -4,2 | -188,0 | -72,4 | -14,2 |
| 0-4 ani | -29,7 | 0 | 0 | 0 | -29,7 | 0 | 0 | -3,6 | -26,1 |
| 5-9 ani | -23,9 | 0 | 0 | 0 | -23,9 | 0 | 0 | -46,1 | 22,2 |
| 10-14 ani | -28,9 | 0 | 0 | 0 | -28,9 | 0 | 0 | -44,6 | 15,6 |
| 15 - 19 ani | -16,6 | 1,4 | 6,5 | -5,1 | -18,1 | 0 | 0 | -53,0 | 34,9 |
| 20 - 24 ani | -214,5 | -66,9 | -21,9 | -45,0 | -147,6 | 0 | 0 | 9,8 | -157,4 |
| 25 - 29 ani | -69,1 | -29,5 | 4,3 | -33,8 | -39,6 | 0 | 0 | 20,9 | -60,5 |
| 30 - 34 ani | -158,3 | -110,1 | -79,7 | -30,3 | -48,2 | 0 | 0 | 13,3 | -61,6 |
| 35 - 39 ani | -74,6 | -45,6 | -13,8 | -31,9 | -28,9 | -28,1 | 0 | 30,9 | -31,7 |
| 40 - 44 ani | -128,0 | -72,5 | -43,4 | -29,2 | -55,5 | -271,8 | 0 | 0 | 216,4 |
| 45 - 64 ani | 133,4 | 303,4 | 332,2 | -28,8 | -169,9 | -175,1 | 0 | 0 | 5,1 |
| 65 ani și peste | 249,2 | -62,4 | -62,9 | 0,5 | 311,6 | 470,7 | -188,0 | 0 | 28,9 |

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor Tempo online, INS

Toate aceste structuri pe grupe de vârstă reflectă atât evoluțiile demografice, cât și evoluții ale dimensiunii și structurii sistemului de învățământ și formare profesională și a gradului de adecvare a conținutului formării furnizate de acesta la nevoile reale ale economiei, eficiența politicilor de ocupare, etc.

Imaginea oferită de evoluțiile medii la nivel național este completată de diferențele existente în profil teritorial.

Datele INS relevă că, în anul 2016, cele mai mari ponderi ale elevilor și studenți, persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului sau care se întrețin din alte

venituri (chirii, dobânzi, etc.), persoane casnice, etc. se înregistrează în județele Giurgiu (45,2%), Călărași (43,7%) și Iași (41,6%) (Tabel 7).

Tabel 7: Diagnostic resurse umane pe județe – 2016 (mii persoane)

| | Populația totală (mii persoane) | Populația activă (mii pers.) | | | Populația inactivă (mii pers.) | | |
|---------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------|--------|--------------------------------|------------|--|
| | | Total | Din care: | | Total | Din care: | |
| | | | Populația ocupată | Șomeri | | Pensionari | Elevi și studenți, persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului. sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), persoane casnice |
| TOTAL | 19.760,6 | 8.735,8 | 8.317,6 | 418,2 | 11.024,8 | 5.096,3 | 5.928,5 |
| Giurgiu | 274,6 | 83,0 | 78,2 | 4,8 | 191,6 | 67,5 | 124,0 |
| Călărași | 295,5 | 94,2 | 86,8 | 7,4 | 201,3 | 72,2 | 129,1 |
| Iași | 788,7 | 289,2 | 276,1 | 13,1 | 499,5 | 171,5 | 328,0 |
| Ilfov | 444,2 | 187,8 | 185,8 | 2,0 | 256,4 | 75,9 | 180,5 |
| Botoșani | 394,6 | 139,6 | 131,6 | 8,0 | 255,0 | 100,4 | 154,7 |
| Bacău | 600,5 | 211,4 | 196,8 | 14,6 | 389,1 | 154,8 | 234,4 |
| Suceava | 629,7 | 231,9 | 217,4 | 14,5 | 397,8 | 154,6 | 243,3 |
| Vaslui | 387,5 | 139,8 | 123,0 | 16,8 | 247,7 | 99,0 | 148,8 |
| Ialomița | 264,7 | 96,2 | 88,7 | 7,5 | 168,5 | 67,4 | 101,1 |
| Dâmbovița | 505,2 | 193,9 | 180,3 | 13,6 | 311,3 | 121,7 | 189,7 |
| Galați | 520,1 | 194,0 | 175,1 | 18,9 | 326,1 | 141,2 | 184,9 |
| Covasna | 206,3 | 86,3 | 81,8 | 4,5 | 120,0 | 47,9 | 72,0 |
| Constanța | 681,1 | 296,6 | 286,2 | 10,4 | 384,5 | 150,5 | 234,0 |
| Tulcea | 203,2 | 84,1 | 79,6 | 4,5 | 119,1 | 49,1 | 70,0 |
| Gorj | 327,5 | 136,0 | 125,9 | 10,1 | 191,5 | 80,9 | 110,6 |
| Caras-Severin | 282,5 | 111,1 | 108,7 | 2,4 | 171,4 | 76,2 | 95,1 |
| Vrancea | 330,9 | 138,9 | 130,9 | 8,0 | 192,0 | 80,9 | 111,1 |
| Olt | 412,5 | 162,6 | 147,7 | 14,9 | 249,9 | 113,8 | 136,1 |
| Maramureș | 468,3 | 196,4 | 190,0 | 6,4 | 271,9 | 117,7 | 154,2 |
| Mehedinți | 252,6 | 104,1 | 94,1 | 10,0 | 148,5 | 65,7 | 82,8 |
| Prahova | 740,5 | 297,3 | 284,6 | 12,7 | 443,2 | 205,2 | 238,0 |
| Satu Mare | 338,2 | 147,0 | 140,9 | 6,1 | 191,2 | 83,8 | 107,3 |
| Neamț | 455,6 | 182,4 | 171,2 | 11,2 | 273,2 | 129,7 | 143,6 |
| Dolj | 641,0 | 265,1 | 239,2 | 25,9 | 375,9 | 176,7 | 199,2 |

| | Populația totală (mii persoane) | Populația activă (mii pers.) | | | Populația inactivă (mii pers.) | | |
|----------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------|--------|--------------------------------|------------|--|
| | | Total | Din care: | | Total | Din care: | |
| | | | Populația ocupată | Șomeri | | Pensionari | Elevi și studenți, persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului. sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), persoane casnice |
| Bistrița-Năsăud | 282,5 | 132,1 | 127,2 | 4,9 | 150,4 | 63,0 | 87,4 |
| Arges | 595,8 | 256,7 | 244,6 | 12,1 | 339,1 | 155,1 | 184,0 |
| Harghita | 307,6 | 135,4 | 127,6 | 7,8 | 172,2 | 78,0 | 94,1 |
| Mureș | 543,7 | 233,7 | 222,8 | 10,9 | 310,0 | 146,7 | 163,3 |
| Buzău | 431,0 | 174,7 | 157,6 | 17,1 | 256,3 | 127,0 | 129,4 |
| Brăila | 303,6 | 124,4 | 115,8 | 8,6 | 179,2 | 89,5 | 89,7 |
| Timiș | 696,7 | 348,0 | 344,1 | 3,9 | 348,7 | 156,9 | 191,8 |
| Brașov | 550,9 | 262,5 | 253,2 | 9,3 | 288,4 | 145,2 | 143,3 |
| Sibiu | 400,0 | 197,5 | 190,9 | 6,6 | 202,5 | 99,1 | 103,4 |
| Bihor | 569,0 | 267,8 | 259,6 | 8,2 | 301,2 | 154,4 | 146,8 |
| Teleorman | 355,3 | 148,7 | 132,7 | 16,0 | 206,6 | 115,3 | 91,3 |
| Vâlcea | 359,8 | 162,6 | 154,4 | 8,2 | 197,2 | 108,8 | 88,4 |
| Sălaj | 217,3 | 103,1 | 97,7 | 5,4 | 114,2 | 63,0 | 51,3 |
| Arad | 424,1 | 216,2 | 211,3 | 4,9 | 207,9 | 108,1 | 99,8 |
| Cluj | 701,3 | 360,6 | 352,6 | 8,0 | 340,7 | 178,5 | 162,1 |
| Alba | 333,5 | 168,5 | 159,9 | 8,6 | 165,0 | 89,7 | 75,3 |
| Hunedoara | 399,0 | 181,3 | 170,5 | 10,8 | 217,7 | 128,1 | 89,6 |
| Municipiul Bucuresti | 1.844,0 | 1.193,1 | 1.174,5 | 18,6 | 650,9 | 485,7 | 165,2 |

Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

În ierarhia județelor din punct de vedere al ponderii populației active în populația totală pe primul loc se situează mun. București cu 64,7%, urmat de Cluj 51,4%, Arad, 51% și Alba 50,5%. Cele mai mici ponderi se consemnează în Giurgiu (30,2%), Călărași (31,9%), Bacău (35,2%), Botoșani (35,4%) și Vaslui (36,1%) (Tabel 8).

Cele mai mari ponderi ale pensionarilor în populația totală se înregistrează în județele Teleorman (32,5%), Hunedoara (32,1%) și Vâlcea (30,2%), iar cele mai mici în județele Constanța (22,1%), Iași (21,7%) și Ilfov (17,1%).

Tabel 8: Structura populației totale în funcție de gradul de participare la activitatea economică – 2016 (% din populația totală)

| | Populația totală (mii persoane) | Populația activă (mii pers.) | | | Populația inactivă (mii pers.) | | |
|-----------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------|--------|--------------------------------|------------|--|
| | | Total | Din care: | | Total | Din care: | |
| | | | Populația ocupată | Șomeri | | Pensionari | Elevi și studenți, persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului, sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), persoane casnice |
| TOTAL | 19.760,6 | 44,2 | 42,1 | 2,1 | 55,8 | 25,8 | 30,0 |
| Mun. Bucuresti | 1.844 | 30,2 | 28,5 | 1,7 | 69,8 | 24,6 | 45,2 |
| Cluj | 701,3 | 31,9 | 29,4 | 2,5 | 68,1 | 24,4 | 43,7 |
| Arad | 424,1 | 36,7 | 35,0 | 1,7 | 63,3 | 21,7 | 41,6 |
| Alba | 333,5 | 42,3 | 41,8 | 0,5 | 57,7 | 17,1 | 40,6 |
| Timiș | 696,7 | 35,4 | 33,4 | 2,0 | 64,6 | 25,4 | 39,2 |
| Sibiu | 400,0 | 35,2 | 32,8 | 2,4 | 64,8 | 25,8 | 39,0 |
| Brașov | 550,9 | 36,8 | 34,5 | 2,3 | 63,2 | 24,6 | 38,6 |
| Sălaj | 217,3 | 36,1 | 31,7 | 4,3 | 63,9 | 25,5 | 38,4 |
| Bihor | 569,0 | 36,3 | 33,5 | 2,8 | 63,7 | 25,5 | 38,2 |
| Bistrița-Năsăud | 282,5 | 38,4 | 35,7 | 2,7 | 61,6 | 24,1 | 37,5 |
| Hunedoara | 399,0 | 37,3 | 33,7 | 3,6 | 62,7 | 27,1 | 35,6 |
| Vâlcea | 359,8 | 41,8 | 39,7 | 2,2 | 58,2 | 23,2 | 34,9 |
| Harghita | 307,6 | 43,5 | 42,0 | 1,5 | 56,5 | 22,1 | 34,4 |
| Constanța | 681,1 | 41,4 | 39,2 | 2,2 | 58,6 | 24,2 | 34,4 |
| Satu Mare | 338,2 | 41,5 | 38,4 | 3,1 | 58,5 | 24,7 | 33,8 |
| Arges | 595,8 | 39,3 | 38,5 | 0,8 | 60,7 | 27,0 | 33,7 |
| Mureș | 543,7 | 42,0 | 39,6 | 2,4 | 58,0 | 24,4 | 33,6 |
| Ilfov | 444,2 | 39,4 | 35,8 | 3,6 | 60,6 | 27,6 | 33,0 |
| Vrancea | 330,9 | 41,9 | 40,6 | 1,4 | 58,1 | 25,1 | 32,9 |
| Maramureș | 468,3 | 41,2 | 37,3 | 4,0 | 58,8 | 26,0 | 32,8 |
| Teleorman | 355,3 | 40,1 | 38,4 | 1,7 | 59,9 | 27,7 | 32,1 |
| Covasna | 206,3 | 43,5 | 41,7 | 1,8 | 56,5 | 24,8 | 31,7 |
| Gorj | 327,5 | 40,0 | 37,6 | 2,5 | 60,0 | 28,5 | 31,5 |
| Tulcea | 203,2 | 41,4 | 37,3 | 4,0 | 58,6 | 27,6 | 31,1 |
| Dolj | 641,0 | 46,8 | 45,0 | 1,7 | 53,2 | 22,3 | 30,9 |
| Mehedinți | 252,6 | 43,1 | 41,1 | 2,0 | 56,9 | 26,0 | 30,9 |
| Brăila | 303,6 | 44,0 | 41,5 | 2,5 | 56,0 | 25,4 | 30,6 |
| Buzău | 431,0 | 43,0 | 41,0 | 2,0 | 57,0 | 27,0 | 30,0 |
| Prahova | 740,5 | 40,5 | 36,6 | 4,0 | 59,5 | 29,5 | 30,0 |
| Neamț | 455,6 | 41,0 | 38,1 | 2,8 | 59,0 | 29,5 | 29,5 |
| Olt | 412,5 | 49,9 | 49,4 | 0,6 | 50,1 | 22,5 | 27,5 |

| | Populația totală (mii persoane) | Populația activă (mii pers.) | | | Populația inactivă (mii pers.) | | |
|---------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------|--------|--------------------------------|------------|--|
| | | Total | Din care: | | Total | Din care: | |
| | | | Populația ocupată | Șomeri | | Pensionari | Elevi și studenți, persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului, sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), persoane casnice |
| Caras-Severin | 282,5 | 47,6 | 46,0 | 1,7 | 52,4 | 26,4 | 26,0 |
| Dâmbovița | 505,2 | 49,4 | 47,7 | 1,7 | 50,6 | 24,8 | 25,9 |
| Galați | 520,1 | 47,1 | 45,6 | 1,4 | 52,9 | 27,1 | 25,8 |
| Suceava | 629,7 | 41,9 | 37,3 | 4,5 | 58,1 | 32,5 | 25,7 |
| Iași | 788,7 | 45,2 | 42,9 | 2,3 | 54,8 | 30,2 | 24,6 |
| Ialomița | 264,7 | 47,4 | 45,0 | 2,5 | 52,6 | 29,0 | 23,6 |
| Vaslui | 387,5 | 51,0 | 49,8 | 1,2 | 49,0 | 25,5 | 23,5 |
| Botoșani | 394,6 | 51,4 | 50,3 | 1,1 | 48,6 | 25,5 | 23,1 |
| Bacău | 600,5 | 50,5 | 47,9 | 2,6 | 49,5 | 26,9 | 22,6 |
| Călărași | 295,5 | 45,4 | 42,7 | 2,7 | 54,6 | 32,1 | 22,5 |
| Giurgiu | 274,6 | 64,7 | 63,7 | 1,0 | 35,3 | 26,3 | 9,0 |

Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

1.4.3 Structuri socio-profesionale ale populației ocupate

Structura socio-profesională a populației ocupate din România diferă substanțial de cea din celelalte state membre. Ponderea relativ redusă a salariaților și ponderea încă ridicată a lucrătorilor în agricultura de subsistență (lucrători familiari neremunerați și lucrători pe cont propriu, muncă sezonieră, zilieri) induc un risc de răspuns diferit la politici de ajustare specifice pieței muncii din celelalte state membre, caracterizate printr-o pondere ridicată a salariaților în ocupare.

Conform datelor Eurostat, în anul 2017, din cele 8,36 milioane persoane ocupate în România aproximativ 76,2% erau persoane salariate, 1,1% lucrători pe cont propriu cu salariați, 15,3% lucrători pe cont propriu fără salariați și 7,5% lucrători familiari neremunerați. (Tabel 9).

Tabel 9: Structura populației ocupate în funcție de statutul socio-profesional, în statele membre ale UE 28 în anul 2017

| | Populația ocupată 15-64 ani (mii persoane) | - din care (%): | | | |
|----------------|--|-----------------|--|--|----------------------------------|
| | | Salariați | Lucrători pe cont propriu cu salariați | Lucrători pe cont propriu fără salariați | Lucrători familiali neremunerați |
| Danemarca | 2.734,0 | 92,4 | 3,0 | 4,3 | 0,3 |
| Suedia | 4.833,9 | 91,3 | 3,5 | 5,1 | 0,1 |
| Germania | 40.481,6 | 90,7 | 4,1 | 5,0 | 0,3 |
| Luxemburg | 269,9 | 90,1 | 3,5 | 5,4 | 0,7 |
| Ungaria | 4.373,4 | 90,1 | 4,5 | 5,2 | 0,3 |
| Estonia | 625,6 | 89,9 | 4,6 | 5,3 | 0,2 |
| Franța | 26.511,8 | 88,8 | 4,1 | 6,8 | 0,3 |
| Austria | 4.185,3 | 88,6 | 4,6 | 6,0 | 0,9 |
| Bulgaria | 3.073,4 | 88,5 | 3,5 | 7,2 | 0,7 |
| Lituania | 1.305,6 | 88,4 | 2,4 | 8,4 | 0,8 |
| Croatia | 1.603,0 | 88,3 | 4,8 | 5,7 | 1,2 |
| Finlanda | 2.402,6 | 88,1 | 3,8 | 7,9 | 0,3 |
| Cipru | 369,8 | 88,0 | 1,9 | 9,5 | 0,6 |
| Letonia | 861,9 | 87,4 | 4,6 | 7,2 | 0,7 |
| Slovenia | 943,5 | 86,4 | 3,8 | 7,6 | 2,2 |
| Belgia | 4.587,2 | 86,3 | 4,0 | 9,0 | 0,6 |
| Irlanda | 2.124,9 | 86,2 | 4,2 | 9,1 | 0,5 |
| Portugalia | 4.515,4 | 86,2 | 4,5 | 8,9 | 0,4 |
| Malta | 208,9 | 85,8 | 4,5 | 9,6 | 0,0 |
| Regatul Unit | 30.783,1 | 85,6 | 2,2 | 11,8 | 0,2 |
| Slovacia | 2.502,1 | 84,9 | 3,1 | 11,9 | 0,0 |
| Olanda | 8.376,4 | 84,2 | 3,9 | 11,5 | 0,3 |
| Spania | 18.648,5 | 83,8 | 4,9 | 10,8 | 0,4 |
| Rep. Cehă | 5.093,9 | 83,4 | 3,0 | 13,1 | 0,5 |
| Polonia | 16.078,8 | 80,1 | 3,9 | 13,4 | 2,5 |
| Italia | 22.443,6 | 78,0 | 5,8 | 15,1 | 1,2 |
| România | 8.363,2 | 76,2 | 1,1 | 15,3 | 7,5 |
| Grecia | 3.682,7 | 66,8 | 7,1 | 22,3 | 3,8 |

Sursa: Prelucrări date INS și Eurostat

Se constată practic existența a două piețe ale muncii, una urbană și una rurală, cu viteze și forme de răspuns substanțial diferite la măsurile promovate (Tabel 10).

Tabel 10: Structura populației ocupate din România în funcție de statutul socio-profesional, pe medii de rezidență (%)

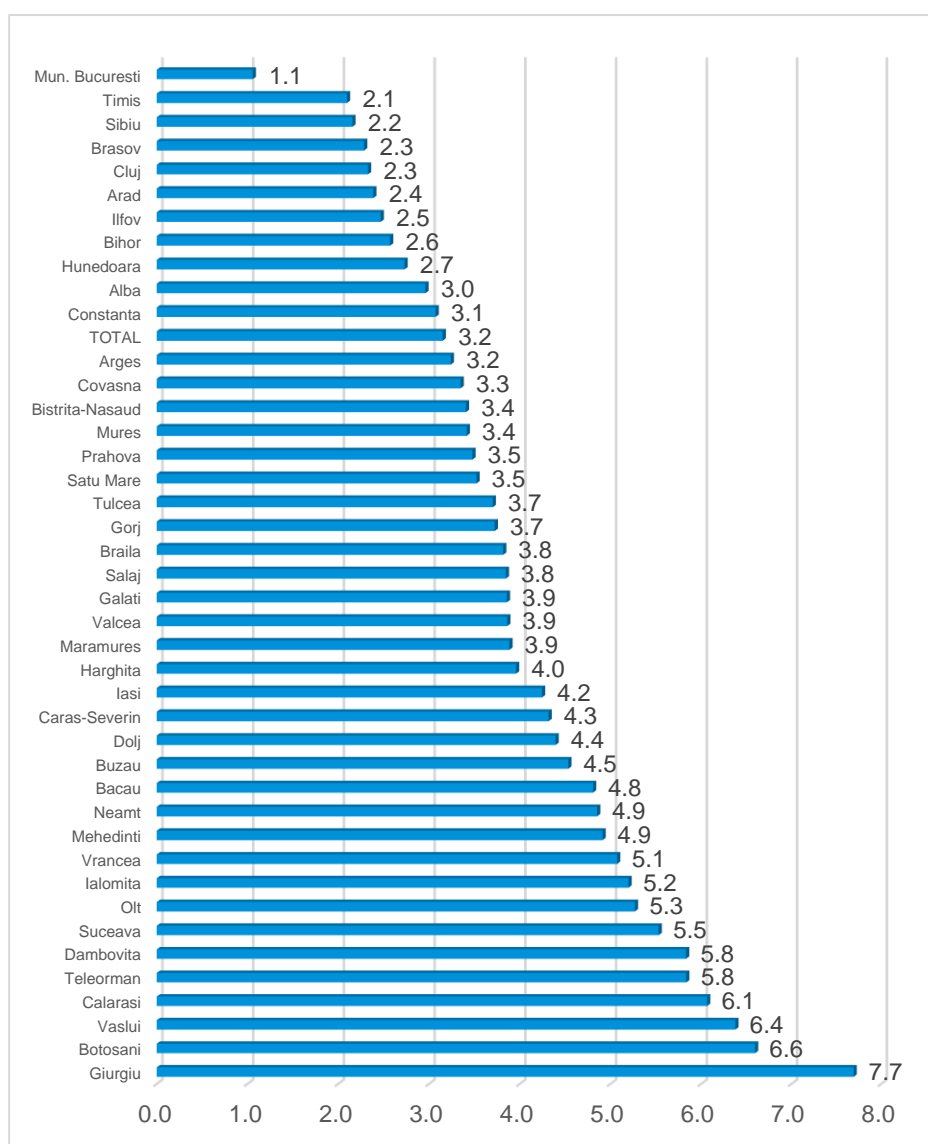
| | Total | Urban | Rural |
|--------------|-------|-------|-------|
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| | Total | Urban | Rural |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Salariat | 73,7 | 92,0 | 51,4 |
| Patron | 1,0 | 1,3 | 0,7 |
| Lucrător pe cont propriu | 17,1 | 5,7 | 31,0 |
| Lucrător familial neremunerat | 8,2 | 1,0 | 17,0 |

Sursa: Prelucrări date INS, AMIGO.

Diferențe substanțiale se consemnează între județe și din punct de vedere al numărului mediu de persoane din alte categorii ce revin la un salariat. Astfel în timp ce acest raport era în București de 1,1: 1, în județul Giurgiu se consemna un raport de 7,7:1 (Grafic 21).

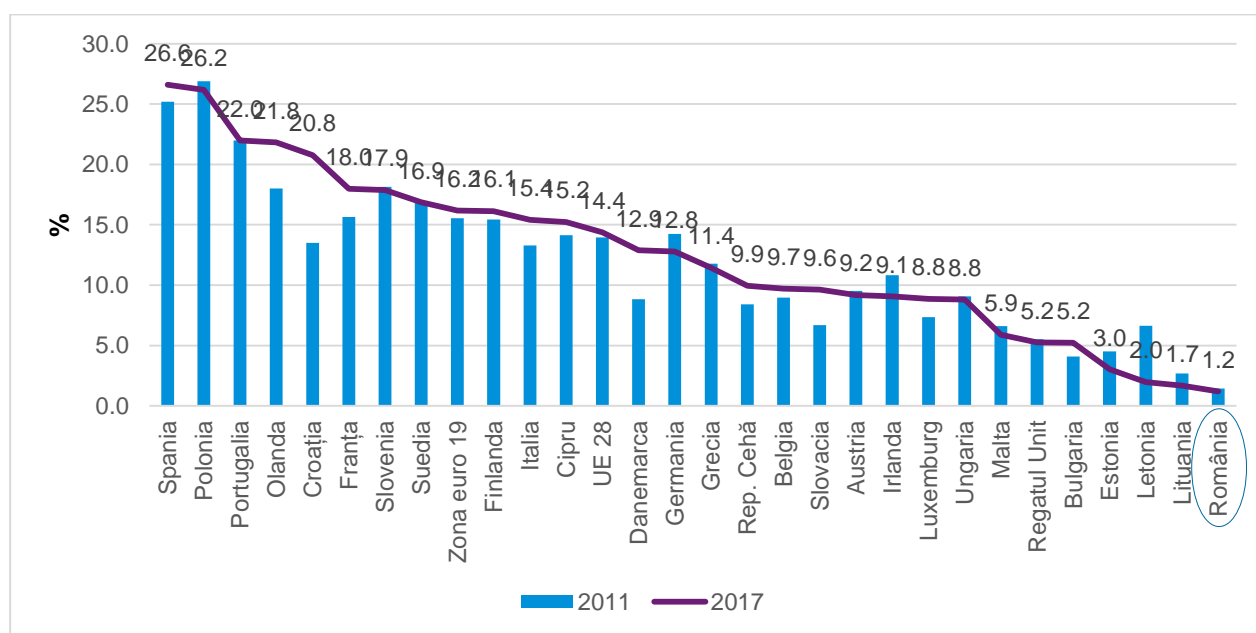
Grafic 21: Numărul de persoane din alte categorii ce revin la un salariat pe județe, 2016



Sursa: Prelucrări date INS

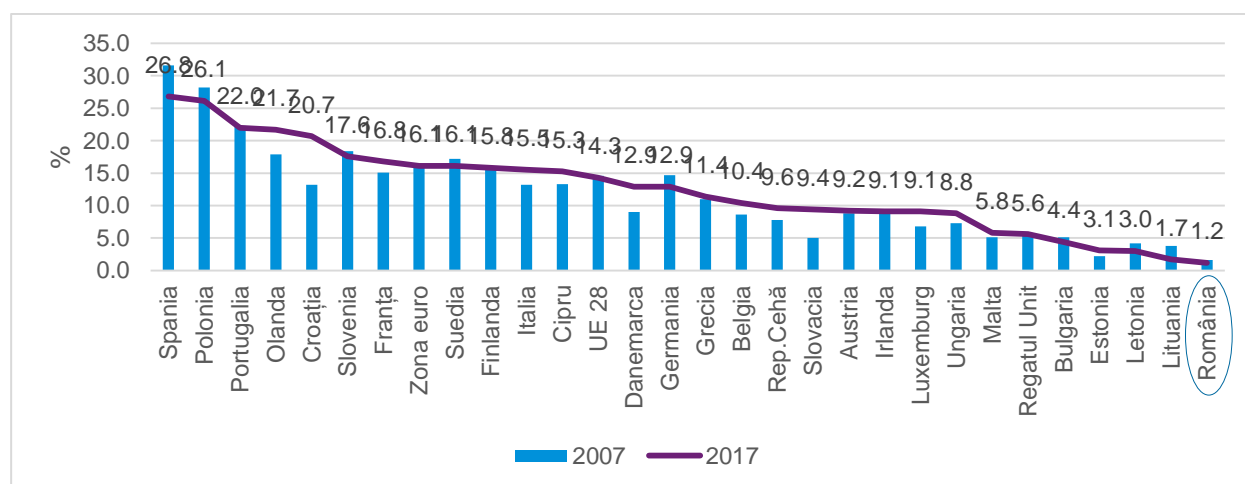
Datele INS și Eurostat aferente anilor 2011 și 2017 privind tipologia contractelor individuale de muncă reflectă o pondere mică în total ocupare în România a lucrătorilor cu contracte de muncă pe perioadă determinată (Grafic 22), a lucrătorilor temporari (Grafic 23) și a lucrătorilor cu timp parțial (Grafic 24) comparativ cu celelalte state membre UE 28.

Grafic 22: Ponderea lucrătorilor cu contract individuale de muncă pe perioadă determinată în total ocupare (%)



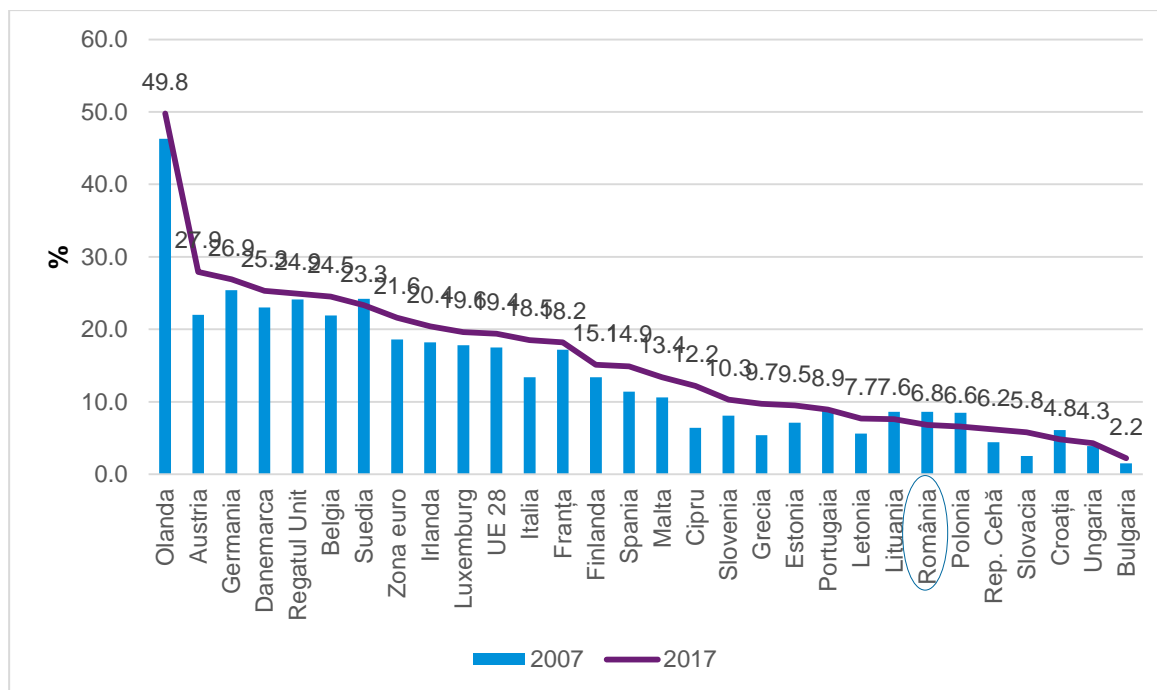
Sursa: Date INS și Eurostat.

Grafic 23: Ponderea lucrătorilor temporari în total salariați (%)



Sursa: Date INS și Eurostat.

Grafic 24: Ponderea lucrătorilor cu timp parțial în total ocupare (%)



Sursa: Date INS și Eurostat.

Aceste ponderi scăzute reflectă, între altele și o neîncredere a lucrătorilor în această categorie de contracte de muncă.

1.4.4 Indicatori cheie de performanță ai sistemului de învățământ în raport cu nevoile reale ale pieței muncii

Pe baza datelor Eurostat (LFS, 2016) și OCDE (PISA, 2015) în "Monitorul educației și formării 2017-România"¹⁸ sunt prezentați indicatorii cheie privind performanța sistemului de educație și formare profesională a adulților din România în comparație cu media acestora pe ansamblul UE 28.

Analiza indicatorilor relevă, între altele, pentru anul 2016:

- O rată de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare de către tinerii în vârstă de 18-24 ani mai mare cu 8,5 puncte procentuale în România comparativ cu media statelor UE 28 (18,5%, comparativ cu 10,7%);
- O pondere a absolvenților cu studii superioare în grupa de vârstă 30-34 ani, mult inferioară în România, comparativ cu media UE 28 (25,6%, comparativ cu 39,1%);
- Ponderea ridicată și aproape dublă față de media UE 28 a tinerilor cu un nivel scăzut de cunoștințe de citit, matematică și științe. Conform rezultatelor înregistrate în anul 2015, 38,5% dintre elevii de 15 ani nu au reușit să atingă nivelul minim de

¹⁸ Comisia Europeană, Direcția Generală Educație și Cultură, 2017.

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 studenți au avut rezultate slabe la toate cele trei subiecte evaluate.

- Rata de angajare a absolvenților din grupa de vârstă 20-34 ani care au absolvit cu 1-3 ani înainte de anul 2016 mai mică cu 9 puncte procentuale față de media UE 28 (69,3%, comparativ cu 78,2%);
- Procentul foarte scăzut de participare a adulților la procesul de formare continuă (1,2%, comparativ cu 10,8% media UE 28);
- Ponderea cheltuielilor pentru educație în PIB mult inferioară mediei UE 28 (3,1%, comparativ cu 4,9%);
- Rata de angajare a absolvenților de învățământ nivelul ISCED 3-4, în primii 3 ani de la absolvire mult inferioară mediei UE 28 (59,6%, comparativ cu 72,6%) (Tabel 11).
- 42% dintre elevii români de 15 ani sunt analfabeți funcțional, în timp ce media europeană este de aproximativ 20%, conform unui studiu al Centrului de Evaluare și Analize Educaționale
- Cel mai mic scor înregistrat 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.

Tabel 11: Indicatori cheie și indicatori contextuali ai sistemului de educație și formare în România și valori medii pentru UE 28, anii 2013 și 2016

| | | România | | Media UE 28 | | |
|--|---|-----------|------|-------------|------|-----|
| | | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | |
| Criterii de referință | | | | | | |
| Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare (18-24 ani) | Total | 17,3 | 18,5 | 11,9 | 10,7 | |
| Pondere absolvenților de studii superioare (30-34 ani) | Total | 22,9 | 25,6 | 37,1 | 39,1 | |
| Educația și îngrijirea copiilor preșcolari (de la vârsta de 4 ani la vârsta de începere a învățământului obligatoriu) | | 85,5 | 87,6 | 93,9 | 94,8 | |
| Procent din tinerii cu vârstă de 15 ani cu un nivel scăzut de cunoștințe în : | Citit | 37,3 | 38,7 | 17,8 | 19,7 | |
| | Matematică | 40,8 | 39,9 | 22,1 | 22,2 | |
| | Științe | 37,3 | 38,5 | 16,6 | 20,6 | |
| Rata de angajare a noilor absolvenți (cu vârsta de 20-34 ani și care au absolvit sistemul de învățământ cu 1-3 ani înainte de anul de referință) | ISCED 3-8 (total) | 67,2 | 69,3 | 75,4 | 78,2 | |
| Participarea adulților la procesul de învățare continuă (25-64 ani) | ISCED 0-8 (total) | 2,0 | 1,2 | 10,7 | 10,8 | |
| Alți indicatori contextuali | | | | | | |
| Investiții în educație | Cheltuieli publice pentru educație ca % din PIB | | 2,8 | 3,1 | 5,0 | 4,9 |
| | Cheltuieli în instituții publice și private pentru fiecare student în EUR pps | ISCED 1-2 | 1700 | 1866 | | |
| | | ISCED 3-4 | 4959 | 2328 | | |
| | | ISCED 5-8 | 2979 | 4180 | | |

| | | România | | Media UE 28 | |
|---|---|---------|------|-------------|------|
| | | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Rata de angajare a noilor absolvenți pe nivel de învățământ (cu vârsta de 20-34 ani și care au absolvit sistemul de învățământ cu 1-3 ani înainte de anul de referință) | ISCED 3-4 | 55,0 | 59,6 | 69,4 | 72,6 |
| | ISCED 5-8 | 77,2 | 80,7 | 80,7 | 82,8 |
| Mobilitatea în scop educațional | Mobilitatea absolvenților străini (licență) | 1,6 | 2,5 | 5,5 | 6,0 |
| | Mobilitatea absolvenților străini (master) | 2,5 | 4,4 | 13,6 | 15,1 |

Sursa: "Monitorul educației și formării 2017-România", Comisia Europeană, Direcția Generală Educație și Cultură, 2017.

Dincolo de eventualele motive de contestare a modului de estimare a nivelului indicatorilor prezentați anterior, nu putem să negăm **nivelul de performanță relativ scăzut al sistemului de învățământ din România, atât din perspectiva gradului de cuprindere în învățământ al copiilor și tinerilor, cât și din perspectiva gradului de integrare al absolvenților pe piața muncii, comparativ cu evoluțiile din celelalte state membre.**

1.5 Cererea de forță de muncă

În demersul nostru de a diagnostica cererea de forță de muncă în România și principalele caracteristici ale acesteia ne-am structurat analiza pe trei paliere, care ne oferă posibilitatea cumulării informațiilor din perspective și surse diverse, respectiv:

- Evidențele privind locurile de muncă create și desființate în România, în intervalul 1 ianuarie 2005 – 31 august 2018, din baza de date a European Restructuring Monitor;
- Informațiile furnizate de INS prin "Ancheta locurilor de muncă vacante", realizată cu o frecvență semestrială, pentru intervalul 2008-trim. II 2018 și
- Informații privind locurile de muncă vacante raportate de companiile și instituțiile din România la agențiile județene de ocupare a forței de muncă, în intervalul 25 aprilie - 29 mai 2018, centralizate cu frecvență zilnică (în zilele lucrătoare) de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM).

1.5.1 Analiza informațiilor pentru perioada 2005-2018 privind locurile de muncă create și desființate în România și UE, pe sectoare de activitate și cauze

Monitorul European al Restructurării (European Restructuring Monitor, ERM) este un instrument al European Monitor Centre of Change (EMCC) al European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), fundație tripartită a Uniunii Europene, înființată în anul 1975¹⁹.

Începând cu anul 2002, ERM monitorizează, cu o frecvență zilnică, printr-o metodologie specifică, cazurile de desființare și creare de locuri de muncă. Mai exact, baza de date

¹⁹ Din consiliul de administrație al fundației fac parte reprezentanți ai guvernelor, organizațiilor sindicale și patronale din cele 28 state membre ale Uniunii Europene și Norvegia.

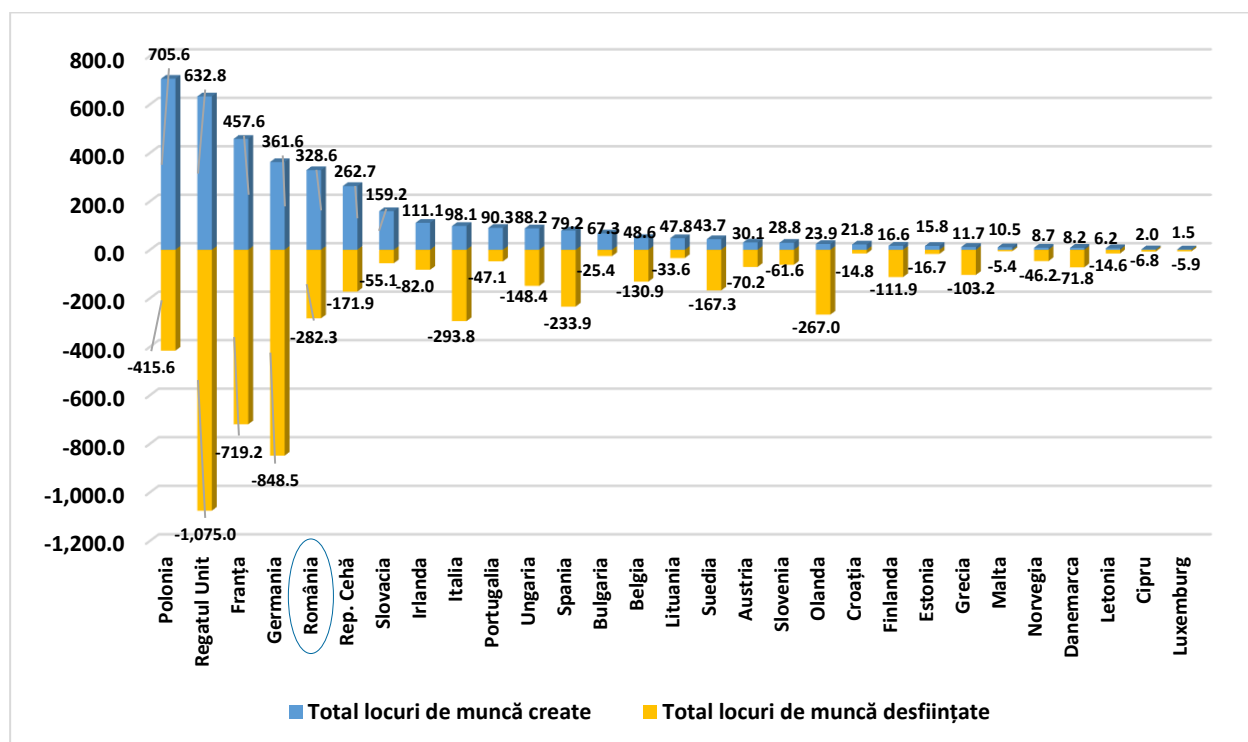
ERM include cazurile care au ca efect crearea sau desființarea a cel puțin 100 de locuri de muncă sau a cel puțin 10% din salariați în unitățile (companiile /instituțiile) cu mai mult de 250 angajați.

Informațiile privind România sunt disponibile începând cu anul 2005, când Institutul de Economie Națională (IEN) al Academiei Române a fost selectat prin competiție Centru Național România pentru Eurofound. Experții IEN au realizat această activitate până în anul 2014, când a fost preluată de Institutul European din România (IER), care asigură monitorizarea cazurilor de creare și desființare a locurilor de muncă și în prezent.

Informațiile incluse în baza de date ERM permit analiza principalelor repere privind locurile de muncă create și desființate în România și diferite caracteristici ale acestora, în intervalul 2005- august 2018.

Datele furnizate de European Restructuring Monitor (ERM), relevă pentru România, pentru intervalul 1 ianuarie 2005-1 august 2018, un sold total pozitiv de 46.284 locuri de muncă, rezultat al creării în acest interval a 328.574 mii locuri de muncă și desființării a 282.290 locuri de muncă (Grafic 25).

Grafic 25: Total locuri de muncă create și locuri de muncă desființate, în România, în intervalul 2005-aug. 2018 (mii locuri de muncă)



Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database.

Locurile de muncă create în România, în intervalul 1 ianuarie 2005-1 august 2018, au reprezentat 8,7% din totalul locurilor de muncă create în UE 28 și Norvegia, iar locurile de muncă desființate 5,1% din totalul locurilor de muncă în UE 28 și Norvegia (Tabel 12).

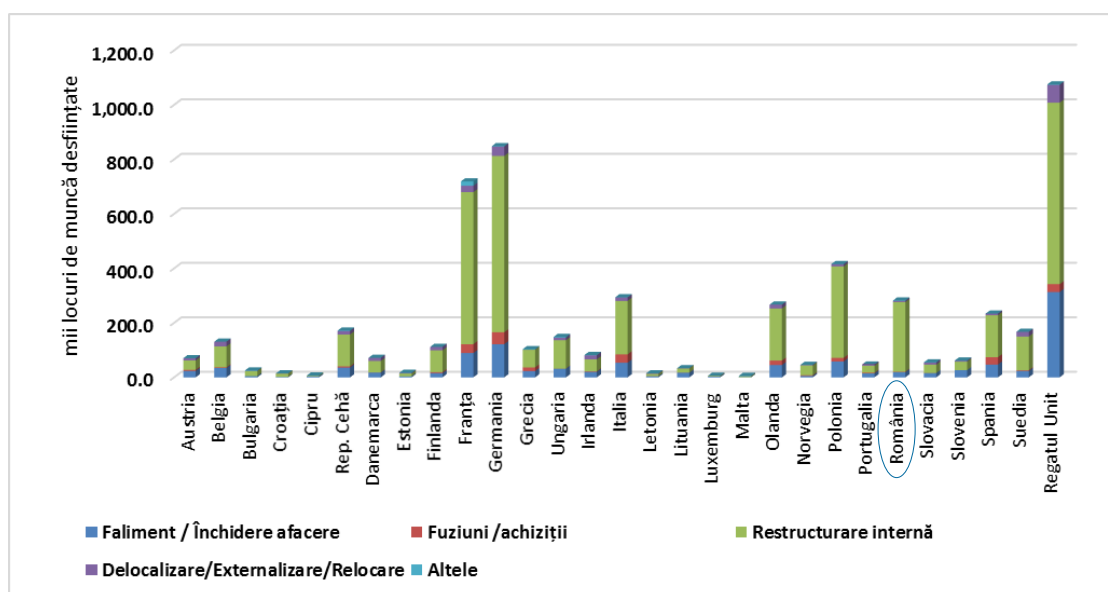
Tabel 12: Locurile de muncă create și desființate în România și celelalte state membre UE 28, în perioada 1 ianuarie 2005- 1 august 2018 (număr)

| | Locuri de muncă create (număr) | Pondere în total locuri de muncă create în UE 28 și Norvegia (%) | Locuri de muncă desființate (număr) | Pondere în total locuri de muncă desființate în UE 28 și Norvegia (%) | Sold (număr) |
|----------------|--------------------------------|--|-------------------------------------|---|-------------------|
| Austria | 30.092 | 0,8 | 70.219 | 1,3 | -40.127 |
| Belgia | 48.627 | 1,3 | 130.906 | 2,4 | -82.279 |
| Bulgaria | 67.269 | 1,8 | 25.376 | 0,5 | 41.893 |
| Croația | 21.828 | 0,6 | 14.759 | 0,3 | 7.069 |
| Cipru | 2.038 | 0,1 | 6.791 | 0,1 | -4.753 |
| Rep. Cehă | 262.711 | 7,0 | 171.926 | 3,1 | 90.785 |
| Danemarca | 8.203 | 0,2 | 71.836 | 1,3 | -63.633 |
| Estonia | 15.847 | 0,4 | 16.662 | 0,3 | -815 |
| Finlanda | 16.570 | 0,4 | 111.888 | 2,0 | -95.318 |
| Franța | 457.581 | 12,1 | 719.242 | 13,0 | -261.661 |
| Germania | 361.644 | 9,6 | 848.549 | 15,4 | -486.905 |
| Grecia | 11.656 | 0,3 | 103.226 | 1,9 | -91.570 |
| Ungaria | 88.188 | 2,3 | 148.397 | 2,7 | -60.209 |
| Irlanda | 111.078 | 3,0 | 81.986 | 1,5 | 29.092 |
| Italia | 98.050 | 2,6 | 293.839 | 5,3 | -195.789 |
| Letonia | 6.169 | 0,2 | 14.557 | 0,3 | -8.388 |
| Lituania | 47.758 | 1,3 | 33.613 | 0,6 | 14.145 |
| Luxemburg | 1.514 | 0,0 | 5.858 | 0,1 | -4.344 |
| Malta | 10.486 | 0,3 | 5.397 | 0,1 | 5.089 |
| Olanda | 23.934 | 0,6 | 266.993 | 4,8 | -243.059 |
| Norvegia | 8.672 | 0,2 | 46.157 | 0,8 | -37.485 |
| Polonia | 705.638 | 18,7 | 415.576 | 7,5 | 290.062 |
| Portugalia | 90.281 | 2,4 | 47.135 | 0,9 | 43.146 |
| România | 328.574 | 8,7 | 282.290 | 5,1 | 46.284 |
| Slovacia | 159.232 | 4,2 | 55.084 | 1,0 | 104.148 |
| Slovenia | 28.757 | 0,8 | 61.566 | 1,1 | -32.809 |
| Spania | 79.245 | 2,1 | 233.931 | 4,2 | -154.686 |
| Suedia | 43.743 | 1,2 | 167.331 | 3,0 | -123.588 |
| Regatul Unit | 632.786 | 16,8 | 1.074.981 | 19,5 | -442.195 |
| Total | 3.768.171 | 100,0 | 5.526.071 | 100,0 | -1.757.900 |

Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database

Marea majoritate a măsurilor de desființare a locurilor de muncă în România, în acest interval, au avut drept cauză restructurarea internă (90,6% din total), urmate de faliment/închiderea afacerilor (6,8%), de delocalizări/externalizări (1,7%) și fuziuni/achiziții (0,5%) (Grafic 26, Anexa 12).

Grafic 26: Structura locurilor de muncă desființate în funcție de motivul desființării



Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database.

Numărul total de locuri de muncă create și desființate, în intervalul 2005-aug. 2018, indicator important al flexibilității pieței muncii, poziționează România pe locul 5 în ierarhia statelor analizate din punct de vedere al acestui indicator.

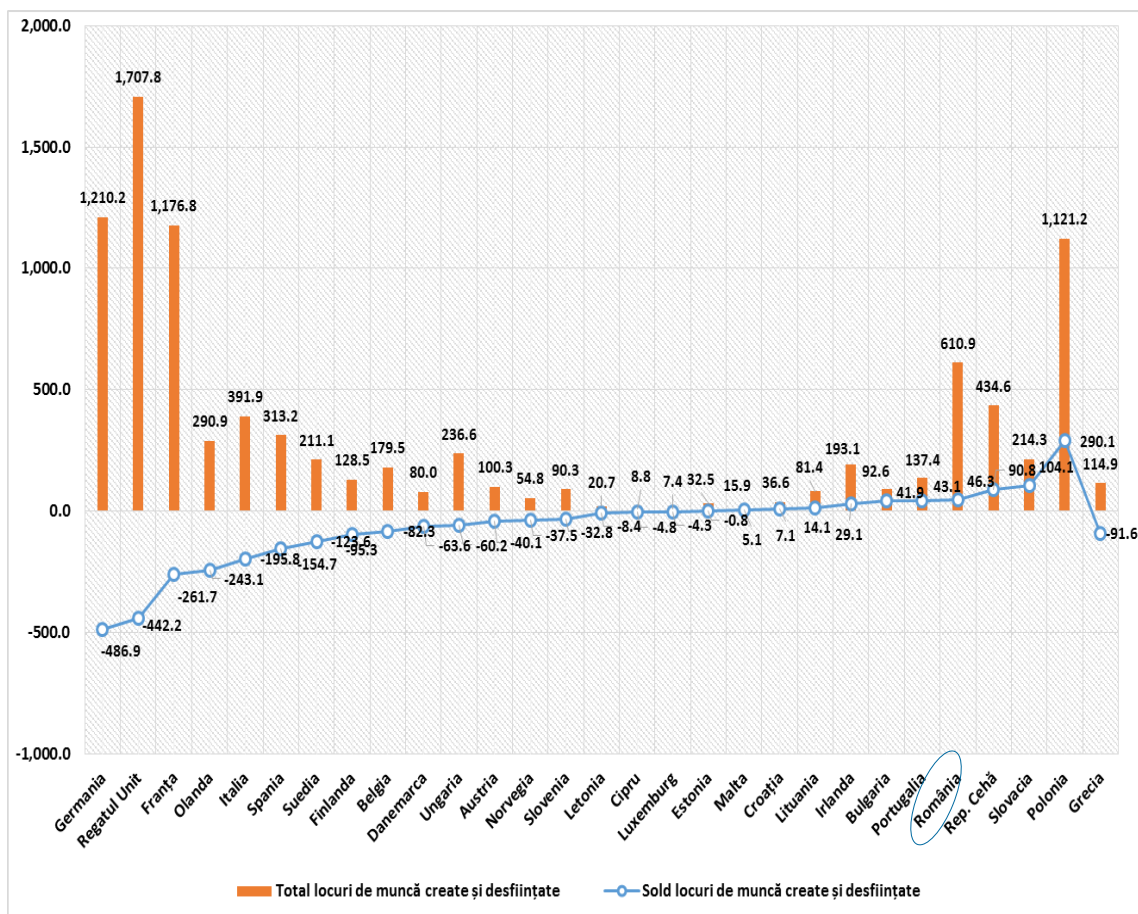
Astfel cu un număr de 610,9 mii locuri de muncă create și desființate România se poziționează după Regatul Unit, cu 1,7 mil. locuri de muncă create și desființate în intervalul 2005-aug. 2018, Germania cu 1,2 mil., Franța 1,7 mil. locuri de muncă și Polonia 1,12 mil. locuri de muncă create și desființate (Grafic 27).

România se află în grupa celor 10 din cele 28 state membre care înregistrează un sold pozitiv, pe ansamblul intervalului înregistrându-se un plus de 46,3 mii locuri de muncă, comparativ cu solduri negative de 486,9 mii locuri de muncă în Germania, 442,2 mii în Regatul Unit, 261,7 mii în Franța sau 243,1 mii în Olanda (Anexa 13).

Aceste evoluții contabilizează însă, așa cum precizam și anterior, numai cazuri mari de creare și desființare de locuri de muncă (peste 100 locuri de muncă sau peste 10% din locurile de muncă în cazul companiilor cu peste 250 angajați).

În economiile consolidate, mare parte din locurile de muncă create sunt rezultatul extinderii companiilor cu un număr mai mic de locuri de muncă, dar cu o frecvență mai mare. Așa se explică și faptul că pe ansamblul perioadei analizate, numărul de salariați din aceste state membre înregistrează o tendință de creștere (Anexa 14).

Grafic 27: Total locuri de muncă create și desființate și soldul locurilor de muncă create și desființate, în România, în intervalul 2005 - aug. 2018 (mii locuri de muncă)

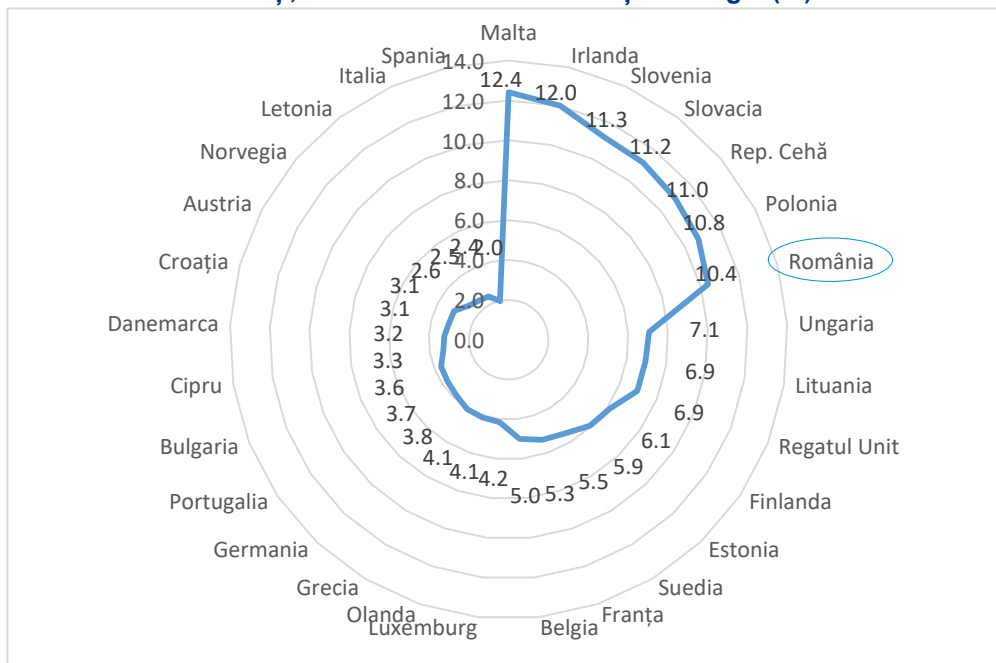


Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database.

În raport cu numărul total de salariați din fiecare stat membru din 2005, anul de început al intervalului analizat, numărul total de locuri de muncă create și desființate varia între 2,0% în Spania și 12,4% în Malta. În România ponderea locurilor de muncă create și desființate pe ansamblul intervalului a fost de 10,4% (Grafic 28).

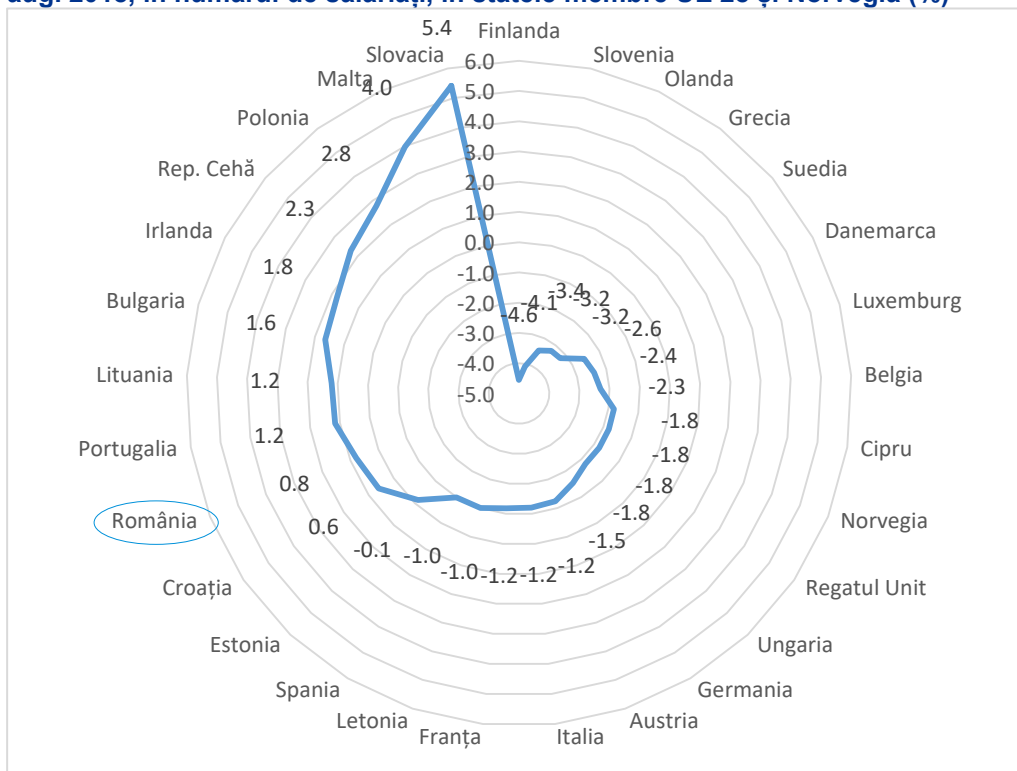
Soldul locurilor de muncă (create-desființate) în intervalul 2005-aug. 2018, a înregistrat, în raport cu numărul de salariați, valori cuprinse -4,6% în Finlanda și 5,4% în Slovenia. În România acesta s-a cifrat la 0,8% (Grafic 29).

Grafic 28: Ponderea locurilor de muncă create și desființate în intervalul 2005-aug. 2018, în numărul de salariați, în statele membre UE 28 și Norvegia (%)



Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database.

Grafic 29: Ponderea soldului locurilor de muncă create și desființate în intervalul 2005-aug. 2018, în numărul de salariați, în statele membre UE 28 și Norvegia (%)

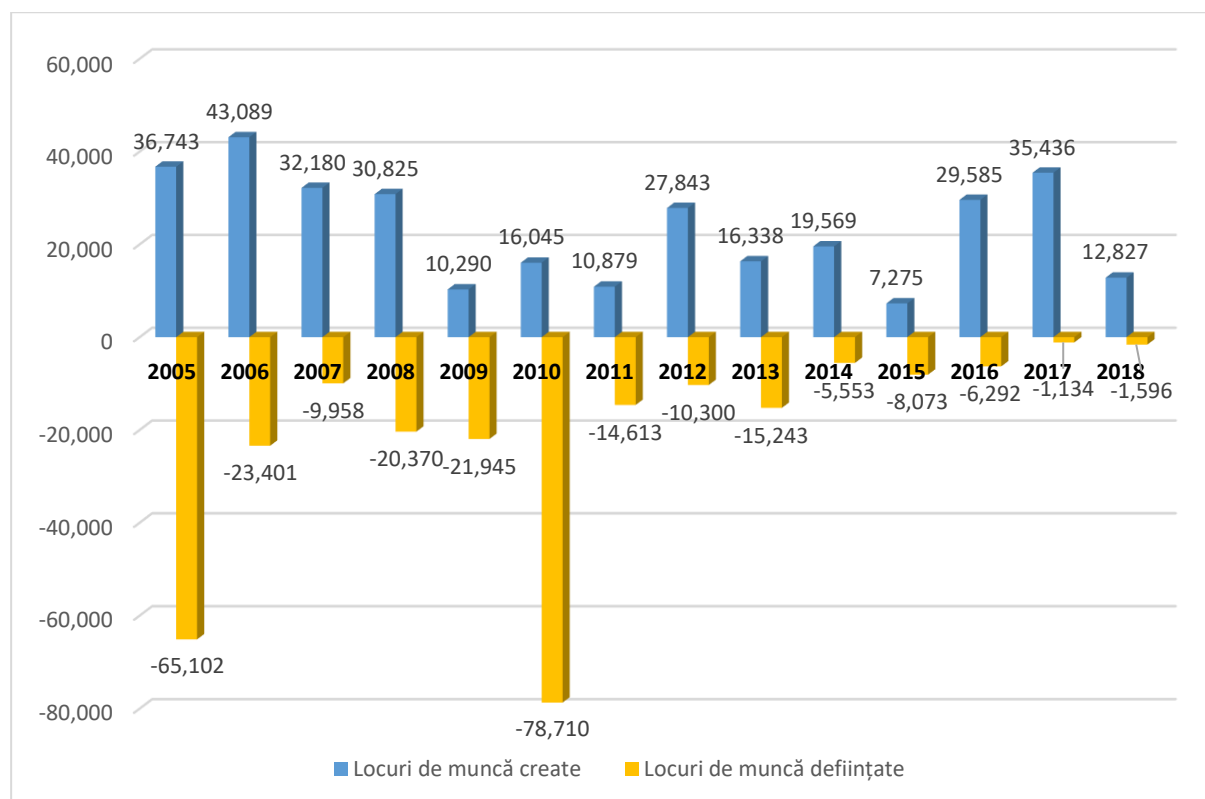


Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor database.

Analiza numărului de locuri de muncă create și desființate în fiecare din anii intervalului 2005-aug. 2018, relevă o tranziție de la anul 2005 în care s-au înregistrat atât reduceri cât și creării de noi locuri de muncă de amplitudine mare, pe ansamblu soldul fiind unul negativ, la perioada 2006-2008, de creștere economică, în care reducerile de locuri de muncă nu mai sunt atât de ample, iar soldul este unul pozitiv (Grafic 30).

Sub impactul crizei economico-financiare globale, numărul de locuri de muncă desființate atinge un maxim în anul 2010 (-78,7 mii), pentru ca începând cu anul 2012, ca tendință generală, numărul de locuri de muncă create să depășească numărul locurilor de muncă desființate. Singura excepție o reprezintă anul 2015, când, deși atât amploarea creării și desființării de locuri de muncă este mult mai redusă decât în ceilalți ani, soldul locurilor de muncă este unul negativ.

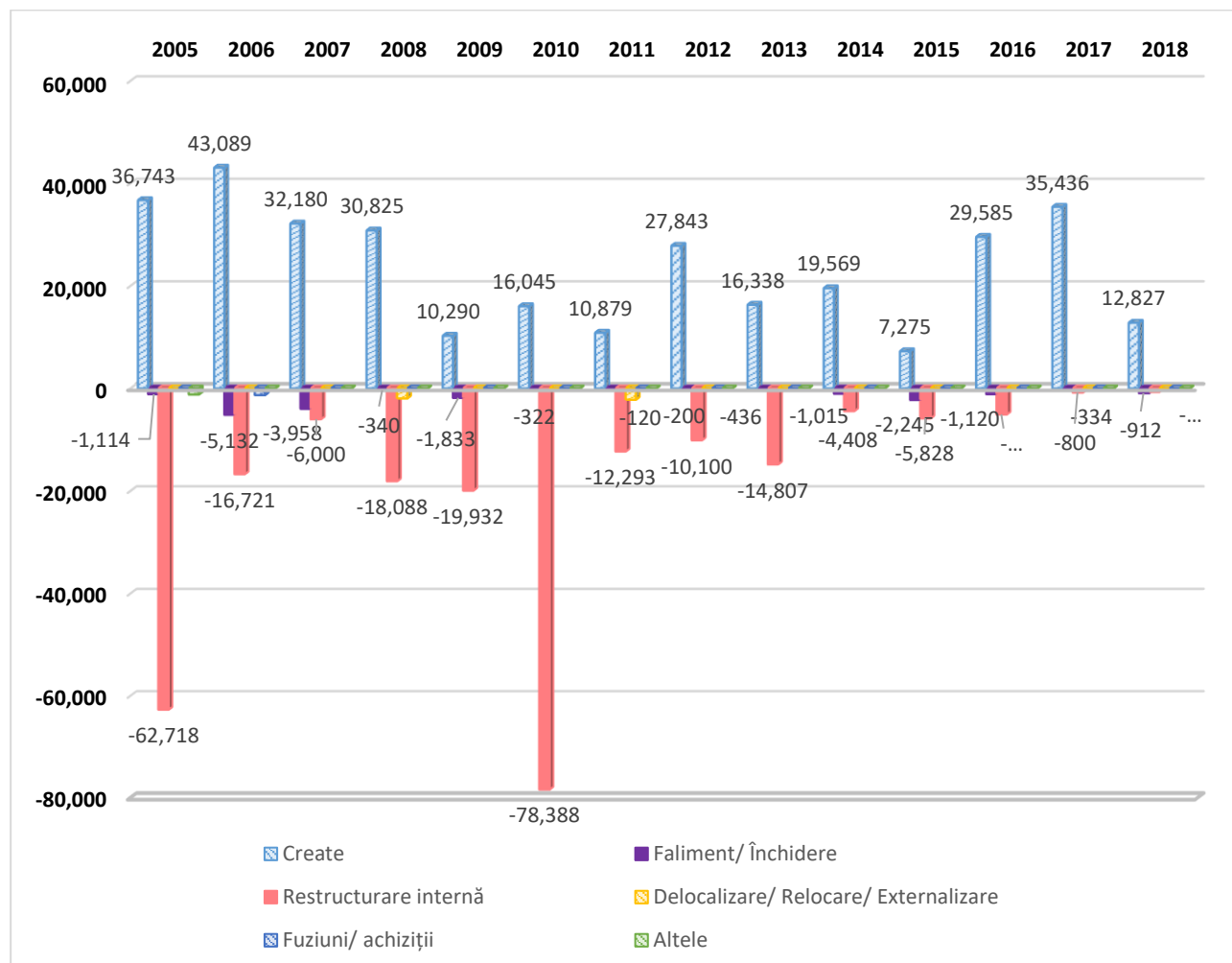
Grafic 30: Locuri de muncă create și desființate în România, în anii perioadei 2005-aug. 2018



Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor (ERM) database.

Spre deosebire de celelalte state cuprinse în analiză, în România, desființarea a peste 90% din locurile de muncă a avut loc ca urmare a restructurărilor interne și numai 6,8% falimentul/închiderea afacerilor 1,7% delocalizări / externalizări sau relocări, 0,5% fuziuni sau achiziții și 0,4% alte cauze (Grafic 31, Anexa 15).

Grafic 31: Locuri de muncă create și desființate în România, pe categorii, în anii perioadei 2005-aug. 2018

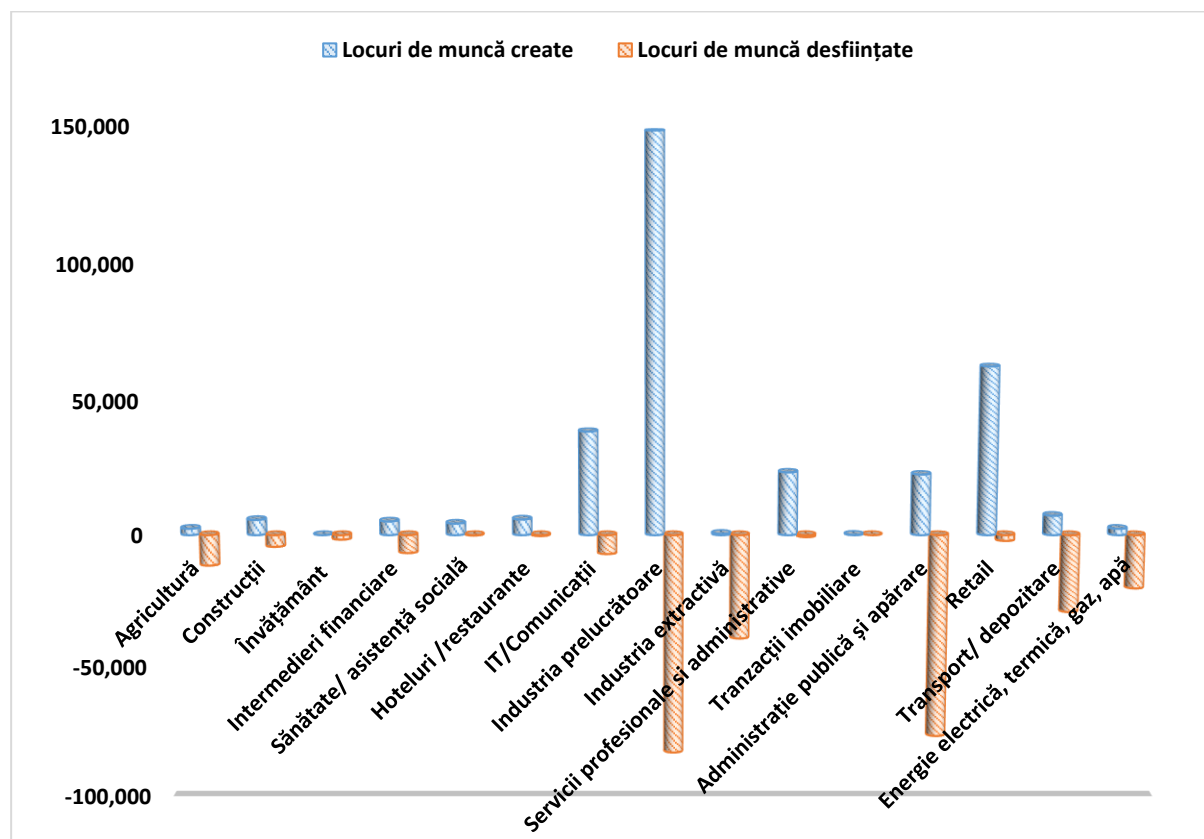


Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor (ERM) database.

Cazurile de restructurare internă și-au diminuat treptat amploarea în ultimii ani ai perioadei analizate.

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 (Grafic 32, Anexa 16).

Grafic 32: Locurile de muncă create și desființate în România, în intervalul 2005-aug. 2018, pe activități ale economiei naționale



Sursa: Prelucrări pe baza European Restructuring Monitor (ERM) database.

Pe locul doi, în ierarhia activităților economice din punct de vedere al soldului locurilor de muncă se regăsește comerțul cu amănuntul, cu un sold pozitiv de 60,45 mii locuri de muncă, urmat de IT/comunicații cu un sold de 31,52 mii locuri de muncă și serviciile profesionale și administrative cu 22,74 mii locuri de muncă.

Cele mai mari pierderi de locuri de muncă prin cazuri de amploare mai mare (peste 100 locuri de muncă) au fost înregistrate pe ansamblul intervalului 2005-aug. 2018, în administrație publică și apărare (-53,92 mii locuri de muncă), industria extractivă (-38,55 mii), transport / depozitare -21,71 mii) și energie electrică, termică, gaz, apă (-17,66 mii) (Anexa 17).

Analize detaliate privind crearea și desființarea de locuri de muncă în corelație cu evoluțiile principalilor indicatori de caracterizare a dinamicii fiecărei activități economice în parte sunt prezentate în Anexa 18.

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”²⁰. Astfel, 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.

O analiză recentă privind măsurarea și descompunerea fluxului de locuri de muncă create și distruse la nivelul companiilor din România, în funcție de dimensiunea și vârsta acestora, pe baza utilizării datelor de bilanț ale firmelor cu capital majoritar privat din economie a relevat că, **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 nou-înființate de dimensiune micro (sub 10 salariați), care au creat peste 58 de mii de locuri noi de muncă anual, respectiv mai mult de jumătate din totalul sectorului privat**²¹.

Din analiză a mai rezultat că, 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. S-a constatat că 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.

În mod sintetic, analiza a pus în evidență importanța firmelor mici și tinere, care 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.

1.5.2 Analiza evoluției locuri de muncă vacante raportate de instituții și companii (informații INS)

Institutul Național de Statistică (INS) oferă propriile date trimestriale privind locurile de muncă vacante și rata locurilor de muncă vacante, pe regiuni de dezvoltare.

Potrivit INS, aceste date sunt obținute prin ”Ancheta locurilor de muncă vacante”, cercetare statistică selectivă trimestrială, având ca perioadă de referință luna de mijloc a trimestrului.

Cercetarea statistică se realizează pe același eșantion utilizat pentru producerea statisticilor lunare privind câștigul salarial și efectivul de salariați. Eșantionul cuprinde 23.500 unități economico-sociale. Sunt cercetate exhaustiv unitățile economice cu 50 de salariați și peste și unitățile din sectorul bugetar (administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială).

²⁰ Concept central al teoriei lui Joseph Schumpeter, conform căruia procesul dezvoltării economice și al ciclurilor pe termen lung sunt conduse de inovarea tehnologică promovată de companiile nou create, care produce mutații și transformări majore, însoțite de pierderi, inclusiv prin restructurarea sau desființarea companiilor existente care nu se adaptează progresului tehnologic.

²¹ *Raport asupra inflației*, BNR, noiembrie 2018, pp. 23 - 25.

Informațiile referitoare la "sectorul bugetar" trebuie utilizate cu atenție, deoarece datele se referă la statisticile din activitățile economice, conform CAEN Rev.2, de administrație publică, învățământ și sănătate și asistență socială (inclusiv sector privat pentru învățământ - cca.3%, respectiv sănătate și asistență socială - cca. 10%), exclusiv forțele armate și personalul asimilat (M.Ap.N., S.R.I., M.A.I. etc.). Aceste statistici nu țin cont de forma de finanțare, scopul lor fiind cel de furnizare de informații pe activități economice conform CAEN Rev.2.

Conform metodologiei INS, rata locurilor de muncă vacante reprezintă raportul dintre numărul locurilor de muncă vacante și numărul total al locurilor de muncă (ocupate și vacante, exclusiv cele blocate sau destinate numai promovării în interiorul întreprinderii sau instituției), exprimat procentual.

Rata anuală a locurilor de muncă vacante reprezintă raportul dintre numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante și numărul mediu anual al locurilor de muncă (ocupate și vacante, exclusiv cele blocate sau destinate numai promovării în interiorul întreprinderii sau instituției), exprimat procentual.

Numărul locurilor de muncă vacante include numărul posturilor plătite, nou create, neocupate, sau care vor deveni vacante, pentru care:

- angajatorul întreprinde acțiuni concrete spre a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea postului respectiv (exemple de acțiuni concrete întreprinse de angajator: anunțarea existenței locului vacant prin serviciile de ocupare a forței de muncă, publicitate prin ziare, media, internet, contactare directă a posibilibilor candidați etc.);
- angajatorul dorește ocuparea imediată sau într-o perioadă specifică de timp stabilită de angajator. Perioada specifică de timp se referă la perioada maximă necesară ocupării locului de muncă vacant.

Sunt considerate locuri vacante posturile destinate persoanelor din afara întreprinderii (dar pe care pot concura și persoane din interiorul întreprinderii), indiferent dacă sunt posturi pe durată determinată sau nedeterminată, cu program de lucru normal sau parțial.

Nu se consideră vacante, posturile neocupate:

- destinate exclusiv promovării persoanelor din interiorul întreprinderii sau instituției;
- din unitățile administrației publice, blocate printr-un act normativ.

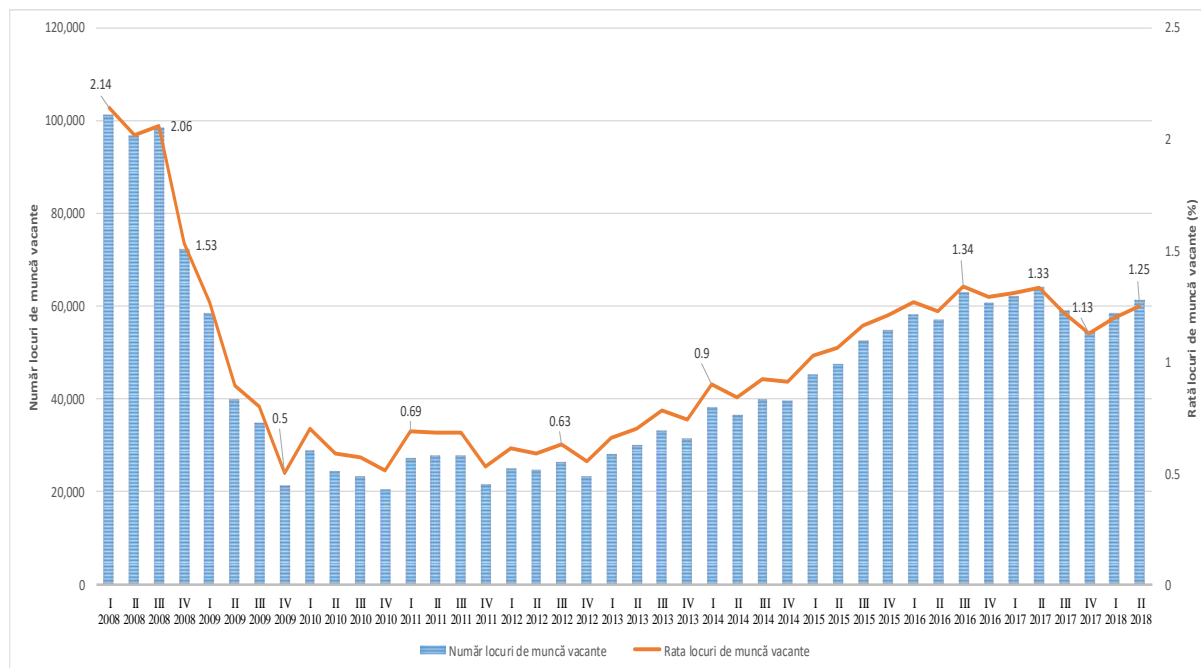
Posturile ocupate de persoanele care absentează o anumită perioadă de timp (concedii de maternitate, pentru îngrijirea copilului, concedii medicale, concedii fără plată, alte absențe), se consideră vacante, dacă angajatorul dorește substituirea pe perioada determinată (temporară) și dacă întreprinde acțiuni de găsire a candidaților.

Numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante se calculează ca medie aritmetică simplă din cele patru trimestre.

Conform informațiilor furnizate de INS, în România, numărul de locuri de muncă vacante a evoluat de la un maxim de 101.185 în trimestrul I 2008 (rata locurilor de muncă vacante de 2,14%), reducându-se, pe fondul crizei economico-financiare globale, la un minim de 21.199 (0,5%) în trim. IV 2009. Ulterior atât numărul, cât și rata locurilor de muncă

vacante înregistrează o tendință generală ascendentă până la 62.938 (1,34%) în trim. III. 2016, urmată de un recul la 54.663 (1,13%) în trim. IV 2017, pentru ca începând cu trim. I 2018 tendința de creștere să revină, în trim. II 2018 fiind raportate 61.443 locuri de muncă vacante (1,25%) (Grafic 33).

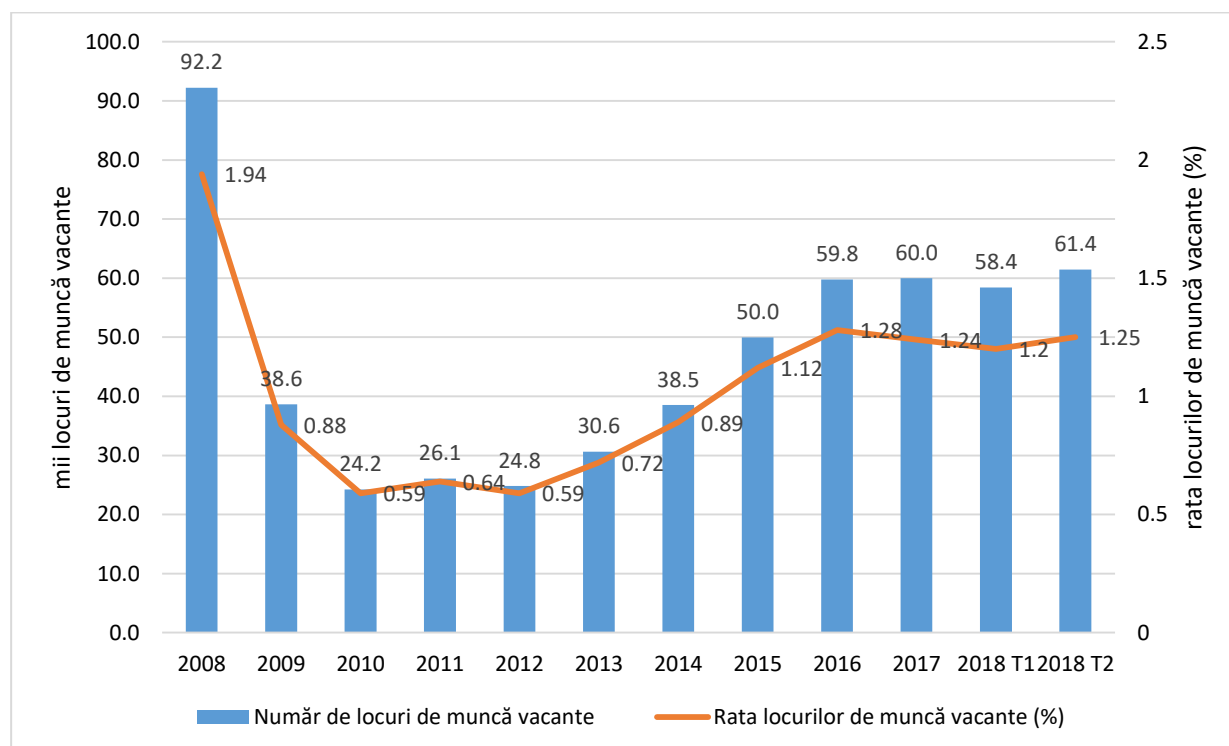
Grafic 33: Numărul și rata locurilor de muncă vacante, în România, pe trimestre, în intervalul 2008-trim. II 2018



Sursa: Date INS; Tempo online.

Analiza datelor medii anuale, furnizate de INS, relevă un declin al numărului de locuri de muncă vacante din România, de la 92,2 mii în anul 2008, la 24,2 mii în anul 2010, urmat de o menținere la un nivel scăzut al acestora sub impactul crizei în perioada 2010-2012. Începând cu anul 2013, numărul de locuri de muncă vacante înregistrează o tendință generală de creștere, dublându-se până în trim. II 2018, când se raportau 61,4 mii locuri de muncă vacante (Grafic 34).

Grafic 34: Numărul și rata locurilor de muncă vacante, în România, pe ani, în intervalul 2008-trim. II 2018

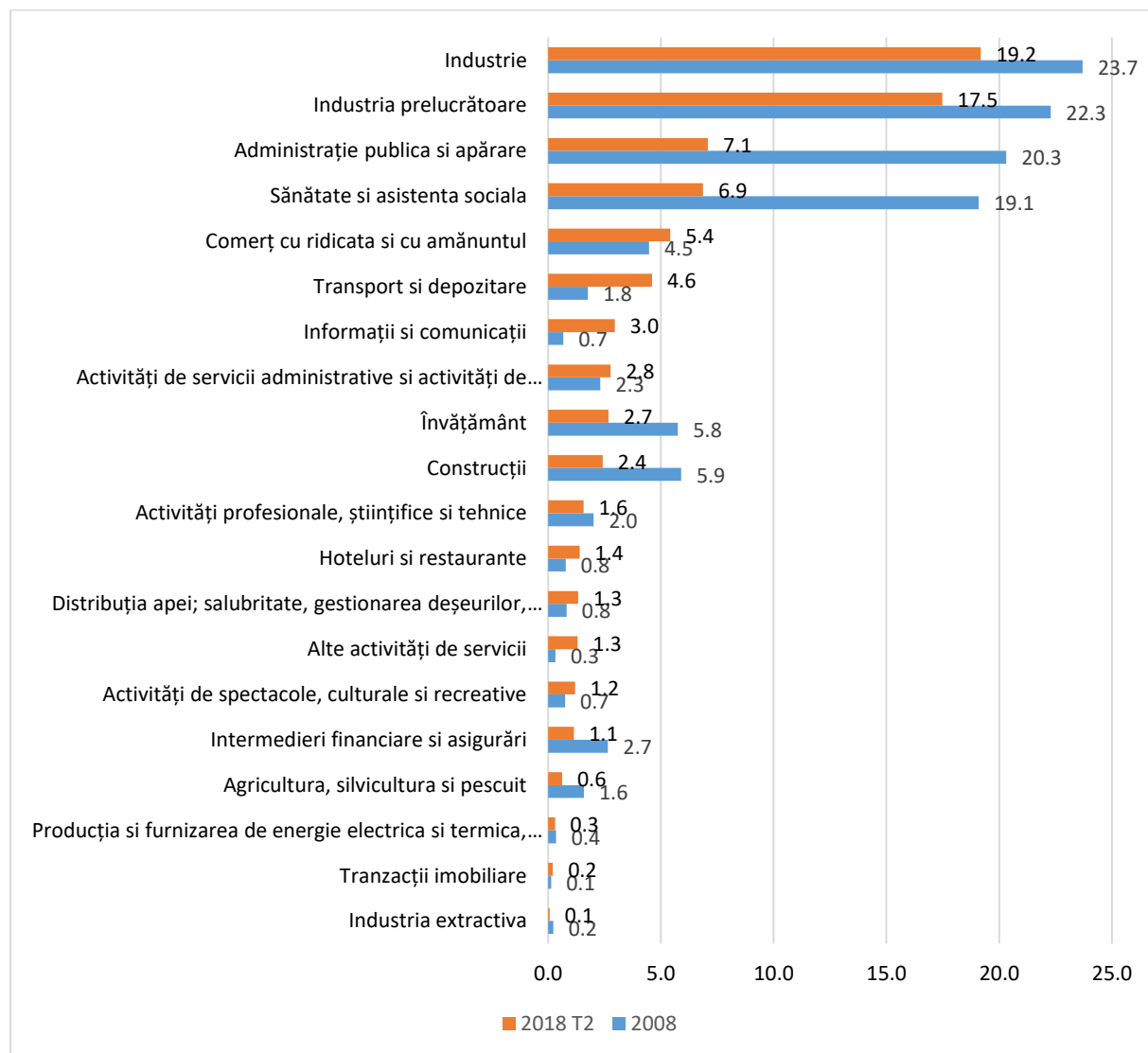


Sursa: Date INS; Tempo online.

Rata locurilor de muncă vacante urmează tendințe similare, reducându-se de la 1,94% în anul 2008 la 0,59% în anul 2010, urmând începând cu anul 2013 un trend ascendent, până la o rată a locurilor de muncă vacante 1,25% în trim. II 2018. Ca și în cazul numărului total de locuri de muncă vacante și în ceea ce privește rata, deși evoluția este una ascendentă, nu s-au reatins nivelurile din anii anteriori crizei economico-financiare globale.

În ierarhia activităților economice din punct de vedere al locurilor de muncă vacante, în trim II 2018, pe primul loc se situa industria (19,2 mii locuri de muncă), contribuția semnificativă în cadrul acesteia având industria prelucrătoare (17,5 mii), urmată de administrația publică și apărare (7,1 mii), sănătate și asistență socială (6,9 mii), comerț cu ridicata și amănuntul 5,4 mii, transport și depozitare (4,6 mii) și informații și comunicații (3,0 mii) (Grafic 35, Anexa 19).

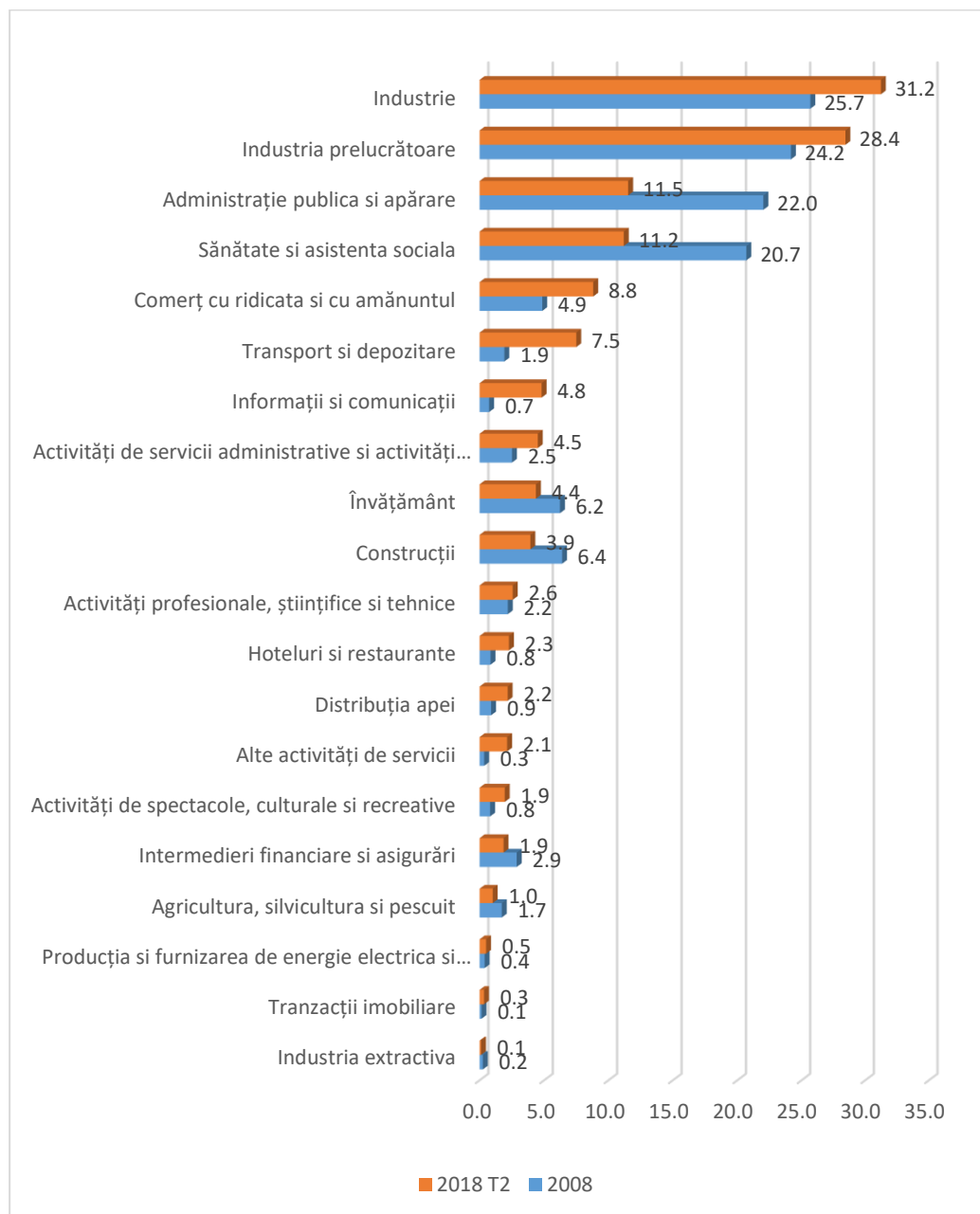
Grafic 35: Numărul locurilor de muncă vacante, în România, pe activități ale economiei naționale, în 2008 și trim. II 2018 (mii locuri de muncă)



Sursa: Date INS; Tempo online.

Pe ultimele locuri în ierarhie se situează industria extractivă (0,1 mii), tranzacțiile imobiliare (0,2 mii) și producția și furnizarea de energie electrică, termică, gaze (0,3 mii). În trim. II 2018, ponderea cea mai mare în totalul locurilor de muncă vacante, respectiv 31,2%, o deținea industria, industria prelucrătoare reprezentând 28,4%. Administrația publică și apărarea, precum și sănătatea și asistența socială, care consemnau ponderi aproximativ egale (11,5%, respectiv 11,2%) (Grafic 36, Anexa 20).

Grafic 36: Ponderea activităților economiei naționale în numărul locurilor de muncă vacante, în România, în 2008 și trim. II 2018 (%)



Sursa: Date INS; Tempo online.

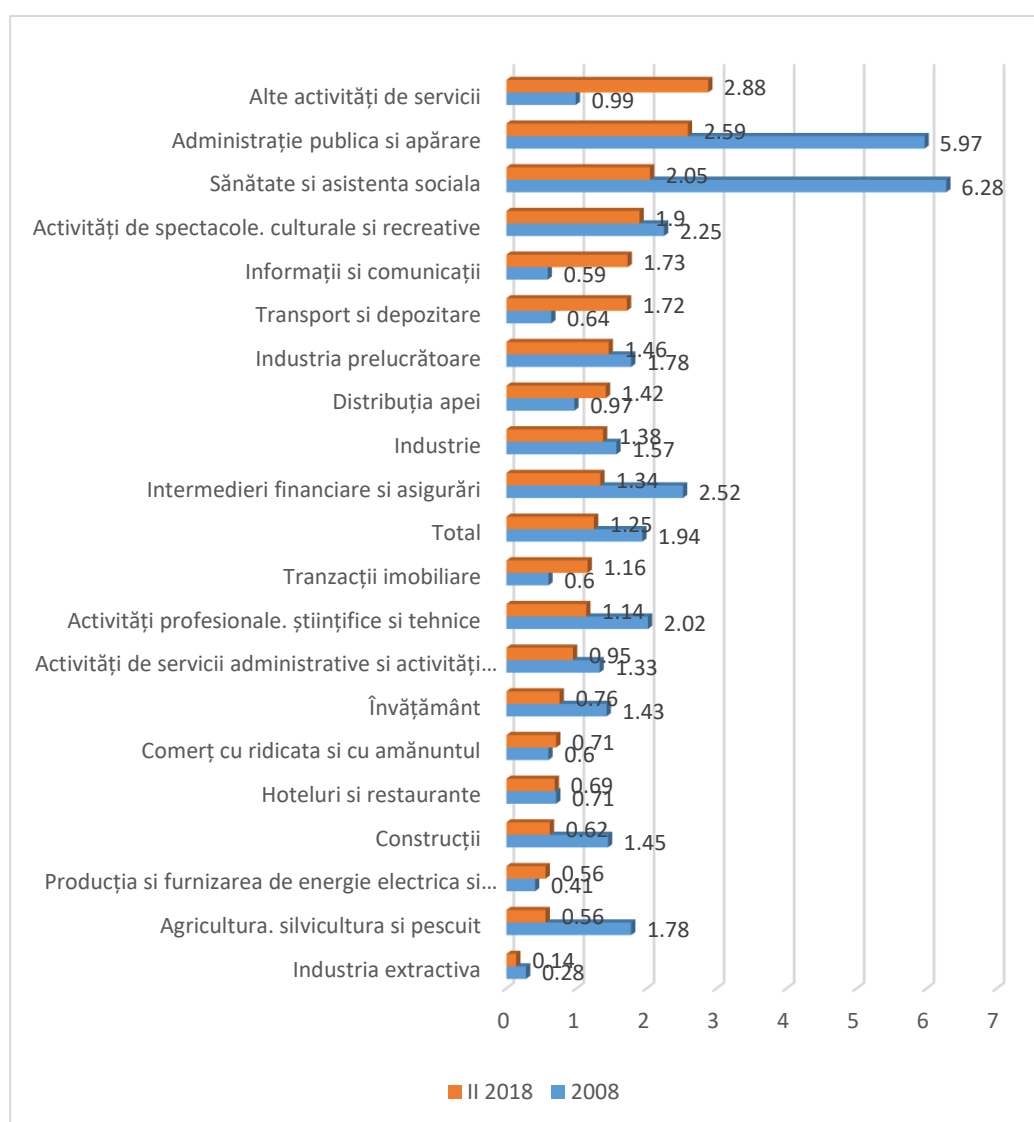
Comerțul cu ridicata și amănuntul furniza 8,8% din locurile de muncă vacante, transporturile și depozitarea 7,5% iar informațiile și comunicațiile 4,8%.

În trim. I 2018, cea mai mare rată a locurilor de muncă vacante, 2,88% este cea din alte activități de servicii, urmate de administrație și apărare cu 2,59%, sănătate și asistență socială cu 2,05%. În cazul acestor din urmă două activități economice se constată o

reducere la mai puțin de jumătate a ratei locurilor de muncă vacante comparativ cu anul 2008 (Grafic 37).

Singurele activități economice în care rata locurilor de muncă vacante crește semnificativ, comparativ cu anul 2008, sunt cele de informații și comunicații (1,73% în trim. I 2018, comparativ cu 0,59% în anul 2008), transport și depozitare (1,72%, comparativ cu 0,64%) și activitățile de distribuție a apei (1,42%, comparativ cu 0,97%) (Anexa 21).

Grafic 37: Rata locurilor de muncă vacante, pe activități ale economiei naționale, în România, în 2008 și trim. II 2018 (%)



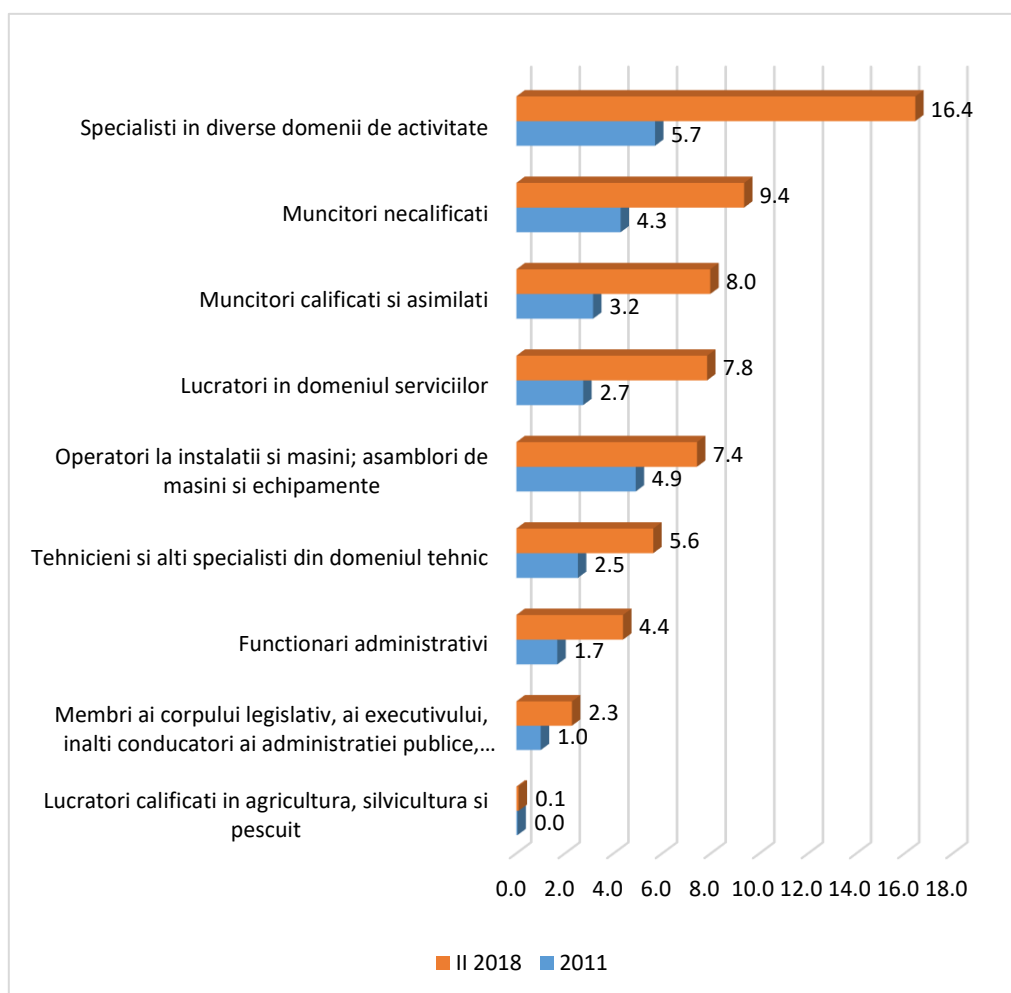
Sursa: Date INS; Tempo online.

Tot creșteri, dar mai mici, în trim. I 2018, comparativ cu anul 2008, ale ratei locurilor de muncă vacante se constată și în comerțul cu ridicata și amănuntul și în producția și furnizarea de energie electrică, termică, gaz, apă.

Ancheta semestrială INS furnizează, începând cu anul 2011, și informații privind locurile de muncă vacante detaliate pe grupe majore de ocupații.

În trim. II 2018, cele mai multe locuri de muncă vacante au fost raportate pentru grupa majoră de ocupații specialiști în diverse domenii de activitate (16,4 mii, comparativ cu 5,7 mii în anul 2011). Pe locul 2, din punct de vedere al locurilor de muncă vacante se situează muncitorii necalificați (9,4 mii, comparativ cu 4,3 mii în anul 2011) și pe poziția a treia muncitorii calificați și asimilați (8,0 mii, comparativ cu 3,2 mii în anul 2011) (Grafic 38, Anexa 22).

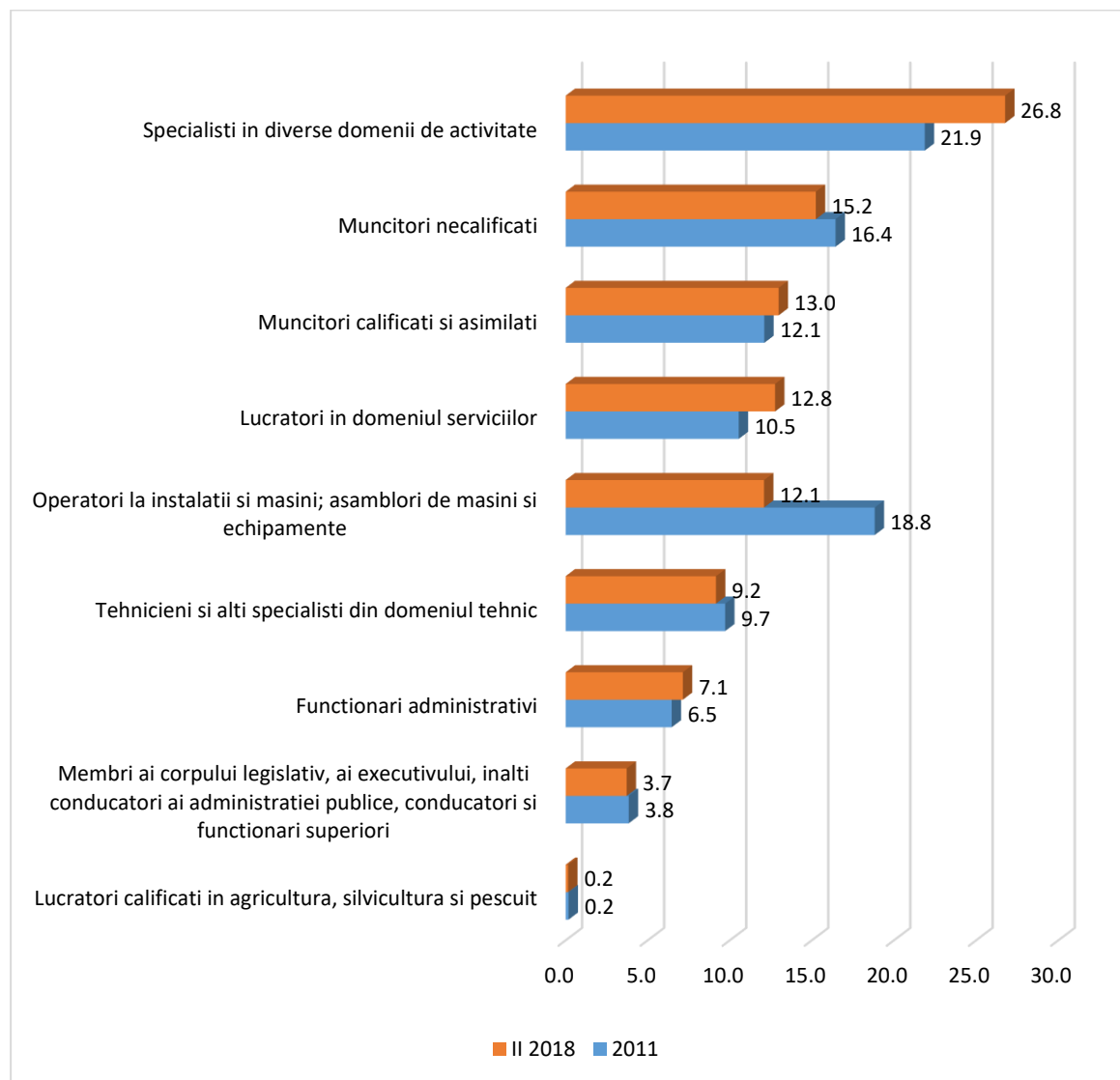
Grafic 38: Numărul locurilor de muncă vacante, în România, pe grupe majore de ocupații, în 2011 și trim. II 2018 (mii locuri de muncă)



Sursa: Date INS; Tempo online.

Locurile de muncă 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 muncitorii calificați și necalificați 28,2% (Grafic 39, Anexa 23).

Grafic 39: Ponderea grupelor majore de ocupații în numărul locurilor de muncă vacante, în România, în 2011 și trim. II 2018 (%)



Sursa: Date INS; Tempo online.

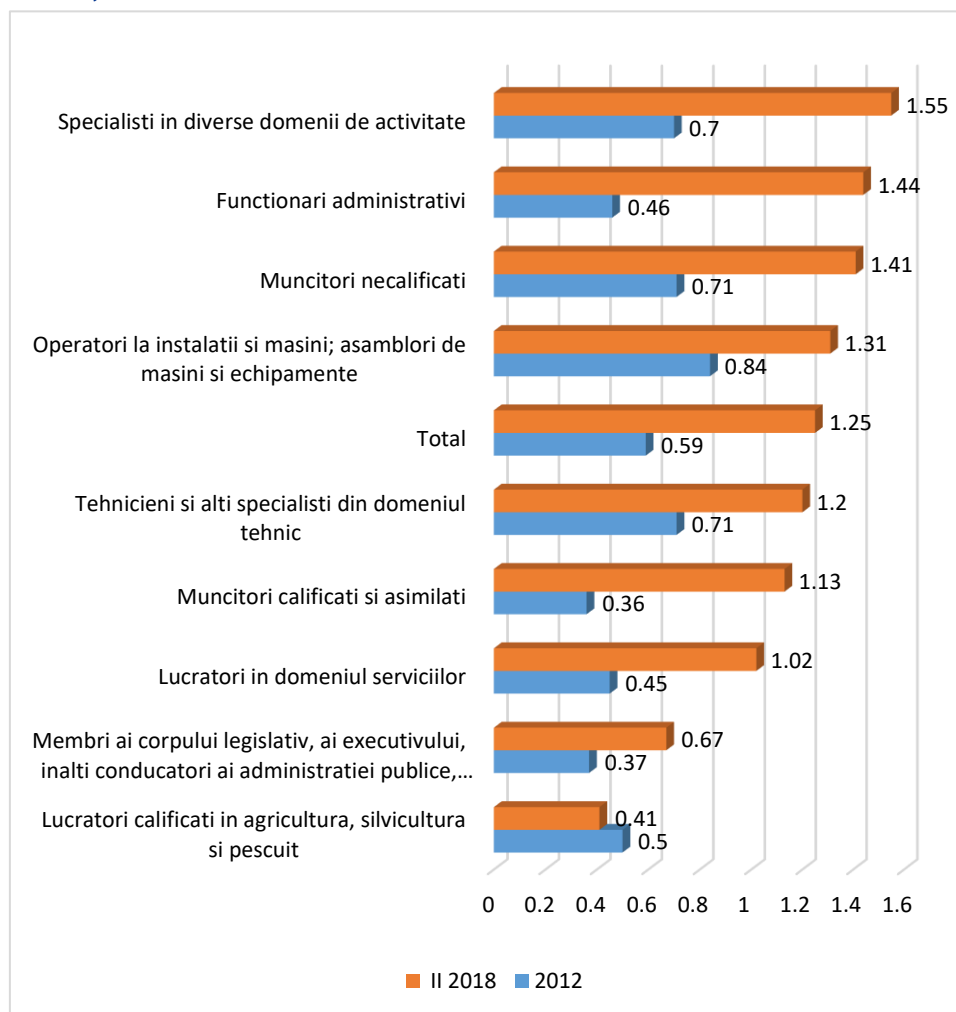
Ponderi relativ ridicate în locurile de muncă vacante dețin și lucrătorii în domeniul serviciilor (12,8%), precum și operatorii la instalații și mașini și asamblorii de echipamente (cu ponderi de 12,8% și respectiv 12,1%).

Din punct de vedere al ratei locurilor de muncă vacante²², în ierarhia grupelor majore de ocupații, în trim. II 2018, pe primul loc se situează specialiștii în diverse domenii de activitate, cu o rata de 1,55% (dublă comparativ cu cea din anul 2011),

²² Conform metodologiei INS, rata locurilor de muncă vacante reprezintă raportul dintre numărul locurilor de munca vacante și numărul total al locurilor de muncă (ocupate și vacante, exclusiv cele blocate sau destinate numai promovării în interiorul întreprinderii sau instituției), exprimat procentual.

urmați de funcționarii administrativi cu o rată de 1,44% și muncitorii necalificați cu 1,41% (Grafic 40, Anexa 24).

Grafic 40: Rata locurilor de muncă vacante, pe grupe majore de ocupații, în România, în 2012 și trim. II 2018 (%)



Sursa: Date INS; Tempo online.

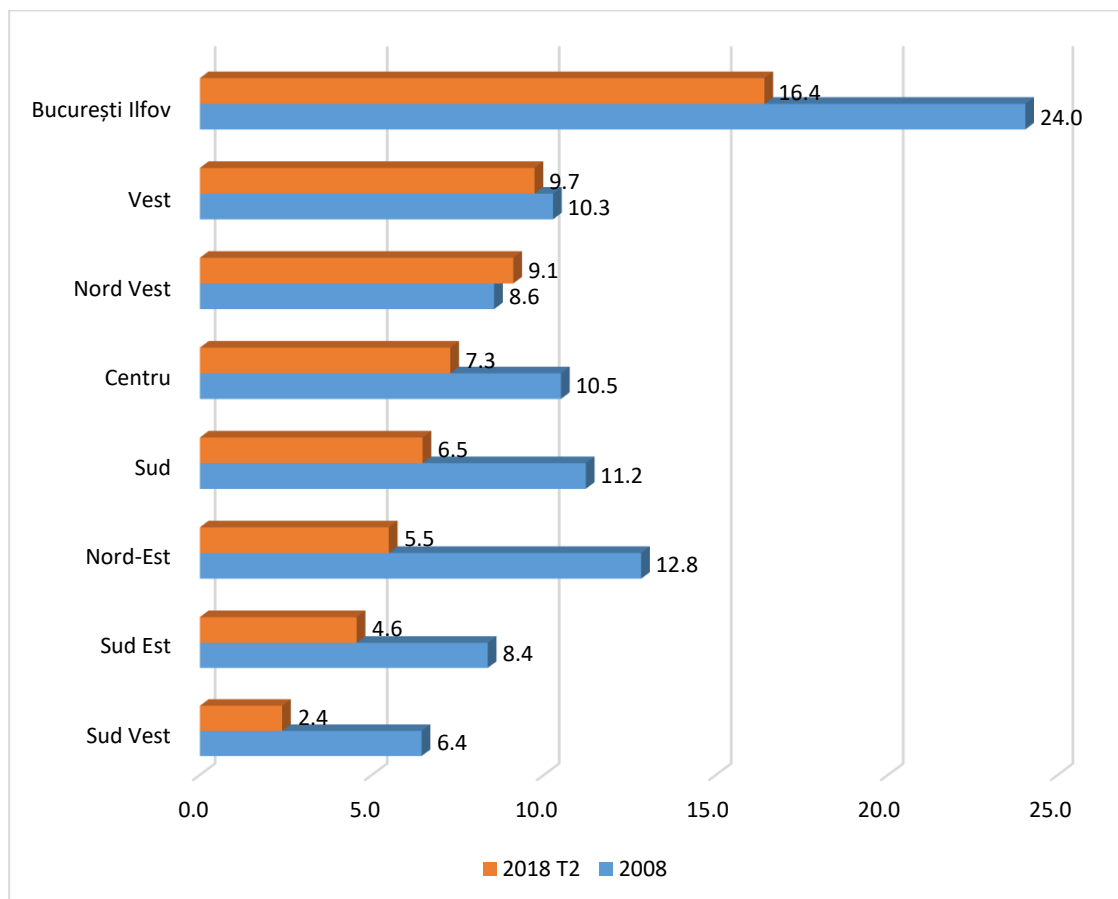
Pe ultima poziție se situează lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, cu o rată a locurilor de muncă vacante de 0,41%, în scădere comparativ cu anul 2011, când era de 0,5%.

Locurile de muncă vacante cunosc o repartizare inegală în profil teritorial. Datele furnizate de ancheta INS ne permit analiza acestora la nivelul regiunilor de dezvoltare.

În trim. I 2018, din totalul de 61,4 mii locuri de muncă vacante, 16,4 mii erau situate în regiunea București – Ilfov și numai 2,4 mii în regiunea Sud-Vest (Grafic 41, Anexa 25).

Între regiunile care înregistrează un număr important de locuri de muncă vacante se regăsesc regiunea Vest (9,7 mii), regiunea Nord-Vest (9,1 mii) și regiunea Centru (7,3 mii).

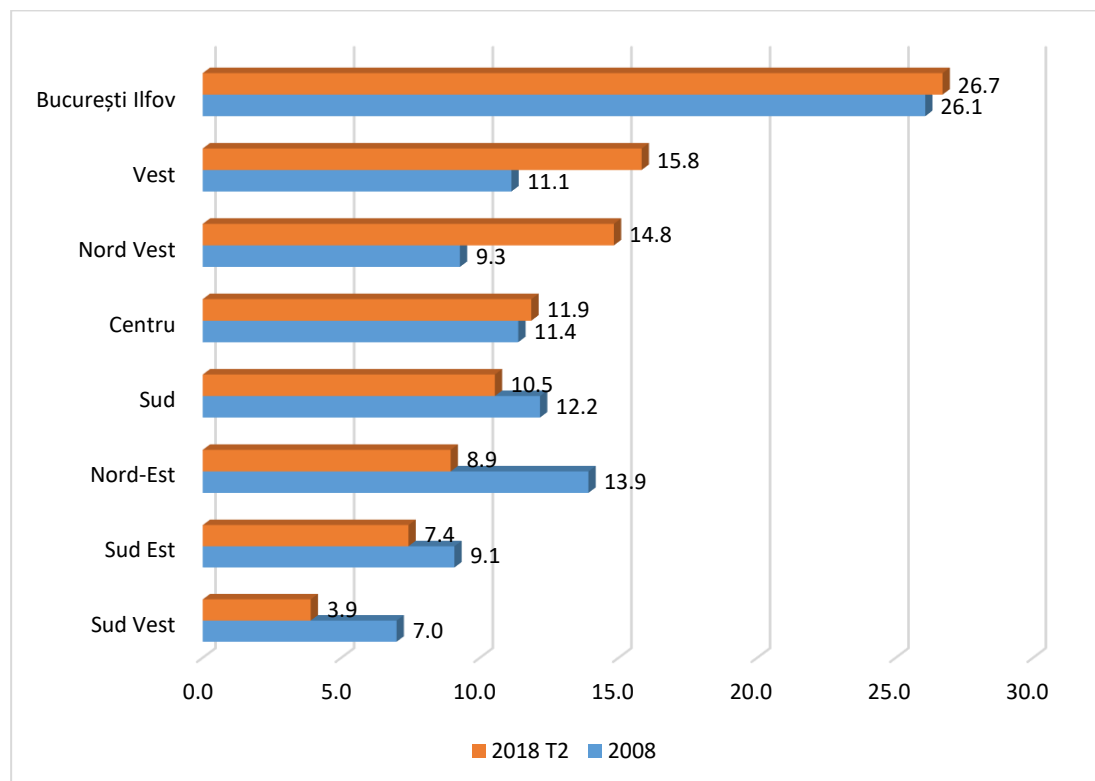
Grafic 41: Ierarhia regiunilor din punct de vedere al numărului locurilor de muncă vacante, în 2008 și trim. I 2018 (mii locuri de muncă)



Sursa: Date INS; Tempo online.

Primele 3 regiuni în ierarhia din punct de vedere al numărului de locuri de muncă vacante (București-Ilfov, Vest și Nord-Vest), înregistrau în trim. II 2018, aproximativ 60% din totalul locurilor de muncă vacante la nivel național, comparativ cu 46,5% în anul 2008 (Grafic 42, Anexa 26).

Grafic 42: Ponderea regiunilor în numărul locurilor de muncă vacante, în România, în 2008 și trim. II 2018 (%)



Sursa: Date INS; Tempo online.

La polul opus, ultimele 3 regiuni din ierarhie (Nord-Est, Sud-Est, Sud-Vest) cumulau 20,2% din totalul locurilor de muncă vacante, comparativ cu 30% în anul 2008.

Se constată astfel o tendință de creștere a disparităților între regiuni din punct de vedere al acestui indicator, în intervalul de timp analizat.

2 Repere privind deficitul de forță de muncă

2.1 Sumarul executiv al capitolului

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.

Analiza literaturii de specialitate a permis desprinderea de concluzii privind complexitatea fenomenului, tipologia deficitelor, formele de manifestare și factorii generatori, fiecare dintre acestea contribuind la identificarea reperelor pentru politici adecvate soluționării acestor probleme.

În cazul deficitului cantitativ de forță de muncă se regăsesc factori ce țin de declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare), scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate), creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor), dar și discrepanțele regionale.

În ceea ce privește deficitul calitativ, între factorii decisivi pot fi menționați deficitul de calificări (pe fondul schimbărilor tehnologice, schimbărilor la nivel sectorial și profesional, rigiditatea recrutării, creșterea cererii de înlocuire și opțiunile educaționale "greșite" ale tinerilor), discrepanța între preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite (din perspectiva condițiilor de muncă, statutului social al locului de muncă), precum și deficitul informațional.

Studii recente ("Studiul privind deficitul de talente în România 2018", Manpower Group) consemnează faptul că 81% dintre angajatorii din România întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante. Ponderele angajatorilor în această situație a crescut de la 40% în anul 2014, la 61% în anul 2015 și 72% în anul 2016.

Un alt indicator important de exprimare în termeni relativi a decalajului între cererea și oferta de muncă, îl reprezintă gradul de tensionare, 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

Conform BNR, analiza situației din trimestrul II al acestui an, 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 a.c., în timp ce rata locurilor de muncă vacante s-a mărit pentru al doilea trimestru consecutive (sursa: minuta ședinței Consiliului de administrație al BNR, 3 octombrie 2018). În contextul

accentuării presiunilor salariale se așteaptă ca, în ultima parte a anului 2018, odată cu ușoara ameliorare a intențiilor de angajare, să se înregistreze o acutizare a dificultăților în recrutarea de personal calificat

Analiza evoluției ratei supra-calificării în perioada 2008-2016, pe principalele activități economice CAEN Rev. 2, pune în evidență că, spre deosebire de majoritatea țărilor avansate din Uniunea Europeană, în cazul României 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 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.

Ancheta INS privind accesul tinerilor pe piața muncii a relevat neconcordanțe cantitative și calitative între oferta sistemului de învățământ și cererea de forță de muncă.

Ca argumente se pot invoca în acest sens, următoarele caracteristici ale celor 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 tineri 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.

Aceeași anchetă constată pentru cei 969.230 NEETs, următoarele aspecte: 48,0% au absolvit programe și calificări generale; 24,0% au studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții; 5,3% studii în domeniul afacerilor, administrației și dreptului; 80% nu sunt dispuși să-și schimbe reședința pentru a găsi un loc de muncă, respectiv, 13,3% sunt dispuși să se mute în străinătate și 6,7% sunt dispuși să se mute într-o altă localitate din țară; 64,1% nu ar accepta un loc de muncă dacă deplasarea de acasă la locul de muncă ar dura mai mult de o oră.

Pentru 15,3% dintre tinerii în vârstă de 15-19 ani și 11,8% din tinerii sub 15 ani principalul motiv pentru care nu și-au continuat studiile a fost costul acestora

Analizele realizate pe parcursul acestui capitol au relevat faptul că reflectat prin prisma locurilor de muncă vacante, deficitul de forță de muncă consemnează amplitudini și conotații diferite de la o regiune la alta, de la un județ la altul, de la un sector la altul, în funcție de un complex de factori.

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.

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 ca 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 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.

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.

2.2 Introducere

Existența și persistența unor deficite cantitative și calitative de forță de muncă în România par de necontestat astăzi, dar riscul apariției unor astfel de dezechilibre a fost semnalat cu mult timp în urmă.

2.2.1 Semnale din mediul academic și din partea organismelor internaționale

Raportul "Reprofesionalizarea României"²³, apărut în anul 2008, în entuziasmul aderării României la Uniunea Europeană și într-un moment în care efectele crizei economico-financiare nu erau încă resimțite în țara noastră, atrăgea atenția asupra nevoii de acțiuni urgente, de abordări strategice pe termen lung în domeniul resurselor umane, în caz contrar, riscurile pentru dezvoltarea durabilă a României fiind greu de cuantificat. La

²³ Apărut sub egida Institutului de Proiecte pentru Inovație și Dezvoltare (IPID), coordonatori Călin Georgescu, Mircea Malița.

acea vreme nici decidenții, nici mediul de afaceri și nici românii, în general, nu erau pregătiți pentru o astfel de abordare.

Odată cu publicarea rezultatelor Recensământului populației din octombrie 2011, s-a constatat că populația României era de 19,6 milioane persoane, cu 2,6 milioane mai mică decât la recensământul din anul 2002 a tras un nou semnal de alarmă. În studiul "Drama noastră demografică. Populația României la recensământul din octombrie 2011"²⁴, profesorul Vasile Ghețau atrăgea atenția că România a avut pentru prima dată o populație de 19 milioane în anul 1965 (scăderea după anul 1992 conducând practic la întoarcerea la dimensiunea populației de la acel moment) și totodată, că scăderea importantă a populației este datorată atât migrației externe, dar și sporului natural negativ (respectiv numărul deceselor depășește numărul nașterilor).

Conform estimărilor profesorului Ghețau susținute și de alți specialiști ai domeniului, atât din țară cât și din străinătate, confirmate de altfel și de prognozele Eurostat, continuarea tendințelor actuale ar conduce la orizont 2050 la o populație rezidentă în România de numai 16 milioane locuitori.

La lansarea "Raportului de țară al României pentru anul 2016", între altele, șefa Reprezentanței Comisiei Europene în România, Angela Filote afirma: "*Remarcăm cu toții creșterea economică înregistrată de România în ultimii ani. Avem de-a face cu o situație paradoxală: România se află în topul creșterii în Uniunea Europeană, dar în același timp este și în topul sărăciei. Aceasta înseamnă că modelul de creștere nu lucrează în beneficiul cetățenilor*".

Între concluziile raportului regăsim și faptul că România se confruntă în continuare cu riscuri foarte ridicate în materie de sărăcie, excluziune socială și inegalități în ceea ce privește veniturile²⁵, aspecte ce se regăsesc încă printre cauzele principale ale fluxurilor migratorii din țara noastră.

Potrivit Organizației Națiunilor Unite (ONU), în ultimii 10 ani, 3,4 milioane de români s-au stabilit peste hotare. Datele Institutul Național de Statistică (INS) relevă că 65% din emigranții români au vârsta cuprinsă între 20 și 45 ani și 14,5% între 46 și 59 ani, mai mult de 80% dintre emigranți fiind din segmentul populației active.

În anul 2011, ca număr, cetățenii români erau menționați ca majoritari în rândul cetățenilor străini din Italia (1,2 mil. persoane), situându-se pe locul 2 din punct de vedere al dimensiunii comunității de cetățeni străini din alt stat membru, în Spania cu 768,6 mii persoane (fiind a treia comunitate de străini) și cu 449,9 mii persoane, în Germania (comunitate aflată pe locul 7)²⁶

Mai recent, la 1 ianuarie 2018, în tabloul ce cuprinde pentru fiecare stat membru al UE comunitățile de non-rezidenți și o ierarhie a dimensiunii acestora pe state de

²⁴ Editura Compania, 2012.

²⁵ "Raport de țară al României pentru anul 2016. Inclusiv un bilanț aprofundat privind prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice", SWD (2016) 91 final, Bruxelles, 26 februarie 2016 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_romania_ro.pdf.

²⁶ "People in the EU: who are we and how do we live", Eurostat Statistical book, 2015 edition.

proveniență²⁷, cetățenii români sunt menționați pe primul loc în cazul Italiei, cu o prezență de 1,17 mil. persoane (23,0 % din numărul total de non rezidenți din Italia), în Spania cu 683,8 mii persoane (15,5% din total non rezidenți) și în cazul Ungariei, cu 24,0 mii persoane (15,9% din total non rezidenți).

Cetățenii de origine română se situează pe locul 4 în cazul Slovaciei cu 6,3 mii emigranți (9,0% din total non rezidenți), în Regatul Unit cu 333,3 mii persoane (5,5% din total non rezidenți), în Portugalia (30,4 mii persoane și 7,7% din total non rezidenți), Irlanda (29,3 mii emigranți români și 5,2% din total non rezidenți) și Danemarca (25,3 mii persoane și 5,2% din total non-rezidenți) și pe locul 5 în cazul Germaniei, cu 507,1 mii persoane (respectiv 5,5%), Austria (92,1 mii persoane și 6,9% din total) și Belgia 79,8 mii persoane și 5,9% din total non rezidenți).

2.2.2 Semnale din zona mediului de afaceri, autorități și organizații sindicale

Primele semnale mediatizate privind agravarea deficitului de forță de muncă au fost transmise cu mulți ani în urmă de organizațiile sindicale din sectorul public, respectiv din sectorul sănătate, sector care se confrunta cu fluxuri masive de plecări, inițial din rândul medicilor și ulterior din rândul personalului sanitar mediu calificat.

Din zona mediului de afaceri, semnale privind deficitul de forță de muncă au apărut în primii ani în regiunile mai dezvoltate din punct de vedere economic ale țării (Vest, Nord-Vest, Centru) și, în general, cu ocazia unor noi investiții străine directe, care creau un număr important de locuri de muncă pentru care erau necesare persoane cu calificare superioară.

Avantajul competitiv al salariilor mici din România s-a transformat pe termen lung în dezavantaj tocmai pentru cei care intenționau să realizeze noi investiții în țara noastră, forța de muncă calificată părăsind în ultimele două decenii țara în căutarea unor oportunități mai bune de angajare pe alte piețe ale muncii din UE și nu numai.

În ultimii ani, problema deficitului de forță de muncă s-a generalizat, incluzând și zona de persoane cu calificare medie și persoane necalificate.

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.

În luna decembrie 2016, președintele Asociației Profesioniștilor în Business Process Management semnala existența unui deficit de forță de muncă estimat la 50.000 de persoane în sectorul IT, sector considerat în acel moment, ca și acum de altfel sector prioritar pentru România.

În luna noiembrie 2017, Ministrul Muncii declara că *"România se confruntă cu un deficit foarte mare de forță de muncă în sectoare precum IT, sănătate, construcții și agricultura,*

²⁷ "Migration and migrant population statistics", Eurostat, 2018 .

iar românii care au plecat să muncească în afară, mulți dintre ei chiar în aceste domenii, trebuie atrași înapoi (...). Dacă mâine sunt 12.000 de absolvenți de IT ei vor fi imediat absorbiți de piață în următoarea săptămână.”

Mediafax, într-un articol din ianuarie 2018, în analiza de bilanț pentru anul anterior, declara anul 2017, anul crizei de forță de muncă. Între altele, în articol se menționează că sectoarele care s-au confruntat cu cele mai mari deficite de personal au fost *”construcțiile și agricultura, dar rând pe rând au intrat în această criză și sectoarele turism, comerț sau producția de componente auto. Deficitul din construcții amenință chiar să pună în pericol marile proiecte de infrastructură, apoi în sectorul agricol mâna de lucru este tot mai scumpă și mai greu de găsit, comerțul a avut un avânt puternic în deschiderea de noi magazine (care a generat o cerere intensă de angajați noi), iar din turism România are loc un exod de personal care cu greu mai poate fi stăvilit.”*

În luna februarie 2018, specialiștii din domeniul construcțiilor susțineau că pentru a duce la bun sfârșit toate proiectele planificate pentru anul 2018 ar fi nevoie de aproximativ 600.000 de muncitori, însă România abia dacă dispune în prezent de jumătate din numărul muncitorilor de care este nevoie pe piața construcțiilor.

Președintele Federației ROMPAN declara pentru Agerpres, în aprilie 2018, că industria de morărit și panificație se confruntă cu un deficit de 8.000 de persoane, amintind printre cauze atât emigrația, dar și închiderea școlilor profesionale care asigură formare pentru respectivul domeniu.

La întâlnirea patronatelor din industria turismului, din iunie 2018, Președintele HORA estima că domeniul hotelurilor și restaurantelor din România se confruntă cu un deficit de forță de muncă de 50.000 persoane. Erau amintite printre formele de atragere a potențialilor angajați și asigurarea de către firme a transportului la locul de muncă, dar se menționa și nevoia de inițiative publice pentru stimularea mobilității interne a forței de muncă sau accesul la forță de muncă din spațiul extracomunitar. În completarea acestora, în luna august 2018, în plin sezon turistic, ministrul turismului declara pentru HotNews că în urma discuțiilor cu mediul privat a reieșit că deficitul de forță de muncă este de 30% sau chiar mai mare.

O reglementare a Organizației Internaționale a Muncii prevede ca în cazul în care un anumit domeniu / sector înregistrează pierderi de competențe de peste 20%, se poate institui o stare de urgență, care să permită implementarea de măsuri rapide pentru prevenirea efectelor pe termen lung. Cum pe parcursul unui deceniu, România a pierdut, după estimări oficiale și mai puțin oficiale, dar credibile, un capital uman cifrat la 4-5 milioane persoane active, considerăm că această situație constituie o reală stare de urgență.

Se consemnează o accentuare și a unui fenomen prin care tinerii demotivați, își pregătesc din ultimii ani de școală dosarele pentru emigrare, fie pentru a-și continua studiile în străinătate, fie pentru a-și găsi un loc de muncă, chiar dacă acesta este inferior nivelului lor de pregătire.

Unele din consecințele acestei stări se exprimă în dezechilibrele durabile ale bugetului asigurărilor sociale de stat și asigurărilor de sănătate și în pierderi enorme de capital uman, competențe și abilități.

Nu putem nega faptul că puținii români care au lucrat în străinătate și s-au reîntors, au adus cu ei experiență, cunoștințe, spirit antreprenorial, etc., care poate contribui la bunăstarea comunităților în care revin. La fel cum economiile realizate de aceștia în perioada în care au lucrat în străinătate le asigură resurse pentru achiziționarea unei locuințe noi sau modernizarea celei deja deținute sau un nivel de trai decent.

În ultimii ani a apărut însă în România un deficit de forță de muncă ce afectează dezvoltarea și creșterea economică a unor sectoare: este vorba de construcții, servicii, noua industrie și agricultură, dar și de educație, sănătate și administrație publică.

2.2.3 Anchete privind mediul de afaceri

Semnale privind accentuarea deficitului de forță de muncă parvin mai recent și din anchetele realizate în România privind mediul de afaceri,

În "Studiul privind deficitul de talente în România 2018", realizat de Manpower Group se consemnează faptul că 81% dintre angajatorii din România întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante. Pondere angajatorilor în această situație a crescut de la 40% în anul 2014, la 61% în anul 2015 și 72% în anul 2016.

Între cauzele acestui deficit ridicat și în creștere de forță de muncă se găsesc migrația externă masivă a forței de muncă calificate și de înaltă calificare, mobilitatea geografică internă redusă a forței de muncă, discrepanțe cantitative și calitative între oferta sistemului de învățământ și nevoile reale ale pieței muncii, lipsa de cooperare dintre angajatori și instituțiile cu responsabilități în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale a adulților.

O analiză experimentală realizată de Eurostat²⁸ pe baza comparațiilor dintre nivelul de educație absolvit de forța de muncă (ISCED 1999) și ocupații (ISCO 2008 3-digit) relevă pentru România neconcordanțe orizontale între cei doi indicatori estimate la 47% în cazul grupei de vârstă 15-34 ani și de 31,9% pentru grupa de vârstă 35-34 ani în cazul industriei prelucrătoare și construcțiilor, și de 45,5% și respectiv 46,4% în cazul serviciilor.

Aceste constatări aduc în atenție nevoia de investiții în capitalul uman, promovarea de măsuri costisitoare pe piața muncii pentru stimularea mobilității geografice, pentru implicare în învățământul dual, etc. cu efecte asupra măsurilor active de ocupare și implicit asupra cheltuielilor publice pentru ocupare.

²⁸ Eurostat, "Skills mismatch experimental indicators", 2018.

2.3 Tipurile de deficit de forță de muncă. Forme de manifestare și factori generatori

Deficitul de forță de muncă reprezintă un motiv major de preocupare pentru decidenți, acestea 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.

În general, se disting două tipuri principale de deficit de forță de muncă:

- **Deficitul cantitativ**, cauzat de o cerere agregată în exces, lucrătorii disponibili fiind insuficienți pentru a satisface cererea agregată.
- **Deficitul calitativ**, care se referă la penurii specifice de forță de muncă în materie de calificări, ocupații sau sectoare, lucrătorii disponibili neavând competențele, preferințele sau informațiile necesare pentru a o compensa.

2.3.1 Deficitul cantitativ de forță de muncă

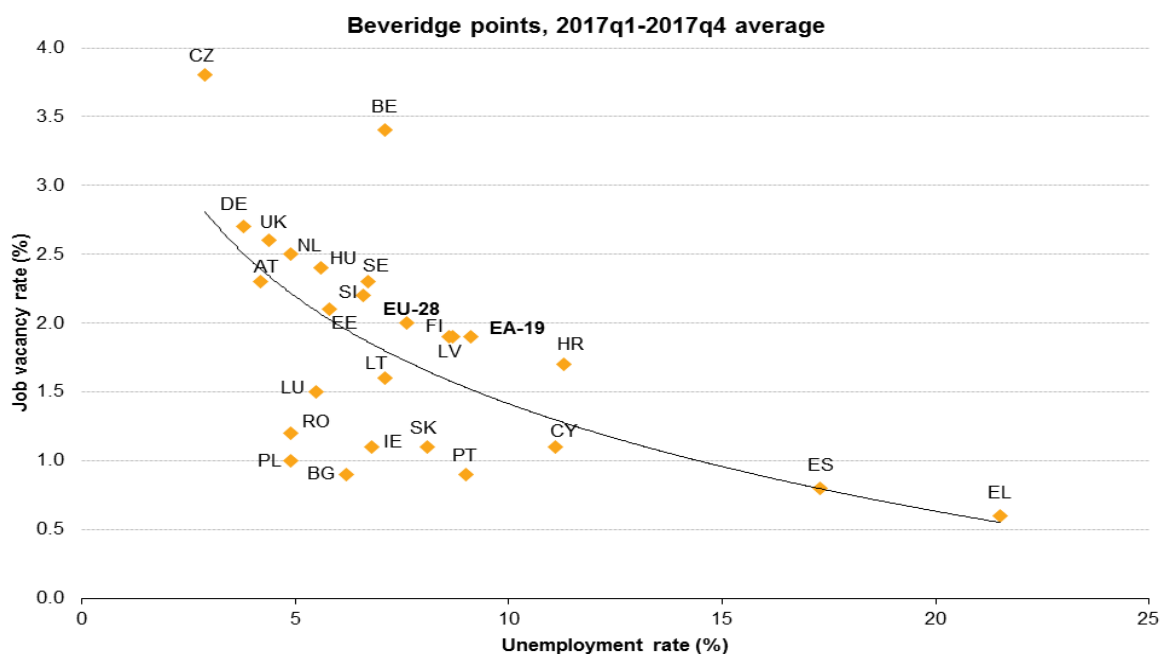
Deficitul cantitativ de forță de muncă se referă la situația în care cererea de forță de muncă este mai mare decât oferta de forță de muncă.

Față de o piață a muncii în echilibru, un deficit de forță de muncă poate rezulta fie din creșterea cererii, fie din scăderea ofertei. Potrivit teoriei economice standard, un deficit de forță de muncă se presupune că induce o majorare a nivelului salarial oferit de angajatori, rezultând o creștere graduală a ofertei și o reducere a cererii, până la restabilirea echilibrului. Prin urmare, o penurie persistentă de forță de muncă este generată fie de un nivel rigid de salarizare, fie de o adaptare foarte lentă, respectiv inelastică, a cererii și ofertei de muncă. Pe de altă parte, un deficit persistent de forță de muncă poate fi cauzat de o succesiune de șocuri ale ofertei și cererii.

Decalajul între cererea și oferta de muncă, în general, este exprimat în termeni relativi, utilizând indicatorul *Grad de tensionare a pieței muncii*, calculat ca raport între rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului.

În cazul unui deficit cantitativ, cererea de forță de muncă este mai mare decât oferta de forță de muncă, rezultând o pondere mare a posturilor vacante greu de ocupat și un nivel redus al ratei șomajului, respectiv un raport scăzut (*Beveridge ratio*). La nivelul Uniunii Europene, în anul 2017, poziționarea statelor membre pe curba Beveridge este prezentată în Graficul 43, în care se observă o mare diversitate a gradului de tensionare a pieței muncii intra-UE, de la țări în care există rate ridicate ale locurilor vacante simultan cu rate scăzute ale șomajului (Republica Cehă) până la altele, în care se înregistrează o situație diametral opusă (Grecia).

Grafic 43: Grad de tensionare a pieței muncii



Source: Eurostat (online data codes: jvs_q_nace2, lfsq_organ)

eurostat

De remarcat că în România se înregistrează 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 (Tabel 13).

Tabel 13: Gradul de tensionare a pieței muncii

| Anul* | Gradul de tensionare a pieței muncii** |
|-------|--|
| 2012 | 0,08 |
| 2013 | 0,09 |
| 2014 | 0,12 |
| 2015 | 0,14 |
| 2016 | 0,20 |
| 2017 | 0,24 |
| 2018 | 0,26 |

* Trimestrul I al anilor respectivi

** Raportul între rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului

Sursa: BNR, *Evoluția activității economice*, 2018, Tabel 2.9.

Conform minutei ședinței Consiliului de administrație al BNR din 3 octombrie 2018, analiza situației din trimestrul II al acestui an, 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 a.c., 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 se înregistreze o acutizare a dificultăților în recrutarea de personal calificat²⁹.

2.3.2 Factori care generează deficitul cantitativ

Așa cum s-a precizat, deficitul cantitativ al pieței muncii se referă la o situație în care numărul total de lucrători disponibili (oferta totală de forță de muncă) într-o economie nu corespunde cererii totale de forță de muncă din această economie. Deficitul cantitativ de forță de muncă se poate datora fie diminuării numărului de lucrători disponibili, cauzată de îmbătrânirea populației, emigrare și/sau scăderea ratei de participare a anumitor grupuri, fie majorării cererii pentru muncă, generată de creșterea economică, schimbări produse în cererea de consum și modificări ale prețurilor relative ale factorilor de producție.

În acest context, pot apărea și discrepanțe teritoriale, dacă există simultan un deficit de forță de muncă într-o regiune și un exces de ofertă într-o altă regiune, acestea fiind determinate de lipsa mobilității geografice. Deficitul cantitativ de forță de muncă se caracterizează printr-un grad de ocupare aproape deplină (*full employment*), în condițiile în care cererea de forță de muncă depășește oferta, manifestându-se o dificultate generală în găsirea de lucrători pentru ocuparea posturilor vacante într-o anumită regiune, stat membru UE sau la nivelul ansamblului UE.

În continuare sunt prezentați principalii factori care pot genera un deficit cantitativ de forță de muncă.

2.3.2.1 Declinul populației în vârstă de muncă

A. Tendințele demografice

Declinul natural al populației în vârstă de muncă se produce pe seama unei rate scăzute a fertilității și / sau în scădere în ultimele decenii, influxul de tineri pe piața muncii fiind mai mic decât ieșirile la pensie ale lucrătorilor în vârstă.

Dacă ratele de activitate rămân constante, această situație va duce la o scădere a forței de muncă disponibile, ceea ce determină o piață a muncii tensionată, în care cererea de forță de muncă depășește oferta de forță de muncă. Pe termen mediu, numărul crescând al coortei din generația anilor 1980 (*baby-boomers*) care se pensionează va conduce,

²⁹ Minuta ședinței de politică monetară a Consiliului de administrație al Băncii Naționale a României din 3 octombrie 2018, BNR, 10 octombrie, 2018.

În cazul anumitor ocupații, la o cerere de înlocuire care va fi greu de satisfăcut din oferta de forță de muncă de pe piața internă³⁰.

B. Emigrarea

Alături de declinul natural al populației în vârstă de muncă, aceasta poate scădea și din cauza emigrației nete. Cu toate acestea, la nivelul intra-UE, în timp ce emigrația reduce numărul de lucrători disponibili în țara sau regiunea de origine, aceasta reduce și potențialul deficit al pieței muncii din țara sau regiunea de destinație.

Dacă fenomenul migrației avantajează țările beneficiare, prin compensarea deficitelor de forță de muncă, uneori conducând și la creșterea nivelului mediu de calificare al forței de muncă, țările de origine se confruntă cu un "exod de creiere" și cu o scădere a ofertei de forță de muncă.

Între cauzele care determină oamenii să părăsească țările lor de origine se numără:

- Motive personale: perspective slabe de carieră, constrângeri asupra libertăților civice;
- Motive economice: salarii mici, șomaj ridicat;
- Motive sociale: condiții proaste de trai și de muncă, insecuritate socială;
- Motive politice: persecuție, instabilitate politică și insecuritate.

Măsura în care emigrarea are ca rezultat un deficit de forță de muncă în țările de origine depinde, totuși, de profilul persoanelor care emigrează, în general, fenomenul fiind mai extins în rândul lucrătorilor tineri și educați.

Emigrarea multor profesioniști din domeniul sănătății din diferite țări ale Europei Centrale și de Est a creat o problemă serioasă în sectorul asistenței medicale din aceste țări, care se confruntă cu un deficit de forță de muncă în spitalele publice și organizațiile furnizoare de servicii medicale.

2.3.2.2 Scăderea ratei de activitate

A. Inactivitatea grupurilor marginale

Scăderea ratei de activitate poate fi rezultatul inactivității anumitor segmente ale forței de muncă. Din acest motiv, este importantă concentrarea politicilor de ocupare asupra grupurilor marginale, ținând seama de faptul că acestea sunt mai vulnerabile.

O atenție deosebită în acest sens trebuie acordată tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, considerați un grup de risc, nefiind nici în câmpul muncii, nici în sistemul educațional sau de training (NEET). Capitalul lor uman neutilizat constituie o risipă de

³⁰ European Parliament (2015) *Labour market shortages in the European Union*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department, IP/A/EMP/ST, PE 542.202, March, p. 23.

talente, precum și o pierdere de resurse cheltuite pentru formarea de competențe ale acestora.

B. Pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă

Pierderea locurilor de muncă de către lucrătorii mai în vârstă, care devin șomeri, poate avea ca rezultat o ieșire definitivă de pe piața muncii, din cauza pierderii competențelor acestora. Perioadele prelungite de inactivitate conduc la subutilizarea abilităților și calificărilor sau chiar la perimarea acestora în raport cu noile cerințe ale pieței muncii, după cum și anumite abilități se atrofiază în timp, dacă acestea nu sunt efectiv utilizate. Competențele de bază, esențiale pentru o performanță eficientă la locul de muncă, se depreciază cu vârsta, aceasta neputând fi compensată decât printr-un design atent al locurilor de muncă.

C. Alte grupuri cu risc de inactivitate

Alte grupuri socio-demografice cu risc de inactivitate ridicat sunt femeile, persoanele cu dizabilități sau boli cronice și imigranții, în special cei cu o calificare scăzută. Diferențele transnaționale în ceea ce privește participarea acestor grupuri la forța de muncă disponibilă sugerează că măsurile de încurajare diferă de la o țară la alta, în funcție de particularitățile naționale.

2.3.2.3 Creșterea cererii agregate de forță de muncă

În general, creșterea cererii de bunuri și servicii poate rezulta dintr-o majorare a puterii de cumpărare a consumatorilor, o modificare a compoziției populației de consumatori sau schimbări ale comportamentului de consum.

A. Majorarea cererii de bunuri și servicii

Creșterea veniturilor sau a bunăstării consumatorilor este dependentă de creșterea economică. Cu toate acestea, măsura în care creșterea economică are ca rezultat majorarea cererii de forță de muncă depinde de intensitatea muncii în sectoarele în creștere, de progresul tehnologic și de potențialul de producție neexploatat.

Astfel, în funcție de circumstanțe, creșterea economică poate să nu ducă întotdeauna la o cerere mai mare de muncă. De exemplu, în cazul când cererea de forță de muncă este satisfăcută prin extinderea contribuției forței de muncă a personalului existent prin creșterea productivității sau prin creșterea numărului de ore de lucru, cererea de forță de muncă nu se va majora sau se va înregistra doar o creștere ușoară. Cu toate acestea, creșterea economică constantă rămâne cel mai important factor de influență a cererii de forță de muncă.

B. Creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației

Odată cu îmbătrânirea populațiilor din Europa, cererea de produse și servicii specific persoanelor în vârstă vor crește (de exemplu, produsele și serviciile de sănătate), în timp ce cererea de produse și servicii destinate tinerilor (de exemplu, educația) va scădea.

C. Modificări ale gusturilor și preferințelor de consum

În timp ce gusturile pentru anumite produse și servicii sunt stabile în timp, creșterea popularității anumitor produse și servicii poate duce la schimbări ale cererii de forță de muncă între sectoare, exemple semnificative în acest sens fiind cele privind creșterea cererii de produse "wellness", precum și a nevoii pentru computere și alte produse și servicii IT&C.

D. Prețuri relative

O creștere a cererii de forță de muncă poate apărea, de asemenea, când se majorează prețurile altor factori de producție, cum ar fi materiile prime sau utilajele, iar forța de muncă poate fi folosită pentru substituirea acestora în cadrul procesului de producție.

2.3.2.4 Discrepanțe geografice între regiuni

O discrepanță geografică se poate produce în situația în care într-o anumită regiune există un deficit de lucrători, iar într-o altă regiune se înregistrează un excedent. Într-o asemenea situație, lucrătorii ar fi suficienți, dar nu se află în aceleași locații unde se găsesc locurile de muncă disponibile. Neconcordanța geografică apare dacă locurile în care sunt disponibile locuri de muncă sunt slab corelate cu potențialii angajabili, ceea ce indică un nivel redus al mobilității geografice a forței de muncă, respectiv o mutare insuficientă a lucrătorilor dintr-o regiune în alta. Mobilitatea interregională a forței de muncă este limitată de reticența lucrătorilor în a se muta în alte regiuni, precum și de durata și costurile acesteia, care uneori pot fi foarte ridicate. O alternativă la mobilitatea forței de muncă este mobilitatea interregională a firmelor, dar și aceasta poate fi limitată de o serie de factori, între care costurile relocării sunt prohibitive.

Din aceste motive, perioadele în care se înregistrează simultan rate ridicate ale șomajului și ale neocupării posturilor vacante pot persista, adâncindu-se astfel discrepanțele regionale între cererea și oferta de forță de muncă.

2.3.3 Deficitul calitativ de forță de muncă

Deficitul calitativ de forță de muncă se produce dacă cererea de forță de muncă într-un anumit sector / ocupație / calificare este mai mare decât oferta de muncă în același sector / ocupație / nivel de calificare.

Astfel, se manifestă o discrepanță între caracteristicile particulare ale ofertei de forță de muncă și respectiv ale cererii de forță de muncă, având ca rezultat un deficit într-un

anumit segment al pieței muncii. Acest tip de deficit poate coexista cu o ofertă excesivă de forță de muncă în alte sectoare / ocupații / niveluri de competențe și, la nivel agregat, înregistrându-se astfel, rate ridicate ale șomajului.

În cazul unui deficit calitativ, cererea de forță de muncă și oferta de forță de muncă se situează în echilibru, dar în același timp, există o rată înaltă a șomajului simultan cu neocuparea unei părți semnificative a posturilor vacante, cauzată de discrepanțele calitative dintre ofertă și cerere.

De exemplu, caracteristicile calitative ale ofertei nu corespund caracteristicilor calitative ale cererii. În primul rând, și cel mai important, este faptul că aceste caracteristici se referă la calificări, dar pot fi legate și de experiența în muncă, vârstă, gen și preferințele de lucru.

2.3.4 Factori care generează deficitul calitativ

Deficitul calitativ de forță de muncă poate fi generat de:

- **Discrepanțe în privința calificării** generate de un dezechilibru între cerere și ofertă din punctul de vedere al unor calificări specifice, atât în termenii nivelului acestora, cât și ai tipul de calificare. Aceste discrepanțe pot fi cauzate de schimbări ale cererii, de exemplu datorită schimbărilor tehnologice, dar și de schimbări ale ofertei, de exemplu datorită unei "alegeri" greșite a pregătirii și formării profesionale.
- **Discrepanțe în privința preferințelor de lucru** ce pot apărea în situația în care caracteristicile posturilor vacante disponibile, de exemplu în ceea ce privește condițiile de muncă, nu corespund cerințelor/preferințelor potențialilor lucrători.
- **Discrepanța informațională** este rezultatul unei lipse de informații la nivelul angajatorilor și al celor care sunt în căutarea unui loc de muncă, cu privire la posturile vacante și respectiv candidații la ocuparea acestora.

Chiar și în absența manifestării unui deficit cantitativ de forță de muncă la nivel regional sau național, se pot produce unele deficite calitative în cazul anumitor ocupații sau sectoare.

2.3.4.1 Deficitul de calificări

Discrepanțele în privința calificării sunt definite ca dezechilibrul între oferta și cererea de calificări sau competențe specifice într-o anumită economie. O neconcordanță a calificărilor poate apărea într-un anumit sector, într-o anumită ocupație sau la anumite nivele de calificare. Astfel, se poate face distincție între **discrepanța verticală**, dacă nivelul de educație sau calificare este inferior sau superior celui solicitat și **discrepanța orizontală**, dacă tipul sau domeniul educațional sau de calificare este inadecvat cerințelor locului de muncă.

O altă distincție este aceea între asimetria educațională și cea a calificărilor, pentru a vedea dacă discrepanța se referă la nivelul sau domeniul educațional sau, în sens mai larg, la calificările lucrătorilor comparativ cu necesitățile locurilor lor de muncă³¹.

Eurostat, care dezvoltă, ca statistica experimentală, indicatori asupra cărora nu s-a convenit o modalitate unică de măsurare în cadrul Sistemului Statistic European, pentru **evaluarea discrepanțelor verticale** în privința calificării, calculează **rata supra-calificării** prin utilizarea numărului de absolvenți cu educație terțiară care lucrează (ISCED 2011 nivelurile 5-8) și ale căror ocupații (ISCO 2008 grupurile 4-9) nu necesită acest nivel de instruire, conform formulei:

$$Rv = \frac{\text{Persoane ocupate cu ISCED 5-8 si ISCO 4-9}}{\text{Persoane ocupate cu ISCED 5-8}}$$

Astfel, analiza evoluției ratei supra-calificării în perioada 2008-2016, pe principalele activități economice NACE Rev. 2, pune în evidență că, spre deosebire de majoritatea țărilor avansate din Uniunea Europeană, în cazul României 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 (Tabel 14).

³¹ European Parliament (2015) *Labour market shortages in the European Union*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department, IP/A/EMP/ST, PE 542.202, March, p. 25.

Tabel 14 Discrepanțe verticale: rata supra-calificării

-%-

| NACE Rev. 2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Industria prelucrătoare | 9,5 | 10,5 | 9,6 | 9,6 | 11,1 | 14,8 | 16,3 | 16,3 | 16,5 |
| Construcții | 7,5 | 6,5 | 5,3 | 8,8 | 8,6 | 11,7 | 12,8 | 12,8 | 11,9 |
| Comerț (engros și retail) | 17,7 | 23,3 | 23,0 | 23,4 | 29,0 | 33,3 | 34,4 | 34,6 | 33,6 |
| Transporturi și depozitare | 17,9 | 20,8 | 23,9 | 23,2 | 26,2 | 30,2 | 26,3 | 30,5 | 29,1 |
| Activități profesionale, științifice și tehnice | 5,3 | 5,3 | 4,1 | 5,4 | 7,1 | 8,3 | 9,2 | 7,3 | 8,7 |
| Administrație publică și apărare | 8,6 | 10,8 | 12,4 | 16,2 | 17,6 | 20,9 | 21,1 | 22,5 | 19,6 |
| Învățământ | 1,7 | 1,9 | 1,9 | 2,0 | 3,3 | 3,9 | 2,2 | 2,8 | 2,9 |
| Sănătate și servicii sociale | 3,0 | 3,3 | 3,6 | 4,2 | 3,8 | 3,4 | 3,8 | 5,8 | 5,6 |

Sursa: Eurostat Experimental Statistics

În scopul **evaluării discrepanțelor orizontale**, definite ca discordanțele între ocupația prezentă a unei persoane și domeniul său de educație, în statistica experimentală a Eurostat, în ipoteza congruenței între domeniul de educație (conform ISCED 2011) și calificările necesare ocupației respective (conform ISCO 2008), se utilizează următoarea formulă de calcul:

$$Rh = 1 - \frac{\text{Persoane ocupate potrivit domeniului educațional}}{\text{Persoane ocupate}}$$

Pe baza datelor din anii 2014, 2015 și 2016, indicatorul experimental s-a calculat pentru persoanele ocupate din grupa de vârstă 15-34 ani, care au absolvit cel puțin nivelul de educație secundară (ISCED 3-8) și respectiv pentru persoanele ocupate din grupa de vârstă 25-34 ani, care au atins nivelul educației terțiare (ISCED 5-8). De notat că discrepanțele orizontale nu s-au putut evalua pe ansamblul persoanelor ocupate, întrucât informațiile privind domeniul educațional sunt colectate doar pentru cei care și-au completat nivelul cel mai înalt de studii în perioada ultimilor 15 ani.

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 (Tabel 15).

Tabel 15: Discrepanțe orizontale după domeniul educațional

- % -

| Domeniul educațional | Grupa de vârstă 15-34 ISCED 2011 3-8 | | | Grupa de vârstă 25-34 ISCED 2011 5-8 | | |
|---|---|------|------|---|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| ISCED-F | | | | | | |
| Știința educației și formarea profesorilor | 34,8 | 41,4 | 41,5 | n.a. | n.a. | n.a. |
| Științe umaniste; limbi străine, arte | 52,5 | 54,9 | 57,6 | 33,5 | 34,4 | 34,0 |
| Științe sociale, de afaceri, juridice | 23,8 | 22,7 | 24,2 | 19,5 | 19,4 | 19,5 |
| Științe tehnice; matematici, computing | 74,6 | 74,7 | 69,8 | 49,2 | 41,2 | 39,4 |
| Inginerie, ind. Prelucrătoare, construcții | 49,3 | 49,6 | 47,0 | 32,0 | 33,2 | 31,9 |
| Agricultură și medicină veterinară | 55,0 | 57,9 | 58,3 | n.a. | n.a. | 52,5 |
| Sănătate | 15,5 | 20,3 | 17,2 | n.a. | n.a. | n.a. |
| Servicii | 46,5 | 48,4 | 45,5 | 53,5 | 44,5 | 46,4 |

n.a. – date nedisponibile

Sursa: Eurostat Experimental Statistics

Apariția unui deficit de calificare poate fi una dintre consecințele discrepanțelor în privința calificării, respectiv o situație în care angajatorii din anumite sectoare nu pot găsi lucrători care să dispună de calificări corespunzătoare și, prin urmare, locurile de muncă rămân deseori neocupate. Totuși, în acest caz, angajatorii pot decide să angajeze lucrători cu calificări inferioare, apariția fenomenului de sub-educare sau sub-calificare fiind o indicație a discrepanțelor de calificare. În anumite circumstanțe, se poate întâmpla și contrariul, și anume ca lucrătorii să dispună de un nivel mai înalt de educație sau calificare decât este cerut pentru locul lor de muncă. În acest caz, discrepanțele în privința calificării se manifestă prin supra-educarea sau supra-calificarea lucrătorilor.

De cele mai multe ori, deficitul de calificare este pus în relație cu salariul pe care angajatorul este dispus să îl ofere lucrătorilor, acesta putând apărea când angajatorii nu reușesc să recruteze personal de pe piața forței de muncă dispunând de competențele necesare, la rata de remunerare a pieței. Cu toate acestea, o situație de dezechilibru în care cererea de muncă din partea unui angajator depășește oferta de lucrători disponibili, iar angajatorul nu este dispus să ofere salarii mai mari pentru a suplini lipsa de lucrători nu este considerată ca reprezentând un deficit real de forță de muncă.

Deficitul de calificare poate fi atât ciclic, cât și structural. În perioadele de creștere economică, în care se înregistrează mai multe recrutări, se întâmpină dificultăți semnificative în găsirea lucrătorilor de care ar fi nevoie. Perioada ciclică din faza creșterii economice rapide pot conduce la deficite de calificare, în timp ce în faza de declin economic este probabil să se întâmple exact opusul acestei situații.

Ca urmare a fluctuațiilor ciclului de afaceri, standardele de angajare se modifică, iar atunci când cererea este în creștere și piața forței de muncă este tensionată, angajatorii sunt forțați să-și adapteze în jos aceste standarde, crescând incidența sub-educației și sub-calificării în încercarea de a face față dificultăților în recrutarea forței de muncă calificate. Prin urmare, în situațiile în care se înregistrează o rată ridicată a creșterii ocupării forței de muncă, se pot înregistra, în același timp, deficite semnificative în privința calificării, deoarece companiile operează pe o piață tensionată a forței de muncă.

Deficitul în privința calificării poate fi limitat la niveluri de calificare specifice. Calculele bazate pe datele microeconomice ale sondajului privind forța de muncă din UE sugerează că există mai multe locuri de muncă ce necesită calificări intermediare decât persoane calificate la nivelul corespunzător, în timp ce contrariul este valabil pentru locurile de muncă de nivel inferior și pentru angajații cu nivel scăzut de educație³². Pot apărea congestii ale pieței muncii din diferite motive, depinzând de nivelul de calificare: deficitul în privința calificării reprezintă factorul determinant al congestiilor în cazul ocupațiilor de nivel înalt al calificării, în timp ce condițiile de muncă neatractive joacă un rol mai mare la niveluri mai scăzute de calificare (conform discrepanțelor în privința preferințelor de lucru).

Atât factori din partea cererii, cât și cei de pe latura ofertei sunt asociați cu apariția deficitelor de calificare. Printre aceștia se numără întârzierile de ajustare ale firmelor și rigiditățile salariale, iar cele din urmă sunt legate de întârzierile de adaptare ale sistemelor educaționale, lipsa mobilității geografice și informațiile imperfecte pentru studenți cu privire la alegerea specializării potrivite.

A. Schimbările tehnologice

Actualele schimbări tehnologice conduc la creșterea cererii de forță de muncă calificată. În ciuda tendinței generale către atingerea unui nivel educațional mai înalt al ofertei de forță de muncă, un deficit în privința calificării poate apărea dacă oferta de forță de muncă calificată nu va ține pasul cu cererea. Deficitul în privința calificării poate fi cauzat de penuria de competențe necesare anumitor tehnologii de producție (de exemplu, competențe digitale și abilități informatice), în special în cazul companiilor *high-tech*.

Schimbările structurale determinate de adoptarea de noi tehnologii, pot genera cererea pentru noi competențe care nu sunt disponibile imediat pe piața forței de muncă, ducând

³² CEDEFOP (2014). *Skill mismatch: more than meets the eye*. Briefing note.

la o penurie de competențe până când sistemul de învățământ este capabil să îndeplinească noile cerințe în materie de competențe și calificări.

Restructurarea organizatorică poate fi o altă cauză a apariției unor deficite de în privința calificării pentru anumite grupuri. Persoanele în căutarea unui loc de muncă care au lucrat anterior în sectoarele în declin, cum ar fi agricultura și industria prelucrătoare, nu pot fi ușor de angajat în locuri de muncă din sectoarele în creștere, precum sănătatea și educația, care necesită abilități speciale interpersonale și de comunicare.

B. Schimbări la nivel sectorial și profesional

Deficite sectoriale

Deficitul în privința calificării poate fi cauzat de lipsa unor candidați cu un grad de instruire corespunzător pe segmentele pieței muncii care înregistrează o creștere puternică. De asemenea, în sectoare specifice, acest deficit poate fi consecința schimbărilor sectoriale ale cererii. Deficitul în privința calificării care rezultă din dezvoltarea afacerilor pe piețele în expansiune, cu o cerere puternică de produse, poate fi considerat drept un indicator al succesului companiei. În astfel de cazuri, deficitul tinde să reprezinte un fenomen temporar, asociat extinderii vânzărilor și consolidării poziției de afaceri pe piață.

Prognozele pe termen mediu și lung prevăd accentuarea tendinței cererii de forță de muncă spre un nivel tot mai ridicat de calificare. Crearea de locuri de muncă se așteaptă să fie deosebit de puternică pentru tehnicieni și ingineri, iar cele mai importante ocupații în creștere sunt legate de IT&C, inginerie, sănătate, învățământ, administrație și vânzări. Se așteaptă o creștere puternică a numărului de locuri de muncă în sectoare de vârf, în special în domeniile nanotehnologiilor, științei materialelor, electronicii, IT&C și biotehnologiei, precum și a necesităților firmelor de a recruta absolvenți cu experiență în tehnicile digitale, computing, gândire analitică și metodologii de fabricație. În sectoarele inovative, în care angajatorii se află în competiție pe un segment restrâns al pieței muncii, caracteristicile care definesc capacitatea de angajare a absolvenților în locuri de muncă cu un nivel ridicat de cunoștințe sunt legate de calificări sectoriale specifice, competențe informatice, abilități analitice, de rezolvare a problemelor și de adaptare la situații noi.

Deficite ocupaționale

Ocupațiile pentru care se manifestă dificultăți de recrutare sunt denumite ocupații gestionate dacă îndeplinesc unul sau mai multe din următoarele criterii:

- timp îndelungat pentru ocuparea posturilor vacante;
- angajatorii raportează dificultăți în ocuparea posturilor vacante;
- număr mic de șomeri disponibili pentru a ocupa posturile vacante;
- numărul locurilor de muncă vacante crește, în timp ce numărul de persoane în căutarea unui loc de muncă rămâne stabil.

Congestionările au tendința să se producă nu numai în ocupațiile în creștere, ci și în cazul celor cu grad de ocupare în scădere, cu rate de înlocuire ridicate sau cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire. Deși congestionarea este mult mai probabil să se producă în ocupații cu nivel înalt de calificare (sănătate, IT, educație, finanțe și asigurări), acesta poate fi prezentă și în cazul ocupațiilor slab calificate, pe seama condițiilor de lucru mai puțin atractive din anumite sectoare (producție și construcții), precum și al cererii de înlocuire mai ridicate.

La nivelul ocupațional, deficitul poate rezulta și din introducerea unor noi reglementări (cum ar fi cele privind siguranța locului de muncă). Un exemplu care a atras recent atenția factorilor de decizie politică este procesul de "ecologizare" a ocupațiilor existente. O problemă importantă în acest caz este disponibilitatea unei formări profesionale specifice: deși investițiile în dezvoltarea competențelor ecologice pot face parte din strategiile de producție și de inovare ale firmelor, investițiile IMM-urilor în programele de formare ecologică tind să fie limitate³³.

C. Rigiditatea recrutării

Rigiditatea criteriilor de recrutare este un alt factor care contribuie la deficitul în privința calificării. Pentru a răspunde în timp util și în mod eficient acestui tip de deficit, este necesară o mai bună înțelegere a relației dintre discrepanțele de calificare și politicile de resurse umane. Un deficit de calificare poate rezulta din investițiile greșite în procesul de recrutare, în special în cazul IMM-urilor, care conduc managerii de resurse umane să supraestimeze candidații în etapa de recrutare și să angajeze lucrători sub-calificați. Alți factori în privința recrutării care pot duce la deficit de calificare sunt discrepanțele între canalele de recrutare utilizate de firme pentru a atrage forța de muncă calificată și strategiile de căutare urmărite de către persoanele care caută un loc de muncă calificată. În mod paradoxal, s-a constatat că utilizarea canalelor informale de recrutare pot reduce durata de neocupare a posturilor vacante în comparație cu metodele formale de recrutare.

D. Creșterea cererii de înlocuire

Deficitul în privința calificării se poate datora, de asemenea, creșterii cererii de înlocuire, adică a locurilor de muncă ce rezultă din cauza plecării unor lucrători, care trebuie să fie ocupate de noi lucrători. Dacă cererea de înlocuire este în creștere și nu toate posturile vacante rămase vacante prin plecarea angajaților pot fi ocupate de candidații cu calificări adecvate, apar deficite.

Între factorii care influențează cererea de înlocuire se numără ponderea angajaților care intră în vârsta de pensionare, plecări temporare sau permanente ale femeilor datorită

³³ European Parliament (2015) *Labour market shortages in the European Union*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department, IP/A/EMP/ST, PE 542.202, March, p. 29.

maternității și pentru creșterea copilului, precum și mobilitatea ocupațională. Cererea de înlocuire tinde să fie mai redusă în cazul noilor ocupații sau a celor care au apărut recent.

Creșterea cererii de înlocuire poate fi cauzată, de asemenea, de lipsa de îmbunătățire a calificării în timpul carierei, precum și de deprecierea acestor calificări. Lucrătorii mai în vârstă pot depune eforturi de adaptare la cerințele în schimbare ale locurilor de muncă astfel încât să facă față cererii în condițiile noilor tehnologii. Deprecierea calificării poate fi cauzată de atrofierea fizică legată de procesul de îmbătrânire, dar și de incapacitatea de a îndeplini sarcini cognitiv solicitante, cum ar fi activitățile IT sau în locurile de muncă ce impun termene limită strânse. Cererea de înlocuire poate fi deosebit de ridicată dacă lucrătorii mai în vârstă din aceste tipuri de locuri de muncă optează pentru pensionarea anticipată.

Cererea de înlocuire este unul dintre factorii determinanți ai discrepanțelor din segmentele inferioare ale pieței muncii, alături de condițiile de muncă neatractive. În perspectiva pe termen mediu și lung se așteaptă dezechilibre în cazul ocupațiilor din vânzări, servicii și al celor de rutină pe seama cererii de înlocuire ridicate (angajații din aceste ocupații se vor pensiona în curând sau vor părăsi forța de muncă) și condițiilor de muncă necorespunzătoare care le fac neatractive expunând companiile unor mari dificultăți de recrutare.

E. Opțiunile educaționale "greșite" ale studenților

O sursă importantă a deficitului în privința calificării este discrepanța între domeniile de studiu pe care le aleg studenții și tipul de calificări cerut de angajatori. Acest fenomen este cunoscut ca dezechilibru orizontal și se manifestă mai sever în special în domeniul sănătății, al finanțelor, al IT&C și al ingineriei. În alegerea unui anumit curs, mulți elevi și studenți nu iau în calcul cererea viitoare care se așteaptă pentru diferite domenii de studiu. În măsura în care își bazează alegerea domeniului de studiu pe perspectivele pieței muncii, ei tind să se concentreze pe deficitele sau surplusurile actuale și nu pe cele așteptate în viitor, ceea ce poate conduce la așa-numitele cicluri de păianjen, în care se succed perioade cu deficite și perioade cu surplusuri de lucrători cu calificări specifice. De asemenea, accesul la anumite domenii de studiu, cum ar fi specializările medicale, poate fi limitat și poate conduce astfel la un deficit de calificări specifice, în ciuda faptului că ar exista studenți suficienți dispuși să aleagă domeniul de studiu respectiv. Deficitul în privința calificării poate apărea și atunci când nu există suficiente instituții de învățământ sau dacă acestea oferă programe de o calitate insuficientă pentru a răspunde standardelor pieței muncii, limitând astfel opțiunile studenților.

Modificările în structura calificărilor ofertei de forță de muncă pot avea ca rezultat și un dezechilibru vertical, dacă, de exemplu, o pondere crescândă a forței de muncă cu pregătire de învățământ terțiar nu se potrivește cu structura de producție, care încă necesită o pondere relativ mare a lucrătorilor slab calificați, generând deficite de forță de muncă în cazul acestor locuri de muncă slab calificate sau la lucrători supra-calificați. Pe

de altă parte, în cazul unei ponderi reduse a absolvenților de învățământ terțiar, se pot înregistra deficite pe nivelurile de calificare mai înalte de pe piața muncii.

2.3.4.2 *Discrepanța între preferința persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite*

Acest tip de discrepanță se referă la refuzul persoanelor în vârstă de muncă de a ocupa anumite locuri de muncă, în ciuda faptului că acestea s-ar potrivi profilului lor de calificare și se află într-o regiune geografică acceptabilă. Lipsa de atractivitate a acestor locuri de muncă conduce la neutilizarea întregului potențial al forței de muncă, deoarece preferințele oamenilor sunt diferite în raport cu cele ale ocupațiilor disponibile.

Factorii care pot determina restricționarea persoanelor la anumite locuri de muncă disponibile sunt de natură obiectivă și subiectivă:

A. Condițiile de lucru

Cei mai importanți **factori obiectivi** sunt remunerația inadecvată și condițiile necorespunzătoare de muncă. Deficitul în privința calificării presupune și faptul că potențialilor candidați nu li se oferă întotdeauna salarii rezonabile și condiții corespunzătoare de formare profesională și de muncă. Astfel, deficite ocupaționale sectoriale sau profesionale, pot apărea și din cauză că anumite locuri de muncă nu oferă condiții de muncă atractive (de exemplu, ore suplimentare neplătite, salarii mici, sarcini exigente). Preferința pentru locurile de muncă ar putea fi, de asemenea, redusă pe seama lipsei de flexibilitate a orelor de lucru, ceea ce împiedică combinarea muncii cu responsabilitățile casnice de îngrijire. În sectoarele caracterizate de un nivel scăzut al salarizării și de condiții de muncă necorespunzătoare, angajatorii pot fi forțați să angajeze personal sub-calificat pentru compensarea lipsei de interes din partea unor candidați mai potriviți.

B. Statutul social scăzut al unui loc de muncă / sector

Între **factorii subiectivi** se numără statutul locului de muncă, mai ales dacă unui anumit tip de loc de muncă i se atașează un stigmat social sau un stereotip de gen. Potrivit un studiu recent realizat de Comisia Europeană³⁴, în jurul de 35% din ocupațiile congestionate au fost legate de o imagine prejudecată de gen (de exemplu ocupații manuale calificate, lucrători de îngrijire personală), ceea ce poate duce la o reducere substanțială a potențialului forței de muncă ce are ca preferință aceste ocupații. După cum arată același studiu, sectorul construcțiilor este lipsit de atractivitate și are o imagine slabă pentru lucrătorii de sex feminin. Un alt sector care se confruntă cu un puternic

³⁴ European Commission (2014). *Mapping and Analysing Bottleneck Vacancies in EU Labour Markets*. Overview report. Prepared by Karin Attström, Sebastian Niedlich, Kees Sandvliet, Hanna-Maija Kuhn, Edmund Beavor. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

dezechilibru de gen și care este afectat de deficitul de calificare este IT&C. De asemenea, unele profesii sunt asociate cu lucrătorii imigranți sau minoritățile etnice, implicând adesea un stigmat social. Problema neconcordanței preferințelor este mai serioasă în cazurile în care sistemele de beneficii sociale descurajează angajarea în locuri de muncă slab plătite sau sezoniere.

2.3.4.3 Deficitul informațional

Deficitele pot fi legate, de asemenea, de asimetriile informaționale. În asemenea cazuri, nu există un deficit de forță de muncă calificată pe piața locală a muncii, dar cererea rămâne nesatisfăcută din cauza fluxurilor de informații imperfecte, ceea ce duce la o lipsă de transparență pe piața forței de muncă.

Discrepanța informațională poate rezulta din activitățile de recrutare ale companiilor care nu reușesc să atingă țintele sau din strategiile de căutare a locurilor de muncă de către solicitanții care nu reușesc să găsească locuri de muncă disponibile. În funcție de modul în care se pune accentul pe ofertă sau respectiv cerere, nici șomerii, nici ceilalți solicitanți de locuri de muncă nu primesc informații despre posturile vacante relevante, sau firmele nu obțin informații despre candidații potriviți. Neconcordanța în materie de informații se poate referi, de asemenea, la lucrătorii care sunt în prezent angajați în locuri de muncă ce nu corespund nivelului lor de calificare sau competențe, și care pot fi calificați și dispuși să se mute într-o poziție mai bună.

2.4 Semnale transmise de statisticile privind tranziția de la școală la viața activă – neconcordanțe cantitative și calitative

În completarea indicatorilor prezentați anterior, sunt extrem de relevante informațiile din studiul "Accesul tinerilor pe piața muncii, anul 2016"³⁵, publicat recent de INS, care oferă o imagine destul de cuprinzătoare privind tranziția tinerilor de la școală la viața activă.

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.

În sprijinul acestor concluzii prezentăm câteva repede din studiu:

- În medie, din numărul total de 4,875 mil. tineri în vârstă de 15-34 ani, la 12 luni de la absolvire se constată o rată de ocupare de numai 47,0%, aceasta a crescut la 60,9%

³⁵ "Accesul tinerilor pe piața muncii, anul 2016", INS, București, 2018.

în intervalul de la 12 la 23 luni de la finalizarea studiilor și la 73,6% la peste 24 luni de la absolvire;

- În cazul persoanelor cu studii superioare din această grupă de vârstă rata de ocupare crește de la 47,3% în primele luni de la absolvire, la 79,6% la 12-23 luni de la absolvire și 90,4% la peste 24 luni de la finalizarea studiilor; aceeași tendință de creștere a ratei de ocupare odată cu creșterea perioadei de la absolvire se constată și în cazul persoanelor cu studii medii, dar nivelul ratelor de ocupare este mult inferior celor cu studii superioare: 46,8% în primele 12 luni, 58,4% în intervalul de 12-23 luni de la absolvire și 75,1% după 24 luni de la absolvire;
- În cazul persoanelor cu nivel scăzut de educație rata de ocupare de 50,9% din primele 12 luni (practic cea mai mare dintre toate categoriile de absolvență), se reduce la mai puțin de jumătate în intervalul de 12-23 luni de la absolvire, cunoscând o creștere la 59,3% după 24 luni de la absolvire;
- 91,1% din tinerii din numărul total de 4,875 mil. tineri în vârstă de 15-34 ani, investigați pe parcursul realizării anchetei au afirmat că nu au lucrat pe perioada studiilor, 6,0% au lucrat fără plată, 1,7% au lucrat doar cu plată și 1,2% au lucrat atât cu plată cât și fără plată;
- Din totalul tinerilor care au afirmat că au lucrat pe perioada studiilor, în cazul a 63,5% activitatea profesională desfășurată a fost parte a programei școlare (activitate de practică) și în cazul a 36,5% activitatea profesională a fost desfășurată în afara programei școlare; în cazul tinerilor în vârstă de 15-34 ani absolvenți de programe și calificări generale, întreaga activitate profesională a fost desfășurată în afara programei școlare, în timp ce în cazul celor care au urmat studii de inginerie, industrie sau în domeniul agriculturii, silviculturii, pisciculturii și științelor veterinare, peste 80% activitatea profesională a fost parte a programei școlare;
- Din numărul total de 2,5 mil. tineri în vârstă de 15-34 ani ocupați, 74,6% erau, în anul 2016, salariați cu regim de lucru permanent, 1,8% salariați cu regim de lucru temporar și 25,4% non-salariați (respectiv lucrători pe cont propriu, lucrători familiali neremunerați sau patroni); în timp ce în cazul absolvenților de studii superioare ponderea celor care aveau statut de salariat cu regim de lucru permanent era de 94,9%, în cazul celor cu studii medii această pondere era de 78,3%, iar pentru cei cu nivel scăzut de educație de numai 35,5%, 62,3% fiind non-salariați;
- Se constată necorelații între nivelul studiilor absolvite și grupa majoră de ocupații din care face parte ocupația pe care o ocupa în anul 2016: 30% dintre absolvenții cu studii superioare erau angajați cu ocupații din grupele majore 3-9 (specifice absolvenților cu studii medii și inferioare acestora); în mod similar, ponderea de 10,2% a absolvenților de studii medii în grupa majoră de ocupații 9 (muncitori necalificați) reflectă o subutilizare a respectivilor absolvenți în raport cu pregătirea dobândită prin sistemul de educație;
- Din numărul total de tineri în vârstă de 15-34 ani angajați, 21,1% își desfășurau activitatea în agricultură, 28,5% în industrie și construcții și 50,4% în servicii; în cazul absolvenților de învățământ superior se constată pondere foarte mare a celor care lucrau în servicii (79,5%), iar în cazul celor cu nivel scăzut de educație ponderea relativ mare a celor care lucrau în agricultură (55,2%);
- 49,3% dintre tinerii în vârstă de 15-34 ani angajați au indicat ca metodă de găsire a locului de muncă contactarea directă a angajatorului, 28,8% prin intermediul rudelor,

prietenilor și cunoștințelor, 7,0% prin anunțuri publicitare, media, Internet, etc. și 6,8% prin contactarea directă de către angajator; contactarea directă a angajatorului a fost cea mai frecventă metodă de găsire a unui loc de muncă în servicii (pentru 52,9% dintre cei angajați în sector) și pentru industrie și construcții (45,2%); rudele, prietenii și cunoștințele au fost utile în cazul a 43,9% dintre tinerii angajați în agricultură;

- 44,1% angajați au afirmat că nivelul de instruire corespunde într-o mare măsură cerințelor, 35,3% într-o oarecare măsură, 13,6% puțin și 7,1% deloc; ponderea celor care afirmă că nivelul de instruire absolvit corespunde într-o mare măsură locului de muncă este mai ridicată în cazul celor ocupați în sectorul serviciilor și pentru toate sectoarele în mediul urban, comparativ cu mediul rural;
- Aproximativ 96,2% dintre tinerii angajați au afirmat că nu au fost nevoiți să-și schimbe reședința pentru obținerea locului de muncă actual;
- Din totalul de tineri în vârstă de 969.320 tineri neocupați și necuprinși în sistemul național de educație 465.518 (48% din total) sunt absolvenți de programe și calificări generale și 232.965 (24%) absolvenți de studii de inginerie, industrie, urmați de 51.026 (5%) absolvenți de afaceri, administrație și drept;
- 97,7% dintre tinerii în vârstă de 15-24 ani neocupați au afirmat că nu au primit nici un ajutor din partea agențiilor de ocupare a forței de muncă pentru găsirea unui loc de muncă, 2,3% au primit un ajutor, 2% afirmând că informarea și consilierea privind locurile de muncă vacante a fost cea mai utilă formă de ajutor;
- 80% din tinerii în vârstă de 25-34 ani neocupați și necuprinși în sistemul de educație au afirmat că nu sunt dispuși să-și schimbe reședința pentru a găsi un loc de muncă, 6,7% sunt dispuși să se mute într-o altă localitate din țară și 13,3% sunt dispuși să se mute în străinătate; cei mai puțin dispuși să-și schimbe reședința sunt cei din grupele de vârstă superioare;
- Numai 35,9% din tinerii în vârstă de 35-49 ani neocupați și necuprinși în sistemul de educație ar accepta un loc de muncă care ar implica o deplasare de acasă la locul de muncă ce ar dura mai mult de o oră; procentul este de peste 50% în cazul absolvenților de studii în domeniul sănătății și asistenței sociale și serviciilor și de numai 28,5% în cazul absolvenților de științe sociale, jurnalism și informații;
- Dintre cei aproximativ 3,4 milioane de tineri care au părăsit sistemul de educație, 39,1% au precizat drept motiv acela că nivelul de instruire absolvit a fost considerat suficient, 23,0% au precizat dorința de a începe munca, 12,8% au invocat costul studiilor și 10,9% probleme familiale; ponderea celor care au indicat dorința de a începe muncă înregistrează cel mai ridicat nivel în cazul tinerilor în vârstă de 15-19 ani; numai 6,4% au indicat ca motiv de părăsire a sistemului de educație nivelul de dificultate și 2,8% că studiile nu corespundeau studiilor sau intereselor lor;
- În anul 2016, din numărul total de 4,875 mil. tineri în vârstă de 15-34 ani, 14,5% aveau un nivel superior de educație, 48,2% nivel mediu și 37,2% un nivel scăzut de educație (gimnazial, primar sau fără școală absolvită);
- 45,5% din tinerii în vârstă de 15-34 ani erau formați în programe și calificări generale, 22,4% în științe de inginerie și industrie și 7,6% în afaceri, administrație și drept; în cadrul grupelor de vârstă de 20 ani și peste o pondere importantă dețin și cei formați în științe sociale, jurnalism și informații, respectiv 5,7% în cazul grupei de vârstă 20-24 ani, 6,7% pentru 25-29 ani și 6,9% pentru 30-34 ani;

2.5 Exemplificări cu informații ANOFM și informații furnizate de statistica locurilor de muncă în profil regional

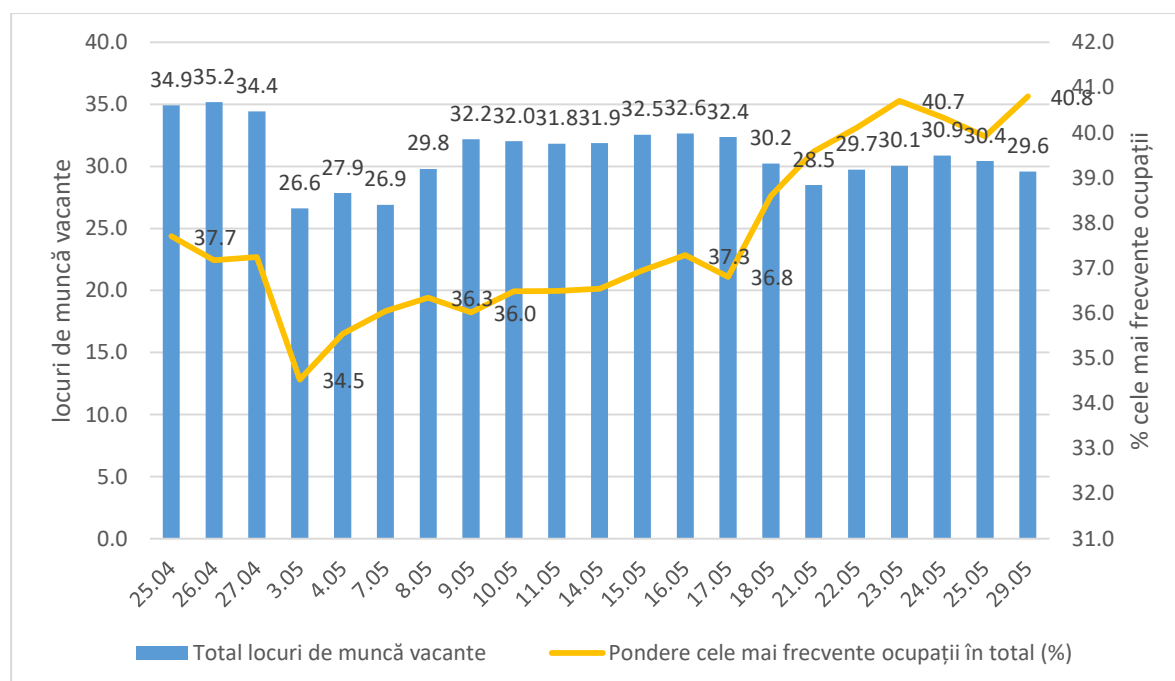
Un alt senzor important privind locuri de muncă vacante îl reprezintă comunicatele zilnice (în zilele lucrătoare) ale Agenției Naționale de pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), care reprezintă o sinteză a informațiilor primite de agențiile județene de ocupare a forței de muncă de la angajatorii din sectorul public și privat, conform reglementărilor legale în vigoare.

Deoarece ancheta trimestrială INS privind locurile de muncă vacante are ca perioadă de referință luna de mijloc a trimestrului, în demersul nostru am analizat comparativ informațiile aferente trim. II 2018 INS, cu informațiile sintetizate din comunicatele ANOFM pentru perioada 25.04-29.05.2018.

Spre deosebire de ancheta INS, care furnizează informații numai la nivel de grupe majore de ocupații, datele ANOFM sunt detaliate pentru cele mai frecvente ocupații în numărul de locuri de muncă vacante.

În perioada 25 aprilie – 29 mai 2018, numărul zilnic de locuri de muncă vacante a variat între un maxim de 40,7 mii și un minim de 26,6 mii (Grafic 44).

Grafic 44: Numărul de locuri de muncă vacante și ponderea celor mai frecvente ocupații, în perioada 25.04-29.05.2018



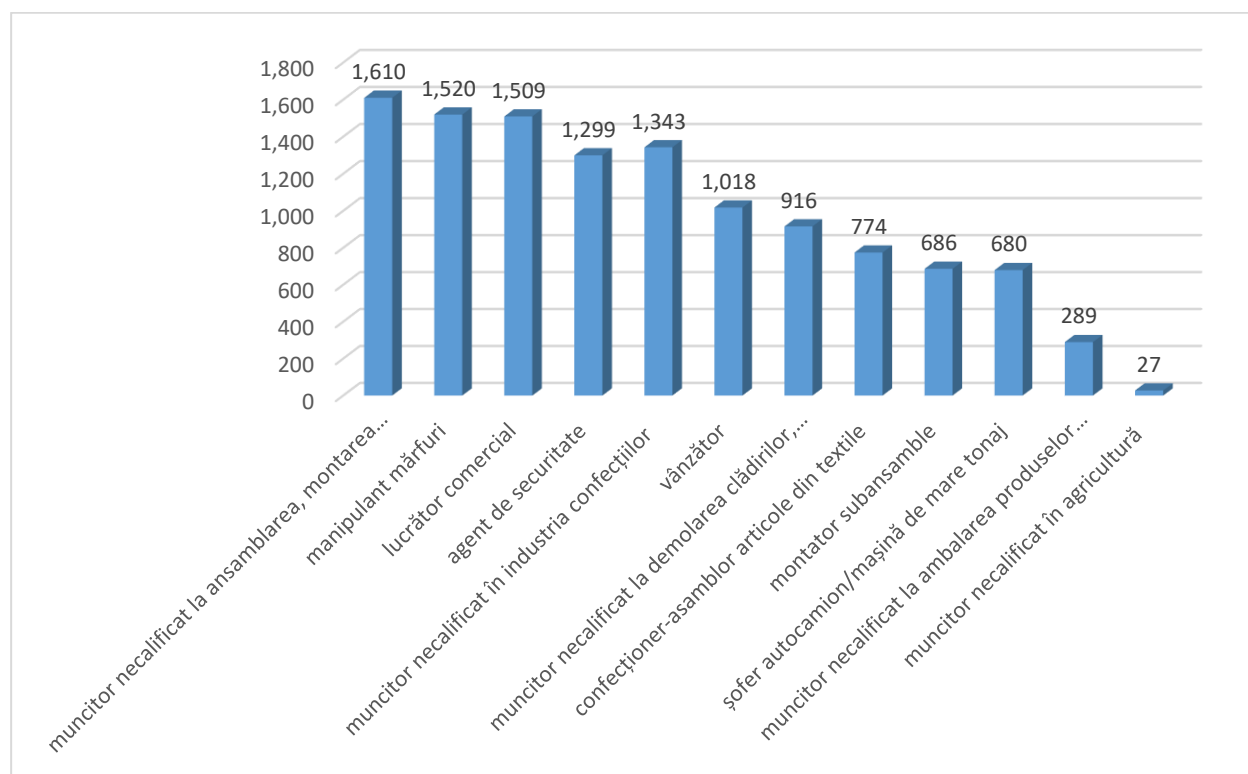
Sursa: Prelucrări date ANOFM.

Între cele 12 ocupații pentru care se consemnează cele mai multe locuri de muncă vacante, în intervalul analizat, nici una nu presupune absolvirea studiilor superioare, iar

5 din cele 12 ocupații sunt diferite categorii de muncitor necalificat, urmează ca frecvență ocupația de manipulant marfă, lucrător comercial, agent de securitate, vânzător, confecționar-asamblor materiale textile, montator de subansamble și șofer autocamion/mașină de mare tonaj.

În perioada 25.04-15.05.2018, în medie pe zi, au fost comunicate ca vacante 1.610 posturi de muncitor necalificat în asamblarea, montarea pieselor, 1.520 posturi de manipulant mărfuri, 1.509 posturi de lucrător comercial, 1.299 de posturi de agent de securitate, 1.343 de muncitor necalificat în industria confecțiilor, 1.018 posturi de vânzător, etc. (Grafic 45, Anexa 27 și 28).

Grafic 45: Media zilnică, în perioada 25.04-15.05.2018, a numărului de locuri de muncă vacante pe cele mai frecvente ocupații (număr)



Sursa: Prelucrări comunicate ANOFM.

Nivelul de dezvoltare al regiunii, structura economică sectorială, dimensiunea investițiilor, cât și nivelul salariului mediu la nivel regional își pun amprenta asupra cererii de forță de muncă, respectiv asupra numărului locurilor de muncă vacante, structura ocupațională și pe activități economice a acestora. O analiză detaliată a acestor parametrii, pe baza datelor din ancheta INS se regăsește în Anexa 29.

Analizele oferă și informații relevante ce decurg din distribuția locurilor de muncă din anumite sectoare de activitate pe regiuni.

Între altele, în activitățile de comerț cu ridicata și amănuntul numărul de locuri de muncă vacante a crescut în intervalul 2008-trim. II 2018 de la 4.481 la 5.415. cu aproximativ 20%.

Cu excepția regiunilor Nord-Vest și Sud-Vest, în care se înregistrează în trim. II 2018 un număr de locuri de muncă vacante mai mic decât în anul 2008, în toate celelalte 6 regiuni numărul de locuri de muncă vacante din comerț a crescut.

Regiunea București-Ilfov concentra în trim. II 2018 aproximativ 30% din locurile de muncă vacante din comerț. Pe locul II se afla regiunea Nord-Vest, în care au fost raportate 13% din locurile de muncă din aceste activități economice, urmată de regiunea Centru și regiunea Sud-Muntenia cu ponderi egale, de 12%. Cele mai puține locuri de muncă vacante în comerț erau în regiunea Sud-Vest, respectiv 2% din total.

În activitățile de producție și furnizare de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, în întreg intervalul 2008-trim. II 2018, numărul de locuri de muncă vacante s-a menținut la un nivel redus (358 în anul 2008, 67 în anul 2012, 365 în 2017 și 307 în trim. II 2018).

Cu excepția regiunilor Nord-Vest și Sud-Est, în toate celelalte 6 regiuni numărul locurilor de muncă vacante din aceste activități se reduce substanțial.

În trim. II 2018, aproximativ 69% din locurile de muncă vacante din producția și furnizarea de energie electrică, termică, gaze se regăseau în regiunea Nord-Vest și 11% în regiunea Nord-Est. Cele mai puține locuri de muncă vacante, respectiv 1% din total erau înregistrate în regiunea Sud, în regiunea București –Ilfov regăsindu-se 8% din locurile de muncă ale sectorului.

În activitățile din sectorul hoteluri și restaurante numărul de locuri de muncă vacante din trim. II 2018 era cu 80% mai mare decât cel din anul 2008.

Cele mai importante creșteri au avut loc în regiunea Centru unde numărul de locuri de muncă vacante din sector a crescut de 7,5 ori, urmată de regiunea Sud-Est unde creșterea a fost de 4 ori, regiunea Nord-vest cu o creștere de 2,5 ori și regiunea Nord-Est unde numărul locurilor de muncă vacante din hoteluri și restaurante s-a dublat.

La polul opus, în regiunile București-Ilfov, Sud și Sud-Vest numărul de locuri de muncă din acest sector a scăzut. Aproximativ jumătate din locurile de muncă vacante din hoteluri și restaurante se regăseau în trim. II 2018 în regiunile Centru (24,1%) și Sud-Est (24,8%).

O pondere importantă din locurile de muncă vacante din sector erau identificate și în regiunea București-Ilfov (18%). În regiunea Sud-Vest se înregistra cea mai mică pondere a locurilor de muncă vacante din acest sector.

Comparativ cu anul 2008, în trim. II 2018, numărul de locuri de muncă vacante din informații și comunicații a crescut de 4,4 ori, de la 676 la 2.956.

Regiunile în care se identificau cele mai puține locuri de muncă din acest sector și care au înregistrat și cea mai mică creștere a acestui număr comparativ cu anul 2008 au fost regiunea Sud (25 locuri de muncă vacante în 2008 și 38 în trim. II 2018) și regiunea Sud-Vest (15 locuri de muncă vacante în 2008 și 95 în trim. II 2018).

În trim. II 2018, 57,5% din locurile de muncă vacante din sectorul de informații și comunicații se regăseau în regiunea București-Ilfov, 13,4% în regiunea Nord-Vest și numai 1,3% în regiunea Sud Muntenia, 3,2% în regiunea Sud-Vest și 3,8% în regiunea Sud-Est. În regiunile Centru, Nord-Est și Vest, în trim. II 2018, erau înregistrate 6,2-7,6% din locurile de muncă vacante ale sectorului.

Conform datelor ANOFM, în perioada 25.04-15.05.2018, ca medie zilnică, cele mai multe locuri de muncă vacante au fost comunicate din București 5.287, urmat de județul Prahova cu 2.931 locuri de muncă vacante, Dolj cu 1.699 locuri de muncă (Grafic 46, Anexele 30 și 31).

Cele mai puține locuri de muncă vacante au fost comunicate în această perioadă în județele Bacău (37), Botoșani și Covasna (73).

Numărul de locuri de muncă comunicate de agențiile din București echivalează cu locurile de muncă comunicate din agențiile din cele 17 județe clasate pe ultimele locuri din punct de vedere al acestui indicator.

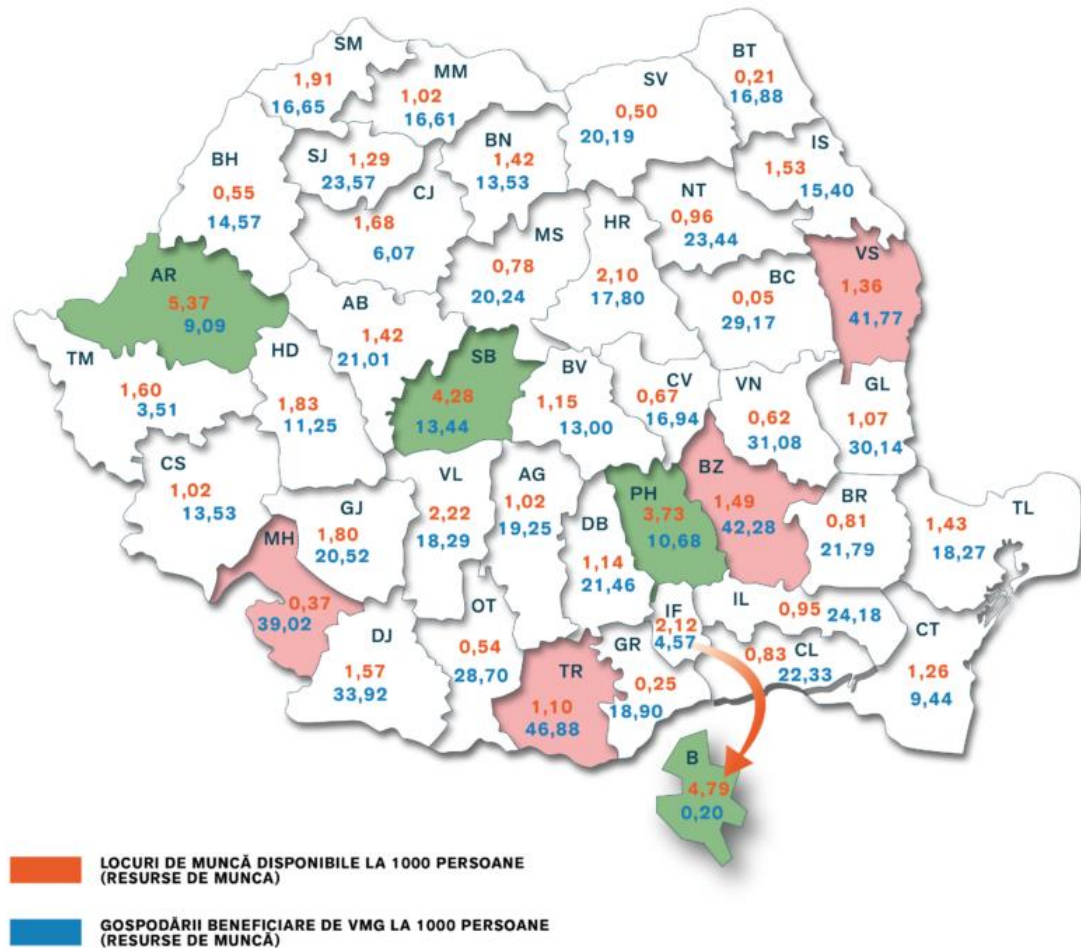
Analizele publicate de Monitorul Social relevă existența unei corelații negative între proporția gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat și rata locurilor de muncă vacante pe județe. Respectiv, în județele în care există relativ multe familii beneficiare de ajutor pentru venit minim garantat, 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 (Harta 1).

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.

Ca și în cazul structurii ocupaționale, și în cazul structurii în profil teritorial, cu excepția poziției Bucureștiului, se constată diferențieri între informațiile INS și cele transmise de ANOFM.

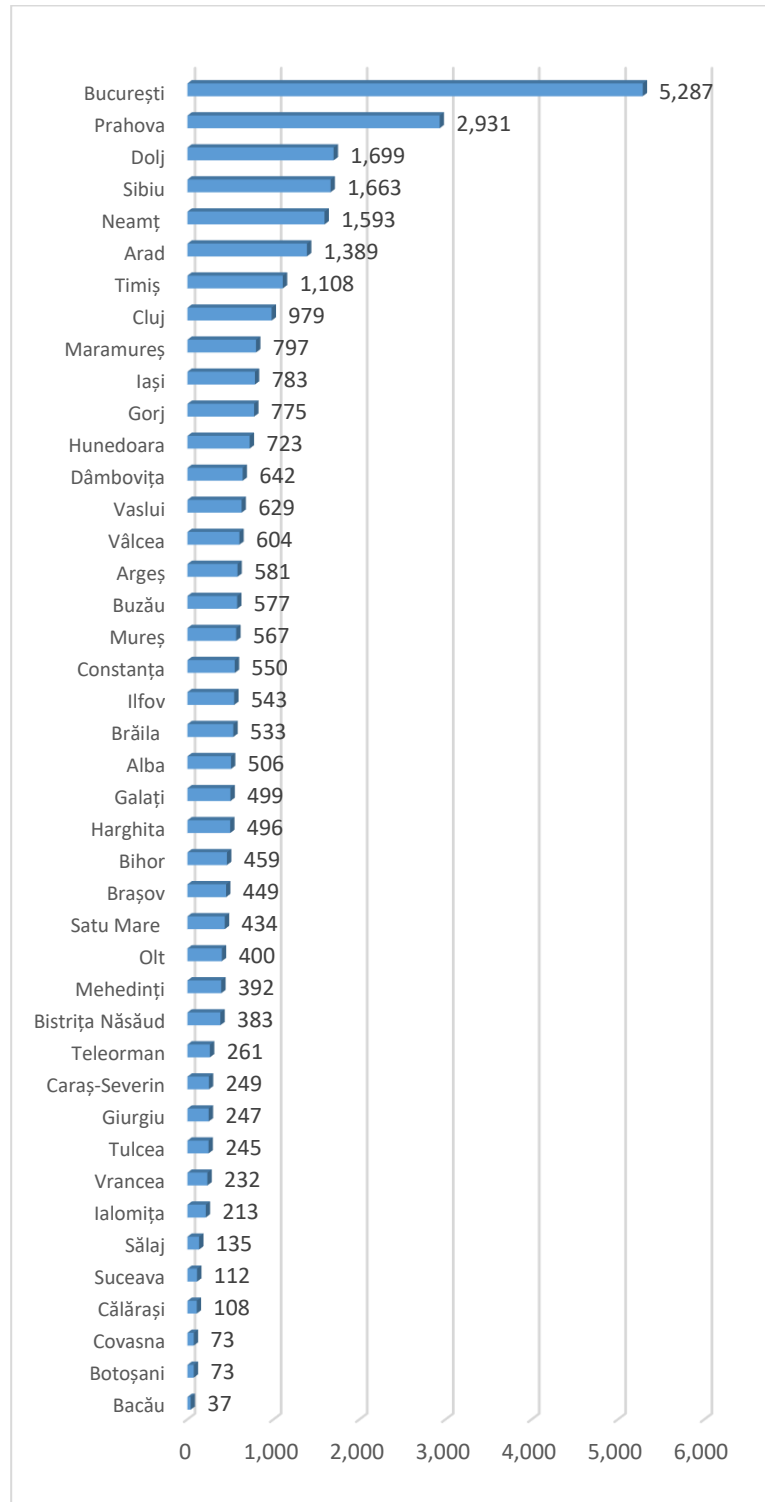
Simpla navigare pe Internet pe site-urile agențiilor de recrutare relevă o structura ocupațională și teritorială substanțial diferită de cea furnizată de ANOFM, fapt care poate fi explicat prin faptul că firmele private apelează la serviciile agențiilor județene numai atunci când au nevoie de forță de muncă necalificată sau slab calificată, restul angajărilor realizându-le fie prin serviciile proprii de recrutare, fie prin intermediul unor agenții private specializate în acest sens.

Harta 1: Rata locurilor de muncă vacante și proporția gospodăriilor beneficiare de ajutor pentru venitul minim garantat, pe județe, februarie 2018



Sursa: Monitorul Social, Fundația Friedrich Ebert Stiftung, pe baza datelor Ministerului Muncii și Justiției Sociale (februarie 2018) și ANOFM (martie 2018)

Grafic 46: Media zilnică, în perioada 25.04-15.05.2018, a numărului de locuri de muncă vacante pe județe (număr)



Sursa: Prelucrări comunicate ANOFM.

În plus față de locurile de muncă colectate de la agențiile județene, ANOFM mediatizează și informațiile referitoare la locurile de muncă vacante comunicate de alte state europene prin EURES.

Analiza informațiilor ANOFM privind numărul total de locuri de muncă vacante comunicat prin EURES, în intervalul 25.04. – 27.06.2018, putem constata că acesta a variat între un maxim de 1.409 locuri de muncă și un minim de 993 locuri de muncă.

Din informațiile disponibile, pentru perioada analizată, privind ofertele de locuri de muncă din state precum Germania (Anexa 32), Olanda (Anexa 33), Polonia, (Anexa 34), Malta (Anexa 35), Cehia (Anexa 36), Belgia (Anexa 37), Finlanda (Anexa 38) se poate constata o frecvență redusă a ocupațiilor care solicită calificări superioare, dar și frecvența mică a ocupațiilor care nu necesită calificare, aspect relevat și de primele 3 ocupații ca frecvență din fiecare stat (Tabel 16).

Tabel 16: Primele 3 ocupații din fiecare țară pentru care au fost comunicate locurile de muncă vacante prin EURES, în perioada 25.04.-27.06 2018

| | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
|---|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Germania | 400 | 400 | 400 | 400 | | | | | | |
| manipulant bagaje | 400 | 400 | 400 | 400 | | | | | | |
| șofer manipulare bagaje | 200 | 200 | 200 | 200 | | | | | | |
| lăcătuș | 53 | 53 | 53 | 50 | | | | | | |
| Olanda | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
| sortator și împachetator bulbi de flori | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| operatori de mașini pentru bulbi de flori | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| manipulant depozit | | | | | | | | | 60 | 60 |
| Polonia | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
| sudor MAG | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 25 | 25 |
| dulgher de cofrare | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| zidar | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Malta | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |

| | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
|---|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| șoferi de autobuz | 150 | | | | | | | | | |
| operatori mașini de producție | | | 10 | 10 | 10 | 10 | | | | |
| operatori matrițe plastic | | | | | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| Cehia | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
| forjor | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| operator CNC | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Belgia | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
| ciontolitor tranșator carne | 10 | | | | | | | | | |
| operator CNC/frezor | 5 | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| operator ambalare în industria alimentară | | | | | | | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Finlanda | 25.04 | 2.05 | 9.05 | 16.05 | 23.05 | 30.05 | 6.06 | 13.06 | 20.06 | 27.06 |
| instalator | 10 | | | | | | | | | |
| sudor | 10 | | | | | | | | | |
| maistru sudură | 2 | | | | | | | | | |

Sursa: Prelucrări comunicate ANOFM, EURES.

Deși, dat fiind numărul foarte mic al numărului de locuri de muncă comunicat prin EURES, putem presupune că cea mai mare parte a românilor care părăsesc țara, valorifică și alte oportunități de informare privind locurile de muncă vacante din alte state membre, și simpla lectură a primelor 3 ocupații, pentru fiecare din statele membre menționate anterior oferă o imagine privind categoriile de forță de muncă dorite și solicitate oficial din România de angajatorii din alte state membre.

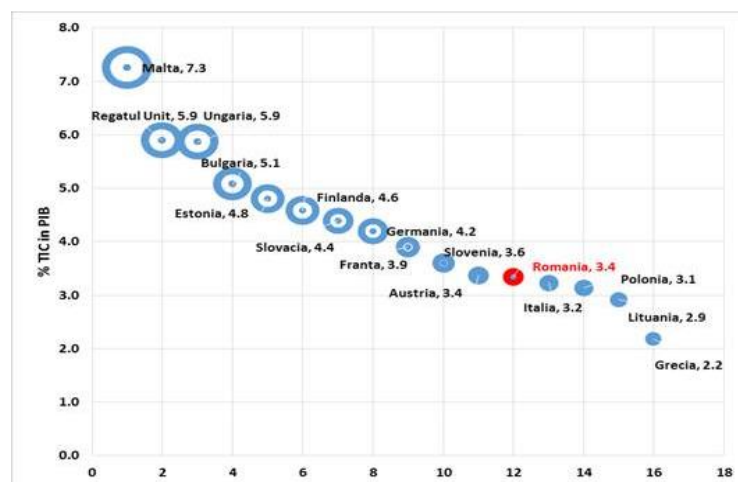
2.6 Studiu de caz: Sectorul IT&C

2.6.1 Principali indicatori ai sectorului

Sectorul de tehnologia informației și comunicațiilor³⁶ (IT&C) este un sector în ascensiune în România, cu potențial și ritm de creștere superioare mediei naționale, declarat prioritate strategică de decidenți.

Deși, în România, în ultimii ani, creșterea valorii adăugate generată de sectorul IT&C a fost superioară celei din alte sectoare, conform datelor Eurostat, la nivelul anului 2016, sectorul IT&C deținea o pondere de 3,4% din PIB, inferioară nivelului din multe state membre ale Uniunii Europene (Grafic 47), respectiv 7,3% în Malta, 5,9% în Regatul Unit și Ungaria, 5,1% în Bulgaria sau 4,8% în Estonia.

Grafic 47: Ponderea sectorului IT&C în produsul intern brut, în state membre ale Uniunii Europene, 2016 (%)

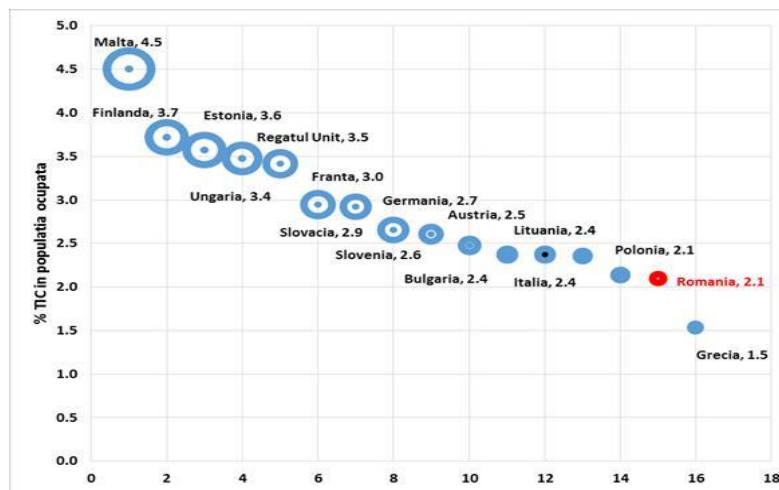


Sursa: Date Eurostat.

În același an, ponderea sectorului IT&C în populația ocupată în România a fost de 2,1%, comparativ cu 4,5% în Malta sau între 3% și 4% în Finlanda, Estonia, Regatul Unit, Ungaria și Franța (Grafic 48).

³⁶ Conform definiției agreate la nivelul Eurostat, într-un sens mai larg, sectorul tehnologia informației și comunicațiilor (IT&C) cuprinde activitățile de: fabricare a componentelor electronice, a calculatoarelor și echipamentelor periferice, a echipamentelor de comunicații, a produselor electronice de larg consum și a suporturilor magnetice și optice destinate înregistrărilor; editare a produselor software, telecomunicații; servicii în tehnologia informației; activități ale portalurilor web; prelucrarea datelor; administrarea paginilor web și activități conexe; repararea calculatoarelor și echipamentelor de comunicații.

Grafic 48: Ponderea sectorului IT&C în populația ocupată, în state membre ale Uniunii Europene, 2016 (%)



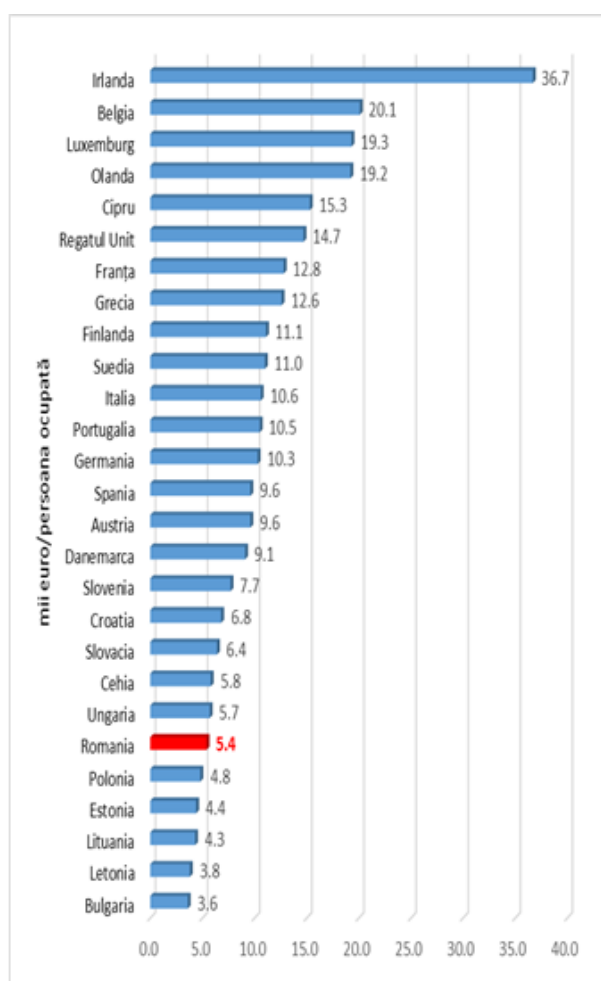
Sursa: Date Eurostat.

Aceste ponderi se consemnează și în contextul unor investiții medii pe o persoană ocupată și al unor costuri medii de personal mult inferioare în România comparativ cu mare parte din celelalte state membre ale Uniunii Europene.

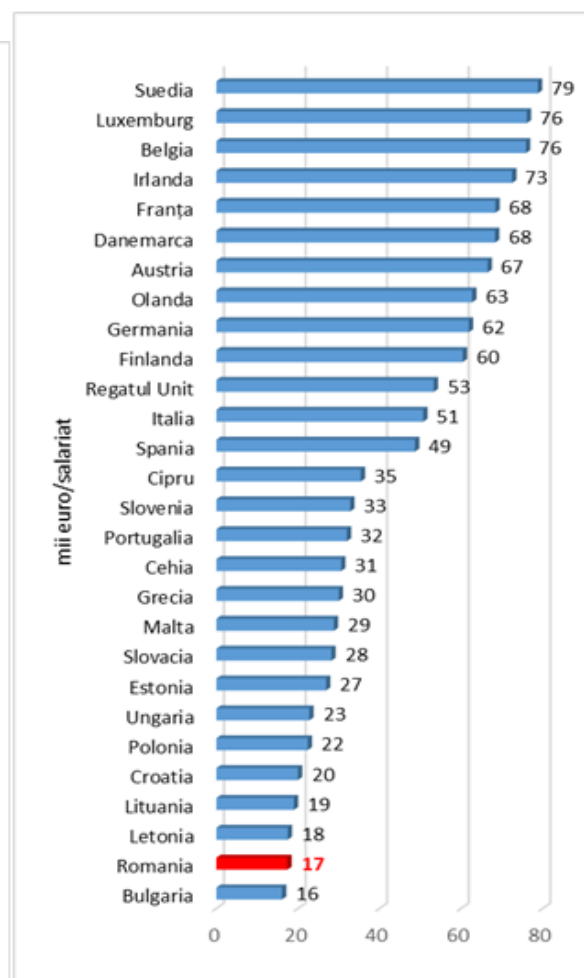
În anul 2016, de exemplu, investiția medie pe o persoană ocupată în sectorul IT&C în România a fost de 5,4 mii euro, comparativ cu 36,7 mii euro în Irlanda sau 20,1 mii euro în Belgia 19,2-19,3 mii euro în Olanda și Luxemburg sau 7,7 mii euro în Slovenia (Grafic 49).

În anul 2016, România se situa pe penultimul loc în ierarhia statelor membre UE, din punct de vedere al cheltuielilor medii de personal realizate pentru un salariat din sectorul IT&C, respectiv 17 mii euro, comparativ cu 79 mii euro în Suedia sau 33 mii euro în Slovenia și 31 mii euro în Cehia (Grafic 50).

Grafic 49: Investiții medii pe o persoană ocupată în sectorul IT&C, 2016 (mii euro/pers. ocupată)



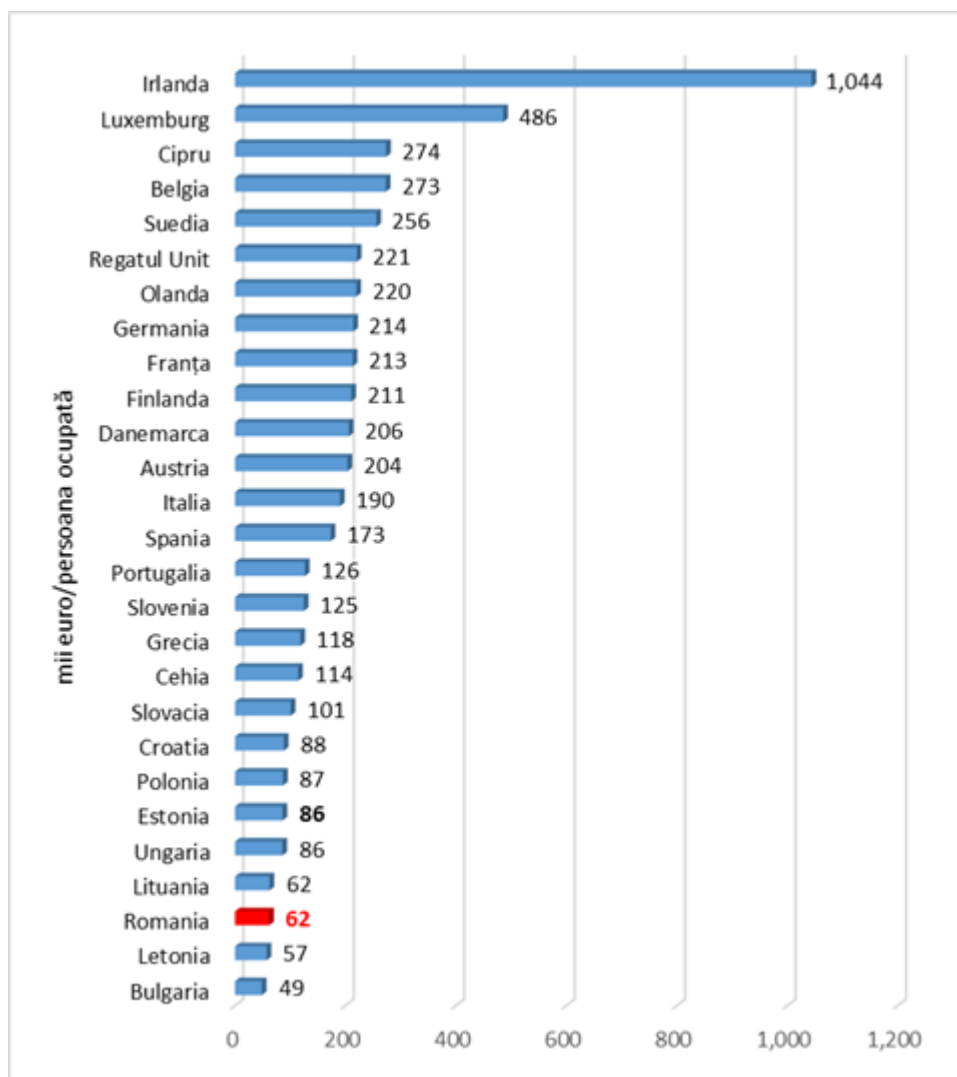
Grafic 50: Cheltuielile medii cu personalul în sectorul IT&C, 2016 (mii euro/sal.)



Sursa: Prelucrări date Eurostat.

Productivitatea muncii, exprimată ca cifră de afaceri medie ce revenea la o persoană ocupată din sectorul IT&C, era în România, în anul 2016, de 16,8 ori mai mică decât în Irlanda, de 7,8 ori decât cea din Luxemburg și aproximativ jumătate decât cea din Portugalia sau Slovenia (Grafic 51).

Grafic 51: Productivitatea muncii în sectorul IT&C - Cifra de afaceri medie pe o persoană ocupată, 2016 (mii euro/persoană)



Sursa: Prelucrări date Eurostat.

Acest sector include în componența sa, conform clasificării CAEN rev. 2 activitățile corespunzătoare codurilor CAEN 58-63, respectiv activității de telecomunicații (cod CAEN 61), **activități de tehnologia informației** (cod CAEN 62 Activități de tehnologia informației și cod CAEN 63 Activități de servicii informatice) și alte activități specifice sectorului (cod CAEN 58-60).

Datele Eurostat relevă că în anul 2016, în România, activitățile specifice tehnologiei informației reuneau aproximativ 19.606 întreprinderi, în care erau angajate 135.830 persoane, revenind în medie aproximativ 6,9 persoane pe întreprindere (Tabel 17).

În condițiile unor costuri medii de personal de 17,5 mii euro și ale unor investiții medii de aproximativ 1,7 mii euro pe o persoană ocupată, productivitatea muncii în sector a fost de aproximativ 46, 2 mii euro cifra de afaceri medie pe o persoană ocupată .

Tabel 17: Principalii indicatori ai sectorului tehnologia informației, în România, 2016

| | UM | Cod CAEN 63 Activități de servicii informatic | Cod CAEN 62 Activități de tehnologia informației | Total |
|---|-------------------------|---|--|---------|
| Număr întreprinderi | număr | 4.510 | 15.096 | 19.606 |
| Costuri cu personalul | mil. euro | 303 | 2.080,4 | 2.383,4 |
| Cifra de afaceri | mil. euro | 1.260,3 | 5.025,6 | 6.286,2 |
| Populația ocupată | persoane | 28.154 | 107.676 | 135.830 |
| Productivitatea muncii (cifra de afaceri/persoană ocupată) | mii euro/ pers. oc. | 44,8 | 46,7 | 46,2 |
| Numărul mediu de angajați pe întreprindere | persoane | 6,0 | 7,1 | 6,9 |
| Costuri de personal medii pe o persoană ocupată | mii euro / pers. oc. | 10,8 | 19,3 | 17,5 |
| Investiții medii ce revin la o persoană ocupată | mii euro/ pers. oc. | 1,7 | 1,8 | 1,8 |

Sursa: Prelucrări proprii date Eurostat.

Creșterea sectorului are loc atât pe fondul expansiunii cererii pentru aceste activități atât pe piața internă, cât și pe piața externă.

Conform celui mai recent studiu al Asociației Patronale a Industriei de Software și Servicii (ANIS) (septembrie 2018), în anul 2017, piața internă de software și servicii IT a crescut cu 2,1% față de anul 2016, ajungând la 975 mil. euro. Cifra de afaceri a sectorului a crescut cu 11% în 2017, față de anul 2016. Pentru anul 2018, aceeași asociație preconizează că veniturile totale generate de software și servicii IT vor ajunge la 4,5 miliarde euro (comparativ cu aproximativ 4 mld. în anul 2017).³⁷

Veniturile obținute de companiile din sectorul de software și servicii IT pe piața externă au fost în anul 2017 de aproximativ 3,025 miliarde de euro, aproximativ 75.6% din valoarea întregului sector IT, înregistrând față de anul 2016 o creștere cu peste 14%. Aproximativ 75% din veniturile din produse și servicii IT sunt obținute pe piața europeană, 22% pe piața americană și restul pe alte piețe.

Veniturile obținute pe piața internă au crescut cu aproximativ 2.1%, de la 955 milioane de euro în 2016, la 975 de milioane în 2017. Din totalul veniturilor generate de software și servicii IT pentru companii, 22% provin din industrie, 20% din sectorul public, 16% din sectorul bancar, 11% din telecomunicații și câte 8% din companiile de utilități, comerț și alte servicii.

³⁷ "Software and IT Services in Romania – 2018 Edition", Pierre Audoin Consultants (PAC), 2018.

Primele 10 companii din sector generează aproximativ 25% din valoarea pieței. De asemenea, din topul 300 al celor mai mari companii de software și servicii IT care activează pe piața locală, 40% sunt firme românești.

2.6.2 Prognoze privind evoluția sectorului IT&C

Într-un studiu³⁸ publicat în anul 2017, referitor la sectorul IT, sunt avansate 3 scenarii alternative referitoare la posibila evoluție a ponderii valorii adăugate brute a sectorului de informații și comunicații în PIB nominal, condiționate de evoluția proiectată până în 2025 (în runda de prognoză aferentă Raportului asupra inflației, BNR, august 2017), cu ajutorul modelului de analiză și prognoză pe termen mediu al BNR (MAPM), a PIB real și nominal. Așa cum precizează și autorii, prognoza pe orizonturi atât de lungi este inerent supusă unor incertitudini mai ample decât cele cu privire la prognoza pe 6-8 trimestre.

Conform setului de scenarii:

- Scenariul 1 pornește de la premisa creșterii, în intervalul 2017-2025, a valorii adăugate brute a sectorului informații și comunicații cu același ritm ca în anul 2016, respectiv 13,8% creștere reală și 15,8 % creștere nominală. Conform acestui scenariu, dată fiind evoluția PIB prognozat cu ajutorul MAPM până în 2025, ponderea sectorului în PIB la acest orizont ar deveni 12,1%. Astfel, contribuția în 2025 a sectorului la creșterea economică este de 1,5 puncte procentuale (comparativ cu 0,7 puncte procentuale în 2016), deci o dublare a contribuției la creșterea PIB (Tabel 18);
- Scenariul 2 pornește de la premisa creșterii în intervalul 2017-2025 a valorii adăugate brute a sectorului informații și comunicații cu media ultimilor 5 ani, respectiv 9,5% creștere reală și 12,8% creștere nominală. Conform acestui scenariu, dată fiind evoluția PIB prognozat cu MAPM, ponderea sectorului în PIB ar ajunge în anul 2025 la 9,6 %. În aceste condiții, contribuția în 2025 a sectorului la creșterea economică ar fi de 0,9 puncte procentuale (comparativ cu 0,7 puncte procentuale în 2016);
- Scenariul 3 pornește de la premisa creșterii în intervalul 2017-2025 a valorii adăugate brute a sectorului informații și comunicații cu media ultimilor 10 ani, respectiv 6,6 % creștere reală și 12,8 creștere nominală. În acest scenariu, dată fiind evoluția PIB prognozat cu MAPM până în 2025, ponderea sectorului la acest orizont este 9,6 la sută. Astfel, contribuția în 2025 a sectorului la creșterea economică este de 0,6 puncte procentuale (comparativ cu 0,7 puncte procentuale în 2016).

³⁸ Veaceslav Grigoraș, Andrei Tănase, "Studiu al evoluțiilor IT&C în România, Banca Națională a României, 2017.

Tabel 18. Scenarii privind evoluția sectorului Informații și comunicații – orizont 2025

| Denumire scenariu – creșterea în intervalul 2017-2025 a VAB (nominal/real) Informații și comunicații | Pondere valori adăugate brute din sectorul informații și comunicații în PIB în 2025 (%) | Ritm real anual de creștere a valorii adăugate brute în sectorul informații și comunicații în 2025 (%) | Contribuția sectorului informații și comunicații la creșterea PIB în 2025 (%) |
|--|---|--|---|
| S1: ritmul din 2016 | 12,1 | 13,8 | 1,5 |
| S2: media ultimilor 5 ani | 9,6 | 9,5 | 0,9 |
| S3: media ultimilor 10 ani | 9,6 | 6,6 | 0,6 |

Sursa: Veaceslav Grigoraș, Andrei Tănase, "Studiu al evoluțiilor sectorului IT&C în România", Banca Națională a României, 2017

Restrângându-ne analiza la industria de software și servicii IT, conform studiului ANIS citat anterior, în intervalul 2018-2021, se estimează o creștere a dimensiunii pieței de la 4,5 mld. euro în anul 2018, la aproximativ 6,9 mld. euro în anul 2021, respectiv cu aproximativ 53% (Tabel 19).

Tabel 19: Prognoze privind industria de software și servicii IT din România, orizont 2021

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Dimensiunea pieței (mil. euro) | 2.805 | 3.240 | 3.605 | 4.000 | 4.500 | 5.145 | 5.970 | 6.880 |
| Rata de creștere anuală (%) | | 15,5 | 11,3 | 11,0 | 12,5 | 14,3 | 16,0 | 15,2 |
| Venituri piață internă (mil. euro) | 950 | 990 | 955 | 975 | 1.045 | 1.145 | 1.245 | 1.360 |
| Rată de creștere anuală piață internă (%) | | 4,2 | -3,5 | 2,1 | 7,2 | 9,6 | 8,7 | 9,2 |
| Venituri piață externă (mil. euro) | 1.855 | 2.250 | 2.650 | 3.025 | 3.455 | 4.000 | 4.725 | 5.520 |
| Rată de creștere anuală piață internă (%) | | 21,3 | 17,8 | 14,2 | 14,2 | 15,8 | 18,1 | 16,8 |

Sursa: Date ANIS.

2.6.3 Structura forței de muncă în sector

Potrivit studiului, numărul total de angajați cu contracte full-time din sectorul de software și servicii IT a ajuns în 2017 la 89,850 de specialiști, o creștere cu 7.5% comparativ cu 2016. Dintre aceștia, 88.6% ocupă posturi tehnice, restul deținând poziții în departamente non-tehnice.

În anul 2017, aproximativ 75% dintre angajații sectorului se regăseau în firme cu capital străin. Pondere angajaților din companiile cu capital străin era de 81% în cazul companiilor situate pe primele 5 locuri, 87% în cazul primelor 10 companii și 85% pentru primele 50 companii (Tabel 20).

Tabel 20: Structura salariațiilor din sectorul software și servicii IT pe companii, în funcție de sursa de proveniență a capitalului, în 2017

| | Firme cu capital autohton (%) | Firme cu capital străin (%) |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Total sector | 25 | 75 |
| Primele 5 companii | 19 | 81 |
| Primele 10 companii | 13 | 87 |
| Primele 50 companii | 15 | 85 |

Sursa: Date ANIS.

Conform datelor Inspecției Muncii, pentru cele 10 ocupații din sectorul IT, care beneficiază în prezent de facilități fiscale³⁹, în anul 2017, erau active în 97.476 contracte individuale de muncă, iar în luna iunie 2018, 110.490 contracte individuale de muncă (Tabel 21).

Tabel 21: Numărul de contracte individuale de muncă pentru cele 10 ocupații care beneficiază de facilități, pe județe, 2017-2018

| | 2017 | | 2018 | |
|--------------|---------------|--------------|----------------|------------|
| | Număr | % în total | Număr | % în total |
| Total | 97,476 | 100.0 | 110,490 | 100.0 |
| Bucuresti | 46,826 | 48.0 | 52,935 | 47.9 |
| Cluj | 14,103 | 14.5 | 16,619 | 15.0 |
| Timiș | 9,748 | 10.0 | 12,143 | 11.0 |
| Iași | 3,958 | 4.1 | 6,409 | 5.8 |
| Brașov | 5,110 | 5.2 | 3,524 | 3.2 |
| Sibiu | 2,761 | 2.8 | 3,202 | 2.9 |
| Ilfov | 2,687 | 2.8 | 2,812 | 2.5 |
| Dolj | 1,462 | 1.5 | 1,491 | 1.3 |
| Mureș | 1,030 | 1.1 | 1,200 | 1.1 |
| Bihor | 932 | 1.0 | 979 | 0.9 |
| Argeș | 896 | 0.9 | 969 | 0.9 |
| Prahova | 882 | 0.9 | 856 | 0.8 |
| Arad | 615 | 0.6 | 670 | 0.6 |
| Galați | 660 | 0.7 | 619 | 0.6 |
| Constanta | 581 | 0.6 | 578 | 0.5 |
| Maramureș | 515 | 0.5 | 562 | 0.5 |
| Suceava | 444 | 0.5 | 538 | 0.5 |
| Bacău | 376 | 0.4 | 385 | 0.3 |
| Alba | 352 | 0.4 | 349 | 0.3 |

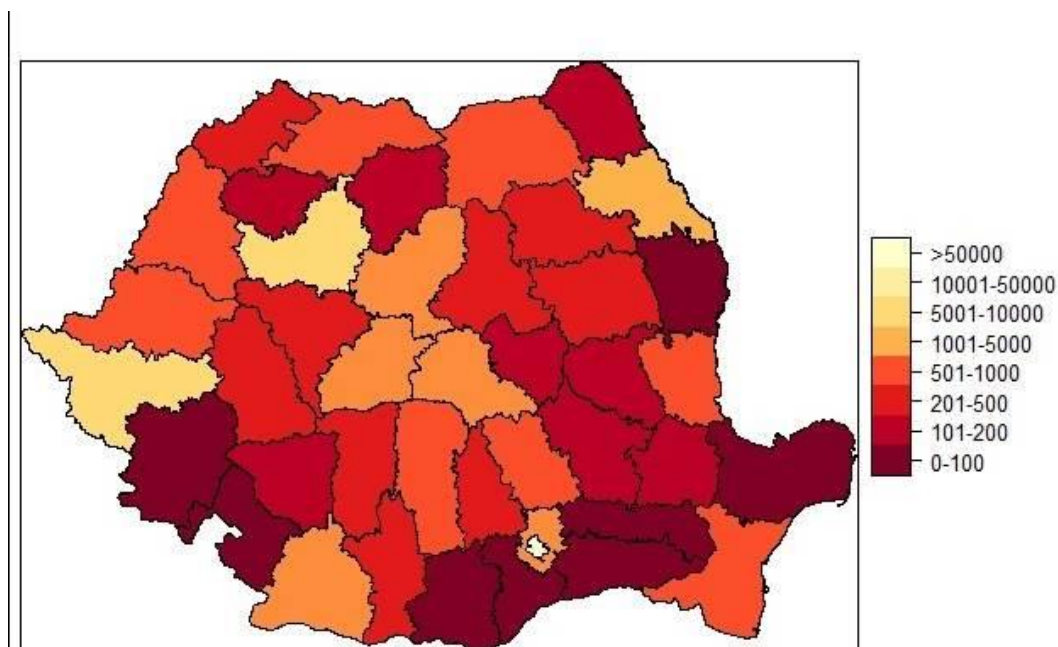
³⁹ Este vorba de 8 ocupații cu studii superioare: proiectant sisteme informatice; analist; programator; inginer de sistem în informatică; programator de sistem informatic; inginer de sistem software; manager de proiect informatic; administratori baza de date și 2 ocupații cu studii medii: programator ajutor; analist ajutor.

| | 2017 | | 2018 | |
|-----------------|-------|------------|-------|------------|
| | Număr | % în total | Număr | % în total |
| Hunedoara | 309 | 0.3 | 329 | 0.3 |
| Harghita | 278 | 0.3 | 298 | 0.3 |
| Satu Mare | 261 | 0.3 | 276 | 0.2 |
| Olt | 250 | 0.3 | 267 | 0.2 |
| Vâlcea | 264 | 0.3 | 253 | 0.2 |
| Neamț | 262 | 0.3 | 251 | 0.2 |
| Dâmbovița | 208 | 0.2 | 222 | 0.2 |
| Gorj | 164 | 0.2 | 183 | 0.2 |
| Brăila | 157 | 0.2 | 160 | 0.1 |
| Sălaj | 143 | 0.1 | 160 | 0.1 |
| Bistrița-Năsăud | 128 | 0.1 | 159 | 0.1 |
| Covasna | 164 | 0.2 | 158 | 0.1 |
| Buzău | 144 | 0.1 | 150 | 0.1 |
| Botoșani | 119 | 0.1 | 123 | 0.1 |
| Vrancea | 117 | 0.1 | 111 | 0.1 |
| Vaslui | 94 | 0.1 | 99 | 0.1 |
| Caras-Severin | 82 | 0.1 | 87 | 0.1 |
| Teleorman | 72 | 0.1 | 76 | 0.1 |
| Tulcea | 69 | 0.1 | 68 | 0.1 |
| Mehedinți | 61 | 0.1 | 64 | 0.1 |
| Călărași | 108 | 0.1 | 59 | 0.1 |
| Ialomița | 55 | 0.1 | 58 | 0.1 |
| Giurgiu | 29 | 0.0 | 39 | 0.0 |

Sursa: Prelucrări proprii date Inspekția Muncii (IM)

Repartizarea acestora este extrem de inegală în teritoriu. În anul 2018, de exemplu, în București se concentrează aproximativ 47,9% din numărul totale de contracte; primele 9 județe în ierarhia din punct de vedere al acestui indicator reunesc aproximativ 90% din numărul total de contracte individuale de muncă, în timp ce ultimele 9 județe cumulează sub 1% din numărul total de contracte (Harta 2).

Harta 2: Numărul mediu de contracte individuale de muncă pentru cele 10 ocupații care beneficiază de facilități, pe județe, 2017-2018



Sursa: Prelucrări proprii date Inspekția Muncii (IM).

În structura contractelor individuale de muncă specifice domeniului IT, aproximativ 87,5% sunt pentru ocupații cu studii superioare și 12,6% pentru cele cu studii medii.

În structura pe ocupații, ponderea cea mai mare o dețin programatorii (31,0%), urmați de analiști (15,1%) și inginerii de sistem în informatică (11,4%); urmează programatorii ajutoari (cu o pondere de 9,8%), managerii de proiect informativ (9,7%) și inginerii de sistem software (8,9%) (Anexa 39).

2.6.4 Estimări privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă în sector

Pornind de la premisele menționate anterior, deficitul de forță de muncă din sectorul IT&C se estimează că va evolua de la 18.200 specialiști în anul 2018 la aproximativ 20.000 în anul 2021.

Menționăm că aceste estimări sunt realizate fără a lua în calcul emigrarea specialiștilor din IT.

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.

Am inclus în secțiunile următoare premisele noastre și detalii ce susțin această estimare.

2.6.4.1 Cererea estimată de forță de muncă

Pe fondul unor estimări de creștere a productivității muncii în sectorul de software și servicii IT, de la 44,5 mii euro/salariat în anul 2017 la aproximativ 55,2 mii euro/salariat în anul 2021, ANIS estimează o creștere a numărului de salariați (în echivalent normă întreagă) de la 89.850 în anul 2017 la 124.740 în anul 2021 (Tabel 22).

Tabel 22: Prognoze privind evoluția numărului de salariați și a productivității în sectorul de software și servicii IT

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Număr de salariați (echivalent normă întreagă) | 71.590 | 77.335 | 83.565 | 89.850 | 96.490 | 104.520 | 113.800 | 124.740 |
| Creștere anuală număr salariați (echivalent normă întreagă) | | 5.745 | 6.230 | 6.285 | 7.090 | 8.030 | 9.280 | 10.940 |
| Productivitatea (euro/salariat) | 39.181 | 41.896 | 43.140 | 44.519 | 46.637 | 49.225 | 52.460 | 55.150 |

Sursa: ANIS

În condițiile acestor prognoze, numărul de salariați (echivalent normă întreagă) din sectorul software și servicii de tehnologia informațiilor ar crește cu 7.090 în anul 2018, față de anul 2017, cu 8.030 în anul 2019, cu 9.280 în 2020 și cu 10.940 în anul 2021.

Daca se menține aproximativ constant procentul de 89% posturi tehnice din total salariați din sector, atunci necesarul de noi angajați cu ocupații IT ar fi de 6.310 în 2018, 7.147 în 2019, 8.259 în 2020 și 9.737 în 2021.

Luând în considerare și ieșirile naturale din sistem și cele prin pensionare, necesarul suplimentar de IT-iști din companiile din alte sectoare de activitate, inclusiv din sectorul public, putem estima un necesar suplimentar de cel puțin 25% de specialiști cu aceste ocupații.

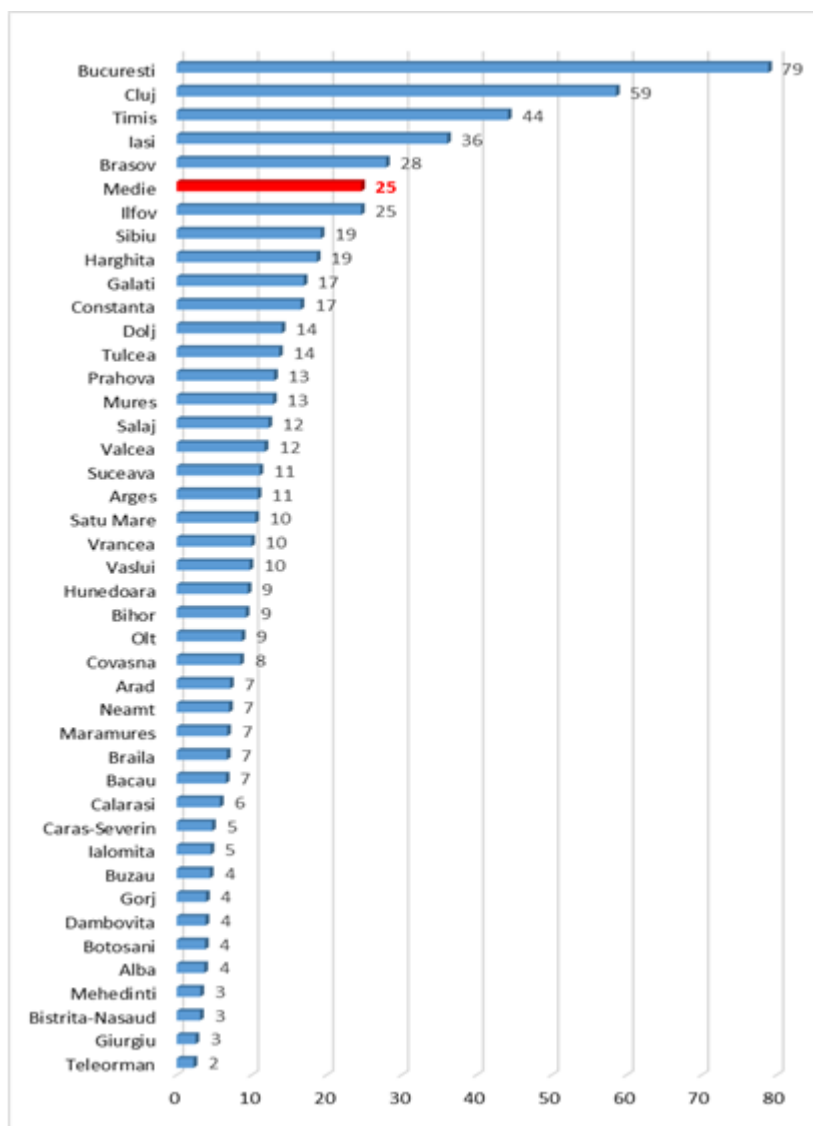
Totodată, deși în statistica locurilor de muncă vacante ANOFM, sectorul informații și comunicații nu se regăsește printre cele cu solicitări mari de locuri de muncă, o simplă căutare pe 2 dintre site-urile de recrutare a ofertelor de locuri de muncă ale angajatorilor pentru ocupații specifice IT a condus la identificarea unui număr de peste 8.000 oferte în cazul fiecărui site.

Ministrul muncii afirma în luna noiembrie 2017, că dacă mâine am avea 12.000 de absolvenți de IT ei ar fi imediat absorbiți de piață în următoarea săptămână.

Pornind de la aceste premise, se conturează o ofertă de locuri de muncă în ocupații IT de aproximativ 28.000 locuri de muncă în acest an, 29.000 în anul 2019, 30.000 în 2020 și peste 32.000 locuri de muncă în anul 2021.

Aceste estimări nu iau în calcul și soluționarea importantelor discrepante teritoriale existente din perspectiva numărului mediu de persoane ocupate în sectorul IT ce revin la 1.000 de persoane ocupate (Grafic 52).

Grafic 52: Numărul mediu de persoane ocupate în sectorul IT ce revin la 1.000 de persoane ocupate, în România, 2017



Sursa: Prelucrări proprii date INS, Tempo online.

Ofertele identificate pe site-urile de recrutare sunt destinate unei game largi de ocupații, de la cele din zona entry level destinate absolvenților de liceu, studenților sau proaspăt absolvenților de învățământ superior și până la cele din categoria managementului de sistem sau managementului de proiect.

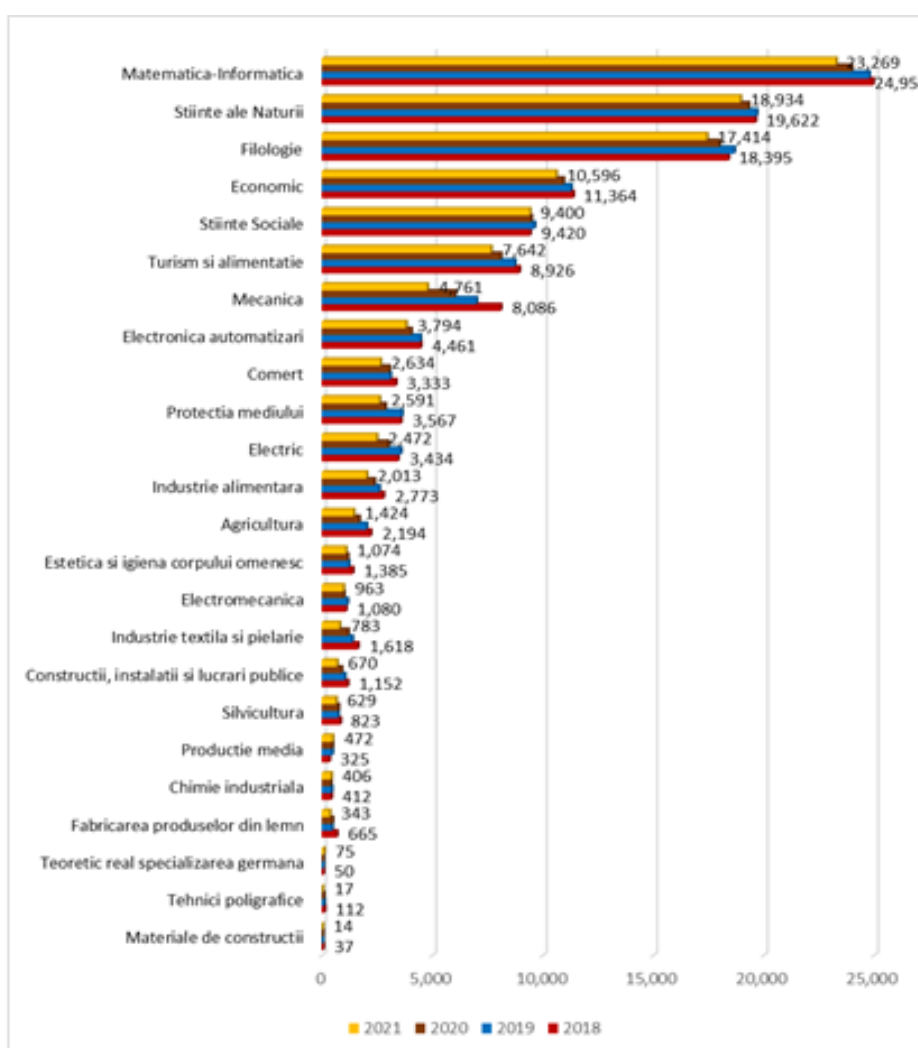
2.6.4.2 Oferta estimată a sistemului de învățământ

Pe baza informațiilor privind rezultatele admiterii în învățământul liceal pe specializări, pentru anii școlari 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 și 2017/2018, disponibile pe site-ul admitere.edu.ro, **numărul de absolvenți de liceu**, chiar și în condițiile în care pornim

de la premisa unui abandon școlar 0, **își continuă trendul descendent**, de la 128.816 în anul 2018 la 125.940 în anul 2019, 119.084 în anul 2020 și respectiv 112.390 în anul 2021 (Anexa 40).

Dintre aceștia, numărul de absolvenți ai specializării matematică – informatică ar evolua de la 24.952 în anul 2018, la 24.765 în anul 2019, 23.971 în 2020 și respectiv 23.269 în anul 2021 (Grafic 53), reprezentând 19-20% din numărul total de absolvenți (Tabel 23).

Grafic 53: Prognoza numărului de absolvenți de liceu pe specializări, varianta fără abandon școlar, orizont 2021



Sursa: Estimări pe baza informațiilor preluate de pe site-ul admitere.edu.ro

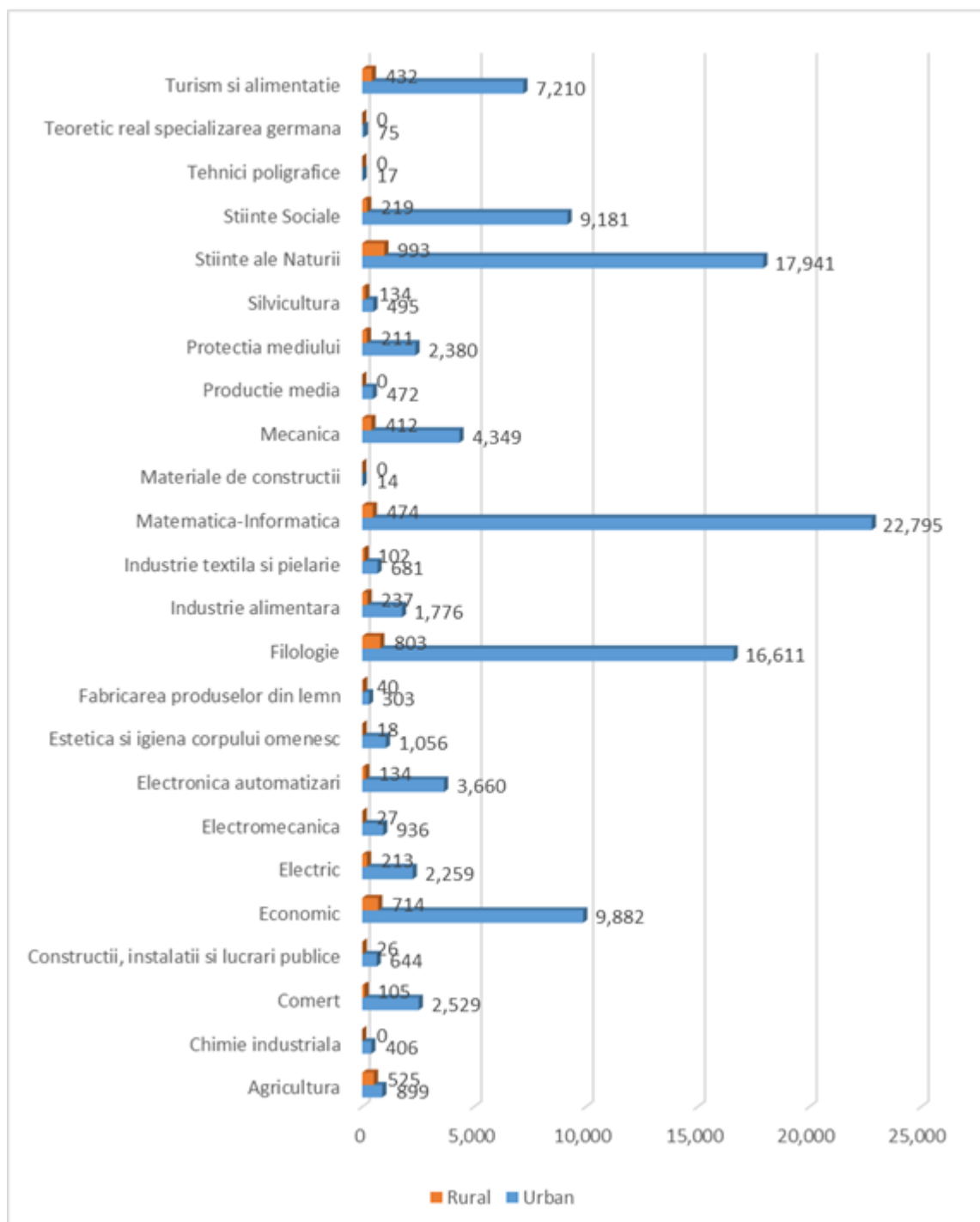
Tabel 23: Prognoza structurii absolvenților de liceu pe specializări, varianta fără abandon școlar, orizont 2021

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Matematica-informatică | 19,5 | 19,7 | 20,1 | 20,7 |
| Științe ale naturii | 15,3 | 15,6 | 16,2 | 16,8 |
| Filologie | 14,4 | 14,8 | 15,1 | 15,5 |
| Economic | 8,9 | 8,9 | 9,2 | 9,4 |
| Științe Sociale | 7,3 | 7,6 | 7,9 | 8,4 |
| Turism și alimentație | 7,0 | 6,9 | 6,8 | 6,8 |
| Mecanică | 6,3 | 5,5 | 5,0 | 4,2 |
| Electronică automatizări | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,4 |
| Comerț | 2,6 | 2,4 | 2,5 | 2,3 |
| Protecția mediului | 2,8 | 2,9 | 2,4 | 2,3 |
| Electric | 2,7 | 2,8 | 2,5 | 2,2 |
| Industrie alimentară | 2,2 | 2,1 | 2,0 | 1,8 |
| Agricultura | 1,7 | 1,6 | 1,4 | 1,3 |
| Estetica și igiena corpului omenesc | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Electromecanică | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,9 |
| Industrie textilă și pielărie | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 0,7 |
| Construcții, instalații și lucrări publice | 0,9 | 0,8 | 0,7 | 0,6 |
| Silvicultură | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Producție media | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Chimie industrială | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Fabricarea produselor din lemn | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,3 |
| Teoretic real specializarea germana | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Tehnici poligrafice | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Materiale de construcții | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Sursa: Estimări pe baza informațiilor preluate de pe site-ul admitere.edu.ro

Se menține în continuare foarte redus numărul absolvenților din liceele de profil din mediul rural (2,3% în anul 2021) (Grafic 54, Anexa 41).

Grafic 54: Structura absolvenților de liceu pe specializări și medii de rezidență, orizont 2021



Sursa: Estimări pe baza informațiilor preluate de pe site-ul admitere.edu.ro

Pornind de la premisa unei rate de abandon foarte scăzute a elevilor care frecventează cursurile liceale profilul matematică-informatică (sub 1%), a unei rate de promovabilitate înaltă la examenul de bacalaureat (98%) și unei rate de admitere în învățământul universitar de peste 95%, putem estima că un număr foarte mic dintre acești absolvenți vor opta pentru o angajare imediat după absolvirea învățământului liceal.

Referitor la absolvenții de școli postliceale de informatică, numărul acestora a evoluat de la 1.600 în anul 2014, la 1.492 în anul 2015 și 1.483 în anul 2016 (Tabel 24).

Tabel 24: Număr absolvenți școli postliceale

| Profiluri de pregătire | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Total | 32.037 | 31.083 | 29.272 |
| Construcții de mașini | 586 | 714 | 555 |
| Electrotehnica si electronica | 331 | 351 | 347 |
| Mine | : | : | : |
| Geologie | 14 | 15 | : |
| Metalurgie | 25 | 30 | 48 |
| Energetic | 207 | 213 | 208 |
| Chimie industrială | 284 | 304 | 414 |
| Materiale de construcții | : | : | : |
| Construcții-montaj | 739 | 683 | 679 |
| Exploatarea si industrializarea lemnului | 277 | 175 | 234 |
| Transporturi | 1.447 | 1.531 | 1.508 |
| Posta si telecomunicații | 262 | 228 | 255 |
| Industria alimentara | 522 | 444 | 410 |
| Industria ușoara | 202 | 213 | 341 |
| Poligrafie | : | : | : |
| Agricultura | 315 | 334 | 292 |
| Silvicultura | 409 | 440 | 461 |
| Comerț | 888 | 676 | 726 |
| Finanțe. contabilitate. administrativ | 322 | 288 | 341 |
| Turism | 1.040 | 1.062 | 1.050 |
| Servicii | 682 | 575 | 609 |
| Informatica | 1.600 | 1.492 | 1.483 |
| Sanitar | 21.110 | 20.107 | 17.938 |
| Cultura | 39 | 71 | 59 |
| Învățământ | 43 | 29 | 41 |
| Asistenta sociala | : | 12 | 15 |
| Agricol si alimentar | 127 | 174 | 378 |
| Management | 24 | 87 | 73 |

| Profiluri de pregătire | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------|------|------|------|
| Altele | 542 | 835 | 807 |

Sursa. Prelucrări proprii date INS

În lipsa unor informații detaliate privind numărul de elevi înscriși în primul an, pornim de la premisa menținerii aproximativ constante a acestora, aproximativ 1.500.

În ceea ce privește **numărul de absolvenți în învățământ universitar** (cu diplomă de licență, master, cursuri postuniversitare, doctorat și programe postdoctorale) **în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor**, conform datelor INS, acesta a **scăzut** de la 7.142 în anul 2014 la 5.992 în anul 2015, înregistrând o creștere la 6.750 în 2016 (Tabel 25).

În anul 2016, numărul de absolvenți în specializări IT&C cu diplomă de licență a fost de 4.891, numărul de absolvenți de master sau studii postuniversitare 1.821 și de studii de doctorat sau programe postdoctorale 38.

Tabel 25: Absolvenți în învățământul superior, ISCED-F 2013: Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)

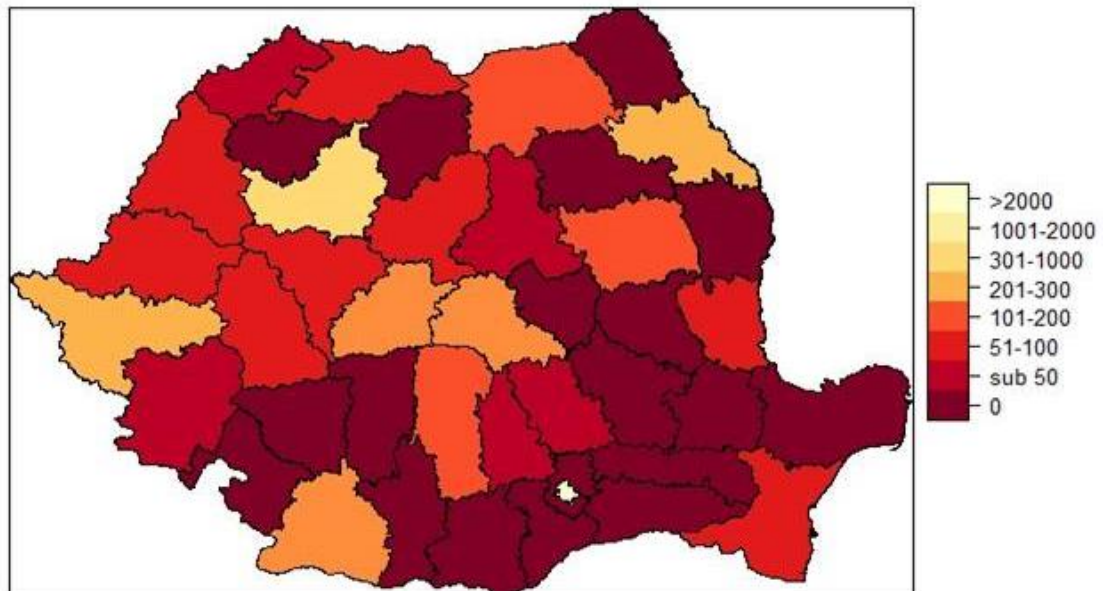
| | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma (licența, master, cursuri postuniversitare, doctorat și programe postdoctorale) | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma de licență | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma - master și învățământul postuniversitar | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma - doctorat și programe postdoctorale | | |
|---------------------------|--|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| TOTAL | 7.142 | 5.992 | 6.750 | 4.855 | 4.333 | 4.891 | 2.184 | 1.606 | 1.821 | 103 | 53 | 38 |
| Regiunea NORD-VEST | 1.074 | 1.111 | 1.201 | 776 | 859 | 952 | 272 | 225 | 243 | 26 | 27 | 6 |
| Bihor | 139 | 86 | 88 | 95 | 86 | 75 | 44 | : | 13 | : | : | : |
| Cluj | 861 | 951 | 1.045 | 634 | 710 | 823 | 201 | 214 | 216 | 26 | 27 | 6 |
| Maramureș | 56 | 54 | 55 | 29 | 43 | 41 | 27 | 11 | 14 | : | : | : |
| Satu Mare | 18 | 20 | 13 | 18 | 20 | 13 | : | : | : | : | : | : |
| Regiunea CENTRU | 726 | 586 | 669 | 478 | 402 | 431 | 229 | 182 | 236 | 19 | 2 | 2 |
| Alba | 40 | 56 | 55 | 31 | 44 | 39 | 9 | 12 | 16 | : | : | : |
| Brașov | 368 | 230 | 283 | 245 | 191 | 199 | 104 | 37 | 82 | 19 | 2 | 2 |
| Harghita | : | : | 7 | : | : | 7 | : | : | : | : | : | : |
| Mureș | 86 | 81 | 86 | 74 | 64 | 68 | 12 | 17 | 18 | : | : | : |
| Sibiu | 232 | 219 | 238 | 128 | 103 | 118 | 104 | 116 | 120 | : | : | : |
| Regiunea NORD-EST | 763 | 736 | 835 | 600 | 540 | 665 | 153 | 183 | 164 | 10 | 13 | 6 |
| Bacău | 143 | 101 | 121 | 80 | 60 | 93 | 63 | 41 | 28 | : | : | : |
| Iași | 535 | 515 | 611 | 457 | 412 | 489 | 68 | 96 | 120 | 10 | 7 | 2 |

| | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma (licența, master, cursuri postuniversitare, doctorat și programe postdoctorale) | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma de licența | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma - master și învățământul postuniversitar | | | Învățământ universitar - absolvenți cu diploma - doctorat și programe postdoctorale | | |
|-----------------------------------|--|-------|-------|---|-------|-------|---|------|------|---|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Suceava | 85 | 120 | 103 | 63 | 68 | 83 | 22 | 46 | 16 | : | 6 | 4 |
| Regiunea SUD-EST | 195 | 161 | 184 | 142 | 132 | 149 | 49 | 29 | 35 | 4 | : | : |
| Constanta | 97 | 66 | 87 | 86 | 65 | 78 | 11 | 1 | 9 | : | : | : |
| Galați | 98 | 95 | 97 | 56 | 67 | 71 | 38 | 28 | 26 | 4 | : | : |
| Regiunea SUD-MUNTENIA | 241 | 206 | 264 | 181 | 160 | 174 | 60 | 46 | 90 | : | : | : |
| Arges | 165 | 122 | 174 | 139 | 102 | 115 | 26 | 20 | 59 | : | : | : |
| Dâmbovița | 36 | 39 | 49 | 22 | 25 | 30 | 14 | 14 | 19 | : | : | : |
| Prahova | 40 | 45 | 41 | 20 | 33 | 29 | 20 | 12 | 12 | : | : | : |
| Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV | 2.851 | 1.961 | 2.351 | 1.758 | 1.316 | 1.555 | 1.053 | 636 | 772 | 40 | 9 | 24 |
| Municipiul București | 2.851 | 1.961 | 2.351 | 1.758 | 1.316 | 1.555 | 1.053 | 636 | 772 | 40 | 9 | 24 |
| Regiunea SUD-VEST OLTENIA | 336 | 281 | 271 | 210 | 206 | 185 | 124 | 75 | 86 | 2 | : | : |
| Dolj | 336 | 281 | 271 | 210 | 206 | 185 | 124 | 75 | 86 | 2 | : | : |
| Regiunea VEST | 956 | 950 | 975 | 710 | 718 | 780 | 244 | 230 | 195 | 2 | 2 | : |
| Arad | 102 | 97 | 88 | 72 | 74 | 78 | 30 | 23 | 10 | : | : | : |
| Caras-Severin | 4 | 3 | 13 | 4 | 3 | 13 | : | : | : | : | : | : |
| Hunedoara | 55 | 58 | 52 | 16 | 22 | 27 | 39 | 36 | 25 | : | : | : |
| Timiș | 795 | 792 | 822 | 618 | 619 | 662 | 175 | 171 | 160 | 2 | 2 | : |

Sursa. Date INS

Din numărul total de absolvenți de studii universitare în domeniul IT&C, în anul 2016, 34,8% și-au finalizat studiile în unități de învățământ din regiunea București-Ilfov, 17,8% în regiunea Nord-Vest, 14,4% în regiunea Vest, 12,4% în regiunea Nord-Est, 9,9% în regiunea Centru, 4% în regiunea Sud-Vest Oltenia, 3,9% în regiunea Sud-Muntenia și 2,7% în regiunea Sud-Est. Distribuția numărului de absolvenți pe județe este una extrem de inegală (Harta 3).

Harta 3: Numărul de absolvenți în învățământul superior, ISCED-F 2013: Tehnologiile informației și comunicațiilor (IT&C)



Sursa. Prelucrări proprii date INS.

Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (RNCIS) conține informații privind specializările din învățământul superior acreditate pentru diferiți furnizori de formare, cu precizarea ocupațiilor ce pot fi practicate pe piața muncii după absolvire și a codului COR aferent acestor ocupații.

Într-o primă etapă, în demersul nostru am extras din RNCIS specializările acreditate pentru care absolvenții pot practica după absolvire cele 8 ocupații IT ce necesită studii superioare (Tabel 26).

Tabel 26: Universitățile care asigură studii de licență pentru cele 8 ocupații cu cod COR din domeniul IT

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|-----------|--|--|-------------------------|
| Academia de Studii Economice din București | București | Cibernetica Economica | Analist | 251201 |
| Academia de Studii Economice din București | București | Statistica si Previziune Economica | Analist | 251201 |
| Academia de Studii Economice din București | București | Informatica Economica | Analist | 251201 |
| Academia de Studii Economice din București | București | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Controlor de Gestiune / Analist | 241104/ 241106/ 251201 |
| Academia Tehnica Militara din București | București | Calculatoare si sisteme Informatice Pentru Apărare si Securitate Nationala | Inginer de Sistem in Informatica / Programator de Sistem Informatic / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251203/ 251204/ 252301 |
| Academia Tehnica Militara din București | București | Ingineria si Securitatea sistemelor Informatice Militare | Specialist in Proceduri si Instrumente de Securitate a Sistemelor Informatice / Inginer de Sistem Software / specialist in domeniul proiectării asistate de calculator | 251402/ 251205/ 251401 |
| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
| Universitatea 1 Decembrie 1918 din Alba Iulia | Alba | Informatica | Analist /Programator de sistem informatic / Inginer de sistem în informatică | 251201 /251204 / 251203 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Iași | Fizica | Fizician / Asistent de Cercetare in Fizica / Analist | 211101/ 211103/ 251201 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Iași | Fizica Informatica | Fizician / Asistent de cercetare in fizica / Programator | 211101/ 211103/ 251202 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Iași | Informatica | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Gimnazial / Asistent de Cercetare in Informatica | 252101/ 233002/ 214918 |

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|-----------|--|--|------------------------|
| Universitatea Aurel Vlaicu din Arad | Arad | Informatica | Programator / Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251202/ 252101/ 252301 |
| Universitatea Aurel Vlaicu din Arad | Arad | Informatica Aplicata | Programator / Consultant in Informatica / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251202/ 251901/ 252301 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Cluj | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Controlor de Gestiune / Analist | 241104/ 241106/ 251201 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Cluj | Fizica Informatica | Fizician / Programator / Asistent de Cercetare in Fizica | 211101/ 251202/ 211103 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Cluj | Informatica | Analist / Programator / Profesor in Învățământul Gimnazial | 251201/ 251202/ 233002 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Cluj | Informatica Economica | Proiectant Sisteme Informaticice / Programator / Consultant in Informatica | 251101/ 251202/ 251901 |
| Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir din Bucuresti | Bucuresti | Contabilitate | Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Consilier/ Expert/ Inspector/ Referent/ Economist in Gestiunea Economica / Administrator Baze de Date | 241104/ 263106/ 252101 |
| Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir din Bucuresti | Bucuresti | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Consilier/ Expert/ Inspector/ Referent/ Economist in Gestiunea Economica / Administrator Baze de Date | 241104/ 263106/ 252101 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Contabil / Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Administrator Baze de Date | 331302/ 241104/ 252101 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Informatica | Administrator Baze de Date / Analist / Programator | 252101/ 251201/ 251202 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Informatica | Administrator Baze de Date / Analist / Programator | 252101/ 251201/ 251202 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Informatica Aplicata | Administrator de Rețea de Calculatoare / Analist / Programator | 252301/ 251201/ 251202 |

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|-----------|---------------------------------|--|--------------------------|
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Informatica Economica | Proiectant Sisteme Informatice / Analist / Programator | 251101/ 251201/ 251202 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Timiș | Matematica Informatica | Matematician / Analist / Administrator de Rețea de Calculatoare | 212009/ 251201/ 252301 |
| Universitatea de Vest Vasile Goldiș din Arad | Arad | Informatica | Programator / Analist / Programator de Sistem Informatic | 251202/251201/251204 |
| Universitatea de Vest Vasile Goldiș din Arad | Arad | Informatica (IFR) | Programator / Analist / Programator de Sistem Informatic | 251202/251201/251204 |
| Universitatea din Bucuresti | Bucuresti | Tehnologia Informației | Administrator de Rețea de Calculatoare / Administrator de Rețea de Telefonie VOIP / Inginer de Sistem in Informatica | 252301/252302/251203 |
| Universitatea din Bucuresti | Bucuresti | Fizica Informatica | Fizician / Profesor in învățământul gimnazial / Programator | 211101/233002/251202 |
| Universitatea din Bucuresti | Bucuresti | Informatica | Administrator Baze de Date / Programator / Analist | 252101/251202/251201 |
| Universitatea din Bucuresti | Bucuresti | Informatica | Administrator Baze de Date / Programator / Analist | 252101/251202/251201 |
| Universitatea din Craiova | Dolj | Calculatoare | Programator / Inginer de sistem software / Proiectant inginer de sisteme si calculatoare | 251202 / 251205 / 215214 |
| Universitatea din Craiova | Dolj | Ingineria sistemelor Multimedia | Specialist in e-Media / Inginer proiectant comunicații / Inginer de sistem software | 251303 / 215310 / 251205 |
| Universitatea din Craiova | Dolj | Informatica | Programator / Inginer de sistem in informatica / Programator de sistem informatic | 251202 / 251203 / 251204 |
| Universitatea din Craiova | Dolj | Informatica Economica | Manager proiect informatic / Programator de sistem informatic / Analist | 251206 / 251204 / 251201 |
| Universitatea din Pitești | Arges | Informatica | analist / programator | 251201/251202 |

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|---------------|--|--|----------------------|
| Universitatea din Pitești | Arges | Informatica (la Râmnicu Vâlcea) | analist / programator | 251201/251202 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Galați | Calculatoare | Analist / Programator / Inginer de Sistem in Informatica | 251201/251202/251203 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Galați | Mecatronica | Inginer Electromecanic / Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Cercetare Roboti Industriali | 215216/251203/215134 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Galați | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Administrator Baze de Date / Administrator Credite / Analist | 252101/241215/251201 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Galați | Informatica | Matematician / Profesor in Învățământul Gimnazial / Programator | 212009/233002/251202 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Galați | Informatica Economica | Administrator de Rețea de Calculatoare / Analist / Asistent de Cercetare Economist in Economia Generala | 252301/251201/263117 |
| Universitatea Eftimie Murgu din Reșița | Caras Severin | Informatica Industriala | Inginer de Sistem in Informatica / Programator de Sistem Informatic | 251203/251204 |
| Universitatea Hyperion din Bucuresti | Bucuresti | Informatica | Consultant in informatica / Analist / Programator sistem informatic | 251901/251201/251204 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Informatica Industriala | Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatic | 251203/251205/251101 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Ingineria sistemelor Multimedia | Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatic | 251203/251205/251101 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Tehnologia Informației | Inginer de Sistem Software / Inginer Sisteme de Securitate / Proiectant Inginer de Sisteme si Calculatoare | 251205/215222/215214 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Contabilitate si Informatica de Gestiune | Referent de Specialitate Financiar contabilitate / Controlor de Gestiune / Administrator Baze de Date | 241104/241106/252101 |

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|-----------|---|---|----------------------|
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Informatica | Programator de Sistem Informatic / Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251204/252101/252301 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sibiu | Matematica Informatica | Matematician / Profesor in Învățământul Gimnazial / Programator | 212009/233002/251202 |
| Universitatea Ovidius din Constanta | Constanta | Informatica | Programator / Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251202/252101/252301 |
| Universitatea Ovidius din Constanta | Constanta | Matematica-Informatica | Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Profesor in Învățământul Gimnazial / Programator | 233001/233002/251202 |
| Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești | Prahova | Ingineria si Informatica Proceselor Chimice si Biochimice | Inginer Chimist / Inginer Automatist / Inginer de Sistem in Informatica | 214513/215202/251203 |
| Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești | Prahova | Informatica | Programator / Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251202/252101/252301 |
| Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești | Prahova | Informatica Economica | Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare / Programator de Sistem Informatic | 252101/252301/251204 |
| Universitatea Petru Maior din Târgu Mureș | Mureș | Informatica | Profesor in Învățământul Gimnazial / Analist / Programator | 233002/251201/251202 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Bucuresti | Automatica si Informatica Aplicata | Inginer Automatist / Inginer Producție / Proiectant Sisteme Informatic | 215202/215205/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Bucuresti | Matematica si Informatica Aplicata in Inginerie | Inginer de sistem in informatica / Inginer de sistem software | 251203/251205 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Bucuresti | Tehnologia Informației | Proiectant Sisteme Informatic / Inginer de Sistem Software / Inginer Producție | 251101/251205/215205 |
| Universitatea Politehnica Timișoara | Timiș | Calculatoare | Inginer de sistem in informatica / Inginer de sistem software / Manager proiect informatic | 251203/251205/251206 |
| Universitatea Politehnica Timișoara | Timiș | Informatica | Proiectant inginer de sisteme si calculatoare / Programator de sistem informatic / Manager proiect informatic | 215214/251204/251206 |

| Universitatea | Județul | Tipul calificării | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|-----------|------------------------------------|--|--------------------------|
| Universitatea Spiru Haret din Bucuresti | Bucuresti | Informatica | Analist / Programator / Inginer de sistem in informatica / Programator | 251201 / 251202 / 251203 |
| Universitatea Stefan Cel Mare din Suceava | Suceava | Informatica Economica | Administrator baze de date / Administrator sistem de securitate bancara / Administrator de rețea de calculatoare | 252101 / 252201 / 252301 |
| Universitatea Stefan Cel Mare din Suceava | Suceava | Calculatoare | Proiectant sisteme informatice | 251101 |
| Universitatea Tehnica de Construcții din Bucuresti | Bucuresti | Automatica si Informatica Aplicata | Inginer Automatist / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Inginer de Sisteme si Calculatoare | 215202/251203/215214 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Iași | Automatica si Informatica Aplicata | Inginer Automatist / Inginer de Sistem Software / Asistent de Cercetare in Automatica | 215202/251205/215240 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Iași | Calculatoare | Inginer de Sistem in Informatica / Programator / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251203/251202/252301 |
| Universitatea Titu Maiorescu din Bucuresti | Bucuresti | Informatica | Programator / Administrator Baze de Date / Administrator de Rețea de Calculatoare | 251202/252101/252301 |
| Universitatea Transilvania din Brașov | Brașov | Automatica si informatica aplicata | inginer automatist / proiectant inginer de sisteme și calculatoare / asistent de cercetare in automatica | 251202 / 251214 / 251240 |
| Universitatea Transilvania din Brașov | Brașov | Informatica | Analist / Programator / Inginer de sistem in informatica / Programator | 251201 / 251202 / 251203 |
| Universitatea Transilvania din Brașov | Brașov | Informatica aplicata | Programator de sisteme informatice/ Inginer de sistem software / Manager proiect informatic | 251204/ 251205 / 251206 |
| Universitatea Valahia din Târgoviște | Dâmbovița | Ingineria sistemelor Multimedia | Inginer de Sistem Software / Designer Pagini Web (Studii Superioare) / Producător Audiovideo | 251205/216610/265430 |
| Universitatea Vasile Alecsandri din Bacău | Bacău | Informatica | Programator de sistem informatic / Administrator baze de date / Profesor in învățământ gimnazial | 233002 / 251204 / 252101 |

Sursa. Prelucrări proprii pe baza datelor RNCIS și site-urile universităților.

Pe baza informațiilor disponibile la fiecare dintre universitățile identificate ca având astfel de specializări, am estimat numărul de studenți admiși la studii de licență în primul an pentru anii școlari 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 și 2017/2018. **Sectorul IT a fost declarat unul din sectoarele prioritare și pe parcursul anului 2018, cifrele de școlarizare în învățământul superior pentru aceste calificări au fost suplimentate.**

Transpunerea peste 3 ani a acestor cifre de școlarizare, pornind de la premisa menținerii ratelor actuale de părăsire timpurie a învățământului (aproximativ 18%) a condus la o estimare a numărului total de absolvenți pentru cele 8 ocupații din domeniul IT de 7.000 în anul 2018, 7.500 în 2019, 8.000 în 2020 și 8.500 în 2021. Dintre aceștia, conform estimărilor nu se înscriu la cursuri de master aproximativ 2.000 în anul 2018, 2.500 în 2019, 3.000 în 2020 și 3.500 în 2021.

Oferta de cursuri universitare de masterat în domeniul celor 8 ocupații din domeniul IT&C analizate este extrem de variată (Tabel 27). Durata unui master este de 1-2 ani. Pe baza cifrelor de școlarizare pentru anul 2018/2019 se estimează un număr mediu anual de absolvenți de master care pot practica pe piața muncii aceste ocupații de 5.000.

Pornind de la premisele menționate anterior, deficitul de forță de muncă din sectorul IT&C se estimează că va evolua de la 18.200 specialiști în anul 2018 la aproximativ 20.000 în anul 2021(Tabel 28).

Tabel 28: Estimări privind evoluția cererii și ofertei de forță de muncă în sectorul IT&C, în intervalul 2018-2021 (persoane)

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Oferta estimată a sistemului de învățământ | 9.700 | 10.200 | 10.700 | 11.200 |
| Cererea estimată de forță de muncă | 27.900 | 28.900 | 30.300 | 32.000 |
| Deficit | 18.200 | 18.700 | 19.600 | 20.800 |

Sursa. Calcule proprii.

Menționăm că aceste estimări sunt realizate fără a lua în calcul emigrarea specialiștilor din IT.

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.

Tabel 27: Universitățile care asigură studii de masterat pentru cele 8 ocupații cu cod COR din domeniul IT

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|---|-----------|--|-------------------------|
| Academia de Studii Economice din București | Baze de Date – Suport Pentru Afaceri | București | Analist | 251201 |
| Academia de Studii Economice din București | E-Business | București | Analist | 251201 |
| Academia de Studii Economice din București | Statistica | București | Analist | 251201 |
| Universitatea 1 Decembrie 1918 din Alba Iulia | Programare Avansata si Baze de Date | Alba | Programator /Inginer de sistem software / Manager proiect informatic | 251202 /251205 / 251206 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Dezvoltare Software si sisteme Informatice de Afaceri/ Software Development and Business Information, cu Predare in Limba Engleza | Iași | Administrator Baze de Date / Programator de Sistem Informatic / Manager Proiect Informatic | 252101/251204/251206 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Ingineria sistemelor Software | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Lingvistica Computaționala | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Optimizare computațională | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Securitatea Informației | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|--|---------|--|----------------------|
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Sisteme Distribuie | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Sisteme Informaționale Pentru Afaceri | Iași | Administrator Baze de Date / Programator de Sistem Informatic / Manager Proiect Informatic | 252101/251204/251206 |
| Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași | Studii Avansate in Informatica, cu Predare in Limba Engleza | Iași | Administrator Baze de Date / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Cercetător in Informatica | 252101/233001/214917 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Analiza Datelor si Modelare | Cluj | Manager Proiect Informatic / Proiectant Sisteme Informatic / Programator de Sistem Informatic | 251206/251101/251204 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Baze de Date | Cluj | Administrator Baze de Date / Proiectant inginer de sisteme si calculatoare / Manager Proiect Informatic | 252101/215214/251206 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Calcul de Înalta Performanta si Analiza Volumelor Mari de Date | Cluj | Manager proiect informatic / Proiectant inginer de sisteme si calculatoare / Programator de sistem informatic | 251206/215214/251204 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Fizica computațională (in limba engleza) | Cluj | Fizician / Cercetător in fizica / Analist | 211101/211102/251201 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Proiectarea si Dezvoltarea Aplicațiilor Enterprise | Cluj | Specialist in Domeniul Proiectării Asistate pe Calculator / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatic | 251401/251203/251101 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Sisteme de Asistare a Deciziilor Economice | Cluj | Expert Informații Pentru Afaceri / Administrator Baze de Date / Proiectant Sisteme Informatic | 242217/252101/251101 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|--|---------|--|----------------------|
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Inteligență computațională aplicată | Cluj | Proiectant Sisteme Informatice / Asistent de Cercetare in Matematica informatică / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal | 251101/212024/233001 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Inginerie Software | Cluj | Proiectant Sisteme Informatice / Programator de Sistem Informatic / Manager Proiect Informatic | 251101/251204/251206 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Programare Bazata pe Componente | Cluj | Proiectant Sisteme Informatice / Asistent de Cercetare in Matematica informatică / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal | 251101/212024/233001 |
| Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca | Sisteme Distribuite in Internet | Cluj | Administrator de Rețea de Calculatoare / Programator de Sistem Informatic / Administrator de Rețea de Calculatoare | 252301/251204/252301 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Artificial Intelligence and Distributed Computing | Timiș | Analist / Programator / Asistent de Cercetare in Informatica | 251201/251202/214918 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Informatica Aplicata in Științe, Tehnologie si Economie | Timiș | Analist / Programator / Asistent de Cercetare in Informatica | 251201/251202/214918 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Inginerie Software | Timiș | Analist / Programator / Asistent de Cercetare in Informatica | 251201/251202/214918 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Inteligența Artificială și Calcul Distribuit | Timiș | Analist / Programator / Asistent de Cercetare in Informatica | 251201/251202/214918 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | International Development and Management Of Global Affairs | Timiș | Șef Birou/ Serviciu Relații Internaționale / Consilier Diplomatic / Analist | 132414/111201/251201 |
| Universitatea de Vest din Timișoara | Sisteme Informatice Financiar-Bancare | Timiș | Manager Tehnologia Informațiilor și Comunicații / Administrator Baze de Date / Expert Financiar bancar | 133007/252101/241204 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|-------------------------------------|--|-----------|---|--------------------------|
| Universitatea de Vest din Timișoara | Sisteme Informaționale Pentru Afaceri | Timiș | Proiectant Sisteme Informatice / Analist / Manager Proiect Informatic | 251101/251201/251206 |
| Universitatea din Bucuresti | Algoritmi si Bioinformatica | Bucuresti | Asistent de Cercetare in Informatica / Analist / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal | 214918/251201/233001 |
| Universitatea din Bucuresti | Baze de Date si Tehnologii Web | Bucuresti | Administrator baze date / Designer pagini web (studii superioare) / Profesor in învățământul liceal, postliceal | 252101/216610/233001 |
| Universitatea din Bucuresti | Inginerie Software | Bucuresti | Inginer de Sistem Software / Programator / Manager Proiect Informatic | 251205/251202/251206 |
| Universitatea din Bucuresti | Inteligenta Artificiala | Bucuresti | Cercetător in Informatica / Inginer de Sistem in Informatica / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal | 214917/251203/233001 |
| Universitatea din Bucuresti | Sisteme Distribuite | Bucuresti | Cercetător in Informatica / Administrator de Rețea de Calculatoare / Inginer de Sistem in Informatica | 214917/252301/251203 |
| Universitatea din Craiova | Inginerie Software | Dolj | Inginer de sistem software / Analist / Manager proiect informatic | 251205 / 251201 / 251206 |
| Universitatea din Craiova | Metode si Modele in Inteligenta Artificiala | Dolj | Analist / programator de sistem informatic / manager proiect informatic | 251201 / 251204 / 251206 |
| Universitatea din Craiova | Sisteme Informatice Pentru Comerț Electronic/ Information Systems For E-Business | Dolj | Specialist in e-Afaceri / Manager proiect informatic / Analist | 251301 / 251206 / 251201 |
| Universitatea din Craiova | Tehnici Avansate Pentru Prelucrarea Informației/Advanced Techniques For Information Processing | Dolj | Analist / programator de sistem informatic / manager proiect informatic | 251201 / 251204 / 251206 |
| Universitatea din Petroșani | Tehnici si Tehnologii Informatice Aplicate | Hunedoara | Inginer de sistem software / Inginer de sistem in informatica / Manager proiect informatic | 251205 / 251203 / 251206 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|--|-----------|---|----------------------|
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Contabilitate si Audit | Galați | Administrator Baze de Date / Administrator Credite / Analist | 252101/241215/251201 |
| Universitatea Dunărea de Jos din Galați | Sisteme Informatice Pentru Managementul Resurselor | Galați | Administrator de Rețea de Calculatoare / Analist / Asistent de Cercetare Economist in Economia Generala | 252301/251201/263117 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Advanced Computing Systems | Sibiu | Proiectant Sisteme Informatice / Cercetător in Calculatoare / Director Divizie Informatica | 251101/215235/133005 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Informatice Avansate | Sibiu | Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Sistem Software / Manager Proiect Informatic | 251203/251205/251206 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Ingineria Calculatoarelor in Aplicații Industriale | Sibiu | Proiectant Inginer de Sisteme si Calculatoare / Inginer de Sistem in Informatica / Administrator Baze de Date | 215214/251203/252101 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Matematica Informatica Aplicata | Sibiu | Cercetător in Matematica Informatica / Profesor in Învățământul Liceal, Postliceal / Programator de Sistem Informatic | 212023/233001/251204 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Sisteme si Tehnologii Informatice Avansate | Sibiu | Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Sistem Software / Manager Proiect Informatic | 251203/251205/251206 |
| Universitatea Lucian Blaga din Sibiu | Tehnologii Informatice Avansate | Sibiu | Inginer de Sistem in Informatica / Inginer de Sistem Software / Manager Proiect Informatic | 251203/251205/251206 |
| Universitatea Ovidius din Constanta | Medii Virtuale Multi-Modale Distribuite | Constanta | Programator / Proiectant Sisteme Informatice / Asistent de Cercetare in Informatica | 251202/251101/214918 |
| Universitatea Ovidius din Constanta | Modelare si Tehnologii Informatice | Constanta | Programator / Proiectant Sisteme Informatice / Asistent de Cercetare in Matematica informatică | 251202/251101/212024 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|--|-----------|---|----------------------|
| Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești | Tehnologii Avansate Pentru Prelucrarea Informației | Prahova | Inginer de Sistem Software / Programator / Specialist in Proceduri si Instrumente de Securitate a Sistemelor Informatice | 251205/251202/251402 |
| Universitatea Petru Maior din Târgu Mureș | Tehnologia Informației | Mureș | Analist / Cercetător in Informatica / Consultant in Informatica | 251201/214917/251901 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Administrarea Bazelor de Date | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Administrator Baze de Date | 215236/251205/252101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Arhitecturi Avansate de Calculatoare | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem in Informatica / Specialist in Domeniul Proiectării Asistate pe Calculator | 215236/251203/251401 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Arhitecturi Orientate pe Servicii Pentru Întreprinderi | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Artificial Intelligence/Inteligenta Artificiala | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatice | 215236/251205/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Automatica si Informatica Industriala | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Biomedical Informatics/Informatica Biomedicala | Bucuresti | Specialist in e-Sănătate / Analist / Specialist in Domeniul Proiectării Asistate pe Calculator | 251304/251201/251401 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Control Avansat si sisteme in Timp Real | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | E Guvernare | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Specialist in e-Guvernare | 215236/251205/251302 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Grafica, Multimedia si Realitate Virtuala | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Specialist in e-Media | 215236/251205/251303 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|--|-----------|--|----------------------|
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Ingenieria si Managementul Sistemelor de Afaceri | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Specialist e-Afaceri | 215239/251203/251301 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Ingenieria sistemelor Internet | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatic | 215236/251205/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Management in Tehnologia Informatiei | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Manager Proiect Informatic | 215236/251205/251206 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Management Of The Digital Entreprise | Bucuresti | Consultant in Informatica / Administrator Baze de Date / Analist | 251901/252101/251201 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Management, Innovation Et Technologies Des Systemes Collaboratifs/ Management, Inovare si Tehnologii Ale sistemelor Colaborative | Bucuresti | Analist / Programator de Sistem Informatic / Manager Proiect Informatic | 251201/251204/251206 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Managementul si Protectia Informatiei | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Specialist in Proceduri si Instrumente de Securitate a Sistemelor Informatic | 215239/251203/251402 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Parallel End Distributed Computer Systems/ sisteme de Calcul Paralele si Distribuite | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatic | 215236/251205/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Prelucrări Complexe de Semnal in Aplicații Multimedia | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Specialist in e-Media | 215239/251203/251303 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Securitatea Rețelelor Informatice Complexe | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Specialist in Proceduri si Instrumente de Securitate a Sistemelor Informatic | 215236/251205/251402 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Service Engineering and Management/Ingenieria si Managementul Serviciilor | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatic | 215239/251203/251101 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|---|--|-----------|--|--------------------------|
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Servicii Software Avansate | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Inginer de Sistem Software / Proiectant Sisteme Informatice | 215236/251205/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Sisteme Informatice in Medicina | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Specialist in e-Sănătate | 215239/251203/251304 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Sisteme Informatice Integrate | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Sisteme Inteligente de Conducere | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Software Engineering/ Ingineria sistemelor de Programe | Bucuresti | Analist / Programator de Sistem Informatic / Manager Proiect Informatic | 251201/251204/251206 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Tehnici Avansate in Domeniul sistemelor si Semnalelor | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Automatica / Inginer de Sistem in Informatica / Proiectant Sisteme Informatice | 215239/251203/251101 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Teoria Codării si Stocării Informației | Bucuresti | Programator de Sistem Informatic / Specialist SIG/IT / Administrator Sistem de Securitate Bancara | 251204/252901/252201 |
| Universitatea Politehnica din Bucuresti | Ingineria Informației si a sistemelor de Calcul | Bucuresti | Inginer de Cercetare in Calculatoare / Cercetător in Comunicații / Proiectant Sisteme Informatice | 215236/215226/251101 |
| Universitatea Politehnica Timișoara | Tehnologia informației/ Information Technology – engleza | Timiș | Programator / Programator de sistem informatic / Manager proiect informatic | 251202/251204/251206 |
| Universitatea Politehnica Timișoara | Tehnologii informatice | Timiș | Programator / Programator de sistem informatic / Manager proiect informatic | 251202/251204/251206 |
| Universitatea Sapientia din Cluj-Napoca | Dezvoltarea Aplicațiilor Software | Cluj | Inginer de sistem in informatica / inginer de sistem software / manager proiect informatic | 251203 / 251205 / 251206 |
| Universitatea Spiru Haret din Bucuresti | Metode moderne in Ingineria sistemelor Informatice | Bucuresti | Programator de sistem informatic / inginer de sistem software / Manager de proiect informatic | 251204 / 251205 / 251206 |

| Universitatea | Nume master | Județul | Ocupațiile care pot fi practicate pe piața muncii | Cod COR ocupații |
|--|--|-----------|---|--------------------------|
| Universitatea Spiru Haret din Bucuresti | Tehnologii Moderne in Ingineria sistemelor Informatice | Bucuresti | Programator de sistem informatic / inginer de sistem software / Manager de proiect informatic | 251204 / 251205 / 251206 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Distributed systems and web technologies | Iași | Proiectant sisteme informatice / proiectant inginer de sisteme si calculatoare / asistent de cercetare in informatica | 251101 / 215214 / 214918 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Proiectarea Circuitelor Vlsi Avansate | Iași | Proiectant Inginer Electronist / Cercetător in Microelectronica / Programator | 215213/215229/251202 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Sisteme distribuite si tehnologii web | Iași | Proiectant sisteme informatice / proiectant inginer de sisteme si calculatoare / asistent de cercetare in informatica | 251101 / 215214 / 214918 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Sisteme si control automat/Systems and control | Iași | Cercetător in automatica / proiectant inginer de sisteme si calculatoare / manager proiect informatic | 215238 / 215214 / 251206 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Tehnici Moderne de Prelucrare a Semnalelor | Iași | Proiectant Inginer Electronist / Cercetător in Microelectronica / Programator | 215213/215229/251202 |
| Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi din Iași | Radiocomunicații Digitale | Iași | Manager Tehnologia Informațiilor si Comunicații / Inginer Proiectant Comunicații / Proiectant Sisteme Informatice | 133007/215310/251101 |
| Universitatea Tibiscus din Timișoara | Administrarea sistemelor Distribuite | Timiș | Administrator de Rețea de Calculatoare / Administrator Baze de Date / Inginer de Sistem in Informatica | 252301/252101/251203 |
| Universitatea Tibiscus din Timișoara | Web-Design | Timiș | Designer Pagini Web (Studii Superioare) / Proiectant Sisteme Informatice / Programator de Sistem Informatic | 216610/251101/251204 |

Sursa. Prelucrări proprii pe baza datelor RNCIS și cifrele de școlarizare aprobate

3 Proiecții/scenarii de evoluție în perspectiva pe termen lung

Sumar executive al capitolului

În prima parte, capitolul prezintă proiecții ale Comisiei Europene privind indicatorii demografici și ai ocupării în România, la orizontul anului 2070. Potrivit acestor proiecții, indicatorii demografici și ai ocupării urmează să înregistreze o deteriorare severă în următoarele decenii, cu un impact negativ asupra pieței muncii.

Între altele, 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.** În acest context, 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 proprii ale autorilor 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.

Profilul demografic al României și al resurselor de muncă disponibile are în vedere indicatorii: populația totală pentru perioada 2018-2023; raportul de dependență demografică (RDD); rata totală de dependență demografică (RTDD); rata de dependență a persoanelor tinere (RDPT) și rata de dependență a persoanelor vârstnice (RDPV); vârsta medie a populației din România și rata de dependență economică.

Metodologic, proiecțiile demografice sunt abordate atât pe baza indicatorilor privind mișcarea naturală a populației rezidente în România, cât și pornind de la fluxurile migratorii nete pe grupe de vârstă.

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 prețuri 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 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, prezentate în tabelul de mai jos.

Proiecții ale deficitului de forță de muncă la nivel național, în perioada 2018 – 2023

- mii persoane-

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------------|------|------|------|------|------|------|
| Scenariul minimal | mii persoane | 163 | 68 | 96 | 35 | 110 | 188 |
| Scenariul maximal | mii persoane | 547 | 548 | 634 | 635 | 773 | 910 |

În ambele scenarii se consemnează un deficit cantitativ pozitiv, în sensul că cererea de forță de muncă nu este acoperită integral de către ofertă.

Trendul deficitului este diferit în funcție de estimările realizate privind rata de creștere a productivității muncii. 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 la diminuarea deficitului cantitativ, conform scenariului minimal, la 35 mii persoane în 2021 urmată de o majorare până la 188 mii persoane în 2023.

La acest deficit cantitativ se adaugă și un important deficit calitativ.

Prognozele privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial, realizate pe baza proiectării valorii adăugate brute reale (prețuri 2010) pentru perioada 2018-2023 (pe baza produsului intern brut real), a salariului mediu anual real al sectorului economic pentru perioada 2018-2023 (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 condus la rezultatele din tabelul de mai jos.

Proiecții ale ocupării forței de muncă la nivel sectorial

- mii persoane-

| Sectorul | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023-2018 | 2023/2018 (%) |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Informatică și comunicații | 188,490 | 192,350 | 195,890 | 199,310 | 196,970 | 194,700 | 6,210 | 3,3 |
| Comerț cu ridicata și retail, transporturi, hoteluri și restaurante | 1.825,200 | 1.835,990 | 1.846,440 | 1.857,070 | 1.865,280 | 1.873,480 | 48,280 | 2,6 |
| Construcții | 703,520 | 707,170 | 710,650 | 714,140 | 715,380 | 716,650 | 13,130 | 1,9 |

| Sectorul | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023-2018 | 2023/2018 (%) |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Industrie | 1.758,930 | 1.731,310 | 1.704,170 | 1.676,260 | 1.646,120 | 1.616,080 | 142.850 | -8,1 |

În timp ce, în anul 2023 față de 2018, au rezultat 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 :

- Investițiile în capital tangibil și intangibil, precum și raportul dintre investițiile noi și investițiile de înlocuire. O pondere mai ridicată a investițiilor noi generează o cerere mai mare de forță de muncă în funcție de costul unui loc de muncă (înzestrarea tehnică a muncii, definită ca raportul dintre stocul de capital și populația ocupată) care are impact și asupra productivității muncii;
- Produsul Intern Brut, respectiv valoarea adăugată brută, estimată a fi realizată în viitor, unde un element important, datorită ponderii ISD-urilor atât în formarea Produsului Intern Brut, cât și în exporturile și importurile de bunuri și servicii, îl reprezintă cererea externă și competitivitatea economiei românești;
- Productivitatea muncii și raportul dintre creșterea acesteia și creșterea salariilor;
- Evoluția salariului minim și impactul acestei evoluții asupra creșterii salariilor din economie.

În lipsa unor date statistice privind motivele de emigrare și imigrare a populației, acuratețea proiecțiilor fluxurilor de migrație nete este limitată. Fluxurile migrației nete luate în considerare sunt numai cele furnizate de INS și care se referă la migrația temporară și nu la cea definitivă, întrucât primele sunt mai semnificative din punctul de vedere al impactului asupra populației și ofertei de muncă pe piața internă. Migrația temporară reprezintă anual aproximativ 1% - 1,5% din populația după domiciliu, în timp ce migrația definitivă este circa 0,1% din populația după domiciliu.

Impactul migrației populației în vârstă de muncă asupra ofertei de forță de muncă este important și din punct de vedere calitativ, întrucât, de regulă, emigrează persoanele calificate care nu au oportunitatea unui nivel salarial în România echivalent cu cel pe care-l pot obține în altă țară. În aceste condiții, cererea de forță de muncă de o anumită calificare este acoperită cantitativ, total sau parțial, de persoane care dețin abilități mai reduse în cadrul calificării respective. Aici funcționează într-un fel legea randamentelor descrescătoare.

În altă ordine de idei, fluxul migrator este format într-o anumită măsură și de cei care nu sunt parte a populației active, cum ar fi de exemplu șomerii de lungă durată din zone unde activitatea economică a scăzut substanțial sau persoanele care la finalul studiilor aleg să emigreze fie pentru a-și completa educația, fie din motive legate de oportunitățile salariale și de mediu de viață (calitatea serviciilor publice, precum educația, asistența medicală etc.).

Proiecțiile și concluziile derivate din acest capitol au la bază premisele menționate, evoluțiile reale putând fi diferite sub impactul unor schimbări importante în mediul economic internațional și european, al unor modificări de substanță ale cadrului legislativ-instituțional, etc.

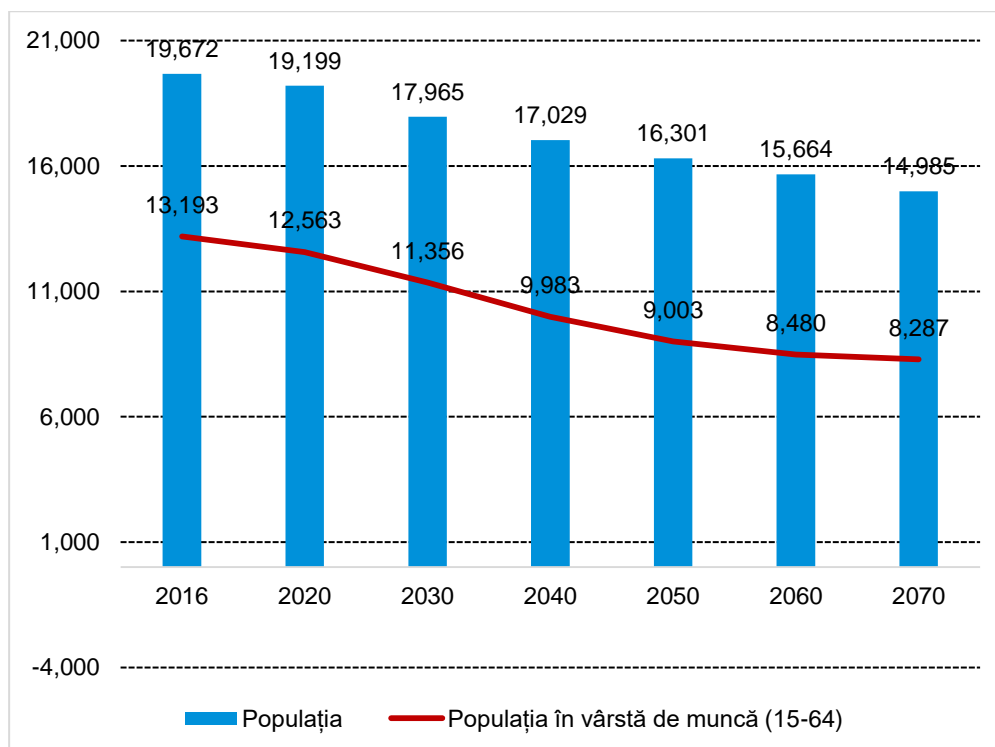
3.1. Proiecții ale Comisiei Europene privind indicatorii demografici și ai ocupării în România - orizont 2070

Îmbătrânirea populației este un fenomen global, cu tendințe similare celor din spațiul Uniunii Europene, manifestate, cu intensități diferite însă, în multe alte regiuni ale lumii. Conform proiecțiilor ONU, în ciuda influxurilor nete prognozate ale migrației, ponderea populației din statele membre UE în populația mondială va scădea până la 4,5% în 2070, față de 13,5% în 1960 și 6,9% în 2015.

În cazul României, potrivit proiecțiilor Comisiei Europene, indicatorii demografici și ai ocupării urmează să înregistreze o deteriorare severă în următoarele 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 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 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 (Grafic 55).

Grafic 55: Proiecții privind populația totală și populația în vârstă de muncă în România - orizont 2070 (mii persoane)

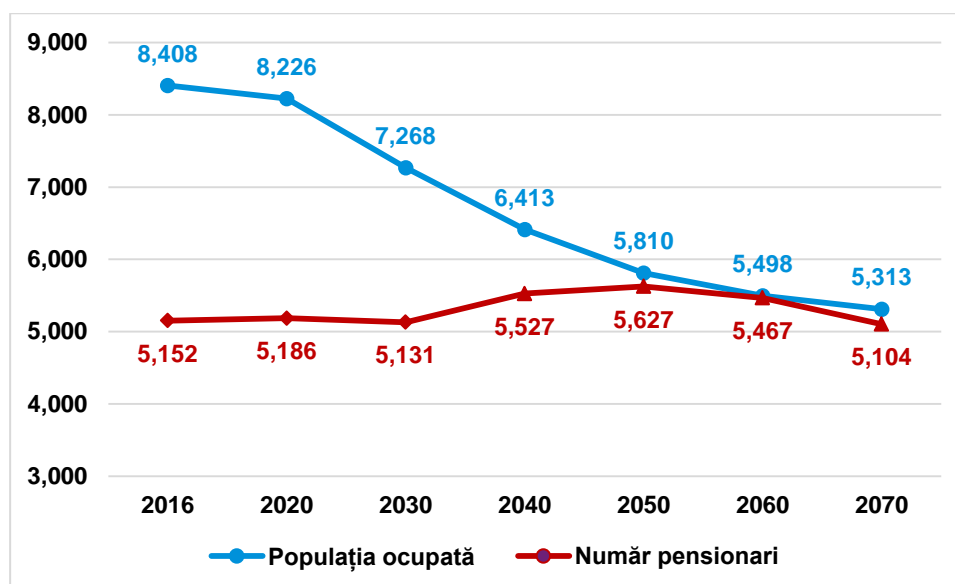


Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

Soldul migrator negativ estimat pentru România, în contextul proiecțiilor demografice, este de aproximativ 65,1 mii persoane în anul 2020, 51,1 mii persoane în anul 2030, 8,9 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 (Grafic 56).

Grafic 56: Proiecții privind populația ocupată și numărul de pensionari în România - orizont 2070 (mii persoane)

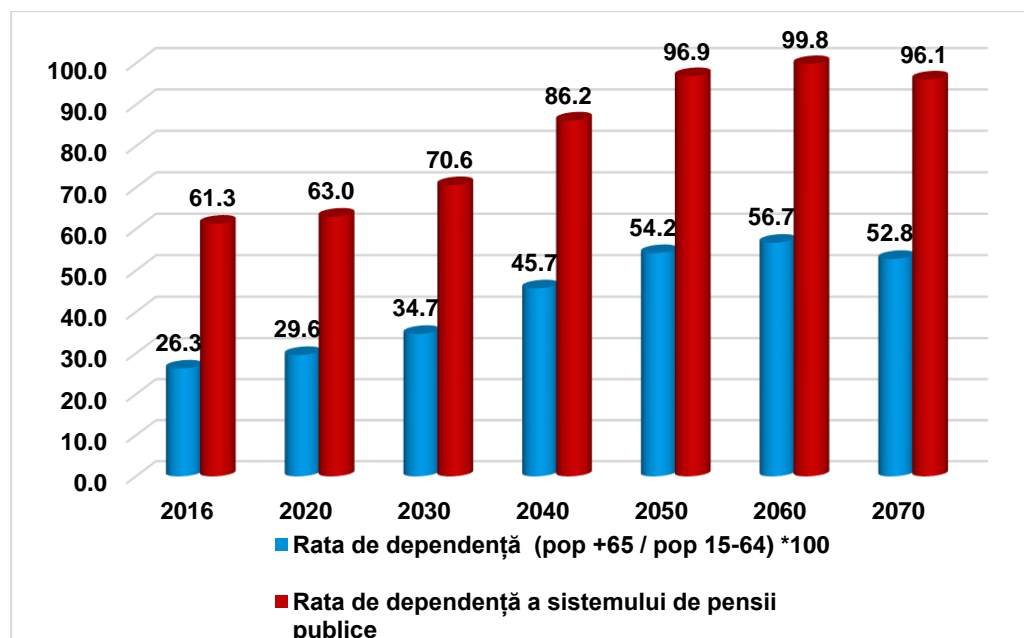


Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

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 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 (Grafic 57).

Grafic 57: Proiecții rata de dependență demografică și rata 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

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.

3.2. Natura și sursa informațiilor pe care se bazează scenariile

Informațiile utilizate în elaborarea prezentului Capitol provin din surse publice:

- a) Institutul Național de Statistică – INS (Baza de date online TEMPO) și Oficiul de Statistică al Uniunii Europene EUROSTAT cu privire la:
 - Populația rezidentă și populația după domiciliu a României la 1 ianuarie pentru perioada 2003-2018, pe sexe și vârste;
 - Ratele de mortalitate pe grupe de vârstă și sexe pentru perioada 2003-2018;
 - Datele privind numărul născuților vii și rata de mortalitate pe sexe pentru perioada 2003-2017;
 - Produsul intern brut în prețuri curente și prețuri constante, deflatorul produsului intern brut anual, ratele reale de creștere a produsului intern brut pentru perioada 2000-2017;

- Salariile nete anuale la nivel național și pe ramurile selectate pentru perioada 2000-2017;
 - Populația ocupată din România exprimată în număr de ore lucrate pe total și principalele sectoare economice pentru perioada 2000-2017;
 - Populația ocupată, activă și numărul de șomeri din România pentru perioada 2000-2023;
 - Rata de activitate și de ocupare pentru populația din România pentru perioada 2000-2023;
 - Consumul de capital fix din România pentru perioada 2018-2023;
 - Fluxurile migratorii nete pentru perioada 2007-2016 pe vârste.
- b) Baza de date macroeconomice ale Comisiei Europene pentru informațiile privind stocul de capital fix pentru perioada 2000-2023;
- c) Fondul Monetar Internațional – World Economic Outlook octombrie 2018 – datele macroeconomice pentru România 2000-2023, respectiv datele privind proiecțiile pentru produsul intern brut, ratele de creștere a produsului intern brut, rata inflației și investițiile totale.

3.3 Proiecții demografice (total, grupe de vârstă – populație în vârstă de muncă, rate de dependență demografică și economică, etc.);

Proiecțiile demografice pentru populația României sunt realizate considerând datele disponibile la momentul realizării prezentului studiu privind profilul demografic al populației din România. Scenariul privind fluxurile migratorii de persoane a fost estimat în baza modelului de emigrare și imigrare până în anul 2018.

În lipsa unor date statistice privind motivele de emigrare și imigrare a populației, acuratețea proiecțiilor fluxurilor de migrație nete este limitată. Schimbarea circumstanțelor economice și sociale, atât din România, cât și din țările de imigrare și de emigrare poate avea un impact semnificativ asupra fluxurilor migrației nete. Fluxurile migrației nete luate în considerare sunt numai cele care se referă la migrația temporară și nu la cea definitivă, întrucât primele sunt mai semnificative din punctul de vedere al impactului asupra populației și ofertei de muncă pe piața internă. Migrația temporară reprezintă anual aproximativ 1% - 1,5% din populația după domiciliu, în timp ce migrația definitivă este circa 0,1% din populația după domiciliu.

Tabel 29: Proiecții demografice pentru populația totală, populația în vârstă de muncă și pe grupe de vârste

- mii persoane -

| Indicatori | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Populația totală după domiciliu | 22.210,17 | 22.142,51 | 22.072,57 | 21.998,22 | 21.920,84 | 21.840,24 |
| Populația rezidentă totală | 19.523,62 | 19.461,73 | 19.333,15 | 19.204,99 | 19.063,26 | 18.920,50 |

| Indicatori | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Populația în vârstă de muncă ¹⁾ | 12.653,55 | 12.648,56 | 12.489,61 | 12.322,36 | 12.135,23 | 11.959,71 |
| Populația între 15-59 de ani | 11.582,99 | 11.583,92 | 11.410,27 | 11.256,40 | 11.109,61 | 10.977,81 |
| Populația între 15-64 de ani, din care pe grupe de vârstă: | 12.935,00 | 12.921,96 | 12.763,20 | 12.604,29 | 12.436,36 | 12.263,41 |
| 15-19 ani | 1.059,19 | 1.053,10 | 1.040,78 | 1.025,74 | 1.011,64 | 1.003,47 |
| 20-24 ani | 1.033,19 | 1.027,17 | 974,29 | 932,15 | 904,61 | 875,89 |
| 25-29 ani | 1.205,33 | 1.232,62 | 1.115,10 | 995,36 | 886,55 | 794,60 |
| 30-34 ani | 1.314,84 | 1.305,29 | 1.327,68 | 1.350,07 | 1.350,01 | 1.305,33 |
| 35-39 ani | 1.437,11 | 1.445,23 | 1.390,15 | 1.332,40 | 1.275,80 | 1.251,45 |
| 40-44 ani | 1.537,27 | 1.524,52 | 1.549,88 | 1.560,86 | 1.571,96 | 1.551,30 |
| 45-49 ani | 1.613,07 | 1.557,50 | 1.558,58 | 1.495,54 | 1.441,28 | 1.442,35 |
| 50-54 ani | 1.202,00 | 1.219,61 | 1.297,74 | 1.468,51 | 1.627,11 | 1.754,89 |
| 55-59 ani | 1.180,99 | 1.218,88 | 1.156,06 | 1.095,78 | 1.040,65 | 998,53 |
| 60-64 ani | 1.352,01 | 1.338,04 | 1.352,93 | 1.347,89 | 1.326,75 | 1.285,60 |

Sursa: Calcule proprii, INS, EUROSTAT; ¹⁾ Populația în vârstă de muncă este considerată populația de sex masculin în vârstă de 15-64 de ani și populația de sex feminin în vârstă de 15-62 de ani

În Tabelul 29 sunt prezentate proiecțiile pentru perioada 2018-2023 pentru indicatorii: populația totală după domiciliu și după rezidență; populația în vârstă de muncă, considerând vârsta de pensionare de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei; populația cu vârste cuprinse între 15 și 59 de ani și respectiv între 15 și 64 de ani. A fost realizată și o estimare pe grupe de vârste pentru populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani.

Conform estimărilor, populația României după domiciliu continuă să scadă cu o rată medie anuală de 0,3%, în timp ce populația rezidentă are un ritm mediu anual de reducere de 0,7% dacă modelul fluxurilor migratorii continuă ca în anii precedenți. Diferența dintre cele două ritmuri medii anuale reprezintă impactul migrației nete temporare.

Populația în vârstă de muncă are un ritm mediu anual de reducere de 1,1%, din care 0,3%-0,4% este datorat impactului emigrației, iar diferența este dată de declinul demografic. Ceea ce este semnificativ de subliniat este rata medie anuală de reducere a populației în vârstă de muncă pentru grupele de vârstă 20-24 de ani de 3,2% (unde diferențialul dintre rata medie cu migrație și fără migrație este de -3,7%) și grupa de vârstă 25-29 de ani, unde rata medie anuală de reducere a populației rezidente este de 8% (unde diferențialul dintre rata medie cu migrație și fără migrație este de -4,9%).

În Tabelul 30 sunt prezentate fluxurile de emigrare și imigrare din România estimate pentru perioada 2019 - 2023 pe baza profilului fluxurilor migratorii din anii precedenți.

Tabel 30: Proiecții ale fluxurilor migratorii nete pentru populația României, 2018-2023

| Indicatori | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Sold - Populația totală | 70.123 | 53.880 | 76.500 | 68.806 | 70.083 | 68.896 | 69.331 | 67.869 |
| Emigrare | 207.578 | 219.826 | 225.098 | 223.460 | 219.616 | 218.946 | 217.124 | 214.845 |
| Imigrare | 137.455 | 165.946 | 148.598 | 154.654 | 149.533 | 150.050 | 147.793 | 146.976 |
| Sold: Populația cu vârstă de muncă¹⁾ | 62.254 | 46.343 | 68.254 | 61.295 | 62.529 | 61.436 | 61.856 | 60.372 |
| Emigrare | 182.427 | 185.395 | 194.789 | 191.523 | 188.863 | 187.738 | 186.244 | 183.942 |
| Imigrare | 120.173 | 139.052 | 126.535 | 130.228 | 126.334 | 126.302 | 124.388 | 123.570 |
| Sold: Populația cu vârstă între 15 și 59 de ani | 63.604 | 48.118 | 69.979 | 62.911 | 63.994 | 62.785 | 63.074 | 61.493 |
| Emigrare | 180.361 | 182.122 | 192.304 | 188.648 | 186.155 | 185.000 | 183.615 | 181.373 |
| Imigrare | 116.757 | 134.004 | 122.325 | 125.737 | 122.161 | 122.215 | 120.541 | 119.880 |
| Sold: Populația cu vârstă între 15 și 64 de ani | 64.432 | 49.406 | 70.778 | 63.727 | 64.950 | 63.915 | 64.421 | 63.130 |
| Emigrare | 184.853 | 188.850 | 197.646 | 194.382 | 191.661 | 190.560 | 189.106 | 186.935 |
| Imigrare | 120.421 | 139.444 | 126.868 | 130.655 | 126.711 | 126.645 | 124.685 | 123.805 |
| Sold: Populația cu vârsta între 20 și 24 de ani | 6.320 | 7.317 | 8.350 | 7.605 | 7.274 | 7.222 | 7.170 | 7.146 |
| Emigrare | 14.424 | 12.994 | 15.182 | 13.831 | 13.759 | 13.430 | 13.463 | 13.454 |
| Imigrare | 8.104 | 5.677 | 6.832 | 6.226 | 6.485 | 6.208 | 6.293 | 6.308 |
| Sold: Populația cu vârsta între 25 și 29 de ani | 24.196 | 18.555 | 27.303 | 24.770 | 25.324 | 24.893 | 24.909 | 23.596 |
| Emigrare | 40.557 | 31.783 | 41.650 | 38.597 | 39.494 | 39.071 | 39.256 | 37.846 |
| Imigrare | 16.361 | 13.228 | 14.347 | 13.827 | 14.170 | 14.178 | 14.347 | 14.250 |
| Sold: Populația cu vârsta între 30 și 34 de ani | 7.277 | 13.082 | 12.917 | 13.118 | 12.459 | 12.809 | 12.681 | 13.105 |
| Emigrare | 35.224 | 37.457 | 36.722 | 34.958 | 33.413 | 33.032 | 32.721 | 33.194 |
| Imigrare | 27.947 | 24.375 | 23.805 | 21.840 | 20.954 | 20.223 | 20.040 | 20.089 |
| Sold: Populația cu vârsta între 35 și 39 de ani | 5.805 | 2.897 | 7.604 | 5.640 | 5.898 | 5.855 | 6.265 | 6.068 |
| Emigrare | 24.157 | 26.027 | 28.740 | 28.626 | 28.427 | 28.169 | 27.345 | 25.944 |
| Imigrare | 18.352 | 23.130 | 21.136 | 22.986 | 22.529 | 22.314 | 21.080 | 19.876 |

| Indicatori | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Sold: Populația cu vârsta între 40 și 45 de ani | 7.454 | 290 | 3.825 | 3.129 | 4.071 | 3.792 | 4.032 | 3.930 |
| Emigrare | 21.662 | 21.110 | 20.398 | 20.471 | 20.138 | 19.926 | 19.959 | 20.298 |
| Imigrare | 14.208 | 20.820 | 16.573 | 17.342 | 16.067 | 16.134 | 15.927 | 16.368 |

Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS si EUROSTAT; 1) Populația în vârstă de muncă este considerată populația de sex masculin în vârstă de 15-64 de ani și populația de sex feminin în vârstă de 15- 62 de ani;

În lipsa unor statistici adecvate cu privire la factorii determinanți ai fluxurilor migratorii din și către România nu putem avea decât o imagine la suprafața asupra acestui fenomen.

Tabel 31: Proiecții ale indicatorilor demografici pentru populația României, 2018-2023

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Populația totală după domiciliu | mii persoane | 22.210,17 | 22.142,51 | 22.072,57 | 21.998,22 | 21.920,84 | 21.840,24 |
| Populația totală rezidentă | mii persoane | 19.523,62 | 19.461,73 | 19.333,15 | 19.204,99 | 19.063,26 | 18.920,50 |
| Populația în vârstă de muncă¹⁾ | mii persoane | 12.653,55 | 12.648,56 | 12.489,61 | 12.322,36 | 12.135,23 | 11.959,71 |
| Populația cu vârstă între 15 și 59 de ani | mii persoane | 11.582,99 | 11.583,92 | 11.410,27 | 11.256,40 | 11.109,61 | 10.977,81 |
| Raportul de dependență demografică | % | 54,3% | 53,9% | 54,8% | 55,9% | 57,1% | 58,2% |
| Rata totală de dependență demografică | % | 68,6% | 68,0% | 69,4% | 70,6% | 71,6% | 72,4% |
| Rata de dependență a persoanelor tinere | % | 24,4% | 24,4% | 24,5% | 24,5% | 24,4% | 24,3% |
| Rata de dependență a persoanelor vârstnice | % | 42,3% | 41,8% | 43,1% | 44,2% | 45,3% | 46,1% |
| Vârsta medie a populației | ani | 41,35 | 41,26 | 41,59 | 41,93 | 42,27 | 42,60 |
| Rata de dependență economică²⁾ | % | 138,1% | 136,6% | 137,0% | 135,2% | 136,6% | 138,3% |
| Rata de dependență economică³⁾ | % | 123,2% | 121,8% | 119,9% | 118,2% | 115,9% | 113,8% |
| Rata de dependență economică⁴⁾ | % | 133,4% | 134,6% | 134,2% | 134,2% | 133,4% | 132,8% |

Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS si EUROSTAT; ¹⁾ Populația în vârstă de muncă este considerată populația de sex masculin în vârstă de 15-64 de ani și populația de sex feminin în vârstă de 15- 62 de ani; ²⁾ rata de dependență economică calculată pe baza populației ocupate (oferta de muncă); ³⁾ rata de dependență economică calculată pe baza

populației ocupate (cererea de forță de muncă scenariul maximal); ⁴⁾ rata de dependență economică calculată pe baza populației ocupate (cererea de forță de muncă scenariul minimal)

Raportul de dependență demografică crește în perioada de prognoză, de la 53,9 % în 2019 la 58,2 %, așa cum se vede în Tabelul 31, datorită reducerii populației în vârstă de muncă mai rapid decât populația din afara intervalului vârstei de muncă. Fluxurile migratorii nete au un impact negativ asupra acestui indicator în sensul creșterii acestuia (+0,5% fata de situația fără migrație în perioada 2019-2023).

Rata de dependență demografică crește de la 68,6% în 2018 la 72,4% în 2023, în contextul menținerii ratei de dependență a persoanelor tinere în jurul valorii de 24% și creșterii ratei de dependență pentru persoanele vârstnice de la 42,1% în 2018 la 46,1% în 2023. Fluxurile migratorii nete au un impact negativ asupra acestui indicator în sensul creșterii acestuia (+2,7% față de situația fără migrație în perioada 2019-2023).

Vârsta medie a populației din România crește până la 42,6 de ani în 2023 (impactul migrației nete este de 0,6 ani fata de situația fără migrație), reflectând procesul de îmbătrânire a populației.

Rata de dependență economică calculată considerând populația ocupată estimată atât pe baza scenariului de ofertă de forță de muncă, cât și a scenariului minimal de cerere de forță de muncă crește datorită ratei de reducere mai mari a populației ocupate comparativ cu cea a populației totale.

În cazul scenariului maximal al estimării populației ocupate ca cerere de forță de muncă, rata de dependență economică scade în intervalul 2018-2023.

Tabel 32: Proiecțiile ratei de ocupare a populației din România, 2018 -2023

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Populația totală | mii persoane | 19.523,62 | 19.461,73 | 19.333,15 | 19.204,99 | 19.063,26 | 18.920,50 |
| Populația cu vârstă cuprinsă între 15 și 64 ani, din care pe grupe de vârstă | mii persoane | 12.935,00 | 12.921,96 | 12.763,20 | 12.604,29 | 12.436,36 | 12.263,41 |
| Rata de ocupare¹⁾ | % | 42,0% | 42,3% | 42,2% | 42,5% | 42,3% | 42,0% |
| Rata de ocupare²⁾ | % | 44,8% | 45,1% | 45,5% | 45,8% | 46,3% | 46,8% |

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rata de ocupare ³⁾ | % | 42,8% | 42,6% | 42,7% | 42,7% | 42,8% | 43,0% |

Sursa: Calcule proprii; ¹⁾ rata de ocupare calculată pe baza populației ocupate (oferta de muncă); ²⁾ rata de ocupare calculată pe baza populației ocupate (cererea de forță de muncă scenariul maximal); ³⁾ rata de ocupare calculată pe baza populației ocupate (cererea de forță de muncă scenariul minimal).

Trendul indicatorilor de dependență economică este susținut de proiecțiile ratelor de ocupare care înregistrează creșteri doar în cazul scenariului maximal pentru cererea de forță de muncă.

Creșterea gradului de ocupare al populației este unul din obiectivele care ar trebui considerate în vederea îmbunătățirii atât a ratelor de dependență demografică, cât și a ratelor de dependență economică.

În Anexa 42 este prezentată abordarea metodologică pentru proiecțiile și indicatorii demografici.

3.4 Proiecții ale principalilor indicatori ai pieței muncii

Indicatorii estimați în cadrul acestui paragraf, pentru perioada 2018-2023, 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.

Outputul activității economice este, în esență, rezultatul combinației a doi factori: munca și capitalul și, prin urmare, estimarea necesarului de forță de muncă pentru un anumit nivel al outputului implică luarea în considerare a următoarelor elemente:

- Nivelul estimat al outputului pentru perioada de prognoză;
- Stocul de capital existent și evoluția viitoare, respectiv investițiile;
- Productivitatea factorilor muncă și capital.

În cadrul studiului nostru outputul va fi considerat egal cu Produsul Intern Brut al României. În acest context, scenariile de creștere ale PIB reprezintă primul factor cantitativ care determină nivelul cererii forței de muncă, considerând ipoteza unei productivități constante a factorilor și o înzestrare tehnică constantă (un cost constant pentru înființarea unui loc de muncă).

PIB-ul României are însă o caracteristică specială în formarea sa, dată fiind ponderea importantă pe care o ocupă ISD-urile în exporturi și principalele ramuri de activitate.

Așa cum rezultă și din Tabelul 33 ponderea cifrei de afaceri a ISD-urilor în total cifră de afaceri realizată în România a fost de cel puțin 56 % în perioada 2009 - 2017, ceea ce arată 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.

Conform ultimului raport la Băncii Naționale a României privind investițiile străine directe (ISD) acestea au realizat în anul 2017 exporturi de bunuri în sumă de 43,755 miliarde EUR reprezentând 73,4% din total exporturi și importuri de bunuri în sumă de 47,193 miliarde EUR reprezentând 66% din totalul importurilor.

În cadrul industriei prelucrătoare, ISD-urile reprezintă 65% din total economie, 79,8% din total exporturi și 80,5% din total importuri. În plus, sunt câteva sectoare de activitate unde dominația este aproape totală în materie de exporturi, cum ar fi: mașini, utilaje și echipamente unde reprezintă 6,5% din total economie, precum și 93% din exporturile sectorului și 89,9% din importuri; mijloace de transport unde reprezintă 26,1% din total economie, cu 83,5% din exporturi și 86,9% din importuri; metalurgie unde reprezintă 6,4% din total economie, 85,7% din exporturile sectorului și 79,4% din importuri.

Tabel 33: Cifra de afaceri a ISD-urilor realizată în România și ponderea în total cifră de afaceri

| Indicatori | | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|----------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Rata de schimb medie EUR- RON | lei | 4,2373 | 4,2099 | 4,2379 | 4,456 | 4,419 | 4,4446 | 4,445 | 4,4908 | 4,5681 |
| Cifra de afaceri realizată de întreprinderile localizate în România | mld. Lei | 852,42 | 900,24 | 1.001,63 | 1.057,27 | 1.049,54 | 1.102,92 | 1.180,65 | 1.226,45 | 1.342,88 |
| | mld. EUR | 201,17 | 213,84 | 236,35 | 237,27 | 237,51 | 248,15 | 265,61 | 273,10 | 293,97 |
| Cifra de afaceri a ISD-urilor | mld. EUR | 116,42 | 122,16 | 137,50 | 139,61 | 142,20 | 141,51 | 143,87 | 148,36 | 164,83 |
| Ponderea cifrei de afaceri a ISD-urilor în total cifră de afaceri | % | 57,9% | 57,1% | 58,2% | 58,8% | 59,9% | 57,0% | 54,2% | 54,3% | 56,1% |

Sursa: INS, BNR

În comerțul exterior cu servicii, ISD-urile au exportat servicii în suma de 10,975 miliarde EUR, care reprezintă 53% din totalul exporturilor de servicii și au importat servicii în suma de 5,987 miliarde EUR. În același timp, ISD-urile ocupă în mod direct 1.309 mii

persoane reprezentând 20% din numărul salariaților din economie, dar pe verticală și orizontală impactul este mult mai mare .

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 înseamnă 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.

Stocul de capital și investițiile sunt al doilea factor determinant pentru estimarea cererii de forță de muncă. Cererea de forță de muncă este condiționată de stocul de capital și investiții, atât sub aspect cantitativ, respectiv dacă înzestrarea tehnică medie a muncii este constantă atunci pentru creșterea outputului este necesar un volum de investiții care să majoreze stocul de capital în corelație cu scenariile de creștere a PIB, cât și sub aspect calitativ unde investițiile sunt realizate pentru substituția forței de muncă cu capital, ca răspuns la creșterea costului cu forța de muncă, având ca rezultat creșterea înzestrării tehnice a muncii și, ca urmare, se generează o cerere de forță de muncă calitativ superioară.

În esență există un cerc vicios în care se găsește economia românească: tehnologia și tehnica sunt determinante pentru creșterea salariilor sub restricția menținerii competitivității economice interne și externe, dar în același timp, acestea solicită un nivel de calificare adecvat, care trebuie furnizat de sistemul de educație, inclusiv prin formarea continuă a forței de muncă.

Pe de altă parte, deciziile de investiții sunt condiționate de capacitatea financiară a companiilor, de stabilitatea și predictibilitatea cererii de produse, de ratele dobânzii și de predictibilitatea deciziilor administrative în materie de salariu minim și alte elemente discreționare care stau la dispoziția instituțiilor statului.

Salariul minim și impactul acestuia asupra costului forței de munca este alt element esențial în determinarea nivelului cererii pentru forță de munca. Impactul salariului minim asupra ocupării depinde de gradul de sindicalizare și de structura economiei în funcție de mărimea companiilor. De regulă, companiile mari sunt sindicalizate, astfel încât creșterea salariului minim echivalează cu majorarea întregului fond de salarii cu rata de creștere a salariului minim, astfel încât este afectată competitivitatea internă și externă a acestor companii, mai ales dacă rata de schimb este menținută relativ stabilă prin intervențiile Băncii Centrale pentru a limita impactul deprecierii monedei naționale asupra inflației, în condițiile unui deficit extern în creștere.

Pentru întreprinderile mici și mijlocii, a căror forță de piață este redusă și care nu pot transfera către clienți creșterea costurilor cu forța de muncă, problema ocupării este mult mai acută atât datorită faptului că nu pot prelua creșterea salariului minim pe toată grila de salarii, astfel încât o parte a forței de muncă nu mai este de motivată prin faptul ca

diferențele salariale nu mai reflectă diferențele de calificare și astfel se constituie o sursă de motivare a migrației, cât și datorită marjelor foarte mici, astfel că nu au capacitatea financiară și bancabilitatea necesare de a investi în schimbarea tehnologiei pentru a economisi muncă și a menține forța de muncă calificată concomitent cu conservarea competitivității lor.

Productivitatea muncii determinată atât de calificarea forței de muncă, cât și de înzestrarea tehnică a muncii este cea care influențează în final cererea de forță de muncă.

Față de cele prezentate mai sus au fost construite scenarii pentru estimarea cererii de forță de muncă ținând cont de datele disponibile la acest moment pe baza a două categorii de variabile :

- Produsul intern brut și investițiile totale, pentru a captura legătura dintre investiții și creșterea economică, în absența datelor privind stocul de capital;
- Produsul intern brut și stocul de capital estimat de către AMECO împreună cu o evoluție a acestuia pe baza investițiilor totale și un consum de capital fix, reprezentând 79% din acestea;
- Scenariul de prognoză pentru PIB, realizat de către FMI în Economic World Outlook din octombrie 2018.

Considerațiile metodologice sunt prezentate în Anexa 43.

Rezultatele proiecțiilor sunt prezentate în Tabelele 34 și 35.

Tabel 34: Proiecțiile privind cererea maximală de forță de muncă pentru perioada 2019-2023

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Produs intern brut, prețuri 2010 | mil. lei | 709.051 | 733.393 | 757.235 | 781.702 | 806.529 | 831.281 |
| Stoc de capital fix, prețuri 2010 | mil. lei | 1.412.124 | 1.452.261 | 1.493.573 | 1.535.818 | 1.579.188 | 1.623.815 |
| Populație ocupată | mii ore lucrate | 15.727.722 | 15.760.393 | 15.795.515 | 15.830.539 | 15.866.221 | 15.903.416 |
| Modificare anuală populație ocupată | % | 1,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Populație ocupată | mii persoane | 8.749 | 8.775 | 8.792 | 8.800 | 8.830 | 8.849 |
| Modificare anuală populație ocupată | % | 0,9 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,2 |
| Număr mediu de ore lucrate pe persoană ocupată | ore lucrate | 1.798 | 1.796 | 1.797 | 1.802 | 1.795 | 1.797 |
| Produs intern brut/oră lucrată | lei | 45 | 47 | 48 | 49 | 51 | 52 |
| Modificare anuală produs intern brut/oră lucrată | % | 2,8 | 3,2 | 3,0 | 3,0 | 2,9 | 2,8 |

Sursa: Calcule proprii IINS, EUROSTAT, FMI

Tabel 35: Proiecțiile privind cererea minimală de forță de muncă pentru perioada 2019-2023

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Produs intern brut, prețuri 2010 | mil. lei | 709.051 | 733.393 | 757.235 | 781.702 | 806.529 | 831.281 |
| Stoc de capital fix, prețuri 2010 | mil. lei | 172.647 | 167.808 | 172.718 | 176.626 | 181.324 | 186.581 |
| Populație ocupată | mii ore lucrate | 15.036.275 | 14.897.809 | 14.828.948 | 14.750.462 | 14.675.890 | 14.605.506 |
| Modificare anuală populație ocupată | % | -3,36 | -0,92 | -0,46 | -0,53 | -0,51 | -0,48 |
| Populație ocupată | mii persoane | 8.364 | 8.295 | 8.254 | 8.200 | 8.168 | 8.127 |
| Modificare anuală populație ocupată | % | -3,5 | -0,8 | -0,5 | -0,7 | -0,4 | -0,5 |
| Număr mediu de ore lucrate pe persoană ocupată | ore lucrate | 1.798 | 1.796 | 1.797 | 1.802 | 1.795 | 1.797 |
| Produs intern brut/oră lucrată | lei | 47 | 49 | 51 | 53 | 55 | 57 |
| Modificare anuală produs intern brut/oră lucrată | % | 7,6 | 4,4 | 3,7 | 3,8 | 3,7 | 3,6 |

Sursa: Calcule proprii IINS, EUROSTAT, FMI

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. Creșterea timpului lucrat anual pe baza reducerii duratei timpului, a concediilor medicale și a zilelor libere conduce la reducerea cererii de forță de muncă.

Echilibrul dintre cererea și oferta de muncă

Considerând cele două scenarii pentru cererea de forță de muncă, pentru echilibrul dintre cererea și oferta de muncă rezultă două scenarii, prezentate în tabelele 36 și 37.

Tabel 36: Echilibrul cerere –ofertă de forță de muncă - Scenariul minimal

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|---------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Populație ocupată | mii persoane | 8.364 | 8.295 | 8.254 | 8.200 | 8.168 | 8.127 |
| Ofertă de forță de muncă | mii persoane | 8.201 | 8.227 | 8.158 | 8.165 | 8.057 | 7.939 |
| Deficit forță de muncă | mii persoane | 163 | 68 | 96 | 35 | 110 | 188 |

Tabel 37: Echilibrul cerere –ofertă de forță de muncă - Scenariul maximal

| Indicatori | UM | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Populație ocupată | mii persoane | 8.749 | 8.775 | 8.792 | 8.800 | 8.830 | 8.849 |
| Ofertă de forță de muncă | mii persoane | 8.201 | 8.227 | 8.158 | 8.165 | 8.057 | 7.939 |
| Deficit forță de muncă | mii persoane | 547 | 548 | 634 | 635 | 773 | 910 |

În ambele scenarii se înregistrează un deficit cantitativ pozitiv, în sensul că cererea de forță de muncă nu este acoperită integral de către ofertă.

Trendul deficitului este diferit în funcție de rata de creștere a productivității muncii. Astfel, în condițiile creșterii mai lente a productivității muncii, deficitul cantitativ se majorează în 2023 la 910 mii de persoane.

3.5 Proiecția cererii de forță de muncă pentru unele sectoare ale economiei naționale

În baza datelor disponibile pentru diferite sectoare ale economiei naționale pentru salarii, valoarea adăugată brută și populația ocupată s-a realizat o proiecție pentru cererea de forță de muncă pe următoarele sectoare:

- a) Informatică și comunicații;
- b) Comerț cu ridicata și retail, transporturi, hoteluri și restaurante;
- c) Construcții;
- d) Industrie.

Estimarea cererii de forță de muncă pentru sectoarele economice menționate a fost realizată pentru proiecțiile valorii adăugate brute estimate în funcție de evoluția PIB.

Tabel 38: Proiecții ale ocupării forței de muncă la nivel sectorial

- Mii persoane-

| Sectorul | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023-2018 | 2023-2018 (%) |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Informatică și comunicații | 188,490 | 192,350 | 195,890 | 199,310 | 196,970 | 194,700 | 6,210 | 3,3 |
| Comerț cu ridicata și retail, transporturi, hoteluri și restaurante | 1.825,200 | 1.835,990 | 1.846,440 | 1.857,070 | 1.865,280 | 1.873,480 | 48,280 | 2,6 |
| Construcții | 703,520 | 707,170 | 710,650 | 714,140 | 715,380 | 716,650 | 13,130 | 1,9 |
| Industrie | 1.758,930 | 1.731,310 | 1.704,170 | 1.676,260 | 1.646,120 | 1.616,080 | 142.850 | -8,1 |

Aceste estimări nu țin cont de eventualele strategii de investiții care ar putea modifica structura PIB, astfel încât cererea pentru forță de muncă de la un sector sau altul ar crește sau ar scădea în funcție de tipul (extensiv sau intensiv) al dezvoltării acestuia.

Evoluția productivității muncii din sector este construită pe baza modelului de evoluția a sectorului din anii precedenți.

4 Exemple de bune practici din state membre UE și România pentru atenuarea deficitului cantitativ și calitativ de forță de muncă

În cadrul acestei secțiuni am inclus 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 inițiative și politici naționale, implementate de statele membre UE, pe mai multe arii cheie: educație, mobilitate internă și internațională și stimularea ocupării forței de muncă.

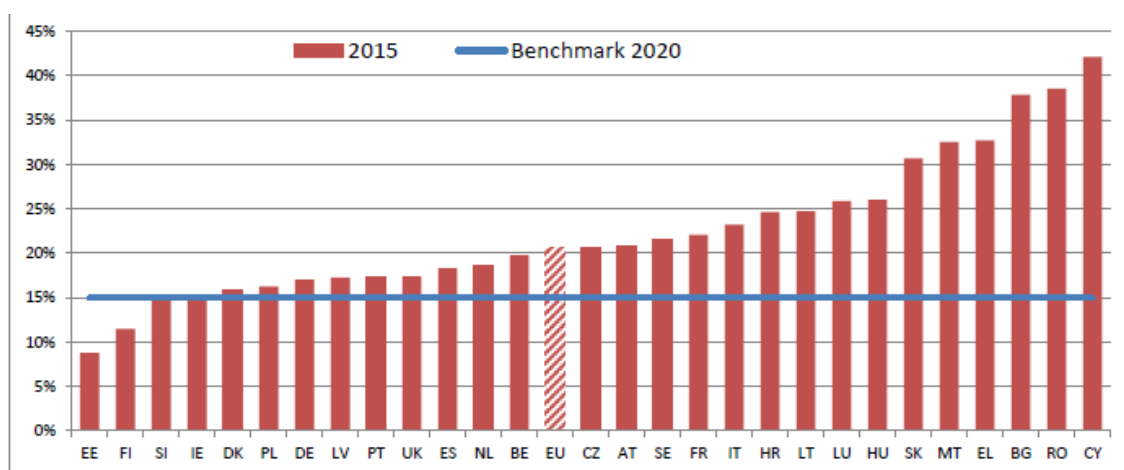
4.1 Educație

4.1.1 Educația STIM

4.1.1.1 Context

Bugetul scăzut alocat educației, ratele ridicate de abandon școlar și rezultatele scăzute înregistrate la evaluarea abilităților de bază sunt doar câteva dintre provocările sistemului educațional din România, conform Monitorului de Educație și Formare al României din 2017, emis de Comisia Europeană.

Conform rezultatelor înregistrate la testul PISA din 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 studenți au avut rezultate slabe la toate cele trei subiecte care au fost evaluate. Proporția studenților cu performanțe ridicate - cei capabili să rezolve problemele complexe - este cea mai mică din UE (2% la lectură, 3,3% la matematică și 0,7% la știință).



Source: OECD (PISA 2015). Note: Countries are ordered by low to high share of low achievers in science.

4.1.1.2 *Bune practici*

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) în Europa. Creșterea gradului de dependență a organizațiilor de tehnologie, precum și axarea pe activități de cercetare și inovare, au un impact asupra nevoii de personal înalt calificat în aceste domenii. Între timp, schimbările demografice, cumulate cu un interes mai scăzut pentru studiile și carierele în domeniul STIM, determină o scădere a procentului de absolvenți STIM - deși numărul total de absolvenți a crescut datorită accesului crescut la învățământul terțiar.

Pentru a veni în întâmpinarea acestei probleme, s-au luat numeroase măsuri naționale, internaționale și regionale, la nivelul UE, pentru a încerca să se crească interesul elevilor față de studiile și carierele STIM. Printre acestea, se numără măsuri menite să sporească interesul studenților față de STIM prin modificarea modalității de predare a acestor materii și includerea unor abordări pedagogice noi și îmbunătățite, oferind studenților o mai bună înțelegere a relevanței STIM în viață, prin educație formală și informală, prin organizarea de activități de creștere a gradului de conștientizare a tinerilor cu privire la carierele disponibile în acest domeniu și prin organizarea de târguri STIM.

Reforma programei de învățământ

Numărul țărilor europene care implementează reforme (majore) în educație, astfel încât STIM să devină mai important, este destul de limitat. În mai multe țări, precum Suedia, Norvegia, Franța, Germania, Portugalia și Irlanda, se acordă o atenție sporită consolidării metodei de predare a matematicii. În unele țări, cum ar fi Irlanda și Germania, știința este introdusă în programa de învățământ încă din ciclul primar. Tehnologia a fost introdusă și în ciclul secundar inferior în mai multe țări. Multe țări au ales ca în locul reformei programei de învățământ, să se concentreze pe dezvoltarea unor noi manuale și materiale de lucru, pe implementarea unor abordări interdisciplinare și transdisciplinare și de asemenea, pe creșterea aplicabilității practice a subiectelor științifice.

| Dezvoltarea unor programe de învățământ și a unor metode eficace și atractive de predare a materiilor STIM | |
|--|--|
| Țară | Politică/proiect |
| Lituania | Centrul de Dezvoltare a Educației din Lituania a implementat în perioada 2008 – 2013, proiectul: "Oferirea unor oportunități multiple elevilor cu vârste cuprinse între 14-19 ani pentru a alege o cale de învățare" (Providing Wider Possibilities for Students aged 14-19 to Choose a Learning Pathway). Acest proiect a implicat: revizuirea programei școlare (curriculei) pentru a veni în întâmpinarea nevoilor individuale; creșterea opțiunilor de carieră disponibile pentru elevi, revizuirea curriculei, astfel încât să răspundă mai bine cerințelor de pe piața muncii, creșterea gradului de atractivitate a curriculei și în același timp dezvoltarea competențelor elevilor. Scopul acestui proiect a fost acela de a oferi elevilor mai multe posibilități de identificare a subiectelor pe care să le studieze și a carierelor pe care să le urmeze. Pentru implementarea noii programe, Centrul de Dezvoltare a Educației din Lituania a realizat un plan de îmbunătățire pentru care a accesat fonduri structurale UE și alte finanțări externe. |
| Estonia | Guvernul a sprijinit programul educațional ProgeTiiger, începând cu anul 2012, cu scopul de a consolida cunoștințele elevilor de programare. Programul a fost inițiat pentru a ajuta elevii să înțeleagă bazele creativității tehnologice și relațiile dintre tehnologii; pentru a susține dezvoltarea gândirii algoritmice, a competențelor de rezolvare a problemelor și a celor de programare. ProgeTiiger a fost adresat ciclurilor preșcolar, primar, vocațional, cu scopul de a integra educația tehnologică în programă, oferind profesorilor resurse educaționale și oportunități de formare, sprijinind financiar grădinițele și școlile în achiziționarea diferitelor dispozitive de programare. Programul a fost introdus inițial într-un număr restrâns de școli (proiect pilot) înainte ca acesta să devină extins la nivelul întregii țări. În cadrul programului, au fost instruiți 820 de profesori |

| Dezvoltarea unor programe de învățământ și a unor metode eficiente și atractive de predare a materiilor STEM | |
|--|--|
| Țară | Politică/proiect |
| | și 150 de grădinițe și numeroase școli au primit sprijin pentru achiziționarea de echipamente tehnologice. În plus, au fost înființate 8 astfel de proiecte în zonele rurale. |
| Finlanda | <p>Planul pentru dezvoltarea politicii LUMA a fost lansat de guvernul finlandez în anul 1996. Aceasta s-a concentrat pe îmbunătățirea educației STEM și pe creșterea numărului de studenți STEM. Programul LUMA a avut o abordare holistică asupra îmbunătățirii educației științifice, implicând principalele părți interesate, inclusiv Ministerul Educației, guvernul local (responsabil pentru educație în Finlanda), școlile, universitățile și organizațiile (comunitatea de afaceri).</p> <p>Obiectivele programului au inclus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea numărului de absolvenți de studii superioare în domeniul STEM • Creșterea numărului de elevi care studiază matematica, fizica și chimia la un nivel avansat • Creșterea procentului de fete care aleg studii specializate în STEM • Creșterea cunoștințelor de matematică și științe ale elevilor din educația vocațională <p>În anul 2004, a fost înființat și un centru național LUMA, axat pe educația STEM. Aceasta este o organizație coordonată de Facultatea de Științe din cadrul Universității din Helsinki. Obiectivul principal al Centrului LUMA este acela de a promova educația STEM la toate nivelurile de educație. De asemenea, centrul dezvoltă activități și materiale pentru elevi și profesori.</p> <p>Rezultatele programului LUMA au fost evaluate de o echipă internațională. Evaluatorii au concluzionat că, deși nu au fost îndeplinite toate obiectivele, rezultatele mergeau în direcția cea bună pe toate obiectivele propuse. Creșterea numărului de studenți STEM în învățământul superior a depășit așteptările. Ponderea fetelor care au ales educația STEM a crescut, însă nivelul este în continuare scăzut la fel ca în restul Europei. Una dintre cele mai vizibile componente ale programului a fost formarea profesorilor: aproximativ 11.000 de profesori au beneficiat de formare suplimentară în cadrul programului.</p> <p>Un proiect realizat de centrul LUMA, este proiectul StarT, care în anul 2018 a câștigat premiul "Cel mai bun proiect European din aria STEM" la competiția "Global Best Awards 2018 as Europe's best programme bridging the gap between working life and STEM education at schools". Proiectul combină învățarea experiențială, bazată pe proiecte și interdisciplinară și organizează două concursuri: unul pentru elevi (3-18 ani) și unul pentru bune practici în educație. Astfel, participanții la concurs, se pot înscrie cu videoclipuri, observații, jurnale de învățare, piese de</p> |

| Dezvoltarea unor programe de învățământ și a unor metode eficiente și atractive de predare a materiilor STEM | |
|--|--|
| Țară | Politică/proiect |
| | teatru, singura condiție fiind ca acestea să aibă legătura cu domeniul STEM. De asemenea, oferă acces la un club virtual de știință unde oricine poate participa, din orice colț al lumii. Există numeroase resurse, lecții și materiale disponibile pe web-site. Astfel, este promovată integrarea artelor cu știința, inovația și domeniul STEM. |

Formare și educație continuă pentru profesori

Multe din inițiativele europene au vizat dezvoltarea profesională a profesorilor. Formarea profesională pentru dezvoltarea profesorilor este adesea furnizată de formatori din cadrul centrelor științifice sau instituțiilor de învățământ superior sau de către alți formatori specializați. Există numeroase tipuri de programe, din punct de vedere al duratei și metodologiei, dar cele mai multe inițiative cuprind cursuri relativ scurte în care profesorii adoptă noua pedagogie și învață cum să utilizeze materialele didactice.

| Formare și educație continuă pentru profesori | |
|---|--|
| Țară | Politica/proiect |
| Suedia | „Încurajarea citirii” (“Boost for Reading”), împreună cu “Încurajarea învățării matematicii» (“Boost for Mathematics”), sunt cele mai importante programe de dezvoltare a profesorilor din Suedia. Programele se axează pe îmbunătățirea modului în care profesorii planifică, desfășoară și evaluează predarea. Prin acest program, se oferă profesorilor instrumente noi pentru dezvoltarea modului de predare, cât și pentru a îmbunătăți aptitudinile elevilor. Ca rezultat, 20.000 de profesori și 1.600 de școli au participat la proiectul “Încurajarea citirii” (2015-2018) |
| Danemarca | Unul dintre obiectivele guvernului a fost dezvoltarea continuă a profesorilor din școlile de stat. Obiectivul inițiativelor a fost acela de a oferi profesorilor o specializare în științe sau matematică - deși puteau fi urmate și alte specializări. Pentru nivelul de educație ISCED 3, profesorii din primul an de activitate, participau la un curs de patru zile cu privire la predarea materiilor din aria științelor. Cursul era o condiție prealabilă pentru profesorii care doreau locuri de muncă permanente și acest curs era finanțat de școala angajatoare. Pe parcursul perioadei de implementare de trei ani, peste 800 de profesori au dobândit o specializare în științe. 430 profesori au terminat de asemenea cursuri de calificare pentru a fi consilieri de orientare în domeniul științelor. |

| Formare și educație continuă pentru profesori | |
|---|---|
| Țara | Politica/proiect |
| Irlanda | <p>Programul “Descoperă știința și ingineria” (Discover Science & Engineering) a fost elaborat ca răspuns la recomandarea primită din partea unui grup de lucru, cu scopul de a crește interesul elevilor pentru științe și de a încuraja tinerii să considere știința ca fiind o opțiune de carieră viabilă. Astfel, acest program a reunit inițiativele derulate de mai multe organizații, instituții publice/private și a cuprins activități de creștere a conștientizării importanței științei, tehnologiei, ingineriei, matematicii (STIM). Proiectul a inclus și acțiuni de orientare în carieră, formare pentru profesori și oferire de resurse.</p> <p>Programul a fost desfășurat de Fundația Științifică din Irlanda și condus de un grup de coordonare format din principalele părți interesate. Peste 6 000 de profesori și 5 000 de școli au fost implicate în program. A avut loc un impact măsurabil în ceea ce privește creșterea numărului de elevi care s-au înscris la studii STIM .</p> |
| Slovenia | <p>În 2016 a fost lansat un program de îmbunătățire a competențelor profesorilor în cadrul unei inițiative a Ministerului Educației. Scopul proiectului este de a îmbunătăți calitatea didactică și experiența elevilor de învățare, prin oferirea oportunității profesorilor de actualizare și consolidare a cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor acestora prin rotație.</p> <p>Astfel, profesorii din cadrul modulelor vocaționale au petrecut între 2 - 4 luni într-o companie, timp în care, au fost înlocuiți la cursuri de experți calificați și pregătiți corespunzător din partea companiilor gazdă sau de către profesori.</p> <p>Numărul planificat de mentori și profesori care să participe la program este de 560.</p> |

Inovații didactice

Multe guverne și organizații din Europa au început să implementeze inițiative pentru a face educația STEM mai atrăgătoare, pentru a crește numărul de absolvenți în acest domeniu. Aceste inițiative sunt adesea asociate cu dezvoltarea de noi materiale didactice și asigurarea formării suplimentare pentru profesori.

| Orientarea tinerilor către cariere STEM | |
|---|---|
| Țară | Politică/proiect |
| Olanda | <p>Planul “Știință & Tehnologie” (The Dutch Delta Plan Bèta Techniek) s-a desfășurat în perioada 2004-2010. Aceasta a reprezentat o politică și un plan de acțiune al guvernului olandez cu obiectivul specific de a crește numărul de absolvenți STEM în învățământul superior cu 15%. Principalul obiectiv a fost să se asigure că oferta de muncă va fi aliniată cu cererea de muncă pentru viitor și că profesioniștii deja existenți pe piața muncii vor fi mai eficient alocați.</p> <p>O caracteristică specifică unică a acestui program a fost orientarea către o abordare orientată pe cerere, bazată pe recompense pe bază de performanță. Astfel, erau încheiate contracte între organizații și instituții de învățământ și în cazul în care își atingeau țintele legate de numărul de absolvenți STEM, primeau fonduri suplimentare alocate instituției.</p> <p>Proiectul a fost împărțit pe mai mulți piloni: învățământul primar și secundar, învățământul vocațional și universitar.</p> <p>În urma implementării, obiectivul de 15% creștere a fost atins.</p> |
| Suedia | <p>Proiectul “Știință și Tehnologie pentru toți” este o inițiativă a Swedish Royal Academies for Sciences and Engineering Sciences, cu scopul de a crește gradul de educație științifică și nivelul de interes pentru STEM, elevilor de până în 13 ani.</p> <p>Proiectul oferă (contra cost) școlilor participante cutii științifice care conțin toate materialele necesare pentru a oferi lecții într-o manieră atractivă. O cutie oferă suficiente materiale pentru aproximativ cincisprezece lecții și se bazează pe învățare bazată pe experimente. Profesorii beneficiază de formare suplimentară înainte de a începe să folosească aceste cutii. Până în prezent, 40% din municipalitățile suedeze participă deja la acest program. În anul 2011, 114 000 de elevi și 7 300 de profesori au folosit cutiile științifice.</p> |
| Belgia | <p>Planul de acțiune pentru încurajarea studiilor STEM 2012-2020 implică trei departamente guvernamentale (educație, ocuparea forței de muncă, știință și inovare). Au fost identificate opt obiective operaționale: creșterea atractivității studiilor STEM, creșterea implicării în alegerile de carieră ale elevilor, dezvoltarea abilităților profesorilor care predau aceste subiecte, promovarea excelenței, atragerea mai multor elevi în educația STEM, implementarea unor măsuri legate de actualizarea programei de învățământ, implicarea întreprinderilor și a instituțiilor de cercetare și creșterea gradului de conștientizare a tinerilor.</p> <p>Printre inițiativele derulate pentru atingerea obiectivelor, s-au numărat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O comunitate care permite academiilor să organizeze activități extra curriculare pentru elevi în domeniile STEM și să creeze contexte de învățare pentru profesori - Introducerea unui portal care include informații cu privire la inițiativele și oportunitățile STEM |

| Orientarea tinerilor către cariere STIM | |
|---|---|
| Țară | Politică/proiect |
| | <p>- Introducerea unui subiect de știință și tehnologie în programa școlară primară, cu profesori specializați</p> <p>Potrivit ultimului raport, s-au înregistrat progrese în domeniul STIM la învățământul superior. Începând cu anul 2016, o atenție specială a fost acordată anumitor grupuri țintă (fete, studenți din grupele vocaționale), precum și dezvoltarea profesională a profesorilor în această arie.</p> |

Parteneriate între școli și alte organizații

O modalitate de a introduce subiectele STIM în școli și de a crește atractivitatea profesiilor STIM pentru elevi este ca școlile să coopereze mai mult cu alte organizații. Aceasta implică o colaborare cu centre de cercetare, instituții de învățământ superior, organizații și centre științifice. Activitățile care se dezvoltă în urma acestor tipuri de parteneriate sunt extrem de diverse și sunt la fel de educative și interactive pentru elevi cât și pentru profesori: realizare de experimente, observarea meseriilor STIM într-un context real în organizații, cunoașterea și interacțiunea cu profesioniști din domeniu.

| Parteneriate | |
|-----------------|---|
| Țară | Politică/proiect |
| Germania | "Go MINT" - Pactul național pentru femei cu cariere MINT este inițiativă care reunește factorii de decizie din politică, afaceri, știință și mass-media cu scopul de a schimba imaginea profesiei MINT (STIM) în societate. Astfel, a fost creată o comunitate cu peste 240 de parteneri din politică, afaceri, științe și mass media, institute de cercetare, precum și companii mari din Germania precum Siemens și Daimler. "Go MINT", a fost lansat în 2008 de Ministerul Federal pentru Educație și Cercetare pentru a spori interesul tinerelor femei în educația STIM și pentru a atrage absolvenții universitari în mediul de afaceri. Au fost implicate în proiect 436,000 de femei de la a început și 69% dintre participanții la GO-MINT au ales o carieră în STIM. |
| Franța | Inițiativa " Profesori în organizații" (Professeurs en entreprise) organizează vizite în centre de Cercetare & Inovare de jumătate de zi sau o zi. Acestea sunt destinate profesorilor și altor profesioniști implicați în educația școlară, cum ar fi inspectorii, consilieri STIM și reprezentanți ai Ministerului Educației. Aceste vizite sunt organizate întotdeauna într-o săptămână în cursul anului școlar și intenționează să creeze oportunitatea unor schimburi de experiență între profesori și departamentele de cercetare și dezvoltare din întreprinderi. Obiectivul general al acestei inițiative este de a conecta domeniul educației cu industria și realitățile pieței muncii, precum și de a stimula interesul față de studiile științifice și tehnice în rândul studenților. Peste 1300 profesori și profesioniști din învățământul superior au participat la program. Au fost implicate următoarele organizații: Airbus, Arkema, Danone, EDF, IBM, L'Occitane, Michelin, Sanofi, SNCF, Suez Eco Nement, Saint-Gobain, Sanofi, Solvay, Toyota, Valeo și multe IMM-uri |

| Parteneriate | |
|-----------------------|--|
| Țară | Politică/proiect |
| Marea Britanie | <p>Programul “STEM Insight” a fost dezvoltat pentru a oferi personalului din școli o șansă unică de a merge în organizații din industrie și cu scopul de a îmbunătăți modul de a preda materiile STIM.</p> <p>Programul oferă participanților informații noi și le oferă posibilitatea să contribuie la dezvoltarea strategiei de orientare în carieră a elevilor din ciclul secundar și terțiar de educație.</p> <p>Participanții au șansa de a vizita fie o organizație din industrie sau centre universitare de cercetare, timp de cinci sau zece zile pentru a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analiza mediul organizațional și observa complexitatea activității, rolurile existente în organizații, astfel încât să identifice diverse opțiuni de carieră pe care elevii le pot urma; - Învăța despre evoluția rapidă și dezvoltarea disciplinelor STIM și a oportunităților comerciale care decurg din cercetarea în universități. <p>Ca rezultat, 80% dintre profesori și-au îmbunătățit înțelegerea modului în care pot contribui la modificarea curriculei, astfel încât să predea elevilor informații din domeniul STIM de actualitate, cu o mare aplicare în mediul de afaceri.</p> <p>Toți participanții au raportat o competență pedagogică crescută, iar profesorii cu mai mult experiență au raportat o creștere a calității predării.</p> |

4.1.2 Părăsirea timpurie a școlii

4.1.2.1 Context

Părăsirea timpurie a școlii (PTȘ) este o problemă majoră cu care se confruntă multe țări. Este rezultatul unui proces gradual de dezangajare a studenților din școală, din cauza unor factori inter-corelați precum: lipsa motivației, performanța educațională slabă și comportament delicvent - adesea corelat cu un context socio-economic dificil și cu anumite practici școlare. O consecință directă a părăsirii timpurii a școlii este o rată crescută a șomajului în rândul tinerilor, deoarece doar aproximativ unul din zece locuri de muncă disponibile vizează persoanele care nu au absolvit învățământul secundar.

Persoanele care abandonează școala timpuriu sunt mai predispuse: să fie șomere, să se confrunte cu condiții precare de muncă (cum ar fi un loc de muncă slab plătit, un loc de muncă cu fracțiune de normă, sau contract pe perioadă determinată etc.) și/sau să se bazeze pe sistemul de asistență socială. În plus, acestea sunt mai predispuse la afecțiuni ale sănătății fizice și mentale și pot avea un risc mai mare de comportament antisocial și de activitate criminală. Ca urmare, părăsirea timpurie a școlii crește riscul individual de sărăcie și excluziune socială.

În contextul declinului rapid al populației, părăsirea timpurie a școlii compromite perspectivele de creștere pe viitor ale României. Având în vedere faptul că România se confruntă cu provocări la nivelul populației, există nevoia unui echilibru între reformele de politică în educație și în economie. Populația României a scăzut semnificativ în ultimele două decenii, din cauza ratei scăzute a nașterilor și a emigrării, și totodată, populația îmbătrânește rapid. Dacă se mențin previziunile actuale, numărul total al copiilor de vârstă școlară și al tinerilor va scădea cu 40% până în 2025.

Strategiile globale de reducere a PTȘ trebuie să abordeze întregul spectru educațional și să includă prevenirea, intervenția și măsurile de compensare. Prevenirea PTȘ necesită inițiative la nivel de sistem și intervenția trebuie să aibă loc la nivelul fiecărei școli.

Țările ar trebui să definească echilibrul corect între diferitele tipuri de măsuri, în funcție de structura sistemului lor de educație și formare și de condițiile specifice. Coordonarea măsurilor la nivel școlar, local, regional și național ar trebui să contribuie la evitarea suprapunerilor și a deficiențelor existente. Tinerii cu risc de PTȘ și cei care au abandonat deja educația și formarea timpuriu, ar trebui să aibă acces ușor la oportunități de învățare diferite și la sprijin adaptat în funcție de nevoile fiecăruia.

O strategie de reducere a PTȘ trebuie să combine o serie de măsuri de prevenire, intervenție și compensare, cu accent special pe intervenții la nivel de școală și elev. Recomandările Consiliului European pentru toate statele membre au impus implementarea unor strategii complete cu privire la părăsirea timpurie a școlii, care sunt în linie cu prioritățile naționale și obiectivele Europa 2020. Strategiile complete trebuie

să includă un mix de măsuri de prevenire, intervenție și compensare, după cum urmează:

Măsurile de prevenire au scopul de a reduce riscul de părăsire timpurie a școlii înainte de debutul eventualelor probleme. Astfel de măsuri optimizează oferta de educație și formare profesională, pentru a sprijini elevul în obținerea unor rezultate școlare mai bune și pentru a înlătura obstacolele din calea succesului educațional. **Măsurile de intervenție** au scopul de a elimina incidența fenomenului de PTȘ, prin îmbunătățirea calității educației și a formării profesionale, la nivelul instituțiilor de învățământ, prin acordarea de sprijin specific elevilor sau grupurilor de elevi aflați în risc de părăsire timpurie a școlii, ca urmare a semnalelor de avertizare timpurie primite.

Măsurile de compensare au scopul de a sprijini reintegrarea în sistemul de educație și formarea persoanelor care au părăsit prematur școala și dobândirea calificărilor necesare accesului pe piața muncii .

În tabelul de mai jos am evidențiat situația la nivelul țărilor UE:

| Țara | 2012 (%) | 2017 (%) | Delta (%) |
|----------------|----------|----------|-----------|
| UE | 12.7 | 10.6 | -2.1 |
| Croația | 5.1 | 3.1 | -2 |
| Slovenia | 4.4 | 4.3 | -0,1 |
| Polonia | 5.7 | 5 | -0,7 |
| Irlanda | 9.9 | 5.1 | 4.8 |
| Lituania | 6.5 | 5.4 | -1.1 |
| Grecia | 11.3 | 6 | -5.3 |
| Republica Cehă | 5.5 | 6.7 | 1.2 |
| Olanda | 8.9 | 7.1 | -1.8 |
| Luxemburg | 8.1 | 7.3 | -0,8 |
| Austria | 7.8 | 7.4 | -0,4 |
| Suedia | 7.5 | 7.7 | 0.2 |
| Finlanda | 8.9 | 8.2 | -0,7 |
| Cipru | 11.4 | 8.6 | -2.8 |
| Letonia | 10.6 | 8.6 | -2 |

| Țara | 2012 (%) | 2017 (%) | Delta (%) |
|----------------|----------|----------|-----------|
| Danemarca | 9.1 | 8.8 | -0,3 |
| Belgia | 12 | 8.9 | 3.1 |
| Franța | 11.8 | 8.9 | -2.9 |
| Slovacia | 5.3 | 9.3 | 4 |
| Germania | 10.5 | 10.1 | -0,4 |
| Marea Britanie | 13.4 | 10.6 | -2.8 |
| Estonia | 10.3 | 10.8 | 0.5 |
| Ungaria | 11.8 | 12.5 | 0.7 |
| Portugalia | 10.5 | 12.6 | 2.1 |
| Bulgaria | 12.5 | 12.7 | 0.2 |
| Italia | 17.3 | 14 | 3.3 |
| România | 17.8 | 18.1 | 0.3 |
| Spania | 24.7 | 18.3 | -6.4 |
| Malta | 21.1 | 18.6 | -2.5 |

Analiză proprie, sursa date: Eurostat, codul de date online: edat_lfse_14

4.1.2.2 Bune practici

| Prevenire | | |
|--|-----------------------|---|
| Politici și măsuri | Țară | Exemplu |
| Îmbunătățirea accesului și a calității Educației și îngrijirii copiilor preșcolari (EICP) | Germania | Dreptul legal la EICP a fost extins recent la toți copiii de un an. |
| | Cipru | O nouă programă școlară a fost implementată pentru învățământul pre-primar, primar și gimnazial care se va concentra pe dezvoltarea de noi abilități și competențe cheie. |
| | Portugalia | Portugalia a realizat revizuirii ale programei școlare pentru a crește autonomia conducerii școlilor. Acum, acestea au acum oportunitatea de a gestiona și adapta programa școlară, astfel încât să fie mai relevantă pentru cursanții și pentru misiunea școlii. |
| Reducerea gradului de repetare a clasei | Belgia | <p>Acest proiect a fost implementat pentru a veni în sprijinul școlilor, astfel încât să găsească practici alternative de a evita repetarea clasei. Proiectul Decolage a avut ca scop reducerea repetării clasei pentru copiii de la 2,5 la 8 ani, introducerea de practici pedagogice alternative și dezvoltarea predării colaborative. Décolâge este construit în jurul a cinci caracteristici, bazate pe un cadru formal al Învățării Inovative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colaborare între diferiți parteneri instituționali ai sistemului educațional; - dezvoltarea resurselor educaționale bazate pe cercetare; - crearea de grupuri de socializare și stimularea comunităților de practică; - autonomie în crearea programei școlare de către rețea și organizații; - evaluare și feedback. |
| | Letonia și Portugalia | În Letonia și Portugalia, legislația recent introdusă prevede măsuri de sprijin obligatorii pentru studenții cu dificultăți de învățare, precum și oportunități pentru studenți de a repeta examenele, astfel încât să repete clasa doar în anumite circumstanțe. |

| Prevenire | | |
|---|------------|--|
| Politici și măsuri | Țară | Exemplu |
| Măsuri de discriminare pozitivă | Portugalia | <p>În Portugalia, în cadrul programului "Ariile educaționale ce necesită intervenție prioritară (Priority Intervention Education Territories)", acțiunile speciale vizează studenții cu risc de PTȘ și pe cei care au abandonat deja studiile. Obiectivul programului este de a reduce părăsirea timpurie a școlii și de a promova o educație de succes.</p> <p>Școlile implicate în acest proiect, trec printr-o analiză detaliată, ce include o auto-evaluare și realizarea unui plan de îmbunătățire, axat pe 4 arii de intervenție: îmbunătățirea predării și a învățării; prevenirea PTȘ; organizarea și conducerea școlii; relația dintre școli, familii și comunitate.</p> |
| | Lituania | <p>În Lituania, obiectivul înființării unor "centre multifuncționale universale" este de a oferi servicii educaționale și sociale îmbunătățite în zonele rurale. Acestea au fost create pentru a adresa problema lipsei accesului la educație de calitate în zonele rurale, oferind astfel implementarea unor servicii de calitate și o infrastructură care să vină în întâmpinarea acestei probleme.</p> |
| | Franța | <p>"Politica care vizează prioritatea în educație (The priority Education Policy)" urmărește să corecteze impactul inegalităților sociale și economice prin consolidarea modului de predare și a activităților educaționale din școli și instituții care se confruntă cu provocări sociale.</p> <p>Măsurile de reducere a PTȘ includ: cooperarea dintre școli și alte părți interesate; consolidarea dialogului cu părinții; formarea personalului privind prevenirea PTȘ; posibilitatea ca un elev să fie creditat cu note de trecere în cazul în care nu trece un examen pentru a îl încuraja să rămână în educație; eforturi mai mari de integrare a grupurilor vulnerabile, inclusiv a imigranților. O măsură introdusă a dat rezultate promițătoare - tinerii adulți cu vârsta cuprinsă între 16-25 ani care au părăsit școala fără o diploma sau o calificare, au primit dreptul de a reveni în sistemul de educație sau formare profesională, și astfel, în 2015/2016, peste 26 000 de tineri care au abandonat școala și-au reluat studiile.</p> |
| Dezvoltarea activităților extracurriculare | Polonia | <p>În Polonia, fiecare școală este obligată să formuleze un plan de activități extracurriculare destinate să ajute studenții să își dezvolte cunoștințele, abilitățile, interesele, talentele și autonomia.</p> |

| Prevenire | | |
|---|------------------------------------|---|
| Politici și măsuri | Țară | Exemplu |
| | Lituania și Portugalia | În Lituania și Portugalia, inițiativele recente de combatere a PTȘ permit școlilor să pună în aplicare activități și programe pentru a răspunde nevoilor actuale ale studenților, precum programe culturale, artistice, de mediu și de sănătate și educație interculturală. |
| Creșterea flexibilității modalităților de educație | Italia | A fost emis un decret legislativ care încurajează integrarea și recunoașterea experiențelor non-formale în cadrul sistemului educațional, care vor fi incluse în viitor în "portofoliul personal" al unui student. |
| | Belgia, Cipru, Polonia și Finlanda | Aceste țări au întreprins reforme pentru îmbunătățirea calității, atractivității și flexibilității sistemelor de educație vocațională. Astfel, au fost aduse modificări ale sistemelor de calificare cu scopul de a îmbunătăți recunoașterea și validarea competențelor. |
| Includerea PTȘ în formarea inițială a profesorilor | Belgia și Luxemburg | În Belgia și Luxemburg problema părăsirii timpurii a școlii și a abandonului școlar sunt acum incluse în formarea inițială a profesorilor și/sau în programele continue de dezvoltare profesională pentru a putea fi pregătiți să identifice din timp astfel de probleme și să le gestioneze corect. |
| | Spania | Profesorii participă la cursuri de orientare în carieră pentru a putea fi pregătiți să ofere consiliere elevilor aflați în dificultate și să poată preveni astfel părăsirea timpurie a școlii. |
| Educație și îndrumare în carieră | Irlanda | Deși consilierea nu este considerată un subiect din planul de învățământ, este un drept universal care trebuie inclus în planul de orientare școlară. Astfel, sunt organizate ore de îndrumare în carieră, vizite la târguri de carieră și educație, și sesiuni de consiliere individuală. Întregul program de orientare școlară este integrat cu alte subiecte obligatorii și trebuie să asigure satisfacerea nevoilor de îndrumare ale tuturor studenților. |
| | Germania | Programul de orientare în carieră susținut de Ministerul Federal al Educației și Cercetării a devenit permanent începând cu anul 2010. Acest program se adresează elevilor care aspiră să finalizeze studiile după absolvirea ciclului gimnazial. Aceștia intră într-un program care implică o evaluare a potențialului elevilor (în mod normal la sfârșitul clasei a VII-a) și apoi participă la ateliere practice (pe parcursul clasei a VIII-a). Evaluarea potențialului |

| Prevenire | | |
|--------------------|----------|--|
| Politici și măsuri | Țară | Exemplu |
| | | urmărește să stabilească preferințele și aptitudinile inițiale, iar în timpul zilelor de pregătire și atelierelor practice, elevii au posibilitatea de a învăța despre cel puțin trei domenii profesionale pe o perioadă de două săptămâni. |
| | Malta | În Malta, elevii din clasa a X-a participă la un curs introductiv cu privire la posibilele cariere pe care le pot urma și ulterior, petrec o săptămână, la un loc de muncă la alegerea lor, observând activitatea desfășurată în cadrul organizației (job shadowing). În cursul acestei săptămâni, aceștia beneficiază de asistența unui profesor îndrumător și sunt supravegheați de către un mentor din cadrul organizației. De asemenea, elevii își consemnează într-un caiet de lucru lecțiile învățate și obiectivele asumate la locul de muncă. |
| | Finlanda | În Finlanda, scopul perioadei de practică este de a ajuta elevii să ia o decizie cu privire la cariera pe care doresc să o urmeze și de a recunoaște și aprecia oportunitățile și valoarea activității profesionale. Elevii, de asemenea, au posibilitatea de a evalua învățarea lor și experiențele de muncă. Perioadele de experiență profesională pot fi implementate de școli după cum urmează: 1-2 zile de familiarizare cu activitatea de către personalul școlii (clasa a VII-a); 1-3 zile în afara școlii, de exemplu, la locul de muncă al unui părinte (clasa a VIII-a); 10 zile în afara școlii, maxim 6 ore pe zi (clasa a IX-a). |
| | Elveția | Universitățile din Elveția oferă programe de formare a profesorilor, orientate către a consolida cunoștințele acestora în practici educaționale și a îi ajuta să ofere îndrumare profesională elevilor din învățământul gimnazial. Această formare pregătește profesorii pentru a sprijini elevii în dezvoltarea aptitudinilor personale și profesionale și pentru a îi ajuta cu activități de orientare în carieră. Profesorii sunt pregătiți pe următoarele arii: psihologia dezvoltării, aspectele specifice comportamentului adolescenților, existența modelelor de rol, problemele legate de diferențe de gen cât și despre lucrul cu elevi imigranți. În cadrul acestui program, profesorii învață metode de consiliere, îndrumare, cum să identifice persoanele sau grupurile aflate în risc de PTȘ cât și să identifice momentul în care trebuie să implice și alte persoane specializate. |

| Intervenție | | |
|---|--------|---|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| Oferirea de sprijin individual | Belgia | În comunitatea Franceză din Belgia, planurile individuale de învățare contribuie la stabilirea unei abordări coerente pentru a susține studenții între diferitele părți interesate implicate. Aceste planuri trebuie utilizate de școli în cazurile în care studenții participă la un an școlar suplimentar cu clase speciale pentru a le permite să recupereze ceea ce au pierdut și să dobândească competențele necesare. |
| | Spania | Elevii primesc sprijin educațional în cadrul sau în afara orelor standard din partea personalului didactic. Scopul este de a impulsiona procesul de învățare și performanța școlară, îmbunătățind astfel integrarea socială a elevilor. Spania a lansat, de asemenea, "Programul de consolidare și sprijin în învățământul secundar (Reinforcement and Support Programme in Secondary Education)". Acesta vizează școlile cu un procent semnificativ de elevi care sunt dezavantajați din cauza mediului socio-cultural din care provin. Programul vizează îmbunătățirea managementului școlar și a rezultatelor educaționale, lucrând simultan cu elevii, familiile și comunitatea locală. Școlile elaborează un plan de acțiune în conformitate cu nevoile lor specifice, iar autoritățile educaționale furnizează finanțarea pentru implementarea proiectului. |
| | Suedia | Proiectul "Plug in 2.0" (2015-2018) vizează îmbunătățirea calității educației tinerilor de liceu și creșterea numărului de absolvenți. Grupul țintă este reprezentat de elevii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani, fie aflați la liceu sau într-un program introductiv la nivel secundar superior sau postliceal, care riscă să întrerupă studiile sau care au renunțat deja la școală. Elevii nou-veniți sunt un grup țintă important. 80 din cele 290 de municipalități din Suedia au participat la activități care includ: <ul style="list-style-type: none"> - îndrumare și instruire pentru a construi relații pozitive cu elevii; - identificare a obstacolelor care împiedică elevii să meargă la școală; - dezvoltarea planurilor de studiu individualizate și a unor modalități de studiu mai eficiente pentru noii elevi. |
| Politici specifice pentru grupurile cu risc ridicat de PTȘ | Spania | Fundación Secretariado Gitano pune în aplicare un program intitulat "Când voi crește, îmi doresc să devin...". Acesta vizează creșterea gradului de conștientizare a valorii educației în rândul elevilor de etnie romă și a familiilor acestora și implicarea autorităților publice în lupta împotriva inegalității în educație. Pentru campanie, s-a utilizat o caravană |

| Intervenție | | |
|--|--------------------|---|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| | | foto în Spania, și s-au realizat fotografiile cu "visele" fetelor și băieților de etnie romă (de exemplu, doctor sau profesor) și părinții acestora. Mesajul campaniei a fost că "Oricare ar fi visul tău, finalizează educația secundară, și! Un elev de etnie romă cu studii, va fi un om de succes". În această campanie au participat 1 100 de familii în 2010, realizându-se peste 1083 fotografii, în 14 orașe diferite. |
| | Polonia | În Polonia, de exemplu, un program guvernamental pentru romi, a început în anul 2004 și a fost prelungit și continuat în perioada 2014-2020. Principalul său obiectiv a fost îmbunătățirea educației populației rome prin: sprijinirea angajării de asistenți și asistenți profesori de etnie romă; acordarea de asistență financiară elevilor de etnie romă (pentru manuale, transport la/de la școală, masă și activități extra-curriculare); organizarea unor ore speciale cu privire la cultura și tradițiile romilor; proiectarea manualelor și a programei privind limba, istoria și cultura romilor; etc. |
| | Lituania | Școlile de tineret din Lituania se adresează elevilor cu vârste cuprinse între 12-16 ani, care nu au motivația de a învăța, nici competențe sociale și care se confruntă cu dificultăți de învățare. Elevii sunt implicați în activități practice legate de programa educațională și în același timp beneficiază și de reabilitare socială. Casele pentru tineri se adresează elevilor cu vârste cuprinse între 12-17 ani care au încheiat un tratament de reabilitare de la o dependență de substanțe psihotrope/alcool, precum și celor care au tulburări emoționale sau de comportament și trebuie să își îmbunătățească bunăstarea psihică și motivația de învățare. |
| Suport pentru elevii care au o limbă maternă diferită | Germania | În Germania, toți elevii care intră în învățământul primar și secundar primesc o evaluare a nivelului de cunoaștere a limbii de predare. Pe baza rezultatelor acestei evaluări, sunt dezvoltate programe de învățare a limbii respective, adaptate nevoilor specifice ale elevilor. |
| | Danemarca, Suedia, | În Danemarca, Suedia, Slovenia și Elveția, studenții pot participa și la cursuri livrate în limba lor maternă, pe lângă lecțiile predate în limba locală. |

| Intervenție | | |
|--|--------------------------------|--|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| | Slovenia și Elveția | |
| Personal specializat care sprijină profesorii și elevii | Portugalia | Personalul specializat este angajat pentru a sprijini studenții cu risc de PTȘ, prin îndrumare sau mentorat, asistență psihologică și consiliere profesională. |
| | Belgia | În Belgia (Comunitatea vorbitoare de limbă germană), au fost înființate grupuri de consultanți specialiști care să ofere recomandări pentru a îmbunătăți calitatea predării și a educației. |
| | Finlanda | În Finlanda, asistenții sociali îi ajută pe elevii cu probleme legate de dezvoltare sau cu diferitele dificultăți întâmpinate la școală. Situațiile tipice care necesită atenția unui asistent includ absenteismul, violența și problemele cauzate de schimbarea școlilor sau a claselor. Psihologii școlii tratează problemele de învățare și adaptabilitate la școală. |
| Identificarea grupurilor cu risc de PTȘ | Danemarca, Lituania și Ungaria | În aceste țări au fost implementate baze de date școlare pentru identificarea celor cu risc de PTȘ. |
| | Belgia, Grecia | În Belgia (comunitatea franceză) și Grecia, datele cu privire la elevii cu risc de PTȘ sunt colectate și/sau analizate prin intermediul unor sisteme nou înființate pentru prevenirea violenței în școli și a abandonului școlar. |
| | Cipru, Luxemburg | În Cipru și în unele școli din Luxemburg, elevii cu risc de PTȘ sunt identificați printr-o varietate de măsuri, inclusiv evaluarea competențelor, mentorat sau alte servicii de sprijin. |
| Gestionarea absenteismului | Letonia | În Letonia, sistemul de prezență a elevilor aflați la vârsta obligatorie de educație, a fost îmbunătățit în ultimii ani. Noul sistem permite autorităților locale să urmărească toți elevii înscriși în școlile lor. |

| Intervenție | | |
|--|----------|---|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| | Lituania | În Lituania, a fost introdus un sistem electronic pentru școlile generale și cele vocaționale. Acest sistem permite părinților să acceseze informații cu privire la realizările și progresul copiilor lor, să comunice direct cu profesorii și să participe la forumuri de discuție pe diverse tematici de interes. Anumite sisteme permit școlilor să trimită un SMS sau e-mail părinților, pentru a îi informa cu privire la absențele sau întârzierile copiilor lor. |
| | Olanda | Începând cu anul 2009, școlile înregistrează absențele prin intermediul portalului digital privind absențele. Scopul este de a folosi o procedură de raportare simplificată, informatizată, astfel încât eforturile să fie direcționate spre a identifica modalitățile potrivite de a gestiona absenteismul și de a readuce elevii la școală. |
| Crearea de contacte cu părinții și alte părți interesate din afara școlii | Austria | Consolidarea familiei și a implicării părinților în activități școlare pentru a asigura succesul elevilor în școală. |

| Compensare | | |
|---|--------|--|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| Reforma – A doua șansă la învățământ | Italia | În Italia a fost introdusă o lege care a reorganizat sistemul educațional pentru adulți. Fostele centre și cursurile de seară au fost incluse sub umbrela noilor Centre pentru Educația Adulților (CPIA), oferind modalități de învățare personalizată pentru a îmbunătăți competențele și aptitudinile adulților. Noile centre oferă tinerilor posibilități de a obține calificare pentru studiile secundare (inferior și superior) sau de a obține un certificat de participare pentru studiile post-liceale (certificatul de finalizare a învățământului obligatoriu). Aceste centre oferă de asemenea și cursuri de alfabetizare și cursuri de limbă italiană pentru adulții care învață italiană ca a doua limbă. |
| | Belgia | Proiectele “Time-out” sunt destinate elevilor între 12-18 ani împotriva cărora școala a inițiat o procedură disciplinară. Școala trebuie să demonstreze că intervențiile intensive școlare sunt maximizate și că posibilitățile sunt epuizate. Proiectele au un program divers: inițiative de grup sau individuale. Inițiativele de grup cuprind: formare orientată pe dezvoltarea abilităților sociale, personalității și cunoștințelor generale și consiliere. Formarea individuală cuprinde discuții între studenți și profesori, părinți sau alte cadre relevante. În timpul programului toate oportunitățile sunt utilizate astfel încât elevul să poată avea un parcurs educațional de succes. |
| | Malta | “Programul alternativ de învățare” (Alternative Learning Programme) vizează studenții care ajung la sfârșitul școlarizării obligatorii, dar care demonstrează în mod clar că nu vor obține calificarea dorită și care au un risc ridicat de PTȘ. Programul cuprinde o serie de opțiuni vocaționale și oferă servicii de suport pentru studenți. În 2016/17, programul a avut un număr de 154 de elevi care au participat în proiect. Un centru din Paola, cuprindea 22 de ateliere/laboratoare - inginerie, prelucrarea plumbului, mecanica auto, sănătate, multimedia, îngrijire personală și frumusețe. În 2016/17, guvernul a lansat Programul de Învățare Alternativă Plus (ALP +) care permite studenților să își continue experiența de învățare la un nivel post-liceal, beneficiind de o subvenție lunară. |

4.1.3 Învățământul profesional și tehnic

4.1.3.1 Context

Învățământul profesional și tehnic (ÎPT) poate juca un rol central în pregătirea tinerilor pentru piața muncii și pentru dezvoltarea competențelor necesare pe piața muncii. În ciuda acestui rol, ÎPT a fost neglijat și marginalizat în discuțiile cu privire la politicile în educație, punând mai mult accentul pe educația academică generală și pe rolul școlilor în pregătirea studenților pentru învățământul universitar.

În timp ce guvernele oferă accesul la educația de bază, o mare parte din formarea profesională este asigurată de angajatori. Există însă câteva argumente bune pentru ca guvernele să se concentreze pe susținerea programelor profesionale pentru tineri. De multe ori, angajatorii trebuie să efectueze integral programele de formare practică pentru noii angajați și, de multe ori, aceste programe pot fi incomplete, mai ales în ceea ce privește abilitățile transferabile. De asemenea, o investiție în programele ÎPT contribuie la acoperirea decalajelor de abilități existente pe piața muncii.

În contextul existenței unui număr foarte mare de cariere și opțiuni de educație, decizia de a alege un drum este din ce în ce mai dificilă pentru tineri. De aceea, este important să se ofere sprijinul necesar tinerilor pentru a lua aceste decizii, prin programe oficiale de orientare în carieră.

Ca în orice formă de învățământ, elementul cheie al unui program profesional bun este reprezentat de calitatea profesorilor. Având în vedere îmbătrânirea populației, multe țări se confruntă cu un deficit al profesorilor și formatorilor pentru educația vocațională. O altă problemă identificată este și lipsa experienței din industrie a profesorilor. Astfel, este important să se identifice mecanismele necesare pentru a încuraja profesorii să participe în programe de dezvoltare, să fie încurajată angajarea profesorilor cu experiență din industrie, cât și aranjamente de lucru part-time/flexibile.

4.1.3.2 Bune practici

| Adaptarea programei pentru a asigura relevanța pentru nevoile existente pe piața muncii | |
|---|--|
| Țară | Inițiativă |
| Olanda | În 2016/2017 au fost introduse zece noi programe vocaționale în sistemul de învățământ secundar inferior. Noile programe includ arii de specializare diferite care pot fi combinate cu diverse cursuri specifice. Școlile pot lucra împreună cu partenerii lor de afaceri regionali în conceperea acestor cursuri. Programa este formată din trei părți: o parte de bază, care include cursuri de olandeză, engleză, artă, educație fizică și aritmetică; o parte care, în funcție de profilul ales, include fie o combinație de cursuri specifice, cât și două cursuri academice generale sau numai cursuri academice generale; și o parte selectivă în care elevii pot alege cursuri în funcție de traseul de carieră și educație pe care îl preferă. |
| Spania | <p>"Programa integral de cualificacion y empleo (PICE)" este implementată de Camerele de Comerț din Spania și include activități de consiliere și formare realizate în parteneriat cu organizațiile ca potențiali angajatori. Programul este aliniat cu obiectivul fondului de garantare pentru tineri, respectiv de a oferi servicii de calitate pentru a crește gradul de angajabilitate, a oferi educație continuă și stagii de ucenicie persoanelor sub 30 de ani care au terminat educația formală sau au devenit șomeri.</p> <p>Fiecare program este dezvoltat pe baza profilului individual, a intereselor, nivelului de educație și aptitudinilor persoanei participante. De asemenea, acesta răspunde cererilor și nevoilor companiilor și ia în considerare calificările necesare. Programul include programe complementare de formare, mobilitate și educație duală.</p> <p>Planul de formare include acțiuni de formare în domeniul ales pentru a putea obține locul de muncă vizat și orientare în carieră.</p> <p>Planul de educație duală oferă servicii de formare pentru a obține certificarea profesională dorită, prin cursuri și stagii de ucenicie. Sunt parcurse diverse etape, începând cu identificare companiilor, realizarea unei analize a nevoilor de formare, furnizarea de instruire companiilor și dezvoltarea planurilor de formare. Toate aceste acțiuni sunt coordonate de mentori din cadrul camerelor de comerț.</p> <p>Planul de mobilitate include oportunități de formare și experiență profesională în alte țări ale UE.</p> |
| Belgia | Proiectul BIDA a fost înființat cu scopul de a reintegra în sistemul de educație vocațională și educație duală tinerii care intenționează să abandoneze formarea sau care au abandonat deja. Acest proiect a venit ca un răspuns la ratele crescute de abandon în primul an de educație vocațională. Proiectul oferă servicii individualizate, de exemplu: analiza planului de carieră; analiza punctelor forte, a intereselor și a motivației; coaching pentru alegerea unei noi cariere sau specializare educațională; un plan individual de orientare. Participarea este voluntară. Când intră |

| Adaptarea programei pentru a asigura relevanța pentru nevoile existente pe piața muncii | |
|---|--|
| Țară | Inițiativă |
| | În acest proiect, tinerii sunt evaluați pe competențele principale: limba germană, matematică și competențe sociale. Astfel, se extrag anumite concluzii cu privire la nivelul acestora de pregătire la momentul înrolării în program, cu scopul de a actualiza conținutul materiilor predate. Proiectul a fost stabilit în cooperare cu parteneri strategici: profesori, instituții de învățământ cu fracțiuni de normă, companii, formatori și școli secundare. |
| Italia | Institutul tehnic superior (Higher Technical Institutes - HTI) a fost înființat în 2010 de către guvern cu scopul de a oferi competențe tehnice și tehnologice în domenii considerate strategice pentru dezvoltarea economică a țării. HTI furnizează educație vocațională, actorii implicați fiind: școlile profesionale, administrațiile locale, furnizorii de formare acreditați de guvernul regional, întreprinderi și departamente universitare. Cooperarea dintre părțile implicate se axează puternic pe dezvoltarea programelor de învățământ și pe asigurarea livrării unor programe vocaționale de calitate, cu o componentă majoră practică. Programul adresează nevoia de a inova la nivelul țării și este axat pe 6 piloni principali: tehnologii noi pentru a promova produsele locale, mobilitate, eficiența energiei, tehnologii pentru păstrarea moștenirii culturale, ITC, tehnologii în domeniul sănătății. |

| Orientare în carieră | |
|----------------------|--|
| Țară | Inițiativă |
| Elveția | Consilierii de orientare în carieră din Elveția dețin o diplomă specializată din partea universităților sau a altor instituții recunoscute public. Programul lor de formare acoperă cinci domenii extinse: dezvoltare individuală (psihologia învățării și dezvoltării); individul în societate (sociologie, legislație și economie); individul și lumea muncii (sistemul educațional, educația și alegerea profesională, psihologia ocupațională, piața muncii); metodele de lucru (diagnostic, orientare în carieră, monitorizare, documentație și relații publice); etică profesională și identitatea profesională. În plus, programul include și o perioadă de stagiu de 12 luni. În Elveția, orientarea în carieră este obligatorie în învățământul secundar. Toți profesorii beneficiază de pregătire privind oportunitățile disponibile pe piața muncii. Începând cu clasa a VII-a și până în clasa a IX-a, elevii învață în școli despre diferite opțiuni de carieră și sunt informați cu privire la principalele instituții care îi pot ajuta cu îndrumare și consiliere (Berufsinformationszentrum, BIZ). Centrele BIZ sunt instituții libere care furnizează informații și consiliere pentru toate nivelurile de educație și formare. Studenții se pot întâlni cu consilierii de carieră generaliști și pot fi direcționați către specialiști în diferite domenii. Centrele BIZ colaborează îndeaproape cu școlile. |

| | |
|--------|--|
| Cehia | În Cehia, există un web-site care oferă informații privind opțiunile educaționale și carierele care pot fi urmate pe piața muncii după finalizarea studiilor respective. Elevii pot afla informații cu privire la programele oferite de instituțiile de educație secundară și terțiară, criteriile de eligibilitate, calificările și locurile de muncă specifice acestor programe. Sunt prezentate informații despre condițiile de angajare și satisfacția angajaților din diferite profesii. Datele sunt susținute cu statistici privind ratele de ocupare a forței de muncă/șomaj și salariile în funcție de nivelul de educație și domeniu educațional. Utilizatorii pot de asemenea să afle informații despre diferite ocupații, urmărind materialele video disponibile pe site-ul web și citind despre nevoile și așteptările angajatorilor în ceea ce privește aptitudinile și competențele căutate la potențialii viitori angajați. |
| Suedia | În Suedia, Agenția Națională pentru Educație gestionează un site web cu descrieri ale programelor educaționale secundare, ocupațiile care pot fi accesate după finalizarea studiilor și testimoniale cu informații din partea foștilor studenți din diferitele programe, pe care aceștia le încarcă pe web-site după cinci ani de la absolvire. Informațiile vizează tipul de educație care poate fi accesat ulterior, locurile de muncă potrivite, etc. |

| Colaborarea cu organizațiile | |
|------------------------------|---|
| Țara | Inițiativa |
| Belgia | În Belgia, angajatorii care primesc ucenici beneficiază de 12 ore de formare. Programul se concentrează asupra unor aspecte precum: primirea ucenicilor, acordarea de feedback, alocare sarcini și managementul conflictelor. Această formare este obligatorie pentru toți noii angajatori și supraveghetori, precum și pentru cei care au mai participat în astfel de inițiative însă au întâmpinat dificultăți. |
| Elveția | În Elveția, organizațiile trebuie să îndeplinească anumite standarde de calitate, care sunt monitorizate și respectarea acestora reprezintă o cerință obligatorie pentru a putea lua ucenici. Supraveghetorii ucenicilor trebuie să finalizeze un curs de formare de 100 de ore, care include tematici precum: pedagogie, aspecte juridice, cunoașterea sistemului de educație vocațională și potențialele probleme specifice anumitor grupuri de tineri, cum ar fi drogurile sau alcoolul. Ca parte a procesului de asigurare a calității, inspectorii interviuează ucenicii și angajații din companie pentru a monitoriza calitatea formării. În cazul în care sunt identificate probleme, aceștia oferă organizației coaching. Companiile recunosc beneficiile acestei abordări. |
| Finlanda | Programul Telkkä din Finlanda s-a bazat pe o cooperare între profesori și formatorii de la locul de muncă, cu scopul de a îmbunătăți modalitatea în care studiile vocaționale răspund nevoilor actuale de pe piața muncii. Programul a inclus o perioadă de două luni în care profesorii au participat la formare alături de reprezentanți din organizație, cu scopul de a-și actualiza competențele profesionale. Perioada de formare a fost precedată de un seminar și de planificare (pentru clarificarea obiectivelor și a așteptărilor) și urmată de feedback-ul profesorilor și reprezentanților companiei și de împărtășirea informațiilor către comunitatea mai largă. |
| Danemarca | Lanțul de retail Coop și-a dezvoltat propriul program de educație vocațională pentru următoarele meserii: măcelari, brutari și asistenți cofetari. Programul respectă cerințele naționale pentru cele trei profesii și este realizat în strânsă cooperare cu Zeeland Business College, cu un furnizor național acreditat. Programul se concentrează mult mai mult pe învățare la locul de muncă, față de programele standard de educație pentru aceste meserii. Printre altele, există o "garanție de ucenicie" pentru toți studenții, ceea ce înseamnă că tuturor participanților la program li se asigură un loc de ucenicie într-unul din supermarketurile din lanț. |

| Învățământ dual | |
|-----------------|---|
| Țara | Inițiativa |
| Germania | <p>Prin sistemul de educație duală din Germania, elevii participă la educație formală în instituții VET și abilitățile practice le dezvoltă în companii. După finalizarea învățământului general obligatoriu, majoritatea tinerilor încep o ucenicie într-o companie pentru a dezvolta aptitudini profesionale și pentru a intra pe piața muncii ulterior. Astfel, ucenicile fac parte din sistemul educațional formal și contribuie la integrarea tinerilor pe piața muncii.</p> <p>Elevii beneficiază și de consiliere vocațională, prin: prelegeri cu privire la diferite meserii, analiza competențelor individuale ale elevilor, internship-uri de scurtă durată în companii sau centre de formare, discuții informale cu angajatorii, consiliere în carieră. De multe ori, aceste activități sunt realizate în cooperare cu Camerele de Comerț, Agenția de Ocupare a Forței de Muncă. După ce elevul a identificat domeniul în care ar dori să își dezvolte cariera și trece cu succes procesul de selecție, participă într-un stagiu de ucenicie. Astfel, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, unde merge 3 zile pe săptămână, învață noțiuni specifice locului de muncă și este plătit. Restul de 2 zile, le petrece la școală, unde dobândește cunoștințele teoretice de care are nevoie.</p> <p>Rezultatele sale sunt monitorizate atât de companie cât și de școala vocațională. La final, elevul este evaluat atât practic cât și teoretic și în cazul în care nu trece acest examen, nu i se permite să practice meseria respectivă. În cazul în care examenul este trecut cu succes, acesta devine lucrător calificat și poate accesa posturi similare disponibile pe piața muncii.</p> |
| Slovenia | <p>În Slovenia, procesul de tranziție de la școală la piața muncii este numit Modelul Hybrid, întrucât partea teoretică acoperită de sistemul educațional, este îmbinată cu partea practică oferită uneori tot de școli sau parteneri sociali (angajatori). Educația pentru o gamă largă de profesii este realizată în două moduri:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unitatea școlară organizează formarea teoretică și practică pentru întreaga școală. În cazul în care formarea practică are loc la angajator, școala și angajatorul semnează un contract care definește drepturile și obligațiile mutuale. 2. În sistemul dual, școala organizează modulul teoretic și o parte din partea practică, în timp ce majoritatea componentei de practică se realizează la angajator. Studentul și angajatorul semnează un contract care ar trebui confirmat de către Cameră (a meșteșugurilor sau a comerțului). Prin confirmarea contractului, studenții dobândesc un statut de ucenic și primesc o recompensă de la angajator. Ucenicul participă la aproximativ 4 luni de formare teoretică și timp de trei luni beneficiază de formare practică la angajator. Acest model este parțial diferit în funcție de profilul ocupației. Procesul de învățare este monitorizat atât de companie, cât și de școala vocațională. |

| Învățământ dual | |
|-----------------|--|
| Țara | Inițiativa |
| | Partea teoretică a examenului final este evaluată de către școala vocațională și partea practică de către Camera de Comerț care monitorizează cunoștințele și competențele obținute în diferite domenii de orientare. Fără a trece ambele examene, studentul nu va putea lucra în profesia aleasă. În cazul în care trece examenele cu succes, el este văzut ca fiind un lucrător calificat și poate aplica la locuri de muncă vacante pe piața muncii. |
| Austria | <p>Formarea de ucenicie dublă funcționează pe principiul de a petrece 80% din timp în organizații și 20% din timp la o școală vocațională. Potrivit statisticilor, aproximativ 92% din toate programele sunt organizate în această formă. Forme speciale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atelier de lucru: organizațiile organizează astfel de ateliere, pentru o parte din perioada de ucenicie, cu scopul de a instrui elevii și a le oferi informațiile de care au nevoie pe perioada de ucenicie. - Alianțele de formare: formate din mai multe organizații, cu scopul de a pregăti ucenicii în momentul în care o companie nu poate îndeplini cursurile necesare pentru calificarea specifică unui loc de muncă. - Alte forme de formare suplimentară sunt efectuate în alte întreprinderi sau unități de învățământ adecvate (de exemplu, instituțiile vocaționale). - Formare (supra-company apprenticeship): pentru tinerii înregistrați la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Austria care nu pot găsi un loc unde să practice un stagiu de ucenicie la o companie sau care au renunțat la un program de ucenicie. Acest tip de formare este realizat de către instituții de formare care pot să predea toate subiectele specifice unei meserii. |
| Elveția | <p>Formarea inițială vocațională poate fi organizată în cadrul companiilor sau la școală. Ambele forme de formare duc la aceleași calificări, bazate pe aceleași proceduri de calificare. Cel mai frecvent, formarea are loc la sediul organizațiilor. Formarea la sediul companiei are o pondere de 60%-80%, în timp ce formarea la școală are o pondere între 20-40%. Există trei tipuri de formare vocațională organizate la societăți:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formare în organizațiile mici și mijlocii: activitățile desfășurate la organizația gazdă durează aproximativ 3 sau 4 zile pe săptămână și restul activităților sunt derulate în centre vocaționale (în funcție de specializare, perioada petrecută la centrele vocaționale poate varia de la câteva zile până la câteva luni, alocate pe perioada întregii perioade de ucenicie). Formarea poate fi organizată și la sediul companiilor, atunci când organizația este responsabilă și de partea de pregătire tehnică (se pot forma și alianțe) - Formarea profesională în organizațiile medii și mari: cursanții își încep adesea ucenicia în atelierele de formare care aparțin organizației, în laboratoare de formare externe pentru formare vocațională și ulterior sunt angajate după câteva luni, în anumite cazuri chiar după unul sau doi ani pe un rol în cadrul companiei. |

| Învățământ dual | |
|-----------------|--|
| Țara | Inițiativa |
| | <ul style="list-style-type: none">- Formarea printr-o alianță de formare: cursurile pot fi desfășurate pe o perioadă pornind de la câteva luni, până la doi ani. Apoi, cursanții sunt angajați într-una sau mai multe societăți afiliate cu alianța pentru a câștiga experiență. În paralel cu formarea organizată de companii sau de centrul vocațional, cursanții merg la școala vocațională timp de una până la două zile pe săptămână sau (mai rar), timp de câteva săptămâni. |

4.2 Mobilitate internațională

4.2.1 Context

Piața muncii a Europei este, în prezent, afectată de o serie de provocări importante, printre care, îmbătrânirea populației, un ritm accelerat al schimbărilor tehnologice, creșterea cererii pentru anumite categorii de lucrători, precum și incertitudinea cu privire la creșterea economică a Europei în mai multe sectoare de activitate și ocupații. În acest context, identificarea și gestionarea deficitului forței de muncă poate reprezenta un instrument cheie pentru gestionarea acestor provocări.

Deficitul forței de muncă, în special a unor categorii de lucrători ce au calificări relevante a devenit o provocare majoră pentru statele membre, provocare ce afectează nivelul de competitivitate la nivel european. În contextul unui ritm accelerat al schimbărilor tehnologice, al unui declin al populației la nivel european și al unei forțe de muncă îmbătrânite, așteptarea este ca deficitul forței de muncă să se accentueze în viitor.

Reglementările UE cu privire la migrația forței de muncă au fost puse în aplicare până în prezent prin directive individuale, care vizează condițiile de ședere și de intrare a unor categorii specifice de lucrători din țări non-UE, printre care lucrători înalt calificați, lucrători sezonieri, lucrători detașați intra-grup, studenți și cercetători.

Cele patru directive în vigoare, care reglementează migrația forței de muncă sunt:

- Directiva privind lucrătorii sezonieri (2014/36/UE)
- Directiva privind lucrătorii detașați intra-grup (2014/66/UE)
- Directiva privind cartea albastră (2009/50/CE)
- Directiva privind cercetătorii (2005/71/CE)

Pe lângă finalizarea transpunerii directivelor UE menționate mai sus, majoritatea statelor membre au luat măsuri suplimentare pentru a facilita intrarea și șederea lucrătorilor înalt calificați, a lucrătorilor detașați intra-grup, a lucrătorilor sezonieri, a antreprenorilor imigranți, precum și a lucrătorilor au pair. Aceste măsuri au fost implementate prin diferite modalități, cum ar fi modificarea legislației naționale sau furnizarea unor servicii suplimentare imigranților legali.

4.2.2 Deficitul forței de muncă

4.2.2.1 Identificarea deficitului forței de muncă

Majoritatea statelor membre percep migrația ca un element important al unei strategii ample de gestionare a deficitului forței de muncă. În acest sens, identificarea și definirea deficitelor de pe piața muncii, reprezintă o practică des întâlnită în majoritatea statelor membre UE.

Modalitatea în care este definit deficitul forței de muncă diferă la nivelul statelor membre, unele dintre acestea se axează pe anumite sectoare de activitate sau ocupații/grupuri profesionale, pe tipuri de calificări sau competențe, modalități de angajare, durata sau nivelul deficitului.

Pentru a măsura deficitul forței de muncă, statele membre UE folosesc diferite metodologii, care pot fi utilizate împreună sau independent:

- Unele state membre calculează numărul posturilor vacante care rămân neocupate după o perioadă de înregistrare oficială la Serviciul public de ocupare a forței de muncă.
- Majoritatea statelor membre realizează anchete la nivelul angajatorilor cu privire la nevoile de recrutare, prin intermediul unor interviuri telefonice sau chestionare, folosind metode de eșantionare diferite.
- Analiza sectoarelor de activitate este realizată la scară largă, deși în majoritatea țărilor informațiile colectate nu servesc scopului de a determina nevoile de migrație.
- 19 dintre statele membre realizează analize estimative pentru a anticipa nevoile migrației de forță de muncă.
- De asemenea, într-un număr semnificativ de state membre se realizează studii calitative.

În urma identificării deficitului, majoritatea statelor membre elaborează liste cu ocupații ce au deficit de forță de muncă. Frecvența cu care aceste liste sunt actualizate variază de la trei luni la trei ani. Listele ocupațiilor cu deficit de forță de muncă iau în considerare atât aspecte legate de cerere, cât și de ofertă. Astfel de liste sunt elaborate în douăzeci și unu de state membre UE. O serie de părți interesate pot fi implicate în elaborarea acestor liste, inclusiv parteneri sociali, diferite ministere, agenții de stat și alte organizații multi-partite, experți în domeniul muncii sau migrației.

În majoritatea țărilor, consultarea părților interesate reprezintă o etapă importantă a procesului de formulare și/sau ajustare a politicii privind migrația muncii. În multe dintre statele membre, au fost implementate structuri oficiale consultative în acest scop (AT, BE, CZ, EL, FI, FR, HU, IE, IT, LU, MT, NL), în timp ce în alte țări implicarea părților interesate este punctuală (CY, HR, PL, LT, SK).

Toate țările membre care elaborează liste cu ocupațiile care au deficit de forță de muncă (AT, BE, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, HU, IE, LV, LU, LT, MT, NL, PL, SE, SK, UK) au în vedere consultări ale părților interesate în cadrul procesului, indiferent dacă aceste liste sunt legate de politica privind migrația forței de muncă sau nu. În aceste țări, un actor principal, cu rol de coordonare, este de obicei Serviciul public de ocupare a forței de muncă sau Ministerul Muncii, care consultă o varietate de părți interesate în procesul de elaborare a listelor. Experții în domeniul pieței muncii și migrației sunt, de asemenea, implicați în mod frecvent în procesul de elaborare a listelor (BE, NL, UK).

4.2.2.2 Deficitul forței de muncă și migrația

Majoritatea statelor membre au definit un cadru de reglementare mai favorabil pentru imigranții care aplică pentru profesii ce sunt incluse în listele de ocupații cu deficit de forță de muncă. În

acest sens, derogările de la dovada realizării selecției sau de la regimul contingentar sunt prevăzute în mod curent.

Imigranții care aplică pentru posturi incluse în lista ocupațiilor deficitare au mai multe șanse să fie admiși în anumite state membre, deoarece aceștia pot câștiga mai multe puncte (în cazul în care selecția se bazează pe un sistem de punctare) sau datorită acordurilor bilaterale de recrutare a lucrătorilor pentru anumite profesii, adoptate cu țări non-UE.

4.2.3 Prezentare generală a practicilor adoptate

- 15 state membre UE au introdus măsuri de încurajare a mobilității internaționale, cu scopul de a satisface nevoile pieței muncii, aceste măsuri vizând în special stabilirea unor cote pentru anumite profesii și semnarea unor acorduri bilaterale cu țări non-UE pentru atragerea forței de muncă necesară.
- 16 state membre au adoptat măsuri cu privire la atragerea, admiterea și primirea studenților și a cercetătorilor. Acestea au vizat, printre altele, îmbunătățirea accesului pe piața muncii în timpul studiilor și după absolvire, de exemplu, prin creșterea limitei programului de lucru și acordarea unui timp mai îndelungat studenților pentru căutarea unui loc de muncă după finalizarea studiilor.
- O treime dintre statele membre au facilitat condiții favorabile de intrare și ședere pentru studenți și/sau cercetători, prin introducerea unor noi tipuri de vize sau permise de ședere sau prin simplificarea procesului de aplicare.

În tabelul de mai jos sunt prezentate politici și măsuri adoptate de țările membre UE cu privire la migrația legală și mobilitatea internațională.

| Politici de admitere a unor categorii specifice de lucrători din țări non-UE | | |
|--|----------------|--|
| Subiect | Țară | Măsură |
| Lucrători înalt calificați | Estonia | A elaborat o nouă strategie "Munca în Estonia", în anul 2017, pentru a face Estonia o destinație mai atractivă pentru lucrătorii înalt calificați, atât din cadrul altor țări UE, cât și din alte țări terțe. |
| | Germania | A implementat Centre de informare pentru migrație, formare profesională și carieră, în anul 2017, cu scopul de a oferi persoanelor interesate asistență cu privire la migrația forței de muncă în Germania, printre alte servicii. |
| | Lituania | A scăzut pragul salariului de la 2 la 1,5 ori valoarea salariului lunar brut mediu, cu scopul de a crește atractivitatea Cărții Albastre a UE pentru lucrătorii înalt calificați din țări non-UE. |
| | Luxemburg | A prelungit valabilitatea Cărții Albastre a UE de la doi la patru ani, cu scopul de a spori atractivitatea țării pentru lucrători înalt calificați din țări non-UE și a simplificat procedurile administrative. Guvernul a lansat strategia "Luxemburg Digital", cu scopul de a promova și consolida poziția țării în sectorul IT&C, un element important al acestei strategii fiind creșterea atractivității țării pentru lucrătorii înalt calificați. |
| Lucrători detașați intra-grup | Cehia | A introdus noi tipuri de permise de ședere pe termen lung. |
| | Marea Britanie | A simplificat sistemul de obținere a vizelor pentru lucrătorii detașați intra-grup. |
| Lucrători sezonieri | Austria | A introdus un nou tip de viză (Viza D) pentru lucrătorii sezonieri, aceasta având o valabilitate de maximum nouă luni. |
| | Slovacia | A introdus modificări ale legislației existente în ceea ce privește reședința lucrătorilor din țări non-UE care au locuri de muncă sezoniere și a creat o listă oficială a sectoarelor de activitate care au nevoie de forță de muncă sezonieră, printre care agricultura, silvicultura și construcțiile. |

| | | |
|------------------------|-----------|--|
| | Cehia | A introdus un nou tip de viză de lungă ședere, în scopul facilitării muncii sezoniere. Perioada maximă de ședere în cadrul vizei nu poate depăși șase luni. |
| Antreprenori imigranți | Austria | A modificat condițiile de intrare a antreprenorilor din țări terțe cu scopul de a promova inovația. |
| | Franța | A lansat "Visa Tech", în anul 2017, o procedură simplificată și rapidă pentru obținerea permisului de ședere și un "Pașaport pentru talente", pentru lucrători străini cu competențe deosebite. |
| | Lituania | A simplificat procedura de intrare a antreprenorilor străini, precum și condițiile de intrare pentru lucrătorii din state non-UE, în acest sens permisul de ședere este eliberat pentru o perioadă mai lungă (2 ani), iar străinii își pot aduce familiile imediat. |
| | Finlanda | Intenționează să introducă un nou tip de permis de ședere pentru antreprenori , cu scopul de a facilita obținerea rapidă a permisului. |
| | Spania | A lansat cea de-a doua rundă a programului "Dezvoltarea accelerată a afacerilor" ("Rising Start-up Program") – program ce combină finanțarea, îndrumarea și facilitarea spațiului de lucru pentru antreprenorii străini, cu scopul de a facilita punerea bazelor unei afaceri în Spania. |
| Lucrători Au Pair | Luxemburg | S-a axat pe îmbunătățirea calității condițiilor oferite acestui tip de lucrători și are în vedere implementarea unui sistem de aplicații online și înființarea unei agenții pentru o mai bună potrivire a lucrătorilor cu familiile gazdă. |
| | Finlanda | Are în vedere introducerea unui permis de ședere pentru acest tip de lucrători. |

| Satisfacerea nevoilor pieței muncii | | |
|---|----------|--|
| Subiect | Țară | Măsură |
| Măsuri corespunzătoare unor nevoi specifice de ocupare a forței de muncă | Cehia | A lansat, în anul 2018, un nou proiect de migrare privind “Procedurile speciale pentru lucrătorii din Ucraina în sectoarele agricultură și industria alimentară”, la care pot aplica lucrători necalificați. În cadrul acestui proiect a fost crescută cota pentru lucrătorii cu calificări medii și mici de la 3.800 la 9.600 imigranți. |
| | Lituania | A simplificat procedurile de intrare a lucrătorilor din țări non-UE pentru posturile incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă. |
| | Malta | Serviciul public de ocupare a forței de muncă (Jobsplus) a început să accepte cererile de angajare cu fracțiuni de normă ale lucrătorilor din țări non-UE care dețin deja un permis de ședere/muncă sau o licență de angajare. |
| | Slovenia | A simplificat procedurile de angajare a lucrătorilor din țări non-UE pentru posturile incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă (exemple de ocupații: mecanic, electrician) și a scos obligativitatea publicării anunțurilor de angajare pentru aceste ocupații. |
| | Suedia | Angajatorii au dreptul de a recruta lucrători din țări non-UE pentru a acoperi posturile vacante, în măsura în care nu găsesc lucrători suedezi sau europeni, cu competențele necesare. Această politică oferă flexibilitate angajatorilor, pentru a răspunde realităților pieței muncii. Suedia nu a stabilit un contingent specific pentru a reglementa numărul imigranților ce intra pe piața muncii. Sistemul este deschis imigranților cu diferite niveluri de competență și naționalități. |
| Ajustarea și modificarea politicii | Irlanda | Pentru lucrătorii din țările non-UE, care solicită un permis de muncă pentru competențe critice, angajatorii nu sunt obligați să prezinte dovada realizării selecției pentru posturile respective, aspect obligatoriu pentru celelalte tipuri de posturi. |

| | | |
|--|----------|--|
| de migrare a forței de muncă (lucrători non-UE) pentru a gestiona deficitul forței de muncă | Polonia | Angajatorii care au în vedere recrutarea lucrătorilor din țări non-UE, pentru oricare profesie, pentru o perioadă de până la 6 luni, au acces la o procedură simplificată, astfel încât nu există obligativitatea prezentării dovezii realizării selecției și nici obligativitatea solicitării unui permis de muncă. |
| | Grecia | Numărul total de lucrători din țări non-UE, pentru anumite categorii de profesii pentru care s-a constatat un deficit de forță de muncă (deficit determinat cu frecvență anuală) poate fi crescut cu 10%, pentru situații neprevăzute. |
| | Austria | Lucrătorii din țări non-UE, cărora li s-a oferit un loc de muncă inclus în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă, sunt eligibili pentru un permis de muncă ce le permite șederea în țară pentru o perioadă de maximum 12 luni, dacă în urma evaluării pe bază de criterii predefinite obțin un punctaj de minim 50 de puncte. Criteriile avute în vedere în evaluare sunt tipul de calificări, experiența profesională, competențele de limbă și vârsta. |
| | Estonia | Pentru lucrătorii din țările non-UE, care primesc oferte de angajare pentru posturi ce sunt incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă, nivelul salariului minim obligatoriu va fi mai mic decât pentru alte tipuri de imigranți. În Estonia, cerința generală pentru imigranți este să primească nivelul salariului mediu anual, înmulțit cu un coeficient de 1,24. Acest prag minim al venitului este mai mare pentru anumite categorii de lucrători. |
| | Franța | Listele cu ocupațiile cu deficit de forță de muncă sunt incluse în mod specific în acordurile bilaterale cu țări terțe, precum Benin, Gabon, Senegal, Tunisia. Lucrătorii din aceste țări, cărora li se oferă un loc de muncă din listele cu ocupații cu deficit și pentru care angajatorii nu mai sunt obligați să prezinte dovada realizării selecției. |
| | Finlanda | Lucrătorii din țări non-UE pot lucra pentru o perioadă de până la trei luni cu viză sau fără viză, în măsura în care sunt lucrători sezonieri. |
| Consultarea părților interesate | Letonia | Aspectele legate de politica în domeniul migrației sunt discutate cu diferite părți interesate, precum diferite organizații din domeniul educației și al muncii. |

| | | |
|--|----------------|---|
| | Portugalia | Partenerii sociali, prin intermediul Comitetului permanent pentru probleme de muncă, pot emite o opinie prealabilă cu privire la contingentul anual propus, care urmează să fie aprobat de către Consiliul de Miniștri. |
| | Franța | Lista națională a ocupațiilor cu deficit de forță de muncă este elaborată pe baza informațiilor primite din partea mai multor servicii și agenții naționale, printre care Serviciul public de ocupare a forței de muncă și institute de cercetare și statistică. |
| | Ungaria | Comitetele de formare profesională, formate la nivel de județ, sunt responsabile de elaborarea listelor de ocupații cu deficit de forță de muncă. Aceste comitete sunt alcătuite din 7 membri, printre care reprezentanți ai angajaților, organizații patronale, Serviciul public de ocupare a forței de muncă, instituții educaționale de la nivel județean și Adunarea generală de la nivel județean. |
| | Irlanda | Lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă este definită luând în considerare și informații din partea Grupului de experți în analiza competențelor viitorului, grup format din reprezentanți ai mediului de afaceri și ai angajaților, precum și reprezentanți ai agențiilor de stat, ai educației și departamentelor guvernamentale. |
| | Marea Britanie | Lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă este elaborată de către Comitetul consultativ pentru migrație, un organism public non-guvernamental format din economiști și experți în migrație, care oferă consultanță guvernului pe aspecte ce țin de migrație. |
| Monitorizarea impactului migrării forței de muncă asupra ocupațiilor cu deficit de forță de muncă | Irlanda | Buletinul competențelor naționale, un raport anual ce are ca obiectiv identificarea deficitului pe piața muncii din Irlanda, are o componentă specifică în cadrul analizei sale care se axează asupra efectului migrării pe piața muncii. Printre informațiile care sunt analizate și cuprinse în raport se regăsesc numărul permiselor de muncă eliberate, variația numărului de locuri de muncă în diferite sectoare de activitate, numărul imigranților și nivelul de fluctuație al acestora. Informațiile sunt culese din diferite surse, astfel încât analiza acestora contribuie la crearea unei imagini cuprinzătoare a competențelor disponibile pe piața muncii. |
| | Italia | A creat un registru electronic al migrației ce monitorizează nivelul cererii și ofertei de muncă. Registrul cuprinde informații centralizate cu privire la numărul de imigranți, ce lucrează pe teritoriul țării, tipul de ocupație și profesiile acestora, permițând o monitorizare regulată și oferind informații relevante pentru stabilirea viitoarelor cote de imigrare. |

| Studentii internaționali și cercetători | | |
|--|-----------------------|--|
| Subiect | Țară | Măsură |
| Modificări legislative ce au în vedere facilitarea accesului pe piața muncii a cercetătorilor și studenților internaționali | Austria | Numărul maxim de ore de lucru pentru elevii și studenții internaționali a crescut până la 20 de ore pe săptămână, iar obligativitatea prezentării dovezii selecției pentru posturile ocupate de elevi și studenți a fost scoasă. |
| | Lituania | Studenții internaționali au posibilitatea de a se angaja (maximum 20 de ore per săptămână) în primul an de studii, de asemenea s-a renunțat la obligativitatea de a obține un permis de muncă (inclusiv prezentarea dovezii selecției). |
| | Letonia | Are în vedere oferirea posibilității studenților de a lucra până la 40 de ore pe săptămână în perioada verii, iar cercetătorii vor avea acces nelimitat la piața muncii. |
| Facilitarea dreptului de ședere după finalizarea studiilor | Austria Portugalia | Studenții au dreptul de a rămâne după finalizarea studiilor, pentru o perioadă de maximum un an, pentru a găsi un loc de muncă. |
| | Luxemburg | Are intenția de a permite studenților internaționali și cercetătorilor șederea în țară după finalizarea studiilor sau proiectelor de cercetare, pentru o perioadă de maximum nouă luni, cu scopul de a găsi un loc de muncă sau pentru a începe o afacere. |
| Simplificarea condițiilor de intrare și ședere | Austria | Cadrul privind calificările naționale a fost introdus pentru a crește transparența și comparabilitatea nivelurilor de calificare și gradul de mobilitate al stagiarilor, studenților și personalului didactic. |

| | | |
|------------------------------------|----------|---|
| | Italia | A simplificat procesul de solicitare a vizelor și a permiselor de ședere pentru investitori și persoane care au reședința fiscală în țară, care au intenția de a face investiții în inițiative inovatoare sau activități de cercetare în parteneriat cu companii, universități, institute de cercetare sau alte entități publice sau private. |
| | Lituania | A crescut perioada de valabilitate a permiselor de ședere temporară pentru studii de la un an la doi ani. |
| Parteneriate cu țări non-UE | Finlanda | A implementat în anul 2017 un program privind studiul în Finlanda, ce are în vedere îmbunătățirea promovării învățământului superior finlandez prin creșterea vizibilității acestuia în media și sprijinirea instituțiilor de învățământ în recrutarea studenților internaționali. |
| | Lituania | S-a axat pe recrutarea studenților din Europa de Est (Belarus, Ucraina, Moldova, Georgia, Azerbaidjan, Armenia) și din țările din Asia și Orientul Mijlociu. În anul 2017, învățământul superior lituanian a fost promovat la târguri organizate în țări precum Ucraina, Georgia, India, Japonia, Azerbaidjan și China. |
| | Slovacia | Oferă burse guvernamentale pentru învățământ universitar refugiaților sirieni și studenților din țările afectate de conflict. |

| Șederea pe termen lung și mobilitatea intra-comunitară a rezidenților din țări non-UE | | |
|---|-----------|--|
| Subiect | Țară | Măsură |
| Facilitarea accesului la șederea pe termen lung | Croația | Rezidenții din țări non-UE care solicită rezidență pe termen lung, nu mai sunt obligați să dovedească cunoașterea culturii croate și a sistemului social. |
| | Suedia | Nu mai este obligatoriu ca un rezident al unei țări non-UE să aibă un permis de ședere permanentă pentru a obține statutul de rezident pe termen lung. |
| Facilitarea mobilității intra-UE | Luxemburg | A început demersuri pentru a simplifica dispozițiile cu privire la mobilitatea intra-comunitară a studenților care urmează un program UE, un program multilateral sau care studiază pe baza unei convenții între două unități de învățământ. |

4.2.4 Studii de caz

Olanda

În Olanda, mobilitatea forței de muncă se axează, în mod special, pe atragerea și retenția forței de muncă internaționale. La nivel național, există o serie de reglementări specifice cu privire la imigranții din categoria lucrătorilor înalt calificați, care sunt cetățeni non-UE și familiile acestora. O reglementare legislativă interesantă este scutirea pe impozit de 30% de care beneficiază lucrătorii înalt calificați. Această facilitate specifică faptul că pentru salariați nu există obligativitatea de a plăti nicio taxă pe venit. Lucrătorii care sunt eligibili pentru a beneficia de această facilitate trebuie să aibă un set de competențe deosebite și specifice, care se găsesc cu dificultate pe piața muncii și trebuie să câștige un nivel salarial minim anual impozabil. De această facilitate beneficiază majoritatea lucrătorilor înalt calificați din industria IT&C.

La nivel regional, au fost implementate o serie de inițiative cu scopul de a atrage și reține lucrători străini cu competențe deosebite. În acest sens, au fost înființate centre pentru lucrătorii străini, cu scopul de a le oferi un “tratament de cinci stele” străinilor. Centrele oferă sprijin acestora pentru o varietate de nevoi, de la facilitarea obținerii permiselor de muncă, înregistrarea în evidențele statului, locuințe și ajutor oferit membrilor familiei pentru a își găsi un loc de muncă. Aceste centre au spații corespunzătoare în care aceștia se pot întâlni și împărtăși din experiență. Mai mult decât atât, se înființează din ce în ce mai multe școli internaționale, iar școlile olandeze sunt stimulate să devină mai internaționale, prin includerea unor programe școlare bilingve (olandeză și engleză). Toate aceste inițiative contribuie la alegerea Olandei ca țară de destinație de către lucrătorii străini. În același timp, guvernul stimulează universitățile să depună mai multe eforturi în atragerea studenților internaționali și în promovarea beneficiilor pe care le pot avea dacă aleg Olanda pentru a își continua studiile.

Danemarca

Un concept specific pieței muncii din Danemarca este “flexicuritatea”. Scopul flexicurității este acela de a implementa pe piața muncii o serie de măsuri flexibile, cu diferite grade de securitate socială, facilitând în acest fel creșterea gradului de adaptabilitate a angajaților și a companiilor.

Flexicuritatea constă în trei elemente:

1. Prevederi flexibile cu privire la angajare și concediere
2. Oferirea unei securități sociale printr-un nivel relativ ridicat al ajutorului de șomaj
3. Politici active pentru piața muncii

Flexicuritatea are avantajul de a oferi o forță de muncă flexibilă angajatorilor, iar în același timp, angajații se bucură de siguranță prin politicile active pentru stimularea pieței muncii și un nivel ridicat al ajutorului de șomaj. Politicile active privind piața muncii vizează o serie de agenții publice ale căror rol este acela de a facilita accesul pe piața muncii, de a oferi sprijin oamenilor în găsirea unui loc de muncă și de a sprijini șomerii în dezvoltarea de noi competențe pentru a le crește șansele de a găsi un loc de muncă. Toate aceste măsuri (securitatea socială și susținerea în găsirea unui loc de muncă) sunt atractive pentru lucrătorii străini și contribuie la reținerea acestora, în defavoarea țărilor care au reguli neclare și stricte.

Cu scopul de a dezvolta competențele oamenilor, în Danemarca a fost introdusă o platformă online ce are ca scop formarea profesională a adulților. Prin intermediul acesteia, sunt oferite programe scurte de formare profesională, în mod specific, lucrătorilor calificați și necalificați, însă cursurile de pe platformă nu se adresează doar acestor categorii de lucrători. Programele de instruire servesc mai multor scopuri: contribuie la menținerea și îmbunătățirea competențelor profesionale, în conformitate cu nevoile pieței muncii, cât și la gestionarea deficitului forței de muncă, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung. Platforma de formare profesională este rezultatul unei colaborări între guvern, colegii tehnice și companii. Cea mai mare parte a finanțării este susținută de guvern, în timp ce organizațiile susțin 20% din cheltuielile totale cu formarea profesională, precum și costurile salariale ale angajaților care participă la aceste cursuri. Printr-o astfel de măsură, Danemarca dovedește faptul că acordă o importanță deosebită învățării pe tot parcursul vieții. Disponibilitatea unor astfel de programe de formare profesională poate atrage forța de muncă străină, permițând angajaților să își dezvolte noi competențe și să se axeze pe dezvoltarea personală și profesională.

Danemarca se concentrează în mod special pe atragerea de talente din țările non-UE, neavând politici specifice care să se axeze pe atragerea de talent din UE. Cu toate acestea, se depun eforturi considerabile în atragerea imigranților cu competențe deosebite, care se găsesc cu dificultate sau care lipsesc de pe piața muncii. În acest sens, au fost implementate o serie de programe specifice pentru a sprijini acomodarea străinilor în Danemarca, precum centre și spații dedicate acestora. Mai mult decât atât, Danemarca a implementat o serie de politici specifice pentru a crește gradul de retenție al absolvenților după finalizarea studiilor.

Țara Bascilor/Spania

Țara Bascilor a implementat o serie de măsuri specifice cu scopul de a atrage lucrători și studenți talentați în regiune. În acest sens, o serie de organizații

susținute de către guvern contribuie la crearea unor condiții de muncă și studiu excelente, cu scopul de a atrage și reține talente.

Una dintre aceste organizații este Ikerbasque, o organizație susținută de către guvernul basc pentru a dezvolta cercetarea științifică prin atragerea celor mai talentați cercetători. Misiunea acestei organizații este aceea de a transforma imaginea regiunii, astfel încât aceasta să fie recunoscută ca fiind o destinație europeană a excelenței în domeniul cercetării. Ikerbasque oferă posturi cercetătorilor în cadrul unor instituții de cercetare precum universități, centre de excelență și organizații de tehnologie. Bursele sunt acordate tinerilor cercetători cu potențial, principala regulă fiind ca cel puțin 75% dintre aceștia să nu fi trăit, lucrat sau studiat în Spania pentru mai mult de 12 luni în ultimii trei ani, cercetătorii deja stabiliți în țară nefiind eligibili pentru aceste burse. Prin atragerea cercetătorilor străini, Ikerbasque contribuie la internaționalizarea centrelor de cercetare din regiune și la creșterea atractivității acestei regiuni pentru cercetătorii internaționali.

Pentru a facilita găzduirea și integrarea cercetătorilor și a familiilor acestora, au fost construite locuințe pentru aceștia în Bilbao și San Sebastian. Această măsură face parte din strategia guvernului de a atrage talente. Oferirea de locuințe facilitează traiul în Țara Bascilor și contribuie la atragerea forței de muncă străină și la promovarea regiunii.

O altă inițiativă a regiunii care contribuie la creșterea mobilității este campusul universitar transfrontalier din regiunea Țara Bascilor - Aquitaine. Acest campus transfrontalier este numit Euskampus și este rezultatul colaborării între Universitatea Țara Bascilor, Universitatea Bordeaux și Centrul tehnologic Tecnalia, al cincilea centru de tehnologie din Europa. Euskampus stimulează mobilitatea studenților, a tinerilor cercetători, a corpului academic și a cercetătorilor, oferindu-le acestora burse, programe de formare internațională și stagii de practică.

Toate aceste inițiative au contribuit la plasarea Țării Bascilor pe harta mondială și la atragerea și reținerea specialiștilor talentați și a cercetătorilor, pentru dezvoltarea ulterioară a regiunii.

4.3 Prevenirea fenomenului de emigrație (“brain drain”) și repatrierea migranților

4.3.1 Prevenirea fenomenului de emigrație, inclusiv a fenomenului “brain drain”

4.3.1.1 Context

Migrarea este un subiect din ce în ce mai prezent în elaborarea și dezbaterile politicilor publice, fiind un fenomen cu care se confruntă majoritatea țărilor din spațiul european, și nu numai.

Țările care se confruntă cu efecte negative din cauza fenomenului de emigrare este recomandat să elaboreze și să implementeze politici care să se axeze pe:

- (1) Consolidarea instituțiilor și a politicilor economice în vederea creării unui mediu care încurajează rămânerea în țara de origine, stimularea repatrierii și atragerea lucrătorilor calificați din alte țări;
- (2) O mai bună utilizare a forței de muncă disponibilă prin stimularea inserției pe piața muncii și creșterea productivității;
- (3) Susținerea investițiilor financiare;
- (4) Atenuarea impactului fiscal negativ determinat de efectul emigrării.

4.3.1.2 Studiu de caz

Irlanda

Un studiu de caz relevant este reprezentat de experiența Irlandei, o țară care a suferit un fenomen de emigrare masivă, urmând să devină ulterior o țară care atrage forță de muncă din alte state.

Succesul irlandez a fost determinat, în mod special, de trei factori: influzii puternice de investiții directe străine, stabilizarea economiei și creșterea și utilizarea fondurilor structurale UE. Aderarea Irlandei la UE a determinat creșterea sectorului economic prin atragerea de investiții semnificative, aderarea la UE reprezentând o garanție a unui mediu de afaceri transparent și legal.

Experiența irlandeză oferă câteva lecții importante. În primul rând, investițiile străine directe au avut un rol cheie în transformarea economiei irlandeze și au evidențiat importanța adoptării unor politici care facilitează un mediu atractiv pentru investiții, astfel de politici având rolul de a stimula schimbarea economică și, în final, modernizarea economiei.

Deși Irlanda s-a confruntat cu un fenomen masiv de emigrare, politicile economice solide implementate ulterior au contribuit la transformarea mediului socio-economic și au determinat transformarea Irlandei într-o țară de destinație a imigranților. Mai mult decât atât, Irlanda a beneficiat în perioada de transformare economică de investițiile diasporei, însă este dificil de stabilit dacă aceste investiții au reprezentat motorul de creștere al economiei sau implementarea politicilor socio-economice care au oferit condițiile necesare pentru diasporă să investească, să înceapă afaceri, să transfere fonduri sau să revină în țară. Oricare ar fi relația de cauzalitate, dovedește importanța oferirii unui context prielnic pentru investiții străine.

4.3.1.3 *Prevenirea fenomenului “brain drain”*

4.3.1.4 *Context*

Fenomenul “brain drain”, numit și “exodul de creiere” este determinat de accentuarea competiției pentru talent și se regăsește cu precădere în regiunile în care nu există stimulente pentru lucrătorii înalt calificați, inclusiv studenți. În mod specific, acest fenomen se referă la pierderea permanentă a lucrătorilor înalt calificați sau a studenților.

Libera circulație a lucrătorilor, unul dintre drepturile fundamentale de care se bucură cetățenii europeni, a facilitat creșterea mobilității forței de muncă în UE. Cu toate acestea, în unele regiuni (“țările din care pleacă lucrătorii”), această libertate a condus la o migrare semnificativă a forței de muncă înalt calificate în avantajul altor regiuni (“țările care primesc lucrătorii”). Acest lucru este determinat de creșterea competiției pentru talente și capacitatea limitată a unor țări de a crea condiții atractive pentru reținerea lucrătorilor. În acest context, autoritățile locale trebuie să gestioneze efectele socio-economice cauzate de pierderea semnificativă a talentului.

Țările care atrag lucrătorii înalt calificați sunt mai atractive în ceea ce privește oportunitățile de carieră (ex. rate ridicate de ocupare a forței de muncă, nivel salarial mai mare). De asemenea, acestea oferă o calitate a vieții mai bună și un sistem de educație superior. Cu toate acestea, libera circulație a lucrătorilor nu a determinat doar fenomenul “brain drain”, ci și fenomene conexe cum ar fi “brain regain” (recâștigarea talentelor), reprezentând populația care se reîntoarce în țara de origine cu competențe și aptitudini noi dobândite și fenomenul “brain circulation” (circulația talentelor) care vizează câștigarea și pierderea continuă a aptitudinilor și/sau competențelor lucrătorilor din cauza unor mutări succesive.

În anul 2017, dintr-un total de aproximativ 511 milioane de cetățeni, aproximativ 17 milioane de cetățeni ai UE (aproximativ 3%) erau migranți. Principalele țări de destinație sunt Germania (33%) și Marea Britanie (20%) – acestea au absorbit mai mult de jumătate din migranții din spațiul UE 28. Acestea au fost urmate în top de către Spania (9%), Franța (7%), Italia (5%), Olanda (5%) și Belgia (5%). În același timp, principalele țări de origine a migranților au fost România, Polonia, Italia și Portugalia.

Un studiu realizat de ESPON (2017) cu privire la fenomenul “brain drain” a concluzionat următoarele:

- În țările de origine a migranților PIB-ul mediu pe cap de locuitor este 64% din media UE 28, în timp ce țările care absorb migrații au un PIB mediu pe cap de locuitor de 108% din media UE 28.
- Fluxurile migratorii sunt dinspre est spre vest, sud-nord și rural-urban.
- Regiunile periferice sunt cele mai afectate de fenomenul de emigrare.
- Economia bazată de cunoaștere (“knowledge based economy”) reprezintă un motor important al mobilității intra-EU și, în special, a mobilității tinerilor și a migranților înalt calificați. Țările care au o economie bazată pe cunoaștere (ex. sectoare bazate pe dezvoltare științifică, producție înalt tehnologizată și servicii) tind să fie caracterizate printr-o bună infrastructură fizică și tehnologică, sistem educațional performant, bună colaborare între mediul de afaceri și sistemul educațional și accesibilitate. Aceste țări oferă un nivel mai ridicat de trai și condiții de muncă mai bune.

Principali factori care determină emigrarea lucrătorilor înalt calificați sunt creșterea economică, nivel salarial mai mare, securitate socială solidă, un nivel ridicat al PIB-ului pe cap de locuitor, similitudinea lingvistică și cultură, un acces facil pe piața muncii, rate mai ridicate ale ocupării forței de muncă și economie stabilă.

În țările de origine a migranților, principalii factori care determină plecarea acestora sunt condițiile negative ale pieței muncii (ex. șomaj ridicat, nivel salarial scăzut). Printre alți factori se numără barierele administrative și birocratică, mediu politic instabil și recesiunea.

Mai jos sunt prezentate o serie de politici și măsuri de succes, implementate la nivel local, cu scopul de a gestiona fenomenul “brain drain” (prevenirea fenomenului, cât și gestionarea efectelor negative) și de a îl transforma în “brain regain” sau “brain circulation”.

4.3.1.5 Bune practici

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|---|---------|---|
| Abordarea problemei comune a emigrării lucrătorilor înalt calificați în cadrul programului cofinanțat European de cooperare teritorială | Austria | <p>Regiunea Styria se confruntă cu o criză acută de cercetători și absolvenți ai universităților tehnice, în special în domeniile ingineriei mecanice, ingineriei electrice, știința materialelor, metalurgiei și ingineriei chimice. În acest sens, a fost implementat proiectul Europa Centrală “YURA” – Dezvoltarea strategiilor transnaționale și transversale pentru regiunile cu nivel ridicat al emigrației tinerilor. Proiectul a avut un buget de aproximativ 2 mil. EUR și a vizat șase regiuni din Germania, Cehia, Polonia, Ungaria, Italia și Austria, toate aceste regiuni confruntându-se cu problema emigrării tinerilor cu nivel de educație ridicat. Scopul proiectului a fost acela de a dezvolta strategii, măsuri și rețele, cu scopul de a reține tinerii înalt calificați și educați.</p> <p>În acest sens, au fost implementate o serie de acțiuni, pe patru arii:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Parteneriatul pentru învățare - consolidarea colaborării dintre sistemul educațional și mediul de afaceri, precum și îmbunătățirea cooperării dintre școli și instituțiile de învățământ superior (ex. universități, colegii); 2) Academia de afaceri – susținerea elevilor cu rezultate excepționale; 3) Laboratorul viitorul – implicarea tinerilor în procesele decizionale care vizează dezvoltarea regională; 4) Centre de cercetare – oferirea de orientare vocațională tinerilor, implementarea unei curricule relevante și conectarea tinerilor cu mediul de afaceri. <p>Pe parcursul implementării proiectului, au fost implicați peste 3,500 de tineri cu vârsta cuprinsă între 14-30 de ani (2,000 de tineri din regiunea Styria) și peste 50 de companii (20 de companii din regiunea Styria), instituții de învățământ și reprezentanți politici.</p> |
| Mentținerea coeziunii și identității sociale a regiunii prin inițiative pilot, cu scopul de a oferi tinerilor condiții socio-economice mai atractive în ceea | Austria | <p>Inițiativa a vizat trei districte ale provinciei Land Salzburg, cu o suprafață de 5 400 km² și o populație de 184 000 de persoane. Populația regiunii înregistrează o îmbătrânire accentuată, fiind așteptate modificări structurale pe termen mediu. Principalul factor care determină acest aspect este emigrarea tinerilor, care sunt atrași în alte zone, de oportunități profesionale mai bune și un trai de viață mai ridicat. Pentru a anticipa și gestiona potențialele</p> |

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|---|----------------|---|
| <p>ce privește locuințele și oportunitățile de carieră</p> | | <p>consecințe socio-economice ale acestor provocări demografice, regiunea a început punerea în aplicare a unei serii de inițiative pilot care vizează păstrarea coeziunii sociale.</p> <p>Inițiativele fac parte din proiectul DEMOCHANGING, care a avut următoarele obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Îmbunătățirea calității vieții, prin implementarea unor politici care vizează oferirea de locuințe accesibile, în special pentru familiile tinere; b) Îmbunătățirea condițiilor pieței muncii prin creșterea oportunităților de angajare pentru tineri, printr-o mai bună aliniere a sistemului educational cu cerințele pieței muncii. În plus, a fost implementată o inițiativă de dialog cu tinerii profesioniști care trăiesc în regiune pentru a preveni fenomenul “brain drain” și au fost promovate oportunitățile de carieră celor care au părăsit regiunea pentru a îi motiva să se repatrieze. Pe lângă oportunitățile de carieră, celor dispuși să se reîntoarcă li s-au oferit locuințe accesibile, consiliere profesională, servicii de îngrijire a copiilor și alte servicii similare. <p>Potrivit statisticilor oficiale, fenomenul de emigrare din Salzburg s-a redus în ultimii ani – numărul de plecări în anul 2017 a fost de 15.292 față de 16.586 în 2016.</p> |
| <p>Elaborarea și punerea în aplicare a unei strategii sectoriale pe termen lung cu scopul îmbunătățirii condițiilor socio-economice și utilizării mai eficiente a competențelor tinerilor creativi</p> | <p>Estonia</p> | <p>Tallinn, capitala Estoniei, are aproximativ 420 000 de locuitori. Orașul a atras foarte multe investiții străine, în special în sectorul IT&C, datorită forței de muncă înalt calificată, a regimului fiscal favorabil și a nivelurilor salariale relativ scăzute. Cu toate acestea, orașul, și întreaga țară, continuă să fie afectat de un puternic fenomen de emigrare, populația înalt calificată alegând să emigreze în mod special în Finlanda, unde condițiile socio-economice sunt mai bune, iar nivelul salarial mai ridicat.</p> <p>Manifestul Tallin – Un instrument pentru dezvoltarea strategică a sectoarelor creative ale industriei economice (2011), Strategia pentru inovare (2009-2013) și Planul de dezvoltare Tallin (2014-2020) sunt instrumente care s-au concentrat asupra industriilor creative și culturale, ca elemente cheie pentru stimularea creșterii economiei orașului. Printre priorități s-au numărat gestionarea fenomenului “brain drain”, atragerea de talente și creșterea vizibilității orașului în ceea ce privește investițiile economice în aceste sectoare de activitate.</p> <p>Printre inițiativele implementate pentru atingerea acestor obiective se numără crearea Hub-ului Creativ Tallin – un spațiu fizic dedicate persoanelor creative care lucrează la diferite activități legate de noi tehnologii,</p> |

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|--|---------------|--|
| | | <p>comunicare, managementul culturii, turism cultural și educație non-formală, precum și Incubatorul Creativ fondat de către Consiliul Municipal al orașului pentru sprijinirea activităților antreprenorilor.</p> <p>În anul 2009, municipalitatea orașului a alocat aproximativ 1,9 mil. EUR pentru dezvoltarea Hub-ului Creativ, în cadrul căruia au avut loc peste 290 de evenimente care au atras aproximativ 200,000 de persoane. De asemenea, Incubatorul Creativ a găzduit peste 170 de întreprinderi și peste 34 de companii start-up care activează în domeniile IT, servicii web, modă, producție și design.</p> |
| <p>Asigurarea cadrului necesar pentru consolidarea cooperării dintre companiile care activează în sectorul Cercetare & Inovare și comunitatea de cercetare, cu scopul de a preveni fenomenul “brain drain” și de a reține cercetătorii în regiune</p> | <p>Italia</p> | <p>Regiunea Lombardia (Italia), acordă o importanță foarte mare capitalului uman înalt calificat pentru a își asigura competitivitatea și creșterea economică. În ultimii zece ani, aceasta a contribuit la înființarea a peste 1,369 companii start-up în sectorul inovării și la înregistrarea a peste 191,000 de brevete.</p> <p>În acest context, în anul 2016, Consiliul regional a adoptat Legea Regională “Lombardia reprezintă cercetare și inovare”. Obiectivul acestei legi este să stimuleze tinerele talente, în special cercetătorii, să rămână în regiune prin facilitarea unor oportunități de carieră atractive. Legea se concentrează asupra creșterii cooperării dintre companiile care activează în sectorul Cercetare & Inovare și comunitatea de cercetare, care are capitalul uman necesar pentru a stimula creșterea economică a regiunii.</p> <p>Printre inițiativele care decurg din lege pentru prevenirea fenomenului “brain drain” se numără:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Implementarea unui program strategic pe o durată de trei ani (2018-2020) care servește ca punct de referință pentru dezvoltarea politicilor legate de Cercetare & Inovare și are scopul de a valorifica competențele tinerilor cercetători. Printre investițiile prevăzute pentru creșterea capitalului uman în cercetare se numără oferirea de oportunități de muncă competitive și favorabile, pentru a motiva tinerii cercetători care s-au stabilit în străinătate să se întoarcă în țară; b) Instituirea unui Forum regional pentru cercetare și inovare, format din zece experți la nivel internațional; c) Organizarea evenimentului internațional anual “Zilele cercetării”, în cadrul căruia cercetătorii și companiile care activează în cercetare și inovare pot primi un grant de cercetare în valoare de 1 mil. EUR (sponsorizat de autorități); d) Semnarea unor acorduri de colaborare în privința cercetării și inovării între regiune și alte părți publice și private interesate care activează în domenii științifice (ex. orașe și comunități inteligente, industrii |

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|---|----------------|---|
| | | <p>creative și culturale, industria aerospațială sau industria ecologică), precum și stimularea angajării tinerilor cercetători.</p> <p>Noile reglementări au facilitat finanțarea a peste 32 de proiecte de cercetare și inovare (aprox. 107 mil EUR, dintre care 50% din sumă este acoperită de regiune).</p> |
| <p>Dezvoltarea unei politici locale de gestionare a fenomenului “brain drain” și reținerea sau repatrierea populației tinere</p> | <p>Ungaria</p> | <p>Nagykanizsa este un oraș rural de dimensiuni medii, aflat în regiunea Sud-Vest a Ungariei și care are o rată ridicată a șomajului, principala cauză fiind crizele economice. Ca urmare a lipsei oportunităților de angajare din oraș și a atractivității ridicate a orașelor mai mari (ex. Budapesta), Nagykanizsa a suferit un fenomen masiv de emigrare, în special a persoanelor tinere după finalizarea studiilor.</p> <p>În acest sens, Ungaria a pus în aplicare o serie de schimbări a politicilor economice și a pieței muncii. În anul 2015, printre programele implementate de guvern pentru a combate fenomenul “brain drain” se numără “Gyer Haza, Fiatal! ” (Veniți acasă, tineri!), program adresat tinerilor maghiari care trăiesc în Marea Britanie pentru a îi convinge să se repatrieze prin acordarea de asistență în găsirea unui loc de muncă.</p> <p>În linie cu abordarea la nivel national, orașele maghiare au început să analizeze modalități de stopare a fenomenului “brain drain” la nivel local. În anul 2015 a fost implementat un proiect pe trei ani, denumit CUBACT (2015-2018) care a vizat dezvoltarea unei politici locale pentru reținerea și/sau repatrierea tinerilor. Prima faza a proiectului a presupus o analiză extinsă pentru identificarea principalelor dificultăți cu care orașul se confruntă pentru a reține tinerii înalt calificați. Aceasta a relevat lipsa de comunicare între autoritățile municipale și tineri, care considerau că opiniile lor nu sunt ascultate. A doua etapă a presupus realizarea unei analize SWOT, întâlniri periodice și vizite de studiu la partenerii proiectului (Irlanda, Portugalia, Italia, Letonia, Polonia, Suedia, Danemarca), cu scopul de a împărtăși experiențe, bune practici și idei. În cele din urmă, a fost elaborat un plan de acțiune integrat, axat în special pe tineri, pentru a fi implementat la nivel municipal.</p> <p>Planul prevede crearea următoarelor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Comunitatea tinerilor – în cadrul căreia tinerii pot dezvolta inițiative și proiecte și își pot transforma ideile în realitate cu sprijinul întreprinderilor locale care acționează ca mentori; b) Centrul de Incubare – în cadrul căruia întreprinderile locale și reprezentanții administrației locale oferă tinerilor fonduri, mentoring și consultanță pentru a facilita începerea unei activități antreprenoriale, cu |

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|---|--------|--|
| | | <p>scopul de a promova spiritul antreprenorial, a îi ajuta să dobândească expertiză locală și de a stopa fenomenul de emigrare;</p> <p>c) Platforma Benovative.com – un spațiu online care servește drept centru local pentru inovare, în cadrul căruia tinerele talente își pot exercita creativitatea și pot contribui la îmbunătățirea comunității și a serviciilor publice.</p> <p>După implementarea schimbărilor din cadrul Urbact!Proiect, care s-a încheiat cu elaborarea unui Plan integrat de acțiune, municipalitatea a început să creeze condițiile necesare pentru a implementa inițiativele cuprinse în plan. În special:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A elaborat o politică de tineret pe termen mediu (2018-2022), care vizează tinerii și nevoile acestora; • A decis să ofere tinerilor antreprenori facilități fiscale ca stimulente pentru începerea unei afaceri. Această inițiativă a avut scopul de a încuraja antreprenoriatul și creșterea economică la nivel local; • Crearea de parteneriate de succes cu întreprinderile locale și alte părți interesate pentru elaborarea unei strategii concepute pentru atingerea unor obiective comune, precum oferirea de oportunități de muncă tinerilor localnici și a posibilității de a își construi viitorul în orașul natal. |
| Repatrierea în regiunea Umbrai (“Brain Back Umbria”) | Italia | <p>Umbria este o regiune din centrul Italiei care are o suprafață de 8,456 km² și 884,450 locuitori, dintre care 226,697 au vârsta cuprinsă între 20 și 39 ani. Analizele statistice au aratat faptul că aproximativ 4,000 din cei 14,000 de studenți cu reședința în regiune s-au mutat în străinătate în perioada 2007-2011 pentru continuarea studiilor sau muncă. Principalele cauze ale fenomenului de “brain drain” din regiune au fost lipsa oportunităților de carieră, a meritocrației, a transparenței și a încrederii în țară, precum și nivelul salarial mai scăzut raportat la media câștigurilor din străinătate.</p> <p>Cu scopul de a transforma fenomenul de “brain drain” într-un fenomen de “brain gain”, autoritățile locale au inițiat proiectul “Brain Back Umbria”, prin începerea unei analize a datelor statistice cu privire la indicatorii de migrație.</p> <p>S-a decis implementarea unor serii de initiative cu scopul de a stimula repatrierea cetățenilor, printre acestea numărându-se:</p> |

| Politică/măsură | Țară | Descriere |
|-----------------|------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Acordarea unei subvenții în valoare de maxim 20,000 EUR persoanelor care au reședința în străinătate și care doresc să se întoarcă în regiune pentru a începe o activitate antreprenorială în domeniul inovării. • Organizarea unor evenimente la nivel regional dedicate cetățenilor care au migrat în străinătate și s-au întors în regiune. Aceste evenimente au oferit cetățenilor oportunitatea de a își împărtăși poveștile și de a crește gradul de conștientizare cu privire la oportunitățile din regiune. Scopul acestor evenimente a fost acela de a încuraja crearea unui sentiment de apartenență și de a stimula repatrierea altor cetățeni. • Oferirea unor burse în valoare de 5,000 EUR cetățenilor înalt calificați care lucrează în străinătate în domeniul cercetării, pentru participarea la programele UE (de ex. Erasmus +, Cosme, Horizon 2020), în parteneriat cu întreprinderile locale și centrele de cercetare. • Implementarea unor “vizite de afaceri” cu scopul de a intensifica dialogul dintre întreprinderile locale și profesioniștii din regiune care lucrează în străinătate. Prin intermediul acestor vizite, emigranții pot împărtăși experiențele lor și pot începe noi parteneriate de afaceri. Această inițiativă a vizat încurajarea internaționalizării IMM-urilor, participarea acestora la proiecte UE și încurajarea fenomenului “brain circulation”. |

4.3.2 Repatrierea emigranților

4.3.2.1 Context

Dezvoltarea și implementarea unor politici naționale pentru repatrierea emigranților este esențială pentru compensarea pierderilor cauzate de valorile anterioare de migrație. Repatriații sunt persoane în vârstă de peste 15 ani, care au revenit în țara de origine după ce au migrat pentru o perioadă de timp în altă țară.

În funcție de problemele specifice identificate, statele member UE folosesc diferite tipuri de măsuri pentru a gestiona procesele de migrație. Principalele tipuri de intervenții sunt: crearea și promovarea de locuri de muncă, acordarea de burse și granturi, acordarea de stimulente financiare pentru repatriați, investiții în cercetare științifică, recrutarea active și dezvoltarea relației cu comunitățile respective.

Am inclus în secțiunea următoare o prezentare generală a politicilor naționale care au scopul de a stimula repatrierea și de a scădea gradul de emigrare a lucrătorilor calificați.

În general, obiectivele politicilor prezentate sunt:

- Atragerea emiganților;
- Reintegrarea repatriaților;
- Retenția capitalului uman local;
- Re-angajarea lucrătorilor șomeri.

4.3.2.2 Bune practici

| Politică | Țară | Obiective | Rezultate |
|---|--|--|---|
| “Brain Gain”: Implicarea diasporei în dezvoltarea Albaniei | Albania | Identificarea stimulentei și mecanismelor necesare pentru stoparea și inversarea fenomenului de “brain drain” în Albania. | 20 de profesioniști au fost selectați pentru a își împărtăși cunoștințele de predare în universitățile locale. |
| Orientare și consiliere pentru migranți și repatriați | Transnațional (institute din șase țări UE) | Împărtășirea de cunoștințe, experiență și bune practici pentru servicii de orientare și consiliere pentru migranți și repatriați. | 7 întâlniri organizate în țările partenere, un portofoliu de instrumente și resurse pentru consilierea migranților, expatriaților și repatriaților, o bibliotecă online și realizarea unui studiu de cercetare. |
| Programul “Homing Plus” | Polonia | Oferirea de sprijin cercetătorilor care studiază în străinătate să se întoarcă în Polonia și extinderea opțiunii și pentru doctoranzi. | Grantul de cercetare oferit are o valoare maximă de 80.000 PLN/an, iar bursa de cercetare de 5.000 PLN/lună. |
| Programul Lendulet (Momentum) | Ungaria | Stoparea emigrației tinerilor cercetători cu potențial. | Finanțare oferită pentru mai mulți cercetători și echipe de cercetare începând cu anul 2009. |
| Programul de burse Markusovszky | Ungaria | Stoparea fenomenului de “brain drain” care afectează sectorul sănătății. | Programe de bursă pentru studenții la medicină oferite pentru 524 candidați. |

| Politică | Țară | Obiective | Rezultate |
|--|---|--|--|
| Oportunități pentru repatriații georgieni | Transnațional (Republica Cehă, Georgia) | Încurajarea repatriaților și potențialilor migranți din Georgia să participe la dezvoltarea țării lor natale. | Înființarea Centrului de Consiliere la Tbilisi pentru oferirea de servicii de repatriere și reintegrare pentru 160 de migranți și derularea de campanii de informare în Republica Cehă. |
| Programul "Powroty.gov.pl" | Polonia | Realizarea unui portal care oferă informații cetățenilor polonezi care lucrează în străinătate și sunt dispuși să se întoarcă în țara de origine. | Portal online, sugestii și instrumente pentru reintegrarea în muncă și depășirea obstacolelor întâmpinate. |
| Servicii pentru cetățenii ciprioți repatriați și migranți | Cipru | Realizarea unui registru cu informații privind cetățenii care lucrează în afara țării și oferirea de sprijin pentru cei care doresc să se întoarcă în Cipru. | Web-site, reviste și manuale disponibile pentru cetățenii ciprioți repatriați și migranți, precum și organizarea unor serii de conferințe. |
| Repatrierea în Slovacia (Slovakia Calling) | Slovacia | Conectarea slovacilor care lucrează în alte țări cu piața muncii din Slovacia. | Portal de carieră, campanii de presă și dezbateri publice, campanii de activare în străinătate, publicarea unei cărți pentru stimularea repatrierii în Slovacia, măsuri și politici pentru reintegrarea repatriaților. |
| Programul "Solidarity Net" Ucraina | Transnațional (Austria, Ucraina) | Îmbunătățirea asistenței pentru reintegrare în Ucraina prin intermediul unui birou deschis la Caritas Austria. | Materialul suport oferit a ajutat peste 70% din repatriați să se reintegreze din punct de vedere economic și social. |
| Formarea profesională în Portugalia | Portugalia | Promovarea și facilitarea integrării profesionale a portughezilor care trăiesc în străinătate. | În total, 1.794 persoane au aplicat la program și 366 au fost selectate pentru a beneficia de programul de reintegrare. |

| Politică | Țară | Obiective | Rezultate |
|--|----------|---|---|
| Programul “Repatriere – există oportunități pentru a reveni în țară!” | Germania | Proiectele au vizat regiunea economică Harz și migranții înalt-calificați cu potențial de întoarcere în țară. | <p>Servicii disponibile pentru persoanele în căutare de locuri de muncă (acces la locuri de muncă vacante pentru posturi până la nivel de conducere, facilitarea accesului la agenții de recrutare, informații actualizate despre posturile vacante, asigurarea unei poziții în cadrul unei companii, asigurarea accesului în cadrul comunităților economice și antreprenoriale).</p> <p>Servicii disponibile și pentru întreprinderi (accesul la lucrătorii înalt calificați, la agenții de recrutare și selecție, servicii de promovare a organizației în rândul grupurilor țintă).</p> |
| Federația pentru repatriere și imigrare | Germania | Furnizarea de informații pentru migranți cu privire la evoluțiile culturale, politice și sociale din regiunea lor natală și consolidarea legăturilor cu țara de origine. | Promovarea repatrierii în regiunile estice ale Germaniei. |
| Politica de retenție la nivel de municipiu | Ungaria | Retenția locuitorilor orașului Alsomocsolad care au părăsit țara, prin implementarea unei politici locale de succes, proiecte și lobby pentru crearea de noi locuri de muncă. | <p>Pentru a încuraja cetățenii să se stabilească în oraș, au fost oferite stimulente financiare de către autoritățile municipale.</p> <p>Datorită activității de lobby a autorităților locale, o fabrică de carne și-a stabilit sediul în orașul respectiv, reprezentând un factor cheie în retenția oamenilor, prin crearea unor noi locuri de muncă.</p> |
| Strategia de dezvoltare pentru regiunea Opole | Polonia | Dezvoltarea unei strategii de dezvoltare pentru regiunea Opole, cu scopul de a repatria migranții din acea regiune. | Au fost vizați membrii minorității germane din acea regiune. Una dintre opțiunile luate în considerare a fost aceea de a |

| Politică | Țară | Obiective | Rezultate |
|---|---------------|---|---|
| | | | <p>oferi o dublă cetățenie și de a limita necesitatea unei perioade de tranziție pentru obținerea cetățeniei.</p> <p>Au fost oferite servicii precum: consultanță, servicii juridice, reprezentare și sprijin.</p> <p>Sprijinul acordat pentru investiții în instituții medicale și de îngrijire, oferind servicii în limba germană, a avut scopul de a facilita repatrierea persoanelor în vârstă.</p> |
| <p>Locuitorii Italiei în străinătate (“Lucani abroad”)</p> | <p>Italia</p> | <p>Facilitarea contactului cu migrații cu scopul de a oferi sprijin acestora să se reîntoarcă în țară prin implementarea unor politici active de ocupare a forței de muncă, plata contribuțiilor și oferirea de programe pentru reintegrarea socială a lucrătorilor repatriați.</p> | <p>Contactul direct cu migrații din această regiune, asistență la repatriere, oferirea de programe pentru persoanele repatriate, promovarea reintegrării și încurajarea formării.</p> |

4.4 Mobilitate geografică internă

4.4.1 Context

Multe dintre statele membre UE au implementat o serie de politici naționale care încurajează mobilitatea geografică a populației, atât direct, cât și indirect. O serie dintre politicile adoptate deși acoperă un scop mai mare, au impact asupra mobilității geografice, de exemplu politicile active pentru piața muncii, prin intermediul cărora se oferă stimulente financiare persoanelor care își caută un loc de muncă și lucrătorilor care sunt dispuși să accepte un loc de muncă în altă regiune a țării.

4.4.2 Politici naționale ce au ca scop încurajarea mobilității geografice

4.4.2.1 Cerințe de mobilitate și stimulente financiare

În contextul programelor active ale pieței muncii, mai multe țări membre UE (16 din 29) solicită persoanelor șomere să fie mobile în interiorul frontierelor naționale (vezi tabelul de mai jos). Cu toate acestea, majoritatea țărilor, doar recomandă ca persoanele șomere să fie dispuse să accepte un loc de muncă aflat la o distanță rezonabilă de casă, neexistând obligativitatea ca acestea să își schimbe domiciliul. Definiția “distanței rezonabile” între domiciliul și locul de muncă variază la nivelul statelor membre, însă cea mai întâlnită definiție face referire la o navetă zilnică între două și trei ore. În practică, acest fapt ar însemna ca șomerii să fie dispuși să accepte locuri de muncă în oricare parte a țării, dacă țara este de dimensiuni relativ mici, precum Danemarca sau Slovenia. În unele cazuri, cerința navetei între domiciliu și locul de muncă este definită printr-o distanță între 30 km și 50 km. În plus, “distanța rezonabilă” poate fi definită și printr-un nivel maxim al cheltuielilor cu transportul până la locul de muncă, cum ar fi în Estonia, unde costul cu transportul nu ar trebui să fie mai mare de 15% din salariu și în Spania, unde nu ar trebui să depășească 20% din salariu.

Prezentare generală a cerințelor de mobilitate și a stimulentei pentru șomerii din statele membre UE

| Țara | Cerințe interregionale | de | Cerințe de navetă | Stimulente |
|----------|------------------------|----|-------------------|------------|
| Austria | Nu | | Da | Da |
| Belgia | Nu | | Nu | Nu |
| Bulgaria | Nu | | Nu | Da |
| Croația | Nu | | Da | Da |
| Cipru | Nu | | Nu | Nu |
| Cehia | Nu | | Da | Da |

| | | | |
|--------------|----|----|----|
| Danemarca | Nu | Da | Da |
| Estonia | Nu | Da | Da |
| Finlanda | Nu | Da | Da |
| Franța | Nu | Da | Da |
| Germania | Nu | Nu | Nu |
| Grecia | Nu | Nu | Nu |
| Ungaria | Nu | Nu | Da |
| Irlanda | Nu | Da | Nu |
| Italia | Nu | Nu | Da |
| Letonia | Nu | Nu | Da |
| Lituania | Nu | Nu | Da |
| Luxemburg | Nu | Nu | Da |
| Malta | Nu | Nu | Nu |
| Olanda | Nu | Da | Da |
| Norvegia | Da | Da | Da |
| Polonia | Nu | Da | Da |
| Portugalia | Nu | Da | Nu |
| România | Nu | Nu | Da |
| Slovacia | Nu | Nu | Da |
| Slovenia | Nu | Da | Nu |
| Spania | Nu | Da | Nu |
| Suedia | Da | Da | Da |
| Regatul Unit | Nu | Da | Nu |

Sursă: Eurofound, pe baza contribuțiilor naționale

În Norvegia și Suedia, șomerii trebuie să fie dispuși nu doar să facă naveta, ci să se și mute într-o altă regiune a țării, în măsura în care găsesc acolo un loc de muncă adecvat. Astfel, unui șomer i se poate propune un loc de muncă într-o altă regiune a țării, iar în măsura în care nu există alte oportunități în regiunea în care își are domiciliul și refuză oferta de muncă propusă, i se pot retrage beneficiile sociale.

Mai multe state membre oferă stimulente financiare sau rambursarea costurilor, șomerilor care primesc oferte de muncă din regiuni aflate la distanță față de domiciliu, precum și celor care caută voluntar locuri de muncă în alte regiuni (vezi tabelul de mai sus). O parte dintre state, oferă aceste stimulente, chiar dacă nu există o cerință formală cu privire la mobilitatea șomerilor. Cu toate acestea, în Germania și Irlanda, unde legislația impune șomerilor să fie mobili, distanța față de domiciliu nu este specificată și nu există stimulente financiare sau rambursări pentru costurile cu naveta sau pentru schimbarea domiciliului.

Sprrijinul financiar oferit de țări poate avea diferite forme, cele mai des întâlnite fiind rambursarea costurilor aferente navetei, mutării locuinței și oferirea de facilități fiscale.

4.4.2.2 Studii de caz

Suedia

În Suedia, Serviciul public pentru ocuparea forței de muncă oferă sprijin pentru acoperirea cheltuielilor de relocare, a cheltuielilor aferente deplasărilor pentru interviurile de angajare și rambursarea costurilor cu transportul și cazarea pentru cei care participă la astfel de programe de stimulare a pieței muncii. Astfel de stimulente sunt oferite atât cu scopul de a crește mobilitatea interregională, cât și cea transfrontalieră. Prin urmare, persoanele care își găsesc un loc de muncă într-o altă regiune a țării sau în altă țară membră UE, pot primi sprijin pentru acoperirea cheltuielilor de relocare sau deplasare. Pentru a putea beneficia de acest sprijin, persoana trebuie să fie șomeră sau să fie în pericol să devină șomeră, să fi găsit un loc de muncă și o locuință în regiunea sau în țara unde intenționează să se mute, să aibă vârsta minimă de 20 de ani și să fi întâmpinat dificultăți în găsirea unui loc de muncă în regiunea unde are domiciliul sau în apropierea acesteia. Termenul de “dificultăți în găsirea unui loc de muncă” se definește printr-o perioadă de cel puțin 12 luni de șomaj, dacă persoana are între 20-24 ani și cel puțin 6 luni dacă vârsta persoanei este mai mare de 25 de ani. Cei care își caută un loc de muncă și îndeplinesc aceste condiții, pot primi, de asemenea, sprijin financiar pentru costurile de deplasare cu interviurile de angajare într-o altă regiune a Suediei sau în alt stat membru UE.

Austria

În Austria există, de asemenea, o serie de inițiative susținute de către Serviciul public de ocupare a forței de muncă, cu scopul de a încuraja mobilitatea șomerilor, a persoanelor care își caută un loc de muncă și, în unele cazuri, a persoanelor angajate care sunt în pericol de a își pierde locul de muncă. În acest sens se acordă un stimulent financiar, sub forma unei plăți unice pentru acoperirea costurilor cu interviurile, șomerilor, celor care își caută activ un loc de muncă, participanților la programe de formare, celor care caută programe de ucenicie și persoanelor angajate care sunt în pericol de a își pierde locul de muncă și au dificultăți financiare. Se oferă, de asemenea, sprijin financiar pentru acoperirea costurilor de transport și relocare șomerilor, persoanelor care își caută un loc de muncă și celor care caută un program de ucenicie. Singura condiție de eligibilitate este ca salariul lunar brut să nu depășească pragul de 2,300 EUR. Sprijinul financiar pentru acoperirea costurilor cu transportul este inițial acordat pentru 26 de săptămâni (52 de săptămâni pentru ucenici) și poate fi prelungit până la 104 săptămâni, în măsura în care criteriul de eligibilitate (venitul lunar brut) se aplică în continuare. În ceea ce privește costurile pentru relocare, valoarea maximă a indemnizației este de 4,643 EUR, formată dintr-o rată forfetară de 500 EUR și 75% din totalul cheltuielilor aferente relocării sau 2,50

EUR/ kilometru pentru acoperirea costurilor cu parcurgerea distanței dintre domiciliu și locul de muncă.

Polonia

Polonia a implementat un nou instrument cu scopul de a încuraja mobilitatea în interiorul țării, și anume “voucherul pentru relocare”. Acesta se acordă persoanelor sub 30 de ani care încep o afacere sau acceptă un loc de muncă în afara locului de reședință (la cel puțin 80 de kilometri depărtare sau trei ore de navetă) și intenționează să se mute la noua locație. Voucherul are rolul de a acoperi costurile cu relocarea (inclusiv chirie) în primele luni de la mutare. Una dintre condițiile ca beneficiarul să fie eligibil pentru primirea acestui stimulent financiar este ca acesta să câștige la noul loc de muncă cel puțin salariul minim.

4.4.2.3 Alte tipuri de stimulente financiare

Pe lângă stimulentele financiare care vizează șomerii, statele membre UE acordă și alte tipuri de stimulente financiare pentru a încuraja mobilitatea, în special mobilitatea geografică internă. Obiectivul acestor stimulente este adesea corelat cu politicile regionale, având scopul de a preveni un exod al lucrătorilor calificați din regiunile periferice ale țării. Cel mai frecvent, aceste stimulente vizează profesioniștii din domeniul sănătății și al învățământului.

În Franța, un student în domeniul medical poate obține o bursă de până la 24,000 EUR pe an, în ultimii ani de studiu. În schimb, acesta are obligația de a accepta, după absolvire, un loc de muncă în una din regiunile periferice ale țării, pentru cel puțin cinci ani. Studenții care urmează un stagiu de formare în astfel de regiuni pot obține o compensație de 400 EUR pe lună. Specialiștii din domeniul medical care aleg să se mute într-o regiune periferică primesc indemnizații de mobilitate sau sprijin pentru locuință sau înființarea unei clinici. Valoarea exactă a sprijinului financiar depinde de politica autorității locale.

Estonia a implementat o inițiativă similară pentru profesori, oferind o indemnizație specială profesorilor din învățământul primar și secundar, care acceptă un loc de muncă în afara celor două regiuni principale. Pentru a primi această indemnizație, un profesor trebuie să fi finalizat studiile superioare cu specializare în pedagogie și să fi lucrat ca profesor timp de 18 luni de la absolvire. În plus, profesorul trebuie să lucreze cel puțin cu jumătate de normă. Un program similar a fost implementat și pentru specialiștii din domeniul sănătății, beneficiarii având obligația de a lucra cel puțin 30 de ore pe săptămână, timp de cinci ani, într-un spital din afara celor două regiuni principale.

În Croația, chiria este aproape gratuită pentru profesori și specialiștii din domeniul sănătății (valabil doar pentru cetățeni) care acceptă locuri de muncă în zone izolate ale țării, cum ar fi insule sau regiuni montane, unde există un nivel ridicat al fluctuației de personal și un deficit acut al forței de muncă. Specialiștii din

aceste profesii tind să se stabilească în orașele mai mari, în special în capitala Zagreb, orașe care oferă oportunități profesionale mai bune și o calitate mai mare a traiului, în ciuda costurilor mai mari de trai și a lipsei de locuințe.

Planul regional francez, inițiat de către regiunea Auvergne în anul 2012, reprezintă încă un exemplu de politică publică în domeniul locuințelor, care are scopul de a încuraja mobilitatea la nivel național, Auvergne fiind una dintre cele mai puțin populate zone din Franța. În cadrul inițiativei intitulată “Noi începuturi în Auvergne” („New Deal Auvergne”) a fost oferit sprijin pentru înființarea a 100 de afaceri și 100 de locuri de muncă. Persoanele care au fost acceptate în cadrul acestui program s-au mutat în regiunea Auvergne, primind o compensație de 500 EUR pe lună timp de trei luni. În anul 2014, a fost adăugat un nou modul acestui program, denumit “Noi idei, noi începuturi” (“New deal, new ideas”), al cărui public țintă au fost tinerii sub 30 de ani cu un proiect de afaceri.

În Estonia, a fost implementată o inițiativă similară, denumită “Vino în mediul rural!” (“Come to the Countryside!”), al cărei obiectiv a fost acela de a reduce barierele pentru persoanele care aleg să se mute în zonele rurale. Inițiativa a fost rezultatul cooperării dintre un ONG și autoritățile locale. Unul dintre proiectele implementate de către autorități a fost acela de a oferi cazare și locuri de muncă familiilor nou-venite cu copii. Un obiectiv al acestui proiect a fost reconstrucția a 10 ferme, în colaborare cu noii sosiți, singura obligație fiind ca aceștia să cumpere locuințele respective în termen de cinci ani. În plus, în colaborare cu antreprenori, administrația locală și ONG-uri, programul a sprijinit crearea a 25 de noi locuri de muncă. Programul a fost unul de succes, șaisprezece familii mutându-se în regiunea respectivă.

În Suedia, anumite municipalități închiriază apartamente noilor rezidenți. Deși chiria este, în general, la nivelul pieței, principalul obiectiv al acestei inițiative este acela de a asigura locuințe noilor rezidenți la sosirea acestora. Locuințele sunt, în principal, închiriate lucrătorilor din ocupațiile cu un nivel ridicat de deficit de forță de muncă și adesea doar pentru o perioadă scurtă de timp.

Câteva state membre UE au pus în aplicare alte tipuri de stimulente financiare pentru a facilita mobilitatea geografică, având ca audiență țintă cetățenii țării. Printre acestea se numără reducerea impozitelor pentru realizarea navetei pe distanțe lungi sau sprijin financiar pentru acoperirea costurilor cu relocarea. În Italia, lucrătorii care își mută reședința într-o altă municipalitate sau regiune din motive de muncă, pot avea dreptul la anumite deduceri fiscale. Prin urmare, dacă noua reședință se află într-o altă regiune a țării sau la cel puțin 100 de km distanță față de domiciliul anterior, lucrătorii au dreptul la o deducere fiscală pentru chirie. Aceștia pot beneficia de această deducere fiscală doar pentru primii trei ani de la relocare. O politică similară există și în Olanda, unde angajatorii pot plăti angajaților o indemnizație scutită de taxe, de până la 7,750 EUR pentru acoperirea cheltuielilor cu relocarea.

Acest rezumat de politici publice care vizează oferirea de stimulente financiare pentru promovarea mobilității geografice sugerează că astfel de inițiative vizează, în principal, oferirea de sprijin șomerilor care au disponibilitatea de a accepta locuri de muncă în anumite zone geografice cu deficit acut de forță de muncă, cu precădere în anumite sectoare de activitate, precum cel al sănătății sau al învățământului. Există, de asemenea, și inițiative pentru promovarea mobilității geografice, care vizează toți cetățenii, precum oferirea sprijinului financiar pentru navetă sau pentru relocare în alte regiuni, așa cum este se întâmplă în Danemarca, Italia sau Olanda.

4.5 Stimularea ocupării forței de muncă

4.5.1 Categoria NEET

4.5.1.1 Context

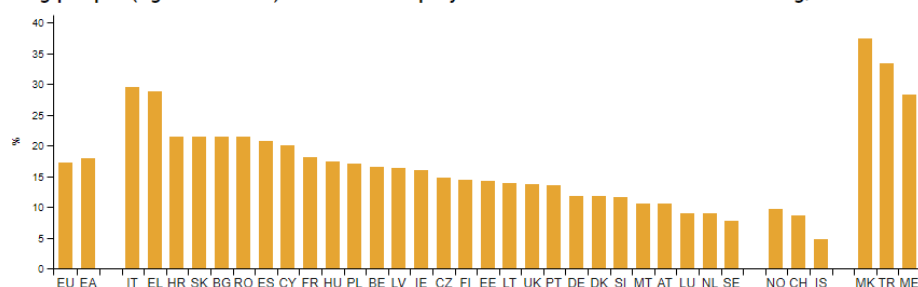
Numărul tinerilor NEET (care nu sunt încadrați în educație, învățământ și nici nu lucrează) este foarte ridicat în România, conform ultimului raport al Comisiei UE pentru anul 2018. În timp ce șomajul în rândul tinerilor a scăzut (17, 3% în 2017), situația tinerilor NEET s-a îmbunătățit doar foarte puțin, în principal prin scăderea abandonului școlar timpuriu. Mulți tineri NEET sunt persoane inactice din punct de vedere economic sau grupuri descurajate și incidența acestui fenomen în rândul femeilor și al romilor este ridicată.

Deși în România există deja un plan de implementare a garanției pentru tineret, conform raportului de țară emis de Comisia Europeană, încă există întâzieri și impactul nu este cel așteptat. Marea majoritate a tinerilor NEET încă trebuie să fie identificată și inclusă în acest program. Două treimi (65.7%) dintre cei înregistrați nu au primit o ofertă de muncă în timp de 4 luni, în timp ce bugetul alocat de UE prin inițiativa – Youth Employment este neutilizat și cu risc major de a fi returnat către bugetul UE. De asemenea, nu sunt realizate suficiente acțiuni de follow-up pentru tinerii NEET care au primit o ofertă de muncă.

Printre principalii factori care contribuie la o rată crescută a tinerilor NEETs sunt: nivelul scăzut de educație și pregătire a tinerilor la momentul tranziției spre piața muncii, neconcordanța dintre calificările tinerilor și abilitățile cerute de angajatori, impactul încă redus al schemelor de ucenicie și al stagiilor profesionale, așteptările ridicate ale tinerilor de la un loc de muncă (salariul, mediul de lucru, alte beneficii).

Tineri NEET (20-34 ani), 2017

Young people (aged 20 to 34) neither in employment nor in education and training, 2017



4.5.1.2 Bune practici

| Arie | Țară | Exemplu |
|---|---------|---|
| Cooperarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (Public employment services) cu furnizorii de educație | Malta | <p>În Malta s-a efectuat un proiect pilot “Garanție pentru tineret” (sistem de activare a NEET) prin care s-au realizat profilurile tinerilor din categoria NEET. Cercetările și datele privind categoriile de NEET din Malta arată că 26,5% din tinerii șomeri din Malta au fost părinți singuri (prin urmare inactivi), 9.6% au avut o formă de dizabilitate sau o dificultate de învățare (prin urmare, au fost angajați cu restricții), 9.8% au fost înregistrați la biroul de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă pentru o perioadă mai lungă de șase luni și alți 9, 6% pentru o perioadă mai mică de șase luni.</p> <p>Restul de 44,6% din tinerii șomeri nu au fost înregistrați ca fiind în căutarea unui loc de muncă, prin urmare, acțiunile întreprinse de serviciul de ocupare a forței de muncă nu erau adresate acestui grup. Cu toate acestea, s-a presupus că acest grup nu a fost în mod necesar pasiv, deoarece mulți dintre acești tineri ar fi putut avea un loc de muncă nedeclarat sau ar fi putut fi în colaborare cu agenții private de recrutare.</p> <p>Proiectul pilot s-a adresat tinerilor până la vârsta de 25 de ani, indiferent dacă erau sau nu înregistrați la serviciul de ocupare a forței de muncă. Aceștia au primit o evaluare individuală a profilului și competențelor și 40 de ore de contact direct cu un angajat tânăr, precum și 80 de ore de pregătire pe teme precum: motivație și comportament; sesiuni de orientare în carieră; redactarea unui CV și abilități de interviu; abilități de comunicare. Exercițiul de evaluare a profilului a inclus și recomandări și sugestii pentru dezvoltarea viitoare a beneficiarului și pentru îmbunătățirea continuă a acestuia. Aproximativ jumătate dintre participanții la acest program au obținut un loc de muncă sau s-au înscris la studii în termen de douăsprezece luni de la finalizarea programului. Programul a condus, de asemenea, la o intensificare a înregistrărilor tinerilor la biroul public de ocupare a forței de muncă.</p> |
| | Austria | <p>În Austria, serviciile pentru ocuparea forței de muncă pentru tineri (Coordination Units for Youth Education Employment) au fost înființate în 2007 la nivel național și regional. Acestea coordonează implementarea unor măsuri de educație profesională și politici de activare a pieței muncii pentru tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 21 de ani care sunt aflați în etapa de tranziție între școală și muncă, precum și tinerii cu dizabilități care au sub 25 de ani. Principalele atribuții ale birourilor sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferirea de sprijin și servicii pentru partenerii de cooperare, pentru organizarea și moderarea întâlnirilor, conferințelor și grupurilor de lucru; pregătirea analizelor și a perspectivelor de incluziune profesională și a măsurilor de integrare pe piața muncii; - Gestionarea și analiza informațiilor: îmbunătățirea accesului la informații pentru agențiile care oferă finanțare; |

| Arie | Țară | Exemplu |
|------|---------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Realizarea de rapoarte privind măsurile de incluziune profesională pentru tinerii cu dizabilități sau din grupuri defavorizate; - Analize de date și rapoarte privind subiecte legate de acest grup țintă; - Asistență cu coordonarea și implementarea programelor și proiectelor, cum ar fi coordonarea programelor de coaching pentru tineri și alte proiecte; - Facilitarea creării de comunități între diferite proiecte; - Moderarea și organizarea de întâlniri și ateliere cu privire la subiecte specifice de educație și integrarea pe piața muncii a tinerilor, precum susținerea fetelor și a tinerelor femei, precum și a persoanelor cu dizabilități sau de pe piața muncii etc. |
| | Belgia | <p>În anul 2014 a avut loc organizarea primei mese rotunde cu diferite părți interesate care au adresat problemele legate de tinerii din categoria NEET. Scopul organizării acestui tip de eveniment, a fost acela de reuni părțile interesate și reprezentanții tinerilor pentru a crea și sprijini un plan de acțiune și comunicare care vizează categoria NEET. Evenimentul a adunat instituțiile locale, asociațiile sociale, ONG-urile, organizațiile de tineret, partenerii sociali și instituțiile de educație și formare, fiind coordonate de biroul de ocupare a forței de muncă. Masa rotundă a ajutat la planificarea și implementarea unor practici inovative și la împărtășirea bunelor practici. Principalul rezultat al mesei rotunde din anul 2014 a fost planul de acțiune NEET.</p> |
| | Croatia | <p>În Croatia s-a stabilit și semnat un acord între ministere și instituții pentru a împărtăși datele. Scopul este de a lega bazele de date diferite și de a schimba date între școli primare, școli secundare, universități, servicii de ocupare a forței de muncă și alte instituții (pensii, instituții fiscale etc.). Aceasta oferă posibilitatea de a urmări traseul individului și de a accelera procesul de identificare a celor care renunță la sistemul educațional și care au nevoie să reia studiile, să beneficieze de training sau să beneficieze de acțiuni de activare.</p> |
| | Austria | <p>Prin oferirea de sprijin și îndrumare personalizată, programele de coaching pentru tineri au scopul de a reduce rata abandonului școlar timpuriu și să faciliteze tranziția de la școală la muncă. Inițiativa reprezintă o formă de sprijin pentru tinerii adulți, dar și o măsură preventivă pentru a îi ajuta pe elevii care sunt predispuși să intre în categoria NEET. Programul Coaching pentru Tineret are trei grupuri țintă principale: tinerii din ultimul an de educație care sunt în pericol de a părăsi sistemul educațional sau sunt dezavantajați social; tinerii NEET care au 19 ani sau mai puțin; și persoanele cu dificultăți de învățare care au 25 de ani sau mai puțin. Acest program este condus de Ministerul Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorilor și de Ministerul Educației, Artei și Culturii.</p> |

| Arie | Țară | Exemplu |
|--|----------|--|
| | | Acesta este implementat în parteneriat cu birourile de ocupare a forței de muncă, școli și instituții de formare. Programul oferă îndrumare personalizată tinerilor în momente cruciale de tranziție, gratuit. Persoanele care furnizează aceste servicii oferă sprijin și consiliere pentru probleme legate de educație, ocupare a forței de muncă dar și pentru probleme personale sau sociale cu care tinerii se pot confrunta. Un total de 27,500 de tineri au beneficiat de coaching până în prezent. S-a obținut un rezultat pozitiv pentru 85% dintre participanți. |
| Tranziția de la școală la muncă | Croatia | Centrele de Orientare în Carierei pe tot parcursul vieții (Lifelong Career Guidance Centres - CISOK) au fost introduse în 2013. Acestea sunt sub responsabilitatea biroului pentru ocuparea forței de muncă și oferă îndrumare tuturor cetățenilor, inclusiv celor din categoria NEET. Îndrumarea este adaptată nevoilor individuale și poate include coaching, asistență personalizată, coaching de grup. În plus, serviciile de asistență personalizată sunt disponibile și prin intermediul site-ului web. Centrele sunt rezultatul colaborării dintre instituțiile locale, universități, instituții de educație pentru adulți, școli și ONG-uri. Unsprezece centre au fost înființate în zece regiuni din Croatia. Se intenționează ca în fiecare regiune să existe un astfel de centru în fiecare regiune până în 2022. |
| | Estonia | Consilierea mobilă a fost înființată în 2009 pentru a oferi posibilitatea celor care locuiesc în zone îndepărtate un acces mai mare la serviciile oferite de birourile de ocupare a forței de muncă. Din 2012, serviciile oferite au fost dedicate mai mult tinerilor. Scopul măsurii a fost de a furniza informații și și îndrumare pentru căutarea de locuri de muncă, de a explora oportunitățile existente pe piața muncii și de a crește gradul de conștientizare cu privire la tipul de sprijin care poate fi acordat de birourile de ocuparea forței de muncă. Inițiativa a fost coordonată de birourile de ocupare a forței de muncă în colaborare cu municipalitățile, școlile și centrele de tineret întrucât acestea sunt cele care cunosc localnicii și nevoile acestora. Sesiunile sunt organizate sub forma unui atelier de lucru, însă pentru cei care au nevoie de consiliere și orientare, sunt organizate sesiuni individuale. |
| | Germania | Proiectul "PACE-Mobil" reunește mai mulți parteneri pentru a oferi consiliere mobilă tinerilor care sunt în căutarea unui loc de muncă sau tinerilor șomeri din regiunea Hannover. Proiectul a început în anul 2013. Birourile de ocupare a forței de muncă, municipalitățile, ONG-urile și organizațiile de tineret, precum și instituțiile de educație și formare profesională colaborează pentru a oferi trei tipuri de sprijin tinerilor: de identifica grupurile de tineri care au nevoie de aceste servicii și a merge activ către aceștia, de a sprijini tinerii în pregătirea pentru întâlniri importante (de exemplu audieri judiciare și consiliere credite) și de a oferi tinerilor oportunități de a participa la stagii de practică și servicii comunitare. Consilierii lucrează dintr-un microbuz pentru a ajunge în diferite părți din regiune. |

| Arie | Țară | Exemplu |
|--------------------------------|-----------|---|
| | Finlanda | <p>La începutul anului 2015, în Finlanda s-a înființat Ohjaamo, un centru care oferă numeroase servicii (tip one-stop shop), cu ajutorul Fondurilor Sociale Europene. Scopul este acela de a oferi un punct care să ofere servicii pentru tinerii sub 30 de ani. Centrul oferă sprijin tinerilor care trec printr-o etapă de tranziție și îi încurajează să rămână în educație și în câmpul muncii. Sunt oferite și servicii precum: consiliere și îndrumare personală, sprijin pentru dezvoltare personală, planificarea carierei, dezvoltarea aptitudinilor sociale, consolidarea competențelor, precum și formare și sprijin pentru accesarea unui loc de muncă. Profesioniștii care lucrează în acest centru analizează nevoile fiecărui tânăr și îl ajută să se aibă acces la serviciile de care are nevoie. Chiar dacă centrul nu înglobează toate serviciile, există o colaborare cu organizații și alte instituții publice. Centrul asigură de asemenea și legătura cu comunitatea de afaceri și organizează întâlniri între angajatori și tineri. La crearea modelului operațional al acestui centru au fost implicați și tinerii, pentru a include și viziunea lor asupra modului de organizare cât și asupra activităților de grup care sunt organizate.</p> |
| | Italia | <p>Proiectul AMVA a fost lansat în 2011 de către Ministerul Muncii. Proiectul implică biroul de ocupare a forței de muncă și are scopul de a facilita tranziția tinerilor pe piața muncii prin promovarea stagiilor de practică și a programelor de formare în anumite domenii. Pentru a identifica decalajul dintre situația actuală și nivelul necesar de pregătire de a intra pe piața muncii, a fost introdusă o metodologie de profilare. Prin această metodologie se ajunge la un scor (scăzut, mediu, ridicat, foarte ridicat), luând în considerare următoarele variabile: vârsta, sexul, nivelul de educație, statutul pe piața muncii un an anterior, regiunea de origine și competențele lingvistice. Ulterior, serviciile oferite depind de profilul obținut.</p> |
| Activarea grupului NEET | Danemarca | <p>Proiectul “The Building Bridge to Education” este livrat de Danish Agency for Labour Market and Recruitment, în cooperare cu 12 școli publice din întreaga țară. Proiectul oferă un mix de formare la clasă și stagii de practică în organizații celor care se confruntă cu provocări sociale și nu au calificări sau au un nivel scăzut de calificare. Fiecărui tânăr care intră în program îi este alocat un mentor. Proiectul se adresează celor care sunt înregistrați în bazele de date ale oficiului de ocupare a forței de muncă sau celor care au renunțat la sistemul educațional. Vârsta medie a participanților este cuprinsă între 22 și 24 de ani. Durata programului diferă în funcție de nevoile tinerilor. Personalul didactic este reprezentat de profesori experimentați care sunt echipați pentru a-i ajuta pe acești tineri cu tranziția de la educație la angajare.</p> |
| | Grecia | <p>Sunt organizate evenimente de o zi sub coordonarea Greek Manpower Employment Organisation (OEAD). Evenimentul aduce la un loc organizațiile și tinerii din categoria NEET și promovează serviciile OEAD, subliniind în special serviciile de consiliere, formare și oportunitățile de angajare. Activitățile desfășurate în cadrul evenimentului includ: discuții despre carieră și oportunități de locuri de</p> |

| Arie | Țară | Exemplu |
|------|---------|--|
| | | muncă, discuții deschise cu publicul – întrebări și răspunsuri; ateliere, sugestii despre redactarea unui CV și o prezentare detaliată a inițiativei privind garanția pentru tineret și a activităților conexe. |
| | Polonia | <p>În Polonia, în 2014 a fost introdus un sistem de vouchere pentru a ajuta tinerii: să dobândească competențele practice necesare pentru a obține un loc de muncă, experiență profesională, să obțină un loc de muncă și să-și îmbunătățească modul de căutare a unui loc de muncă. De asemenea, oferă și sprijin pentru tinerii aflați la începutul carierei și pentru mobilitate. Grupul țintă este reprezentat de persoanele sub 30 de ani care sunt înregistrate la biroul de șomaj ca fiind șomeri. Birourile de ocupare a forței de muncă sunt principalele părți implicate.</p> <p>Se aplică patru scheme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vouchere pentru formare sunt disponibile pentru acoperirea costurilor cu formarea profesională, toate examenele medicale sau psihologice necesare și costurile de deplasare și cazare (în cazul în care cursurile sunt organizate în afara locului de reședință); - Vouchere pentru stagii de practică/internship care ajută persoanele șomere să se angajeze pe o perioadă de șase luni. Angajatorii care angajează un șomer primesc după finalizarea stagiului de practică un bonus sub formă de lump-sum. Aceste vouchere acoperă costurile călătoriei la locul de muncă și costurile oricărei evaluări medicale sau psihologice necesare; - Vouchere pentru angajare care oferă angajatorilor finanțare pentru costurile salariale aferente angajării unui șomer cu vârsta sub 30 de ani. Angajatorul trebuie să angajeze persoana timp de cel puțin șase luni după perioada de finanțare care are cel puțin 18 luni; - Vouchere pentru relocare care oferă unei persoane șomere contravaloarea costurilor cu cazarea atunci când este nevoie să accepte un loc de muncă care este departe de domiciliul actual. |
| | Italia | Implementarea unei baze de date pentru elevi, școli, universități și organizații, pentru gestionarea tuturor informațiilor cu privire la oferta de educație. Portalul reprezintă un punct de contact, o platformă pentru a distribui locuri de muncă disponibile, oferte educaționale, cu scopul de a înțelege mai bine profilurile existente și locurile de muncă aferente fiecărui profil. |

4.5.2 Prelungirea vieții active

4.5.2.1 Context

Îmbătrânirea populației este o tendință pe termen lung care a început cu câteva decenii în urmă în Europa. Această tendință este vizibilă la nivelul transformărilor structurii de vârstă a populației și se reflectă într-o pondere în creștere a persoanelor în vârstă, cuplată cu o pondere în scădere a persoanelor în vârstă de muncă, raportată la populația totală.

Creșterea ponderii relative a persoanelor vârstnice poate fi explicată prin sporirea longevității, pe măsură ce speranța de viață a crescut. Pe de altă parte, nivelurile constant scăzute ale fertilității de-a lungul mai multor ani au contribuit la îmbătrânirea populației, numărul din ce în ce mai mic de nașteri ducând la o scădere a procentului de tineri din totalul populației (a se vedea statisticile privind fertilitatea).

Prin urmare, procentul de populație în vârstă de muncă la nivel European este în scădere, în timp ce numărul relativ de locuitori care ies la pensie este în creștere. Ponderea persoanelor în vârstă din totalul populației va crește semnificativ în deceniile următoare, pe măsură ce un procent tot mai mare din generația născută în perioada exploziei demografice postbelice atinge vârsta de pensionare. Acest lucru va conduce la rândul său, la creșterea sarcinii suportate de persoanele în vârstă de muncă în ceea ce privește acoperirea cheltuielilor sociale necesare pentru populația îmbătrânită pentru o serie de servicii asociate acesteia.

Proiecțiile populației Eurostat indică faptul că îmbătrânirea populației va continua în toate statele membre UE și Norvegia. Deși se estimează că populația UE 28 va fi puțin mai mare în 2080 decât în 2016, structura acesteia va deveni din ce în ce mai îmbătrânită, cu o reducere considerabilă a numărului de persoane în vârstă activă și a cotei acestora. Deși migrația are potențialul de a contribui la întârzierea procesului de îmbătrânire în unele state membre ale UE, ea poate, de asemenea, să accelereze procesul de îmbătrânire în acele state membre care se caracterizează printr-o proporție relativ mare a populației lor de vârstă de muncă care părăsesc țara, de exemplu în căutarea muncii.

În acest context, încurajarea vieții profesionale după 60 de ani a devenit un obiectiv important la nivel global și european.

În ultimii 20 de ani, tendințele de pensionare anticipată au caracterizat peisajul european al pieței muncii, ceea ce a condus la lipsa unui proces de transfer al cunoștințelor și pierderea unui bagaj important de cunoștințe și experiență la nivelul organizațiilor. În cazul unei scheme de pensionare graduală, acest risc ar putea fi minimizat însă pensionarea anticipată a prevalat ca pondere.

Guvernele din multe state europene au încercat să crească vârsta efectivă de ieșire la pensie prin **creșterea vârstei legale de pensionare și, fie limitarea pensionării anticipate, fie reducerea atractivității din punct de vedere financiar a acestei opțiuni**. Cu toate acestea, astfel de măsuri singulare nu sunt suficiente pentru a încuraja lucrătorii în vârstă să rămână pe piața muncii și s-a subliniat necesitatea unei abordări holistice, care să includă:

- adaptarea locurilor de muncă la capacitățile fizice și psihice ale lucrătorilor în vârstă;
- asigurarea educației continue și a formării profesionale specifice pentru angajați;
- ajustarea sistemelor de securitate socială prin oferirea de stimulente pentru a lucra o perioadă mai lungă.

Există cercetări recente realizate de Eurofound care s-au concentrat **asupra prelungirea vieții profesionale prin programe flexibile de pensionare**, cu accent asupra unor **sisteme de pensionare parțială**. Foarte important însă, pe lângă acțiunile promovate de guvern, sunt încurajate inițiative la nivelul organizațiilor în sensul retenției angajaților care se apropie de vârsta de pensionare, prin implementarea unor practici de muncă flexibile.

Un raport anual privind pensiile realizat de OCDE, avertizează că țările membre trebuie să facă noi pași pentru a-și consolida sistemele de pensii pentru ca acestea să poată face față schimbărilor demografice, inegalității sporite dintre cetățenii mai în vârstă și schimbarea naturii muncii într-o economie digitală. În condițiile în care mulți oameni se reorientează către poziții non-tradiționale, o vârstă strictă fixă de pensionare ar putea să nu mai fie în interesul general, arată OCDE.

Principalele provocări pentru prelungirea vieții profesionale includ o combinație de factori economici și individuali, atitudini ale angajatorilor și descurajarea continuării vieții profesionale prin politicile naționale (inclusiv sistemele de pensii, impozite, asigurări sociale, legislație privind protecția ocupării forței de muncă și sisteme de calculare a salariilor, educație și formare profesională și cadrul de activare a pieței muncii).

Următoarele pagini includ exemple de politici și măsuri luate la nivelul țărilor europene pentru prelungirea vieții active.

4.5.2.2 Exemple de măsuri și politici

Politici pentru asigurarea sustenabilității sistemelor de pensii și pentru extinderea duratei vieții profesionale

Ca răspuns la tendințele demografice, în ultimii ani guvernele naționale au implementat o serie de reforme menite să crească gradul de participare a lucrătorilor în vârstă pe piața muncii și, în același timp, să susțină sustenabilitatea sistemelor publice de pensii. În multe țări au fost luate următoarele măsuri cheie pentru atingerea acestor obiective:

- creșterea vârstei de pensionare și, prin urmare, vârsta la care pot fi solicitate pensiile, ceea ce reprezintă un stimulent “negativ” pentru continuarea activității;
- asigurarea unor beneficii asociate pensiilor în funcție de anii suplimentari lucrați, oferind astfel un stimulent “pozitiv” pentru a continua activitatea în câmpul muncii;
- adaptarea sistemelor de pensii (și în unele cazuri și a taxării) pentru a facilita continuarea activității după pensionare, inclusiv în cazul pensionării anticipate;
- reducerea accesului la sistemele de pensionare anticipată și sancționarea semnificativă (financiară) a ieșirii de pe piața muncii.

Cercetările Eurofound (Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă) sugerează că în special măsurile pozitive au dat rezultate. Astfel, în multe țări unde există stimulente “pozitive” pentru a continua viața profesională, precum creșterea beneficiilor asociate pensiei, oferirea de bonusuri sau adaptarea sistemelor de pensii și taxării pentru a promova continuarea activității după pensionare, rata de ocupare a forței de muncă în rândul populației trecute de vârsta pensionării este mai mare decât media UE.

Pe lângă reformele privind sistemele de pensii, mai multe țări (de exemplu Belgia, Germania, Ungaria și Olanda) au realizat reforme la nivelul sistemelor asigurărilor de șomaj, pentru a limita măsura în care acestea pot stimula părăsirea timpurie a pieței muncii și pentru a stimula, în schimb, căutarea activă a locurilor de muncă.

Am inclus în tabelul de mai jos un sumar al vârstelor legale de pensionare la nivelul statelor UE, inclusive vârsta pentru pensionare anticipate (în paranteză), extras din raportul Comisiei Europene The 2018 Ageing Report. Tabelul sumarizează și tipul de măsuri aplicate de fiecare țară în parte pentru prelungirea vieții active, de exemplu măsuri pozitive (de tip beneficii suplimentare sau bonus pentru continuarea activității) sau negative (de tipul unor penalizări financiare).

| | Statutory retirement age (early retirement age) | | | | | | | | Incentives | |
|-----|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------|
| | MALE | | | | FEMALE | | | | Penalty | Bonus |
| | 2016 | 2030 | 2050 | 2070 | 2016 | 2030 | 2050 | 2070 | | |
| BE | 65 (62) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 65 (62) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | | |
| BG | 63.9 (63.9) | 65 (65) | 65 (65) | 65 (65) | 61.1 (61.1) | 63.3 (63.3) | 65 (65) | 65 (65) | | X |
| CZ | 63.1 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 60.5 (57.5) | 64.7 (60) | 65 (60) | 65 (60) | X | X |
| DK* | 65 (61.5) | 68 (65) | 71.5 (68.5) | 74 (71) | 65 (61.5) | 68 (65) | 71.5 (68.5) | 74 (71) | | |
| DE | 65.5 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 65.5 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | X | X |
| EE | 63 (60) | 65 (62) | 65 (62) | 65 (62) | 63 (60) | 65 (62) | 65 (62) | 65 (62) | X | X |
| IE | 65.4 (65.4) | 68 (68) | 68 (68) | 68 (68) | 65.4 (65.4) | 68 (68) | 68 (68) | 68 (68) | | |
| EL* | 67 (62) | 68.7 (63.7) | 70.5 (65.5) | 72.6 (67.6) | 67 (62) | 68.7 (63.7) | 70.5 (65.5) | 72.6 (67.6) | X | |
| ES | 65.3 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 65.3 (63) | 67 (63) | 67 (63) | 67 (63) | X | X |
| FR | 66.3 (61.3) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 66.3 (61.3) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | X | X |
| HR | 65 (60) | 65 (60) | 67 (62) | 67 (62) | 61.5 (56.5) | 65 (60) | 67 (62) | 67 (62) | X | X |
| IT* | 66.6 (63.6) | 66.9 (63.9) | 69.6 (66.6) | 71.1 (68.1) | 66.6 (63.6) | 66.9 (63.9) | 69.6 (66.6) | 71.1 (68.1) | | |
| CY* | 65 (65) | 66 (66) | 68 (68) | 70 (70) | 65 (65) | 66 (66) | 68 (68) | 70 (70) | X | X |
| LV | 62.8 (60.8) | 65 (63) | 65 (63) | 65 (63) | 62.8 (60.8) | 65 (63) | 65 (63) | 65 (63) | | |
| LT | 63.3 (58.3) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 61.7 (56.7) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | X | X |
| LU | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | 65 (57) | | |
| HU | 63.1 (63.1) | 65 (65) | 65 (65) | 65 (65) | 63.1 (63.1) | 65 (65) | 65 (65) | 65 (65) | | X |
| MT | 62.4 (61) | 65 (61) | 65 (61) | 65 (61) | 62.4 (61) | 65 (61) | 65 (61) | 65 (61) | | X |
| NL* | 65.7 (65.7) | 67.7 (67.7) | 69.5 (69.5) | 71.2 (71.2) | 65.7 (65.7) | 67.7 (67.7) | 69.5 (69.5) | 71.2 (71.2) | | |
| AT | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 60 (55) | 63.5 (60) | 65 (60) | 65 (60) | X | X |
| PL | 65 (65) | 65 (65) | 65 (65) | 65 (65) | 60 (60) | 60 (60) | 60 (60) | 60 (60) | | |
| PT* | 66.2 (60) | 67.2 (60) | 68.4 (60) | 69.6 (60) | 66.2 (60) | 67.2 (60) | 68.4 (60) | 69.6 (60) | X | X |
| RO | 64.8 (59.8) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 60.4 (55.4) | 63 (58) | 63 (58) | 63 (58) | | |
| SI | 65 (59.3) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | 63 (59) | 65 (60) | 65 (60) | 65 (60) | X | X |
| SK* | 62 (60) | 64.2 (62.2) | 66.8 (64.8) | 69.1 (67.1) | 60.2 (58.2) | 64.2 (62.2) | 66.8 (64.8) | 69.1 (67.1) | X | X |
| FI* | 66 (63) | 67.1 (64.1) | 69.2 (66.2) | 71 (68) | 66 (63) | 67.1 (64.1) | 69.2 (66.2) | 71 (68) | X | X |
| SE | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | 67 (61) | | |
| UK | 65.4 (65.4) | 66 (66) | 67.3 (67.3) | 68 (68) | 63.1 (63.1) | 66 (66) | 67.3 (67.3) | 68 (68) | | X |
| NO | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | 67 (62) | | |

Sursa: The 2018 Ageing Report, Comisia Europeană, Tabelul II.A2.2

| Măsuri legate de sistemele de pensii și măsuri fiscale pentru susținerea extinderii duratei vieții profesionale | | |
|--|--|--|
| Politici | Țară | Exemplu |
| Creșterea vârstei de pensionare | Olanda, Danemarca, Belgia Finlanda, Franța, Suedia, Marea Britanie, Italia | <p>Pentru a asigura sustenabilitatea sistemelor de ajutoare sociale și pensii, în contextul creșterii speranței de viață și a gradului de îmbătrânire a populației europene, majoritatea țărilor s-au orientat către creșterea vârstei legale de pensionare sau sunt în curs de a implementa astfel de măsuri, așa cum se arată în tabelul privind vârstele de pensionare.</p> <p>În unele cazuri, vârsta de pensioare este legată de speranța de viață (Danemarca, Italia, Olanda, Finlanda, Portugalia, Cipru, Slovacia, Grecia).</p> <p>Pentru a îmbunătăți sustenabilitatea sistemelor publice de pensii, în unele țări creșterea vârstei legale de pensionare a fost însoțită de modificări privind stagiul minim sau stagiul complet de cotizare. De exemplu, în Franța, perioada de calificare pentru o pensie completă a fost extinsă la 40 de ani de contribuție odată cu reforma pensiilor din 2003.</p> |
| Creșterea pensiilor pentru angajații care rămân activi pe piața muncii după împlinirea vârstei de pensionare | Bulgaria, Cipru, Danemarca, Estonia, Finlanda și Grecia | O serie de țări au introdus beneficii suplimentare pentru a recompensa angajații care rămân activi pe piața muncii după împlinirea vârstei de pensionare. |
| Alte stimulente financiare (de exemplu prime) pentru angajații care rămân activi pe piața muncii până la împlinirea vârstei de pensionare | Danemarca, Olanda, Belgia | <p>În câteva țări, au fost adoptate, de asemenea, stimulente financiare pentru a motiva angajații în vârstă să rămână pe piața muncii până la vârsta legală de pensionare sau să revină în viața profesională, după pensionare.</p> <p>De exemplu, în Danemarca, angajații care rămân activi pe piața muncii până când ajung la vârsta legală de pensionare sunt răsplătiți cu o sumă de aproximativ 20 000 € (fără taxe).</p> <p>În Olanda, bonusul pentru continuarea activității profesionale (“carry-on-working”) a fost introdusă ca măsură pentru reducerea atractivității pensionării anticipate. Astfel se oferă un bonus pentru angajații cu salarii mici, peste vârsta de 61 de ani care continuă să lucreze.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | În Belgia, începând cu 1 mai 2009, a fost introdus un bonus pentru a motiva lucrătorii în vârstă șomeri (50 +) să se întoarcă la muncă. Bonusul, în valoare de 194 EUR pe lună, este plătit de obicei pentru un an, dar poate fi prelungit până la sfârșitul vieții profesionale. |
| Posibilitatea de a combina salariul cu beneficii aferente pensiei | Estonia, Letonia, Lituania, Slovacia, Bulgaria | <p>Un domeniu important pentru reformele recente se referă la integrarea unor măsuri aferente sistemului de pensii și a celui fiscal pentru a facilita combinarea veniturilor din salarii cu veniturile din pensii. În prezent, în mai multe state membre rămâne dificilă armonizarea celor două sisteme, iar mulți impun plafoane stricte pentru veniturile salariaților care primesc și pensii. Astfel de măsuri sunt importante pentru sprijinirea extinderii vieții profesionale, în special pentru cei care nu mai pot lucra cu normă întreagă, sau cei care au nevoie să combine pensiile scăzute cu venituri din salarii.</p> <p>Posibilitatea de a primi atât salarii cât și pensii pentru pensionarii care lucrează există în Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania și Slovacia unde pensiile nu sunt supuse impozitării. Există o legătură între pensiile scăzute și o politică care permite lucrătorilor în vârstă să continue să lucreze după împlinirea vârstei legale de pensionare pentru a își susține calitatea vieții, cel puțin în unele state membre.</p> |
| Limitarea posibilității de pensionare anticipată prin scheme de pensionare costisitoare sau prin eliminarea totală a acestei posibilități | Danemarca, Franța, Germania. Ungaria, Irlanda, Slovacia. | <p>În Germania pensionarea anticipată a devenit mai scumpă deoarece se aplică taxe mai mari decât în trecut. În plus, din 2010, pensionarea parțială nu a mai fost subvenționată de Agenția Federală de Ocupare a Forței de Muncă - BA (DE 0908019 I).</p> <p>În prezent, în Irlanda și Danemarca, astfel de scheme de pensionare sunt eliminate treptat. În Danemarca, s-a propus eliminarea treptată până în 2023. Totodată, eligibilitatea pentru pensiile pentru invaliditate va fi extinsă, ceea ce poate duce la o trecere de la pensionarea anticipată la astfel de forme de ieșire anticipată. Astfel de situații au fost întâlnite anterior și în alte țări, precum Finlanda, Olanda și Norvegia. Pentru a rezolva această problemă, mai multe state membre ale UE (în special Marea Britanie și Olanda) au înăspriț criteriile de eligibilitate pentru pensiile de invaliditate și au încercat să se concentreze pe politici de activare, punând accentul pe ceea ce lucrătorii cu astfel de probleme sunt încă în stare să facă mai degrabă decât pe ceea ce nu pot face. Succesul unor astfel de reforme depinde parțial de sprijinirea reabilitării și a adaptării locului de muncă, precum și de colaborarea eficientă cu cadrele medicale, care sunt în general responsabile pentru atestarea incapacității de muncă.</p> |
| Creșterea pensiei pentru fiecare an sau lună suplimentară de contribuții plătite | Bulgaria, Cipru, Danemarca, Estonia, | În Danemarca, primirea pensiei poate fi amânată timp de până la 10 ani, iar valoarea pensiei crește pentru fiecare an în care angajatul rămâne activ în câmpul muncii. |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Finlanda, Grecia, Portugalia, Slovenia, Spania și Suedia</p> | <p>În Finlanda, a fost introdus un sistem similar în contextul reformei sistemului de pensii din anul 2005, care oferă o creștere treptată a pensiei după ce o persoană a atins vârsta la care pensionarea anticipată devine disponibilă.</p> <p>În Spania, reforma din 2007 a sistemului național de pensii, pe baza unui acord tripartit semnat în 2006, a introdus o creștere suplimentară a pensiilor pentru angajații care și-au extins durata de activitate pe piața muncii și au amânat pensionarea. Astfel de stimulente sunt calculate atunci când un individ atinge vârsta legală de pensionare și crește odată cu numărul de ani lucrați (2% coeficient anual pentru mai puțin de 25 de ani vechime, 2.75% pentru 25 și 37 de ani vechime și 4% pentru o carieră completă de muncă care decid să rămână activi profesional).</p> |
| Reforme la nivelul sistemului asigurărilor de șomaj pentru a încuraja prelungirea vieții active profesionale | | |
| <p>Eliminarea prevederilor speciale pentru lucrătorii în vârstă care descurajau căutarea activă a unui loc de muncă</p> | <p>Germania</p> | <p>Germania a eliminat prevederile din sistemul de asigurări de șomaj care, în esență, permiteau șomerilor în vârstă să se retragă de pe piața muncii înainte de a atinge vârsta legală de pensionare. Începând cu 2008, șomerii în vârstă de 58 de ani și peste această vârstă, nu mai au dreptul de a beneficia de ajutor de șomaj fără a dovedi că își caută în mod activ un loc de muncă (și acceptă oferte și servicii de consiliere în ocuparea unui loc de muncă).</p> |
| | <p>Olanda</p> | <p>În Olanda șomerii pe termen lung au fost obligați să accepte oferte de locuri de muncă, inclusiv locuri de muncă sub nivelul lor educațional. În același timp, au fost eliminate derogările de la aceste prevederi pentru lucrătorii în vârstă. În plus, reformele din 2003 și 2006 ale sistemului olandez de asigurări de șomaj au limitat eligibilitatea lucrătorilor în vârstă șomeri de a intra în așa-numita "pensionare lină" (smooth retirement). Aceasta oferea posibilitatea celor care își pierd locul de muncă după ce au împlinit vârsta de 57.5 ani să beneficieze de o indemnizație timp de trei ani și jumătate după încheierea eligibilității lor pentru ajutorul de șomaj.</p> |

Măsuri de promovare a îmbătrânirii active

| Strategii și programe complexe | | |
|--|----------|--|
| Politici și măsuri | Țara | Exemplu |
| Conceptul național de promovare a îmbătrânirii active (iunie 2012) | Bulgaria | Obiectivele inițiativei au fost crearea condițiilor pentru o viață activă și demnă, prin promovarea șanselor egale, includerea măsurilor pentru formare, recalificare și subvenții pentru angajare. Inițiativa a implicat participarea guvernului, a partenerilor sociali și a ONG-urilor. |
| Conceptul de “întreținere a abilității de a lucra” (maintenance of work ability) (dezvoltat inițial în 1990) | Finlanda | Acest program cuprinzător are ca scop promovarea și susținerea abilității de a lucra a angajaților, în fiecare etapă a carierei lor. Această inițiativă a inclus măsuri de formare, sănătate și securitate în muncă și măsuri de design al locului de muncă. Principalele părți interesate participante în acest program au fost: angajatorii, angajații și organizațiile. |
| Dialog social tripartit și parteneriat social | Finlanda | Acordul cadru privind îmbătrânirea activă în Finlanda a dedicat un capitol special pentru dezvoltarea calității vieții profesionale, acoperind aspecte precum prelungirea vieții profesionale active, dezvoltarea planificării și gestionării resurselor umane, flexibilizarea muncii și măsuri de reconciliere care includ telemunca, angajarea și reținerea angajaților care au o capacitate scăzută de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Ca parte a acestei inițiative, partenerii sociali din sectorul metalurgic au lansat un proiect pilot comun care cuprinde 100 de companii, dezvoltând și testând o abordare cuprinzătoare a managementului vârstei. |
| Politici active în domeniul pieței forței de muncă (active labour market policies, ALMP). Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor. | | |
| Reducerea contribuțiilor sociale și a impozitelor pentru companii | Belgia | Reducerea contribuțiilor sociale cu 1600 EUR pe an pentru societățile care angajează persoane în vârstă de peste 57 de ani (inclusiv). Reducerea este posibilă și pentru angajații cu vârste cuprinse între 50 și 57 de ani, dacă salariul individual nu depășește 4000 de euro pe lună. Suma de 200 EUR poate fi dedusă odată ce o persoană ajunge la 50 de ani, și aceasta crește treptat odată cu vârsta. |

| | | |
|--|---------|---|
| | | O astfel de măsură este luată pentru a face angajarea de persoane în vârstă mai atractivă din punct de vedere financiar pentru companii și pentru a remedia potențialele decalaje de competențe pentru o perioadă de timp. |
| | Italia | Organizațiile care angajează șomerii pe termen lung cu vârste de peste 50 de ani sunt eligibili pentru o reducere de 50% a impozitului pe o perioadă de 12 luni în cazul contractelor pe durată determinată și 18 luni pentru contractele încheiate pe perioadă nedeterminată |
| | Spania | În mod similar, în Spania, organizațiile care încheie contracte pe perioadă nedeterminată cu șomeri din cadrul grupului de vârstă 55-65 de ani beneficiază de reduceri ale contribuțiilor sociale de 55% în cursul primului an și de 50% pe restul perioadei contractuale. |
| | Olanda | O deducere fiscală pentru primele sociale este, de asemenea, aplicabilă în Olanda atunci când angajatorii recrutează angajați care au peste 62 de ani. |
| Subvenții salariale și locuri de muncă garantate | Letonia | Un program de subvenții (până la 100% sau 200% din salariul minim legal) acordate pentru angajarea șomerilor în întreprinderi letone, pe o perioadă de până la 12 luni. Persoanele de peste 50 de ani au reprezentat unul dintre principalele opt grupuri țintă vizate de această măsură și au reprezentat aproximativ o treime din totalul beneficiarilor. Lucrătorii în vârstă au fost, de asemenea, o categorie importantă de lucrători care au participat la lucrări publice subvenționate de stat în Letonia (47% din totalul participanților în primul trimestru al anului 2012). |
| | Belgia | Sistemul de "agenții locale de ocupare a forței de muncă" (ALE/PWA) din Belgia, de exemplu, și-a propus reintegrarea șomerilor pe termen lung, și în special a celor în vârstă, prin furnizarea de servicii casnice din vecinătatea lor pentru persoane private, autorități locale și asociații non-profit sau școli. Participanții își puteau păstra beneficiile de șomaj și în același timp să primească un supliment de venit pentru fiecare oră lucrată. Acest sistem a fost un mare succes, iar în 2004 a fost completat de un sistem de vouchere. |
| Măsuri publice pentru promovarea și susținerea strategiilor de | Austria | Austria a introdus programul "Consultanță pentru calificări" susținut de Fondul Social European. Programul oferă consultanță gratuită, timp de trei zile, cu privire la dezvoltarea resurselor umane pentru companiile cu până la 50 de |

| | | |
|--|-----------|---|
| management al vârstei în cadrul companiilor | | angajați. Scopul acestor consultări este de a evalua cerințele de competențe în cadrul organizației și de a dezvolta un plan de calificare care include programe de formare profesională și training. |
| | Polonia | Polonia a introdus un program național de formare și consiliere "Vârsta + formare pentru organizații", implementat de Agenția pentru dezvoltarea întreprinderilor. Acesta sprijină organizațiile în crearea și implementarea strategiilor de management al vârstei, inclusiv a formării în domeniul conștientizării managementului vârstei, implementarea sistemelor de management al vârstei și dezvoltarea sistemelor de mentorat și de transfer de cunoștințe. Programul a instruit 296 de mentori și a implementat sisteme de management al vârstei în 150 de companii. |
| Măsuri de promovare a educației și formării lucrătorilor în vârstă | Germania | Un astfel de program este "Formarea continuă a angajaților în vârstă și necalificați" care vizează creșterea participării la piața muncii a lucrătorilor necalificați și a angajaților care au vârsta de peste 45 de ani. Acesta vizează exclusiv organizațiile cu mai puțin de 250 de angajați, oferind vouchere pentru formare profesională pentru angajați, rambursând 75% din costurile de formare. Restul cheltuielilor trebuie suportate de salariat și/sau de angajator. |
| | Luxemburg | Proiectul "Fit4job» este implementat în Luxemburg, încurajând recrutarea și retenția angajaților în vârstă din sectorul financiar, ajutându-i să își dezvolte aptitudinile și calificările. |
| | Austria | Programul "The come back employment integration subsidy" condus de Serviciul public de ocupare a forței de muncă din Austria, presupune acordarea unor subvenții ca stimulent pentru organizații, atunci când angajează șomeri care au dificultăți în a fi reintegrați pe piața muncii. În planificarea, implementarea și evaluarea inițiativei au fost implicați și parteneri sociali. Deși măsura vizează mai multe grupuri dezavantajate de șomeri, un grup țintă important este cel al șomerilor în vârstă (femei peste 45 de ani și bărbați peste 50 de ani). De asemenea, este conceput ca un program de sprijin pentru companiile care ar fi ezitante în ceea ce privește angajarea șomerilor în vârstă. Evaluările au arătat că măsura are succes în special pentru grupul de vârstă de 45-54 de ani în ceea ce privește angajarea și după perioada de finanțare. |
| Îmbunătățirea sănătății și a mediului de lucru | | |
| | Finlanda | Mentținerea capacității de muncă include dezvoltarea serviciilor de sănătate profesională și intervenții timpurii privind dizabilitățile legate de muncă. În perioada 2008-2011, Ministerul afacerilor sociale și sănătății a supravegheat implementarea proiectului MASTO, care a promovat practicile de creștere a bunăstării la locul de muncă, prevenirea apariției depresiei, furnizarea de tratament și reabilitarea celor care sufereau de depresie pentru a face față muncii |

| | | |
|--|----------|---|
| | | sau pentru a reveni la locurile de muncă, reducerea cazurilor de incapacitate de muncă din cauza depresiei. În plus, au fost formulate propuneri concrete de măsuri de îmbunătățire a bunăstării la locul de muncă, de un grup tripartit (așa-numitul grup Ahtela). Aceasta include crearea de noi "centre pentru bunăstarea la locul de muncă" pentru a oferi exemple de bune practici în abordarea problemelor legate de vârstă. |
| | Austria | Programul "Fit2work" din Austria, include un serviciu gratuit de consultanță deschis angajaților de toate vârstele, chiar dacă se preconizează că majoritatea beneficiarilor vor fi angajații în vârstă. |
| | Germania | Programul de creștere a gradului de conștientizare cu privire la importanța promovării sănătății a fost implementat de administrația federală germană. Această campanie vizează integrarea problemelor de gestionare a sănătății în formarea inițială și continuă, precum și în programele de dezvoltare a managementului, cu scopul de a informa angajații despre problemele de sănătate și a îi determina să fie responsabili de starea lor de sănătate. |
| Organizarea muncii și timpul de lucru | | |
| Reducerea timpului de muncă | Norvegia | În Norvegia, angajații în vârstă au dreptul la muncă cu normă parțială (fără compensații salariale) începând cu vârsta de 62 de ani. |
| | Belgia | În Belgia, sunt disponibile mai multe forme de reducere a timpului de lucru pentru lucrătorii în vârstă. Unul dintre acestea este schema de creditare de timp, supravegheată de Oficiul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă. Această schemă poate fi utilizată de lucrătorii în vârstă pentru a-și întrerupe activitatea total sau parțial (jumătate sau o cincime) pe o anumită durată de timp, în condiții specifice. Pentru angajații cu vârsta de peste 50 de ani, reducerea cu o cincime a timpului de lucru poate fi accesată pe o perioadă de cinci ani, fără nici o restricție. Deși există restricții cu privire la numărul de lucrători care pot accesa acest tip de reducere a timpului de muncă, se pare că multe companii au acorduri informale pentru a depăși aceste standard, pentru a satisface cererile angajaților în vârstă. |
| | Austria | În Austria, începând cu anul 2000, combinarea unui contract de muncă cu fracțiune de normă (între 40% și 60% din timpul normal de lucru) cu pensionare cu fracțiune de normă, poate fi această cu șapte ani înainte de a ajunge la vârsta legală de pensionare. Serviciul public de ocupare a forței de muncă îi despăgubește pe angajatori pentru orele nelucrate (angajații pot câștiga între 70% și 80% din venitul anterior, în ciuda reducerii timpului de lucru). |

| | | |
|---|-----------|---|
| | Danemarca | În Danemarca, se poate ajunge la aranjamente specifice, cum ar fi program flexibil și program de lucru redus (precum și modificarea activităților, schimbarea rolului în cadrul aceleiași organizații sau tele-muncă) ca parte a "dialogului pentru lucrătorii în vârstă" stabilit prin acordurile colective. |
| Zile libere suplimentare | Norvegia | În Norvegia, un studiu realizat în rândul companiilor cu 10 sau mai mulți angajați a arătat că 12% dintre companii oferă timp suplimentar liber pentru angajații în vârstă. Aranjamente similare sunt folosite și în sectorul municipal și în sectorul de stat. |
| | Danemarca | În Danemarca, există prevederi care permit lucrătorilor cu vârsta peste 60 de ani să își ia două zile suplimentare (plătite integral) de concediu pe an, crescând până la maximum patru zile suplimentare după vârsta de 62 de ani. Deși există voci care critică aceste prevederi, din cauza costurilor ridicate, s-a susținut că aceste zile libere reprezintă o modalitate de a crește gradul de conștientizare cu privire la necesitatea de a planifica în mod proactiv pensionarea și de a încuraja o viață profesională mai lungă. |
| | Austria | Sistemul austriac de compensare a pensionării parțiale (part-time retirement compensation scheme) se bazează pe o inițiativă a partenerilor sociali și este în vigoare din 2000. Timpul de lucru poate fi redus în mod continuu (fracțiuni de normă) sau într-un model de tip "bloc" - prin care angajatul lucrează cu normă întreagă pentru o anumită perioadă de timp, urmată de o perioadă de timp liber, având același nivel salarial în ambele etape. Instrumentul este în general apreciat atât de angajatori cât și de angajați, deoarece sporește flexibilitatea timpului de lucru și poate contribui la condiții mai bune de muncă pentru angajații în vârstă, menținând în același timp securitatea veniturilor și protecția socială deplină. |
| Schimbarea atitudinii față de vârstă și combaterea discriminării | | |
| | Cipru | În Cipru, campania de creștere a gradului de conștientizare "Grey Hair – Experienced Hands" a inclus crearea unui site și distribuția unui ghid de bune practici cu privire la angajarea lucrătorilor în vârstă, precum și a unei broșuri de sensibilizare distribuită împreună cu ziarul de duminică. De asemenea, Departamentul Forței de Muncă a emis și distribuit un ghid tipărit în colaborare cu Autoritatea pentru Egalitatea de Șanse (Equality Authority of the Ombudsman Office), al cărui scop este acela de a oferi îndrumare practică pe toate aspectele legate de ocuparea forței de muncă și de discriminarea la locul de muncă pe baza vârstei. |

| | | |
|--|----------------|--|
| | Marea Britanie | <p>În Marea Britanie, campania guvernamentală “Age Positive” a fost înființată în 2001 urmărind colaborarea cu angajatorii, cu scopul de a răspândi bune practici în ceea ce privește gestionarea unei forțe de muncă diverse, beneficiile organizaționale și pentru a promova schimbarea culturală conform prevederilor legislative. De-a lungul a 11 ani, proiectul a evoluat de la colaborarea directă cu angajatorii la un serviciu online condus de Business Link, care reprezintă o resursă online a guvernului pentru organizații. Proiectul oferă consultanță angajatorilor pentru respectarea reglementărilor privind discriminarea pe motive de vârstă și, mai recent, resurse de informare pentru a ajuta angajatorii să pregătească și să gestioneze forța de muncă. Pe lângă sfaturi privind cele mai recente reglementări, sunt disponibile, de asemenea, exemple de bune practici pentru a convinge organizațiile să angajeze și lucrători în vârstă. Din noiembrie 2011, o serie de resurse cu privire la conceptual Age Positive au fost consolidate într-un website centralizat.</p> |
| | Polonia | <p>În Polonia, un organism patronal și o organizație neguvernamentală au lucrat la programul “Maturity profit programme” începând cu anul 2009 pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la soluțiile disponibile pentru a susține activitatea profesională a persoanelor peste 50 de ani. Proiectul include o campanie de presă, seminarii pentru angajatori, o competiție pentru cele mai bune strategii “age-friendly” și acțiuni ale angajatorilor pentru angajații în vârstă, vizite de studiu și pregătirea unui set de bune practici și diseminarea acestora prin intermediul unui web-site (http://www.zysk50plus.pl).</p> |

4.5.2.3 Studii de caz

Olanda

Situația și tendințele actuale

- Creșterea pe termen lung a gradului de ocupare a forței de muncă, ca urmare a participării crescute a grupurilor de persoane în vârstă, în special a femeilor. Angajarea femeilor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani s-a dublat în ultimii 10 ani.
- Criza nu a afectat tendința ascendentă a ratei ocupării forței de muncă a lucrătorilor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani, care a crescut de la 55% în 2009 la 59% în 2012 și 61% în 2014, deși rata șomajului a crescut de la 3% în 2009 la 7% în 2014.
- Vârsta medie de pensionare a crescut de la 61 în 2001 la 64 în 2014.
- Au avut loc schimbări la nivelul atitudinii față de prelungirea vieții active, cu o creștere la nivelul celor dispuși să muncească mai mult timp. Proporția celor care nu sunt nici dispuși, nici capabili să rămână activi în muncă până la vârsta legală de pensionare a scăzut de la 53% la 39% din 2005.

Reforme ale sistemului de pensii

Reformele sistemului de pensii au adus schimbări substanțiale tuturor celor trei piloni ai sistemului. Eliminarea sistemului de pensionare anticipate a început în 1997 în administrația publică, iar până în 2006 a fost implementată în toate sectoarele.

Creșterea vârstei legale de pensionare de la 65 la 67 de ani până în 2021 este implementată în etape, gradual, și va fi ajustată în funcție de evoluția speranței de viață începând cu 2021. De asemenea, au fost aduse modificări celui de-al doilea pilon de pensii (scheme ocupaționale) prin creșterea vârstei minime la care aceste pensii pot fi plătite, respectiv la 62 de ani și prin reducerea sumei plătibile, dacă aceasta este accesată înainte de vârsta legală de pensionare (OECD, 2014).

Până în 2012, sistemul pilonului III a oferit de asemenea angajaților conturi de economii individuale. Programul a permis angajaților să beneficieze de economii scutite de taxe de până la 12% din venituri pentru finanțarea perioadelor de concediu neplătit, cum ar fi pauza de carieră (sabbatical), concedii de îngrijire, cursuri de educație și de formare sau pensionarea treptată, cu păstrarea locului de muncă. Participarea la sistem a fost voluntară pentru angajați.

A fost realizată și o reformă complexă a sistemului de pensii pentru handicap, introducându-se un pachet de măsuri integrate pentru a trece de la o abordare pasivă la una activă, precum și pentru a da mai multă responsabilitate



angajatorilor. Măsurile au inclus o evaluare mai strictă a dizabilităților și un accent puternic pe combinarea beneficiilor cu stimulentele pentru muncă.

| Politici de piața muncii | |
|--|--|
| Politici și măsuri | Detalii |
| Stimulente pentru angajatori pentru angajarea lucrătorilor în vârstă | <p>Au fost aplicate o serie de măsuri pentru a încuraja lucrătorii în vârstă să rămână activi pe piața muncii și pentru a încuraja organizațiile să angajeze astfel de persoane:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Este acordată o primă de mobilitate pentru a stimula cererea de lucrători în vârstă prin reducerea contribuțiilor angajatorilor atunci când angajează persoane cu vârsta de peste 50 de ani; — Contribuția de sănătate plătită în mod normal de către angajator, este preluată de stat, dacă un lucrător în vârstă de peste 55 de ani care a fost șomer cel puțin un an se îmbolnăvește în primii 5 ani la noul loc de muncă; — Pentru primele trei luni după ce o persoană în vârstă este angajată, angajatorii nu trebuie să plătească un salariu celor care au fost anterior șomeri sau diagnosticați cu handicap, deoarece aceștia continuă să primească beneficiile aferente de la stat. |
| Promovarea unei imagini pozitive a lucrătorilor în vârstă în rândul angajatorilor | <p>Există, de asemenea, o tradiție îndelungată de utilizare a politicilor cu privire la lucrătorii în vârstă, pentru a crește gradul de conștientizare în rândul angajatorilor și pentru a promova o imagine pozitivă a lucrătorilor în vârstă. De la începutul anului 2000, Ministerul Afacerilor Sociale și al Muncii din Olanda a inițiat o serie de programe care au oferit sprijin financiar și informații pentru întreprinderi în vederea dezvoltării politicilor de management al vârstei, de exemplu programul "Age-conscious HRM" sau "Argument Map for Employers" derulate în perioada 2007-2009, prin programul Talent 45+.</p> |
| Modificări ale sistemului de asigurări de șomaj | <p>Modificări la nivelul sistemului de ajutor de șomaj au fost introduse în 2006, reducând durata maximă a beneficiilor de la 5 ani la 38 de luni. Obiectivul a fost de a restricționa accesul la ajutorul de șomaj pe termen lung și utilizarea acestuia ca o formă de pensie pentru perioada de pensionare anticipată.</p> <p>Normele speciale care scuteau șomerii cu vârsta de peste 57,5 să raporteze eforturile de căutare a locurilor de muncă către oficiul de ocupare a forței de muncă au fost eliminate de atunci și numai cei peste 64 de ani sunt scutiți de căutarea activă a unui loc de muncă.</p> |

| | |
|---|---|
| Legislația privind protecția ocupării forței de muncă | <p>A fost introdusă în 2005 o abordare a concedierii colective prin care vârsta nu era considerată un criteriu de concediere. Legislația privind concedierile a fost modificată prin introducerea "principiului proporționalității". Astfel, angajații sunt împărțiți pe grupe de vârstă, din cadrul cărora se stabilește numărul selectat de angajați care vor fi concediați, principiul seniorității (ultimul venit-primul plecat) fiind aplicat în cadrul fiecărui grup. În consecință, concedierile vizează persoane de toate vârstele.</p> |
| Măsuri de menținere și îmbunătățire a angajabilității lucrătorilor în vârstă | |
| Recunoașterea și certificarea învățării prealabile | <p>Certificatul de experiență (Ervaringscertificaat) are ca scop creșterea gradului de angajabilitate prin recunoașterea aptitudinilor și competențelor acumulate prin formare formală și informală (Duvekot, 2010).</p> |
| Angajabilitate durabilă la nivelul companiei | <p>În ultimii ani au fost dezvoltate mai multe instrumente practice pentru a oferi sprijin personalizat angajatorilor și lucrătorilor astfel încât să investească în angajabilitatea forței de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portalul digital interactiv, inițiat de trei organizații partenere (Stichting Kroon op het Werk, TNO și WerkVanNu) în 2010, este principalul mijloc de monitorizare a Planului național de angajabilitate (NPDI, 2015). De asemenea, oferă o platformă pentru companii pentru a schimba idei și expertiză. - Indicele abilității de muncă (Work Ability Index), a fost introdus în 2008 de Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă și este un alt mijloc de a sprijini angajabilitatea la locul de muncă. Principalul obiectiv este acela de a încuraja angajatorii să personalizeze conținutul muncii angajaților pe măsură ce îmbătrânesc. Dezvoltat inițial în Finlanda de către Institutul de Sănătate în Muncă, programul presupune că există un cumul de factori care determină bunăstarea la locul de muncă, inclusiv sănătatea fizică și mentală, aptitudinile și motivațiile acestora și mediul de lucru. |

Austria

Situația și tendințele actuale

Rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani a crescut în ultimii ani de la 39% în 2008 la 41% în 2010 și 45% în 2014, ceea ce corespunde tendinței generale în întreaga UE.

Un studiu empiric recent (Mairhuber et al. 2015) sugerează că reformele de la nivelul sistemului de pensii de la începutul anilor 2000 au dus la prelungirea vieții active, însă dispozițiile tranzitorii și nou createle scheme de pensionare anticipate au efecte contrare. O proporție semnificativă din cei care se pensionează (peste 25%) sunt șomeri sau au concedii de boală înainte de a intra la pensie.

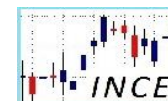
Reforme ale sistemului de pensii

Pensionarea anticipată a fost restricționată începând cu anul 2000. Pensiile anticipate din cauza capacității reduse de muncă (2000) sau șomajului (2004) au fost eliminate, iar eligibilitatea pentru pensionare anticipată a fost redusă treptat prin creșterea vârstei la care acest lucru este posibil și prin reducerea beneficiilor primite. În perioada 2003-2004, perioada asigurată inclusă în calculul pensiilor a fost prelungită treptat. Pe de altă parte, au fost introduse noi reglementări care permit lucrătorilor în vârstă să părăsească piața muncii înainte de a atinge vârsta legală de pensionare (65 pentru bărbați, 60 pentru femei) dacă au plătit contribuțiile pentru un număr suficient de ani (40 pentru femei, 45 pentru bărbați) fără a reduce pensia.

Abia în perioada 2013-2014 au fost luate măsuri substanțiale pentru a încuraja angajații să rămână activi mai mult pe piața muncii. Cea mai mică vârstă posibilă pentru o pensionare anticipată a crescut de la 55 la 62 de ani și a fost introdusă o reducere a pensiei de 4,2% pe an. În anul 2014, bonusul pentru amânarea pensionării a crescut de la 4,2% la 5,1% pe an.

Reforma sistemului de pensii de invaliditate, care a început în 2014, a introdus principiul "reabilitării înainte de pensie", a eliminat pensiile de invaliditate temporară pentru angajații născuți după 1964 și a introdus un beneficiu de recuperare, precum și un beneficiu de reconversie. Accentul se pune pe reintegrarea pe piața muncii, prin asigurarea de programe de reconversie, dacă este necesar.

| Politici de piața muncii | |
|---|---|
| Politici și măsuri | Detalii |
| Subvenții salariale, sancțiuni și beneficii de muncă legate de persoanele în vârstă | <p>Indemnizația pentru norma parțială de muncă are ca scop prelungirea vieții profesionale a persoanelor în vârstă, permițându-le să își reducă timpul de lucru. Condițiile de eligibilitate au fost revizuite în 2011 și 2013 pentru a spori numărul de participanți care accesează această schemă.</p> <p>Din 2009, a fost creat un stimulent pentru ocuparea forței de muncă pentru a încuraja persoanele în vârstă de peste 50 de ani care au fost șomere pentru o perioadă mai lungă de 6 luni să accepte un loc de muncă plătit mai puțin. Un beneficiu de 150 EUR pentru posturile cu fracțiune de normă și 300 EUR pentru posturile cu normă întreagă este plătit celor care câștigă între 650 EUR și 1 700 EUR pe lună. În 2014, au fost introduse bonusuri de integrare, o formă de supliment pentru angajatori și măsuri de extindere a pieței muncii "secundare", cu același obiectiv de a crește gradul de angajare a acestui grup de vârstă.</p> <p>În 2013, s-a introdus un sistem prin care angajatorii plătesc 110 EUR atunci când concediază un angajat, fondurile generate fiind utilizate pentru implementarea unor măsuri de activare pentru șomeri, 50% dintre aceste fonduri fiind alocate celor cu vârstă de peste 50 de ani. În plus, se introduce un sistem de bonus/mallus, prin care societățile primesc un bonus atunci când angajează o persoană cu vârsta de peste 50 de ani și plătesc o penalitate în cazul în care ținta pentru angajarea persoanelor din această categorie nu este atinsă.</p> |
| Măsuri de menținere și îmbunătățire a capacității de angajare a lucrătorilor în vârstă | <p>În 2010, sistemul "Road to Health" a fost introdus în comun de către oficiul de ocupare a forței de muncă și de sistemul de pensii publice pentru a crește inserția profesională prin recunoașterea certificatelor, accelerarea tratamentului și sprijinirea persoanelor care rămân pe piața muncii.</p> <p>În plus, în 2011 a fost lansat programul "Fit2work" pentru a oferi consiliere șomerilor și angajaților aflați în concediu medical pe termen lung, precum și consultanță pentru angajatorii celor care au angajați cu absențe de lungă durată cauzate de boală. Obiectivul a fost de a preveni invaliditatea și șomajul cauzat de probleme de sănătate, de a reintegra lucrătorii în forța de muncă după concedii medicale pe termen lung și de a le păstra angajabilitatea.</p> <p>O strategie națională de învățare de lungă durată (National Life-long Learning Strategy LLL: 2020) a fost, de asemenea, inițiată în 2011, cu scopul de a ajuta lucrătorii în vârstă să își mențină aptitudinile de bază, sporind accesul persoanelor</p> |



| | |
|--|---|
| | în vârstă la educație și formare și promovând mediile de lucru care conduc la învățare. Obiectivul este de a stabili o ofertă de servicii de educație și formare la nivel național pentru persoanele în vârstă din comunitățile lor locale. |
|--|---|

4.5.3 Participarea grupurilor defavorizate pe piața muncii

4.5.3.1 Context

Grupurile vulnerabile se referă la acele segmente de populație care se confruntă adesea cu atitudini și comportamente discriminatorii, în mod specific cu un risc mare de sărăcie și excluziune socială față de populația generală.

Din categoria grupurilor vulnerabile fac parte, însă nu se limitează doar la acestea, minoritățile etnice, imigranții, persoanele cu dizabilități, persoanele fără adăpost și persoanele vârstnice. Pe piața muncii, grupurile vulnerabile sunt clasificate în funcție de variabile sociale sau individuale ca: gen, etnie, dizabilitate, vârstă și mediu de rezidență. Principalele grupuri vulnerabile din România sunt tinerii, femeile, persoanele de etnie romă, persoanele cu dizabilități, imigranții, persoanele vârstnice și persoanele din mediul rural.

Această secțiune a studiului prezintă politici și programe implementate de statele membre UE cu privire la două categorii de grupuri vulnerabile, persoanele de etnie romă și persoanele cu dizabilități. În celelalte secțiuni ale raportului au fost prezentate bune practici de inițiative cu privire la incluziunea pe piața muncii a imigranților, tinerilor și a persoanelor în vârstă.

Persoanele cu dizabilități reprezintă o resursă insuficient valorificată pe piața muncii. La nivel european, persoanele cu dizabilități sunt, în general, întreprinzători, lucrători pe cont propriu, agricultori, medici, profesori, șoferi, vânzători, artiști sau tehnicieni IT. Deși mediul de lucru poate fi adaptat la nevoile lor speciale, în continuare la nivel european rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este redusă.

O altă categorie de populație nevalorificată pe piața muncii este constituită de persoanele de etnie romă. Exclușiunea socială a populației de etnie romă este determinată de o serie de factori, printre care lipsa de educație sau lipsa actelor de identitate.

4.5.3.2 Exemple de politici și programe

În continuare sunt prezentate câteva inițiative de politici și programe adoptate de statele membre UE în vederea incluziunii pe piața muncii a acestor două categorii de grupuri vulnerabile.

| Arie | Țara | Politică/program |
|--|----------|--|
| Incluziunea persoanelor de etnie romă pe piața muncii | Bulgaria | <p>A implementat un program pilot denumit “Locuri de muncă pentru romi” (“Jobs for Roma”), inițiativă recunoscută ca bună practică de către Comisia Europeană, Direcția Generală de Ocupare a Forței de Muncă.</p> <p>Programul a fost finanțat de către Agenția Suedeză de Cooperare pentru Dezvoltare, împreună cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare și Ministerul Muncii din Bulgaria.</p> <p>Programul a avut ca obiectiv facilitarea incluziunii comunităților de romi pe piața muncii prin furnizarea de servicii de consiliere, formare profesională și prin oferirea de sprijin antreprenorial. În cadrul programului, au fost înființate două centre de afaceri în cartierele ce au comunități mari de romi din Bourgas și Pazardjik. Cele două centre de afaceri oferă servicii de formare profesională și antreprenorială, servicii de consiliere profesională și acces la servicii de microcreditare, având ca obiectiv creșterea nivelului de conștientizare a comunității și sensibilizarea angajatorilor.</p> <p>Un element important în implementarea cu succes a centrelor de afaceri a fost participarea activă a organizațiilor și liderilor comunităților de romi.</p> <p>Proiectul a facilitat crearea unei rețele naționale de organizații ce oferă sprijin pentru deschiderea unor afaceri. În decursul a trei ani au fost create 1,270 de locuri de muncă pentru populația romă și au fost oferite peste 20,000 de servicii de informare și consultanță pentru aceștia.</p> |

| Arie | Țara | Politică/program |
|------|----------|--|
| | Slovacia | <p>Compania US Steel Corporation cu sediul în Kosice a implementat un proiect de oferire a sprijinului comunității de romi, în parteneriat cu municipalitatea locală, la finalul căruia a angajat 110 persoane, dintre care 90% au fost romi. Majoritatea participanților la program proveneau din oraș și satele învecinate și doar o pătrime dintre aceștia aveau finalizat nivelul secundar de învățământ.</p> <p>Acest proiect a contribuit atât la scăderea costurilor de recrutare ale companiei, cât și la consolidarea comunității de romi din regiune.</p> |
| | Bulgaria | <p>A implementat un program denumit “Șansa de a lucra” (“Chance for work”), ce vizează populația șomeră romă, în mod special tineri sub 29 de ani care au renunțat la școală sau nu au fost niciodată înregistrați în sistemul de învățământ și șomeri cu vârsta de peste 50 de ani, cu precădere cei care sunt șomeri de o perioadă mare de timp.</p> <p>Obiectivul acestui program a fost acela de a crește șansele de angajare ale acestor categorii de șomeri prin oferirea de acces la formare profesională, programe de ucenicie și dezvoltarea de competențe la locul de muncă, sub îndrumarea unui mentor.</p> |
| | Spania | <p>În Spania, mai multe comunități de romi își câștigă existența din activități de reciclare a deșeurilor, prin selectarea componentelor utilizabile (metal, hârtie, sticlă) din deșeuri și vânzarea lor către companiile de reciclare.</p> <p>În acest sens, a fost adoptat un Plan integrat ce are în vedere populația romă și care vizează reglementarea activităților de reciclare a deșeurilor și promovarea formării profesionale și a incluziunii profesionale în domeniul separării selective a deșeurilor, inclusiv a condițiilor de muncă în această activitate.</p> |

| Arie | Țara | Politică/program |
|--|--------|---|
| Incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii | Olanda | <p>A adoptat „Legea participării” („Participation Law”) ce are ca obiectiv creșterea incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.</p> <p>În acest sens, companiile și-au luat angajamentul ca până în anul 2026, vor fi create 125.000 de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, dintre care 100.000 de locuri de muncă vor fi create în sectorul privat, iar 25.000 de locuri de muncă în sectorul public.</p> <p>Noua lege impune angajatorilor cu un număr mai mare de 25 de angajați să aibă un anumit procent de persoane cu dizabilități angajate. În măsura în care angajatorii nu pot crea numărul respectiv de locuri de muncă, vor primi o amendă în valoare de 5,000 EUR per loc de muncă neacoperit.</p> |
| | Spania | <p>A implementat un program denumit “Munca protejată” (“Protected work”), ce a avut în vedere înființarea unor Centre cu locuri de muncă speciale, obiectivul principal fiind oferirea oportunității persoanelor cu dizabilități de a lucra și de a fi plătite, precum și oferirea de servicii de suport, în vederea incluziunii acestora pe piața muncii. În mod special, programul vizează îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a condițiilor de muncă oferite persoanelor cu dizabilități, precum și combaterea activă a discriminării.</p> <p>Centrele cu locuri de muncă speciale înregistrează în prezent peste 70,000 de angajați și un buget anual de salarizare de aproximativ 900 mil. EUR, reprezentând unul dintre cei mai mari angajatori din țară.</p> |
| | Cehia | <p>Autoritățile oferă sprijin companiilor în vederea creării locurilor de muncă protejate pentru persoane cu dizabilități. În acest sens, Biroul de muncă oferă stimulente financiare companiilor care creează locuri de muncă protejate.</p> <p>Stimulentele financiare pot fi folosite pentru achiziționarea unor echipamente speciale, în vederea adaptării locurilor de muncă nevoilor pe care persoanele cu dizabilități le au.</p> <p>Mai mult decât atât, angajatorii pot beneficia și de reducerea impozitului pe venit pentru fiecare persoană cu handicap angajată.</p> |

5 Concluzii, propuneri și recomandări

5.1 Concluzii

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 și a diviziunii muncii impun o regândire a strategiilor și politicilor în domeniul ocupării, inclusiv a teoriilor economice atașate pieței muncii.

Din ce în ce mai des, măsurile active și pasive aplicate strict pe piața muncii, nu și dovedesc eficiența decât pe termen scurt. Devine tot mai evident astăzi 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.

Pentru analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România, pe parcursul prezentului studiu 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 I) și prezentarea unor repere privind deficitul de forță de muncă (Capitolul II).

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.

Deși confrunțați cu lipsa informațiilor și statisticilor necesare pentru o estimare 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 (European Restructuring Monitor), 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.

Pornind de la numeroasele semnale primite din mediul academic și din partea organismelor internaționale, din zona mediului de afaceri, autorități sau organizații sindicale, rezultatele unor anchete privind mediul de afaceri referitoare la existența și tendințele de creștere ale deficitelor calitative și cantitative de forță de muncă, la nivel sectorial, regional sau pentru anumite categorii de ocupații, pe parcursul Capitolul II, studiul prezintă repere metodologice din perspectiva evaluării deficitelor de forță de muncă, tipologia și factorii generatori ai acestora, cu prezentarea de informații relevante pentru România, pentru anumite categorii de deficite, acolo unde acestea au fost disponibile.

Analiza continuă cu exemplificări pe baza informațiilor ANOFM și cele furnizate de statistica națională referitoare la locurile de muncă vacante în profil regional și cu un studiu de caz pentru sectorul IT&C. 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 și are o tendință de creștere. Prin intermediul studiului de caz referitor la sectorul IT&C 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, ca fundament pentru analize corecte și coerente.

Rezultatele acestor analize sunt completate prin scenarii și prognoze privind evoluția cererii și ofertei de muncă pe termen lung, la nivel național, bazate pe diferite variante de evoluție a productivității muncii (Capitolul III). În ambele scenarii a rezultat un deficit cantitativ pozitiv, în sensul că cererea de forță de muncă nu este acoperită integral de către ofertă. Trendul deficitului este diferit în funcție de rata de creștere a productivității muncii. Astfel, în condițiile creșterii mai lente a productivității muncii deficitul cantitativ se majorează în anul 2023 la 808 mii de persoane. Scenariile sunt completate cu prognoze pe termen lung ale cererii de forță de muncă la nivelul a patru sectoare de activitate.

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, disponibile. Din punct 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.

Întărirea capacității de analiză calitativă a proceselor de pe piața muncii nu poate fi realizată în lipsa unor informații specifice legate de tipul și calitatea cererii de forță de muncă pe termen mediu și lung indusă de modificările de strategie, de progresul tehnic, globalizare, trecerea la economia digitală și implementarea revoluției industriale 4.0. Principala sursă de informații calitative referitoare la procesele de pe piața muncii rămân anchetele, pentru a căror implementare colaborarea agenților economici este esențială.

România este în stadiul în care sunt necesare schimbări structurale majore în multe dintre sectoarele și domeniile determinante pentru buna funcționare 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, după implementarea reformelor structurale propuse. În plus, măsurile specifice la nivelul pieței muncii sunt viabile doar în condițiile în care sunt dezvăluite toate informațiile relevante pentru identificarea problemei și soluției, cum ar fi numărul real de posturi vacante și fluctuația de personal pe vârste, niveluri de educație și ocupații.

Progresul tehnic, globalizarea, revoluția industrială 4.0 și trecerea la economia digitală au și vor avea în continuare impact asupra nivelului ocupării, atât din punct de vedere cantitativ prin substituția forței de muncă prin capital (creșterea costului unui loc de muncă), cât și din punct de vedere calitativ, în sensul modificării abilităților solicitate a fi deținute de forța de muncă, aferente noilor tehnologii și procese de producție. Ca urmare, pentru a răspunde nevoilor de analiză și prognoză a pieței muncii, precum și a resurselor de muncă, se impune proiectarea și implementarea unui proces informațional adecvat, care să pună la dispoziție toate datele și informațiile necesare.

Argumente în acest sens sunt furnizate și de informațiile provenite din scanarea exemplurilor de bune practici pentru atenuarea deficitului cantitativ și calitativ în celelalte state membre ale Uniunii Europene (Capitolul IV al studiului).

Pe baza concluziilor desprinse din analiza cererii, ofertei și a deficitului de forță de muncă, dar și pe baza informațiilor culese prin scanarea de bune practici, pe parcursul acestui 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).

5.2 Propuneri de soluții și măsuri 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-Est⁴⁰, 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.

Recomandare generală

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:

⁴⁰ *Central, Eastern, and Southeastern Europe. How to get back on the fast track*, Regional Economic Issues, IMF, May 16, 2016, p. 26.

- 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.

5.2.1 Propuneri de soluții și măsuri

5.2.1.1 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 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. Nivelul fertilității populației feminine în vârstă de 15–49 ani este, conform datelor recente, de circa 1,5 copii, inferior nivelului care ar asigura înlocuirea în timp a generațiilor și asigurarea unei stabilități a numărului populației, respectiv 2 copii la o femeie (la un cuplu). Continuarea actualelor tendințe ar conduce la un declin accentuat al populației. 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.

Obiectiv

Stoparea declinului demografic și a exodului emigraționist

Acțiuni recomandate

- 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 colectarea și armonizarea acestora și 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.

5.2.1.2 *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.

Acțiuni recomandate

- 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).

5.2.1.3 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.

Acțiuni recomandate

- 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.

5.2.1.4 *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.

Acțiuni recomandate

- 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 acestora, 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).

5.2.1.5 Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională

Context

Reducerea performanțelor sistemului de învățământului (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.

Acțiuni recomandate

- 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/studentilor 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.

5.2.1.6 *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.

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.

Acțiuni recomandate

- 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 lucrați).
- 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.

5.3 Propuneri de soluții și măsuri la nivelul pieței muncii⁴¹

5.3.1 Deficit cantitativ – atragerea pe piața muncii a diferitelor categorii de populație inactivă

5.3.1.1 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, ai căror reprezentanți sunt persoane adulte de peste 45 ani, de etnie romă, în marea majoritate persoane fără studii sau cu studii gimnaziale, cu vechime în muncă de sub un an și care locuiesc în proporție mare fie în zone considerate a fi „pungi de sărăcie” sau în centrele destinate persoanelor fără adăpost. Situația materială afectează nu numai persoanele adulte apte de muncă, dar influențează decisiv uneori și șansele de incluziune socială ale copiilor și tinerilor din respectivele familii.

Obiectiv

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

Descriere

- Constituirea, în structura agențiilor de ocupare a forței de muncă, a unei rețele de medieri între angajatori și angajați în localitățile din mediul rural, prin valorificarea rețelei existente de asistenți sociali.
- Dat fiind nivelul de pregătire al grupului țintă, metodele utilizate este necesar să fie adecvate. În acest context, propunem ca mediatorii să aibă posibilitatea asigurării unui loc de întâlnire fizică între reprezentanții angajatorilor și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Prin comunicarea în rețeaua de medieri 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.
- 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

⁴¹ Fundamentarea analitică a majorității măsurilor de întreprins la nivelul pieței muncii, respectiv în profil teritorial, sectorial, ocupațional etc., având ca obiectiv prevenirea și/sau soluționarea deficitelor cantitative și, în special, a celor calitative de forță de muncă, depinde de date și informații specifice, realizarea unui sistem coerent informațional și statistic, așa cum s-a precizat la punctul 3.1, fiind absolut necesar pentru aceasta.

pentru o abordare mai prietenoasă în relația cu persoanele aflate în căutarea locului de muncă.

Beneficiari

Membri apti de muncă ai familiilor beneficiare de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat.

Angajatori aflați în căutarea de forță de muncă necalificată sau cu nivel redus și mediu de calificare.

Responsabil

Agențiile locale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în colaborare cu autoritățile locale.

Impact

O abordare mai adecvată a caracteristicilor membrilor grupului țintă pentru această măsură. Creșterea gradului de integrare profesională a membrilor apti de muncă ai familiilor beneficiare de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat.

Soluționarea deficitului de forță de muncă necalificată sau cu nivel de redus de calificare la nivel local.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.1.2 Stimularea creșterii ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă

Context

Schimbările demografice vor aduce transformări importante de natură socio-economică în România. Până în anul 2060, se estimează că ponderea populației în vârstă de muncă în populația totală se va reduce, de la 66,5% anul acesta la 63,2% în 2030 și respectiv 54,1% 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.

Deși în ultimii ani reformele sistemului de pensii au dat rezultate (de ex. pensionarea anticipată este puternic descurajată, au existat modificări privind vârsta minimă de pensionare, stimulente pentru angajatorii care angajează șomeri peste 45 de ani, etc), reforma sistemului de pensii trebuie să continue, întrucât acesta se prefigurează a fi sustenabil doar până la nivelul anului 2030.

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. Orice reformă la nivelul sistemului de pensii trebuie să se bazeze, pe de o parte, pe date statistice clare, pe evaluări empirice și modelări statistico-matematice cât mai elaborate și, pe de altă parte, pe dezbateri aprofundate în societate, având în vedere problemele de acceptabilitate socială și ideologică.

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.
- Asigurarea de servicii de formare și promovarea învățării pe tot parcursul vieții.
- Asigurarea de programe de reconversie profesională pentru populația peste 45 ani.
- Creșterea capacității Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă de a crește gradul de acoperire al serviciilor sale. Servicii specializate de plasare a forței de muncă vârstnice. Servicii specializate 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 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 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.

Beneficiari

Populația peste 45 de ani

Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale
Casa Națională de Pensii Publice
Mediul de afaceri

Impact

Creșterea gradului de ocupare pentru persoanele în vârstă de peste 50 de ani.

Creșterea calității vieții pentru populația vârstnică.
Reducerea deficitului de personal la nivelul companiilor.
Minimizarea riscului de pierdere a cunoștințelor critice din organizații.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.1.3 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.

În acest context, recomandăm analiza eficienței măsurilor deja implementate cu scopul de a încuraja incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și elaborarea unor programe axate pe creșterea competențelor persoanelor cu dizabilități pentru a corespunde nevoilor pieței 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.

Beneficiari

Persoanele cu dizabilități

Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ministerul Educației Naționale

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități

ANOFM

Impact

Creșterea nivelului de competență și a gradului de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.1.4 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.

În acest context, recomandăm implementarea unui set de măsuri care să aibă ca scop creșterea accesului la piața muncii a persoanelor de etnie romă prin programe axate pe creșterea nivelului de calificare și consiliere profesională.

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, ce au avut ca scop stimularea inserției pe piața muncii a persoanelor de etnie romă.

Beneficiari

Persoanele de etnie romă

Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale
Ministerul Educației Naționale
Agenția Națională pentru Romi
ANOFM

Impact

Creșterea nivelului de competență și a gradului de participare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.1.5 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 eficace.

Obiectiv

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

Descriere

- Flexibilizarea condițiilor de acces pe piața muncii din România a lucrătorilor extracomunitari prin:
 - Creșterea dimensiunii contingentelor anuale de avize de muncă ce pot fi eliberate străinilor în România.
 - Simplificarea condițiilor de intrare a lucrătorilor non-UE în vederea ocupării unor posturi în anumite sectoare specifice, în care este constatat 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 lucrătorilor extracomunitari 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 extracomunitari să se autorizeze ca PFA, în vederea desfășurării de activități economice.
 - Instituirea unui cadru legal în vederea recunoașterii unor anumite tipuri de calificări.
- Încurajarea mediului privat cu privire la importul forței de muncă prin asigurarea deductibilității cheltuielilor aferente cursurilor de limba română oferite lucrătorilor străini.
- 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.
- Oferirea unor structuri de sprijin lucrătorilor străini din România, cu scopul de a avea acces ușor la informații și de a le facilita acomodarea în țară. Aceste structuri de sprijin pot lua forma unor centre de informare care să le ofere asistență lucrătorilor străini.
- Consultarea părților interesate cu privire la modificarea politicii de migrare, 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.
- 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

Impact

Flexibilizarea condițiilor de intrare și ședere a lucrătorilor străini, cu precădere cei din spațiul extracomunitar.

Atragerea și reținerea cercetătorilor și studenților internaționali.

Perioada de implementare

Termen scurt

5.3.1.6 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.

În acest context, implementarea setului de măsuri propus mai jos, împreună cu stimulentele financiare deja implementate, pot contribui la scăderea deficitului de forță de muncă în anumite regiuni ale țării.

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

Impact

Creșterea gradului de mobilitate internă a lucrătorilor.
Atenuarea deficitului forței de muncă în regiunile unde nivelul este ridicat.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.1.7 Gestionarea deficitului de forță de muncă de către companii prin măsuri specifice

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

- Inițierea sau consolidarea procesului de planificarea 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.
- 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).
- 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.

- Consolidarea competențelor de leadership prin programe de formare specifice, în scopul consolidării retenției în organizații.
- 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.
- Revizuirea modelului 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.

Beneficiari

Personalul organizațiilor
Angajatorii

Responsabil

Angajatorii

Impact

Creșterea atractivității organizațiilor ca potențiali angajatori și creșterea gradului de retenție a personalului.

Asigurarea personalului necesar și echipat cu acele competențe critice pentru business.

Asigurarea unui cadru eficace de desfășurare a activității de business și, în final, atingerea obiectivelor de afaceri.

Perioada de implementare

Termen scurt/ mediu

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

Context

În anul 2017, aproximativ 17 milioane din populația EU 28 era reprezentantă 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”.

Studiile desfășurate până în prezent arată faptul că principalul motiv care determină emigrarea este reprezentat de condițiile de muncă neavantajoase (ex. nivel salarial scăzut, nivel ridicat al șomajului), precum și de birocrație, sistem politic instabil și recesiune. În același timp, emigranții sunt atrași de către țările cu creștere economică, nivel salarial ridicat, securitate socială solidă și care oferă un acces facil pe piața muncii și sprijin pentru integrare.

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.

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.
- Înterzicerea populației care prezintă risc de emigrare, analiza și înțelegerea motivațiilor acestuia (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

Studentii
Lucrătorii, în special lucrătorii înalt calificați
Angajatorii

Responsabil

Ministerul Educației Naționale
Ministerul Muncii și Justiției Sociale
Mediul de afaceri

Impact

Creșterea gradului de retenție a lucrătorilor, în special a celor înalt calificați.
Susținerea dezvoltării unei economii bazată pe cunoaștere.

Perioada de implementare

Termen mediu/ lung

5.3.1.9 Stimularea fenomenului de repatriere a românilor emigranți

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.
- Susținerea 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.
- Susținerea 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

Impact

Creșterea gradului de reîntoarcere în țară a românilor care lucrează în străinătate, în special a lucrătorilor înalt calificați.
Susținerea mediului de afaceri în vederea acoperirii nevoii de forță de muncă.

Perioada de implementare

Termen mediu/lung

5.3.2 Deficit calitativ – o mai bună comunicare și corelare cerere – ofertă

5.3.2.1 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.

Beneficiari

Șomeri și persoane care își caută un loc de muncă
Mediul de afaceri

Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale
Ministerul Educației Naționale

ANOFM

Impact

Imagine cuprinzătoare și actualizată în timp real a dimensiunii și structurii cererii și ofertei forței de muncă.

Proгноze cu privire la nevoile viitoare de competențe care să stea la baza sistemului educațional și de formare profesională a adulților.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.2.2 *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

Informațiile privind deficitul cantitativ și calitativ de forță de muncă reprezintă un sprijin esențial pentru orice strategie în domeniul resurselor umane.

Principala sursă de informații cantitative și calitative referitoare la procesele de pe piața muncii rămân anchetele, pentru a căror implementare colaborarea partenerilor sociali reprezentativi la nivel național și sectorial este esențială. 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.

Totodată, utilizarea fondurilor europene pentru măsuri destinate echilibrului pe piața muncii, care nu se fundamentează pe un diagnostic ex ante al realităților practice poate conduce la ineficiență în alocarea acestora.

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

- Declararea nevoii de soluționarea a problemelor ce țin de deficitul de forță de muncă ca unul din obiectivele de prioritate strategică și includerea acestuia în documentele programatice.
- 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 practice pentru soluționarea deficitelor, campanii de informare și de diseminare a bunelor practice, etc.

Beneficiari

Părțile interesate în soluționarea diferitelor probleme specifice deficitului de forță de muncă, printr-o mai bună cunoaștere a fenomenului.

Responsabil

Guvernul României

Autoritățile de Management POCA și POCU

Impact

Impact pe termen mediu și lung, la nivel regional și sectorial.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.2.3 *Crearea unui portal web la nivel județean care reunește oferta de educație și formare din județ (liceală, profesională, postliceală și tehnică de maiștri, universitară, formare profesională a adulților)*

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 tehnici de maiștri, universitar, în instituțiile și companiile care organizează formare profesională la nivel de județ.

Beneficiari

Tinerii care au posibilitatea de a avea într-un singur loc oferta educațională locală și pot lua decizia privind continuarea studiilor mai bine informați.

Angajatorii existenți și cei care doresc să deschidă o afacere în județ, care au posibilitatea de a afla informații despre instituțiile de învățământ existente, numărul de absolvenți pe specializări, forme de pregătire.

Instituțiile de învățământ și formare profesională care își pot adecva oferta, în contextul cunoașterii evoluțiilor din instituțiile similare din județ.

Responsabil

Inspectoratul școlar – administrator al portalului.

Instituțiile de învățământ și formare profesională – obligativitatea de a transmite oferta educațională către inspectoratul școlar.

Impact

Cunoaștere permanentă a dimensiunii și caracteristicilor ofertei educaționale locale și a numărului de absolvenți și a specializărilor absolvite de aceștia.

Mai buna cunoaștere a ofertei educaționale și a numărului și caracteristicilor absolvenților de învățământ și formare profesională la nivel județean.

Perioada de implementare

Termen scurt

5.3.2.4 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 care să fie consultate cu scopul de a revizui curricula
- 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 (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

Responsabil

Ministerul Educației Naționale
Mediul de afaceri

Impact

Studenții vor avea competențele necesare la finalizarea studiilor pentru a putea ocupa un loc de muncă
O mai bună corelare între cererea și oferta de pe piața muncii.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.3 Deficit cantitativ și calitativ – creșterea performanțelor sistemului de educație și formare profesională a adulților

5.3.3.1 Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii

Context

Părăsirea timpurie a școlii (PTS) în România este printre cele mai mari din UE. 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 PTS, 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 funcționali, 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 profesori 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 suportiv).
- 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 avertismente părinților cu privire la progresul educațional.
- Oferirea de servicii de orientare în carieră pentru elevi și studenți, cu scopul de a minimiza riscul de PTȘ.
- Realizarea unor campanii de informare cu privire la orientarea în carieră pentru elevii din zonele urbane și rurale (prin intermediul unor caravane mobile).
- 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 (milestones), 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, research).
- 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.
- 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).

- Oferirea de sprijin grupurilor vulnerabile, cu risc de PTȘ prin extinderea programelor de oferirea de masă caldă, “Școală după școală”, transport gratuit, rechizite gratuite, îmbrăcăminte și programele “A doua șansă”.
- 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 (etnie romă, zone rurale, elevi cu dificultăți de adaptare/învățare, etc).

Responsabil

Ministerul Educației Naționale
Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Impact

Reducerea fenomenului de părăsire timpurie a școlii.
Creșterea gradului de asistență oferit tinerilor din grupurile defavorizate și creșterea incluziunii acestora.
O mai bună autocunoaștere a elevilor și mai mult sprijin pentru alegerea carierelor.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.3.2 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 semnalează nivelul ridicat de centralizare, cadre didactice cu pregătire neadecvată nevoilor și programe școlare neadaptate la realitățile pieței muncii.

Obiectiv

Creșterea gradul 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

- Realizarea unei strategii integrate de promovare a studiilor profesionale.
- Derularea de campanii de promovare pentru a crește interesul tinerilor pentru învățământul profesional și tehnic și pentru a crește gradul de conștientizare a elevilor și familiilor acestora cu privire la beneficiile asociate.
- Implicarea părților interesate în realizarea programei pentru a asigura relevanța competențelor dezvoltate (consultări cu mediul de afaceri).
- Dezvoltarea unor manuale și materiale de lucru interactive și cu informații de actualitate.
- Oferirea de programe de formare pentru profesorii din învățământul profesional și tehnic și pentru formatorii din organizații care au rolul de a asigura formarea la locul de muncă, cu scopul de a crește gradul de calitate a formării.
- Asigurarea evaluării formării primite la locul de muncă printr-un sistem eficient de asigurare a calității.
- Consolidarea învățământului dual și derularea de campanii de informare în rândul companiilor, cu scopul de a crește gradul acestora de implicare.
- 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

Responsabil

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

Impact

Creșterea numărului de elevi din învățământul liceal profesional și tehnic.
Creșterea calității programelor de formare pentru profesorii din învățământul profesional și tehnic.
Creșterea ratei de ocupare a tinerilor cu vârste între 20-34 de ani, necuprinși în educație și formare.

Perioada de implementare

Termen mediu

5.3.3.3 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 studenți 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. Nivelul de digitizare al economiei, precum și competențele digitale ale populației sunt scăzute și îngreunează progresul în ceea ce privește majoritatea dimensiunilor DESI. În ceea ce privește competențele digitale de bază, România nu prezintă îmbunătățiri semnificative comparativ cu datele pentru anul trecut, iar media UE este de aproape două ori mai mare (57 %). Cota cetățenilor români între 20 și 29 de ani care dețin o diplomă de licență în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM) a scăzut de la 16.6 la 14.4, față de 19.1 în UE.

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

Responsabil

Ministerul Educației Naționale

Impact

Creșterea numărului de absolvenți în domeniile STIM.

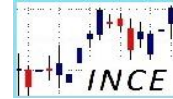
Perioada de implementare

Termen mediu

A Abrevieri

| | |
|-------|---|
| ADR | Agenția pentru Dezvoltare Regională |
| ANIS | Asociația Patronală a Industriei de Software și Servicii |
| AJOFM | Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă |
| ANOFM | Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă |
| BNR | Banca Națională a României |
| CAEN | Clasificarea activităților din economia națională |
| CNSP | Comisia Națională de Strategie și Prognoză |
| ERM | European Restructuring Monitor/ Monitorul European al Restructurărilor |
| FMI | Fondul Monetar Internațional |
| GVC | Global Value Chain/ Lanțul Valorii Adăugate |
| IEN | Institutul de Economie Națională |
| IER | IER Institutul European din România |
| INS | Institutul Național de Statistică |
| ISCDE | International Standard Classification of Education/ Clasificarea Internațională a Educației |
| ISCO | International Standard Classification of Occupations/ Clasificarea Standard Internațională a Ocupațiilor |

| | |
|--------|--|
| ISD | Investiții Străine Directe |
| IT&C | Information Technology & Communication/ Tehnologia Informațiilor și a Comunicațiilor |
| ÎPT | ÎPT Învățământul profesional și tehnic |
| MAI | Ministerul Afacerilor Interne |
| MApN | Ministerul Apărării Naționale |
| MDRAP | Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice |
| MFP | Ministerul Finanțelor Publice |
| MTO | Medium term objectives/ Obiective pe termen mediu |
| NEET | Not in Education, Employment or Trening/ Persoane care nu sunt încadrate în educație, învățământ și nici nu lucrează |
| OCDE | Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică |
| ONU | Organizația Națiunilor Unite |
| PIB | Produs Intern Brut |
| POCU | Programul Operațional Capital Uman |
| PODCA | Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative |
| POSDRU | Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane |
| PISA | Program for International Student Assessment/ Programul Internațional pentru Evaluarea Elevilor |



| | |
|-------|---|
| PTF | Productivitatea totală a factorilor |
| PTȘ | Părăsirea timpurie a școlii |
| RNCIS | Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior |
| SRI | Serviciul Român de Informații |
| STIM | Științe, Tehnologie, Inginerie și Matematică |
| TVA | Taxa pe valoare adăugată |
| UAT | Unitate Administrativ Teritorială |
| UE | Uniunea Europeană |
| VAB | Valoare adăugată brută |

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.