

Barometrul forței de muncă realizat de PwC

Extras din raportul de analiză a pieței muncii

Coalitiția pentru
Dezvoltarea
României
Octombrie 2018



pwc

PwC

PwC a fost desemnat de CDR pentru efectuarea unei analize a pieței muncii din România, cu scopul de a identifica soluții pentru gestionarea deficitului de forță de muncă

Obiective

Obiectivul de creștere economică a României este în pericol din cauza deficitului de forță de muncă, deficit care, în lipsa unor măsuri concrete, se va accentua în următorii ani.

CDR a solicitat o analiză a pieței forței de muncă, inclusiv o înțelegere a decalajului dintre cererea și oferta de forță de muncă, cu scopul de a identifica posibile soluții pentru gestionarea deficitului de pe piața muncii din România pe termen scurt și mediu

Conținut raport

- O analiză cantitativă și calitativă a pieței forței de muncă din România pe baza datelor și studiilor existente, inclusiv o comparație cu un grup de țări de referință din UE și comparații regionale / pe județe
- O prezentare a politicilor actuale relevante
- O prezentare a practicilor altor țări (în principal UE) în ceea ce privește măsurile și politicile de reducere a deficitului de forță de muncă
- Recomandări cu privire la posibile soluții pentru atenuarea deficitului de forță de muncă pe piața românească

Intervențiile pe piața muncii trebuie gândite în ansamblul politicilor economice, fiscale, sociale și educaționale

Povestea "Tigrului Celtic" (1998-2004)



Factori de succes:

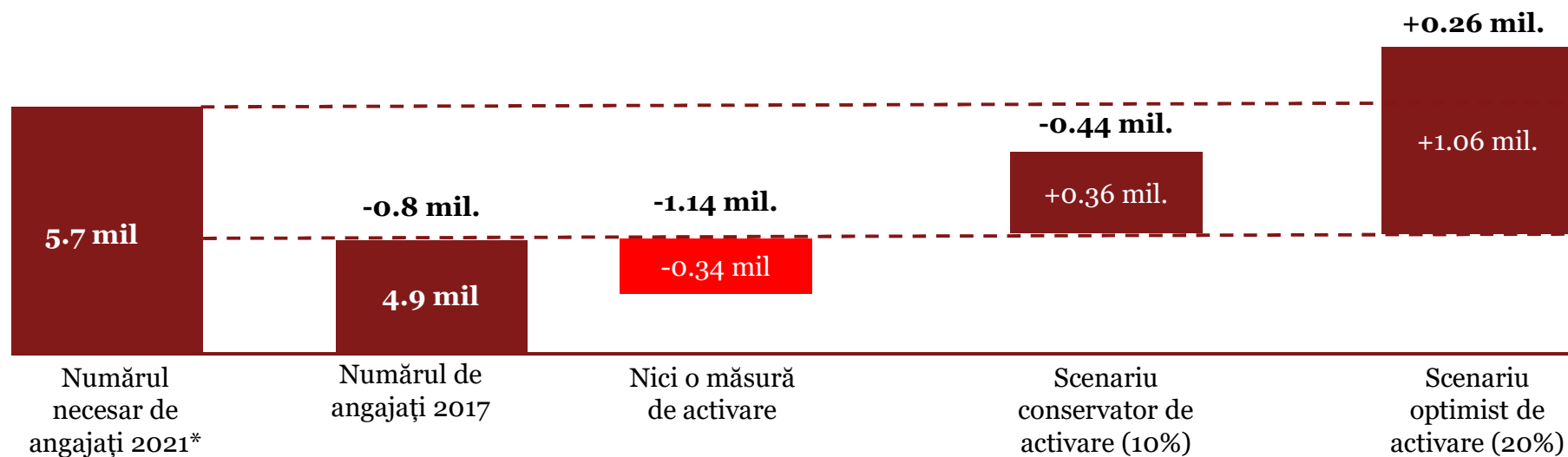
- consensul social agreat în 1987
- investițiile străine substanțiale în industriile în creștere
- reforma fiscală
- investiția în educație
- climat macroeconomic stabil
- creșterea competitivității în general
- fondurile UE

**+67% a
numărul
total de
angajați**

**Sfârșitul
emigrării
voluntare și
imigrație
netă**

**Nivel de trai
ușor peste
media
europeană**

Pe termen scurt, deficitul de forță de muncă ar putea ajunge la 1,1 milioane de angajați dacă economia crește la rata prognozată și nu se iau măsuri de creștere a gradului de ocupare



*Conform prognozelor CNP care asociază numărul de salariați, creșterii PIB .

În cel mai bun caz, măsurile de creștere a gradului de ocupare ar putea activa până la 1,2 milioane de potențiali angajați

Estimarea forței de muncă adiționale disponibile				
Categorie	Număr curent (mil.)	Scenariul 0 (activare 0%)	Scenariul 1 (activare 10%)	Scenariul 2 (activare 20%)
Șomeri (înregistrați)	0.4	0	0.04	0.08
Pensionari (sub 79 ani care nu lucrează)**	3.2	0	0.32	0.64
În educație	1.2	0	0.12	0.24
Alte persoane inactive*	1.1	0	0.11	0.22
TOTAL activați	5.9	0	0.59	1.18

Fluctuația din numărul total de angajați			
Categorie	Scenariul 0	Scenariul 1	Scenariul 2
Migrația netă (imigrare – emigrare)***	-0.3	-0.2	-0.1
Pensionare	-0.04	-0.03	-0.02
TOTAL implicați	-0.34	-0.23	-0.12
TOTAL	-0.34	0.36	1.06

*Categorica nu este detaliată în datele oficiale. Aceasta include persoanele de vârstă activă care nu sunt implicate în mod oficial în activități economice, care nu sunt încadrate în învățământ și nu sunt pensionate, cum ar fi lucrătorii casnici sau persoanele sprijinite de stat sau alte surse de venit.

**Include 2,4 mil. pensionari între 65-79 ani, care nu lucrează și o estimare de 0,8 mil. pensionari sub 65 de ani care nu lucrează (pentru că nu există date disponibile, din 1,8 mil. pensionari sub vârsta de 65 de ani, am presupus că jumătate sunt implicați într-o activitate economică)

***Ratele de imigrare se bazează pe statisticile oficiale - 0,1 mil. în 2017, în timp ce cifrele curente legate de emigrare încep de la 3,4 mil. timp de 10 ani, presupunând o distribuție egală pe an (0,3 mil.).

Cu toate acestea, există diferențe clare între județe, în ceea ce privește oferta și cererea, ceea ce poate sprijini o soluție națională

Posibile județe „țintă”

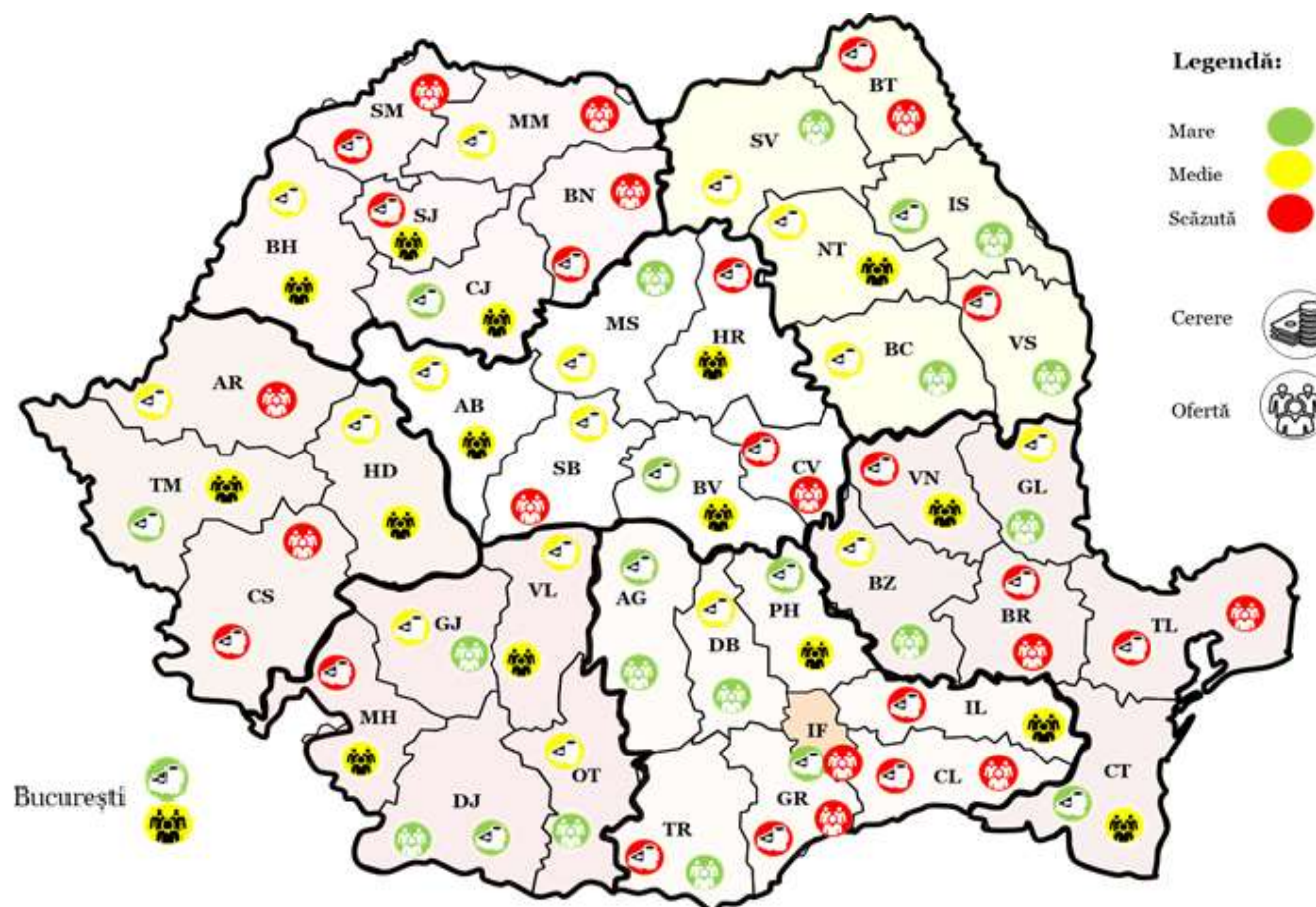
(cerere mare, ofertă mică):

Brașov, București, Cluj,
Constanța, Ilfov, Prahova,
Timiș, Arad, Maramureș,
Sibiu

Posibile județe „sursă”

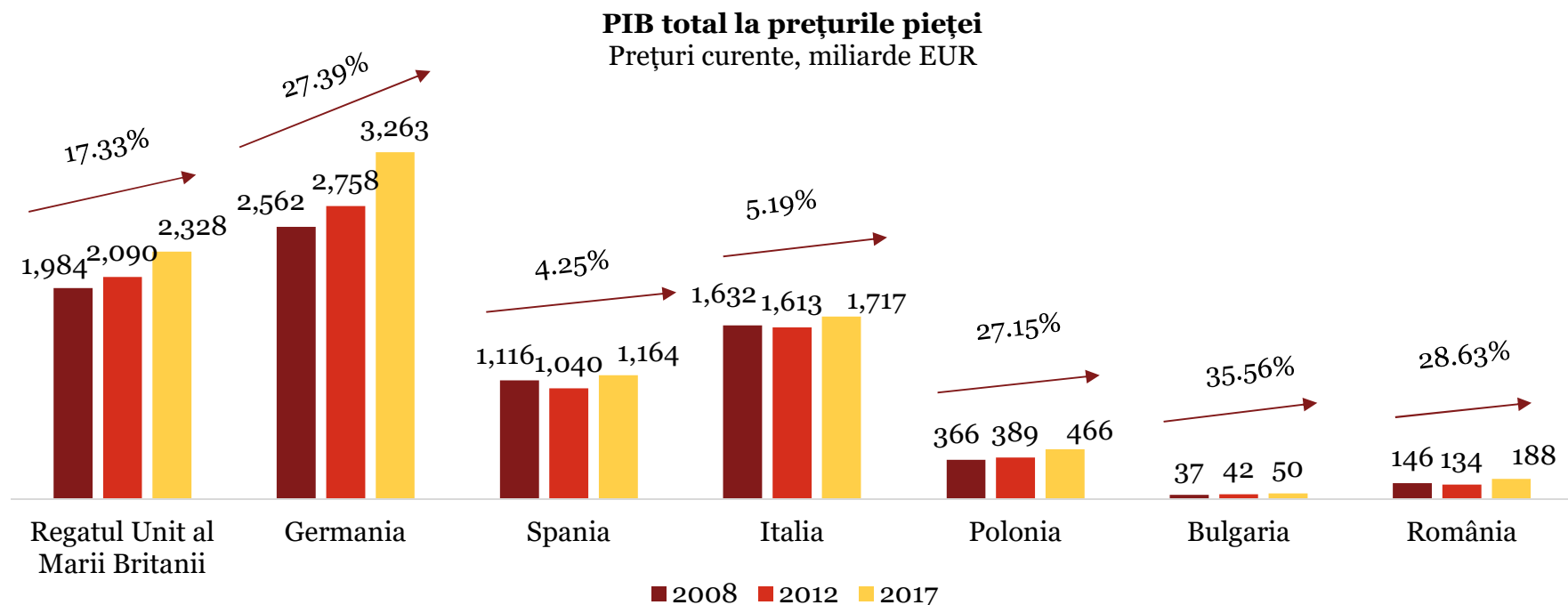
(cerere mică, ofertă mare):

Harghita, Ialomița,
Mehedinți, Sălaj, Teleorman,
Vaslui, Vrancea, Bacău,
Buzău, Dâmbovița, Galați,
Gorj, Mureș, Olt, Suceava



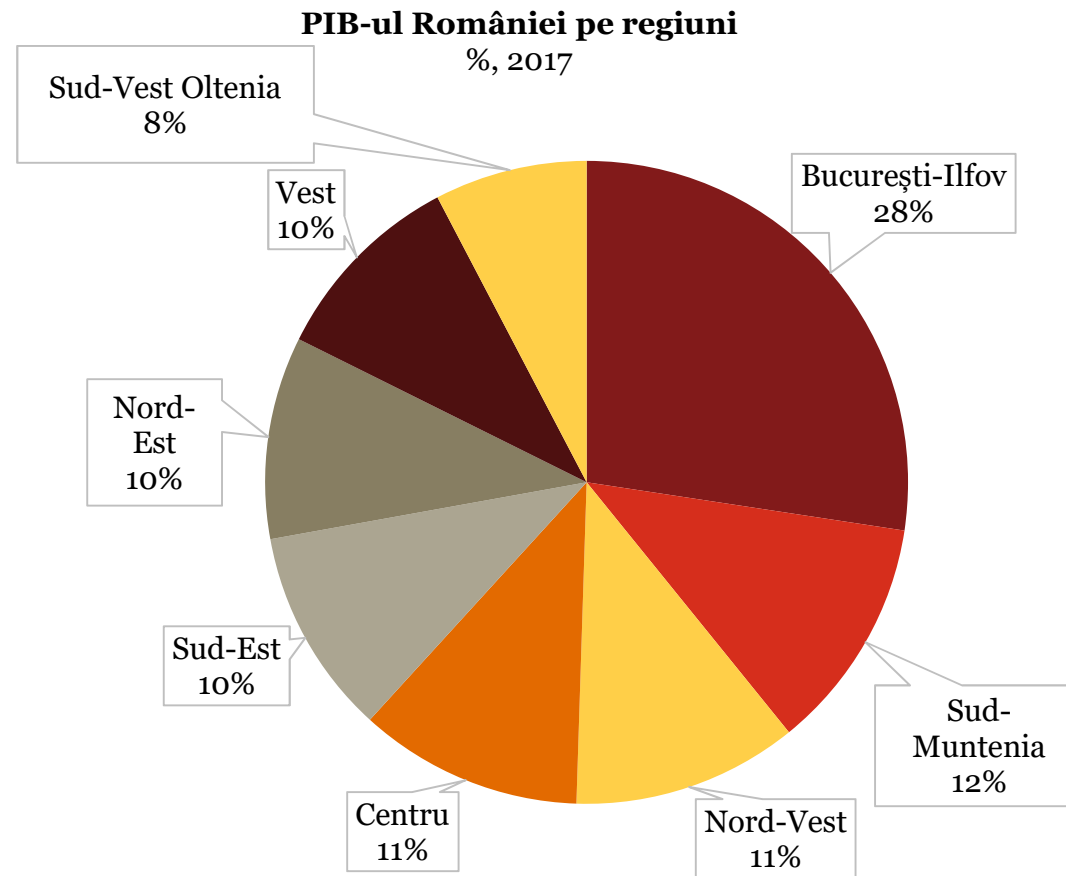
În ultimii 10 ani, PIB-ul României a crescut cu 28,63% una dintre cele mai mari rate din UE, iar prognozele oficiale sunt foarte optimiste

Conform prognozelor oficiale se așteaptă o creștere de 30% în 2021 față de 2017. Însă 2018 prezintă deja o încetinire a creșterii față de previziuni.



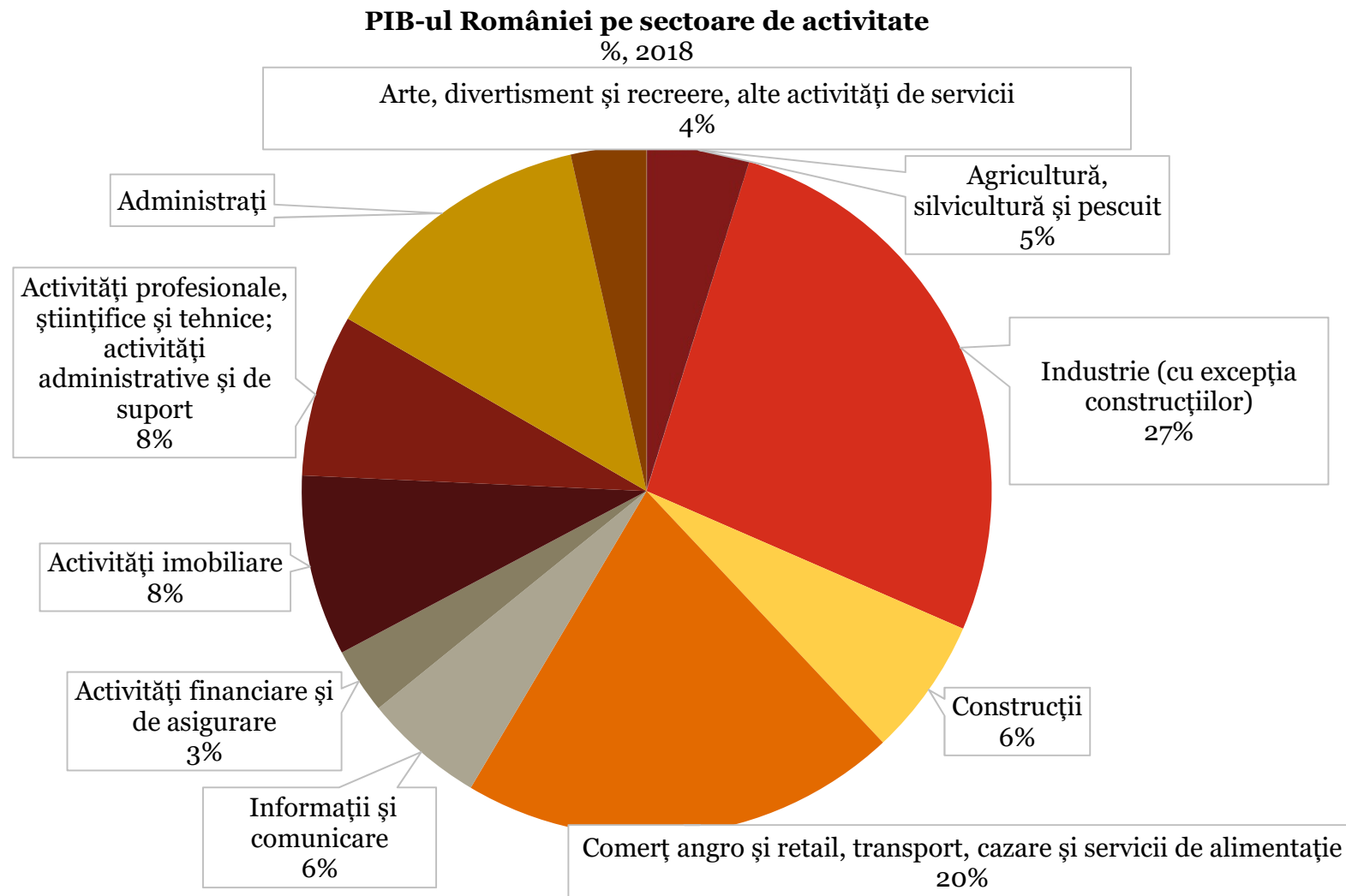
Sursa: Eurostat PIB total la prețurile pieței

Structura PIB pe regiuni



Sursa: INSSE: Tempo Online - PIB pe regiuni și județe de dezvoltare

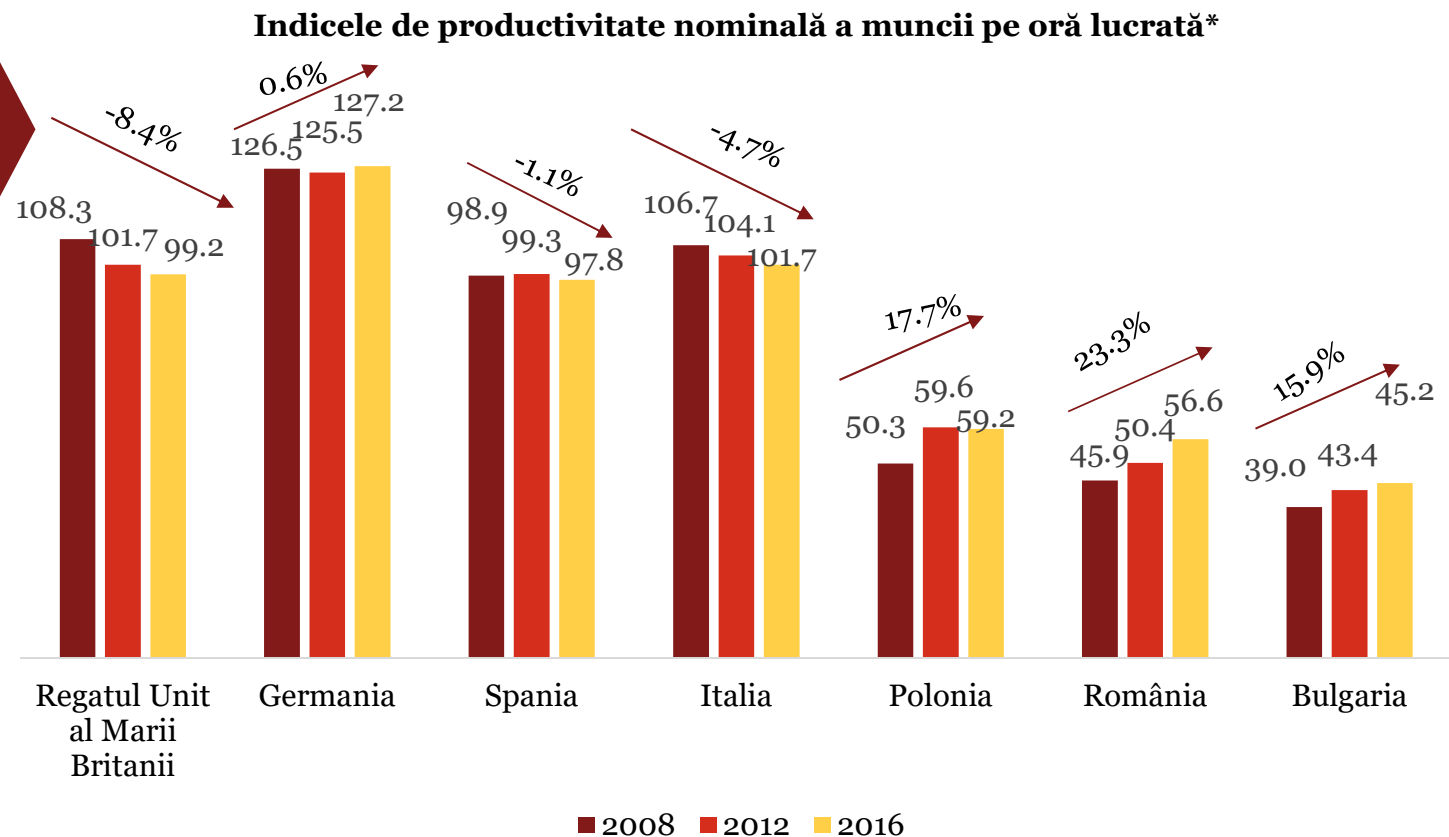
Structura PIB pe sectoarele de activitate



Sursa: INSSE: Tempo Online - PIB pe regiuni și județe de dezvoltare

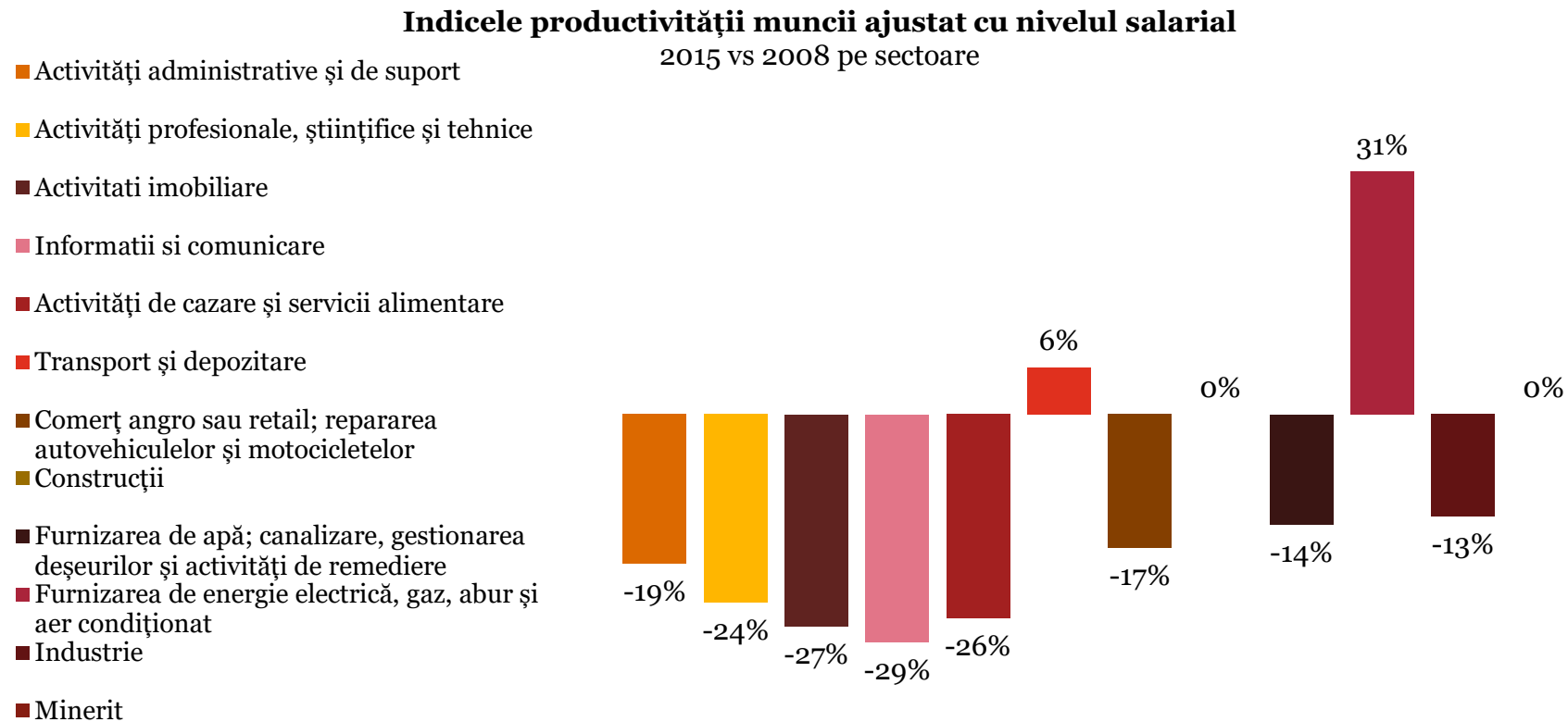
În ceea ce privește productivitatea, România se situează la coada listei între țările UE, dar are cea mai mare rată de creștere

**Productivitatea muncii măsoară cantitatea de bunuri și servicii produse de fiecare membru al forței de muncă sau rezultatul produs raportat la munca prestată pentru producerea lui.
* Exprimat ca indice, valoarea medie pentru UE28 pentru anul 2010 = 100.**



Sursa: Eurostat - Productivitatea muncii pe persoană angajată și ore lucrate, 2017

Totuși, rata de productivitate ajustată cu nivelul salarial din România a scăzut în majoritatea sectoarelor, din cauza creșterilor salariale disproporționate



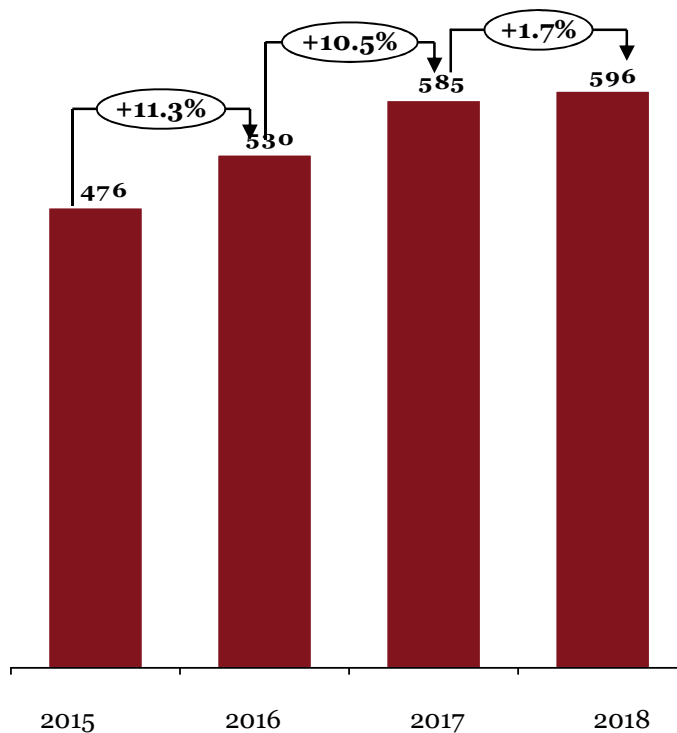
Sursa: Eurostat - Productivitatea muncii ajustată pe salarii în funcție de NACE Rev. 2

Rata de productivitate a muncii ajustată cu salariul este definită ca valoare adăugată împărțită la costurile de personal, care sunt ulterior ajustate cu ponderea angajaților plătiți în numărul total al persoanelor angajate sau, mai simplu, ca productivitatea aparentă a muncii împărțită la costurile medii de personal (exprimată ca rată, în procente).

Salariile nete au crescut semnificativ până în 2017, parțial datorită creșterilor în administrația publică care a ajuns pe locul al treilea ca nivel salarial

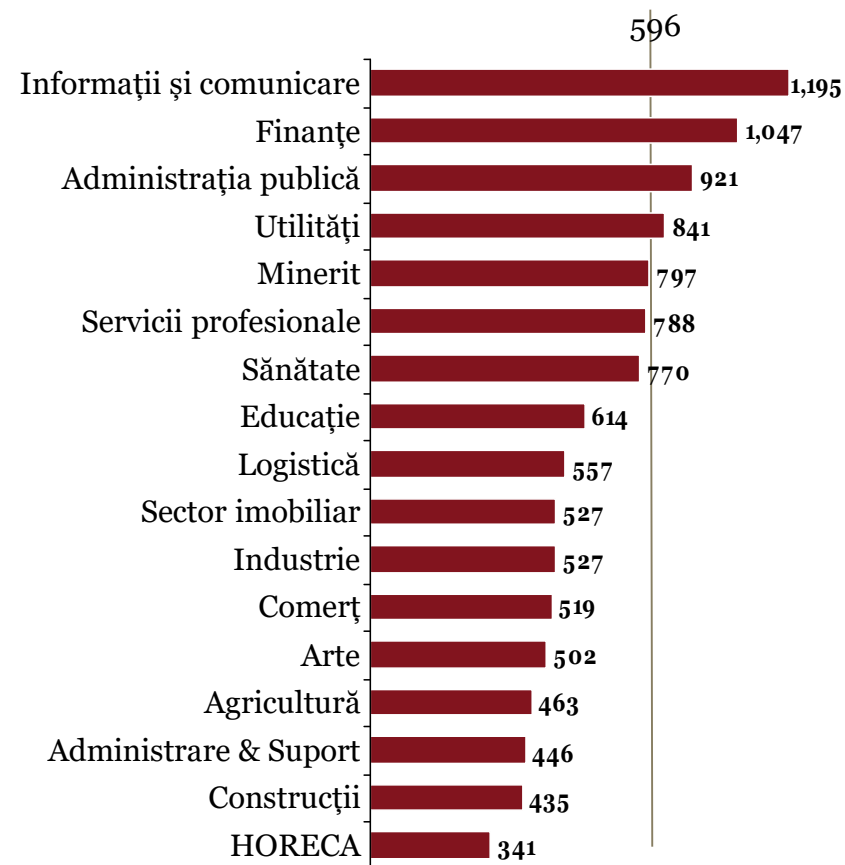
Evoluția salariului mediu 2015-2018

EUR net / lună



Salariu mediu 2018 pe sector

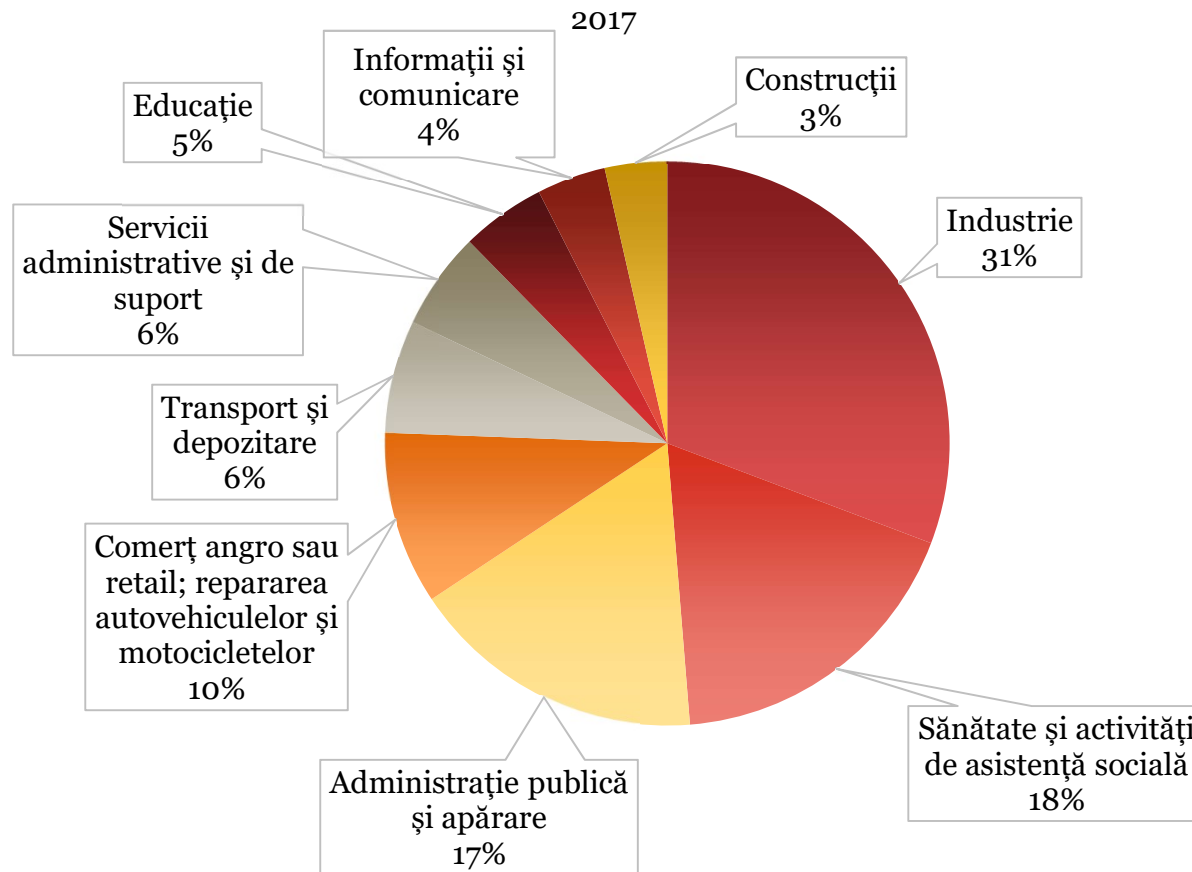
EUR net / lună



Sursa: INSSE – TEMPO online

Anul trecut, cel mai mare număr de posturi vacante a fost raportat în sectorul industrial

Rata medie anuală a locurilor de muncă vacante în funcție de activitatea economică

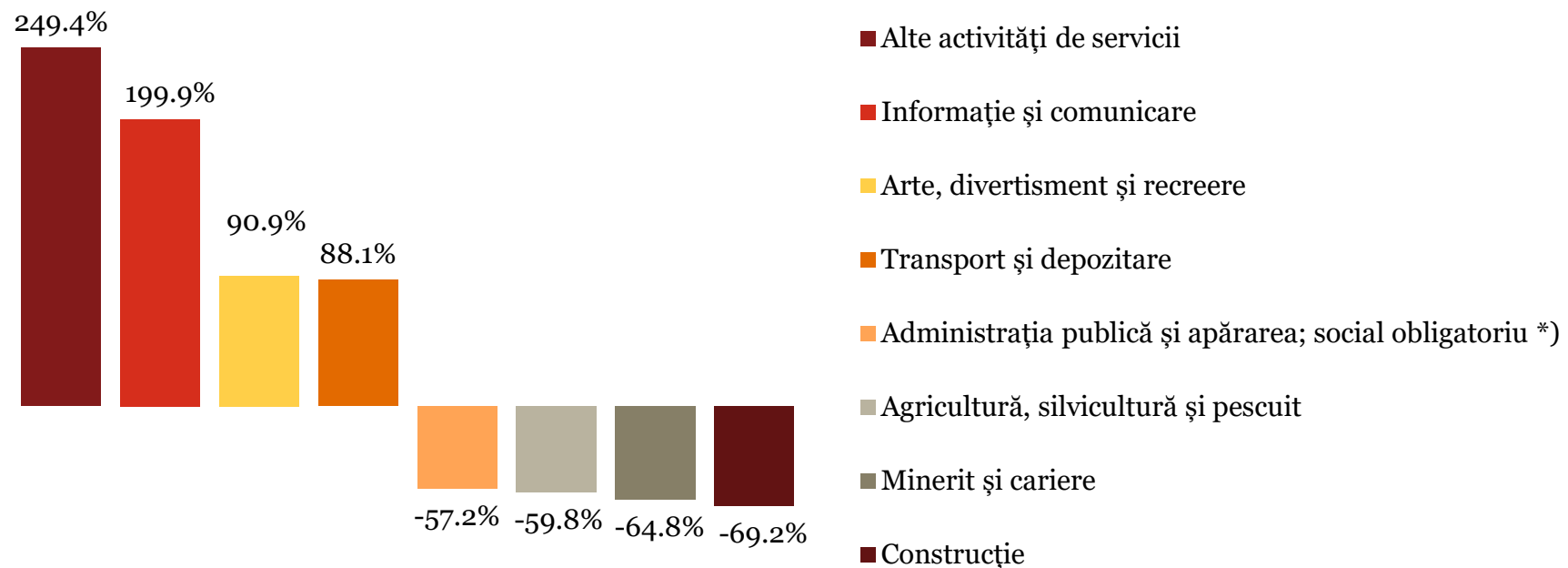


Deși nu exista informații suficiente pentru a creiona exact cererea de forță de muncă, creșterile pe indicatori precum rata posturilor vacante sau rata fluctuației de personal reflectă nevoia de forță de muncă adițională. Aceasta este confirmată de estimările angajatorilor conform diferitelor studii neoficiale / sectoriale. Peste jumătate din angajatorii din sectorul privat exprimă o nevoie de locuri de munca suplimentare pentru a susține creșterea afacerii.

Sursa: INSSE – Tempo online - Numărul mediu anual de locuri de muncă vacante 2017

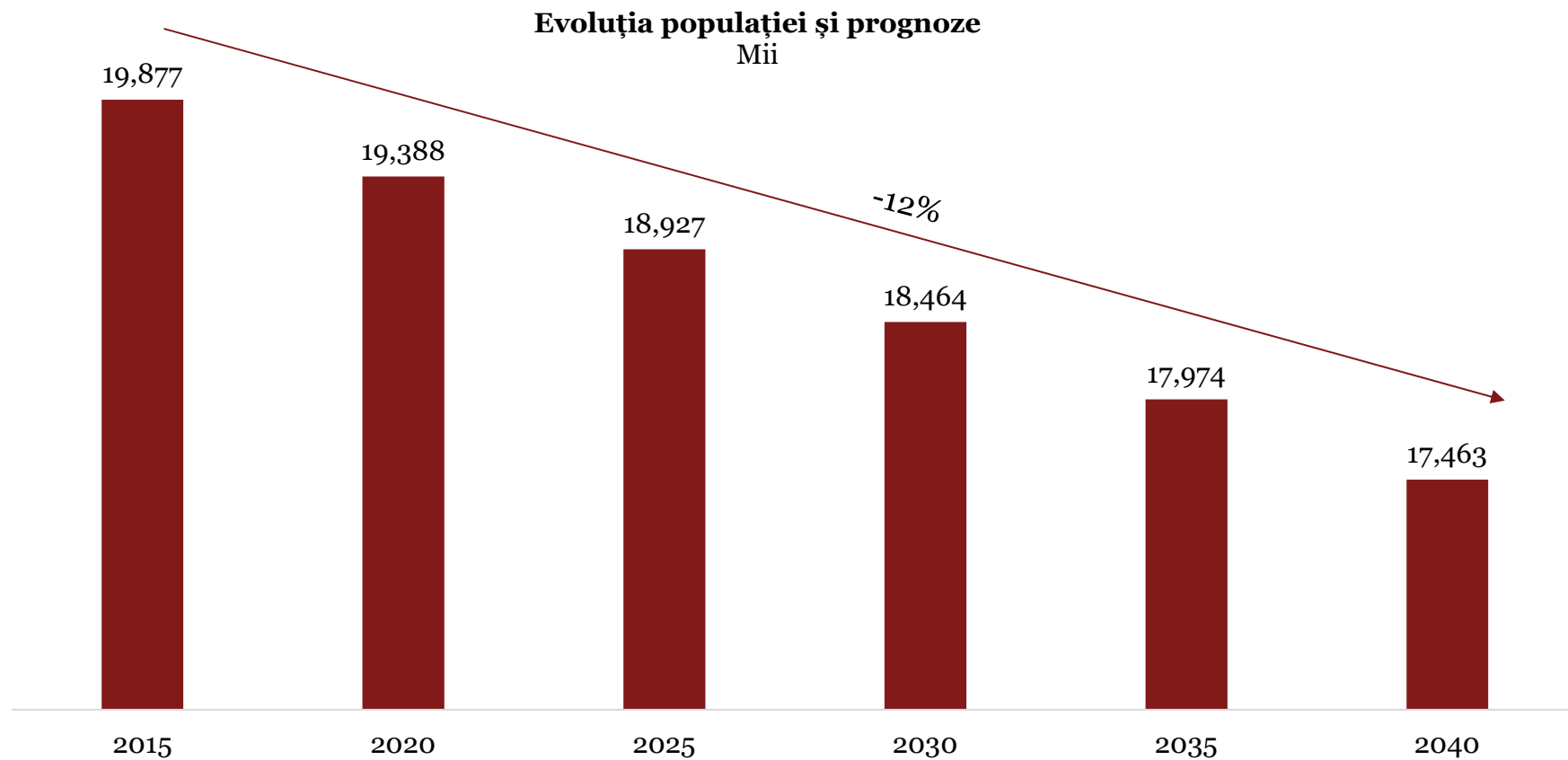
Cu toate acestea, cea mai mare rată de creștere din 2008 aparține sectoarelor Servicii și ITC, în timp ce Agricultură și Mineritul au scăzut cel mai mult

Rata medie anuală a locurilor de muncă vacante în funcție de activitatea economică
Primele și ultimele industrii din clasament , diferență 2017 vs 2008



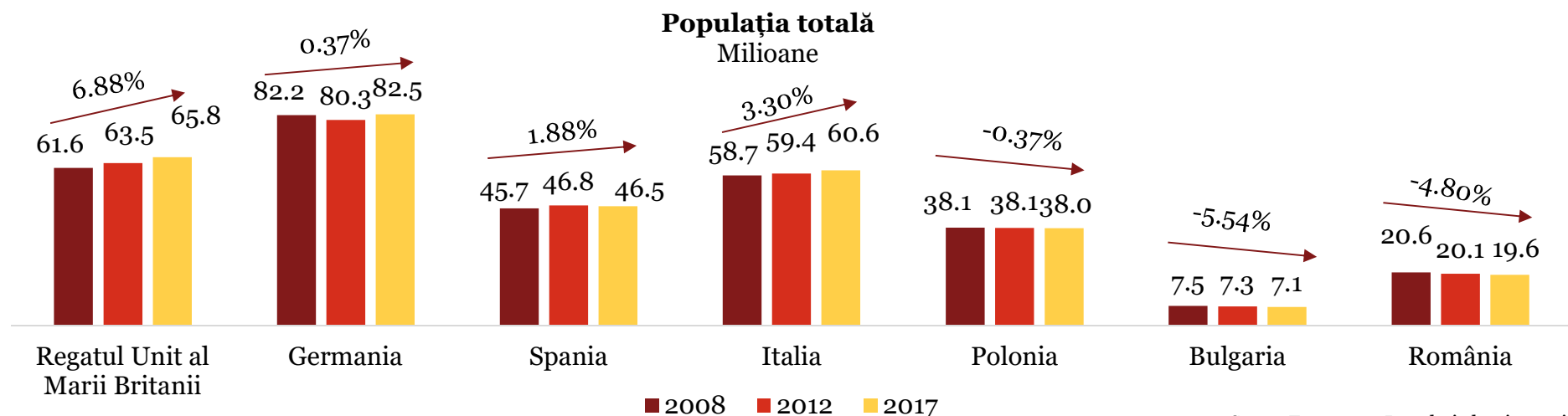
Sursa: INSSE, Tempo online - Numărul mediu anual de locuri de muncă vacante 2017

În ceea ce privește oferta, se așteaptă ca populația totală să-și continue scăderea cu aproximativ 10% în următorii 20 de ani

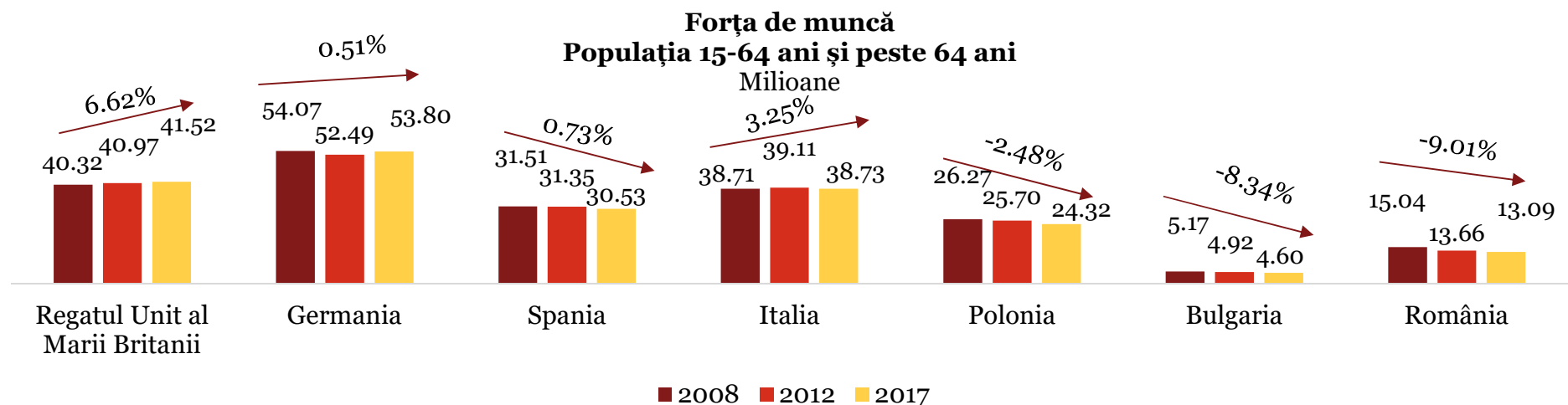


Sursa: Organizația Națiunilor Unite - Prognozele populației bazate pe Perspectivele Populației Mondiale: Revizuirea din 2017

În ultimii 10 ani, populația totală a României a scăzut cu 4,80%, în timp ce resursele de muncă cu 9%, una dintre cele mai mari rate din UE

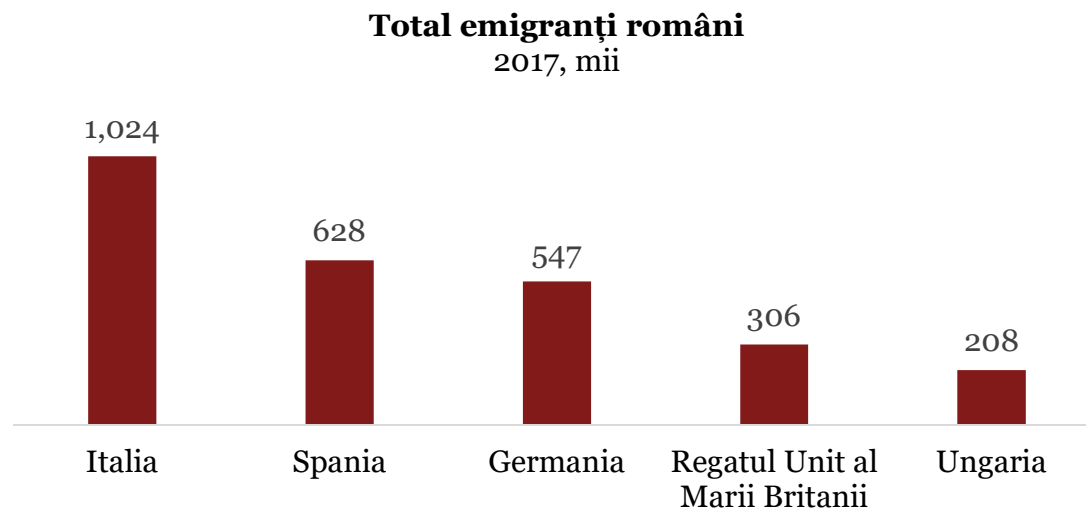
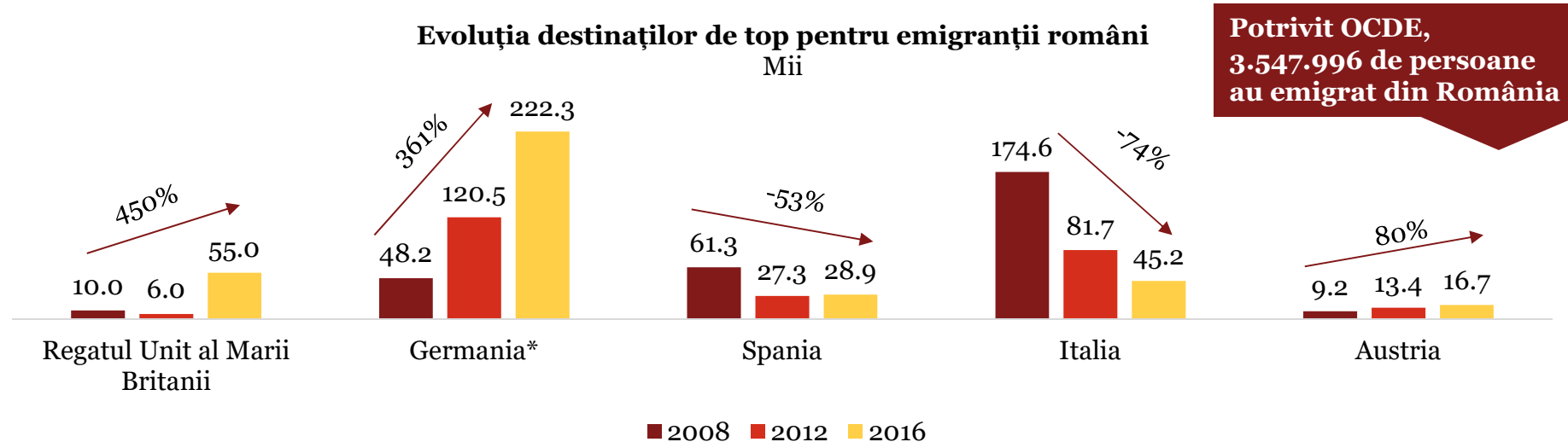


Sursa: Eurostat – Populația la 1 ianuarie



Sursa: Eurostat: Populația pe sexe, vârstă, cetățenie și muncă

Migrația este una dintre cauzele scăderii populației: se estimează că peste 3,5 milioane de români trăiesc în străinătate



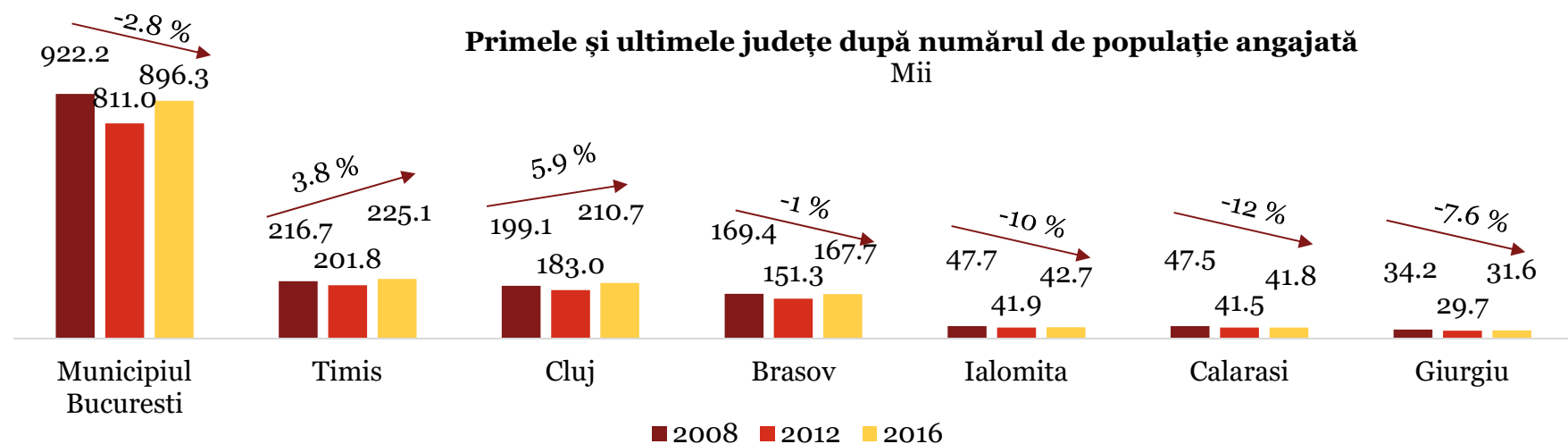
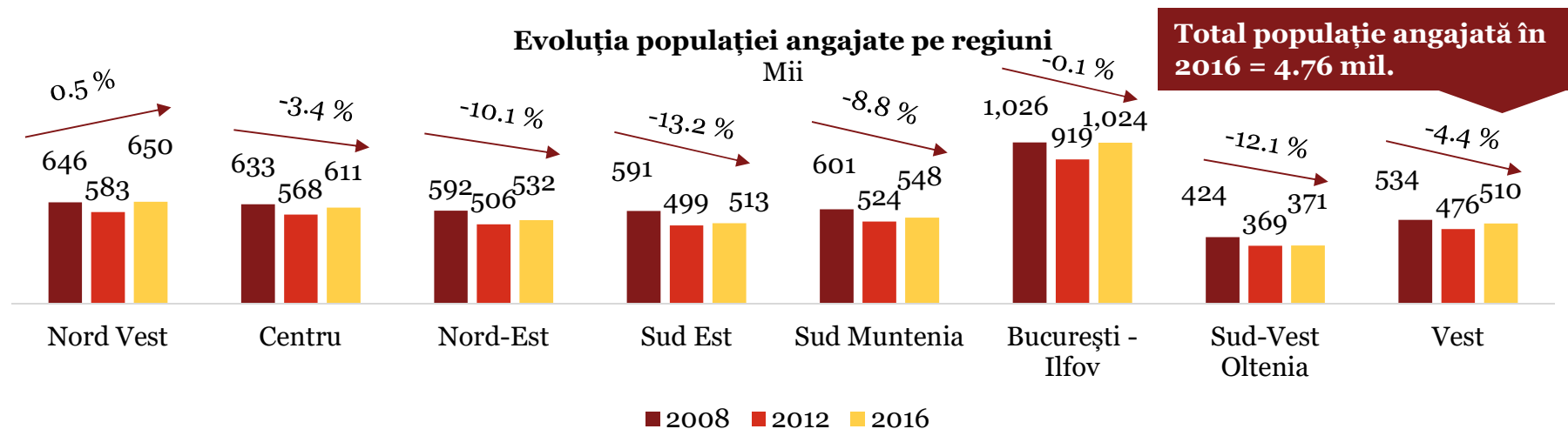
Notă: statisticile de migrare ale OCDE se bazează pe statisticile privind permisele. Cu toate acestea, în cazul zonei de mobilitate liberă a UE, deoarece nu se acordă nici un permis, se consideră un criteriu de durată, adică o reședință de peste un an. Această metodă este utilizată pentru a calcula migrația totală pentru o anumită țară de destinație.

Cu toate acestea, în cazul migrării către o anumită țară de destinație pe țări de cetățenie, nu există statistici privind permisele pe țări de cetățenie care să permită armonizarea migrației permanente / temporare în cadrul destinațiilor OCDE. Prin urmare, sunt utilizate statistici naționale.

* În cazul Germaniei, acestea diferă mult de definiția de mai sus, deoarece Germania consideră că fiecare străin care va rămâne în țară timp de mai mult de două săptămâni ca imigrant. Astfel, cifrele pentru Germania ar putea fi semnificativ mai mari decât realitatea. Pentru Marea Britanie, datele utilizate pentru 2009, ca și pentru anul 2008, nu sunt disponibile.

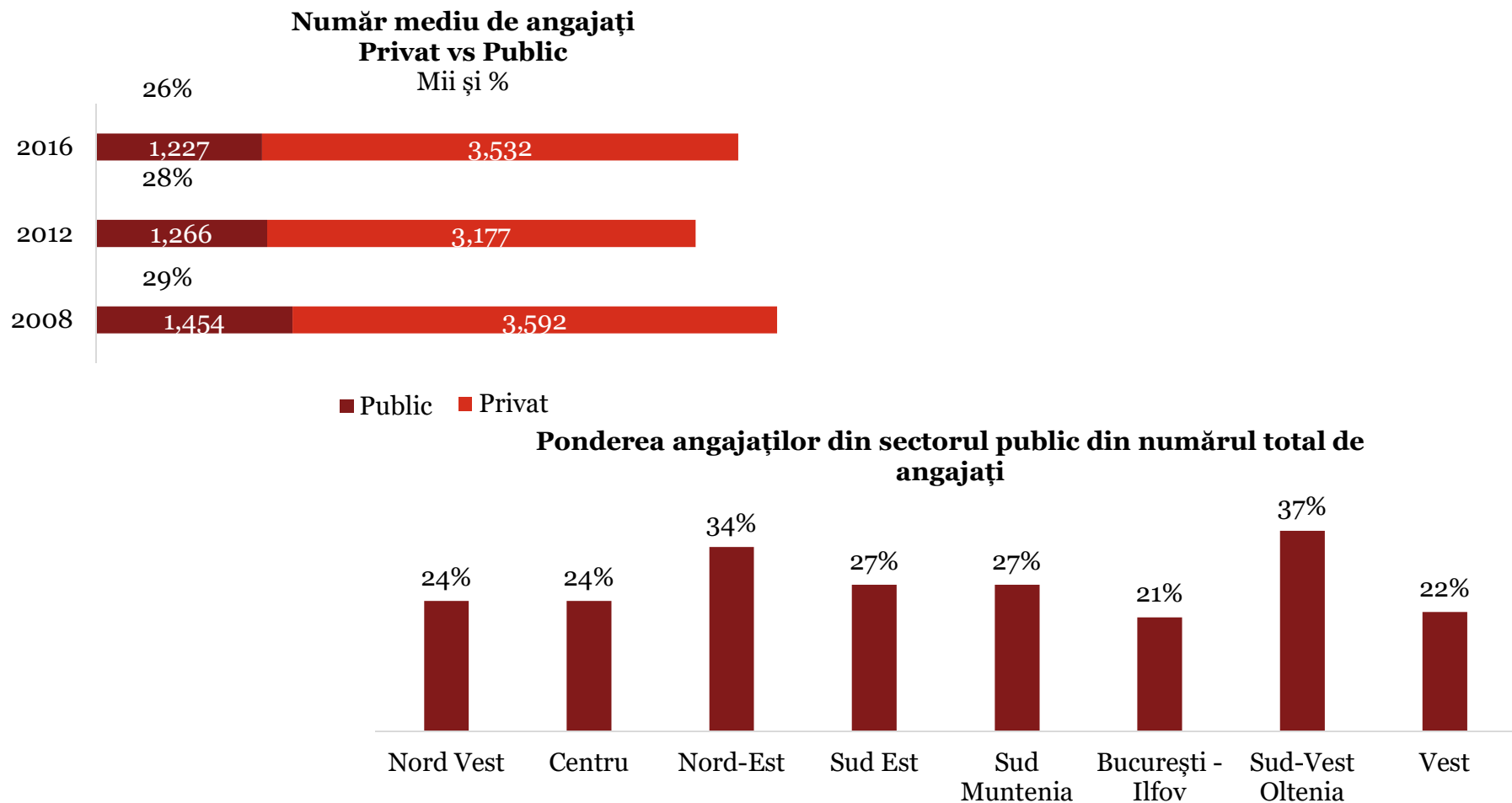
Sursa: OCDE - Baza de date privind migrația internațională

Populația angajată a scăzut în toate regiunile, cu excepția regiunii de Nord-Vest și a județelor Timiș și Cluj



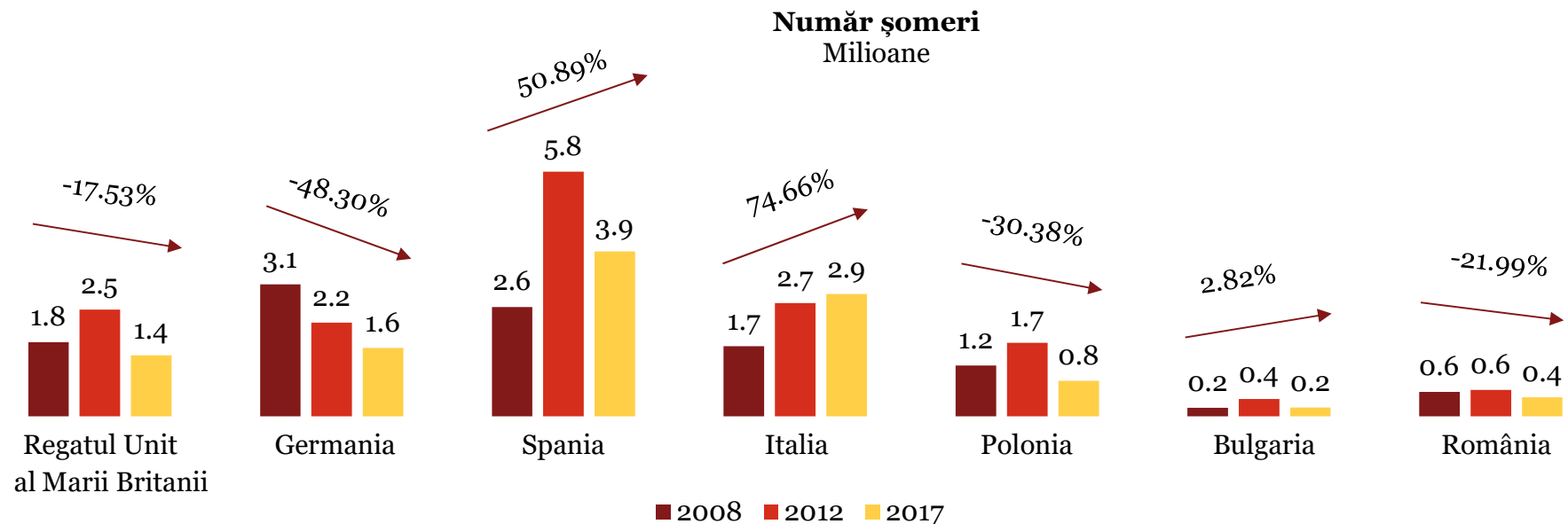
Sursa: INSSE - Tempo online - Numărul mediu de salariați pe activități ale economiei naționale, sex, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Numărul mediu de salariați din sectorul public în anul 2016 reprezintă 26% din numărul total de salariați, regiunile Sud-Vest și Nord-Est având cel mai mare procent



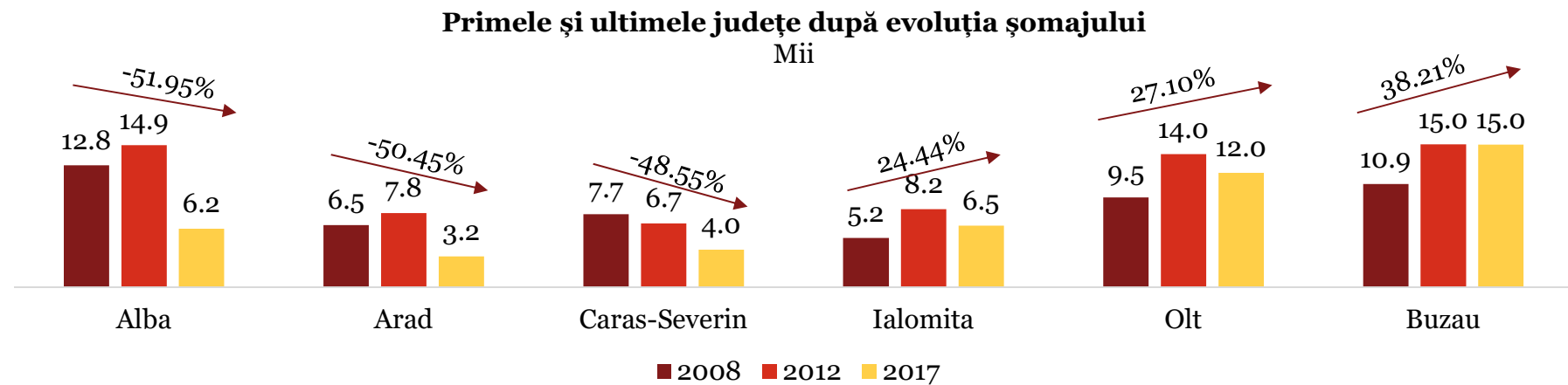
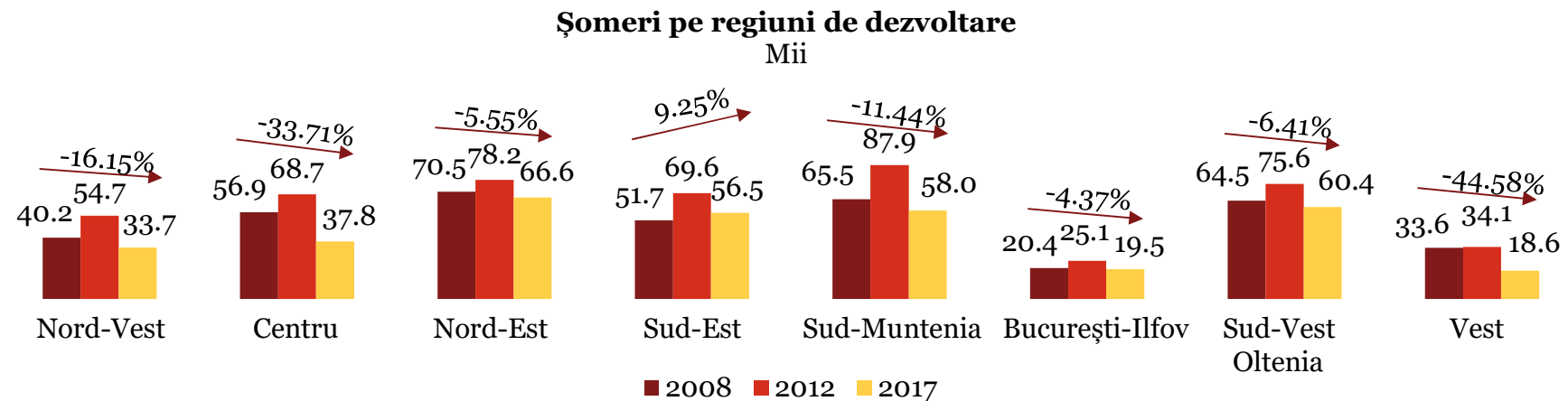
Sursa: INSSE - Tempo Online - Numărul mediu de salariați pe categorii de salariați, tipuri de proprietate, activități ale economiei naționale și pe sexe

**Numărul șomerilor a scăzut semnificativ, în principal datorită
revenirii economice, dar și a scăderii populației în general**



Sursa: Baza de date Eurostat: Șomajul pe sexe și vârstă - media anuală

Rata șomajului a scăzut în toate regiunile începând cu 2008, cu excepția regiunii Sud-Est

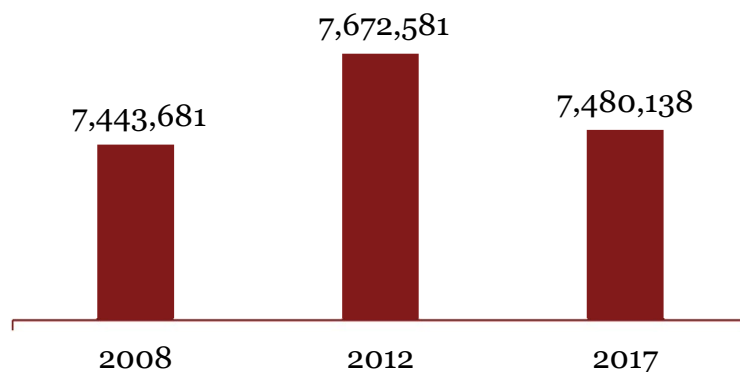


Sursa: INSSE - Tempo online - Șomeri înregistrați pe categorii de șomeri, sexe, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Populația inactivă a crescut ușor din 2008 și este una dintre cele mai ridicate din UE

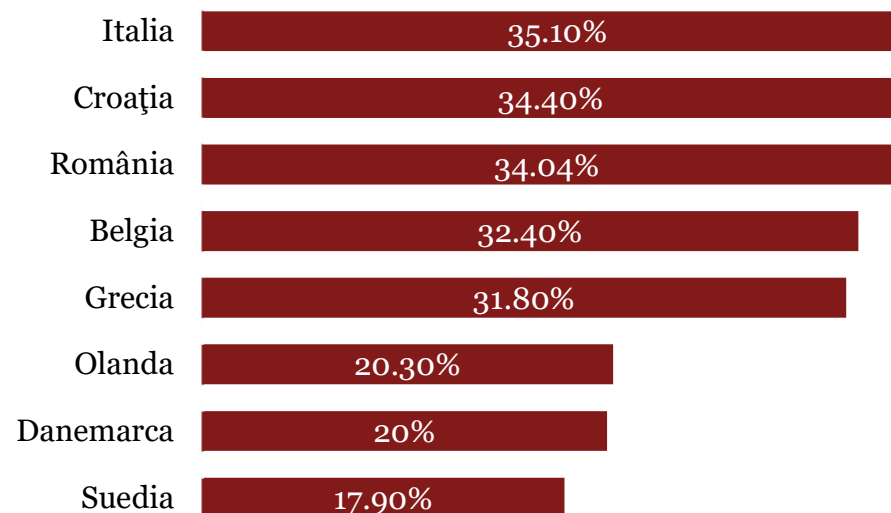
Evoluția populației inactive în România

în vârstă de 15 ani și peste



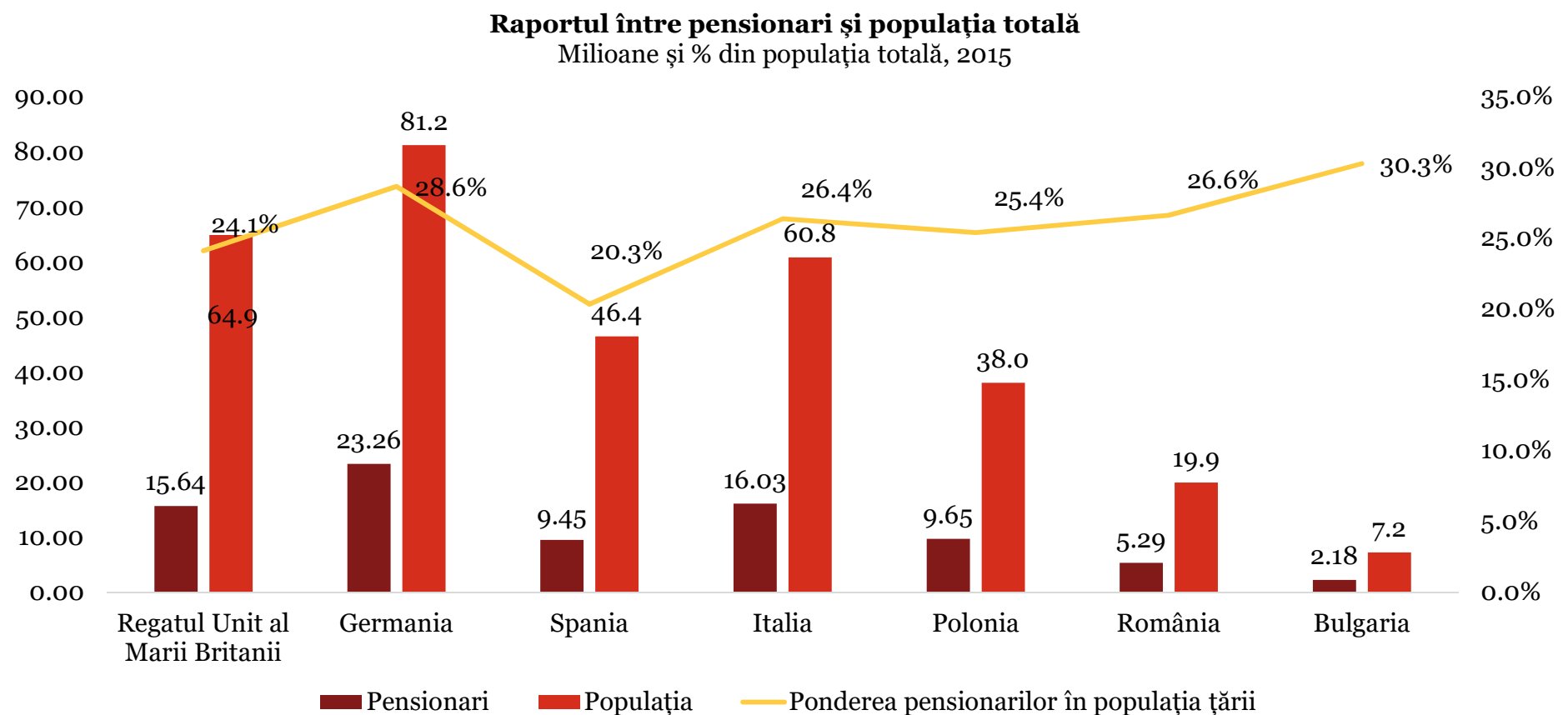
Sursa: INSSE - Tempo online - AMIGO - Populația inactivă în vârstă de 15 ani și peste, după nivelul de educație pe grupe de vârstă și zonă de reședință

Cele mai mari și cele mai mici rate ale persoanelor din afara pieței muncii din UE



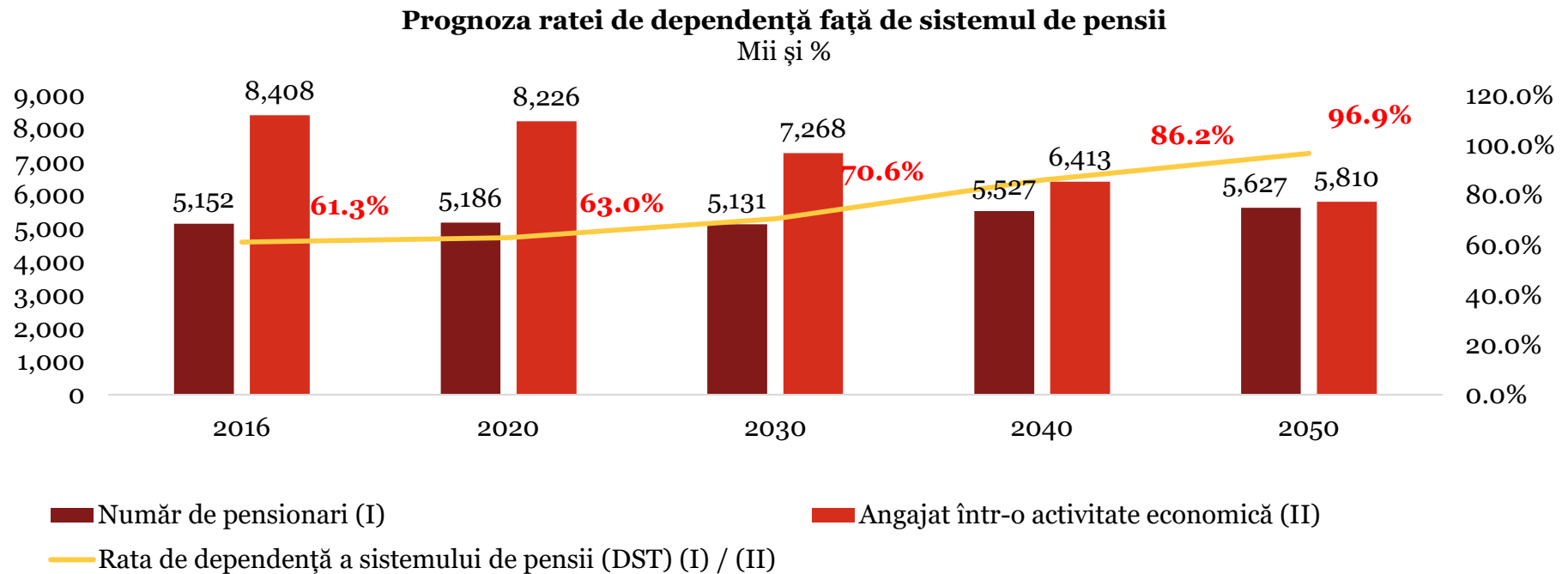
Sursa: Eurostat, Persoane inactive din punct de vedere economic din UE, iulie 2017

Procentul pensionarilor din totalul populației este de aproximativ 27%, ușor peste majoritatea țărilor de referință



Sursa: Comisia Europeană: noiembrie 2017

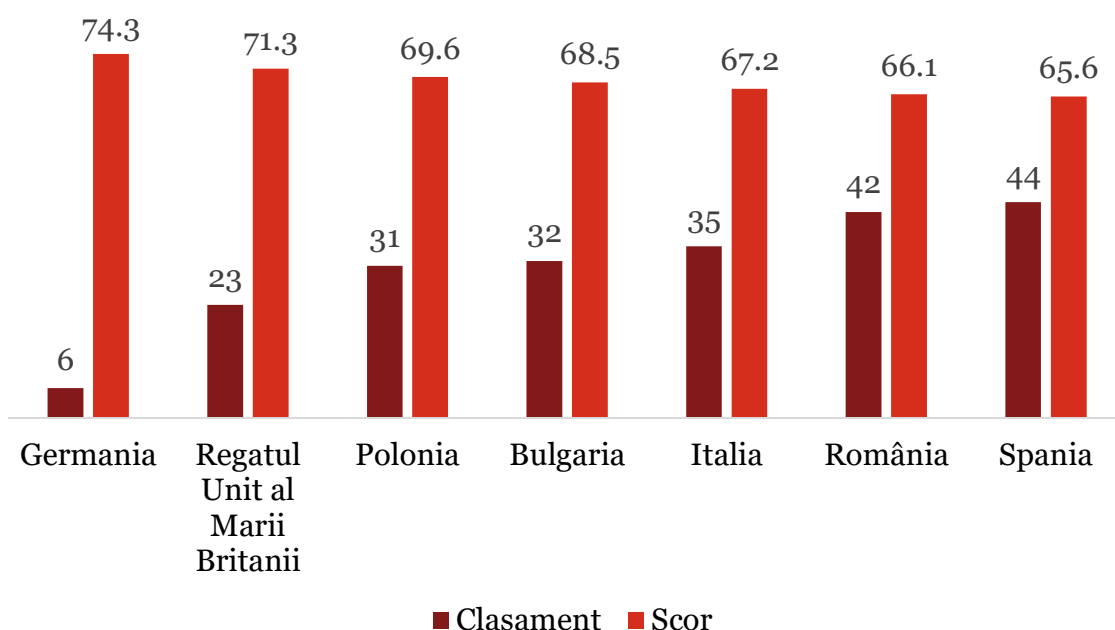
În consecință, rata de dependență față de sistemul de pensii va crește la 96,9% până în 2050



Sursa: Comisia Europeană: noiembrie 2017

România se află la coada clasamentelor privind capitalul uman și educația în rândul țărilor europene

Global Human Capital Index 2017, clasament detaliat



Primele 3 poziții din index sunt ocupate de următoarele țări



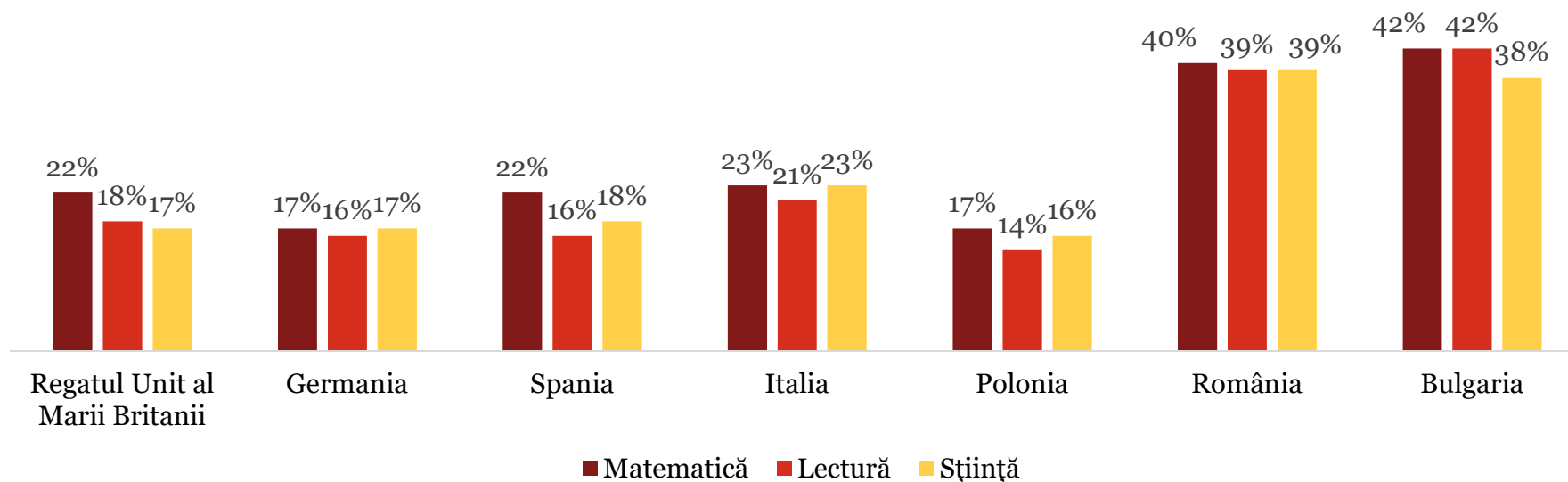
Portugalia, Grecia și Spania sunt singurele țări din UE situate după România

Sursa: Forumul Economic Mondial 2017

România se numără printre ultimele țări din Uniunea Europeană și în ceea ce privește performanța STIM

Studenți de 15 ani cu performanțe sub nivelul de bază după discipline

Studiu PISA (sursa: OCDE)



Indicatorul măsoară procentajul elevilor în vârstă de 15 ani care nu reușesc să atingă nivelul 2 (nivelul de competențe de bază) pe scara PISA pentru cele trei discipline de bază: lectură, matematică și știință. Datele provin din Programul de evaluare internațională a studenților (PISA), un studiu internațional trienal care vizează evaluarea sistemelor educaționale prin testarea aptitudinilor și cunoștințelor elevilor de 15 ani.

Sursa: Eurostat: Elevii de 15 ani cu performanțe sub nivelul de bază, în funcție de sex și disciplină - sondaj PISA (sursa: OCDE)

Cele mai bune practici relevă exemple de succes de programe pentru activarea forței de muncă

Intervenții cheie pentru creșterea participării pe piața muncii

- Intervenții timpurii pentru prevenirea șomajului de lungă durată al tinerilor
- Profilare a posturilor vacante / candidaților, consiliere și asistență în căutarea unui loc de muncă
- Recalificarea forței de muncă peste 50 de ani, în special în privința competențele digitale
- Subvenții pentru angajatori / potențiali angajați din anumite categorii
- Scheme angajare directă / creare de locuri de muncă
- Prelungirea duratei de activitate profesională și activarea parțială a pensionarilor (flexibilitatea timpului și a condițiilor de muncă, pensionare graduală)
- Acoperirea unor deficite cu imigranții temporari și facilitarea "importului de creiere"
- Parteneriate între autoritățile statului, mediul de afaceri și comunitate, în special la nivel local

Cu toate acestea, educația și învățarea de-a lungul vieții, cu accent pe STIM și competențe digitale sunt singurele măsuri sustenabile pentru o piață sănătoasă a muncii și o economie prosperă.

*STIM = Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică

În urma analizei, au rezultat o serie de propuneri cu aplicabilitate imediată

Acțiuni "premisă"

- Crearea unui grup de lucru cu reprezentanți ai autorităților și ai mediului privat pentru a facilita detalierea și implementarea inițiativelor de îmbunătățire în diverse domenii (legislație, educație, migrație etc.)

Măsuri imediate 3 paliere

• Analiza în profunzime a decalajelor pe sectoare economice și regiuni/județe • Lansare proiecte pilot la nivel de județ	Deficit forță de muncă pe categorii de populație Emigranți: • maparea lor, campanii de atragere în țară • rambursarea studiilor pentru prevenirea «brain drain» Imigranți : • eliminarea permiselor de muncă și simplificarea procedurii pentru sectoare critice, respectiv creșterea limitei permiselor de muncă pentru alte sectoare problematice • eliberarea permisului de muncă pentru companie nu persoană Pensionari • înlocuirea pensionării anticipate cu cea eșalonată • sprijin dezvoltare competențe digitale • facilități pentru angajatori pentru încurajarea angajării persoanelor vârstnice Tineri • condiționarea ajutorului de șomaj al absolvenților de liceu care nu au trecut bacalaureatul de înscrierea într-un program de ucenicie • revizuire lege internship (prelungirea perioadei actuale 6 luni și facilități după o perioadă mai scurtă) • mărire stagiul de practică obligatorie de cel puțin 2 ori • încurajare program flexibil, part-time	Învățământ Învățământ dual: revizuire de urgență a cadrului existent, implementarea unor facilități fiscale pentru angajatori Învățământ superior: mapare nevoi reale din mediul de business
---	--	--

În paralel cu măsuri sustenabile, pe termen mediu și lung

Reforma sistemului educațional

- Revizuirea conținutului educației formale pentru a asigura reprezentarea ocupațiilor cerute de piață prin parteneriat real cu companiile (practica elevilor și recalificarea profesorilor, resurse construite în parteneriat, etc.
- Creșterea accentului pe abilitățile IT, inclusiv în învățământul vocațional, și lingvistice, abilități practice, civice etc.
- Scăderea analfabetismului funcțional și ”reabilitarea” liceelor tehnologice
- Creșterea ponderii programelor de practică, stagii, ”job shadowing” (observare) și voluntariat
- Dezvoltarea centrelor de cercetare și dezvoltare și oferirea de burse în domenii prioritare

Reforma ANOFM

Transformarea din «agenție de somaj» în partener, atât pentru companii, cât și pentru forța de muncă, utilizând parteneriatului public-privat care să sporească eficiența în execuție:

- Încurajarea utilizării serviciilor ANOFM prin extinderea înregistrării forței de muncă inactive și a posturilor vacante de către companii
- Îmbunătățirea ajustării ofertei / cererii printr-o profilare mai bună și printr-un acces extins atât la posturile vacante pentru forța de muncă, cât și la candidați pentru companii
- Respecializarea personalului ANOFM, pentru schimbarea rolului de la cel birocratic la unul de consiliere
- Rebranding / re poziționarea ANOFM

Proiect 0: Crearea unui grup de lucru public-privat

Problema

- Comunicarea între autorități și mediul privat este deficitară; bunele practici relevă că parteneriatul eficient public privat este un factor de succes în politicile legate de piața muncii

Obiective

- Identificarea corectă a problemelor pieței muncii și găsirea în comun de soluții și resurse care faciliteze întâlnirea cererii cu oferta
- Identificarea domeniilor prioritare pentru educație relevantă economiei viitorului și a instrumentelor practice de învățare

Descriere

- Identificarea reprezentanților relevanți din partea autorităților responsabile de diferite aspecte ale pieței muncii și educației și din sectorul privat (companii din diferite domenii, regiuni, dimensiuni, forme de capital etc., asociații profesionale și alte organizații neguvernamentale)
- Definirea unui plan de acțiune, cu obiective specifice și indicatori de impact, luând în calcul recomandările din prezentul raport și alte inițiative guvernamentale
- Identificarea resurselor necesare implementării acțiunilor
- Definirea instituțiilor responsabile de implementare
- Definirea unui proces de monitorizare a implementării și a impactului

Responsabil

- Ministerul Muncii
- CDR

Alți factori interesați

- Ministerul Educației
- Ministerul Dezvoltării Regionale
- Organizații reprezentative pentru mediul privat

Legislație

- N/A

Impact estimat

Mare

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 1: îmbunătățirea datelor statistice

Problema

- Datele statistice actuale nu sunt suficiente pentru a înțelege problemele cu care se confruntă piața muncii
- Se acordă o atenție insuficientă datelor calitative

Obiective

- Asigurarea unei înțelegeri adecvate asupra problemei și a cauzelor sale, în vederea sprijinirii luării deciziilor
- Înțelegerea factorilor interesați astfel încât intervențiile să fie adaptate nevoilor/așteptărilor lor

Descriere

- Revizuirea cerințelor de raportare față de INSSE, astfel încât nevoile de forță de muncă să fie reflectate în mod corespunzător
 - clasificarea locurilor de muncă să reflecte domeniile / competențele necesare industriei în acord cu realitatea economică, incluzând nivelurile de educație și de experiență
 - includerea în cerințele de raportare obligatorie a estimărilor generale cu privire la creșterea numărului de angajați (de ex. anual) și la competențe necesare
- Colectarea datelor demografice și calitative cu privire la populația inactivă și a celor care lucrează în străinătate (de ex. prin sondajul AMIGO sau în cadrul unui proiect separat)
 - realizarea profilului demografic al persoanelor inative (în special al celor incluși la categoria “alții”) după vârstă, nivelul / domeniul de educație, sex, situație familială etc.
 - colectarea informațiilor calitative cu privire la venitul pe gospodărie (nivel / sursă), durata și motivul inactivității, așteptări / motivația pentru activare/repatriere

Responsabil

- INSSE
- Ministerul Muncii

Alți factori interesați

- Ministerul Educației (pentru studenți)
- CAS (pentru pensionari)
- Asociații din Diaspora

Legislație

- Codul Muncii
- Proceduri interne ale INSSE

Impact estimat

Mediu

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 2: analiza în profunzime a decalajelor pe sectoare economice și regiuni/județe

Problemă

- Nu există informații disponibile privind necesitățile de forță de muncă pe activități economice la nivel macro (strategii naționale) sau la nivel micro (planuri de afaceri)

Obiective

- Asigurarea unei înțelegeri adecvate a problemei și a cauzelor acesteia, pentru a sprijini luarea deciziilor și pentru a dezvolta soluții personalizate pentru fiecare sector/regiune

Descriere

- Definirea cererii pe termen scurt, mediu și lung (atât cantitativ cât și calitativ) prin analiză și dezvoltare:
 - strategii naționale (strategii generale de creștere economică și dezvoltare, strategie tematică pentru încurajarea antreprenoriatului, creșterea competitivității etc., sectoriale pentru principalele activități economice, strategii regionale)
 - estimările întreprinderilor / potențialilor investitori în ceea ce privește resursele necesare pentru realizarea planurilor de creștere
- Analiza în detaliu a forței de muncă disponibile (activă și inactivă), pe profil demografic, nivel de competență, locație și estimarea evoluției sale pe termen scurt, mediu și lung (atât cantitativ cât și calitativ)
- Analiza decalajului, excedentului sau deficitului actual și pe termen scurt, mediu și lung, pe sectoare economice și pe regiuni
- Elaborarea unui plan de acțiune pentru fiecare zonă problematică, concentrându-se atât pe acțiuni pe termen scurt, cum ar fi relocarea și recalificarea, acolo unde este posibil, sau atragerea forței de muncă externe acolo unde diferența nu poate fi acoperită intern, încurajând în același timp prelungirea duratei vieții active și îmbunătățirea sistemului educațional

Responsabil

- Ministerul Muncii

Alți factori interesați

- Ministerul educației, Ministerul regional al dezvoltării și alte ministere responsabile de diverse sectoare economice
- Comunitatea de afaceri, consultanți

Legislație

- N/A

Impact estimat

Ridicat

Perioadă de implementare

Termen mediu

Proiect 3: îmbunătățirea comunicării oportunităților de integrare pe piața muncii către grupurile țintă

Problemă

- Există o conștientizare / înțelegere limitată în rândul forței de muncă disponibile cu privire la oportunitățile de muncă existente și la subvențiile disponibile

Obiective

- Asigurarea faptului că forța de muncă disponibilă este informată în mod corespunzător cu privire la oportunitățile de muncă, precum și la beneficiile diferite pe care le au prin intrarea pe piața muncii (atât avantaje materiale imediate, cum ar fi subvențiile etc., cât și beneficii indirecte pe termen lung)

Descriere

- Definirea grupurilor țintă (de exemplu, șomeri, elevi / studenți, pensionari, lucrători în gospodărie, emigranți etc.), a mesajelor-cheie (de exemplu, beneficiile înregistrării la ANOFM, compararea cost-beneficiu în ceea ce privește relocarea internă pentru muncă vs. emigrare), a canalelor de diseminare (de exemplu, mesaje de interes public TV, social media, prezență în spații populate, cum ar fi parcuri, mall-uri etc.)
- Elaborarea și implementarea unei campanii pilot de comunicare pentru un grup sau o regiune
- Analizarea impactului și extinderea proiectului la alte grupuri țintă

Responsabil

- ANOFM

Alți factori interesați

- Autoritățile locale
- Ministerul Educației (pentru studenți), CAS (pentru pensionari), Diaspora, Agentii de publicitate / PR

Legislație

- N/A

Impact estimat

Ridicat

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 4: extinderea învățământului dual

Problemă

- Nu există suficiente stimulente pentru companiile și instituțiile de învățământ să pună în aplicare programe educaționale duale, în comparație cu impactul și efortul necesar

Obiective

- Încurajarea companiilor și instituțiilor de învățământ să dezvolte și să pună în aplicare programe educaționale duale

Descriere

- Oferirea unor stimulente fiscale semnificative pentru angajatori (de exemplu, reducerea treptată a impozitului pe profit în funcție de nivelul investiției / nr de absolvenți de educație duală, credit fiscal etc.)
- Îmbunătățirea calității programelor de educație duală prin reglementări și guvernanta mai clare
- Îmbunătățirea comunicării și educării atât a comunității de afaceri, cât și a managementului școlar în legătură cu oportunitățile de educație duală
- Realizarea unei campanii naționale de informare pentru a crește atractivitatea educației duale în rândul studenților și părinților
- Încurajarea participării școlilor la programele educaționale duale prin condiționarea alocărilor bugetare de indicatori relevanți
- Condiționarea ajutorului de șomaj al absolvenților de liceu care nu au obținut diplomă de bacalaureat de înscrierea într-un program de ucenicie.

Responsabil

- Ministerul Muncii, Ministerul Finanțelor
- Ministerul Educației

Alți factori interesați

- Inspectoratele școlare
- Autoritățile locale
- Comunitatea de afaceri

Legislație

- Codul fiscal
- Legea nr.1/2011 – Legea Educației

Impact estimat

Ridicat

Perioadă de implementare

Termen mediu

Proiect 5: stimularea mobilității în interiorul țării

Problemă

- Există diferențe semnificative între regiuni și mai ales între județe în ceea ce privește cererea și oferta

Obiective

- Stimularea mobilității în țară și promovarea acesteia ca alternativă la migrație

Descriere

- Subvenționarea locuințelor pentru lucrătorii mobili prin crearea de diverse stimulente pentru companii, fie prin credit fiscal, fie ca ajutor de stat
- Reducerea birocrăției pentru accesarea stimulentei (aplicarea și monitorizarea online, coordonarea cu ANAF pentru recuperarea potențială a datoriei)
- Îmbunătățirea comunicării oportunităților / subvențiilor, inclusiv consiliere personalizată
- Introducerea obligativității promovării oportunităților naționale în fața oportunităților EURES din partea personalului ANOFM

Responsabil

- Ministerul Muncii
- ANOFM

Alți factori interesați

- Autoritățile locale
- Comunitatea de afaceri

Legislație

- Leg. 76/2002-legea șomajului

Impact estimat

Ridicat

Perioadă de implementare

Termen mediu

Proiect 6: acoperirea temporară a deficitului de pe piața muncii cu resurse externe

Problemă

- Activitatea economică este în pericol în mai multe sectoare, din cauza lipsei forței de muncă (în sectoarele care au lucrători sezonieri, ex. construcțiile, turismul, agricultura)

Obiective

- Revizuirea condițiilor curente pentru permisele de muncă pentru a facilita utilizarea de resurse externe cel puțin temporar

Descriere

- Eliminarea permiselor de muncă și simplificarea procedurii
 - pentru lucrătorii sezonieri (construcții, agricultură, horeca), unde oferta se dovedește a fi scăzută
 - pentru locurile de muncă cu cerere ridicată (de exemplu IT)
- Creșterea limitei permiselor de muncă pentru alte sectoare problematice (producție, comerț cu amănuntul, logistică)
- Eliberarea permisului de muncă pentru companie nu pentru persoană, pentru a permite înlocuirea ușoară

Responsabil

- Ministerul Muncii

Alți factori interesați

- Inspectoratul General pentru Imigrație

Legislație

- OUG 194/2002 - privind regimul străinilor din România

Impact estimat

Mediu

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 7: promovarea între studenți / elevi a profesiilor cu cerere ridicată

Problemă

- Științele economice și sociale sunt mult mai populare decât domeniile STEM
- Educația profesională nu este percepută ca o opțiune atractivă de învățământ secundar

Obiective

- Promovarea învățării STEM și a profesiilor cu cerere ridicată pe piață, în rândul elevilor studenților

Descriere

- Elaborarea și implementarea unor campanii de comunicare regulate, orientate către elevi pentru a promova locurile de muncă în cerere
- Dezvoltarea înțelegerii pieței și a competențelor de îndrumare pentru consilierii de carieră din școli
- Campanie de îmbunătățire a percepției asupra meseriilor (de exemplu, imaginea bucătarilor a crescut în urma emisiunilor de gătit)

Responsabil

- Ministerul educației

Alți factori interesați

- Inspectoratele școlare
- Comunitatea de afaceri

Legislație

- Leg nr.1/2011 – Legea Educației

Impact estimat

Medim

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 8: elemente de reformă ale ANOFM pe termen lung

Problemă

- ANOFM este încă percepută ca o agenție de protecție socială pentru șomeri, mai degrabă decât un partener satisfacerea cererii și ofertei de pe piața muncii

Obiective

- Reproiectarea structurii pentru asigurarea că există resurse adecvate acolo unde nevoia este cea mai mare
- Respecializarea personalului ANOFM, pentru schimbarea rolului de la cel birocratic la unul de consiliere
- Rebranding / repoziționarea ANOFM

Descriere

- Revizuirea structurii AJOFM prin alocarea resurselor pe baza populației șomere / inactive locale
- Crearea grupurilor de lucru regionale AJOFM pentru a asigura o colaborare mai bună între județele cu cerere ridicată și județele cu ofertă ridicată din aceleași regiuni
- Parteneriat public-privat pentru a dezvolta sau a îmbunătăți platforma IT actuală, astfel încât să permită verificarea încrucișată cu platformele private de locuri de muncă vacante
- Proiect de rebranding ANOFM care vizează schimbarea percepției atât a mediului de afaceri, cât și a forței de muncă, către un furnizor de servicii cu valoare adăugată, unde cererea și oferta de forță de muncă se pot întâlni (poate include spații fizice reproiectate - permanente sau mobile, amplasate în zone vizibile)
- Dezvoltarea capacităților de consiliere ale personalului ANOFM, prin instruirea și / sau schimbul de experiență cu companii private de recrutare sau structuri similare din alte țări

Responsabil

- ANOFM
- Ministerul Muncii
- Parteneriat public - privat

Alți factori interesați

- Autoritățile locale
- Comunitatea de afaceri
- Agenții de recrutare, companii de dezvoltare IT

Legislație

- Regulamentele ANOFM, procedurile interne

Impact estimat

Ridicat

Perioadă de implementare

Termen lung

Proiect 8a: elemente imediate de reformă ale ANOFM

Problemă

- Accesul la oportunități / forța de muncă disponibilă este limitat
- Utilizatorii serviciilor ANOFM (atât din partea ofertei, cât și din partea cererii) sunt tot mai puțini

Obiective

- Încurajarea utilizării serviciilor ANOFM prin extinderea înregistrării forței de muncă inactive și a posturilor vacante de către companii
- Îmbunătățirea ajustării ofertei / cererii printr-o profilare mai bună și printr-un acces extins atât la posturile vacante pentru forța de muncă, cât și la candidați pentru companii

Descriere

- Deschiderea bazei de date ANOFM și reducerea birocrăției pentru accesul la informații: baza de date națională, acces nelimitat pentru toți șomerii înregistrați și pentru toți angajatorii
- Profilarea locurilor de muncă vacante / persoanelor care caută un loc de muncă prin criterii comparabile pentru a îmbunătăți valoarea adăugată pentru ambele părți și pentru a încuraja utilizarea serviciilor ANOFM
- Proiect de definire a corespondenței între codurile COR și pozițiile de pe piață astfel încât angajatorii să poată accesa cu ușurință postările ANOFM
- Dezvoltarea unei abordări de individualizate pentru companii (de tip "account management") pentru a încuraja colaborarea cu comunitatea de afaceri

Responsabil

- ANOFM
- Parteneriat public - privat

Alți factori interesați

- Autoritățile locale
- Comunitatea de afaceri
- Agenții de recrutare

Legislație

- Regulamentele ANOFM, procedurile interne

Impact estimat

Mediu

Perioadă de implementare

Termen scurt

Proiect 9: activarea parțială a studenților și pensionarilor

Problemă

- Există un număr mare de pensionari (în special în vârstă activă) și studenți care nu sunt activi pe piața muncii

Obiective

- Încurajarea acestor categorii să devină active, cel puțin parțial
- Încurajarea companiilor să angajeze astfel de categorii

Descriere

- Încurajarea muncii flexibile, cu normă parțială, prin modificarea legislației fiscale
- Furnizarea de beneficii suplimentare pentru anumite categorii (de exemplu, concediu suplimentar, concediu de studiu plătit, acoperire medicală privată - deducere pentru pensionari etc.)
- Profilarea populației pensionate, cu sprijinul CAS, pentru identificarea locurilor de muncă potrivite
- Înlocuirea pensionării anticipate cu pensionare pe etape pentru sectoare / locuri de muncă cu cerere ridicată
- Eliminarea restricțiilor pentru pensionarii anticipați de a-și cumula salariul cu pensia
- Luarea în considerare a subvențiilor pentru angajatori în sectoare specifice pentru angajarea pensionarilor
- Educație subvenționată (vocațională, învățământ superior) pentru persoane peste 50 de ani
- Revizuirea legii stagiilor pentru a crea stimulente reale pentru angajatori
- Reducerea numărului de ore de lucru pentru mamele care se reîntorc la muncă la 6 ore pe zi și / sau zile de concediu suplimentare, până când copilul ajunge la vârsta de 2 sau 3 ani
- Contracte flexibile de muncă, posibilitatea de a fi implicat în mai mult de un proiect temporar în același timp

Responsabil

- Ministerul Muncii

Alți factori interesați

- CAS
- Comunitatea de afaceri

Legislație

- Codul Fiscal
- Legea 76/2002-Legea șomajului
- Legea 263/2010 – Legea pensiilor

Impact estimat

Medium

Perioadă de implementare

Short term

Proiect 10: reforma educației (principii cheie)

Problemă

- România se situează la un nivel scăzut în majoritatea indicilor de educație
- Sistemul de învățământ (mai ales la nivel universitar) este deconectat de realitățile economice
- Rata abandonului școlar este în creștere

Obiective

- Creșterea nivelului de alfabetizare (generală și specifică)
- Creșterea capacității de angajare a tinerilor
- Susținerea dezvoltării economice cu valoare adăugată

Descriere

- Revizuirea conținutului educației formale, în special în domeniul vocațional, pentru a asigura reprezentarea ocupațiilor cerute de piață (de exemplu, fiecare regiune să ofere o listă completă a ocupațiilor). Sistemul educațional trebuie să fie dinamic și într-un proces constant de actualizare a curriculumului pentru adaptarea la cerințele și așteptările angajatorilor.
- Creșterea accentului pe abilitățile IT și lingvistice; sprijinirea dobândirii abilităților lingvistice, informatice, manageriale, oratorice civice sau sociale, precum și a aptitudinilor practice. În acest sens, curriculumul trebuie să includă programe semnificative de practică, stagii, "job shadowing" (observare) și voluntariat.
- Dezvoltarea de parteneriate între universități și comunitatea de afaceri, care să permită finanțarea educației, dar și implicarea reprezentanților mediului de afaceri în deciziile legate de planurile de învățământ, metodele de studiu etc.
- Dezvoltarea centrelor de cercetare și dezvoltare și oferirea de burse de cercetare și dezvoltare în domenii prioritare.

Responsabil

- Ministerul Educației

Alți factori interesați

- Ministerul Muncii / Economiei
- Autoritățile locale
- Comunitate de afaceri

Legislație

- Legea Educației

Impact estimat

Mediu

Perioadă de implementare

Termen lung



Progresăm împreună!

© 2018 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.