



# Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România

Versiunea 2

Confederația Patronală Concordia  
Ianuarie 2019

# Cuprins

<b>Considerații generale</b>	<b>3</b>
<b>Capitolul I. Configurația actuală a pieței muncii la nivel național și în profil teritorial</b>	<b>4</b>
Sumar	5
Cadrul macroeconomic	11
Oferta de forță de muncă	15
Cererea de forță de muncă	27
<b>Capitolul II. Repere privind deficitul de forță de muncă</b>	<b>37</b>
Sumar	38
Deficitul cantitativ și calitativ de forță de muncă	42
Exemplificări cu informații ANOFM și informații furnizate de statistica locurilor de muncă în profil regional	50
Studiu de caz: Sectorul IT&C	54
<b>Capitolul III. Proiecții/scenarii de evoluție în perspectiva pe termen lung</b>	<b>67</b>
Sumar	68
Proiecții ale Comisiei Europene privind indicatorii demografici și ai ocupării în România - orizont 2070	70
Proiecții demografice – orizont 2023	73
Proiecții ale principalilor indicatori ai pieței muncii – orizont 2023	81
<b>Capitolul IV. Exemple de bune practici din statele membre UE</b>	<b>94</b>
Educație	97
Stimularea ocupării active	108
Mobilitate	119
Prevenirea fenomenului de emigrare și repatrierea migranților	125
<b>Capitolul V. Propuneri și recomandări</b>	<b>125</b>
Sumarul recomandărilor	131
Propuneri de măsuri la nivel macroeconomic	138
Propuneri de soluții și măsuri la nivelul pieței muncii	146

# Considerații generale

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

Măsurile active și pasive aplicate strict pe piața muncii, nu-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.

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.



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



# Sumar

# Din perspectiva ofertei de forță de muncă (1/2)

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. Analiza ofertei de forță de muncă confirmă trendurile negative semnalate.

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.

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.

În plus față de **soldul migrației permanente** (-49,6 mii persoane în 2017), care reflectă numai emigranții definitivi, se consemnează și un flux important de emigranți temporari.

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

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

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

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.

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

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

# Din perspectiva ofertei de forță de muncă (2/2)

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

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

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

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

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

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.

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

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

# Din perspectiva cererii de forță de muncă (1/3)

Orice demers de analiză a cererii de forță de muncă se lovește în România de o problemă majoră: 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.**

**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.**

Lipsa, inconsistența și/sau incoerența informațiilor/datelor statistice disponibile (colectate fie prin raportări către instituții, fie prin anchete sectoriale), atât în privința pieței muncii, cât și a sistemului educațional fac dificilă fundamentarea unui cadru analitic al procesului decizional și a politicilor publice specifice pieței muncii, monitorizarea aplicării acestora, actualizarea, revizuirea și adaptarea permanentă la realitățile în schimbare rapidă din economie și societate.



# Din perspectiva cererii de forță de muncă (2/3)

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

## Regional

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

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

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

Regiunea Centru din hoteluri și restaurante (24%)

## Sectorial

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

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

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

## Structura

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

# Din perspectiva cererii de forță de muncă (3/3)

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

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

În perioada 2000-2016, sectorul privat a creat un număr net de circa 50 mii locuri de muncă, în medie anual, cu o contribuție majoră a companiilor 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.**



# Cadrul macroeconomic Perspective și riscuri pe termen mediu și scurt

# Cadrul macroeconomic

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



# Cadrul macroeconomic

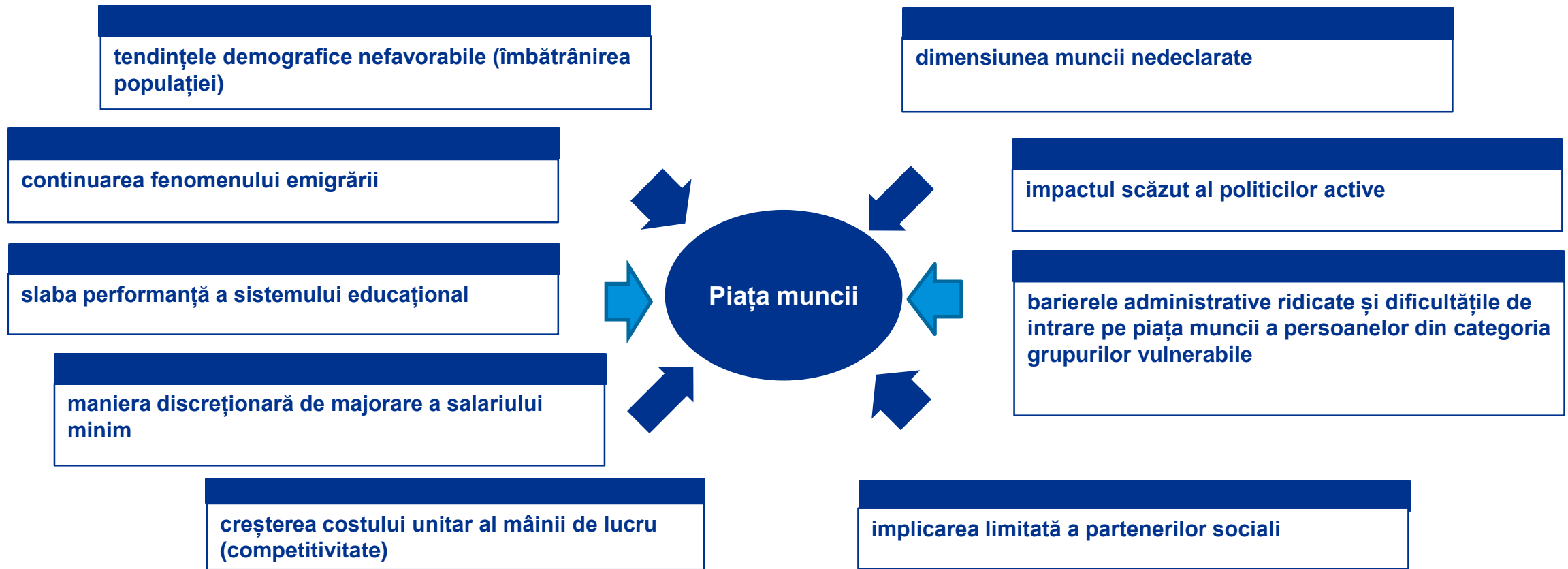
## Riscuri macroeconomice externe

- Ieșirea din UE a Regatului Unit
- Incertitudini ale mersului economiei globale și UE
- Volatilitatea piețelor de capital și fluxurilor ISD
- Tensiuni geopolitice regionale și globale

## Riscuri macroeconomice interne

- Creșterea ratei dobânzii de referință a BNR
- Condiții meteo nefavorabile
- Derapaj fiscal și sancțiuni financiare din partea UE
- Majorarea datoriei publice și deteriorarea riscului de țară
- Menținerea tensiunilor pe piața muncii

# Provocări și riscuri pe piața muncii din România induse de:



În viziunea Comisiei Europene și FMI

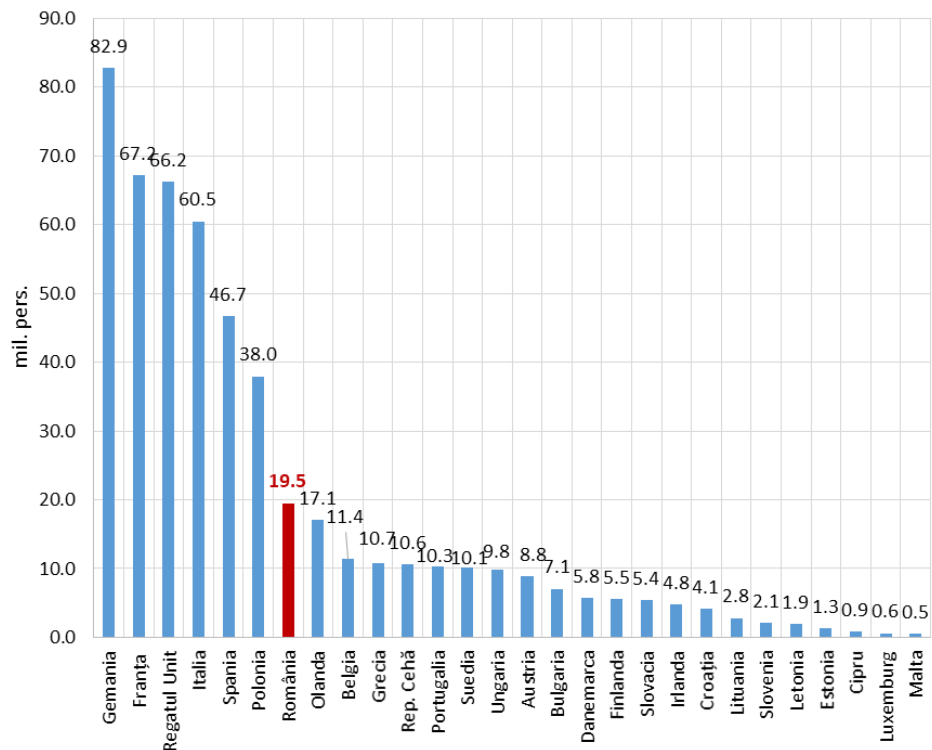


# Oferta de forță de muncă

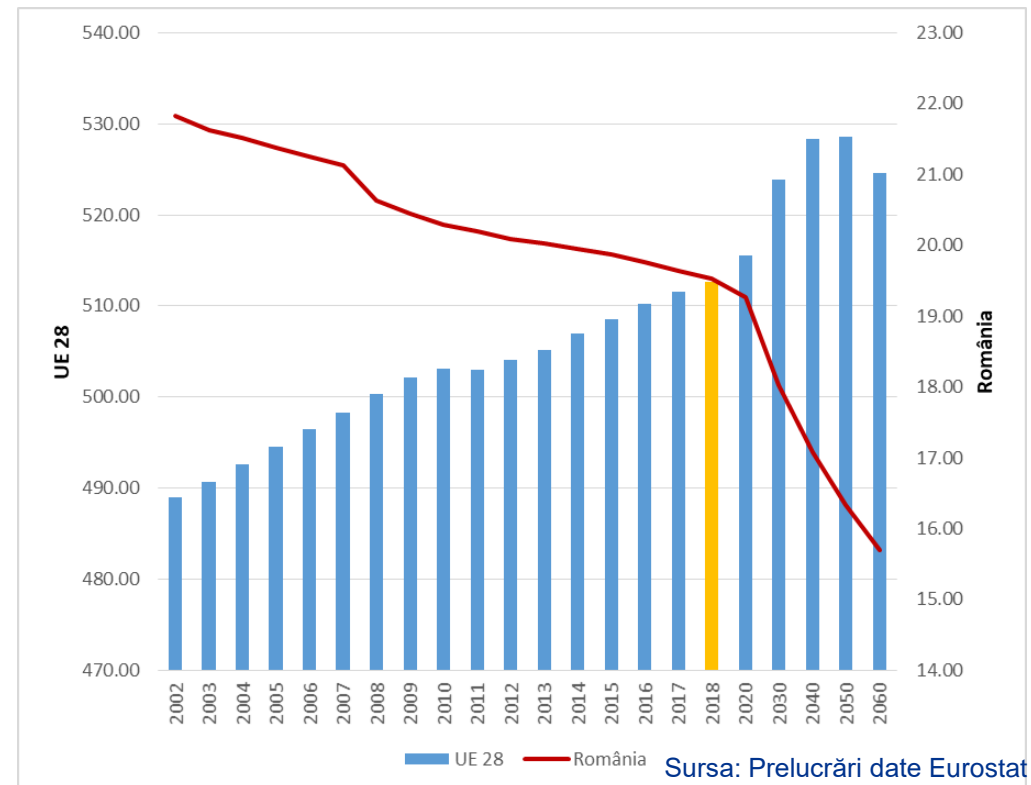
# Oferta de forță de muncă

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. Resursele umane ale unei țări reprezintă o componentă strategică pentru creșterea și dezvoltarea economică. Abordarea problematicei dezvoltării durabile nu are sens dacă nu conține ca element central menținerea dimensiunii populației.

România ocupă în anul 2018, locul 6 în ierarhia celor 28 state membre ale Uniunii Europene din punct de vedere al populației.



Trendul populației României, inclusiv cel prognozat raportat la tendințele UE



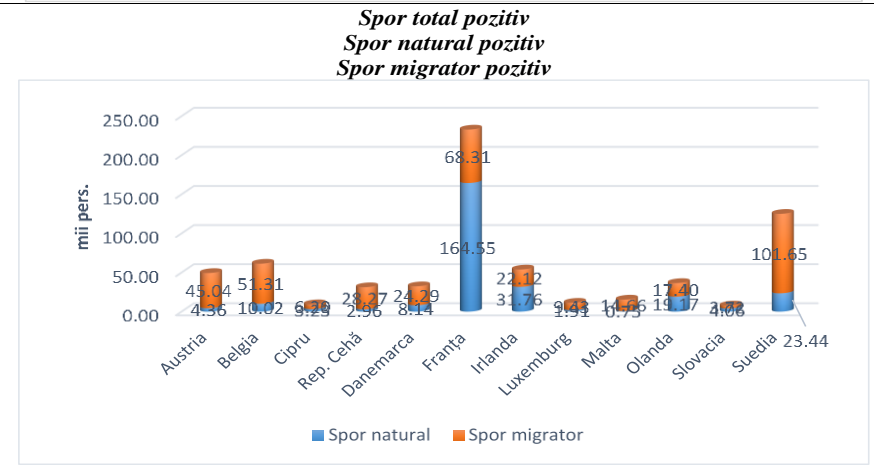
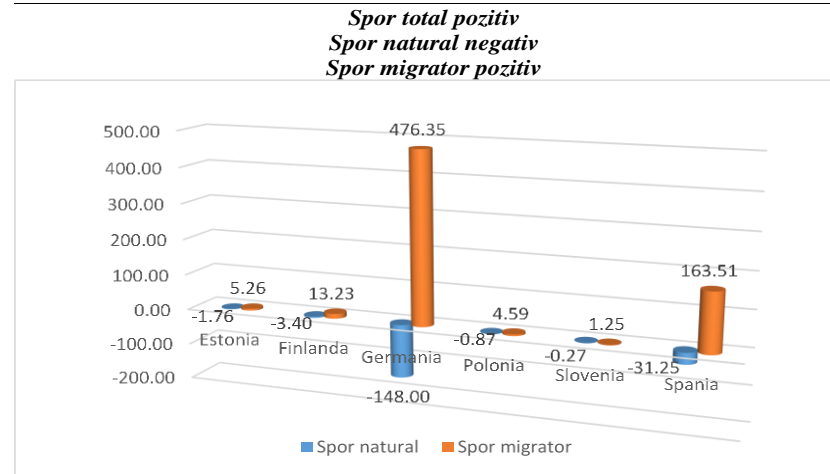
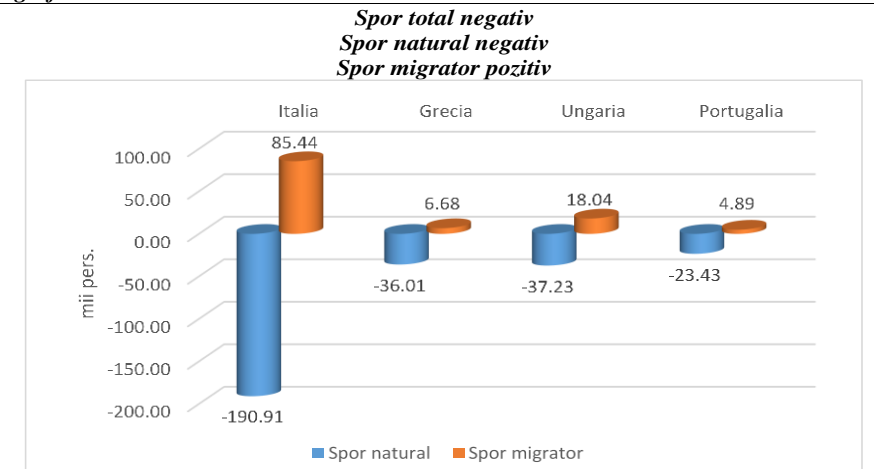
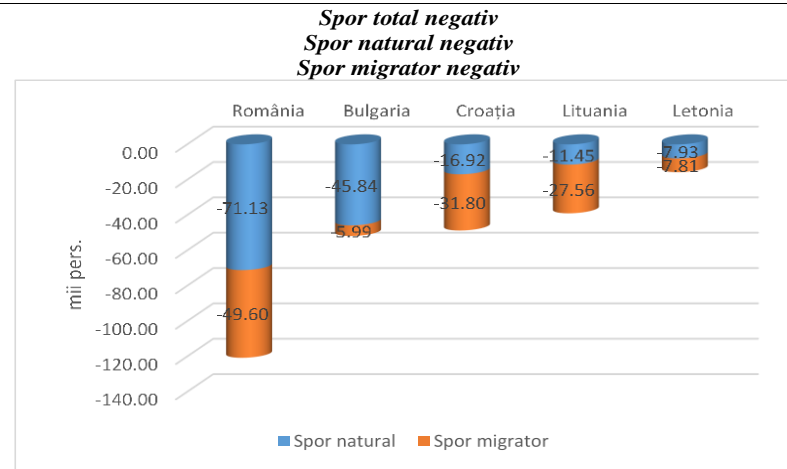
Sursa: Prelucrări date Eurostat



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

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

Schema 1: Modele demografice în UE 28 - 2017

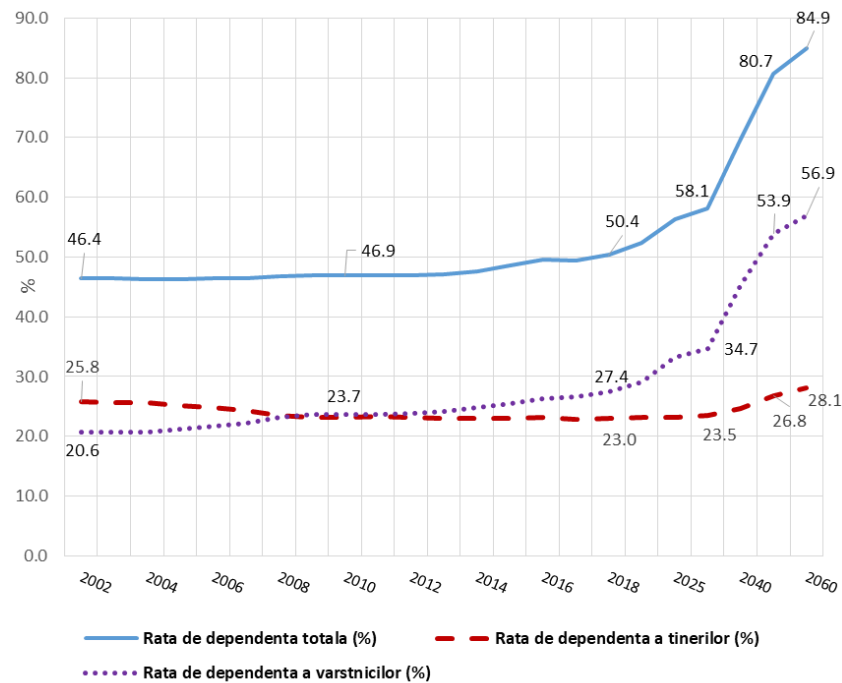


Sursa: Prelucrări date Eurostat

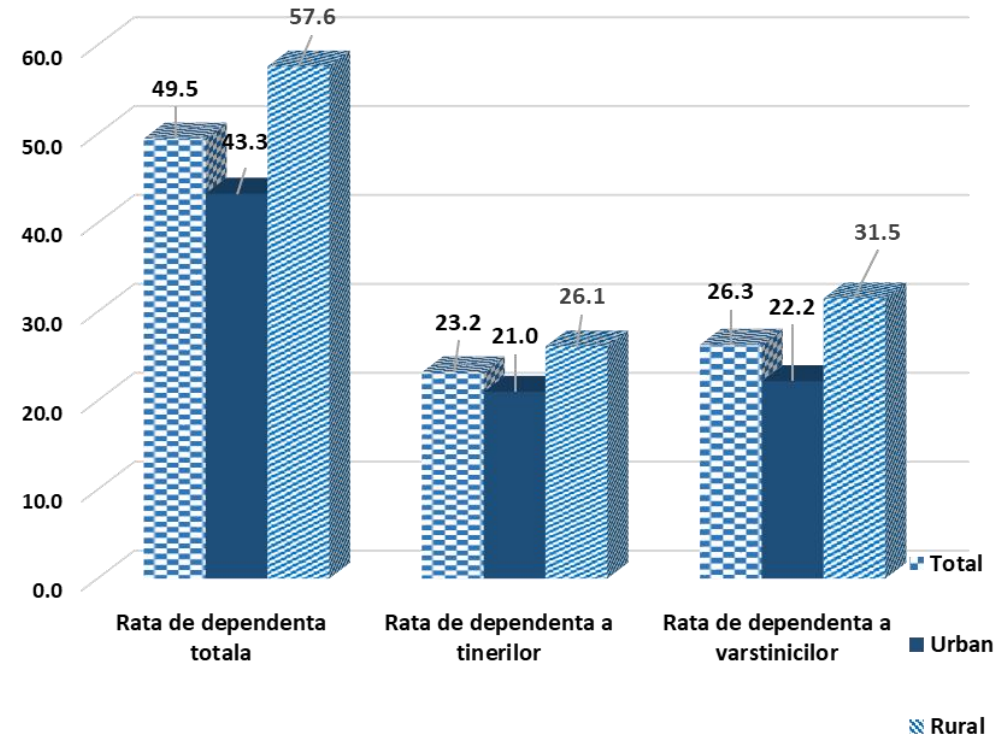
# Ratele de dependență demografică relevă tendințe negative

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

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



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



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

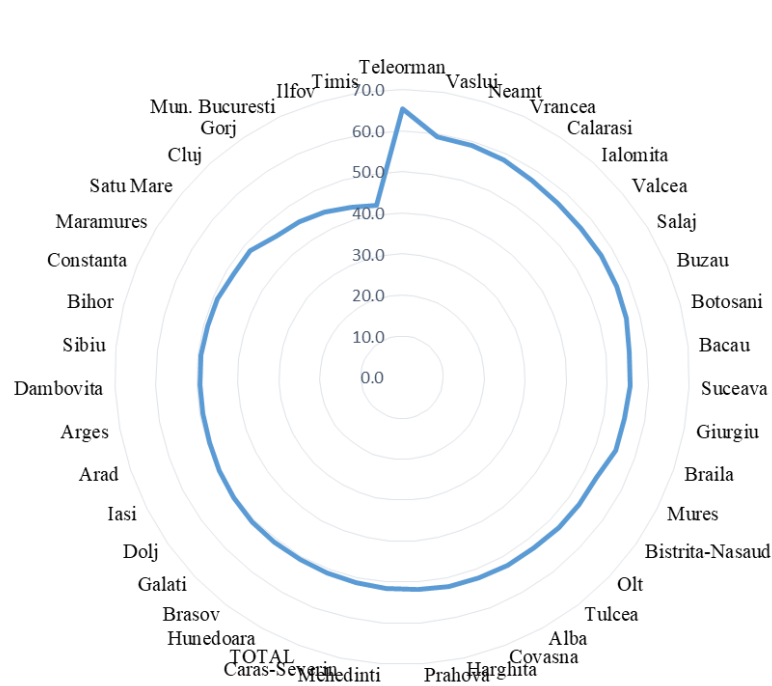
Sursa: Prelucrări date Eurostat și INS

# Diferențe considerabile în profil teritorial

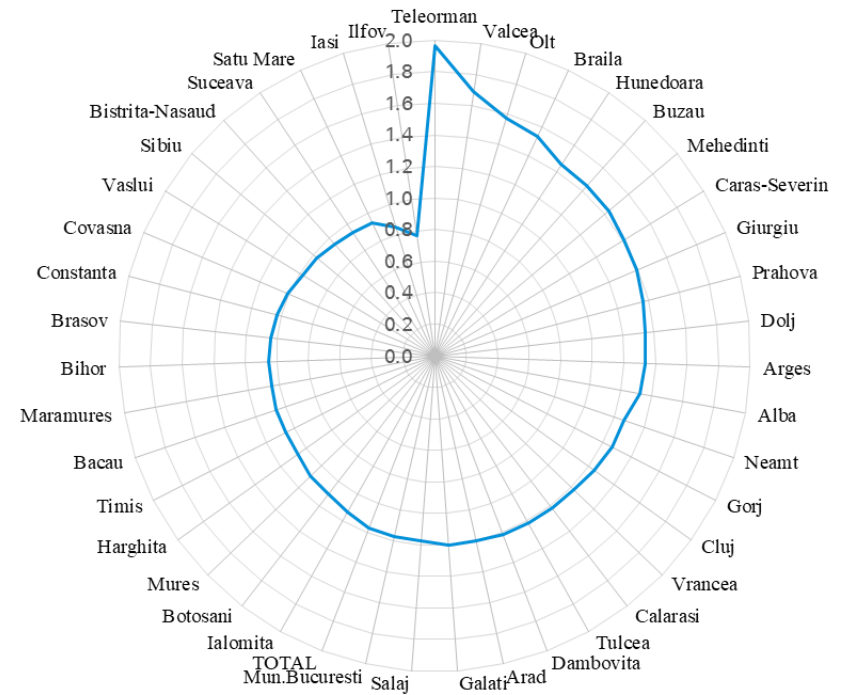
Rata de dependență demografică diferă substanțial de la un județ la altul, la nivelul anului 2018, de exemplu, cea mai mare rată de dependență demografică înregistrându-se în județul Teleorman 65,3%, comparativ cu numai 43,2% în județul Ilfov.

Niveluri medii ale indicatorilor la nivel național ascund diferențe considerabile în profil teritorial, cu impact asupra strategiei resurselor umane, impunând abordări adaptate caracteristicilor fiecărei regiuni, județ, unitate administrativ – teritorială.

O rată de înlocuire subunitară în cazul a 30 de județe atrage atenția asupra riscului de depopulare a unor areale și asupra existenței unor dezechilibre demografice importante la nivelul localităților, cu impact inclusiv din perspectiva sustenabilității acestora.



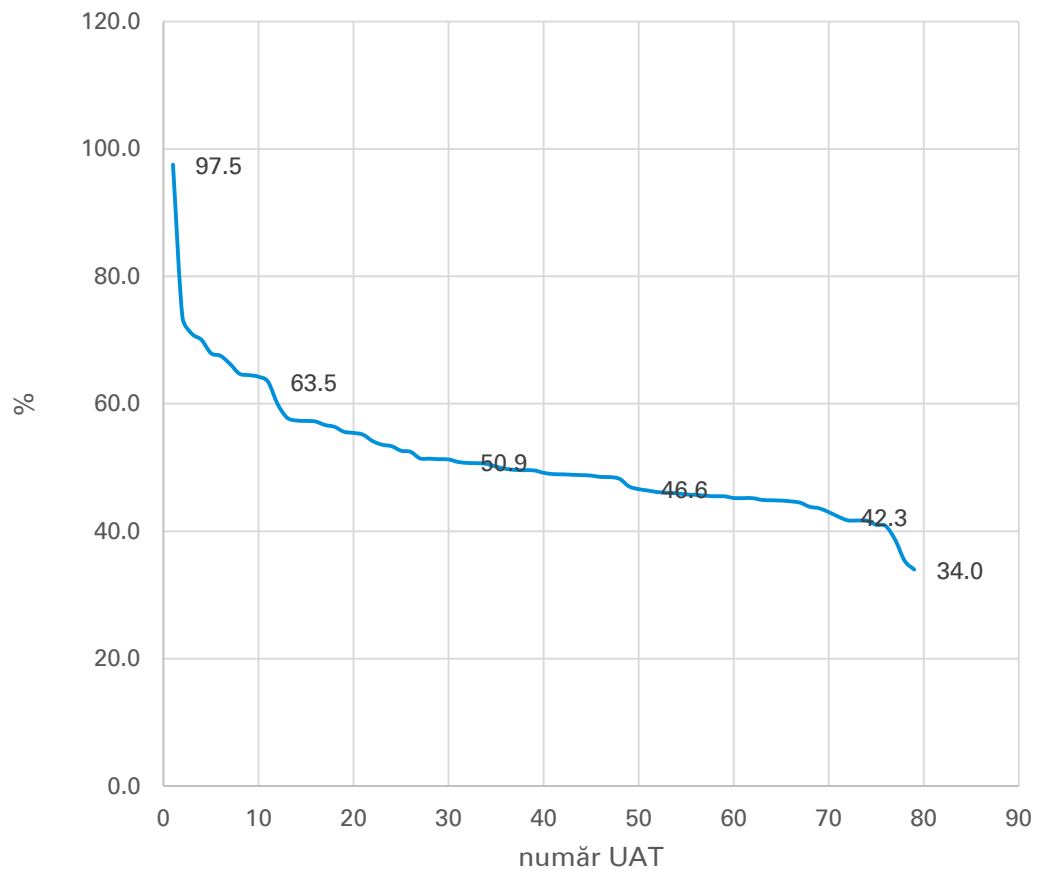
În anul 2018, la un tânăr sub 15 ani, reveneau în medie 2 persoane în vârstă de 65 ani și peste în județul Teleorman și în județul Iași 0,8 persoane în vârstă de 65 ani și peste.



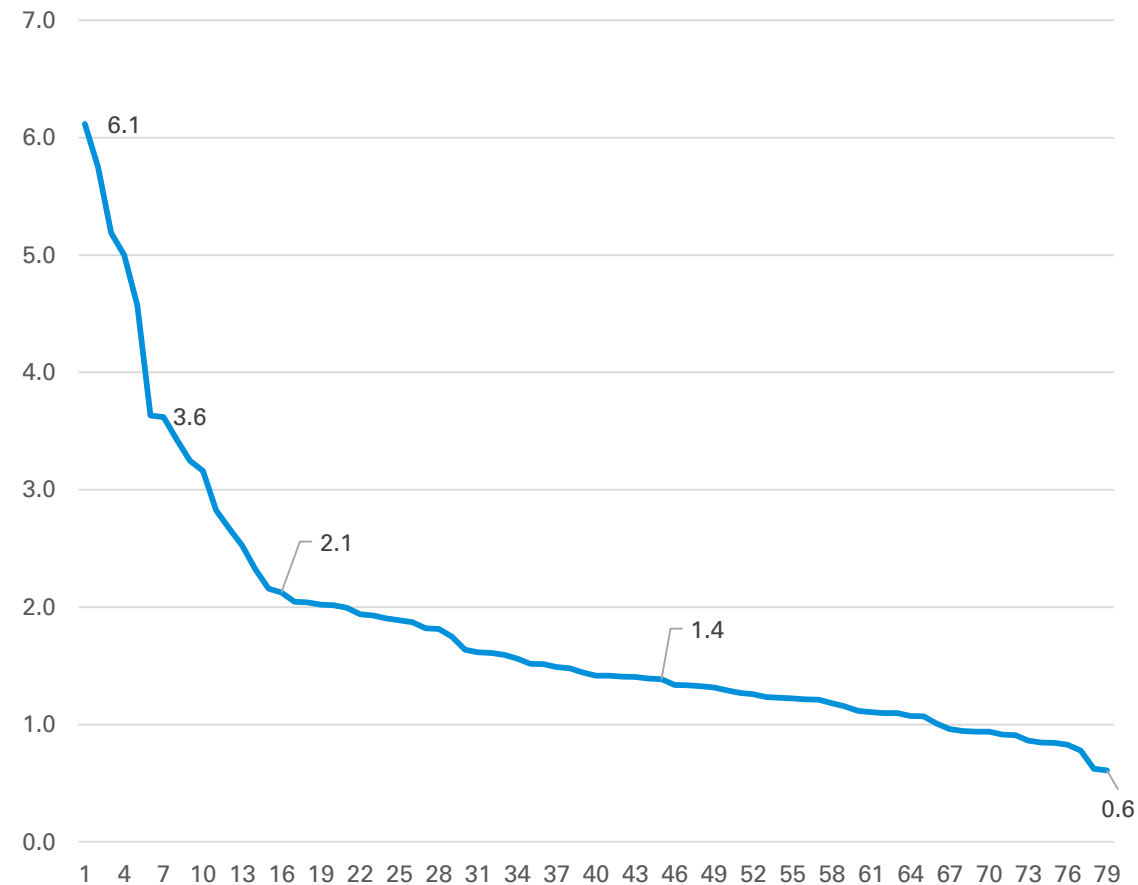
Sursa: Prelucrări date INS

# Exemplul județului Alba

În **județul Alba**, de exemplu, **rata de dependență** varia între 97,5% în cazul comunei Ohaba și 73,5% în comuna Mogoș și 34,% în orașul Abrud și 35,3% în orașul Baia de Arieș.



**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.

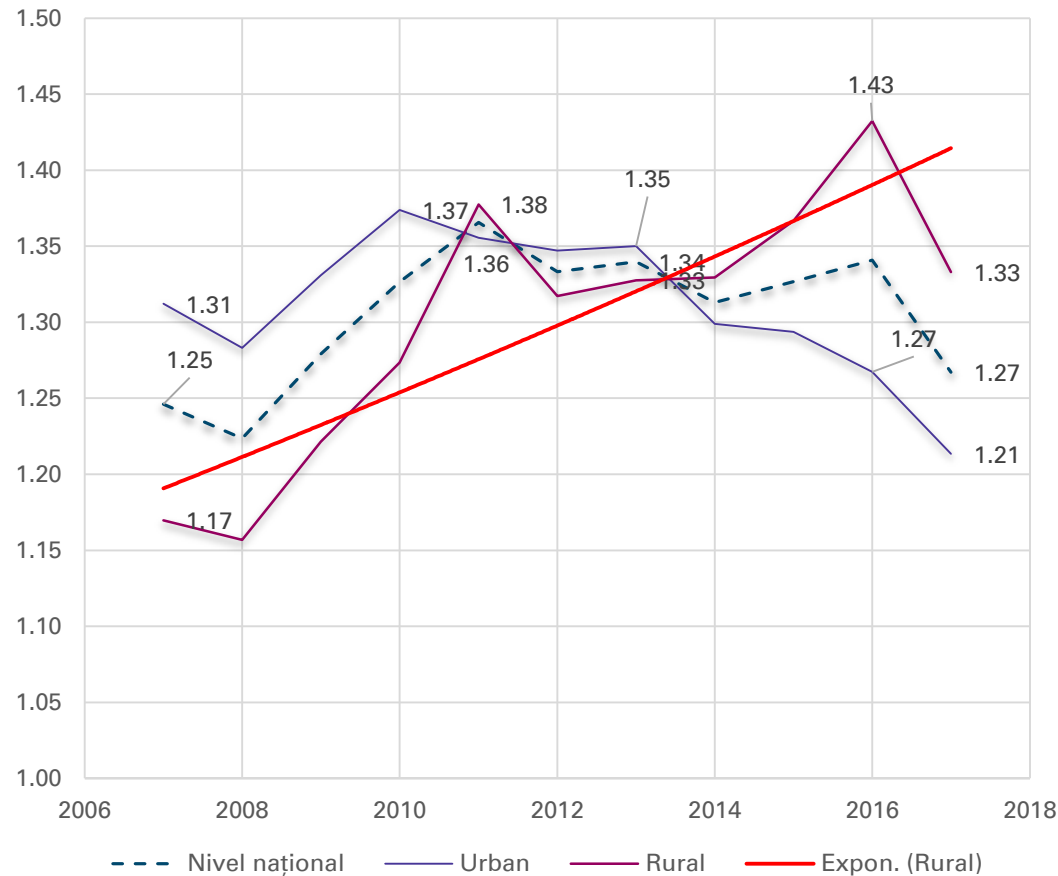


Sursa: Prelucrări date INS

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

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

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



Sursa: Prelucrări date INS

Rata de dependență economică\* înregistrează diferențe importante pe județe:



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

# Gradul de ocupare a populației active

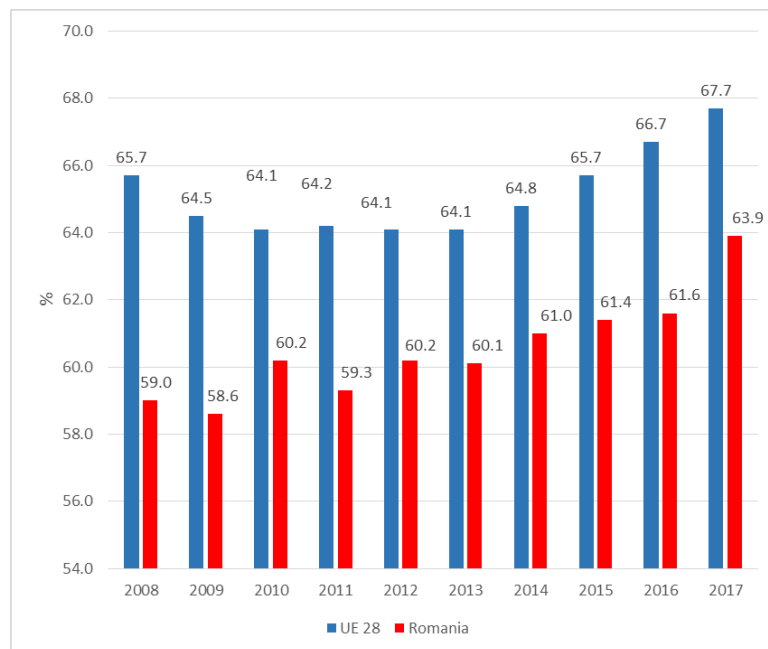
Gradul de ocupare a populației active este în creștere începând cu anul 2014, depășind nivelul anterior crizei în anul 2015.

Se menține încă un decalaj față de media la nivelul UE 28.

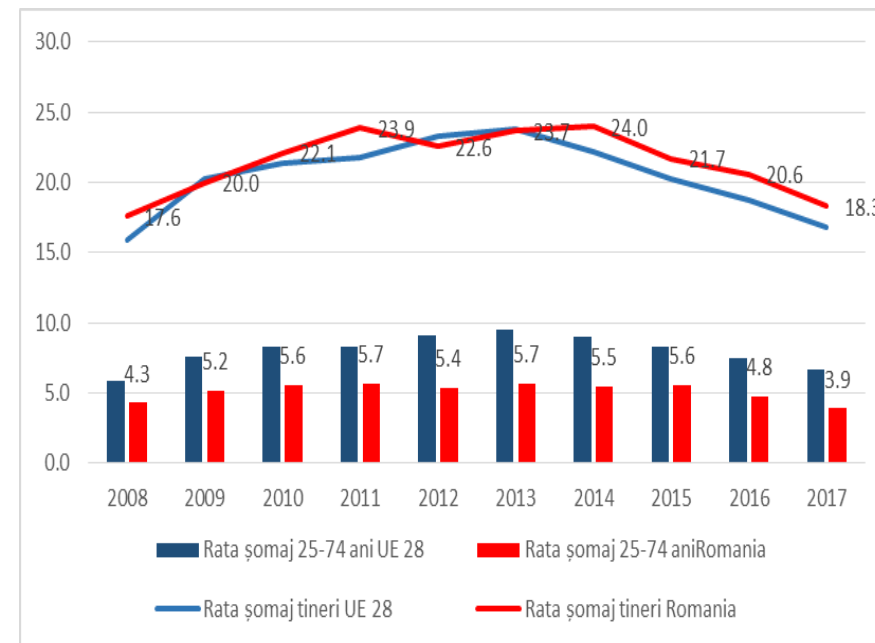
Șomajul este la nivel scăzut și pe fondul emigrației.

Semnal de alarmă – deși cu ușoară tendință de scădere șomajul tinerilor sub 25 ani se menține la un nivel extrem de ridicat.

Trend ascendent al ratei de ocupare, dar nivel actual încă cu 4 puncte procentuale sub media UE 28.



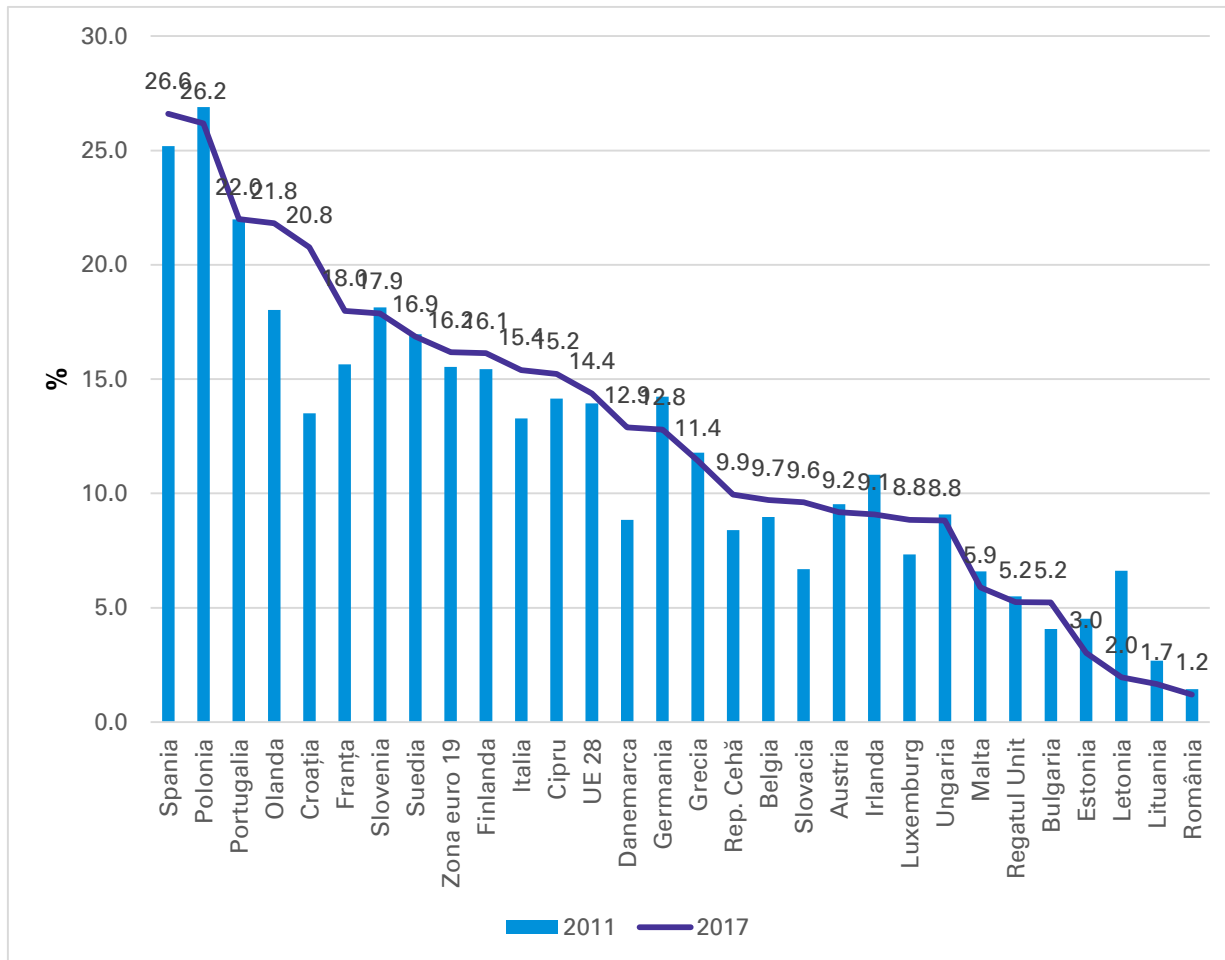
Pe fondul fluxului migrator extern, **rata șomajului din România s-a situat constant, în intervalul 2008-2017, sub media țărilor statelor membre UE 28. Se menține încă la un nivel ridicat, peste media UE 28, rata șomajului persoanelor în vârstă de sub 25 ani.**



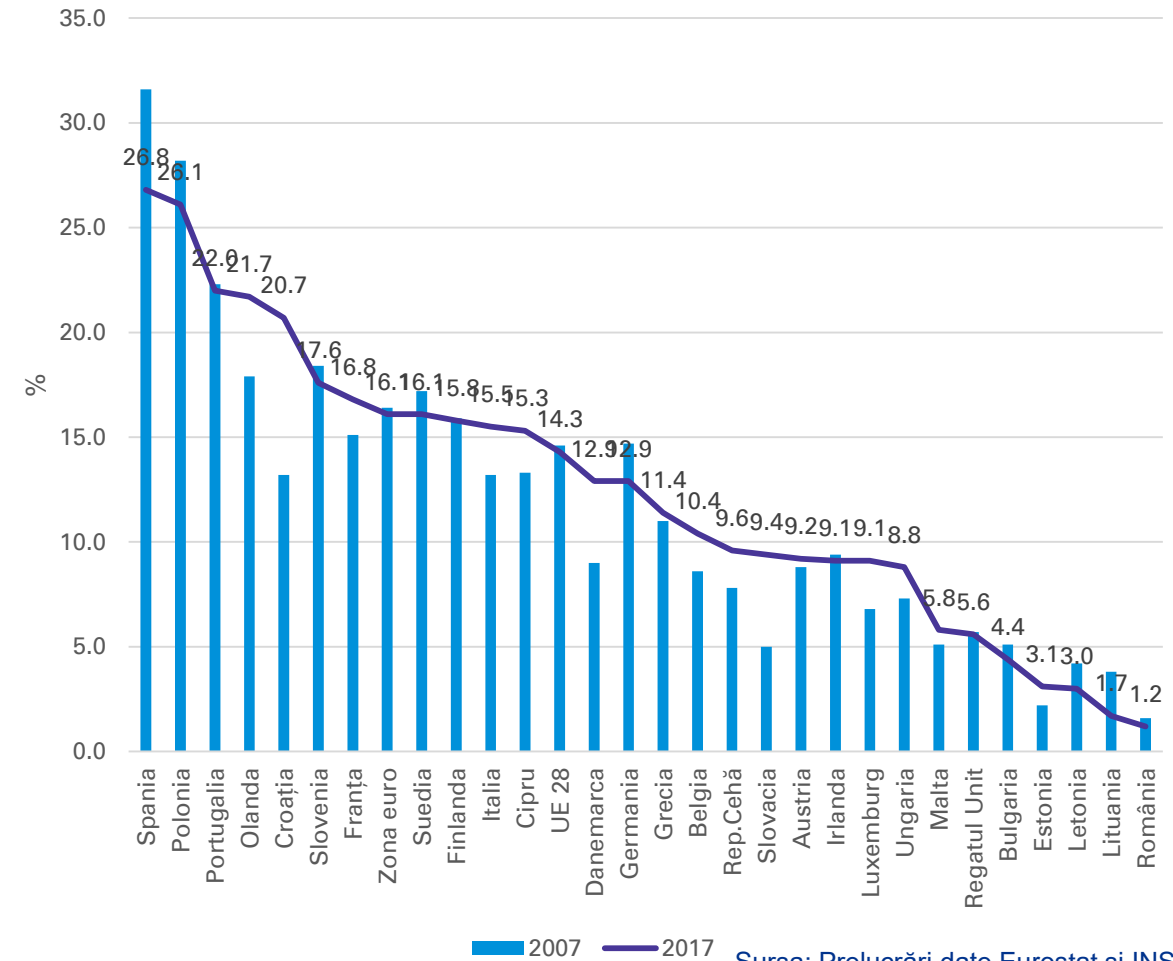
Sursa: Prelucrări date Eurostat și INS

# Flexibilitate redusă a pieței muncii, reflectată prin prisma ponderii nesemnificative a contractelor atipice, și pe fondul lipsei de încredere a lucrătorilor în aceste categorii de contracte

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



Ponderea lucrătorilor temporari în total salariați (%)



Sursa: Prelucrări date Eurostat și INS.

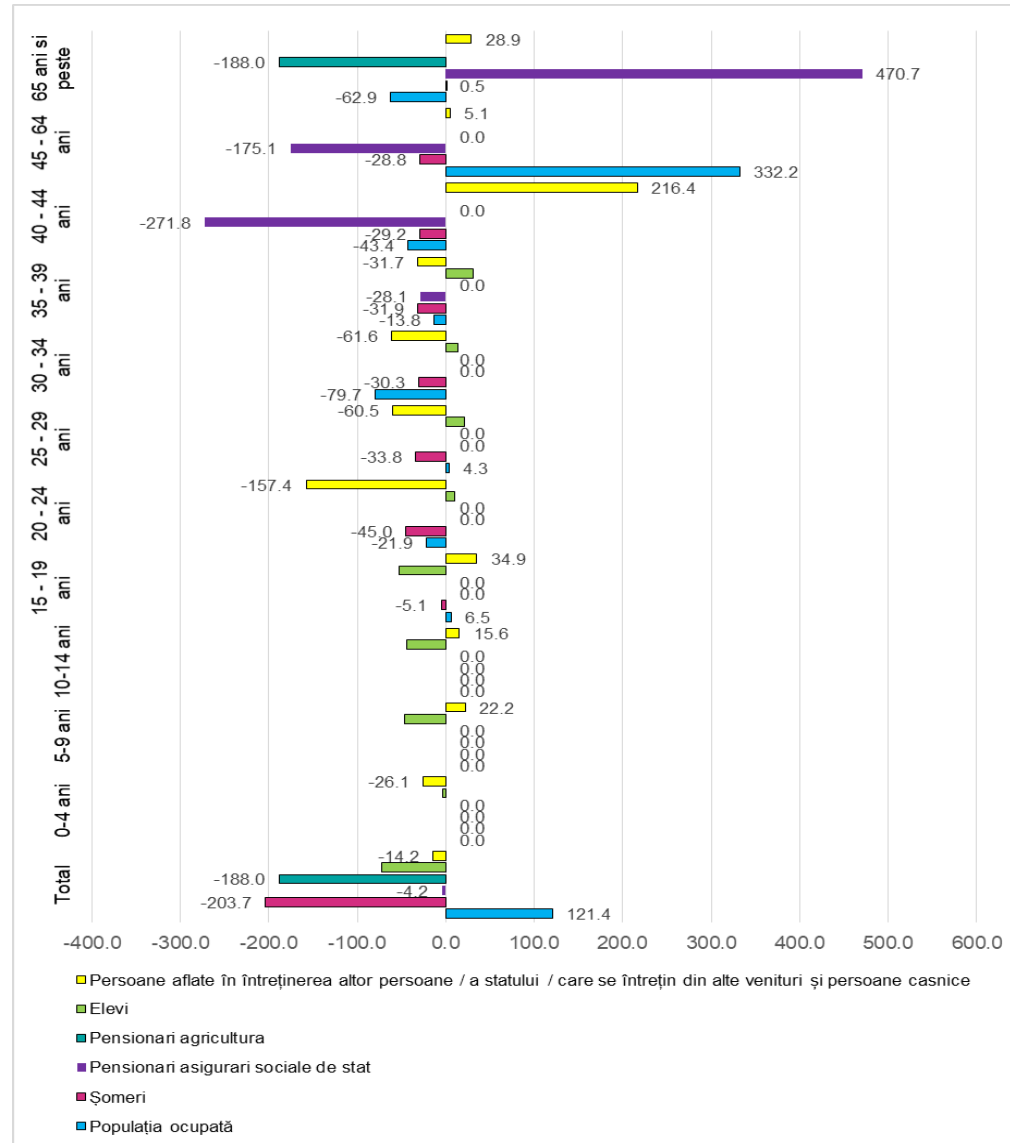
# Modificări structurale la nivelul populației ocupată pe grupe de vârstă: evoluții 2013-2017

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

Creșterea populației ocupate a avut loc

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

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



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

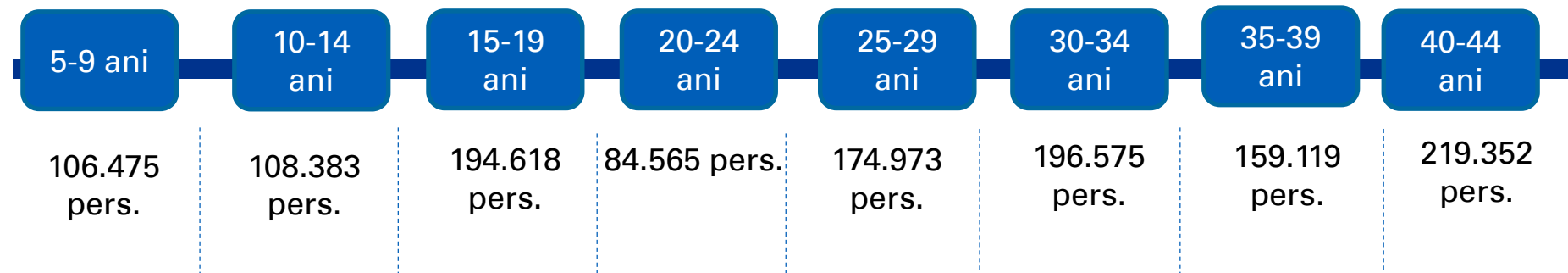


# Segmente importante de potențial uman irosit, nevalorificat - cei care nu se regăsesc nici pe piața muncii și nici în sistemul de educație

Structura populației rezidente din România în funcție de gradul de participare la activitatea economică, date medii, 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 AMIGO



# Performanțe relativ reduse ale sistemului de educație

Performanțele sistemului de educație și formare profesională a adulților din România sunt relativ reduse pe anumite componente în comparație cu media acestora pe ansamblul UE 28 – 2016.

Doi indicatori esențiali, rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și rata de angajare a absolvenților în primul an și respectiv, în primii 3 ani de la absolvire, reflectă neadecvarea formării la aspirațiile elevilor/ studenților și la nevoile economiei reale.

	UE 28	RO
Rata de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare de către tinerii în vârstă de 18-24 ani	10,7%	18,5%
Ponderea absolvenților cu studii superioare în grupa de vârstă 30-34 ani	39,1%	25,6%
Ponderea tinerilor cu un nivel scăzut de cunoștințe de citit, matematică și științe (medie)	20,0%	39,0%
Ponderea cheltuielilor pentru educație în PIB	4,9%	3,1%
Rata de angajare a absolvenților din grupa de vârstă 20-34 ani care au absolvit cu 1-3 ani înainte	78,2%	69,3%
Rata de angajare a absolvenților de învățământ nivelul ISCDE 3-4, în primii 3 ani de la absolvire	72,6%	59,6%
Procentul de participare a adulților la procesul de formare continuă	10,8%	1,2%

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

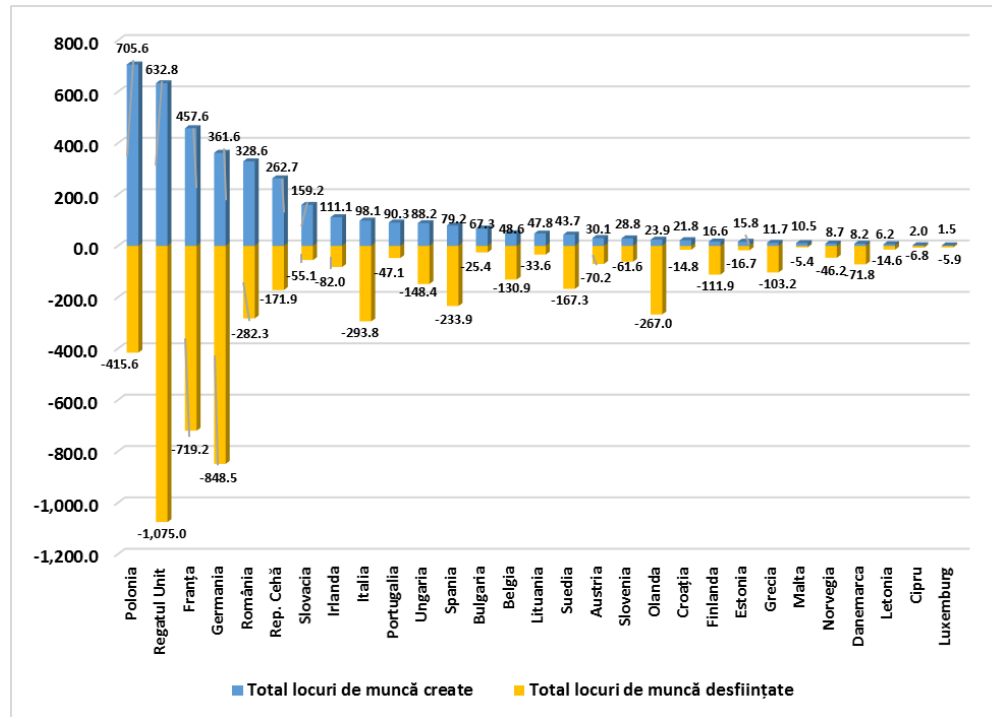


# Cererea de forță de muncă

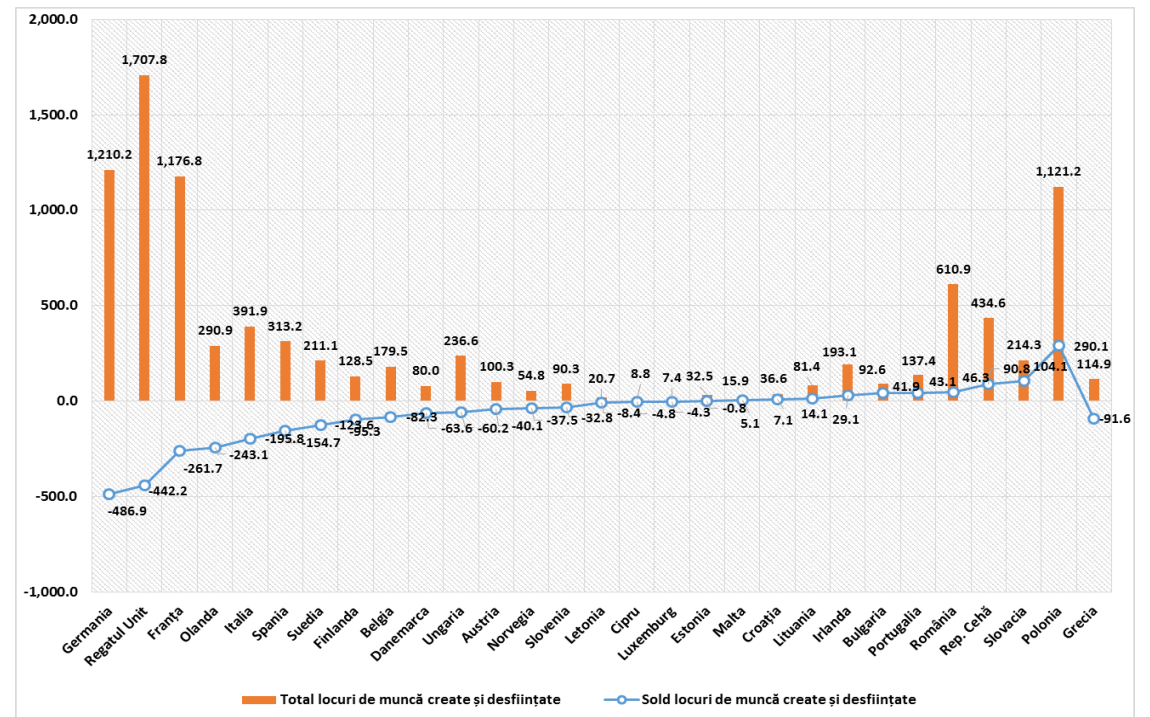
# Economia României a fost în ultimul deceniu și a rămas o economie cu potențial de creare de locuri de muncă

**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.

Locuri de muncă create și locuri de muncă desființate, în România, celelalte state membre UE 28 și Norvegia, în intervalul 2005-aug. 2018 (mii locuri de muncă)



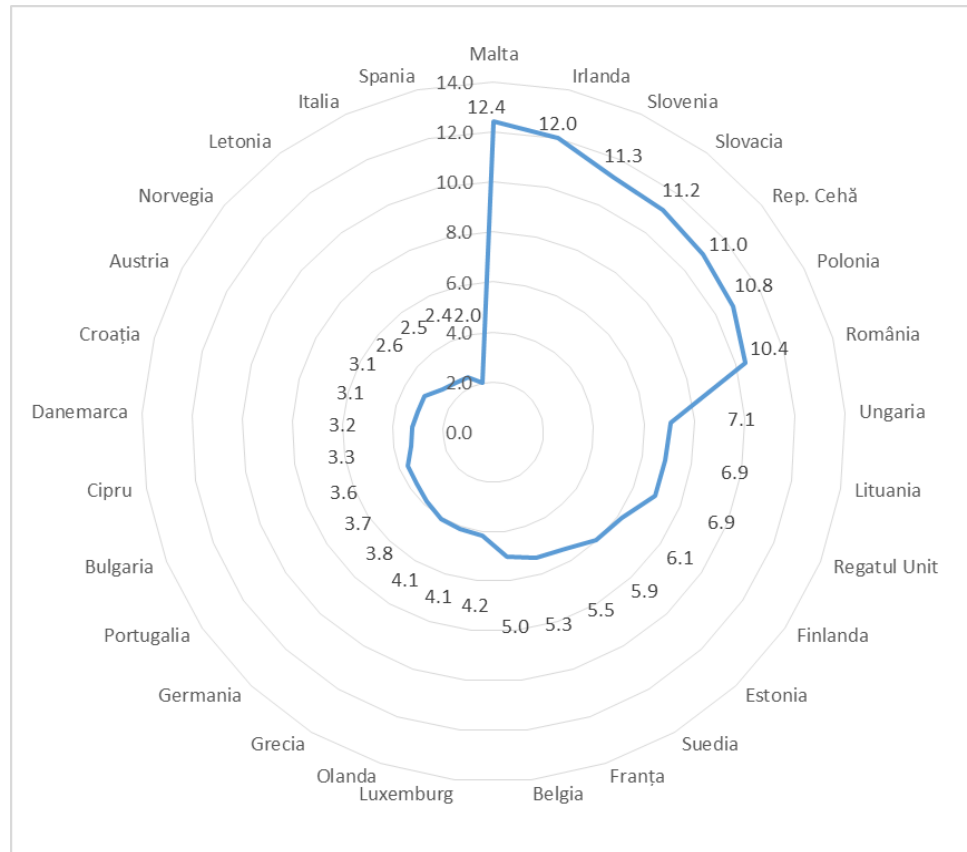
Total locuri de muncă create și desființate și soldul locurilor de muncă create și desființate, în România, celelalte state membre UE 28 și Norvegia, în intervalul 2005-aug. 2018 (mii locuri de muncă)



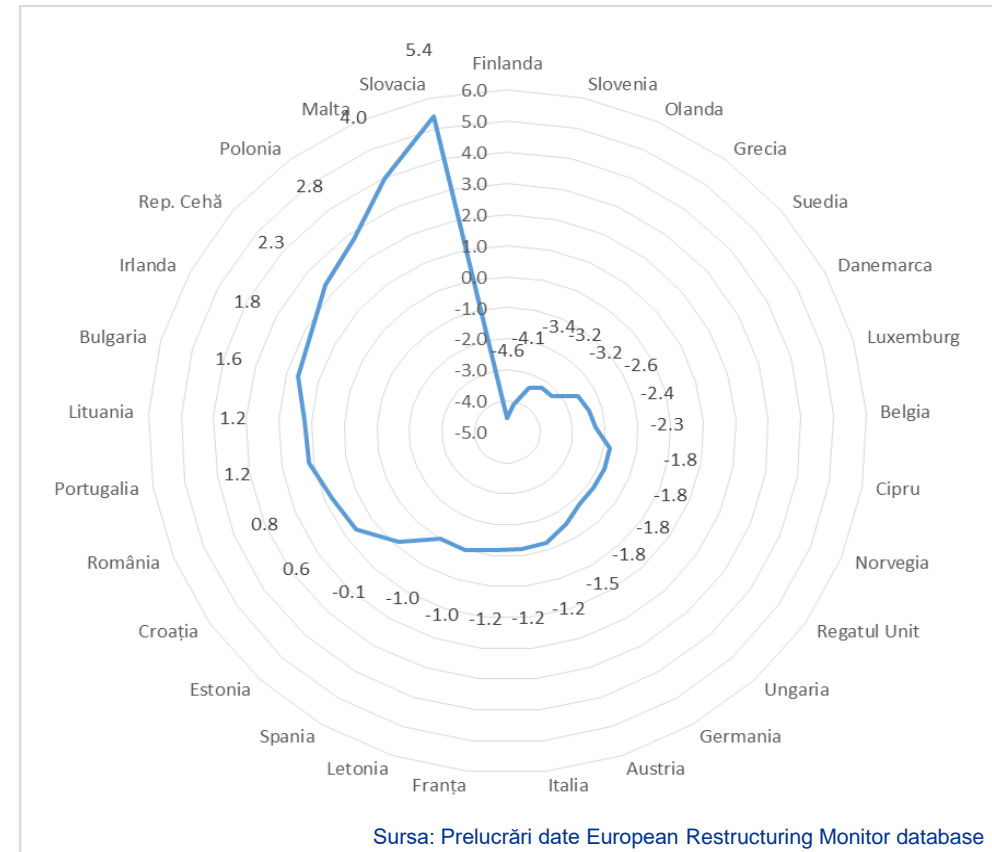
Sursa: Prelucrări date European Restructuring Monitor database

# Potențialul este reflectat de numărul de locuri de muncă create, soldul locurilor de muncă create și desființate, ponderea locurilor de muncă create și desființate în total salariați

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



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

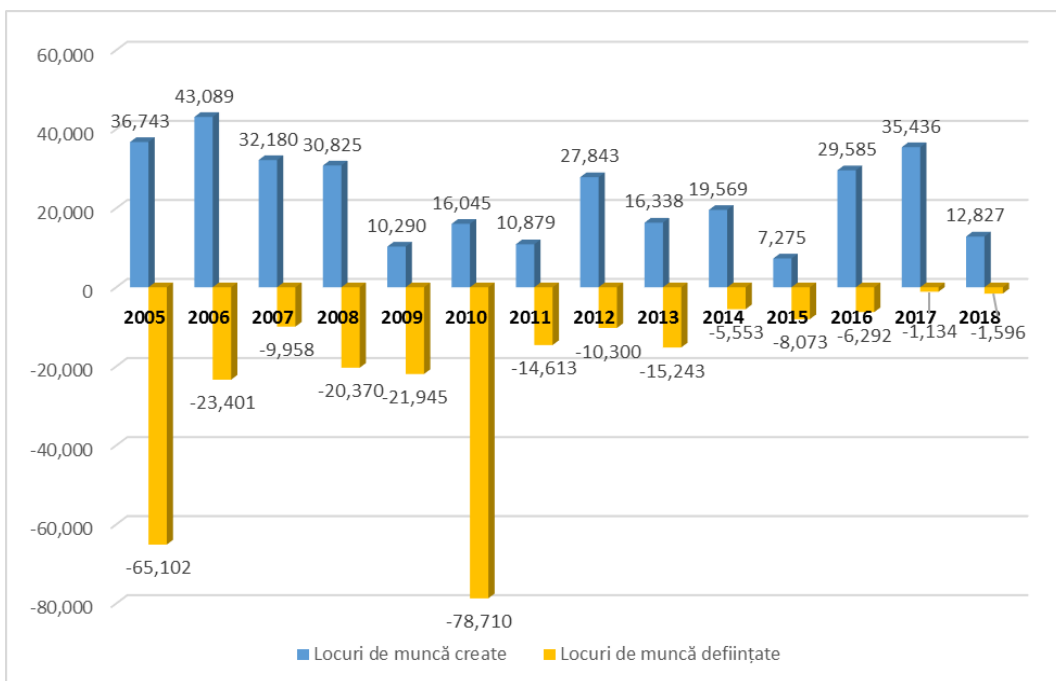


Sursa: Prelucrări date European Restructuring Monitor database

# Demografia locurilor de muncă a înregistrat evoluții diferențiate pe activități economice

Începând cu anul 2012, ca tendință generală, cu excepția unui singur an (2015), **numărul de locuri de muncă create depășește numărul locurilor de muncă desființate**. 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.

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



Sursa: Prelucrări date European Restructuring Monitor database.

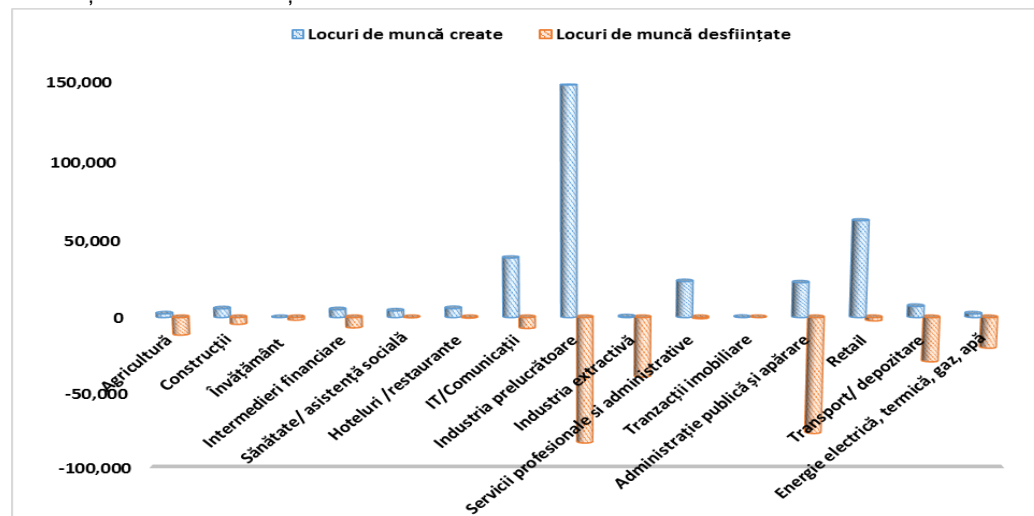
**Sold pozitiv și cu cele mai multe locuri de muncă create:**

- Industria prelucrătoare,
- Comerțul cu amănuntul
- IT&C
- Serviciile profesionale și administrative

**Sold negativ**

- Administrația publică și apărare,
- Industria extractivă
- Transport / depozitare
- Energie electrică, termică, gaz, apă

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



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

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



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.



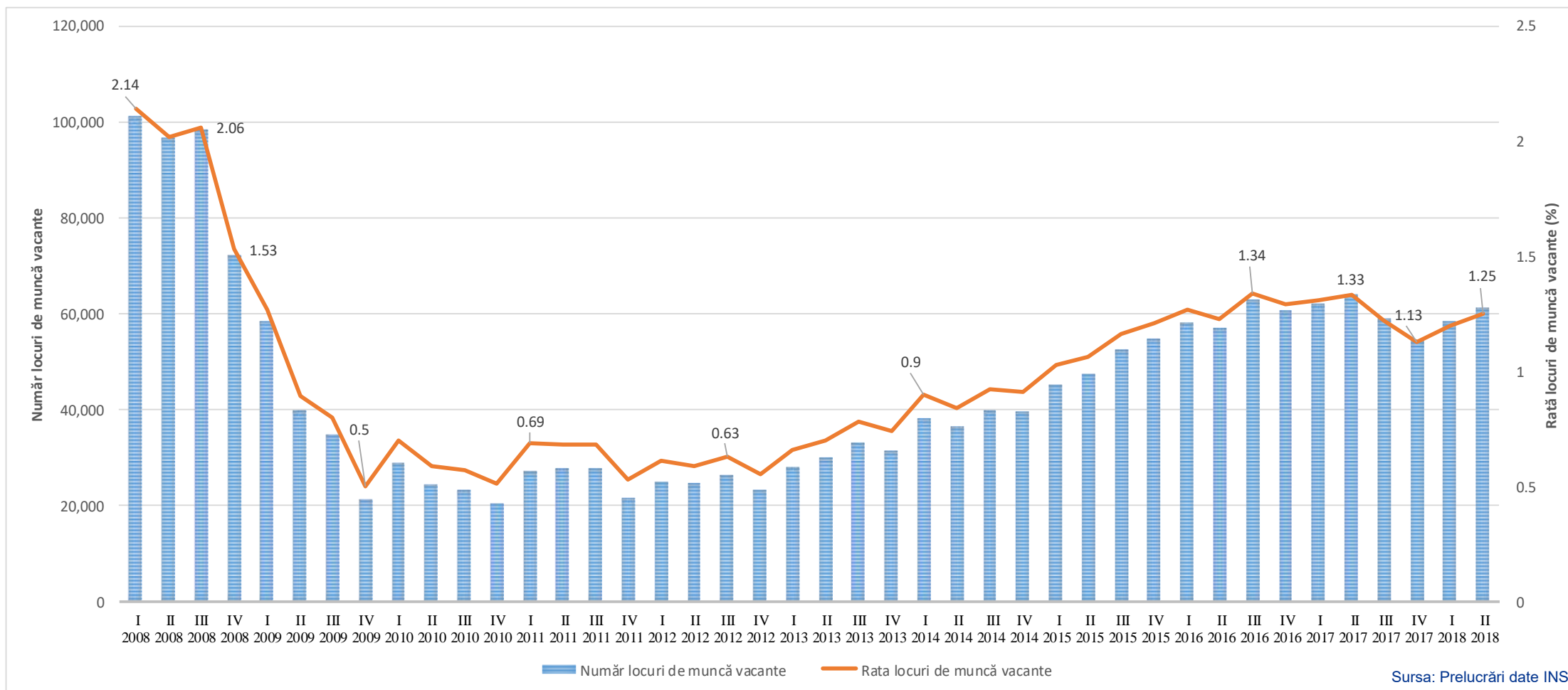
Începând cu anul patru de la înființarea companiei, fluxul net mediu de locuri de muncă devine negativ, înregistrându-se însă un anumit grad de eterogenitate, în funcție de dimensiunea acesteia.



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.

# Numărul de locuri de muncă vacante înregistrează o tendință generală de creștere, dublându-se în perioada 2013 - trim. II 2018

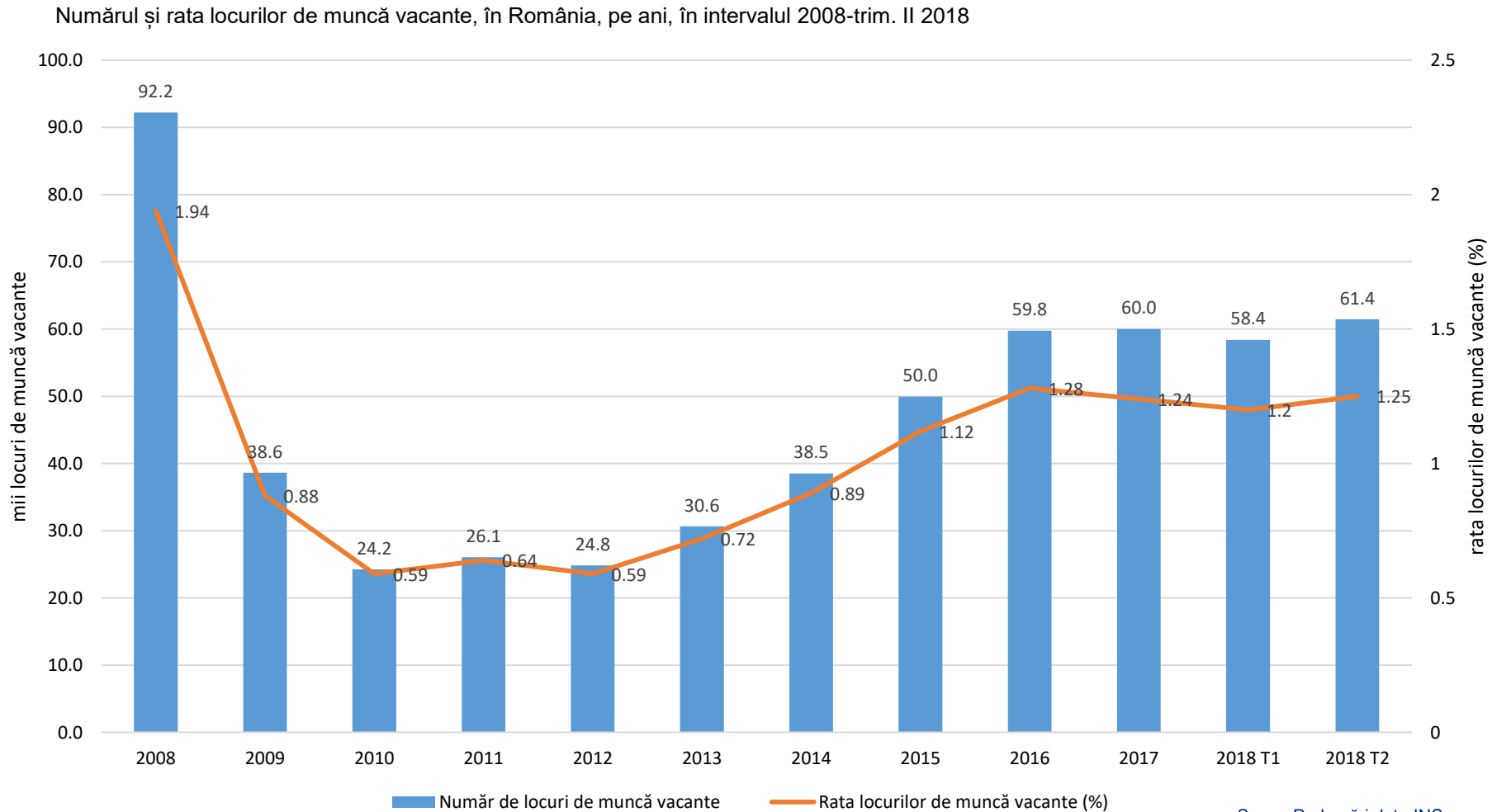
Numărul și rata locurilor de muncă vacante, în România, pe trimestre, în intervalul 2008-trim. II 2018



Sursa: Prelucrări date INS.



# Aceeași tendință se înregistrează și la nivelul numărului și ratei locurilor de muncă vacante



Sursa: Prelucrări date INS

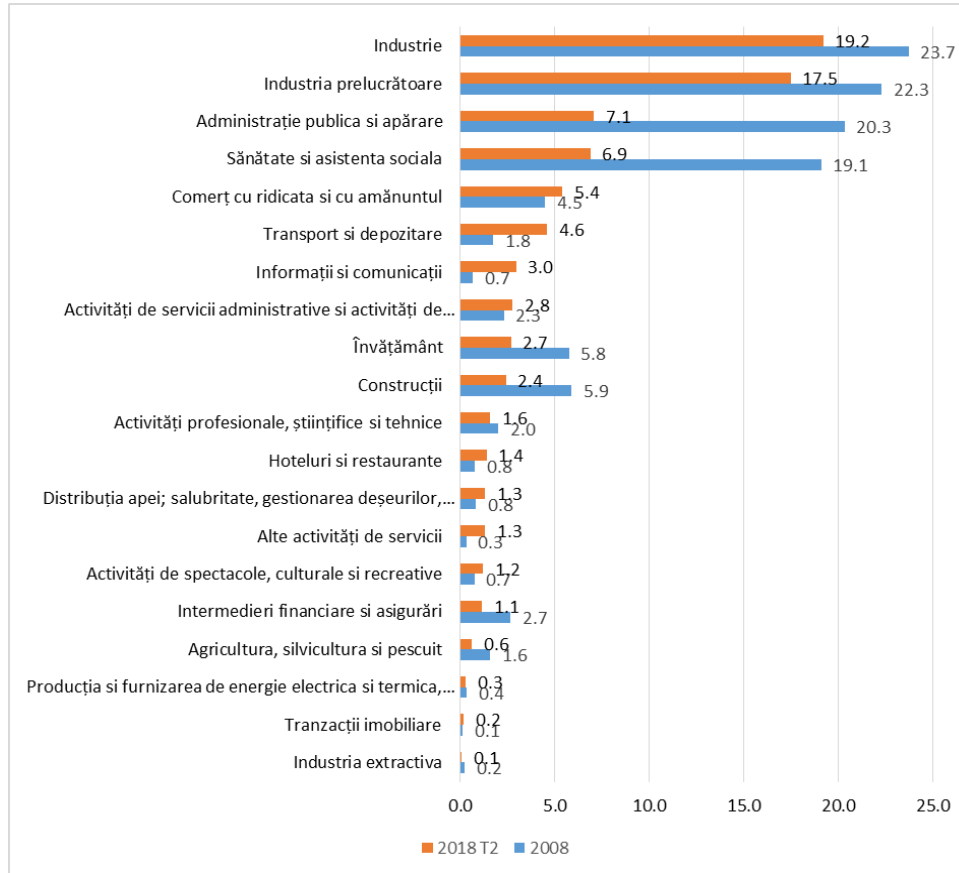
# Industria prelucrătoare înregistrează cele mai multe locuri de muncă vacante

## Activitățile economice cu cele mai multe locuri de muncă vacante:

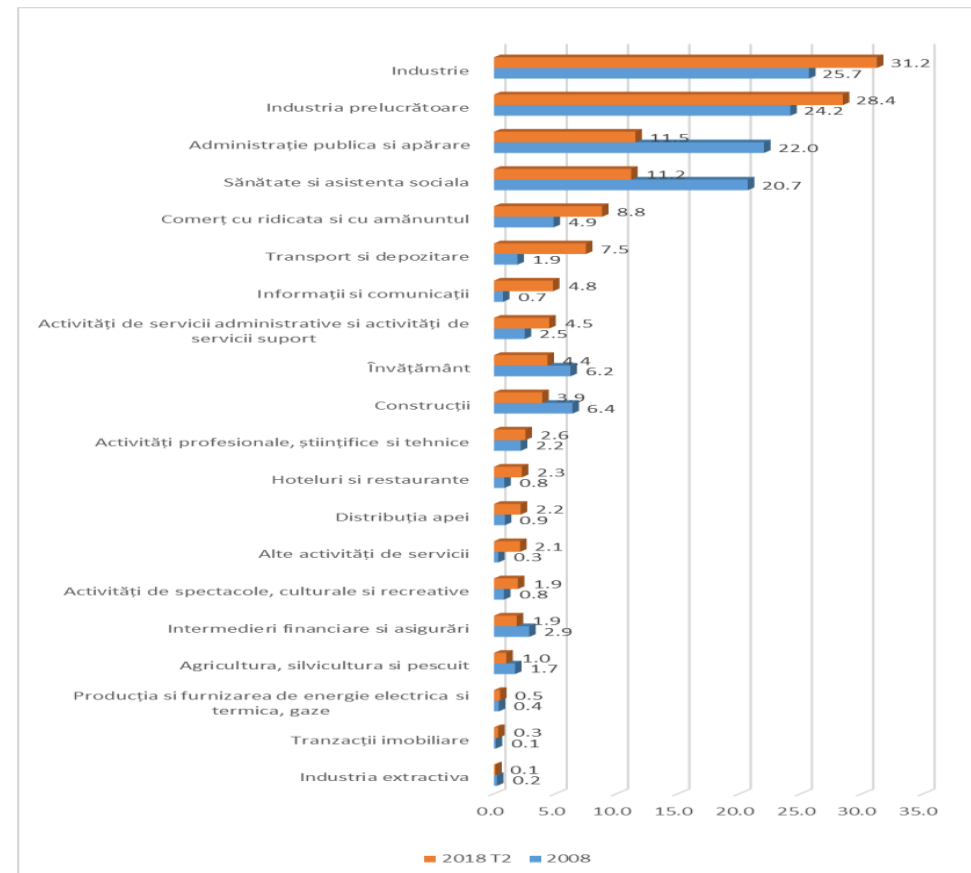
- Industria prelucrătoare
- Administrația publică și apărare
- Sănătate și asistență socială
- Comerț cu ridicata și amănuntul
- Transport și depozitare
- Informații și comunicații

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

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



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

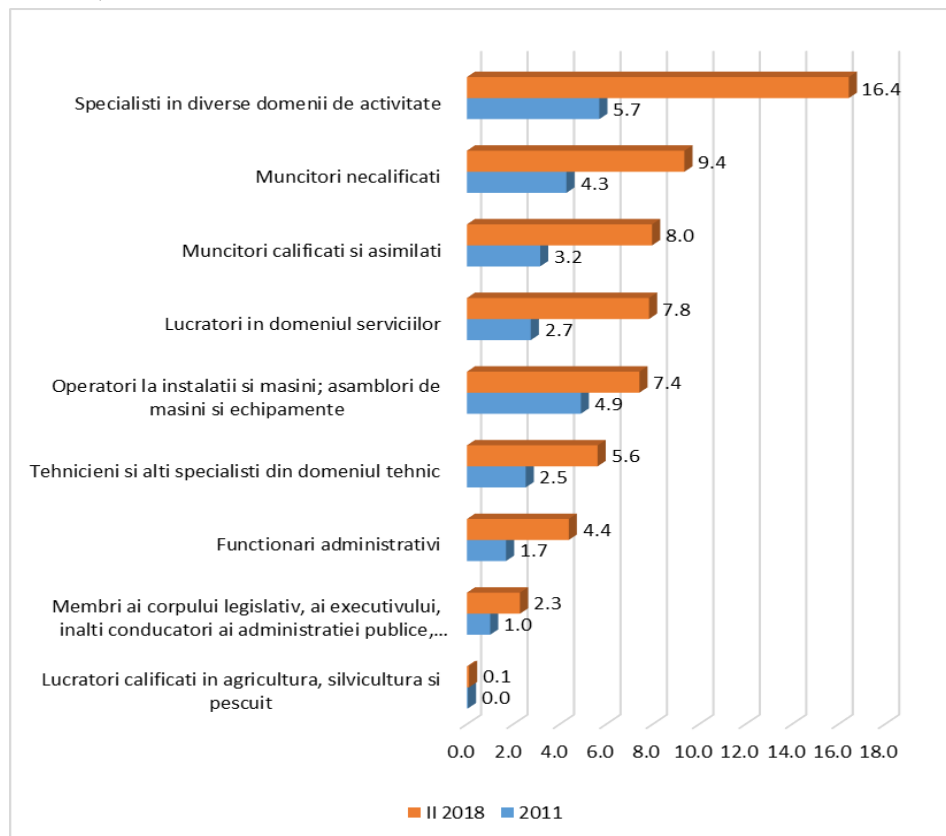


Sursa: Prelucrări date INS.

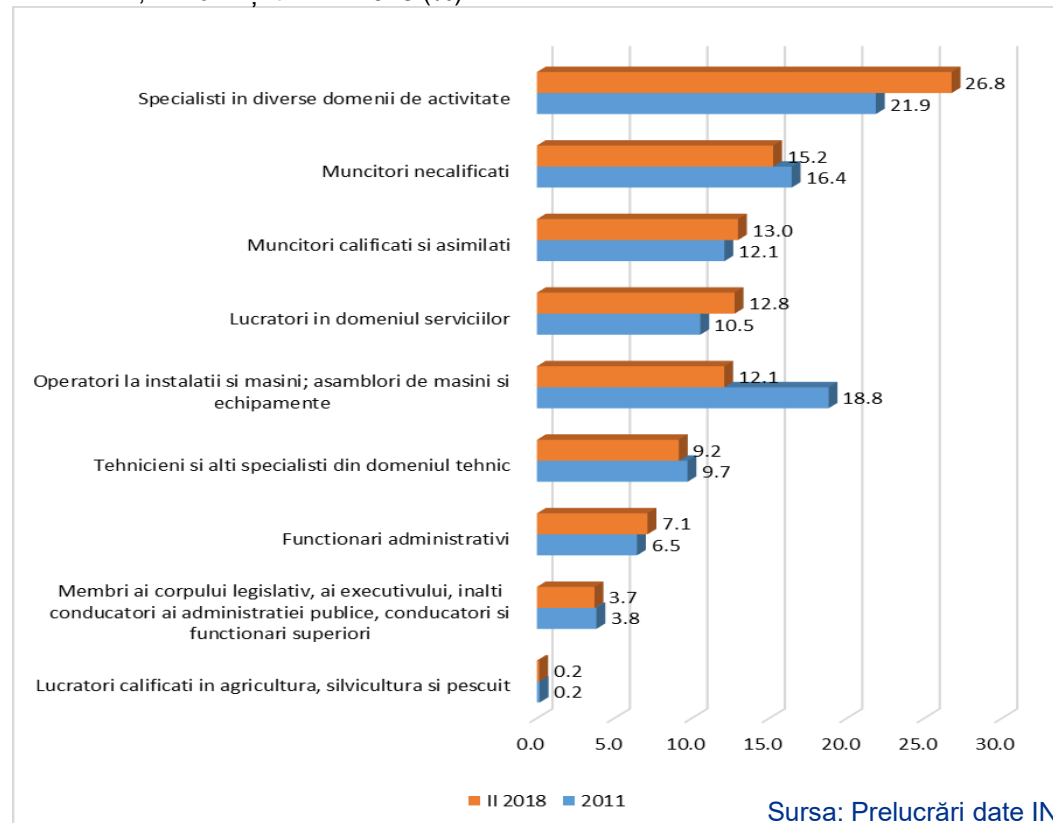
# Locurile de muncă pentru specialiști\* în diverse domenii de activitate erau aproximativ egale cu cele pentru muncitori calificați și necalificați

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 **muncitori calificați și necalificați** **28,2%**

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



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



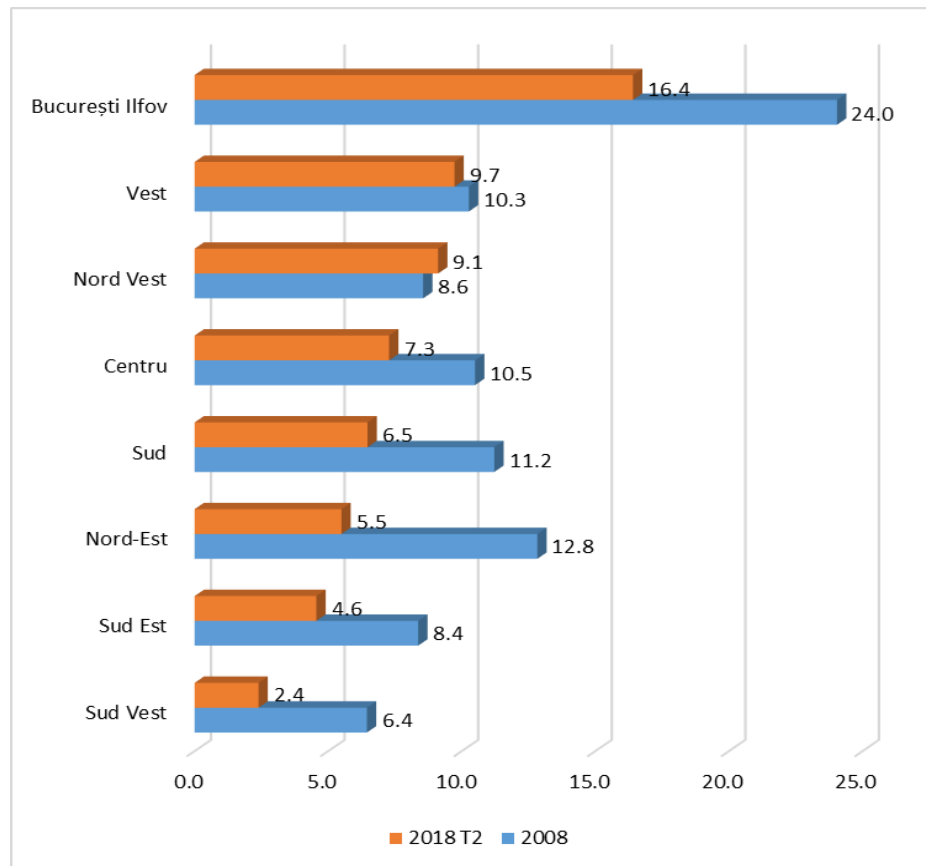
Sursa: Prelucrări date INS

\*Cu ocupații intelectuale și științifice, care dezvoltă stocul existent de cunoștințe, predau în mod sistematic și aplică teorii și concepte științifice sau artistice ori se angajează în orice combinație a acestor activități

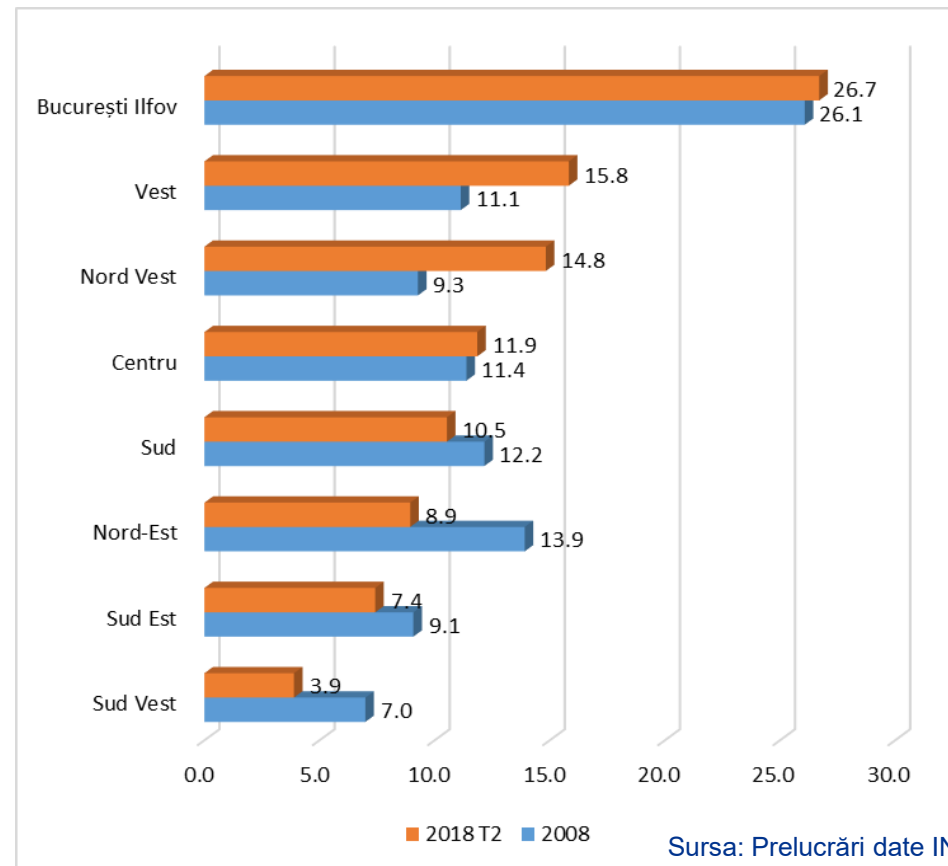
# Crește tendința de concentrare regională a locurilor de muncă vacante în regiunile cu cel mai înalt nivel de dezvoltare

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

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



Ponderele regiunilor în numărul locurilor de muncă vacante, în România, în 2008 și trim. II 2018 (%)



Sursa: Prelucrări date INS



# Capitolul II. Repere privind deficitul de forță de muncă



# Sumar

# Repere privind deficitul de forță de muncă

Deficitul de forță de muncă reprezintă un motiv major de preocupare pentru decidenți, acesta putând conduce la dezechilibre macroeconomice și financiare, pe seama pierderii de producție potențială și a unei utilizări suboptimale a forței de muncă disponibile, precum și la efecte adverse la nivel micro și mezoeconomic, afectând mediul de afaceri și perspectivele de dezvoltare ale companiilor.

## Deficit cantitativ

- 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 de consum)
- Discrepanțele regionale

## Deficit calitativ

- Deficit 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)
- Deficit informațional

# Tendințe de creștere a deficitului de forță de muncă

**Gradul de tensionare a pieței muncii este în creștere**

- Conform Eurostat, în România, în anul 2016, se înregistra un **grad moderat** de tensionare a pieței muncii comparativ cu alte țări membre UE, dar, conform datelor BNR, **acesta este în creștere semnificativă în ultimii ani**, respectiv de la 0,08 în trimestrul I 2012 la 0,26 în aceeași perioadă din anul 2018.
- Analiza situației din trimestrul II al 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 calificat**.

Sursa: Minuta ședinței CA BNR din 3 oct 2018

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

**Tendința de creștere a discrepanțelor orizontale și verticale**

- La nivelul unei populații de 4.875.656 tineri în vârstă de 15-34 ani:
- Pondere foarte scăzută a celor cu experiență profesională din timpul studiilor - numai 1,2% au lucrat pe perioada studiilor;
  - 25,4% dintre tinerii ocupați nu au statut de salariat;
  - Gradul de adecvare între nivelul de instruire absolvit și cerințele actualului loc de muncă: numai pentru 44,1% nivelul de instruire corespunde într-o mare măsură cerințelor, pentru 35,3% într-o oarecare măsură, 13,6% puțin și 7,1% deloc;
  - Peste 30% din tinerii absolvenți cu studii superioare au o ocupație din grupele majore de ocupații 3-9, care necesită studii medii;
  - 10,2% din absolvenții cu studii medii au o ocupație din grupa majoră de ocupații 9, corespunzătoare muncitorilor necalificați.

**Neconcordanțe între oferta sistemului de învățământ și piața muncii**

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

Sursa: Ancheta INS privind accesul tinerilor pe piața muncii

Sursa: Eurostat Experimental Statistics.



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

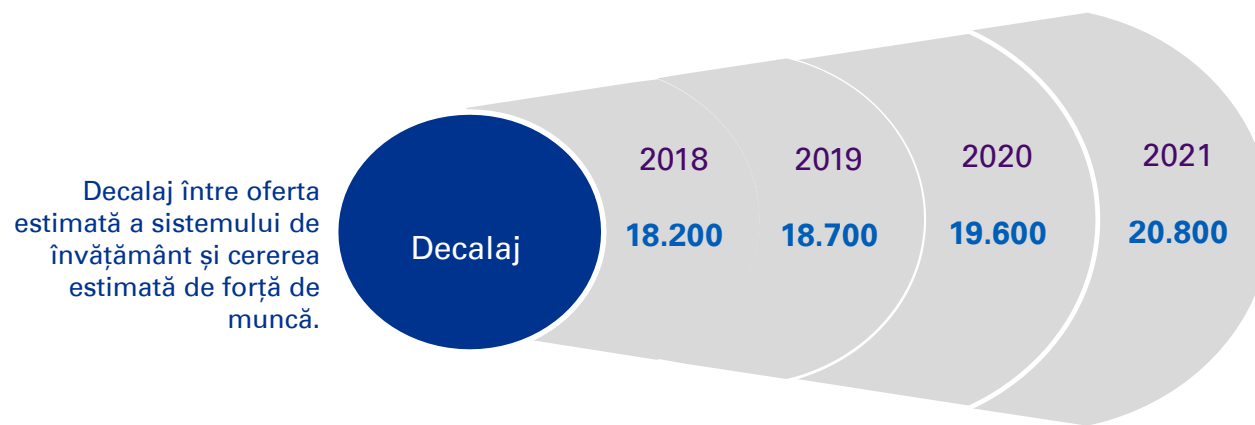
Prin intermediul studiului de caz referitor la sectorul IT&C încercăm să atragem atenția asupra nevoii de abordare strategică a resurselor umane la nivel sectorial și în profil teritorial, abordare care este dependentă în primul rând de disponibilitatea informațiilor actualizate și la nivelul de detaliere 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 că **deși a fost declarat prioritate strategică de către decidenți și au fost promovate măsuri de susținere a sectorului, deficitul de forță de muncă se menține încă la cote ridicate.**

Estimările realizate privind diferite componente ale:

- cererii (prognozele privind potențialul de creștere 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.**



Sursa: calcule proprii



# Deficitul cantitativ și calitativ de forță de muncă

# Semnale privind deficitul de forță de muncă

Au existat numeroase semnale transmise de mediul academic și de organisme internaționale, din zona mediului de afaceri, autorități sau organizații sindicale, 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

## Semnale din partea mediului academic și a organismelor internaționale

- Potrivit ONU, în ultimii 10 ani, 3,4 milioane de români s-au stabilit peste hotare. Datele 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% din populația activă.
- Raportul "Reprofesionalizarea României", 2008, indică nevoia de acțiuni urgente, de abordări strategice în domeniul resurselor umane.
- Prof. Vasile Ghețău atrage atenția asupra riscurilor generate de continuarea tendințelor actuale ce ar conduce în 2050 la o scădere dramatică a populației rezidentă în România, respectiv la 16 mil. locuitori.

## Reprezentanți ai administrației centrale și locale

- În 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 agricultură, 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".

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

- Primele semnale 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.
- Din zona mediului de afaceri, semnale privind deficitul de forță de muncă au apărut în primii ani în regiunile mai dezvoltate economic (Vest, Nord-Vest, Centru) și, în general, cu ocazia unor noi ISD, pentru calificări superioară.
- Recent, mult mai acut în mai multe sectoare și regiuni.

## Anchete 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. Ponderea angajatorilor în această situație a crescut de la 40% în anul 2014, la 61% în anul 2015 și 72% în anul 2016.

# Repere privind deficitul de forță de muncă

Reperete metodologice identificate referitoare la evaluarea deficitelor de forță de muncă, tipologia și factorii generatori ai acestora oferă o imagine privind complexitatea fenomenului.

**Deficitul cantitativ**

Lucrători disponibili insuficienți pentru a satisface cererea agregată

**Deficitul calitativ**

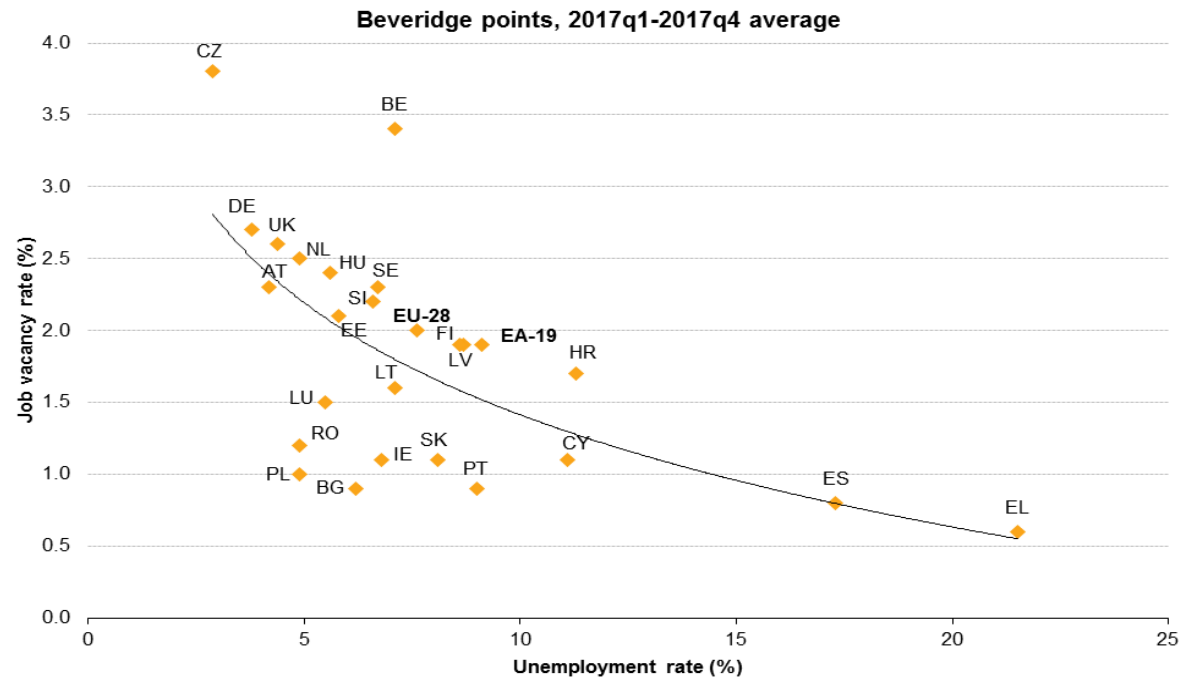
Penurii specifice de forță de muncă în materie de calificări, ocupații sau sectoare



# Gradul de tensionare a pieței muncii

În România se înregistrează un grad moderat de tensionare a pieței muncii comparativ cu alte țări membre UE, dar cu tendință de creștere semnificativă în ultimii ani.

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.



Source: Eurostat (online data codes: jvs\_q\_nace2, lfsq\_organ)

eurostat

## Cazul României

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.

# Factorii care generează deficitul oferă o imagine privind complexitatea fenomenului

## Discrepanțe în privința calificării

- Schimbările tehnologice
- Schimbări la nivel sectorial și profesional
- Rigiditatea recrutării
- Creșterea cererii de înlocuire
- Opțiunile educaționale "greșite" ale studenților

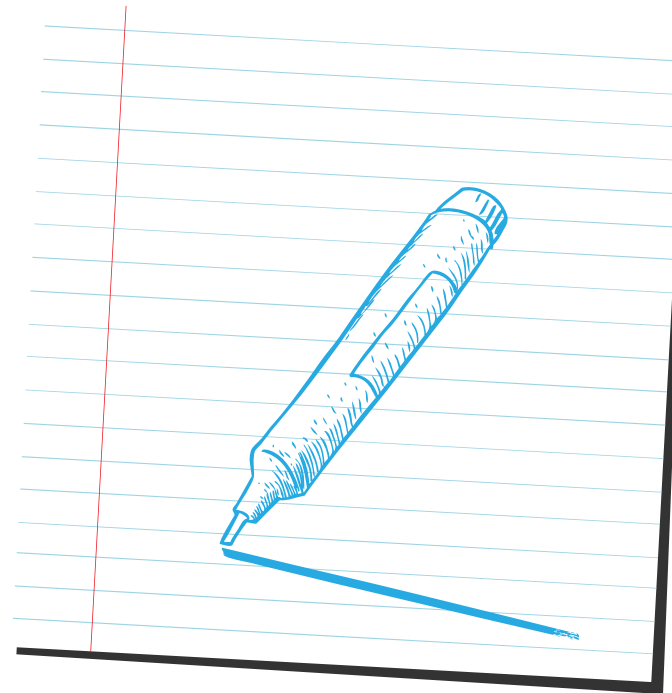
## Discrepanța între preferința persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite

- Condiții de muncă sub cele solicitate (dorite)
- Statutul social scăzut al unui loc de muncă/ sector

## Deficitul informațional

## Declinul populației în vârstă de muncă

- Tendințele demografice
- Emigrarea



## Scăderea ratei de activitate

- Inactivitatea grupurilor marginale
- Pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă
- Alte grupuri cu risc de inactivitate

## Creșterea cererii agregate de forță de muncă

- Majorarea cererii de bunuri și servicii
- Creșterea cererii de servicii specifice pe seama îmbătrânirii populației
- Modificări ale gusturilor și preferințelor de consum
- Prețuri relative

## Discrepanțe geografice între regiuni

# Deficitul de calificări - tendință de creștere a discrepanțelor verticale\*

În România se înregistrează o tendință de creștere a discrepanțelor verticale, 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 se înregistrează în domeniul comerțului (engros și retail), cu precizarea că s-au avut în vedere persoanele ocupate din grupa de vârstă 20-64 ani.

Deficitul de calificări - discrepanțe verticale (%)

CAEN 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

\***Discrepanțe verticale:** asimetrie între nivelul de educație sau calificare și cel solicitat de angajatori pe piața muncii

**Rata supracalificării:**

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

*Persoanele ocupate pentru două grupe de vârstă: 15-34 ani cu cel puțin nivelul de educație secundară (ISCED 3-8), respectiv 25-34 ani, care au atins nivelul educației terțiare (ISCED 5-8)*

Sursa: Eurostat Experimental Statistics

# Deficitul de calificări - aceeași tendință și în ceea ce privește discrepanțele orizontale\*

În România se înregistrează tendința de creștere și a discrepanțelor orizontale (definite ca discordanțele între ocupația prezentă a unei persoane și domeniul său de educație), pentru persoanele ocupate din grupa de vârstă 15-34 ani, mai ales în domeniile educaționale cu profil umanist și social.

Deficitul de calificări - discrepanțe orizontale (%)

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

\***Discrepanțe orizontale:** asimetrie între ocupația prezentă a unei persoane\* și profilul său educațional

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

Persoanele ocupate pentru două grupe de vârstă: 15-34 ani cu cel puțin nivelul de educație secundară (ISCED 3-8), respectiv 25-34 ani, care au atins nivelul educației terțiare (ISCED 5-8)

Sursa: Eurostat Experimental Statistics



# Primul an după absolvire este decisiv. La finalul acestui prim an rata de ocupare este 47,5%

Studiul "Accesul tinerilor pe piața muncii", publicat în anul 2018 de INS, oferă o imagine destul de cuprinzătoare privind tranziția tinerilor de la școală la viața activă. Astfel de cifre indică nevoia de intervenții rapide pe acest segment, întrucât dificultățile în tranziția către viața activă generează un risc de emigrare sau marginalizare socială.

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

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;

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,

80% din tinerii în vârstă de 25-34 ani NEETs 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

91,1% din tinerii în vârstă de 15-34 ani investigați 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)

30% dintre absolvenții cu studii superioare erau angajați cu ocupații din grupele majore 3-9 (specifice absolvenților cu studii medii și inferioare acestora)

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;



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

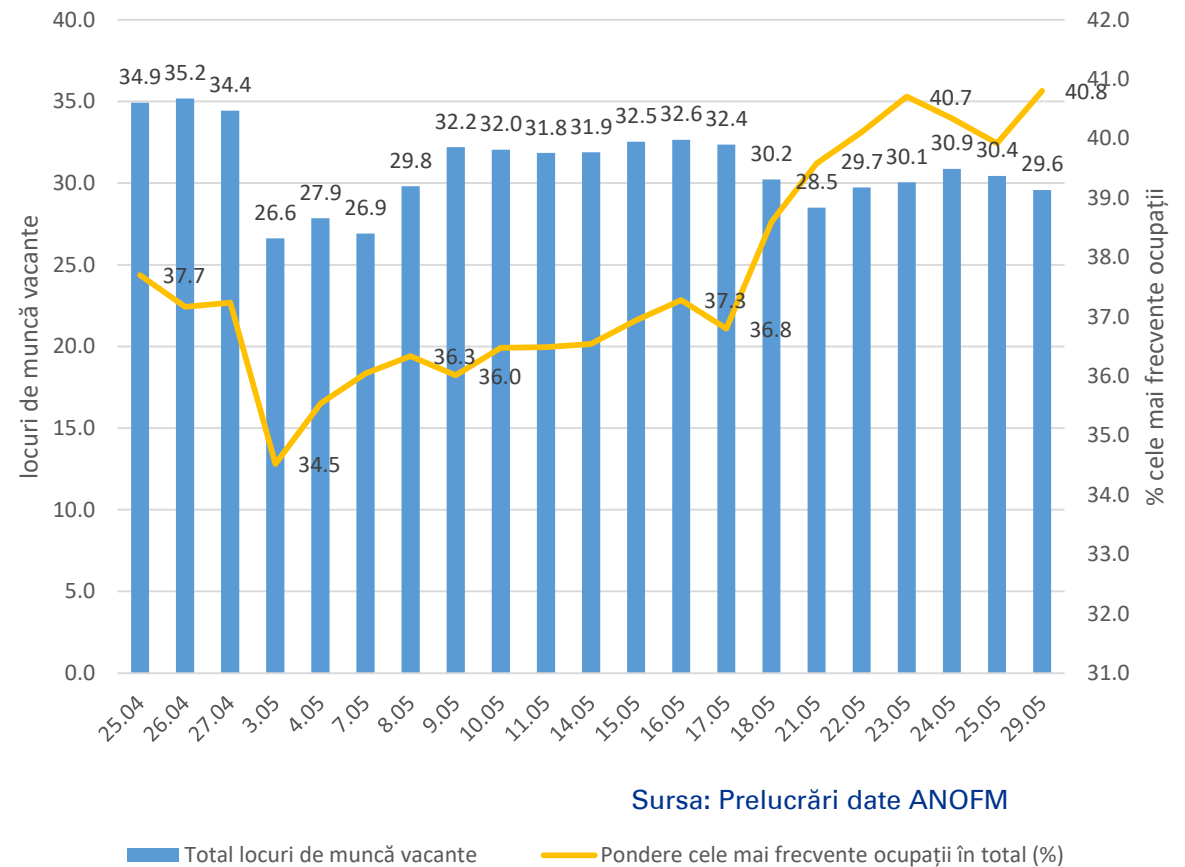
# În perioada analizată sunt preponderente locurile de muncă vacante pentru ocupații care nu necesită calificare sau presupun nivel scăzut de calificare

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.

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

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.

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



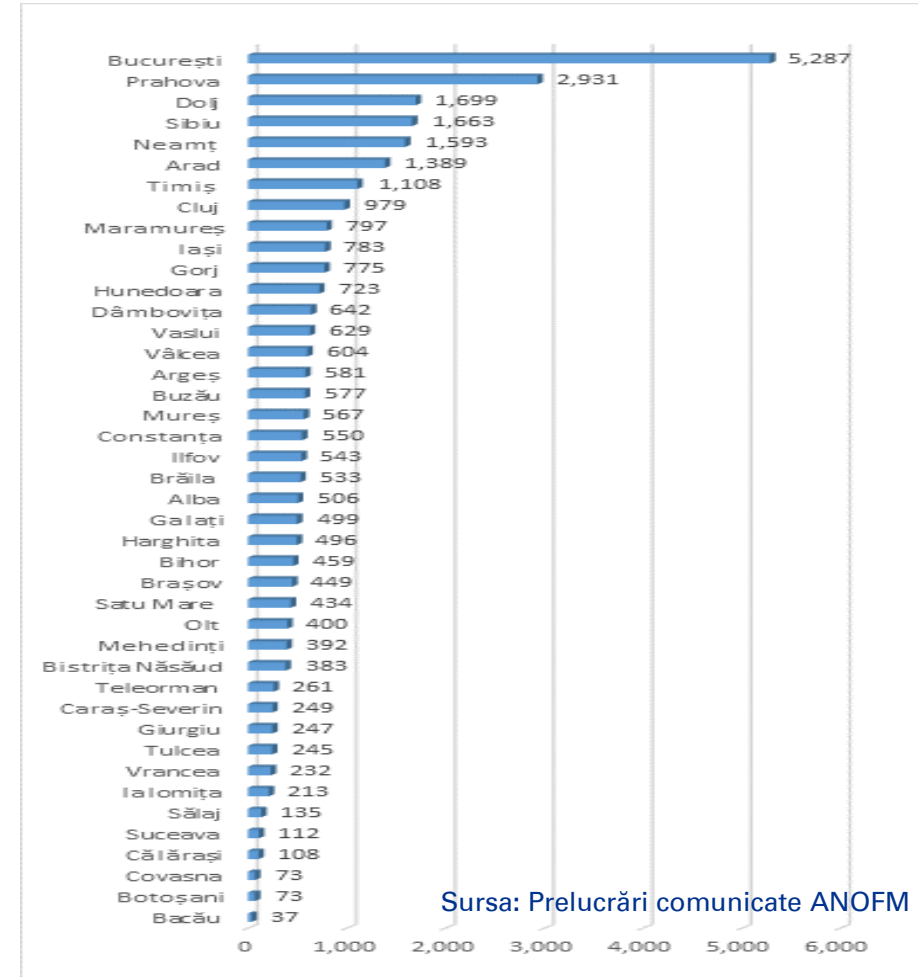
Sursa: Prelucrări date ANOFM

# Pondere ridicată a județelor cu nivel înalt de dezvoltare în numărul de locuri de muncă vacante

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 și Dolj cu 1.699 locuri de muncă.

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.

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

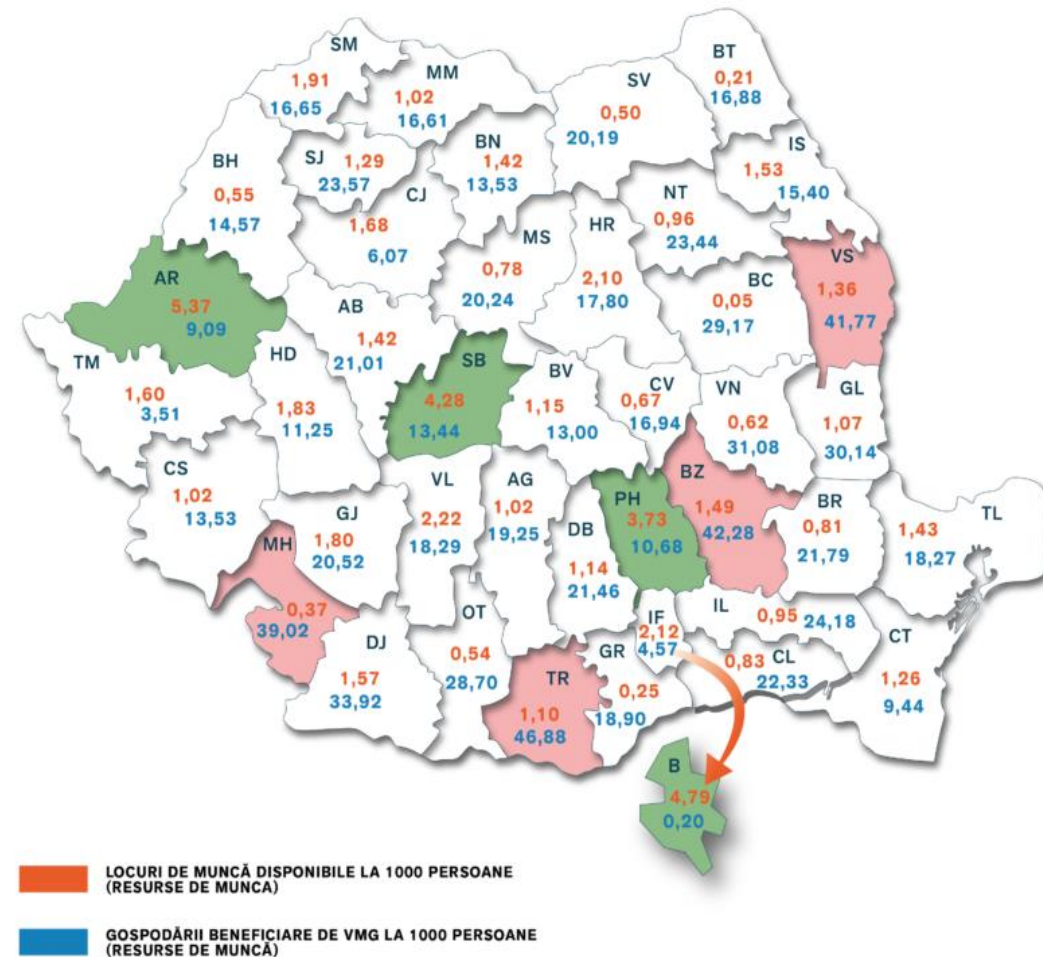


Sursa: Prelucrări comunicate ANOFM

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

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.



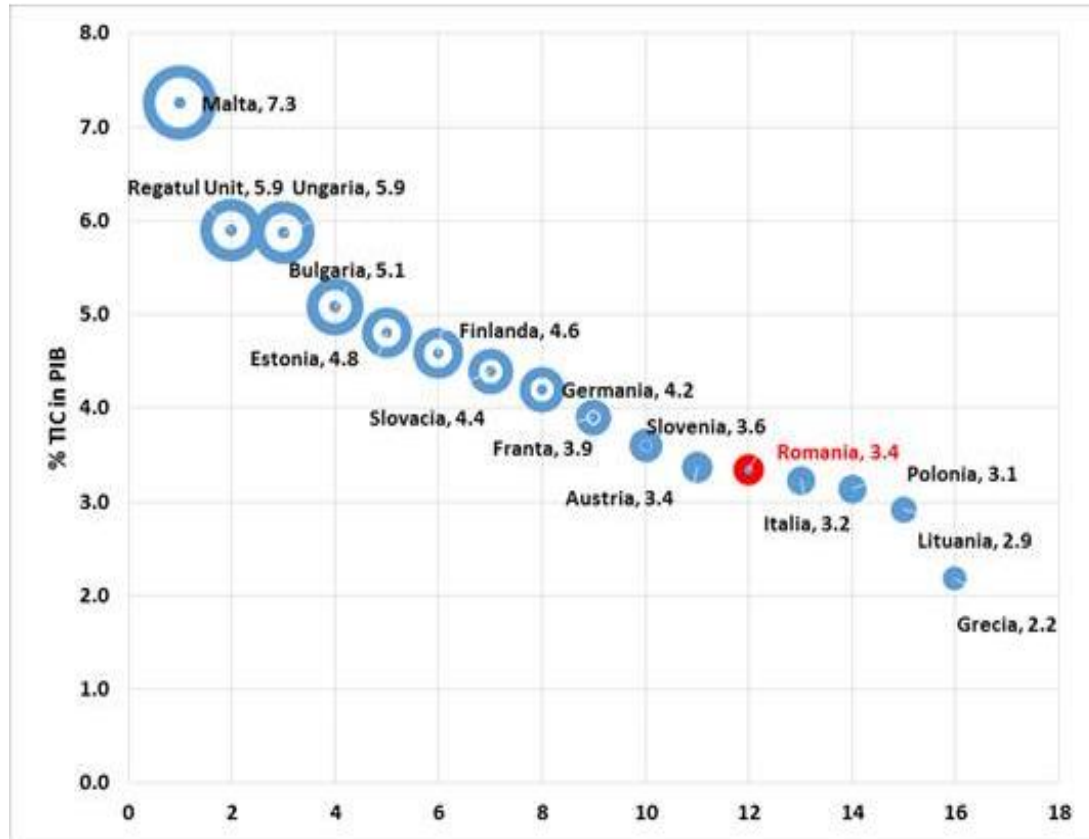
Sursa: Monitorul Social



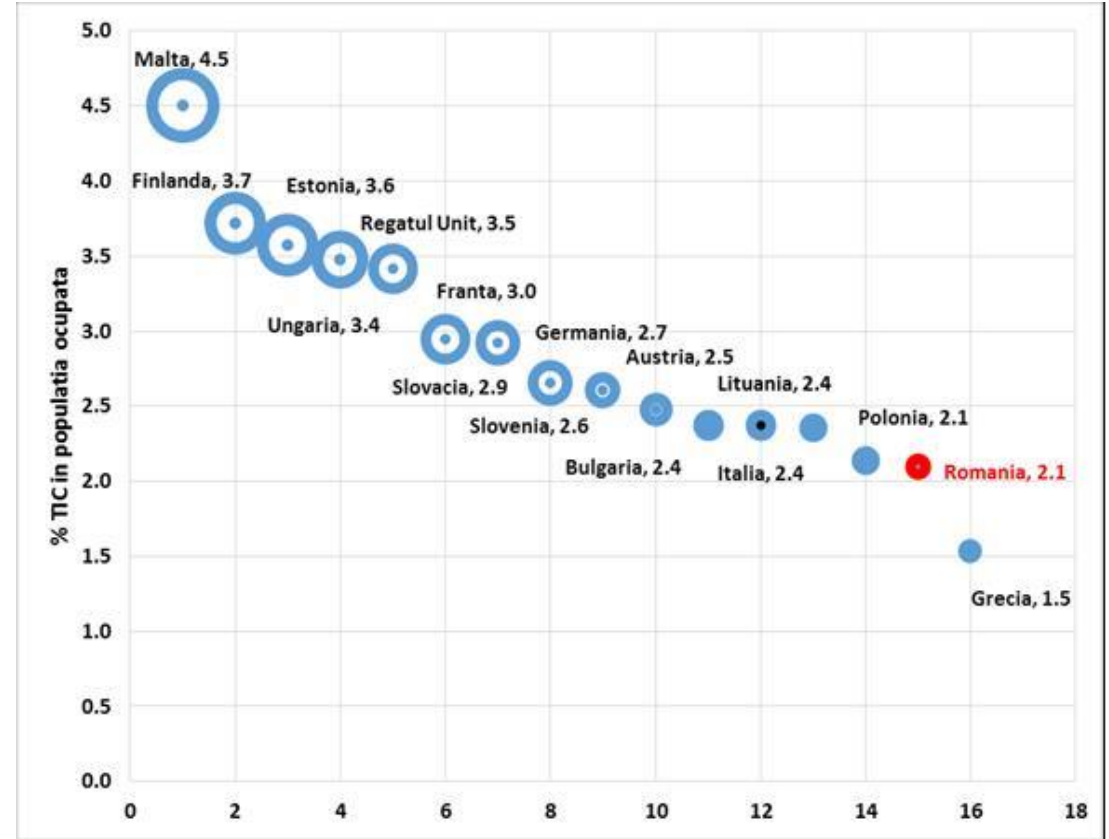
# Studiu de caz: Sectorul IT&C

# Pondere scăzută a sectorului IT&C în PIB și în populația ocupată comparativ cu celelalte state membre UE 28

Pondere sectorului IT&C în **produsul intern brut**, în state membre ale Uniunii Europene, 2016 (%)



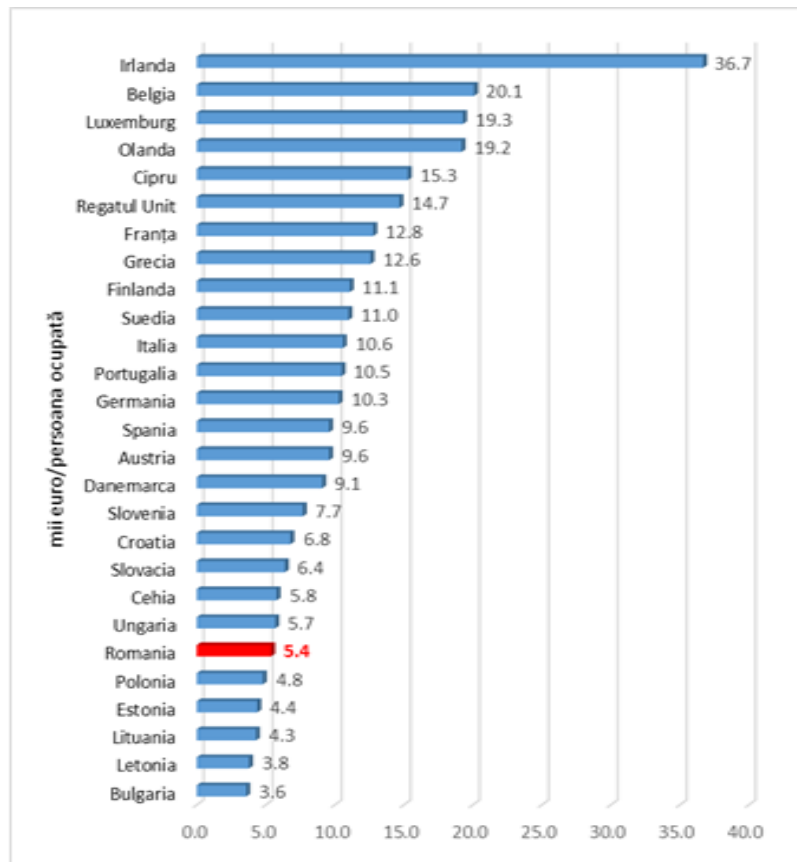
Pondere sectorului IT&C în **populația ocupată**, în state membre ale Uniunii Europene, 2016 (%)



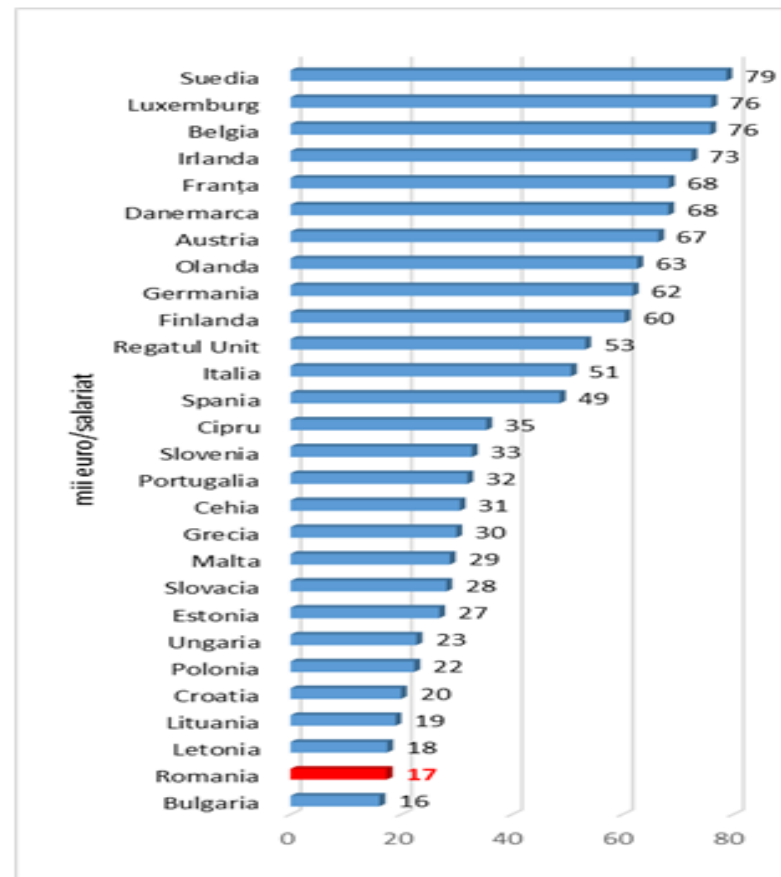
Sursa: Date Eurostat

# Nivelul investițiilor medii pe o persoană ocupată și al cheltuielilor medii cu personalul sunt inferioare în România comparativ cu celelalte state membre UE 28

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



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



Sursa: Date Eurostat



# Sectorul IT și în special industria de software și servicii de tehnologia informației în creștere și cu potențial de dezvoltare (concluzii studiu BNR și date ANIS)

Principalii indicatori ai sectorului, în România, 2016

	UM	Cod CAEN 63 Activități de servicii informaticice	Cod CAEN 62 Activități de tehnologia informației	Total
<b>Număr întreprinderi</b>	număr	4.510	15.096	19.606
<b>Costuri cu personalul</b>	mil. euro	303	2.080,4	2.383,4
<b>Cifra de afaceri</b>	mil. euro	1.260,3	5.025,6	6.285,9
<b>Populația ocupată</b>	persoane	28.154	107.676	135.830
<b>Productivitatea muncii (cifra de afaceri/persoană ocupată)</b>	mii euro/ pers. oc.	44,8	46,7	46,3
<b>Numărul mediu de angajați pe întreprindere</b>	persoane	6,0	7,1	6,9
<b>Costuri de personal medii pe o persoană ocupată</b>	mii euro / pers. oc.	10,8	19,3	17,5
<b>Investiții medii ce revin la o persoană ocupată</b>	mii euro/ pers. oc.	1,7	1,8	1,8

Sursa: Prelucrări date Eurostat

Scenarii privind evoluția sectorului IT&C - orizont 2025

Denumire scenariu – creșterea în intervalul 2017 - 2025 a VAB (nominal/real) Informații și comunicații	Pondere valorii 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 (%)	
<b>S1 Ritmul din 2016</b>		12,1	13,8	1,5
<b>S2 Media ultimilor 5 ani</b>		9,6	9,5	0,9
<b>S3 Media ultimilor 10 ani</b>		9,6	6,6	0,6

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

Conform estimărilor patronatelor din sector, piața companiilor românești din industria de software și IT își va continua creșterea, în special pe componenta externă, care se estimează că în anul 2021 va reprezenta 80% din piață

**Numărul total de angajați** cu contracte full-time din sectorul de software și servicii IT&C 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**; ponderea 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.

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

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

Sursa: Date ANIS

# Numărul contractelor individuale de muncă pentru ocupațiile din sectorul IT&C este în creștere

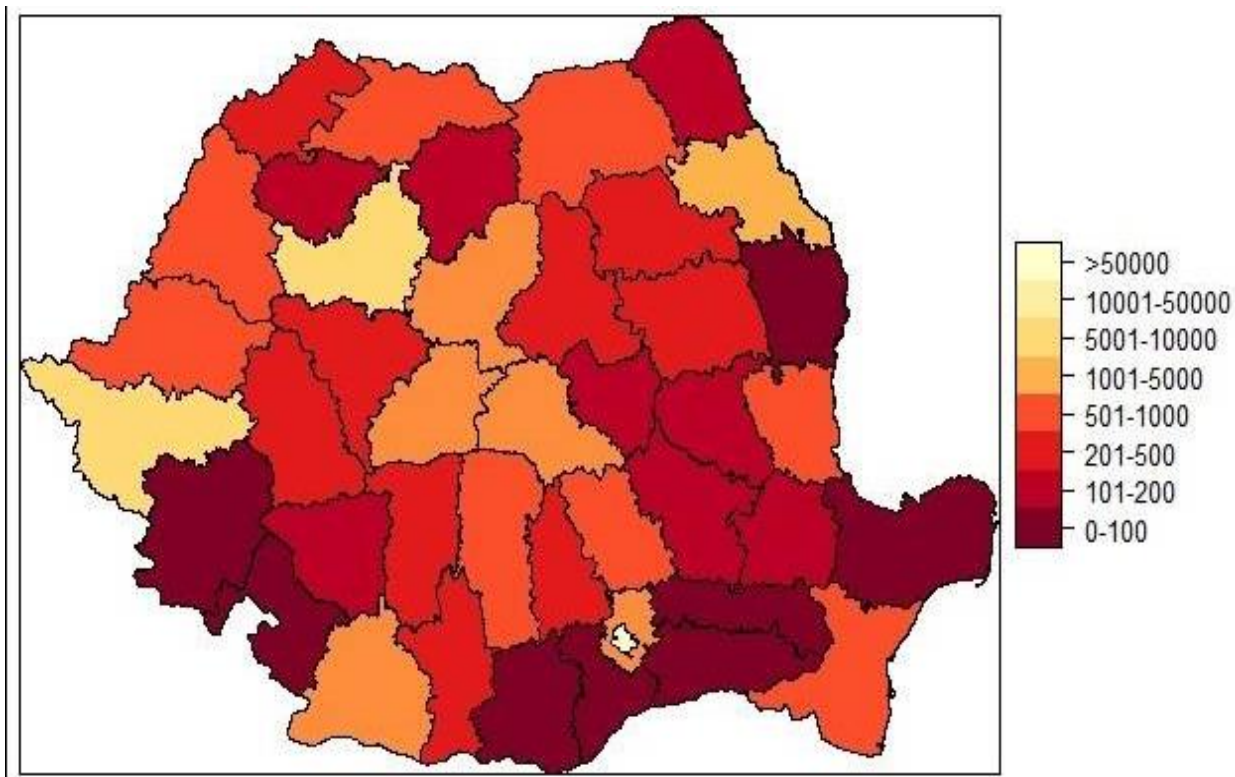
Se constată **importante discrepanțe teritoriale** din punct de vedere al numărului de persoane cu ocupații în sectorul IT&C. Conform datelor IM, **contractele individuale de muncă pentru ocupațiile care beneficiază de facilități fiscale sunt concentrate în proporție de 90% în 9 județe, în timp alte 9 județe cumulează sub 1% din total.**

Conform datelor Inspecției Muncii, pentru cele **10 ocupații din sectorul IT&C**, care beneficiază în prezent de facilități fiscale, în anul 2017, erau active 97.476 contracte individuale de muncă, iar în luna iunie 2018, 110.490 contracte individuale de muncă.

Este vorba despre 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.

**Repartizarea acestora este extrem de inegală în teritoriu.** În anul 2018, de exemplu, **în București se concentrează aproximativ 47,9% din numărul total 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.

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



Sursa: Prelucrări date Inspecția Muncii (IM)

# Estimări privind creșterea necesarului de forță de muncă în sectorul software și servicii IT&C

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**.

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.

## Prognoze privind evoluția numărului de salariați și a productivității în sectorul de software și servicii IT&C

	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: Date ANIS

Deși nu este reflectat de informațiile ANOFM privind locurile de muncă vacante și nici de anchetele privind locurile de muncă vacante la dimensiunea reală, deficitul de forță de muncă pentru ocupațiile IT&C este substanțial și are tendință de creștere

Daca se menține aproximativ constant procentul de 89% posturi tehnice din total salariați din sector, atunci **necesarul de noi angajați cu ocupații IT&C 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&C 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 ocupațiile IT&C 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 importanțelor discrepante teritoriale existente din perspectiva numărului mediu de persoane ocupate în sectorul IT&C ce revin la 1.000 de persoane ocupate.

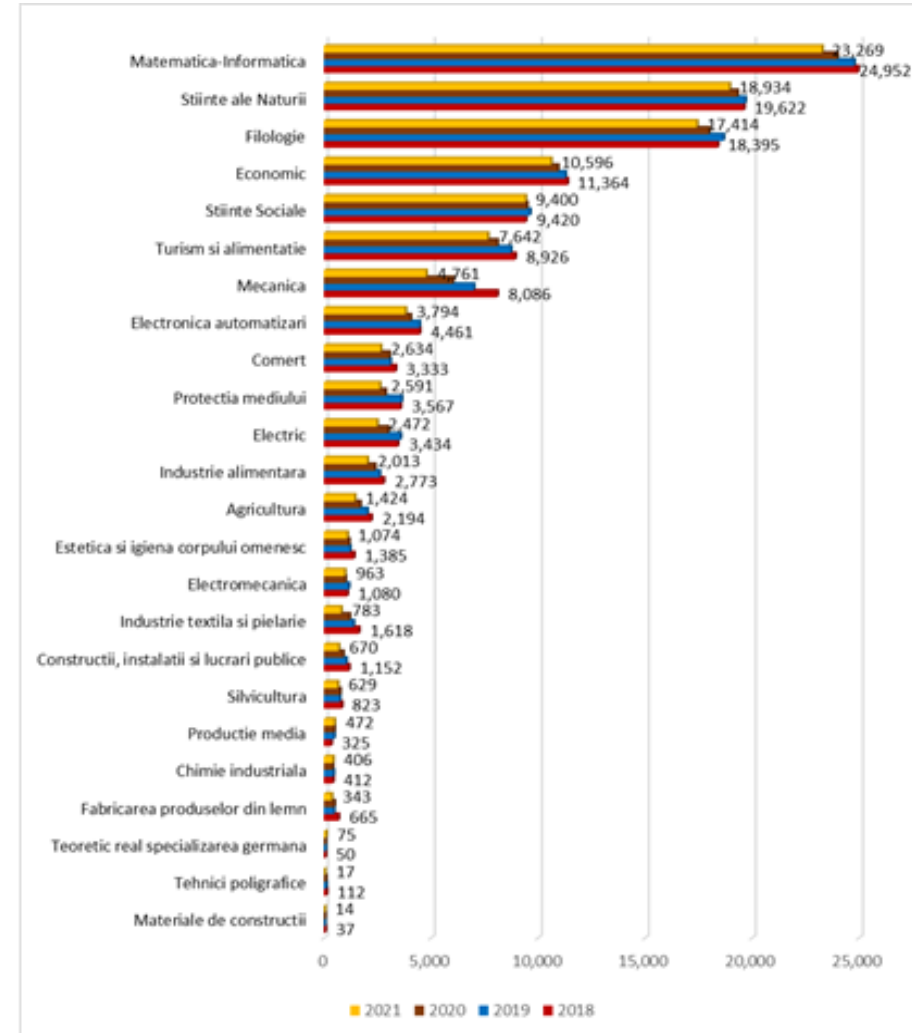
# Numărul de absolvenți de liceu specializarea matematică - informatică înregistrează tendință de scădere și în proporție de 95% aceștia își continuă studiile, neintrând la absolvirea liceului pe piața muncii

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](http://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.**

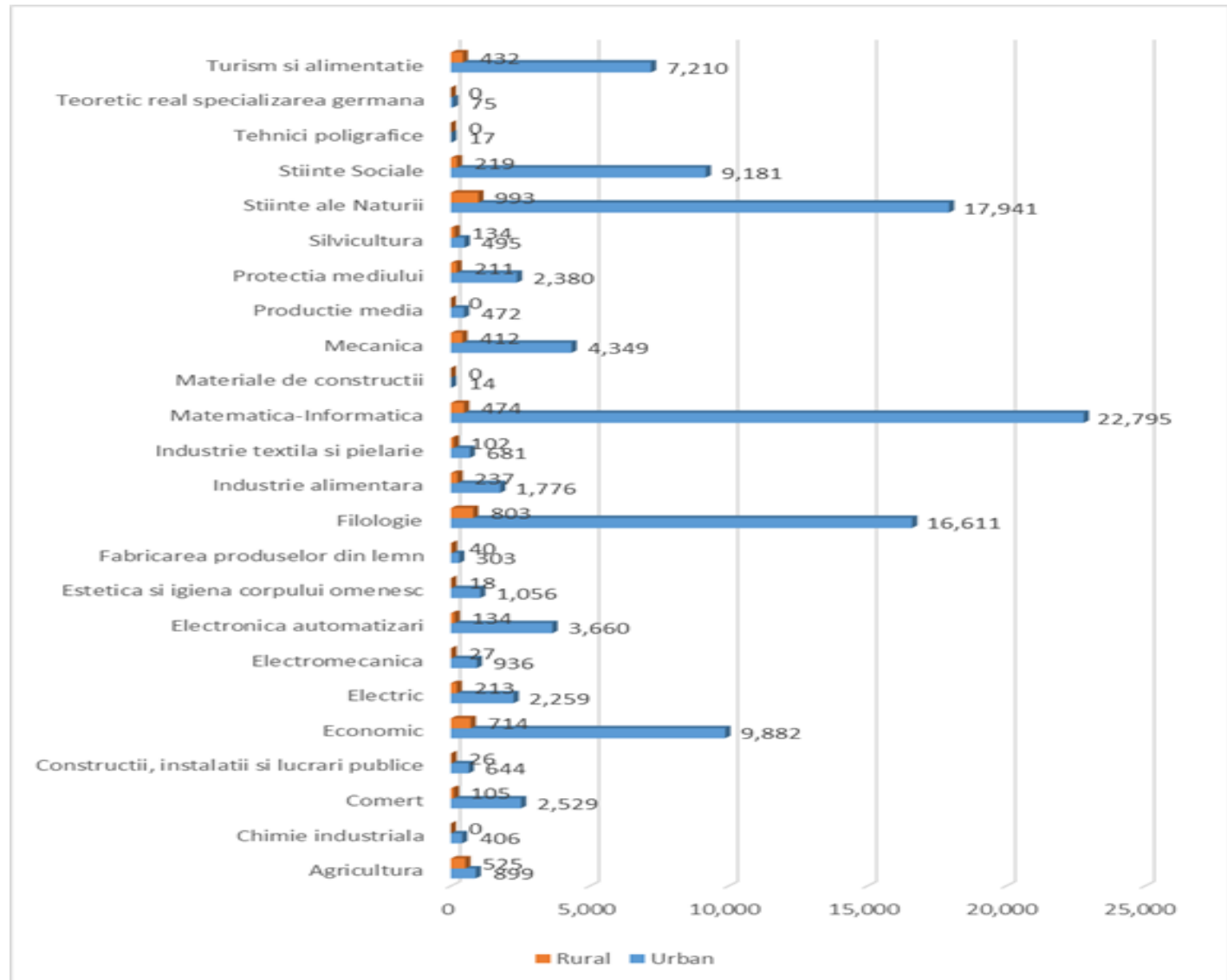
Dintre aceștia, **numărul de absolvenți ai specializării matematică – informatică** ar evolua de la 24.952 în anul 2018, la 24.765 în anul 2019, 23.971 în anul 2020 și respectiv 23.269 în anul 2021, reprezentând **19 - 20% din numărul total de absolvenți.**

Sursa: Estimări pe baza informațiilor preluate de pe site-ul [admitere.edu.ro](http://admitere.edu.ro)



# Structura absolvenților de liceu pe specializări și medii de rezidență, orizont 2021

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



Sursa: Estimări pe baza informațiilor preluate de pe site-ul [admitere.edu.ro](http://admitere.edu.ro)

# Se constată un număr mic și cu tendință de scădere al absolvenților de școli postliceale de informatică

Număr absolvenți școli postliceale

**Numărul de absolvenți de școli postliceale de informatică a scăzut de la 1.600 în anul 2014, la 1.492 în anul 2015 și 1.483 în anul 2016.**

**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.**

Profiluri de pregătire	2014	2015	2016
<b>Total</b>	32.037	31.083	29.272
Construcții de mașini	586	714	555
Electrotehnica și electronica	331	351	347
Geologie	14	15	:
Metalurgie	25	30	48
Energetic	207	213	208
Chimie industrială	284	304	414
Construcții-montaj	739	683	679
Exploatarea și industrializarea lemnului	277	175	234
Transporturi	1.447	1.531	1.508
Posta și telecomunicații	262	228	255
Industrie alimentară	522	444	410
Industrie ușoară	202	213	341
Agricultură	315	334	292
Silvicultură	409	440	461
Comerț	888	676	726
Finanțe, contabilitate, administrativ	322	288	341
Turism	1.040	1.062	1.050
Servicii	682	575	609
<b>Informatică</b>	<b>1.600</b>	<b>1.492</b>	<b>1.483</b>
Sanitar	21.110	20.107	17.938
Cultură	39	71	59
Învățământ	43	29	41
Asistența socială	:	12	15
Agricol și alimentară	127	174	378
Management	24	87	73
Altele	542	835	807

Sursa: Prelucrări date INS



# Învățământul superior pentru specializări IT&C declarat prioritate strategică și suplimentarea numărului de locuri la admitere în anul 2018

Absolvenți de învățământ superior, ISCED-F 2013: IT&C

Se constată o **tendință de redresare a numărului de absolvenți în învățământul universitar** (cu diplomă de licență, master, cursuri postuniversitare, doctorat și programe postdoctorale), după scăderea din anul 2015, în paralel cu o **diversificare a specializărilor din domeniul IT&C**.

**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**.

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.

Sursa: Prelucrări date INS

	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
<b>TOTAL</b>	7.142	5.992	6.750	4.855	4.333	4.891	2.184	1.606	1.821	103	53	38
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	:	:	:	:	:	:
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	:	:	:
Bacău	143	101	121	80	60	93	63	41	28	:	:	:
Iași	535	515	611	457	412	489	68	96	120	10	7	2
Suceava	85	120	103	63	68	83	22	46	16	:	6	4
Constanța	97	66	87	86	65	78	11	1	9	:	:	:
Galați	98	95	97	56	67	71	38	28	26	4	:	:
Argeș	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	:	:	:
București	2.851	1.961	2.351	1.758	1.316	1.555	1.053	636	772	40	9	24
Dolj	336	281	271	210	206	185	124	75	86	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	:

# Prognozele confirmă creșterea deficitului în următorii ani, în condițiile în care oferta educațională este deja cunoscută

Rămâne importantă componenta de **formare profesională a adulților** care poate asigura necesarul de formare în acest sector.

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&C a fost declarat unul din sectoarele prioritare și pe parcursul anului 2018, **cifrele de școlarizare în învățământul superior pentru aceste calificări au fost suplimentate.**

Transpunere 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&C** 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.

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

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

Oferta de cursuri universitare de masterat în domeniul celor 8 ocupații din domeniul IT&C analizate este extrem de variată. 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.**



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

# Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070

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

În condițiile menținerii impactului semnificativ al migrației nete, 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.

**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.

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.

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

# Proiecții/ scenarii de evoluție ale cererii și ofertei de forță de muncă în România - orizont 2023

În partea a II-a, capitolul sintetizează rezultatele proiecțiilor privind cererea și oferta de forță de muncă la nivel național și scenarii privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial. Analiza e structurată pe două scenarii privind echilibrul dintre cerere și ofertă, în ambele rezultând un deficit cantitativ pozitiv, în sensul că **cererea de forță de munca nu este acoperită integral de către ofertă**. Trendul deficitului este diferit în funcție de rata de creștere a productivității muncii.

## Scenariul minimal

**Deficitul proiectat crește de la 163 mii persoane în 2018 la 188 mii persoane în 2023, în condițiile unei creșteri mai rapide a productivității muncii și impactului migrației**

## Scenariul maximal

**Deficitul proiectat se majorează de la 547 mii persoane în 2018 la 910 mii persoane în 2023, în condițiile creșterii mai lente a productivității și impactului fluxului net de migrație**

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

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

Pentru estimarea **cererii de forță de muncă** în România au fost construite **doua scenarii**:

1

Bazat pe cererea de forță de muncă exprimată în ore lucrate pe an de populația ocupată, produsul intern brut anual în prețuri (de tăiat) și investițiile totale în prețuri 2010

2

Bazat pe produsul intern brut în prețuri 2010, forța de muncă exprimată în ore lucrate și stocul de capital fix în prețuri 2010.

Abordarea pentru **proiecțiile demografice** a avut în vedere

populația totală rezidentă și după domiciliu 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;

rata de dependență economică.

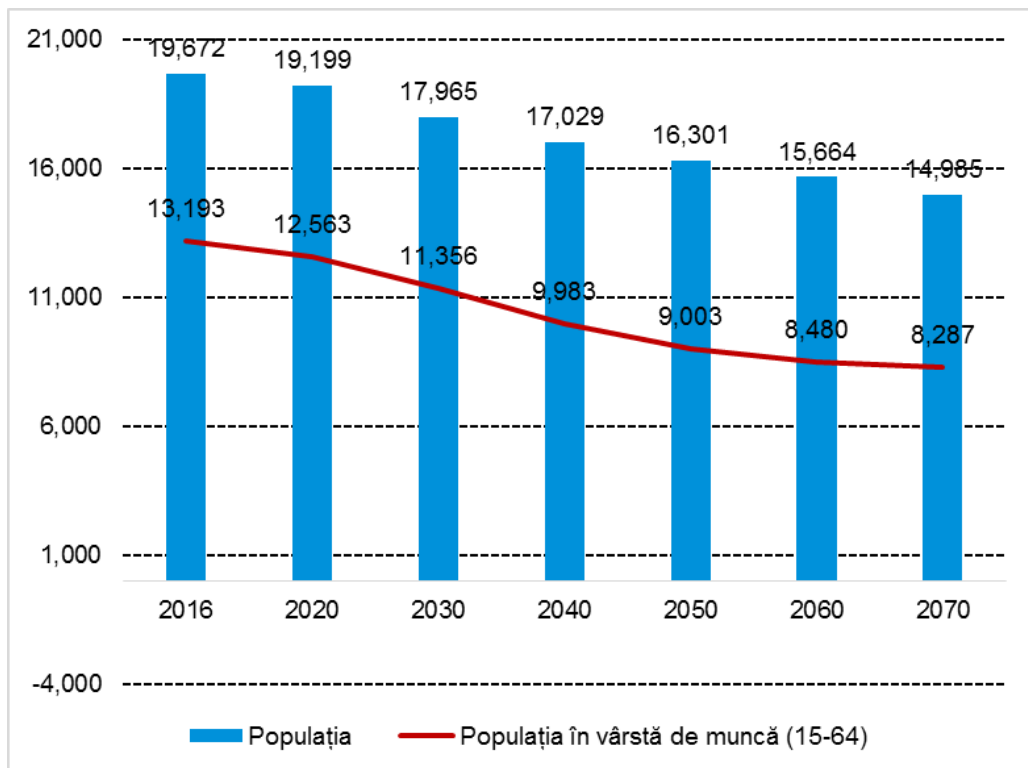


# Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070

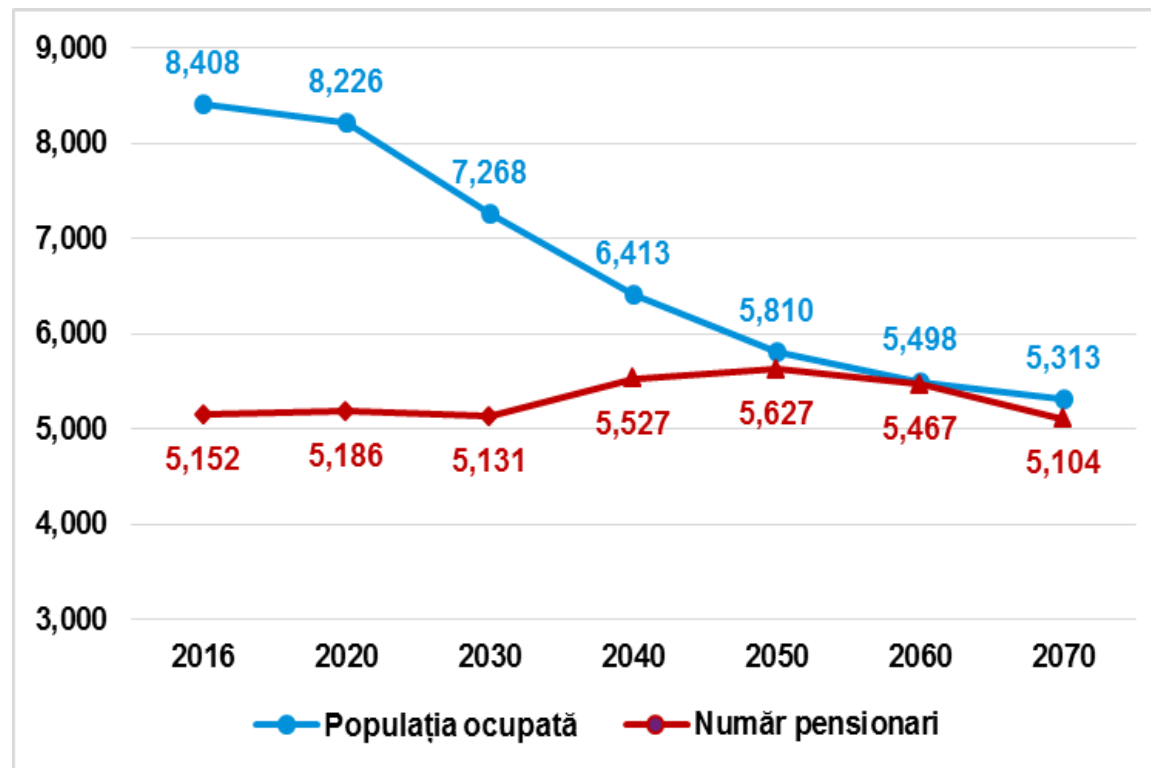
# Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070

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

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



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

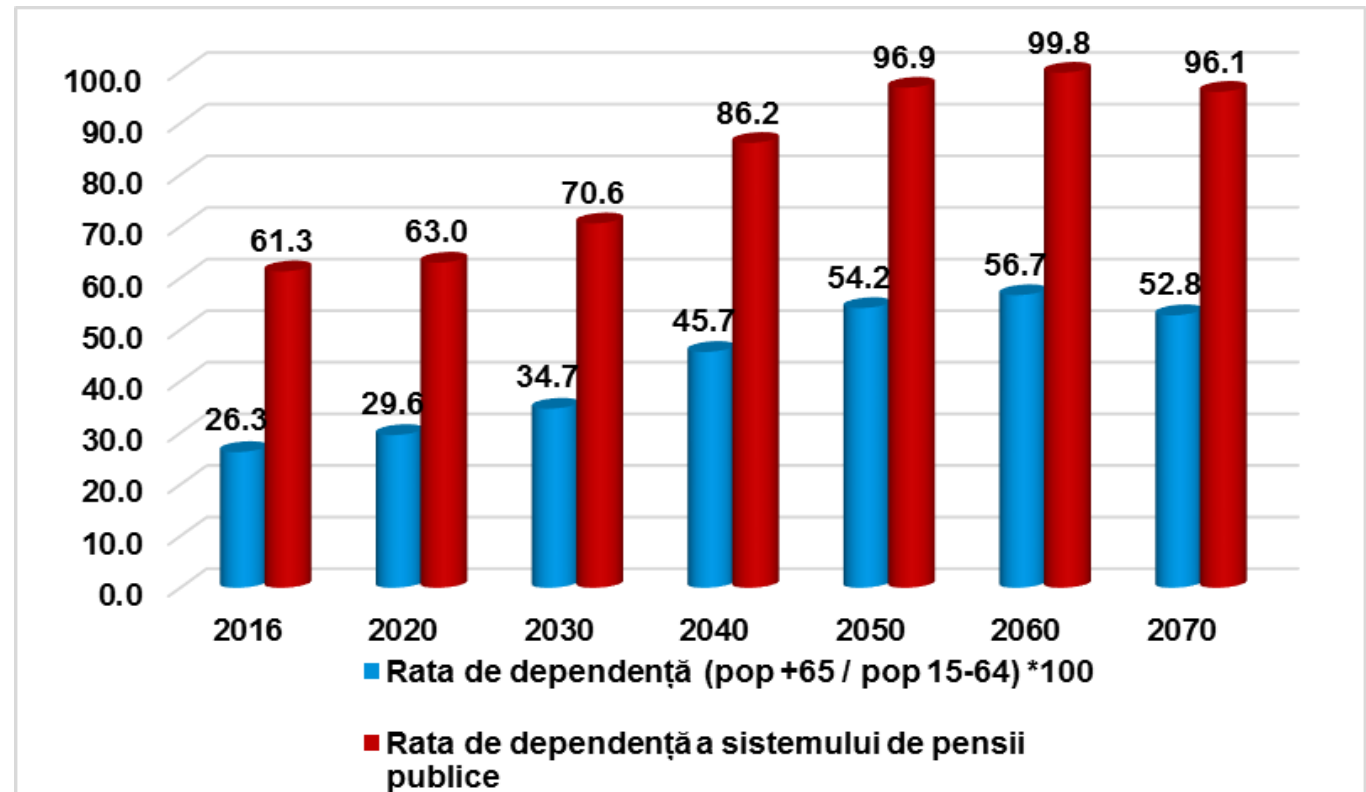


Sursa: Prelucrări pe baza "Romania. Country fiche for the Ageing Report 2018", Economic and Financial Affairs, Brussels, 25 May, 2018

# Proiecții ale indicatorilor demografici și de ocupare din România - orizont 2070

**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.

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



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





# Proiecții/ scenarii de evoluție ale cererii și ofertei de forță de muncă în România - orizont 2023

# Proiecții demografice (1/7)

## Surse și precizări metodologice

- ✓ 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.
- ✓ Rezultatele ar putea fi mult mai ample, dacă nu ne-am rezuma doar la datele oficiale INS și Eurostat și am lua în considerare faptul că o componentă importantă a migrației temporare (cel puțin) nu se regăsește, conform specialiștilor din domeniu, în evidențele statistice naționale.

## Precizări metodologice

- ✓ 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.**

# Proiecții demografice (2/7)

Proiecțiile pentru perioada 2018 - 2023 sunt realizate pentru următorii indicatori demografici:

- 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 vârstă cuprinsă între 15 și 59 de ani și respectiv 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 o reprezintă impactul migrației nete.

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%).

# Proiecții demografice (3/7)

## Proiecții demografice pentru populația totală, populația în vârstă de muncă și pe grupe de vârste

Pentru perioada 2018 - 2023, se prognozează o scădere mai accentuată a populației rezidente în vârstă de muncă comparativ cu populația rezidentă totală.

Singurele grupe de vârstă pentru care se înregistrează creșteri de contingente sunt 40-44 ani și 50-54 ani.

Impactul fluxului net de migrație asupra populației rezidente în vârstă de muncă este de aproximativ 222 mii persoane în 2023.

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 totală rezidentă	19.523,62	19.461,73	19.333,15	19.204,99	19.063,26	18.920,50
Populația rezidentă în vârstă de muncă <sup>1)</sup>	12.653,55	12.648,56	12.489,61	12.322,36	12.135,23	11.959,71
Populația rezidentă între 15 și 59 de ani	11.582,99	11.583,92	11.410,27	11.256,40	11.109,61	10,977,81
Populația rezidentă între 15 și 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 între 15- 62 de ani

# Proiecții demografice (4/7)

## Proiecții ale fluxurilor migrației nete pentru populația României 2018-2023

Conform proiecțiilor, realizate pe baza datelor INS și Eurostat, având la bază comportamentul demografic în perioada anterioară anului 2018, în următorii 5 ani (2019 - 2023), soldul net cumulat prognozat al migrației este de aproximativ 350.000 persoane, din care aproximativ 250.000 persoane în vârstă de muncă.

Rezultatele ar putea fi mult mai ample, dacă nu ne-am rezuma doar la datele oficiale INS și Eurostat și am lua în considerare faptul că o componentă importantă a migrației temporare (cel puțin) nu se regăsește, conform specialiștilor din domeniu, în evidențele statistice naționale.

Indicatori	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Sold Populația migrată</b>	<b>70.123</b>	<b>53.88</b>	<b>76.500</b>	<b>68.806</b>	<b>70.083</b>	<b>68.896</b>	<b>69.331</b>	<b>67.869</b>
Emigrare	207.578	219.826	225.098	223.46	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
<b>Sold Populația in vârstă de munca<sup>1)</sup></b>	<b>62.254</b>	<b>46.343</b>	<b>68.254</b>	<b>61.295</b>	<b>62.529</b>	<b>61.436</b>	<b>61.856</b>	<b>60.372</b>
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	123.57
<b>Sold Populația in vârstă între 15 și 59 de ani</b>	<b>63.604</b>	<b>48.118</b>	<b>69.979</b>	<b>62.911</b>	<b>63.994</b>	<b>62.785</b>	<b>63.074</b>	<b>61.493</b>
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
<b>Sold Populația in vârstă între 15 și 64 de ani</b>	<b>64.432</b>	<b>49.406</b>	<b>70.778</b>	<b>63.727</b>	<b>64.95</b>	<b>63.915</b>	<b>64.421</b>	<b>63.130</b>
Emigrare	184.853	188.85	197.646	194.382	191.661	190.56	189.106	186.935
Imigrare	120.421	139.444	126.868	130.655	126.711	126.645	124.685	123.805
Cu vârsta între 25-29 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	14.17	14.178	14.347	14.25
Cu vârsta între 30-34 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	21.84	20.954	20.223	20.04	20.089

Sursa: Calcule proprii, EUROSTAT; 1) Populația in vârstă de munca este considerata populația de sex masculin in vârstă de 15-64 de ani și populația de sex feminin între 15- 62 de ani

# Proiecții demografice (5/7)

## Scenarii raport de dependență demografică

- ✓ **Raportul de dependență demografică crește în perioada de prognoză, de la 53,9 % în 2019 la 58,2%, 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% față 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).
- ✓ Conform estimărilor, **vârsta medie a populației din România crește până la 42,6 de ani în 2023** (impactul migrației nete este de 0,6 ani față de situația fără migrație), reflectând procesul de îmbătrânire a populației.

## Scenarii raport de dependență economică

- ✓ **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.**
- ✓ 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 a 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.**

# Proiecții demografice (6/7)

## Proiecții indicatori demografici pentru populația României 2018-2023

**Rata de dependență demografică totală crește**, pe fondul creșterii numărului persoanelor vârstnice ce revin la o persoană în vârstă de muncă.

**Rata de dependență economică se estimează că va crește, în condițiile scenariului minimal, și se va reduce, în condițiile scenariului maximal.**

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 muncă <sup>1)</sup>	mii persoane	12.653,55	12.648,56	12.489,61	12.322,36	12.135,23	11.959,71
Populația în vârstă de 15-59 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 economică <sup>2)</sup>	%	138,1	136,6	137,0	135,2	136,6	138,3
Rata de dependență economică <sup>3)</sup>	%	123,2	121,8	119,9	118,2	115,9	113,8
Rata de dependență economică <sup>4)</sup>	%	133,4	134,6	134,2	134,2	133,4	132,8

<sup>1)</sup> Populația în vârstă de muncă este considerată populația de sex masculin în vârstă de 15-64 de ani și populația de sex feminin între 15-62 de ani;

<sup>2)</sup> rata de dependență economică calculată pe baza populației ocupate ( oferta de muncă);

<sup>3)</sup> rata de dependență economică calculată pe baza populației ocupate ( cererea de forță de muncă scenariul maximal);

<sup>4)</sup> rata de dependență economică calculată pe baza populației ocupate ( cererea de forță de muncă scenariul minimal)

Sursa: Calcule proprii pe baza datelor INS și EUROSTAT

# Proiecții demografice (7/7)

## Proiecțiile ratei de ocupare a populației din Romania

Indicatori	UM	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Populația totală rezidentă	mii persoane	19.523,62	19.461,73	19.333,15	19.204,99	19.063,26	18.920,50
Populația rezidentă cu vârstă cuprinsă între 15 și 64 ani	mii persoane	12.935,00	12.921,96	12.763,20	12.604,29	12.436,36	12.263,41
Rata de ocupare <sup>1)</sup>	%	42,0	42,3	42,2	42,5	42,3	42,0
Rata de ocupare <sup>2)</sup>	%	44,8	45,1	45,5	45,8	46,3	46,8
Rata de ocupare <sup>3)</sup>	%	42,8	42,6	42,7	42,7	42,8	43,0

Sursa: Calcule proprii

<sup>1)</sup> rata de ocupare calculata pe baza populației ocupate ( oferta de munca)

<sup>2)</sup> rata de ocupare calculata pe baza populației ocupate ( cererea de forță de munca scenariul maximal)

<sup>3)</sup> rata de ocupare calculata pe baza populației ocupate ( cererea de forță de munca scenariul minimal)



# Proiecții ale principalilor indicatori ai pieței muncii - orizont 2023

Indicatorii pieței muncii estimați, 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

# Estimări privind cererea de forță de muncă - estimări ale principalilor indicatori macroeconomici (1/6)

## Ipoteze pentru scenariile de creștere a PIB și stocul de capital fix

- ✓ În cadrul studiului 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.
- ✓ Ponderea cifrei de afaceri a ISD-urilor în total cifră de afaceri realizată în Romania 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.
- ✓ **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.

## Impactul ISD

- ✓ În cadrul industriei prelucrătoare, ISD-urile reprezintă 65% din totalul economiei, 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 93% din exporturile sectorului și 89,9% din importuri; mijloace de transport unde 83,5% din exporturi și 86,9% din importuri; metalurgie unde reprezintă 85,7% din exporturile sectorului și 79,4% din importuri.
- ✓ 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 dintre principalii factori care determină nivelul cererii de forță de muncă în Romania 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 buneii guvernări a statului de drept, economiei de piață și democrației.

# Estimări privind cererea de forță de muncă - estimări ale principalelor indicatori macroeconomici (2/6)

## 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

# Estimări privind cererea de forță de muncă - estimări ale principalelor indicatori macroeconomici (3/6)

Conform scenariului macroeconomic FMI, în perioada 2018 - 2023, deși rata anuală reală de creștere a PIB în România înregistrează o ușoară tendință de scădere, se menține peste 3%; ponderea investițiilor totale în PIB scade de la 24,3% la 22,4%.

## Scenariul macroeconomic: FMI – World Outlook October 2018

Indicatori	UM	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Produs intern brut (PIB)	mil. lei	939.138	989.252	1.057.328	1.128.207	1.203.034	1.282.018
Rata anuală reală de modificare a PIB	%	3,96	3,43	3,25	3,23	3,18	3,07
Deflator anual implicit PIB	%	5,20	1,84	3,52	3,36	3,35	3,39
Investiții totale	mil. lei	228.671	226.351	241.166	254.918	270.466	287.749
Investiții totale	% din PIB	24,3	22,9	22,8	22,6	22,5	22,4

# Estimări privind cererea de forță de muncă - estimări ale principalelor indicatori macroeconomici (4/6)

**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.**

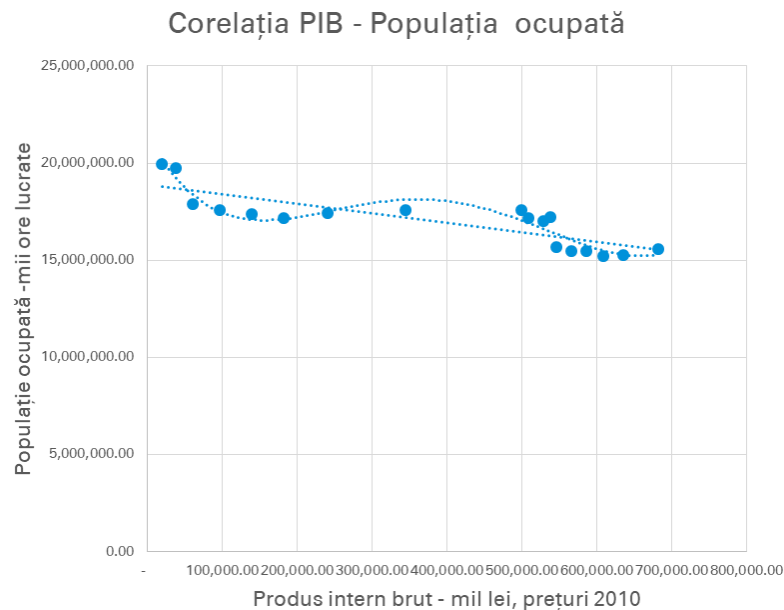
Estimarea cererii s-a realizat pe baza a două scenarii:

- unul bazat pe evoluția numărului de ore lucrate de populația ocupată, PIB și investiții totale în prețuri 2010;
- al doilea pornind de la numărul de ore lucrate de populația ocupată, PIB și stocul de capital fix în prețuri 2010.

În ambele scenarii se verifică corelația dintre PIB și populația ocupată și respectiv dintre investițiile totale și populația ocupată.

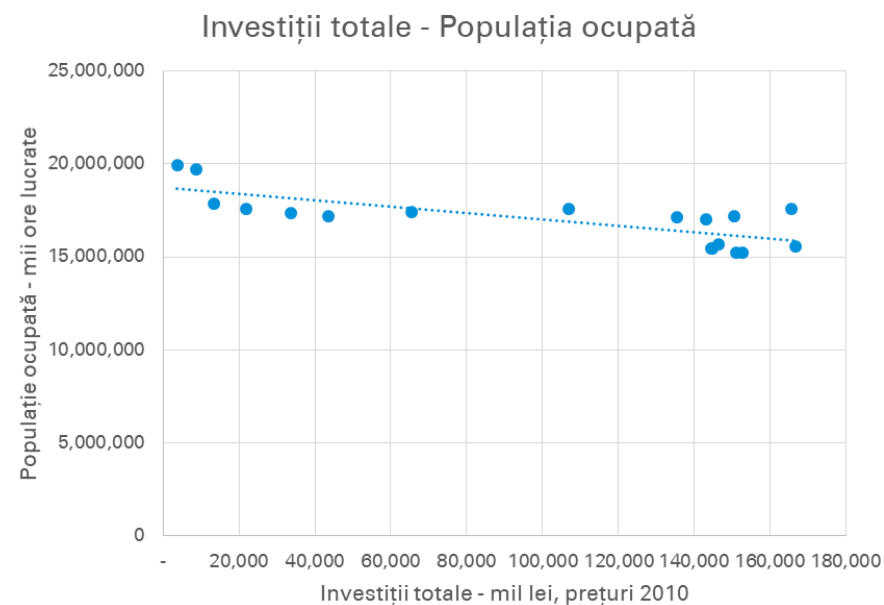
## Scenariul 1 Estimare cerere de forță de muncă

Verificarea corelației dintre produsul intern brut real și populația ocupată exprimată în ore lucrate:



## Scenariul 2 Estimare cerere de forță de muncă

Verificarea corelației dintre investițiile totale în termeni reali și populația ocupată exprimată în ore lucrate:



# Estimări privind cererea de forță de muncă - estimări ale principalelor indicatori macroeconomici (5/6)

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.

**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 deprecierei monedei naționale asupra inflației, în condițiile unui deficit extern în creștere.

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.**

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 că 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.

# Estimări privind cererea de forță de muncă – estimări ale principalelor indicatori macroeconomici (6/6)

**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 anterior, au fost construite scenarii pentru estimarea cererii de forță de muncă ținând cont de datele disponibile la acest moment pe baza a trei 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.

# Scenariul maximal - estimarea cererii

## Scenariul Maximal pe baza aplicării Scenariului 2 pentru perioada 2018 - 2023

Scenariul maximal conduce la creșterea populației ocupate pe fondul unor creșteri mai lente de productivitate, exprimată ca PIB pe oră lucrată.

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 în vârstă de muncă	mii ore lucrate	15.727.722	15.760.393	15.795.515	15.830.539	15.866.221	15.903.416
Modificare anuală a populației în vârstă de muncă	%	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 per 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



# Scenariul minimal - estimarea cererii

Scenariul minimal conduce la reducerea populației ocupate în contextul unor creșteri mai rapide de productivitate exprimate ca PIB pe oră lucrată.

Scenariul Minimal pe baza aplicării Scenariului 2 pentru perioada 2018 - 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 în vârstă de muncă	mii ore lucrate	15.036.275	14.897.809	14.828.948	14.750.462	14.675.890	14.605.506
Modificare anuală a populației în vârstă de muncă	%	-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 per 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

# Estimări privind oferta de forță de muncă

Estimarea ofertei are la bază evoluția populației în vârstă de muncă și rata de ocupare a acesteia, estimată în funcție de PIB, salariul mediu anual real (funcție de salariul minim real) și rata de activitate.

## Proiecții indicatori oferta de forță de muncă

Indicatori	UM	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Populația ocupată	mii persoane	8.201	8.227	8.158	8.165	8.057	7.939
Rata de activitate	%	66,5	66,7	66,8	67,0	67,1	67,2
Rata de ocupare	%	63,4	63,7	63,9	64,2	64,1	64,1
Rata șomajului	%	3,1	3,0	2,9	2,8	3,0	3,1

Sursa: Calcule proprii

# Echilibrul dintre cerere și oferta de forță de muncă

Proiecțiile privind deficitul de forță de muncă în intervalul 2018 - 2023, în condițiile creșterii ratei de ocupare de la 63 la 64,1 și creșterii populației ocupate cu 161 mii persoane, relevă următoarele concluzii:

## Scenariul minimal

Deficitul se majorează de la 163 mii persoane în 2018 la 188 mii persoane în 2023, **în condițiile unei creșteri mai rapide a productivității.**

## Scenariul maximal

Deficitul se majorează de la 547 mii persoane în 2018 la 910 mii persoane în 2023, **în condițiile creșterii mai lente a productivității.**

### Scenariul minimal

(mii persoane)

Indicatori	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Populație ocupată	8.364	8.295	8.254	8.200	8.168	8.127
Ofertă de muncă	8.201	8.227	8.158	8.165	8.057	7.939
Deficit forță de muncă	<b>163</b>	<b>68</b>	<b>96</b>	<b>35</b>	<b>110</b>	<b>188</b>

Sursa: Calcule proprii

### Scenariul maximal

(mii persoane)

Indicatori	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Populație ocupată	8.749	8.775	8.792	8.800	8.830	8.849
Ofertă de muncă	8.201	8.227	8.158	8.165	8.057	7.939
Deficit forță de muncă	<b>547</b>	<b>548</b>	<b>634</b>	<b>635</b>	<b>773</b>	<b>910</b>

Sursa: Calcule proprii

# Proiecția cererii de forță de muncă în sectoare ale economiei naționale

**Proiecțiile la orizont 2023, la nivel sectorial, au condus la concluzia creșterii cererii de forță de muncă pentru sectorul IT, comerț cu ridicata și retail, transporturi, hoteluri, restaurante și construcții și reduceri substanțiale în cazul industriei.**

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 evoluție a sectorului din anii precedenți

## Proiecții ale ocupării forței de muncă la nivel sectorial

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Modificare totală 2018 - 2023	
UM	Mii persoane	Mii persoane	Mii persoane	Mii persoane	Mii persoane	Mii persoane	Mii persoane	%
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	-142,85	-8,1

Sursa: Calcule proprii

# Natura și sursa informațiilor pe care se bazează scenariile

## Institutul National de Statistică – INS (Baza de date online TEMPO) și Oficiul de Statistică la Uniunii Europene EUROSTAT cu privire la:

- Populația rezidentă 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 exprimată în mii persoane 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.

## Baza de date macroeconomice a Comisiei Europene pentru informațiile privind stocul de capital fix pentru perioada 2000-2023

## 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.

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 disponibile atât cantitative cât și calitative

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

Pentru a răspunde nevoilor de prognoză și analiză a pieței muncii, a resurselor de muncă va fi necesară proiectarea și implementarea unui proces informațional adecvat care să pună la dispoziție datele și informațiile necesare.

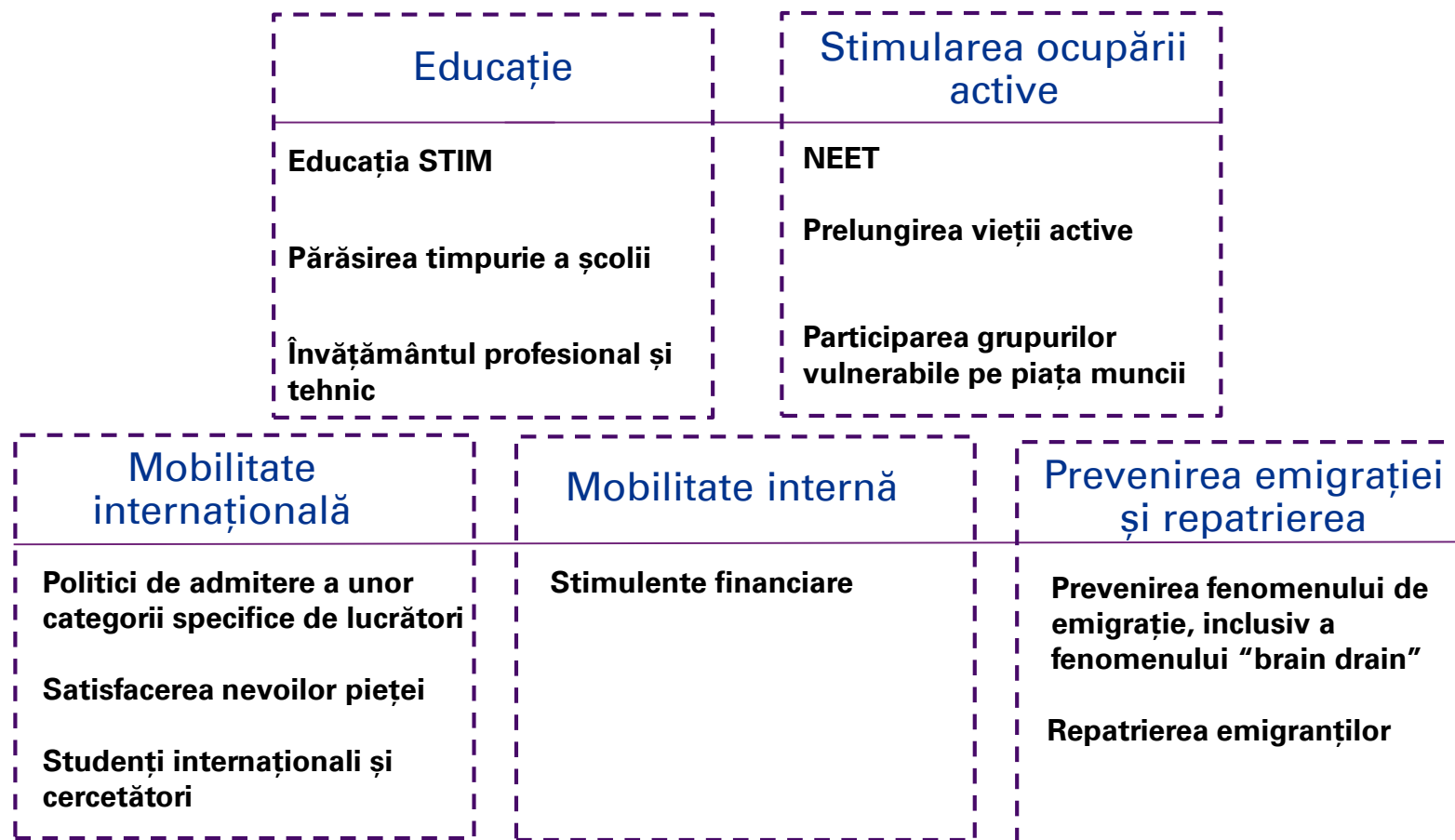


# Capitolul IV. Exemple de bune practici din statele membre UE

# Prezentare generală

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

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



# Sumar

## Educație



- Se acordă o atenție din ce în ce mai mare domeniului **STIM**, cu scopul de a crește interesul tinerilor pentru cariere STIM și, implicit, capacitatea de inovare și dezvoltare tehnologică la nivel național.
- **Educația vocațională** începe să aibă un rol cheie în gestionarea provocărilor existente pe piața muncii, determinând reformarea orientării în carieră, introducerea învățământului dual și adaptarea programei de învățământ pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii.
- **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.

## Mobilitate internă și internațională



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

## Stimularea ocupării active



- Majoritatea statelor membre au implementat măsuri specifice de **creștere a gradului de ocupare activă**.
- **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.
- **Prelungirea vieții active** și reducerea numărului persoanelor care solicită pensionare anticipată poate contribui semnificativ în viitor atât la sustenabilitatea sistemului de pensii, cât și la sporirea ofertei de muncă. Astfel, din ce în ce mai multe state membre implementează politici ce includ elemente precum formarea continuă, combinate cu măsuri de stimulare a menținerii în activitate prin utilizarea unor forme flexibile de muncă și cu măsuri de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor cu vârstă înaintată.

## Prevenirea emigrației și repatrierea



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

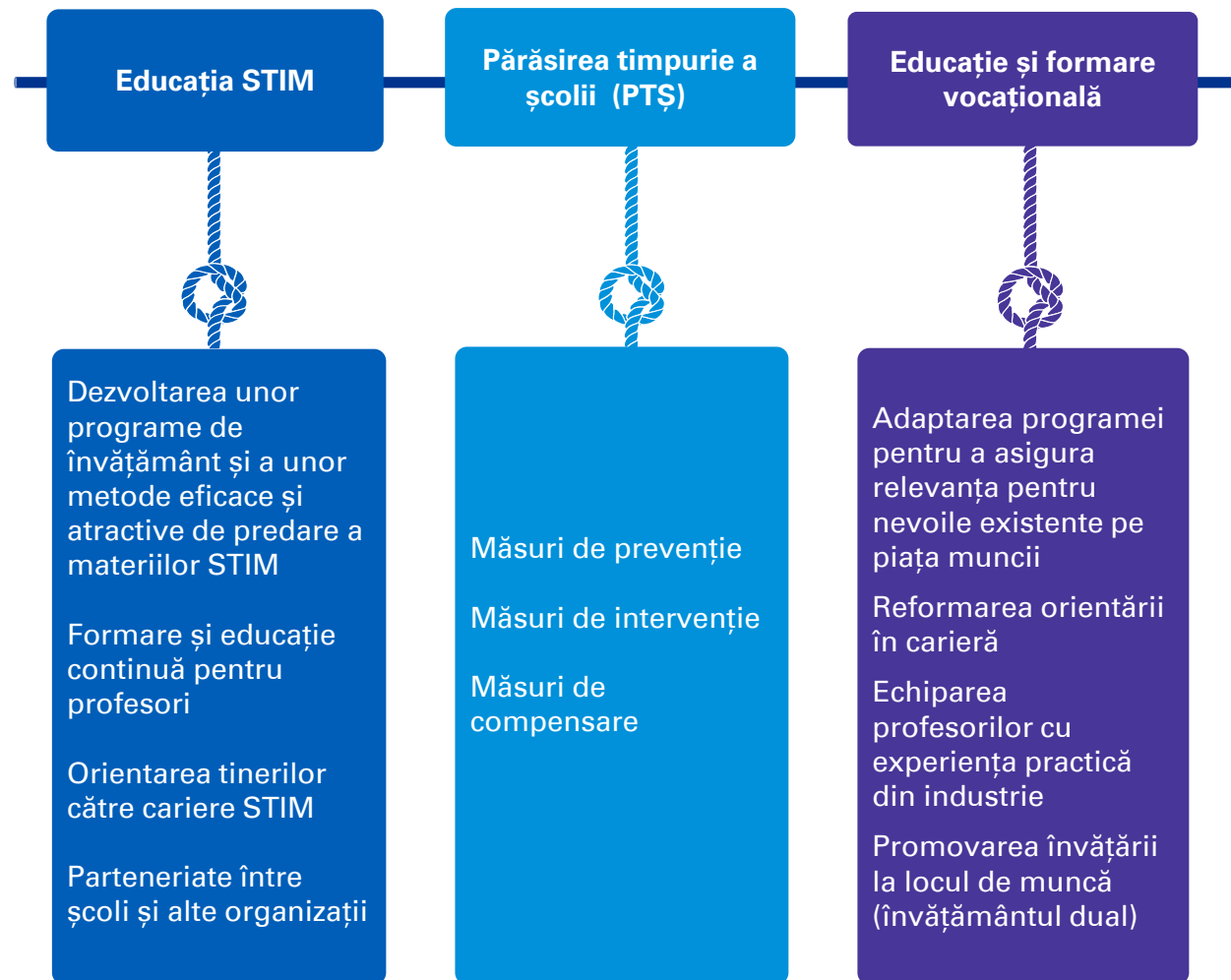




# Educație

# Educație

- Majoritatea statelor membre UE au implementat diverse politici pentru a încuraja **îmbunătățirea sistemelor educaționale și relevanța acestora**.
- În ultimii ani, numărul de locuri de muncă din domeniul STIM a crescut considerabil. Cu toate acestea, la nivelul UE s-a observat o scădere a interesului tinerilor pentru a urma studii în acest domeniu. Pentru a putea susține capacitate de inovare și dezvoltare tehnologică la nivelul UE, este nevoie de acțiuni concrete la nivelul fiecărei țări membre pentru a **crește interesul tinerilor pentru cariere STIM**. Printre inițiativele derulate deja de anumite state membre, cele mai notabile sunt: dezvoltarea unor metode atractive de predare a materiilor STIM, formarea continuă a profesorilor, orientarea tinerilor către carierele STIM și promovarea parteneriatelor între școli și alte organizații.
- Țările membre UE au depus eforturi pentru a gestiona fenomenul de părăsire timpurie a școlii. Inițiative în această arie au fost implementate atât de țări cu rate crescute ale acestui fenomen, cât și de țările care au rate scăzute ale PTȘ, prin combinarea măsurilor de **prevenția, intervenție și de compensare**.
- Educația vocațională are un rol crucial în gestionarea provocărilor existente pe piața muncii, cu care EU se confruntă. Pentru a promova educația vocațională, unele țări s-au orientat către **reformarea orientării în carieră, introducerea învățământului dual, adaptarea programei de învățământ pentru a răspunde mai bine nevoilor de pe piața muncii cât și o mai bună pregătire a profesorilor**.



# Educația STIM



**Acțiuni pentru a crește gradul de interes pentru educația STIM**

**Dezvoltarea unor programe de învățământ și a unor metode eficiente și atractive de predare a materiilor STIM**

**Formare și educație continuă pentru profesori**

**Orientarea tinerilor către cariere STIM**

**Parteneriate între școli și alte organizații**

- În ultimii ani, în Europa, a crescut gradul de îngrijorare cu privire la **decalajul dintre cerere și ofertă** pentru profesioniștii calificați în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM).
- **Creșterea gradului de dependență a organizațiilor de tehnologie**, precum și axarea pe **activități de cercetare și inovare**, au un impact mare asupra nevoii de personal înalt calificat în aceste domenii.
- **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 în domeniul STIM.**

# Măsuri de încurajare a educației STIM

## Dezvoltarea unor programe de învățământ și a unor metode eficiente și atractive de predare a materiilor STIM

- Creșterea gradului de atractivitate a curriculei și a interactivității în predare
- Revizuirea curriculei pentru a răspunde mai bine cerințelor de pe piața muncii
- Promovarea învățării interdisciplinare și interactive, pentru a crește interesul pentru STIM
- Dezvoltarea gândirii algoritmice, a competențelor de rezolvare a problemelor și a celor de programare la elevii (preșcolari)

## Formare și educație continuă pentru profesori

- Îmbunătățirea modului în care profesorii planifică, desfășoară și evaluează predarea și oferirea de instrumente noi de îmbunătățire a predării
- Derularea de activități de creștere a conștientizării importanței științei, tehnologiei, ingineriei, matematicii (STIM)
- Promovarea unor programe de schimb de experiență pentru profesori în cadrul companiilor din industrie, pentru a alinia activitățile didactice cu realitatea de pe piața muncii
- Introducerea specializării în științe sau matematică pentru profesori

## Orientarea tinerilor către cariere STIM

- Implementarea unor inițiative pentru a face educația STIM mai atrăgătoare, pentru a crește numărul de absolvenți în acest domeniu
- Crearea unei comunități care permite academiilor să organizeze activități extra curriculare pentru elevi în domeniile STIM și să creeze contexte de învățare pentru profesori
- Introducerea unui portal care include informații cu privire la inițiativele și oportunitățile STIM

## Parteneriate între școli și alte organizații

- Creșterea gradului de cooperare a școlilor cu alte instituții, centre de cercetare, instituții de învățământ superior, organizații și centre științifice
- Realizarea de activități în parteneriat cu alte instituții, cu scopul de a conecta domeniul educației cu industria și realitățile pieței muncii.

# Exemple de bune practici - educația STEM



## Finlanda

- Implementarea proiectului StarT, realizat de centrul LUMA, 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.
- Participanții la concurs, se pot înscrie cu videoclipuri, observații, jurnale de învățare, piese de teatru, singura condiție fiind ca acestea să aibă legătura cu domeniul STEM. Proiectul oferă acces la un club virtual de știință unde orice poate participa oricine, 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.



## Suedia

- 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.
- 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 resurse.



## Marea Britanie

- Programul “STEM Insight” a fost dezvoltat pentru a oferi personalului din școli o șansă unică de a merge în organizațiile din industrie și cu scopul de a îmbunătăți modul de a preda materiile STEM.
- 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.
- Participanții au șansa de a vizita o organizație din industrie, pentru o perioadă de 5-10 zile, cu scopul de a:
  - 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 STEM și a oportunităților comerciale care decurg din cercetarea în universități.
- Ca rezultat, 80% dintre profesori și-au îmbunătățit înțelegerea modului în care pot contribui la modificarea curriculei.

# Părăsirea timpurie a școlii

Părăsirea timpurie a școlii (PTȘ) este o problemă majoră cu care se confruntă multe țări. Aceasta reprezintă 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 timpurie a școlii este o **rată crescută a șomajului în rândul tinerilor**, pentru că 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**.

Statele membre UE este recomandat să definească echilibrul corect între diferitele tipuri de măsuri, în funcție de structura sistemului lor de educație și formare și de condițiile specifice.



## Strategii pentru a reduce fenomenul de părăsire timpurie a școlii

1

Măsuri de prevenire

2

Măsuri de intervenție

3

Măsuri de compensare

# Măsuri de gestionare a părăsirii timpurii a școlii

## Măsuri de prevenire

- Îmbunătățirea accesului și a calității educației și îngrijirii copiilor preșcolari
- Reducerea gradului de repetare a clasei, prin introducerea de practici alternative (repetarea examenelor, învățare colaborativă, creditarea notelor)
- Măsuri de discriminare pozitivă (măsuri suplimentare pentru grupurile cu risc de PTȘ)
- Dezvoltarea activităților extra-curriculare
- Creșterea flexibilității modalităților de educație
- Includerea PTȘ în formarea inițială a profesorilor, pentru a putea identifica și gestiona la timp astfel de probleme
- Educație și îndrumare în carieră prin organizarea de sesiuni individuale, târguri de carieră, job shadowing

## Măsuri de intervenție

- Oferirea de sprijin individual pentru elevii care întâmpină probleme
- Politici specifice pentru grupurile cu risc ridicat de PTȘ
- Suport pentru elevii care au o limbă maternă diferită
- Personal specializat care sprijină profesorii și elevii
- Identificarea grupurilor cu risc de PTȘ
- Gestionarea absenteismului
- Colaborarea cu părinții și alte părți interesate din afara școlii

## Măsuri de compensare

- Oferirea unei noi șanse la învățământ tinerilor care au părăsit la un moment dat sistemul educațional
- Crearea de centre de formare profesională pentru adulți, cu scopul de a le oferi oportunitate obținerii unei calificări
- Oferirea de cursuri de alfabetizare, consiliere vocațională și programe de dezvoltare a competențelor sociale
- Oferirea de subvenții elevilor care nu își permit să continue școală din raționamente financiare

# Exemple de bune practici - părăsirea timpurie a școlii



## 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.
- Formarea 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 cu risc de PTȘ, cât și să identifice momentul în care trebuie să implice și alte persoane specializate.



## Lituania

- Introducerea unui 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 discuții 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.



## 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.



# Învățământul profesional și tehnic



Acțiuni pentru a încuraja învățământul profesional și tehnic

Adaptarea programei pentru a asigura relevanța pentru nevoile existente pe piața muncii

Reformarea orientării în carieră

Echiparea profesorilor cu experiența practică din industrie

Promovarea învățării la locul de muncă

- Învățământul profesional și tehnic (ÎPT) poate juca un **rol central în pregătirea tinerilor pentru piața muncii**.
- În ciuda acestui rol, **învățământul profesional și tehnic a fost neglijat și marginalizat** în discuțiile cu privire la politicile în educație, punându-se mai mult accentul pe educația academică generală și pe rolul școlilor în pregătirea studenților pentru învățământul universitar.
- 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 nivelul de competență al 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.

# Bune practici - Învățământul profesional și tehnic



## Țările de Jos

- 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

- "Programa integral de cualificacion y empleo" este implementată de Camerele de Comerț din Spania și include activități de consiliere și formare realizate în parteneriat cu organizațiile ca potențiali angajatori.
- Programul are scopul de a oferi servicii de calitate pentru a crește șansele de angajare ale participanților, de a oferi educație continuă și stagii de ucenicie, persoanelor sub 30 de ani care au terminat educația formală sau au devenit șomeri.
- 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.
- Programul include programe complementare de formare, mobilitate și educație duală. Planul de formare include acțiuni de formare în domeniul ales pentru a putea obține locul de muncă vizat și orientare în carieră.



## Elveția

- Consilierii de orientare în carieră dețin o diplomă specializată din partea universităților sau a altor instituții recunoscute public.
- Programul 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 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.

# Bune practici - învățământul profesional și tehnic (II)



## Finlanda

- Programul Telkkä 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 își 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.



## Germania

- Elevii participă la educație formală în instituții de învățământ profesional și tehnic, iar abilitățile practice le dezvoltă în cadrul companiilor.
- 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.
- 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.
- Pentru a participa la ucenicie, elevul încheie un contract de ucenicie cu un angajator, unde merge 3 zile pe săptămână și 2 zile la școală.
- 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.



# Stimulararea ocupării active

# NEET



## Acțiuni pentru a gestionarea grupului NEETs

Cooperarea instituțiilor publice de ocupare a  
forței de muncă cu furnizorii de educație

Îmbunătățirea tranziției între școală și muncă

Activarea grupului NEET

- Din grupul NEET fac parte **persoanele care nu sunt încadrate în educație, învățământ și nici nu lucrează.**
- Există numeroase motive pentru care tinerii se pot afla în situația de a face parte din acest grup: părăsirea timpurie a școlii, lipsa unei calificări sau proveniența dintr-o familie cu un istoric similar – șomaj de lungă durată și dependență de ajutoare sociale.
- Înțelegerea acestor factori reprezintă primul pas pentru a putea identifica **măsurile necesare de intervenție.**
- Un rol important în realizarea planului de acțiune pentru gestionarea grupului NEET, îl au **instituțiile publice de ocupare a forței de muncă**, cu un rol activ în realizarea de parteneriate și activități care să stabilească o legătură între tineri și piața muncii.
- Pentru mulți dintre tineri, tranziția între școală și muncă sau tranziția de la un nivel educațional la altul, poate reprezenta un moment critic, mai ales în cazul celor cu probleme sociale, de sănătate sau cu dificultăți de învățare. Acțiunile de intervenție din această etapă au rolul de a ajuta la identificarea punctelor forte și resurselor necesare.
- Pentru activarea acestui grup, instituțiile de ocupare a forței de muncă pot implementa **acțiuni de consiliere, mecanisme de încurajare a angajării prin oferirea de oportunități și dezvoltarea capacității de a identifica rolurile potrivite, cât și prin colaborări cu angajatorii** (organizarea de organizare de târguri de locuri de muncă, stagii de practică, programe de internship, etc).

# Măsuri de gestionare a tinerilor NEET

## Cooperarea instituțiilor publice de ocupare a forței de muncă cu furnizorii de educație

- Acțiuni adresate tinerilor din categoria NEET
- Crearea unor mecanisme și baze de date pentru a identifica această categorie și pentru a monitoriza tinerii din această categorie
- Implementarea unor programe de coaching

## Tranziția de la școală la muncă

- Oferirea de consiliere și orientare în carieră tinerilor din categoria NEET
- Oferirea de consiliere mobilă prin organizarea de caravane în regiunile defavorizate
- Crearea unor centre tip one-stop-shop (consiliere vocațională, orientare în carieră, identificare oportunități)
- Implementarea unor metodologii de profilare pentru a măsura decalajul față de nevoile pieței muncii și implementarea unor planuri individualizate de formare

## Activarea grupului NEET

- Organizarea de târguri de cariere și evenimente pentru facilitarea conexiunii între tinerii NEET și piața muncii
- Inițiative pentru pregătirea tinerilor pentru piața muncii: discuții despre carieră, redactarea CV-urilor, programe de formare
- Introducerea unui sistem de vouchere/credite pentru a ajuta tinerii să obțină un loc de muncă
- Parteneriate cu organizațiile pentru a facilita accesul pe piața muncii: târguri de locuri de muncă, programe de internship și practică

# Bune practici - NEET



## Croația

- Semnarea unui acord între ministere și instituții pentru a împărtăși datele.
- Scopul a fost acela 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.



## Italia

- 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.



## Polonia

- Introducerea unui 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.
- *Vouchere pentru formare* - pentru acoperirea costurilor cu formarea profesională
- *Vouchere pentru stagii de practică/ internship* - ajută persoanele șomere să se angajeze pe o perioadă de șase luni.
- *Vouchere pentru angajare* - oferă angajatorilor finanțare pentru costurile salariale aferente angajării unui șomer cu vârsta sub 30 de ani.
- *Vouchere pentru relocare* - oferă unei persoane șomere contravaloarea costurilor cu cazarea atunci când acceptă un loc de muncă care este departe de domiciliul actual

# Prelungirea vieții active

***Prelungirea vieții active și reducerea numărului celor care solicită pensionarea anticipată vor putea contribui semnificativ în viitor atât la sustenabilitatea sistemului de pensii, cât și la sporirea ofertei de muncă.***

Pe măsură ce vârsta medie a populației europene crește, persoanele în vârstă de 55-64 de ani reprezintă un procent din ce în ce mai crescut în forța de muncă din Europa. Deși rata de ocupare a lucrătorilor din această categorie de vârstă a crescut în ultimul deceniu, creșterea numărului de lucrători în vârstă și presiunea asupra sistemelor naționale de asistență socială și de pensii fac din ce în ce mai necesare reforme la nivelul statelor europene, în sensul încurajării unei vieții profesionale mai îndelungate, în linie cu creșterea speranței de viață.

Guvernele din multe state europene au încercat să prelungească viața profesională activă prin reforme importante la nivelul sistemelor de pensii, care au inclus măsuri precum **creșterea vârstei legale de pensionare** și, fie **limitarea pensionării anticipate**, fie **reducerea atractivității din punct de vedere financiar a acestei opțiuni**.

Acestea au condus la creșterea ratei de ocupare a lucrătorilor în vârstă, însă s-a subliniat **necesitatea unei abordări holistice**, care să includă și alte măsuri, atât la nivelul politicilor publice, cât și la nivelul companiilor sau sectorial.

Astfel de măsuri de prelungire a vieții active 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, prin stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani.

Îmbunătățirea sănătății și a mediului de lucru. 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

Programe flexibile de pensionare, cu accent asupra unor sisteme de pensionare parțială.

Practici de muncă flexibile la nivelul organizației

Schimbarea atitudinii față de vârstă și combaterea discriminării



# Politici pentru asigurarea sustenabilității sistemelor de pensii și pentru extinderea duratei vieții profesionale

Ca răspuns la tendințele demografice, în ultimii ani, guvernele europene 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 măsuri cheie pentru atingerea acestor obiective, precum cele enumerate mai jos. 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.

- Creșterea vârstei de pensionare și, prin urmare, vârsta la care pot fi solicitate pensiile, ceea ce reprezintă un stimulente "negativ" pentru continuarea activității;
- Asigurarea unor beneficii asociate pensiilor în funcție de anii suplimentari lucrați, oferind astfel un stimulente "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 timpurii de pe piața muncii.

	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

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.

# Măsuri legate de sistemele de pensii și măsuri fiscale

## Creșterea vârstei de pensionare

- Creșterea pensiilor pentru angajații care rămân activi pe piața muncii după împlinirea vârstei de pensionare. 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.
- În unele cazuri, vârsta de pensioare este legată de speranța de viață (Danemarca, Italia, Olanda, Finlanda, Portugalia, Cipru, Slovacia, Grecia).

## Stimulente financiare pentru angajații care rămân activi pe piața muncii după împlinirea vârstei de pensionare

- O serie de țări au introdus beneficii suplimentare (ceea ce a condus la creșterea pensiilor) pentru a recompensa angajații care rămân activi pe piața muncii după împlinirea vârstei de pensionare (Bulgaria, Cipru, Danemarca, Estonia, Finlanda, Grecia).
- 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 la viața profesională, după pensionare.

## Posibilitatea de a combina salariul cu beneficii aferente pensiei

- 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 pensia scăzută cu venitul din salarii.

## Creșterea pensiei pentru fiecare an sau lună suplimentară de contribuții plătite

- Măsuri de acest gen există de exemplu în Danemarca unde 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. Finlanda oferă o creștere treptată a pensiei după ce o persoană a atins vârsta la care pensionarea anticipată devine disponibilă. Spania 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 cresc odată cu numărul de ani lucrați.

# Măsuri legate de sistemele de pensii și măsuri fiscale (II)

## Limitarea posibilității de pensionare anticipată prin scheme de pensionare costisitoare sau prin eliminarea totală a acestei posibilități

- State membre UE precum Germania, Irlanda, Danemarca, Ungaria, Slovacia aplică astfel de măsuri. În Germania pensionarea anticipată a devenit mai scumpă deoarece se aplică taxe mai mari decât în trecut. În prezent, în Irlanda și Danemarca, astfel de scheme de pensionare sunt eliminate treptat.

## Reforme la nivelul sistemului asigurărilor de șomaj pentru a încuraja prelungirea vieții active profesional

- Țări precum Germania și Olanda au eliminat prevederile speciale pentru lucrătorii în vârstă care descurajau căutarea activă a unui loc de muncă. Germania de exemplu 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).

## Alte măsuri

- Țări precum Belgia și Spania au aplicat reducerea contribuțiilor sociale. În Belgia, societățile care angajează persoane în vârstă de peste 57 de ani, beneficiază de o reducere a contribuțiilor sociale în valoare de cu 1600 EUR pe an. Reducerea a fost posibilă și pentru angajații cu vârste cuprinse între 50 și 57 de ani, în limita unui prag salarial. Suma de 200 EUR poate fi dedusă odată ce o persoană ajunge la 50 de ani, și aceasta crește treptat odată cu vârsta.
- În 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.

# Măsuri de promovare a îmbătrânirii active

## Îmbunătățirea capacității de angajare și asigurarea educației continue

Îmbunătățirea capacității de angajare și dezvoltarea competențelor reprezintă un instrument-cheie pentru menținerea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Participarea lucrătorilor la formare scade odată cu înaintarea în vârstă și este mai dificil pentru cei care devin șomeri să-și găsească un loc de muncă nou. În majoritatea țărilor, există un accent crescut asupra sprijinirii reintegrării lucrătorilor în vârstă pe piața forței de muncă, mai degrabă decât pe încurajarea angajaților să rămână pe piața muncii pentru o perioadă mai lungă.

- În Germania, programul "Formarea continuă a angajaților în vârstă și necalificați" a vizat 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
- Proiectul "Fit4job» este implementat în Luxemburg, încurajând recrutarea și retenția angajaților în vârstă din sectorul financiar, ajutându-i să își dezvolte aptitudinile și calificările.
- În Austria, programul "The come back employment integration subsidy" presupune acordarea unor subvenții ca stimulente pentru organizații, atunci când angajează șomeri care au dificultăți în a fi reintegrați pe piața muncii. Un grup țintă important este cel al șomerilor în vârstă (femei peste 45 de ani și bărbați peste 50 de ani).
- 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 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.

## Îmbunătățirea sănătății și a mediului de lucru

Sănătatea și mediul de lucru reprezintă un alt aspect cu o influență puternică asupra deciziei unui angajat de a continua să rămână activ profesional. Politicile naționale și inițiativele partenerilor sociali la nivelul statelor europene s-au axat pe promovarea "capacității de muncă" - un concept care combină capacitatea de a continua să lucreze datorită îmbunătățirii sănătății și creșterea angajabilității prin dezvoltarea continuă a abilităților.

- În Finlanda, în perioada 2008-2011, a fost implementat proiectul 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.
- 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.
- În Austria Programul "Fit2work" include un serviciu gratuit de consultanță deschis angajaților de toate vârstele, chiar dacă se preconizează că majoritatea beneficiarilor vor fi angajații în vârstă.

# Măsuri de promovare a îmbătrânirii active (II)

## Organizarea muncii și timpul de lucru

Timpul flexibil de lucru este, de asemenea, important pentru sporirea capacității de muncă a lucrătorilor în vârstă. Unele țări au programe care încurajează munca cu fracțiuni de normă în afara vârstei de pensionare sau măsuri de pensionare parțială pentru angajații mai în vârstă.

- În Norvegia, angajații în vârstă au dreptul la muncă cu normă parțială (fără compensații salariale) începând cu vârsta de 62 de ani.
- 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.
- În Austria, 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.
- 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, ce poate fi utilizată de lucrătorii în vârstă pentru a-și întrerupe activitatea total sau parțial 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 acest standard, pentru a satisface cererile angajaților în vârstă.

## Schimbarea atitudinii față de vârstă și combaterea discriminării

Percepțiile angajatorilor și muncitorilor cu privire la momentul la care ar trebui să se pensioneze un angajat rămâne o barieră importantă la menținerea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Deși s-au făcut pași, în sensul creșterii conștientizării contribuției lucrătorilor în vârstă și schimbării atitudinii către una pozitivă față de vârstă, sunt încă pași de făcut la nivelul statelor europene, comparativ cu provocările ce vin din această zonă.

- 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 distribută împreună cu ziarele de duminică. De asemenea, Departamentul Forței de Muncă a emis și distribuit un ghid tipărit în colaborare cu Autoritatea pentru Egalitatea de Șanse 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.
- 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>).
- Olanda a inițiat o serie de programe care au oferit sprijin financiar și informații pentru companii în vederea dezvoltării politicilor de management al vârstei, de exemplu programul "Age-conscious HRM" sau "Argument Map for Employers", prin programul Talent 45+.

# Măsuri de încurajare a incluziunii grupurilor vulnerabile pe piața muncii

- **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.
- Statele membre UE au implementat politici și programe specifice cu privire la incluziunea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile. În această secțiune au fost incluse exemple de inițiative cu privire la două categorii de grupuri vulnerabile, persoanele de etnie romă și persoanele cu dizabilități.

## Persoane cu dizabilități

- 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.
- Principalele măsuri luate de statele membre UE în vederea incluziunii pe piața muncă vizează angajatorii, mai precis **obligativitatea înființării unor locuri de muncă dedicate persoanelor cu dizabilități, oferirea de facilități fiscale** sau acordarea de **stimulente financiare**.

## Persoane de etnie romă

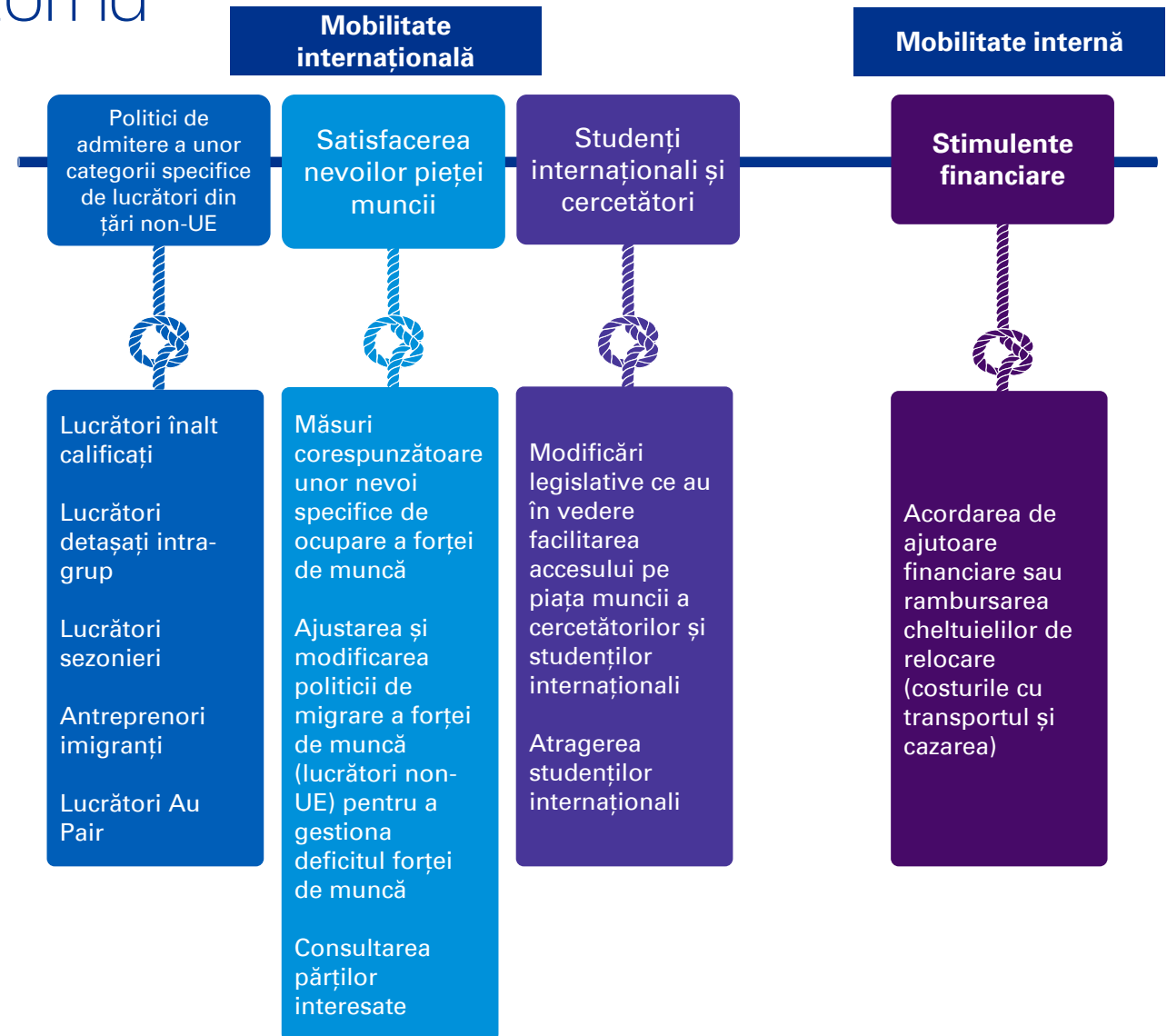
- Persoanele de etnie romă reprezintă o categorie de populație nevalorificată pe piața muncii. Excluziunea socială a populației de etnie romă este determinată de o serie de factori, printre care lipsa de educație sau lipsa actelor de identitate.
- Printre măsurile luate de statele membre UE pentru încurajarea incluziunii pe piața muncii, se numără: oferirea de **servicii de consiliere și formare profesională, formare antreprenorială** în vederea deschiderii unei afaceri, precum și **programe de ucenicie și de dezvoltare de noi competențe**.



# Mobilitate

# Mobilitatea internațională & internă

- Majoritatea statelor membre UE au implementat o serie de **măsuri suplimentare**, pe lângă transpunerea directivelor europene, cu scopul de a stimula mobilitatea internă și internațională.
- 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.
- 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**.
- În ceea ce privește mobilitatea internă, majoritatea statelor membre UE oferă **stimulente financiare** pentru a încuraja mobilitatea geografică, în mod special a șomerilor.





# Măsuri de încurajare a mobilității internaționale

## Măsurarea deficitului forței de muncă

- Printre **instrumentele** folosite pentru măsurarea deficitului forței de muncă se numără: analiza posturilor vacante rămase neocupate, anchete la nivelul angajatorilor, analiza sectoarelor de activitate și studii calitative.
- Pe baza deficitului calculat se elaborează **lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă**.
- Elaborarea listelor și a politicilor de migrare se face și prin **consultarea părților interesate** (ex. parteneri sociali, agenții de stat, companii, experți în domeniul muncii). În unele state au fost implementate structuri oficiale consultative în acest scop.
- Listele iau în considerare atât aspecte legate de cerere, cât și de oferta forței de muncă.
- Majoritatea statelor membre au definit un **cadru de reglementare mai favorabil pentru imigranții care aplică pentru profesii ce sunt incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă**.

## Stimularea mobilității lucrătorilor non-UE

- Multe dintre statele membre UE au implementat măsuri specifice cu privire la **flexibilizarea condițiilor de intrare și ședere a lucrătorilor din țările non-UE**.
- Printre acestea se numără **stabilirea unor cote pentru anumite profesii** pentru care s-a identificat un deficit de forță de muncă, introducerea de noi **tipuri de vize și permise de ședere, simplificarea procedurilor de angajare prin renunțarea la obligativitatea dovezii de selecție** pentru anumite profesii, **flexibilizarea pragurilor salariale minime** pentru anumite categorii de lucrători, precum și semnarea unor **acorduri bilaterale** cu țări non-UE pentru atragerea forței de muncă necesară.
- **Dezvoltarea de noi competențe ale lucrătorilor necalificați sau slab calificați** prin acces la programe de formare profesională este o măsură ce încurajează atragerea de lucrători din țări non-UE.

## Atragerea studenților, a cercetătorilor și a lucrătorilor cu competențe critice

- Statele membre UE au facilitat **condiții favorabile de intrare și ședere pentru studenții internaționali și cercetători**, prin introducerea unor **noi tipuri de vize și permise de ședere**, precum și prin **simplificarea procesului de aplicare**.
- Acestea au stimulat accesul pe piața muncii a studenților internaționali, pe parcursul studiilor și după absolvire, prin **creșterea limitei programului de lucru și extinderea perioadei de ședere** pentru căutarea unui loc de muncă, după finalizarea studiilor.
- Acordarea de **facilități fiscale lucrătorilor cu competențe critice (IT&C)** este o altă măsură importantă luată de unele state.
- De asemenea, **înființarea de centre de informare și sprijin pentru imigranți**, cu scopul de a facilita inserția acestora este o măsură des întâlnită pentru creșterea atractivității.

# Exemple de bune practici - mobilitate internațională



## Olanda

- 30% scutire impozit pe venit - facilități fiscale oferite imigranților cu competențe deosebite, care se găsesc cu dificultate pe piața muncii (IT&C)
- Înființarea de centre pentru lucrătorii străini, cu scopul de a le oferi sprijin pentru integrare
- Înființarea de școli internaționale
- Stimularea școlilor olandeze de a deveni mai internaționale, prin includerea unor programe școlare bilingve (olandeză și engleză)



## Danemarca

- Flexicuritate – măsuri flexibile pentru angajatori și angajați, printre care:
  - ✓ Prevederi flexibile cu privire la angajare și concediere
  - ✓ Oferirea unei securități sociale printr-un nivel relativ ridicat al ajutorului de șomaj
  - ✓ Politici active pentru piața muncii
- Formarea profesională a adulților – platformă online
- Axarea pe atragerea de talente din țările non-UE
- Stimularea programelor de schimb de experiență pentru studenți



## Țara Bascilor/ Spania

- Ikerbasque – oferirea de posturi cercetătorilor străini, în cadrul unor instituții de cercetare precum universități, centre de excelență și organizații de tehnologie
- Locuințe oferite talentelor atrase în regiune – cu scopul de a facilita găzduirea și integrarea cercetătorilor și a familiilor acestora
- Euskampus – stimularea mobilității studenților, a cercetătorilor și a corpului academic prin oferirea de burse, programe de formare profesională și stagii de practică

# Măsuri de încurajare a mobilității interne

- Multe dintre statele membre UE au implementat o serie de politici naționale care încurajează **mobilitatea geografică internă**, în special în regiunile cu deficit acut de forță de muncă.
- Majoritatea măsurilor adoptate vizează oferirea de **stimulente financiare** pentru acceptarea unui loc de muncă în altă regiune a țării, stimulentele sunt oferite atât șomerilor, cât și persoanelor care își caută activ un loc de muncă.
- Majoritatea statelor **recomandă persoanelor șomere să fie mobile** în interiorul frontierelor naționale, fără să condiționeze oferirea ajutoarelor sociale de refuzul unui loc de muncă în altă regiune a țării.
- Suedia și Norvegia sunt printre puținele state care pot retrage beneficiile sociale șomerilor, în măsura în care aceștia refuză un loc de muncă aflat într-o altă regiune a țării.
- Sprijinul financiar oferit pentru încurajarea mobilității poate lua diferite forme, de la **acordarea de facilități fiscale**, până la **acoperirea sau rambursarea costurilor cu naveta sau mutarea**.
- Unele state membre UE au implementat **măsuri specifice de stimulare a mobilității interne a unor categorii specifice de lucrători**, precum specialiștii în sănătate și învățământ, prin oferirea de indemnizații speciale și locuințe gratuite sau la prețuri avantajoase.

Acoperirea sau rambursarea costurilor aferente navetei, în măsura în care noul loc de muncă se află la o distanță rezonabilă față de domiciliu.

Oferirea de facilități fiscale, precum deducerea fiscală pentru chirie sau indemnizații scutite de taxe, pe care angajatorii le pot plăti pentru a facilita relocarea.

Acoperirea sau rambursarea cheltuielilor aferente deplasărilor pentru interviurile de angajare.

Acoperirea sau rambursarea parțială sau totală, pentru o perioadă limitată de timp, a costurilor de cazare.

Oferirea de locuințe și/sau stimulente financiare pentru deschiderea unei afaceri în anumite regiuni.

Oferirea de facilități unor categorii specifice de lucrători, cu deficit acut de forță de muncă, precum lucrătorii în domeniul sănătății sau învățământului.

# Exemple de bune practici - mobilitate națională



## Suedia

- Serviciul public pentru ocuparea forței de muncă oferă sprijin pentru acoperirea cheltuielilor de relocare, a cheltuielilor aferente deplasărilor pentru interviurile de angajare, precum și rambursarea costurilor cu transportul și cazarea, participanților la programe de stimulare a pieței muncii.
- Pentru a putea fi eligibilă, persoana trebuie să fie șomeră sau în pericol să devină șomeră, să fi găsit un loc de muncă 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.
- Cei care îndeplinesc aceste cerințe pot beneficia și de sprijin financiar pentru acoperirea costurilor de deplasare cu interviurile de angajare



## Austria

- Oferă 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, precum și celor care sunt în pericol de a își pierde locul de muncă
- 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.



## Polonia

- A implementat un nou instrument cu scopul de a încuraja mobilitatea în interiorul țării, și anume “voucherul pentru relocare”.
- Voucherul 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 km depărtare sau 3 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 cel puțin salariul minim la noul loc de muncă.



# Prevenirea fenomenului de emigrare și repatrierea migrantilor

# Măsuri de prevenire a fenomenului de emigrare, inclusiv a fenomenului "brain drain"

- **Migrarea** este un fenomen cu care se confruntă majoritatea țărilor din spațiul european, fiind un subiect din ce în ce mai prezent în elaborarea și dezbaterile politicilor publice.
- Libera circulație a lucrătorilor a facilitat creșterea mobilității forței de muncă în UE, în același timp a condus la o **migrarea semnificativă a forței de muncă înalt calificate**. Acest fapt a determinat **accentuarea fenomenului "brain drain"**, determinând **consecințe negative** pentru țările/regiunile din care au plecat lucrătorii.
- 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.
- Tendințele înregistrate arată că **fluxurile migrației sunt dinspre est spre vest, sud-nord și rural-urban**, regiunile periferice fiind cele mai afectate de fenomenul de emigrare.
- **Economia bazată pe cunoaștere** "knowledge based economy" reprezintă un motor important al mobilității intra-EU, în special a mobilității tinerilor și a migranților înalt calificați.

Analiza aprofundată a fenomenului de emigrare, cu scopul de a identifica populația care prezintă risc de emigrare și de a înțelege motivațiile care stau la baza deciziei de plecare.

Suținerea sectoarelor de activitate care investesc în atragerea și reținerea lucrătorilor înalt calificați, cu scopul de a susține dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere.

Suținerea persoanelor înalt calificate în activități antreprenoriale prin facilități fiscale, incubatoare, spații de networking și creație, mentoring și dezvoltarea competențelor necesare pentru începerea unei activități antreprenoriale.

Cadru de cooperare între instituțiile guvernamentale, instituții de învățământ și mediu de afaceri.

Suținerea cercetătorilor prin premii, burse speciale, facilități fiscale sau oferirea unor condiții avantajoase pentru achiziționarea locuințelor.

Investiții în centre de cercetare și dezvoltare, infrastructură și echipamente de ultimă generație, cu scopul de a oferi oportunități de carieră atractive lucrătorilor înalt calificați.

# Exemple de bune practici – gestionarea fenomenului “brain drain”



## Austria

- Parteneriatul pentru învățare – consolidarea colaborării dintre sistemul educațional și mediul de afaceri, precum și îmbunătățirea cooperării dintre școli și instituțiile de învățământ superior.
- Academia de afaceri – susținerea și formarea elevilor cu rezultate excepționale.
- Laboratorul viitorului – implicarea tinerilor în procesele decizionale care vizează dezvoltarea regională.
- Centre de cercetare – oferirea de orientare vocațională tinerilor, implementarea unei curricule relevante și conectarea tinerilor cu mediul de afaceri.



## Estonia

- Hub-ul Creativ Tallin – spațiu fizic dedicat persoanelor creative care au diferite activități legate de noi tehnologii, comunicare, managementul culturii, turism cultural și educație non-formală. Hub-ul a găzduit peste 290 de evenimente și aproximativ 220.000 de persoane.
- Incubatorul Creativ – fondat de către Consiliul Municipal al orașului pentru a sprijini activitățile antreprenorilor. Incubatorul a găzduit peste 170 de întreprinderi și peste 34 de companii start-up.



## Ungaria

- Analize aprofundate pentru a înțelege cauzele fenomenului “brain drain”, întâlniri periodice și vizite de studiu la parteneri (alte state care s-au confruntat cu această problemă) pentru a împărtăși experiențe, bune practici și idei.
- Elaborarea unei politici pentru tineret pe termen de 3 ani, care vizează tinerii și nevoile acestora.
- Facilități fiscale acordate tinerilor pentru începerea unei afaceri, cu scopul de a stimula spiritul antreprenor.
- Crearea de parteneriate de succes cu întreprinderile locale și alte părți interesate pentru oferirea de oportunități de muncă tinerilor.

# Măsuri pentru repatrierea emigranților

- **Dezvoltarea și implementarea unor politici naționale pentru repatrierea emigranților** a devenit esențială pentru compensarea pierderilor cauzate de valurile anterioare de migrație.
- În funcție de problemele specifice identificate, statele membre 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 cercetarea științifică, recrutarea activă și dezvoltarea relației cu diaspora.
- În general, **obiectivele** măsurilor și politicilor implementate sunt:
  - Atragerea emigranților;
  - Reintegrarea repatriaților;
  - Retenția capitalului uman local;
  - Inserția șomerilor pe piața muncii.

Oferirea de consiliere profesională și promovarea oportunităților de carieră locale.

Acordarea de stimulente financiare și/sau alte beneficii (facilități fiscale, acoperirea costurilor cu relocarea, posibilitatea achiziționării de locuințe în condiții avantajoase) persoanelor care aleg să se repatrieze.

Suținerea reintegrării familiilor care aleg să se repatrieze prin reintegrarea membrilor familiei și sprijin pentru continuarea educației copiilor.

Suținerea emigranților care se întorc în țară și doresc să își deschidă o afacere (ex. consiliere gratuită, formare profesională, facilități fiscale).

Stimularea repatrierii cercetătorilor prin oferirea de granturi de cercetare și burse speciale.



# Exemple de bune practici - repatrierea emigranților



## Germania

- Oferirea de informații emigranților cu privire la schimbările culturale, politice și sociale din regiunea natală.
- Promovarea repatrierii în regiunile de est ale Germaniei.
- Parteneriate cu întreprinderile locale în vederea stimulării întoarcerii lucrătorilor înalt calificați.
- Oferirea de oportunități de muncă, programe de internship, formare profesională și susținerea activităților antreprenoriale.
- Cooperarea cu alte municipalități, regiuni și state federale în implementarea acțiunilor de promovare și PR (public relations).



## Ungaria

- Oferirea de stimulente financiare emigranților dispuși să se repatrieze în orașele natale.
- Susținerea repatriaților în achiziționarea de locuințe sau renovarea celor pe care le dețin.
- Atragerea de investiții directe străine pentru crearea de noi locuri de muncă și stimularea creșterii economiei locale.



## Italia

- Stabilirea contactului cu comunitățile diaspora și oferirea de sprijin pentru repatrierea acestora prin politici specifice (ex. locuințe, oportunități de angajare, reconversie și formare profesională, educație și activități culturale).
- Susținerea costurilor asociate repatrierii (ex. transport, locuință) și sprijinirea reintegrării sociale a membrilor familiilor repatriaților.
- Colaborarea cu sectoarele economice productive în vederea creării de noi locuri de muncă pentru repatriați, în special pentru tineri (agricultură, comerț, turism și pescuit).



# Capitolul V. Propuneri și recomandări



# Sumarul recomandărilor

# Sumar recomandări (1/4)

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

# Sumar recomandări (2/4)

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

# Sumar recomandări (3/4)

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



# Sumar recomandări (4/4)

Nr	Problema identificată	Categorie recomandări	Denumirea măsurii	Perioadă de implementare	Impact
18	Grad limitat de accesibilitate și transparență a informațiilor privind oferta de educație și formare profesională la nivel județean	Recomandări la nivelul pieței muncii	<b>PM12</b> Crearea unui portal web la nivel județean care reunește oferta de educație și formare din județ	✓ Scurtă	✓ Limitat
19	În România, sistemul educațional nu reușește încă să coreleze competențele dezvoltate în sistemul de învățământ cu cerințele existente pe piața muncii.	Recomandări la nivelul pieței muncii	<b>PM13</b> Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii	✓ Medie	✓ Ridicat
20	Părăsirea timpurie a școlii (PTȘ) 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%.	Recomandări la nivelul pieței muncii	<b>PM14</b> Îmbunătățirea strategiilor de combatere a fenomenului de părăsire timpurie a școlii	✓ Medie	✓ Mediu
21	Învățământul profesional și tehnic rămâne în continuare o opțiune secundară și nu este corelat suficient cu necesitățile pieței muncii și cu strategiile de specializare regională sau sectorială.	Recomandări la nivelul pieței muncii	<b>PM15</b> Modernizarea învățământului profesional și tehnic	✓ Medie	✓ Ridicat
22	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%).	Recomandări la nivelul pieței muncii	<b>PM16</b> Creșterea atractivității studiilor STIM	✓ Medie	✓ Ridicat

# Prioritizarea recomandărilor (1/2)

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

## Legendă:

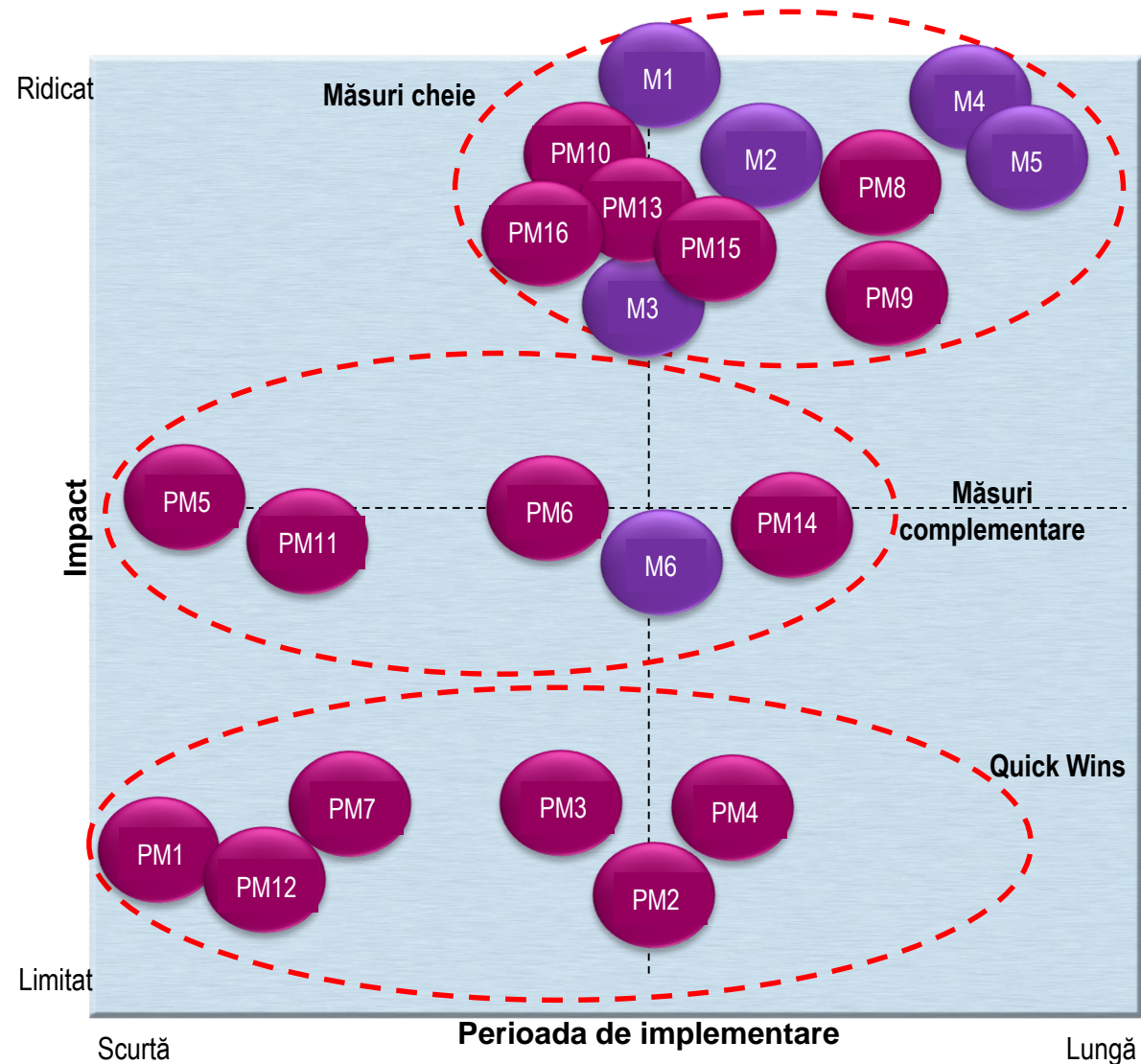
-  Recomandări la nivel macroeconomic
-  Recomandări la nivelul pieței muncii

## Perioada de implementare

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

## Impact – Impact scontat dacă recomandările sunt implementare

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





# Prioritizarea recomandărilor (2/2)

Astfel, au fost identificate următoarele măsuri cheie:

## Recomandări la nivel macroeconomic

- M1** Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic
- M2** Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii
- M3** Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii
- M4** Elaborarea unor strategii, politici și măsuri operaționale de dezvoltare regională și locală
- M5** Reconsiderarea rolului și importanței sistemului educațional și de formare profesională

## Recomandări la nivelul pieței muncii

- PM8** Gestionarea fenomenului de emigrare, în special, scăderea fenomenului de „brain drain
- PM9** Stimularea fenomenului de repatriere a românilor emigranți
- PM10** Măsurarea deficitului forței de muncă și definirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă
- PM13** Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii
- PM15** Modernizarea învățământului profesional și tehnic
- PM16** Creșterea atractivității studiilor STIM



# Propuneri de măsuri la nivel macroeconomic

# Recomandare generală la nivel macroeconomic

## Context

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

## Descriere

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

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

# M1 Strategie demografică și plan de acțiune pentru stoparea declinului demografic

## Context

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

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

## Obiectiv

Stoparea declinului demografic și exodului emigraționist.

## Descriere

- Acțiuni de conștientizare a implicațiilor evoluțiilor demografice negative și implicarea tuturor actorilor interesați (autorități publice la nivel central și local, instituțiile din domeniul muncii, protecției și asistenței sociale, sănătății, educației și formării profesionale, reprezentanți ai mediului de afaceri, organizații patronale și sindicale, ONG-uri, etc.) în elaborarea unei strategii demografice și a unui plan de acțiuni pentru stoparea declinului demografic;
- Realizarea unui diagnostic aprofundat al resurselor umane, cu ocazia următorului recensământ al populației din România, preconizat a se organiza, conform informațiilor furnizate de INS, în anul 2021. Derularea de acțiuni pregătitoare în anii 2019 și 2020, pentru identificarea categoriilor de informații necesare la nivel național și în profil teritorial, în vederea creării unor baze de date integrate care să permită evaluări cantitative și calitative ale diferitelor categorii de resurse umane. Estimarea resurselor umane, a suportului informatic și a resurselor financiare necesare pentru 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.

# M2 Configurarea unui sistem informațional și statistic adecvat al pieței muncii

## Context

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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

# M3 Îmbunătățirea cadrului administrativ-instituțional al pieței muncii

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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

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

## Context

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

## Obiectiv

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

## Descriere

- Elaborarea unei strategii viabile de dezvoltare regională, care să țină cont atât de rezultatele pozitive ale implementării SNDR din anul 2013, respectiv SDTR din 2016, cât mai ales de lipsa impactului scontat și/sau ineficiența unor instrumente operaționale și cauzele reale ale 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).

# M5 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.

## Descriere

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



# M6 Prelungirea duratei vieții active a populației

## Context

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



# Propuneri de măsuri la nivelul pieței muncii

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

## Context

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

În categoria beneficiarilor se regăsesc în principal familii cu un grad ridicat de vulnerabilitate și cu șanse extrem de mici pentru integrare profesională, 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.

## Obiectiv

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

## Descriere

A. Constituirea, în structura agențiilor de ocupare a forței de muncă, a unei rețele de mediatori între angajatori și angajați în localitățile din mediul rural, inclusiv prin valorificarea rețelei de asistenți sociali sau a angajaților deja existenți în primării. Propunem ca în fiecare sat să existe un astfel de mediator.

B. 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.

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

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



# PM2 Stimularea creșterii ratei de ocupare la nivelul populației în vârstă

## Context

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, 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.

## 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:

- A. Introducerea unor politici ce permit munca cu normă parțială, menținând în același timp securitatea veniturilor, cu stimularea financiară a angajatorilor.
- B. Asigurarea de servicii de formare și promovarea învățării pe tot parcursul vieții.
- C. Asigurarea de programe de reconversie profesională pentru populația peste 45 ani.
- D. 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.
- E. Măsuri de reintegrare pe piața muncii printr-o mai bună stimulare financiară a angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani.
- F. Campanii de promovare a conceptului de prelungire a vieții active.
- G. Programe de combatere a discriminării pe motive de vârstă.

Măsuri la nivelul companiilor:

- H. 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.
- I. 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.
- J. Dezvoltarea de competențe digitale și competențe interpersonale și stimularea lucrătorilor vârstnici să participe la programe de reconversie profesională.
- K. 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



### Perioadă de implementare

Termen mediu

A, B, C, J

D, E, H, I

F, G, K



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

## Context

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

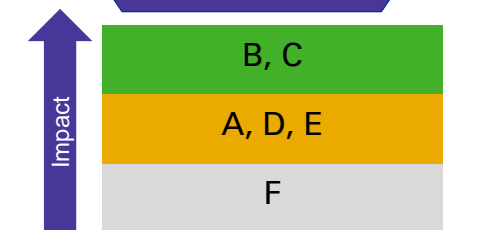
Deși acest număr a înregistrat o evoluție pozitivă în ultimii ani, România continuă să aibă una dintre cele mai scăzute rate de ocupare a persoanelor cu dizabilități din Europa, persoanele cu dizabilități reprezentând o resursă insuficient de valorificată pe piața muncii.

## Obiectiv

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

## Descriere

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



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

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



# PM5 Stimularea importului de forță de muncă

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

- A. Flexibilizarea condițiilor de acces pe piața muncii din România a lucrătorilor 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 constat un deficit acut al forței de muncă (ex. construcții, IT), prin scăderea timpului de procesare, renunțarea la obținerea adeverinței eliberate de către AJOFM cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant și la dovada realizării selecției.
  - Flexibilizarea condițiilor de acces la anumite profesii (ex. medic/ asistente medicale) pentru a permite accesul 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.
- B. Încurajarea mediului privat cu privire la importul forței de muncă prin asigurarea deductibilității cheltuielilor aferente cursurilor de limba română oferite lucrătorilor străini.
- C. Atragerea și reținerea cercetătorilor și studenților internaționali, prin simplificarea condițiilor de intrare și ședere, precum și promovarea învățământului românesc prin participarea la târguri internaționale (în special în țările cu rate ridicate de șomaj) și oferirea de programe de schimb de experiență.
- D. 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.
- E. 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.
- F. Semnarea de acorduri bilaterale cu țări non-UE în vederea atragerii forței de muncă necesară.



### Beneficiari

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



### Responsabil

Ministerul Muncii și Justiției Sociale



### Perioadă de implementare

Termen scurt



A, C

D, E, F

B

# PM6 Stimularea creșterii mobilității interne

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



### Beneficiari

Șomeri  
Lucrători mobili  
Mediul de afaceri



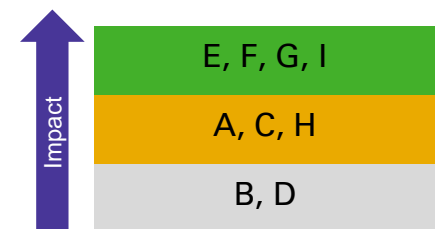
### Responsabil

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



### Perioadă de implementare

Termen mediu





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

## Context

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

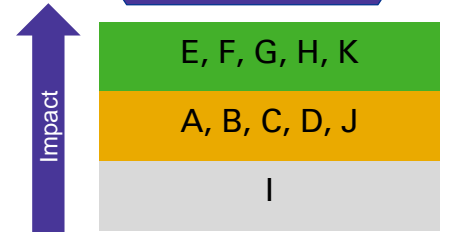
Ținând cont de acestea și de presiunea tot mai mare resimțită pe piața forței de muncă în ultimii ani, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să le permită recrutarea și reținerea angajaților talentați.

## Obiectiv

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

## Descriere

- A. 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.
- B. 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).
- C. 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.
- D. Implicarea activă în inițiative și programe de învățământ dual cu scopul de a contribui la formarea și inițierea tinerilor.
- E. 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.
- F. Implementarea unor noi forme de contractare a personalului (freelancers, contractori, consultantți, angajați part-time, angajați temporari, leasing de personal) care să ofere flexibilitate și să acopere nevoi imediate ale business-ului.



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

## Context

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

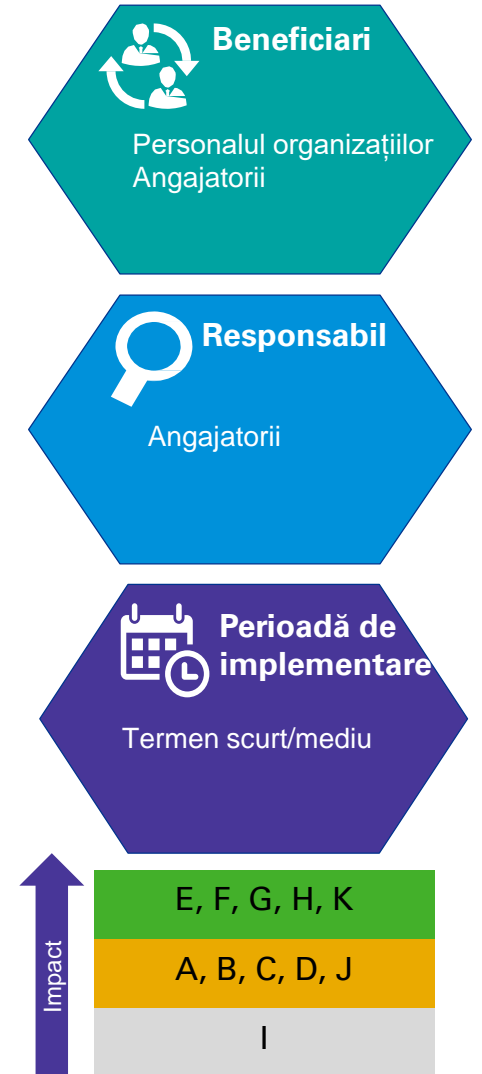
Ținând cont de acestea și de presiunea tot mai mare resimțită pe piața forței de muncă în ultimii ani, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să le permită recrutarea și reținerea angajaților talentați.

## Obiectiv

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

## Descriere

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



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

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



### Beneficiari

Studenții  
Lucrătorii, în special  
lucrătorii înalt calificați  
Angajatorii



### Responsabil

Ministerul Muncii și  
Justiției Sociale  
Ministerul Educației  
Naționale



### Perioadă de implementare

Termen mediu/lung



A, B, C

D, E, F, G, H

# PM9 Stimularea fenomenului de repatriere

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



### Beneficiari

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



### Responsabil

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



### Perioadă de implementare

Termen mediu/lung



A, D, G

B, C, E, H

F, I

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

## Context

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

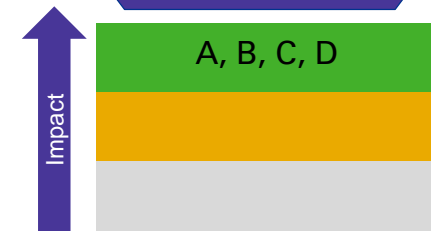
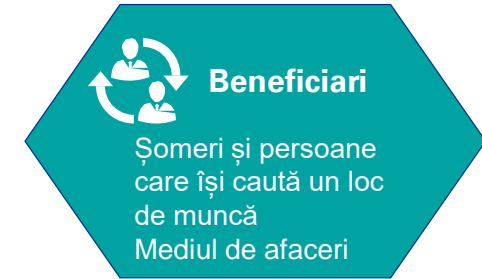
În acest sens, implementarea unui proces standardizat și recurent de măsurare a deficitului forței de muncă ar contribui la crearea unei imagini clare a nevoilor existente și la elaborarea unor măsuri specifice pentru aceste tipuri de nevoi, venind în întâmpinarea nevoii de informare a angajatorilor,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

## Obiectiv

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

## Descriere

- A. 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.
- B. 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.
- C. 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.
- D. Ulterior, informațiile colectate din aceste analize și prognoze recomandăm să stea la baza definirii politicilor de migrare și a politicilor active de ocupare a forței de muncă.



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

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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

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



### Responsabil

Guvernul României  
Autoritățile de Management POCA și POCU



### Perioadă de implementare

Termen scurt



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

## Context

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

- A. 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.
- B. Actualizarea permanentă a informațiilor de pe portalul web, care ar permite cunoașterea la zi a dimensiunii și caracteristicilor ofertei educaționale locale și a numărului de absolvenți și a specializărilor absolvite de aceștia prin.



# PM13 Consolidarea cooperării între mediul educațional și piața muncii

## Context

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

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

- Stabilirea unei metodologii de analiză și previzionare a competențelor și calificărilor necesare pe piața muncii, pentru a putea adapta oferta de învățământ la cerere (în linie cu recomandarea referitoare la inițierea unor cercetări coerente și sistematice privind piața muncii, cu caracter permanent privind identificarea tendințelor și elaborarea de prognoze pe termen mediu și scurt a indicatorilor specifici acestei piețe).
- Implicarea angajatorilor în revizuirea curriculei, pentru corelarea acesteia cu nevoile identificate pe piața muncii, prin înființarea de grupuri de lucru sectoriale 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



### Responsabili

Ministerul Educației Naționale  
Mediul de afaceri



### Perioadă de implementare

Termen mediu



A, B, D

C, E, F

G



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

## Context

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 funcțional, în timp ce media europeană este de aproximativ 20%.

## Obiectiv

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

## Descriere

- Includerea problematicii specifice părăsirii timpurii a școlii în formarea inițială a profesorilor, astfel încât aceștia să dispună de cunoștințe adecvate pentru a putea identifica și gestiona la timp astfel de probleme, prin abordarea unor subiecte precum: comunicarea cu elevii și înțelegerea nevoilor diferite ale acestora, stimularea comunicării efective între elevi, ascultare activă, inteligență emoțională, managementul conflictelor – cauzele și tehnicile de prevenire și gestionare, cauzele și efectele PTS, instrumente și tehnici pentru prevenirea PTS, 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 PTS 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 PTS 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 PTS.



## Beneficiari

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



## Responsabili

Ministerul Educației Naționale  
Ministerul Muncii și Justiției Sociale



## Perioadă de implementare

Termen mediu



C, E, H, J

D, F, I, K

A, B, G

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

## Context

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 funcțional, în timp ce media europeană este de aproximativ 20%.

## Obiectiv

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

## Descriere

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



## Beneficiari

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



## Responsabili

Ministerul Educației Naționale  
Ministerul Muncii și Justiției Sociale



## Perioadă de implementare

Termen mediu



C, E, H, J

D, F, I, K

A, B, G

# PM15 Modernizarea învățământului profesional și tehnic

## Context

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

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

## Obiectiv

- 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



### Responsabili

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



### Perioadă de implementare

Termen mediu



A, C, G, H

B, D, E

F

# PM16 Creșterea atractivității studiilor STIM

## Context

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

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

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

## Obiectiv

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

## Descriere

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



### Beneficiari

Elevii și studenții  
Cadrele didactice



### Responsabili

Ministerul Educației  
Naționale



### Perioadă de implementare

Termen mediu



A, C, D

B, E, F

G



[kpmg.com/socialmedia](https://kpmg.com/socialmedia)



[kpmg.com/app](https://kpmg.com/app)



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

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

KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International.