



Analiză privind piața muncii din România

Realizată pentru AmCham Romania
August 2023



Analiza prezentă a fost realizată la solicitarea AmCham, pe fondul îngrijorărilor membrilor organizației cu privire la disponibilitatea forței de muncă din România

Contextul și obiectivele analizei

Context

- AmCham este una dintre cele mai importante organizații ale mediului de afaceri din România, reprezentând peste 540 de membri, companii cu american, internațional, dar și local, corporații, întreprinderi mici și mijlocii și start-up-uri.
- Pe parcursul celor 30 de ani de activitate în România, AmCham a avut o contribuție semnificativă la dialogul dintre mediul de afaceri și sectorul public, respectiv decidenții de politici publice, cu obiectivul de a promova soluții transparente și priorități de reforme structurale în vederea creșterii atractivității României pentru investiții.
- În ultimii ani, companiile din România au început să atragă atenția asupra disponibilității reduse a forței de muncă, în special în cele mai dezvoltate județe, regiuni, respectiv asupra limitării potențialului lor de creștere pe fondul acestei provocări.
- **Pentru a aborda problema deficitului de forță de muncă din România, și implicit a impactului asupra dezvoltării economiei, AmCham a solicitat pregătirea unei analize. Obiectivul acestui demers este acela de a identifica o serie de recomandări, în vederea dezbaterii acestora cu toate părțile responsabile.**

Obiective

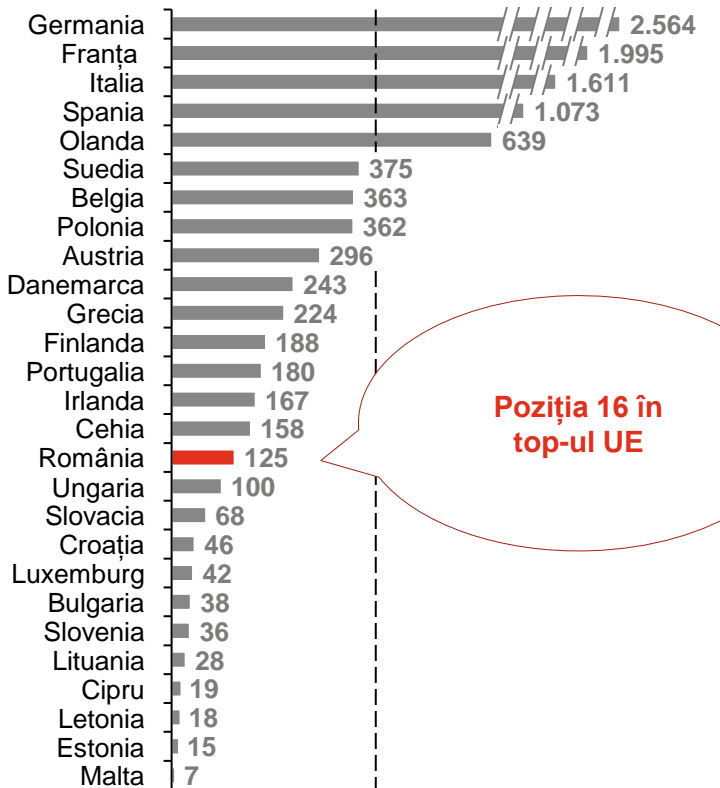
- Conturarea unei imagini a contextului actual privind piața forței de muncă în România.
- Estimarea deficitului de forță de muncă.
- Estimarea impactului economic al deficitului de forță de muncă și identificarea unor scenarii pentru reducerea acestuia.
- Propunerea de recomandări, atât pentru sectorul public, cât și pentru sectorul privat în baza scenariilor identificate ca fiind optime.



Contextul pieței forței de muncă din
România

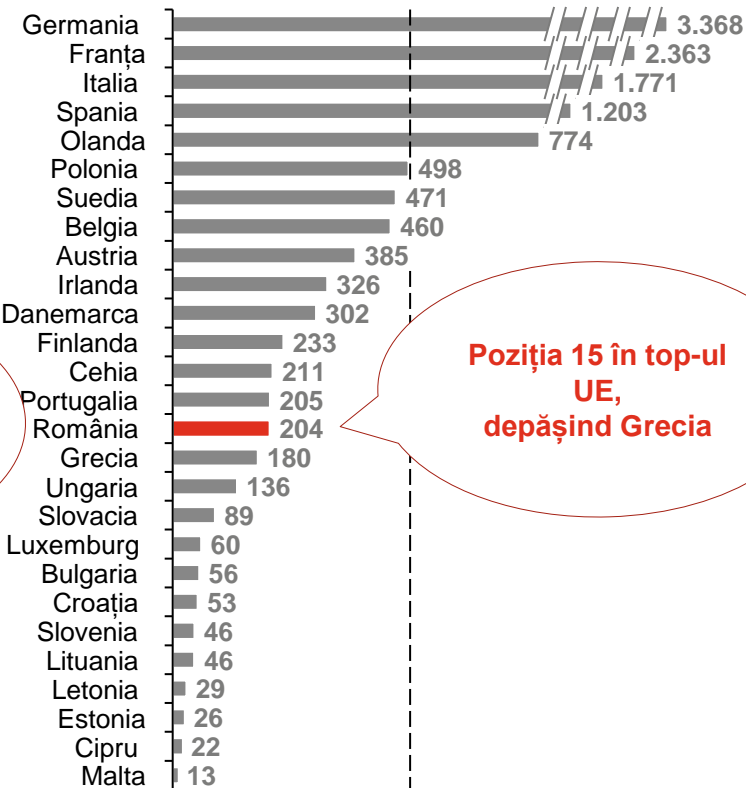
Economia României a crescut de aproximativ 2 ori de la momentul aderării la UE (2007), avansând 4 poziții în clasamentul statelor membre, de pe locul 16 în anul 2010 pe locul 12 în anul 2022

PIB nominal (mld. EUR, 2010)



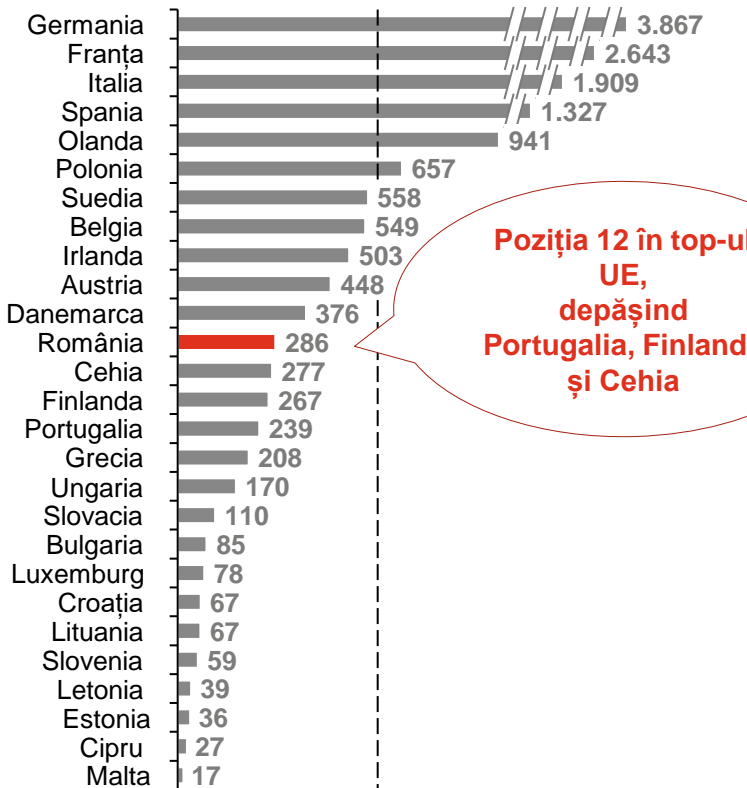
Ø 407
Media UE

PIB nominal (mld. EUR, 2018)



Ø 501
Media UE

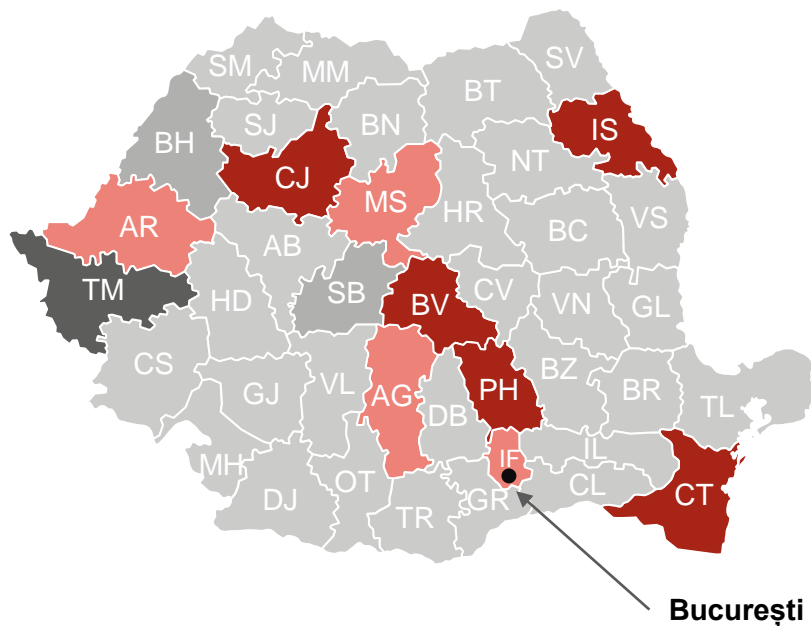
PIB nominal (mld. EUR, 2022)



Ø 586
Media UE

România înregistrează o puternică disparitate între regiuni care se reflectă în concentrarea dezvoltării economice și sociale în anumite județe

Indice¹ privind concentrarea dezvoltării economice (analiza PwC)



Indicatorii utilizați pentru calcularea Index-ului (2021)

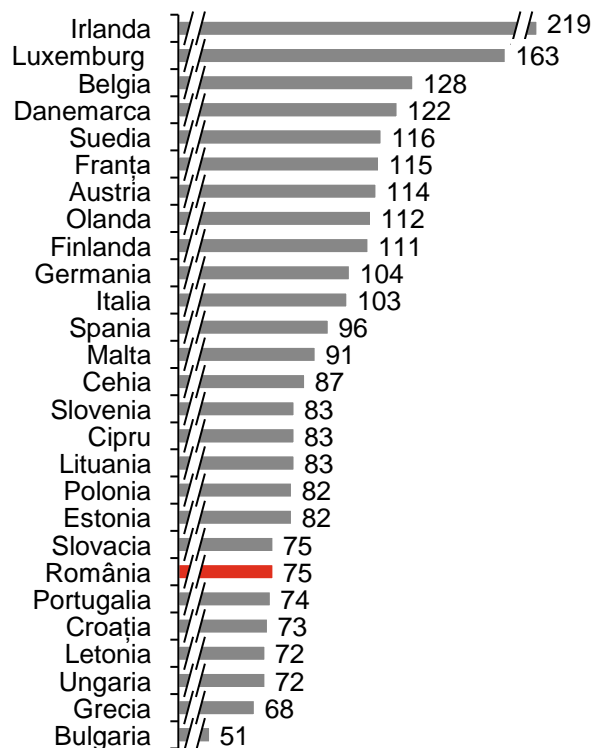
Județ	PIB (mld. EUR)	Pop (‘000 pers)	Salariați (‘000 pers)	Stocul ISD (mld. EUR)
M. Bucuresti (B)	59.0	1,800	965	48.7
Timis (TM)	11.3	705	235	4.6
Cluj (CJ)	12.5	709	234	2.1
Constanta (CT)	9.6	672	176	1.8
Prahova (PH)	9.2	713	173	2.6
Brasov (BV)	8.3	554	177	2.7
Iasi (IS)	8.1	793	165	0.5

Dezvoltarea economică este concentrată în regiunile/ județele atractive pentru investițiile străine directe (ISD), respectiv acele județe care găzduiesc universități și o activitate mai intensivă în servicii, precum clusterelor IT&C și servicii financiare, majoritatea fiind localizate în București-Ilfov, dar și activități de prelucrare, industrie, pe care le regăsim în Regiunile Nord – Vest și Vest.

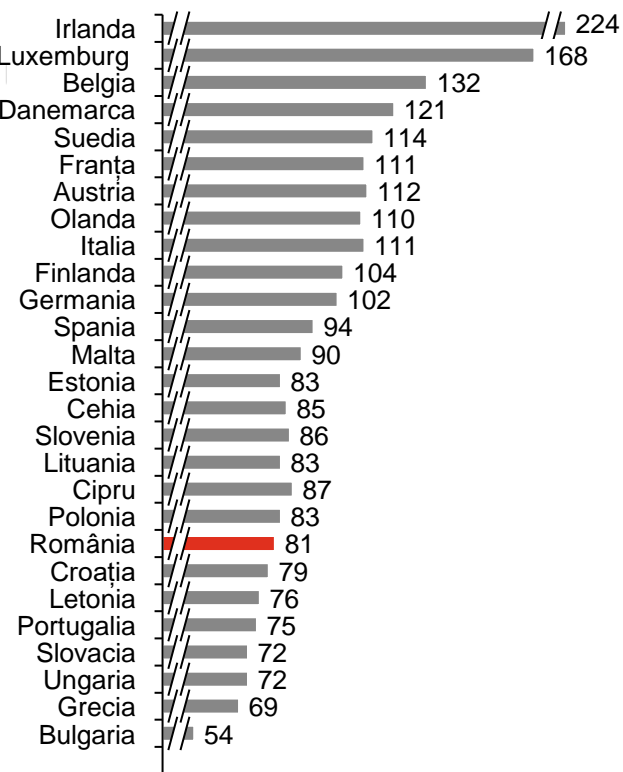
(1) Indicele a fost calculat de către PwC pe baza a 4 sub-indicatori: PIB, populație, număr mediu de salariați și stocul de ISD (2021). Harta evidențiază doar județele cele mai dezvoltate.
Surse: Institutul Național de Statistică, Banca Națională a României, analiza PwC

În ultimii ani, remarcăm un progres al României în reducerea decalajului privind productivitatea muncii în raport cu statele din regiune, deși rămâne, în continuare, în urma țărilor mai dezvoltate

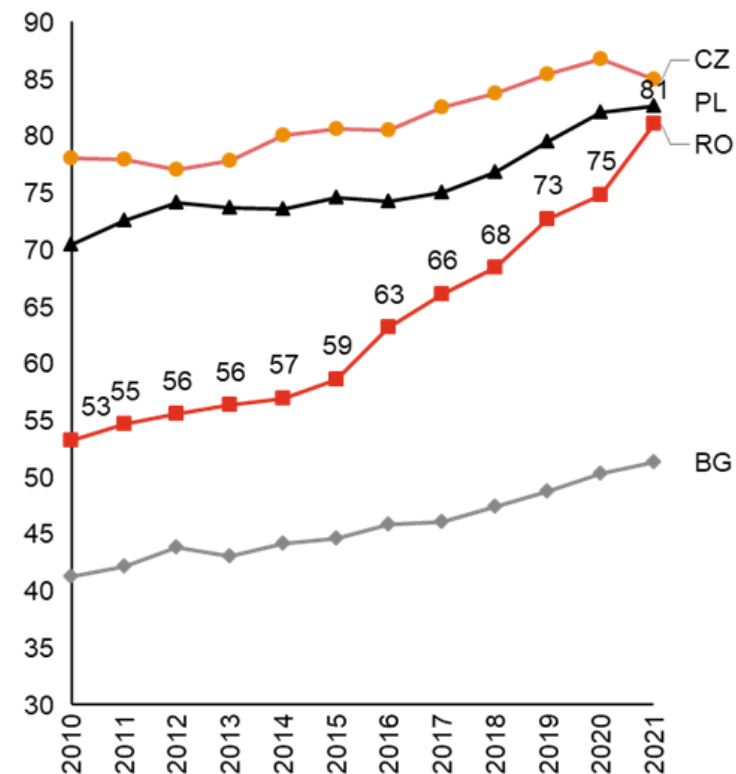
Productivitatea muncii (% , UE @100, 2020)



Productivitatea muncii (% , UE@100, 2021)



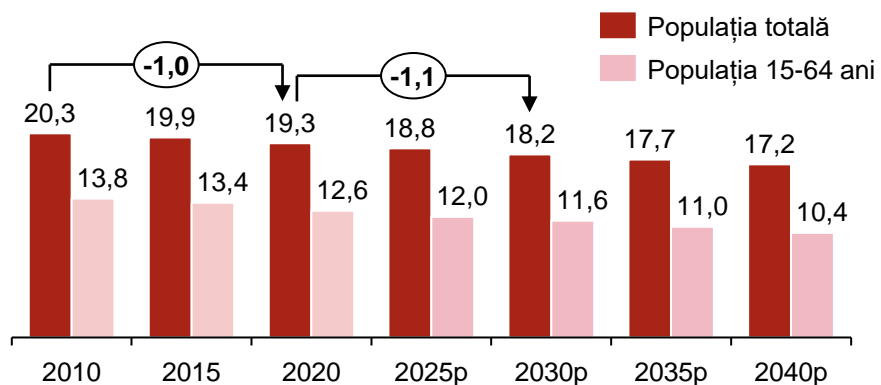
Evoluția productivității muncii în statele din regiune (% din UE, UE @100)



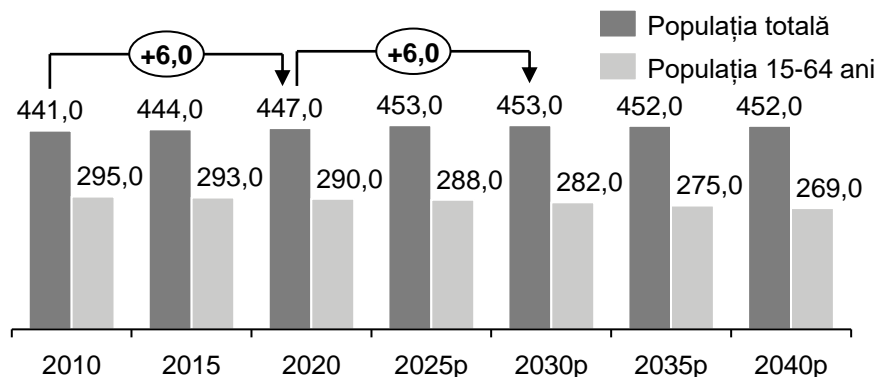
Productivitatea muncii din România este raportată la media UE-27 (100%).

Populația României a scăzut cu 1 million de persoane în perioada 2010 - 2020, iar estimările arată că aceasta va scădea cu încă 1 milion între 2020 - 2030, reprezentând populație activă, cu vârsta cuprinsă între 15-64 de ani

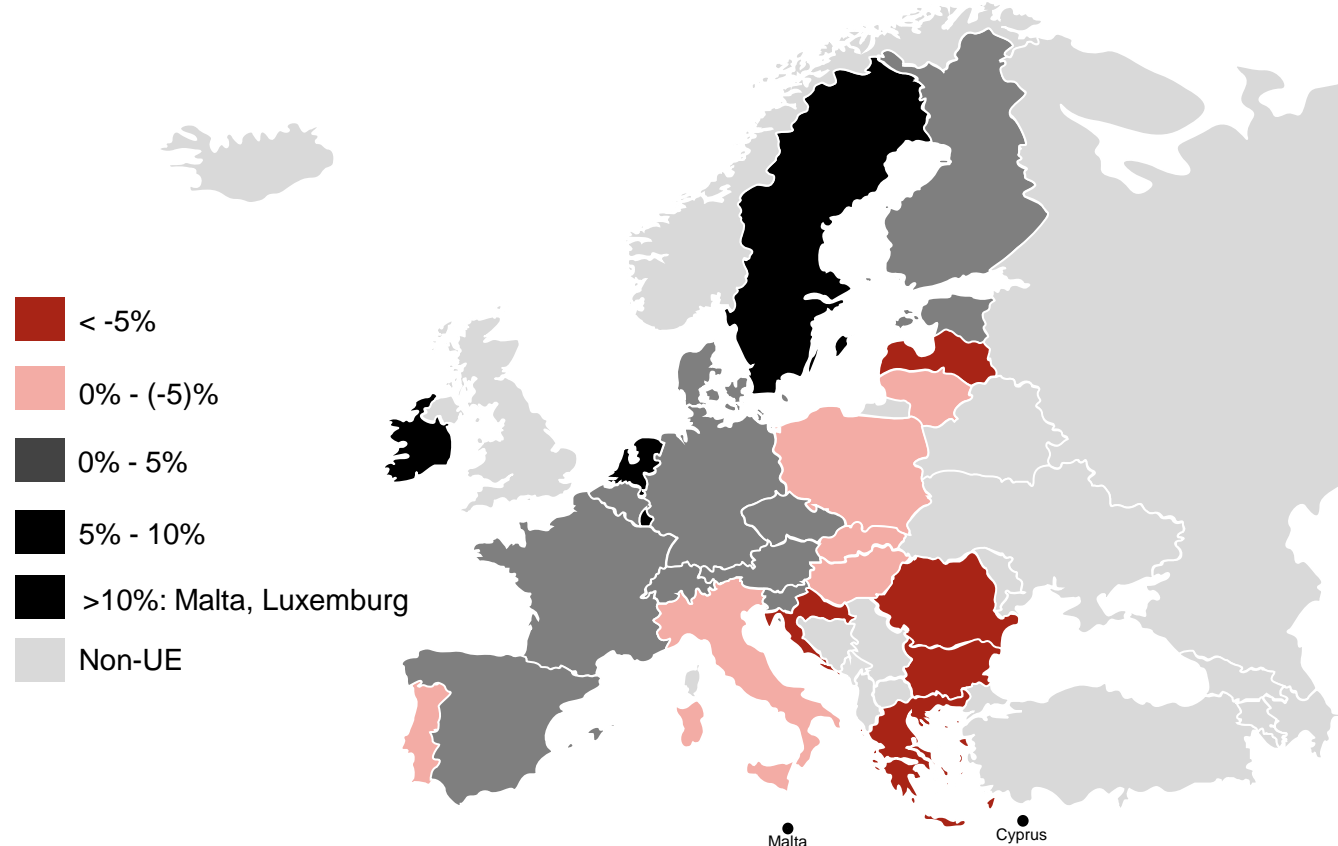
Evoluția populației României și prognoze (mil. persoane)



Evoluția populației UE și prognoze (mil. persoane)



Prognoza privind evoluția populației totale la nivelul UE (evoluție 2030 vs 2020,%)



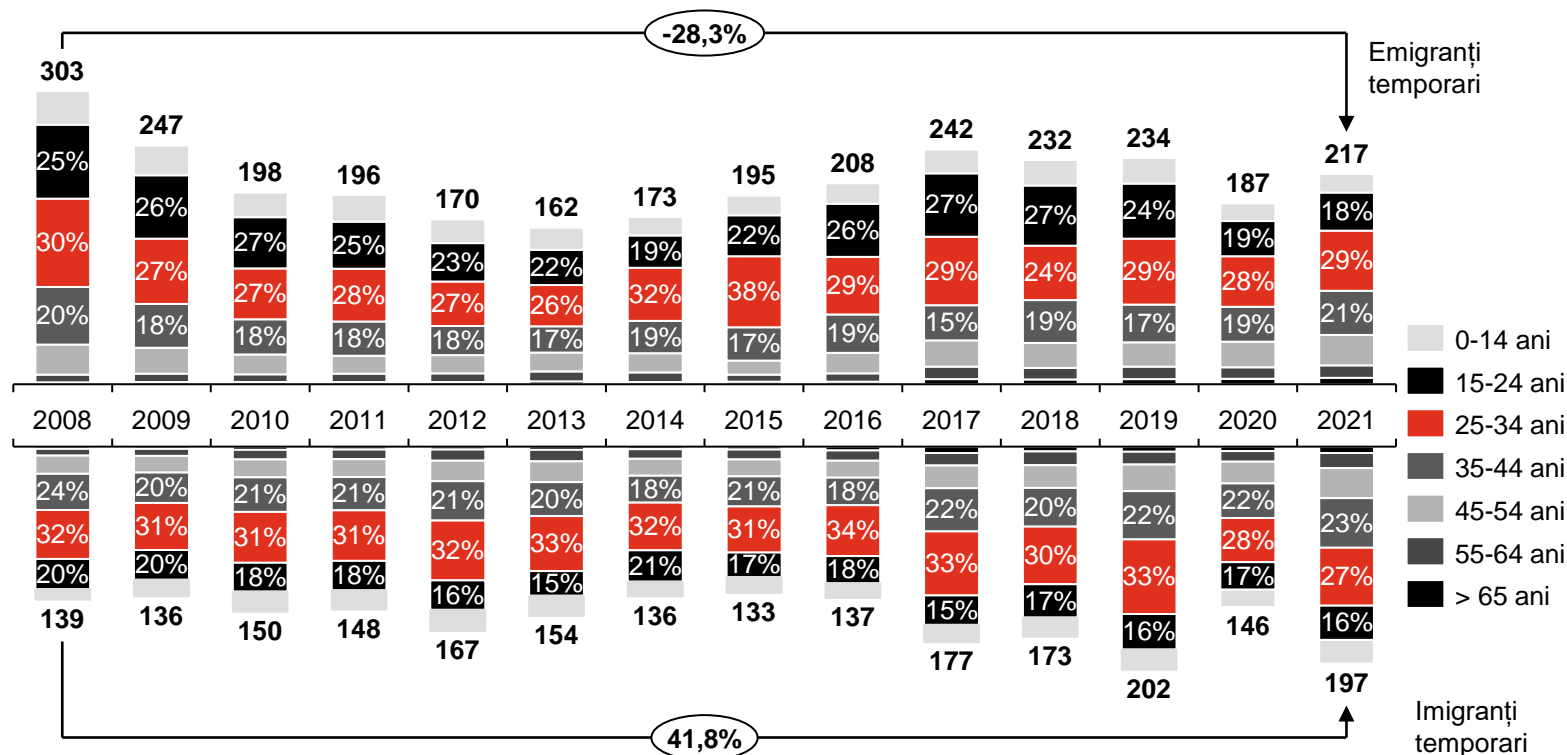
Mai mult, nivelul ridicat al emigrării reprezintă una dintre cauzele deficitului actual de forță de muncă, 70% dintre emigranții români reprezintă forță de muncă activă cu vârsta cuprinsă între 15-44 de ani

Migrația ridicată

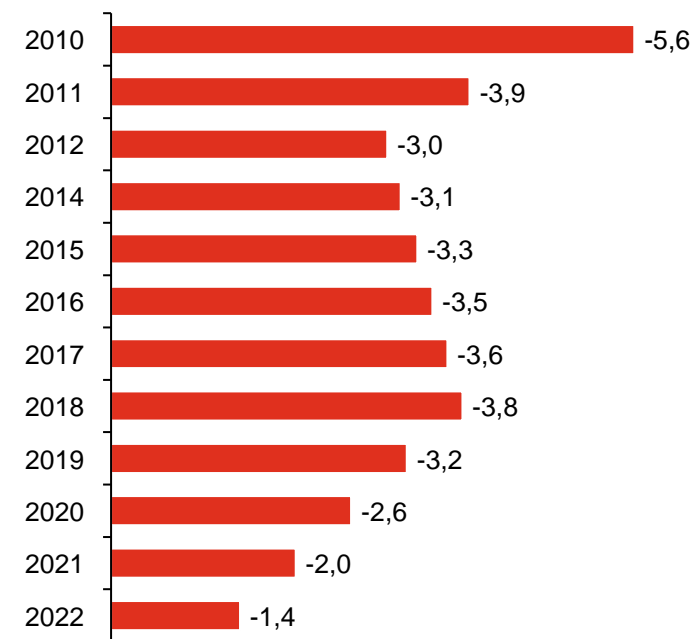
Între 2,5 și 4 milioane de români trăiesc în alte state (BM, 2019, 2020), reprezentând aproape 25% din totalul populației.

În ultimii ani, rata migrației nete s-a redus, pe fondul încetirii emigrării și creșterii numărului de imigranți non-UE.

Evoluția migrației în funcție de vârstă ('000 persoane, 2008-2021)

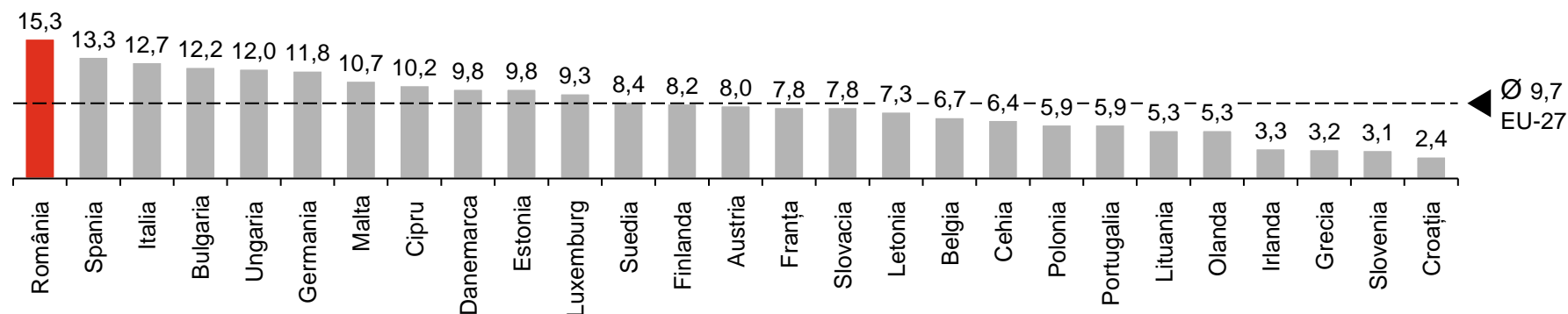


Evoluția migrației nete (persoane/1.000 locuitori)

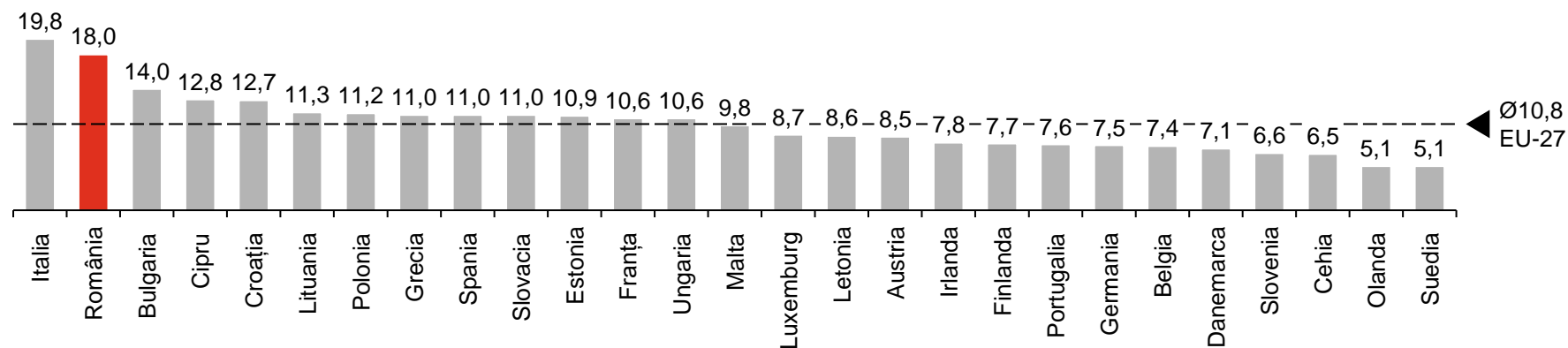


România are cea mai ridicată rată de părăsire timpurie a școlii din UE, respectiv 15,3% în anul 2021 față de 9,7% media UE

Rata de părăsire timpurie a școlii (18-24 ani, %, 2021)



Tineri NEET – “Not in employment, education or training” (15-24 ani, %, 2021)



Comentarii

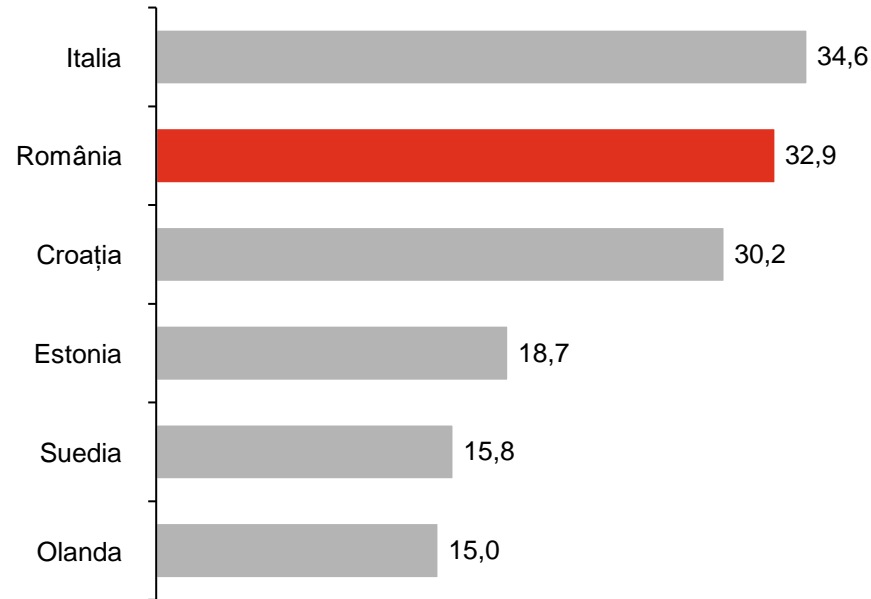
- Potrivit Raportului de țară pentru România 2022 (CE, 2022), efectele pandemiei COVID-19 au crescut riscul de părăsire timpurie a școlii, care îi afectează, în mod special, pe cei din grupurile dezavantajate, inclusiv pe cei din mediul rural. Rata tinerilor NEET a rămas una dintre cele mai ridicate din UE și a crescut cu 3,2 pp între 2020 și 2021, în România, de la 14,8% la 18,0%. Acest lucru evidențiază progresul limitat al României în abordarea provocărilor privind sistemul educațional. În plus, ponderea adulților care participă la activități educaționale este printre cele mai scăzute din UE, respectiv 4,9% în 2021 și doar 28% au competențe digitale de bază (comparativ cu media UE de 54% în 2021).
- Mai mult, persistă penuria de forță de muncă și discrepanțe dintre competențele cerute. Aproximativ 36% dintre angajați nu lucrează în domeniul studiilor lor (media UE 28,6%).

Surse: Eurostat, Comisia Europeană, analiza PwC

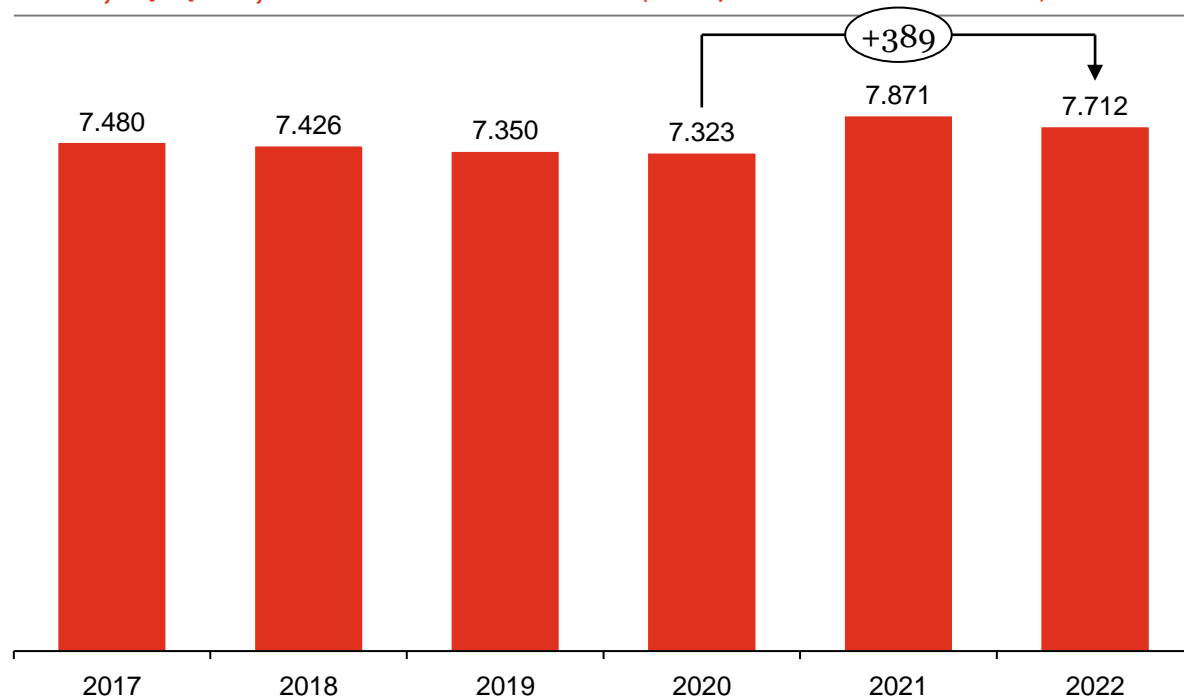
Tot din perspectiva problemelor structurale la nivelul pieței muncii din România, observăm faptul că ponderea populației inactive în populația totală este a doua din UE, după Italia.

Pandemia COVID-19 a avut ca efect creșterea populației inactive cu aproximativ 400.000 de persoane

Statele cu cele mai înalte și reduse rate ale populației inactive din UE (% , 2021)



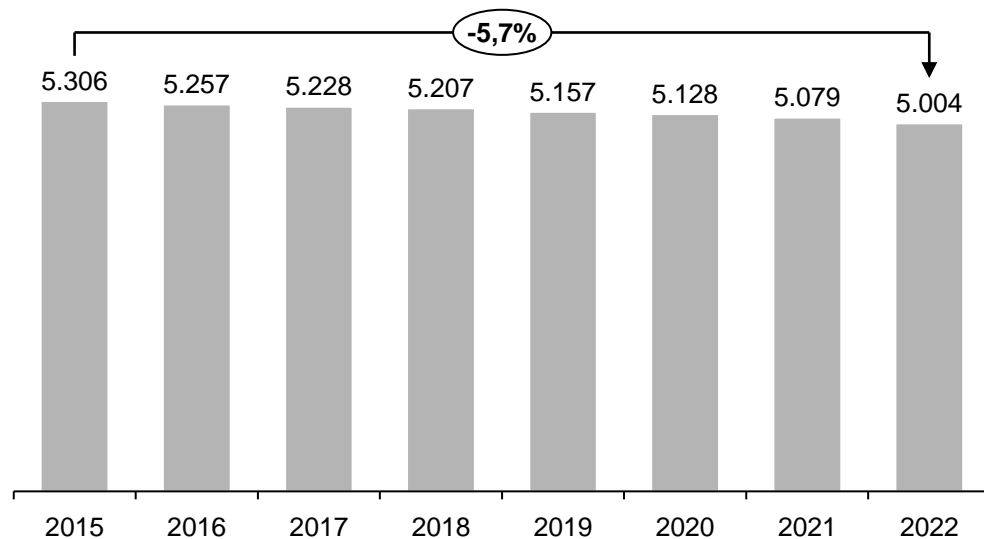
Evoluția populației inactive din România ('000 persoane, 2017 - 2022)



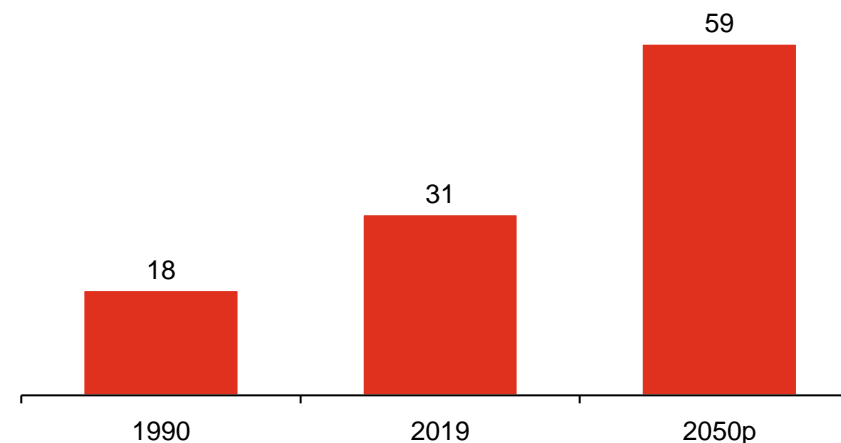
- Aproximativ jumătate din populația inactivă din România este absolventă de liceu (30,6%) și de studii medii profesionale (17,4%).
- 62% din populația inactivă este reprezentată de femei.

Deși numărul de pensionari a scăzut în ultimii ani, prognozele pe termen lung indică o creștere a ratei de dependență a persoanelor vârstnice, cu impact asupra sistemului de pensii

Evoluția numărului de pensionari ('000 persoane, 2015 - 2022)



Rata de dependență a persoanelor vârstnice din România (% , 1990, 2019, 2050)



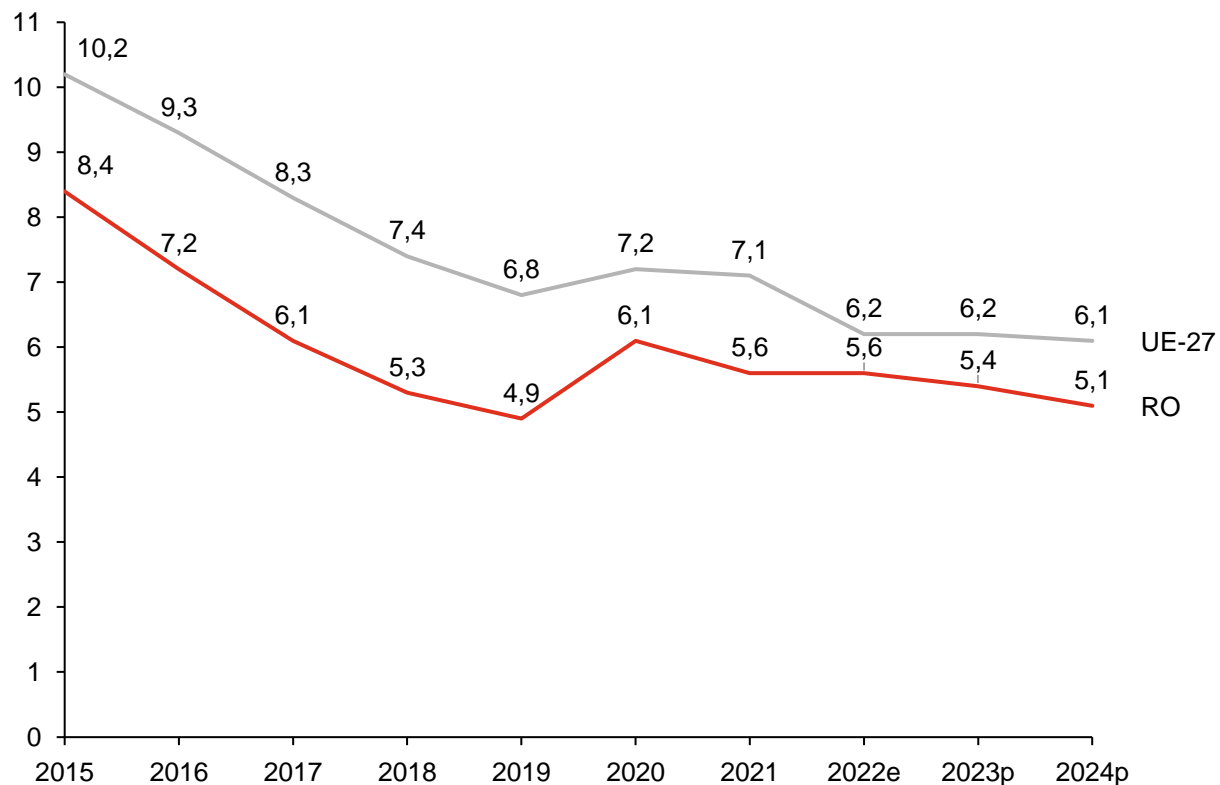
- Numărul pensionarilor a scăzut în ultimii ani pe fondul integrării acestora pe piața muncii, cu precădere în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 55-64 de ani, de la o medie de 39%, din totalul populației cu vârsta cuprinsă între 55-64 de ani, în anul 2017 la 49% în anul 2022, respectiv o creștere de 10 pp.
- De asemenea, în perioada 2020 – 2021, numărul deceselor în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 55-79 de ani a crescut cu o medie de 27.000 de persoane pe an, față de media anuală din perioada 2015 – 2019 (127.039 persoane).

Notă: rata de dependență a persoanelor vârstnice reprezintă raportul dintre numărul de persoane cu vârsta ≥ 65 de ani și numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani, exprimat în procente. 2050: populație conform prognozelor din 2019, referință (EUROPOP2019).

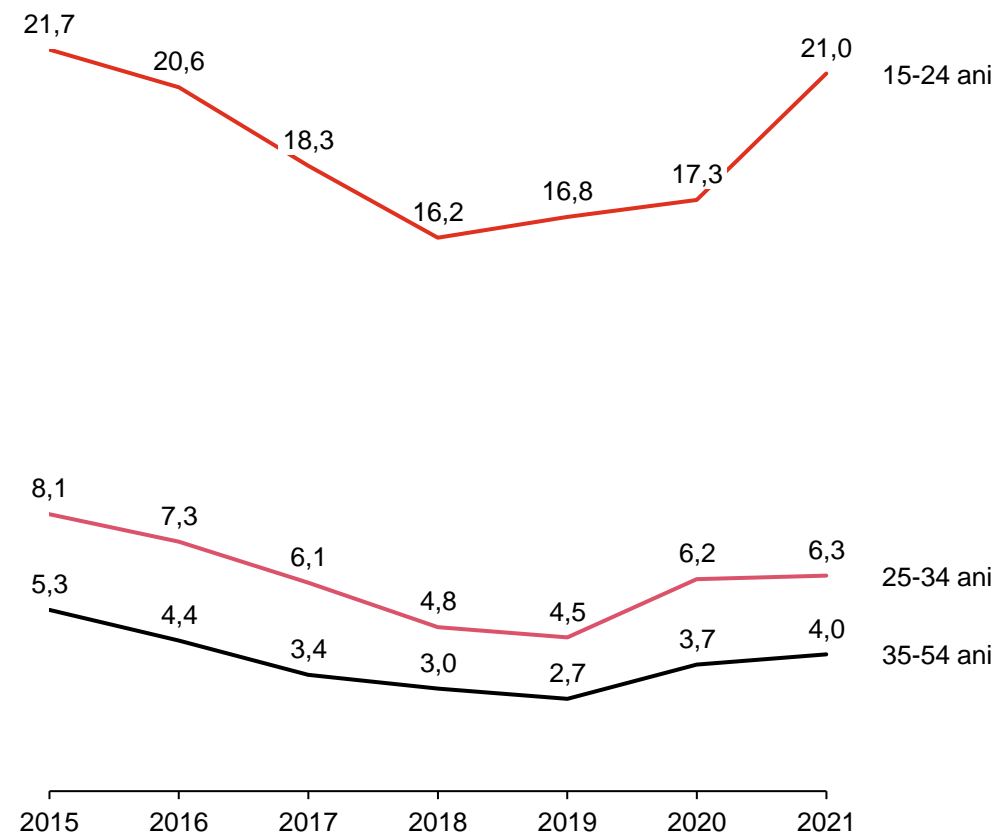
Surse: Eurostat, Institutul Național de Statistică, analiza PwC

Rata medie a șomajului, deși scăzută în comparație cu alte state membre UE, reprezintă o consecință a problemelor structurale, respectiv 2 din 10 români cu vârsta cuprinsă între 15-24 de ani sunt șomeri

Rata șomajului (BIM, %, 15-74 ani)

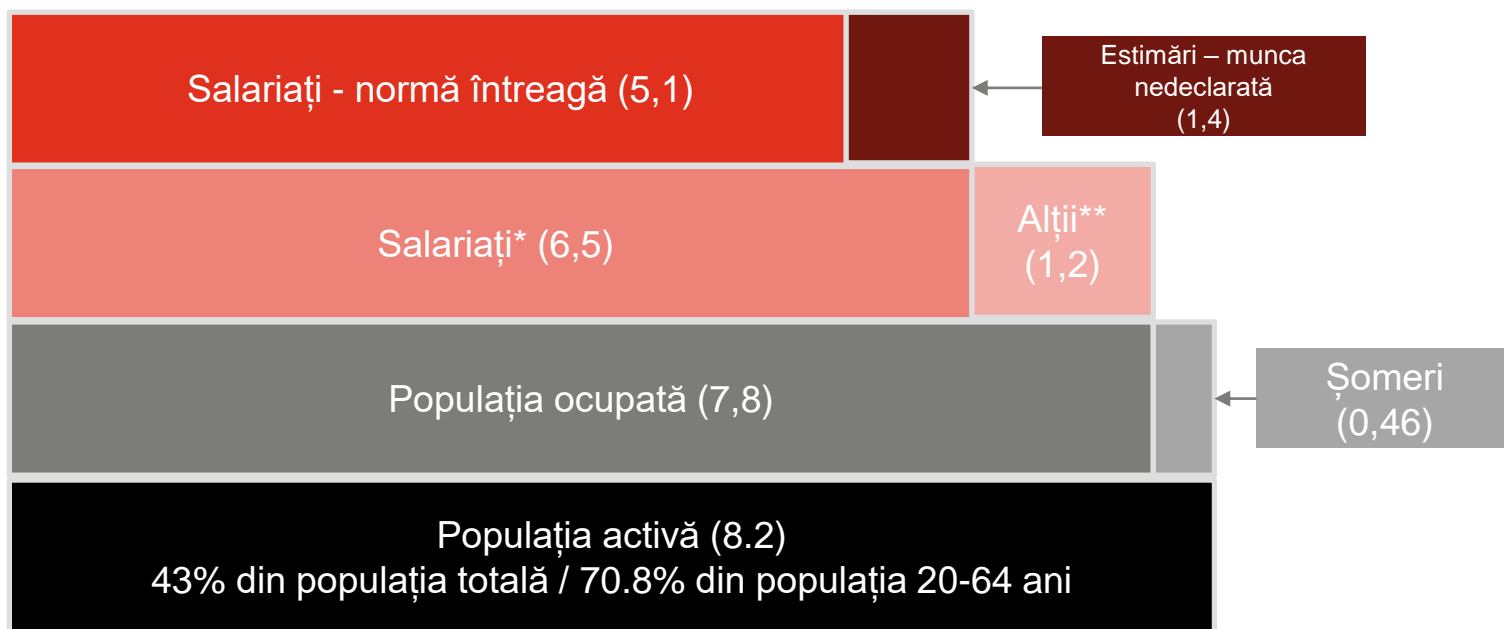


Rata șomajului în funcție de vârstă (% , 2015 – 2021)



În plus, ponderea ridicată a muncii nedeclarate, estimată la 1,4 milioane de persoane, are un impact negativ asupra ofertei de forță de muncă și asupra datelor oficiale despre piața muncii

Estimări privind structura pieței muncii din România (mil. persoane, 2021)



*Inclusiv forțele armate și asimilați și persoanele care lucrează în sectorul informal și la negru (muncă nedeclarată)

**Alte categorii: patroni, lucrători pe cont propriu și lucrători familiali neremunerați

Comentarii

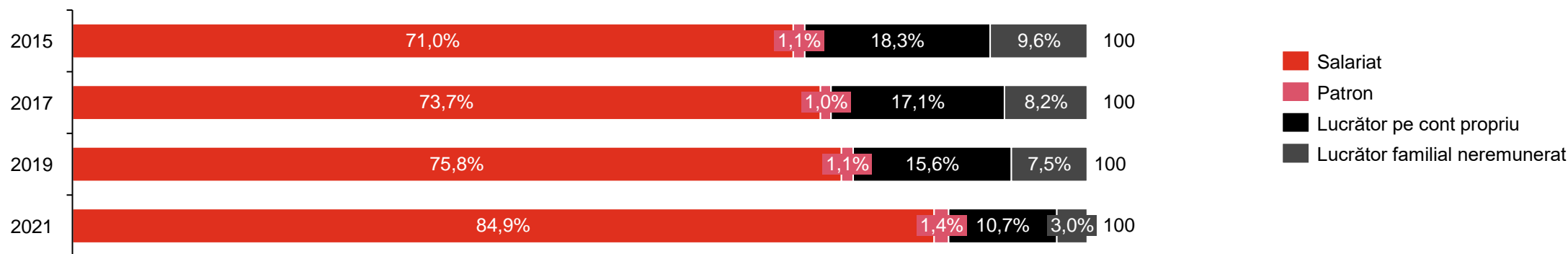
- Munca nedeclarată din România este estimată la aproximativ 1,4 milioane de persoane, reprezentând aproximativ 25% din totalul de 5,1 milioane de salariați cu normă întreagă (full time).
- Aceasta este o problemă majoră, mai ales în contextul ratei scăzute de ocupare a României (68,5% în 2022) comparativ cu media UE (75% în 2022).
- Munca nedeclarată pune presiune asupra colectării veniturilor la bugetul de stat și are un impact negativ asupra ofertei de forță de muncă. Nu în ultimul rând, o rată ridicată a muncii nedeclarete limitează estimările privind oferta de muncă, ceea ce conduce la provocări suplimentare asupra deciziilor de investiții ale companiilor.

Notă: Datele reflectă Ancheta Forței de Muncă. Acestea sunt ușor diferite față de datele din Conturile Naționale (National Accounts Data)

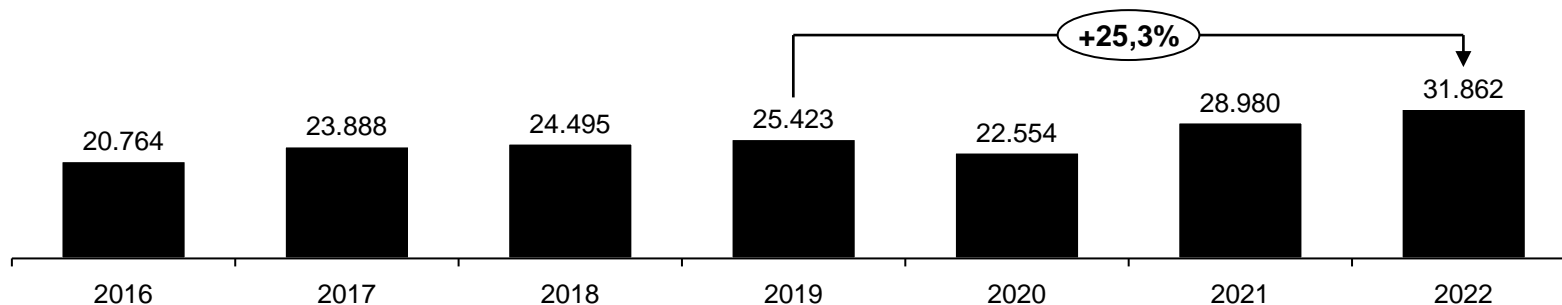
Surse: Institutul Național de Statistică, [Dumitru I. \(2021\), Hotnews – estimarea muncii nedeclarete](#), analiza PwC

Ratele ridicate de creștere economică, din ultimii ani, au susținut extinderea ponderii angajaților în totalul populației ocupate din România, în timp ce ponderea lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați s-a redus

Evoluția structurii populației ocupate din România (% , 2015 - 2021)



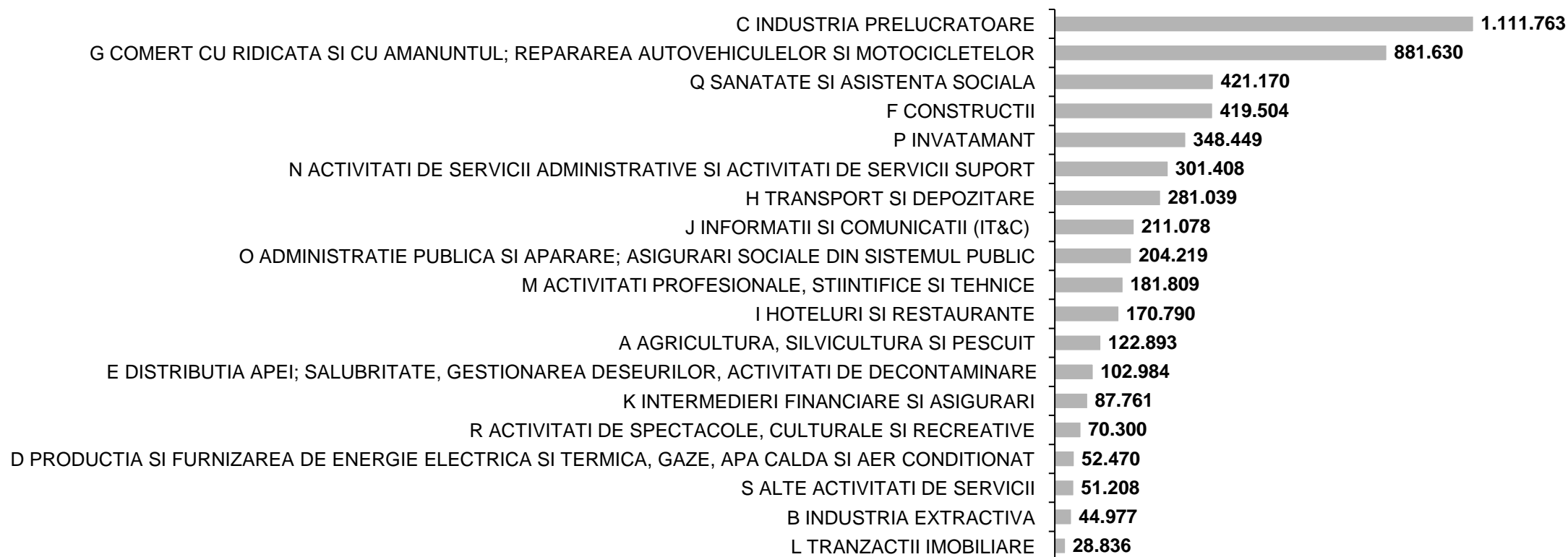
Evoluția numărului persoanelor fizice autorizate - PFA (2015 - 2021)



Surse: Institutul Național de Statistică, Oficiul Național al Registrului Comerțului, analiza PwC

Industria prelucrătoare, comerțul și sănătatea sunt sectoarele cu cel mai mare număr de salariați. Cumulat, acestea reprezintă 47% din numărul mediu de salariați din România

Numărul mediu de salariați din România în funcție de sector (2022)



IT&C (24%), sănătate (15%) și activități profesionale (15%) sunt sectoarele cu cele mai mari rate de creștere a numărului de salariați în perioada 2017 – 2021

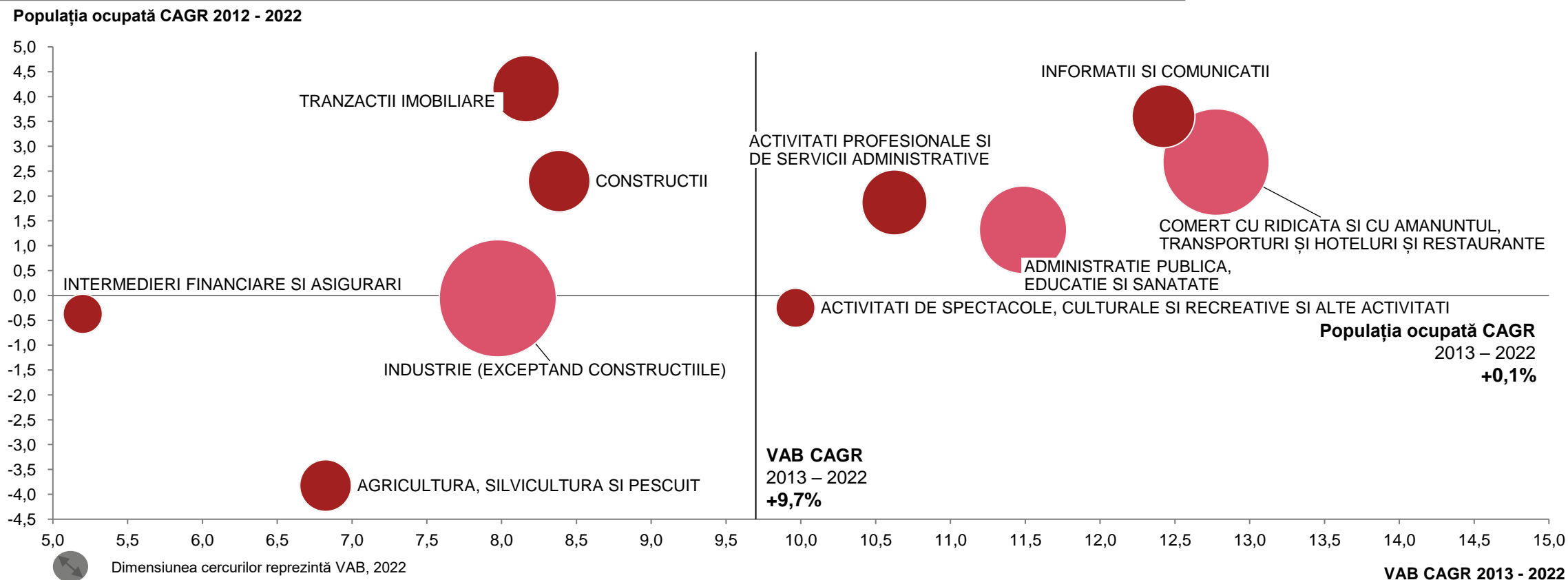
Evoluția numărului mediu de salariați (% , 2021 vs 2017)

Sector	2017	2021	2021 vs 2017 (%)
A AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	121,720	122,893	1%
B INDUSTRIA EXTRACTIVA	51,447	44,977	-13%
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	1,195,118	1,111,763	-7%
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA	52,600	52,470	0%
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE	101,810	102,984	1%
F CONSTRUCTII	370,415	419,504	13%
G COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI	833,932	881,630	6%
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	276,909	281,039	1%
I HOTELURI SI RESTAURANTE	169,837	170,790	1%
J INFORMATII SI COMUNICATII	170,274	211,078	24%
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	88,591	87,761	-1%
L TRANZACTII IMOBILIARE	27,747	28,836	4%
M ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	158,459	181,809	15%
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPORT	290,120	301,408	4%
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL	200,038	204,219	2%
P INVATAMANT	352,153	348,449	-1%
Q SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	367,231	421,170	15%
R ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE SI RECREATIVE	68,041	70,300	3%
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	49,426	51,208	4%
TOTAL	4,945,868	5,094,288	3%

Sectoarele care au înregistrat cele mai mari scăderi ale numărului mediu de salariați sunt: industria extractivă (-13%) și industria prelucrătoare (-7%), ca urmare a efectelor tranziției energetice și a procesului de automatizare. Această tendință va continua, cel puțin în industria extractivă.

În plus, sectoarele intensive în servicii au înregistrat o rată de creștere peste medie atât în ceea ce privește valoarea adăugată brută, cât și ocuparea forței de muncă

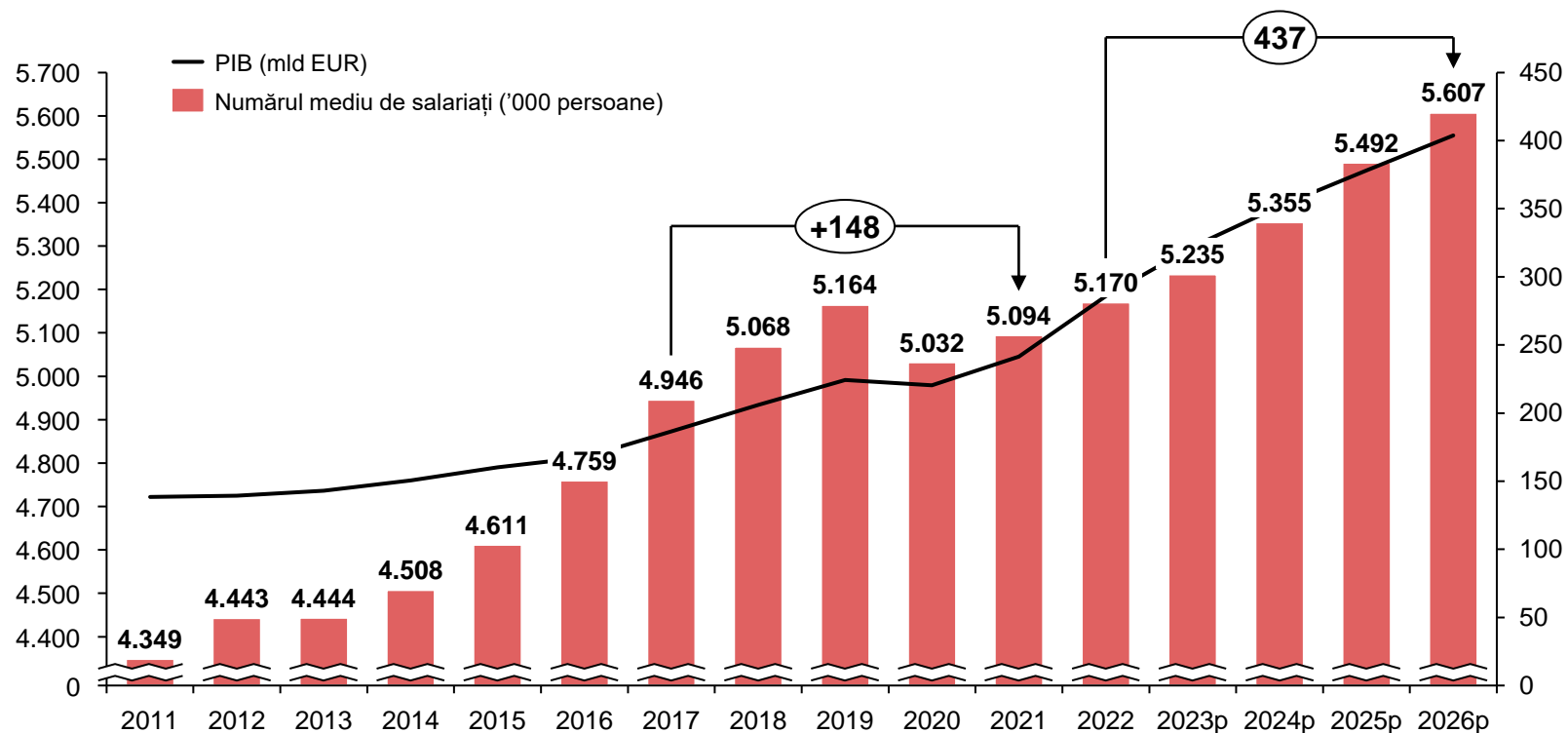
Evoluția valorii adăugate brute (VAB) la nivel de sector



Notă: Datele privind populația ocupată utilizate în grafic acoperă atât angajații, cât și lucrătorii pe cont propriu din unitățile rezidente. Acestea sunt extrase din Conturile Naționale ("National Accounts") publicate de Eurostat. CAGR – Compound Annual Growth Rate, respectiv rata de creștere anuală compusă.

Potrivit Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză, România va avea nevoie de 440.000 de angajați suplimentari până în anul 2026, pentru a atinge PIB-ul prognozat

PIB-ul României (mld. EUR) și numărul mediu de salariați ('000 persoane)

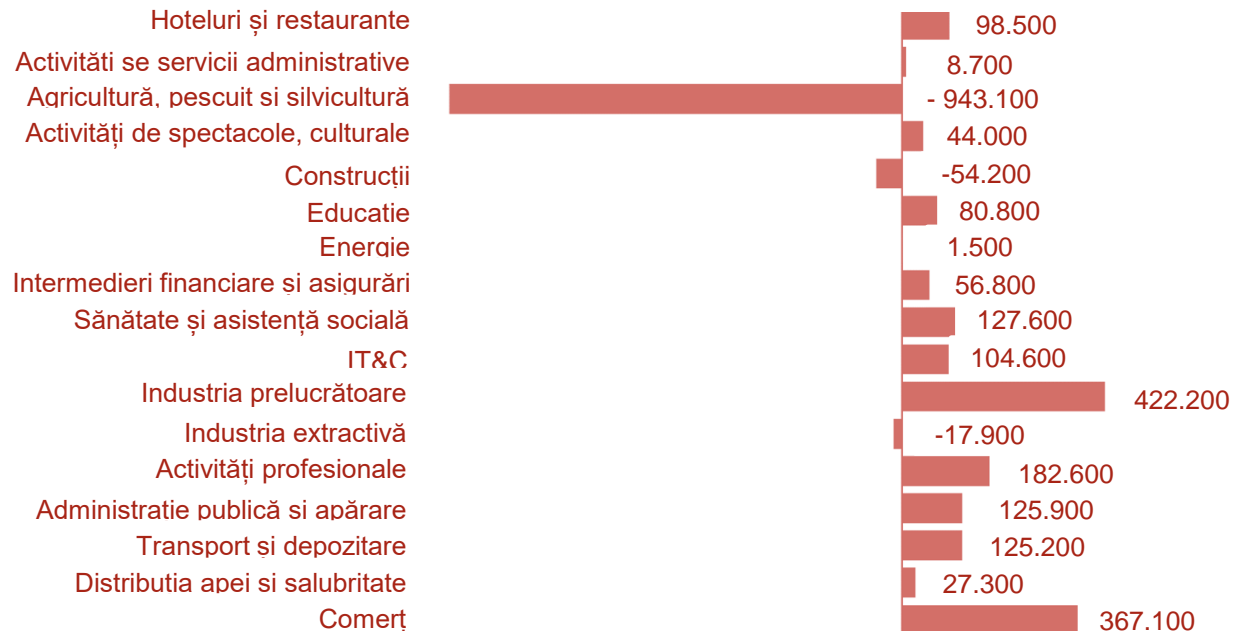


Comentarii

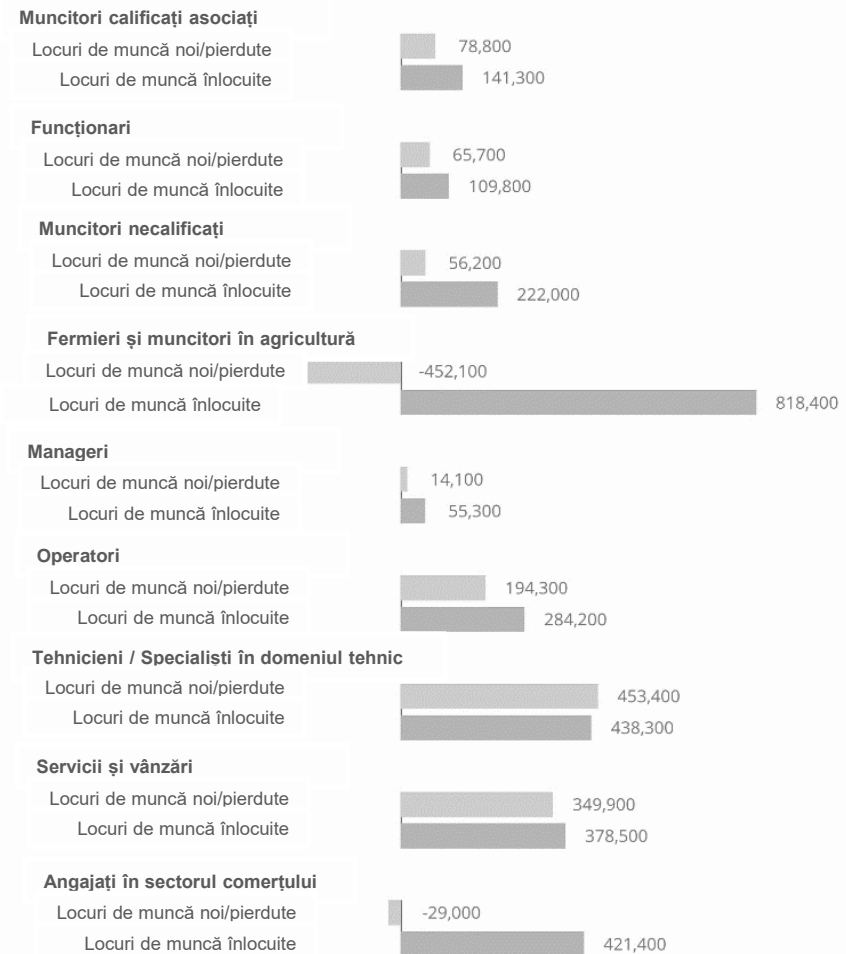
- Comisia Națională de Strategie și Prognoză (CNSP) a estimat o creștere a numărului mediu de angajați de aproximativ 440.000 de persoane până în anul 2026, față de 2022, constând într-o medie de circa 110.000 de persoane pe an.
- În perioada 2011 - 2021, numărul de salariați a crescut cu o medie anuală de 75.000 de persoane, valori mai mari înregistrându-se în anii 2016, 2017, 2018 și 2019 (componenta ciclică a perioadei de expansiune economică).
- Privind retrospectiv, în anul 2017, CNSP a prognozat o creștere similară între 2017 și 2021, respectiv 400.000 de persoane suplimentare spre a fi asimilate în rândul numărului mediu de salariați. Cu toate acestea, rezultatele au fost ușor diferite, numai, 150.000 de persoane reprezentau angajați suplimentari în anul 2021 față de 2017. Atât efectele pandemiei Covid-19 (un șoc exogen) cu impact asupra reducerii numărului de salariați, cât și cele ale digitalizării și creșterii productivității au condus la aceste rezultate.

Cele mai multe locuri de muncă vor fi create în industria prelucrătoare și în comerț, cu accent asupra specialiștilor în domeniul tehnic, servicii și vânzări

Prognoze privind creșterea ocupării din România, în funcție de sector, 2022-2035



Prognoze privind creșterea ocupării din România, în funcție de poziție, 2022-2035

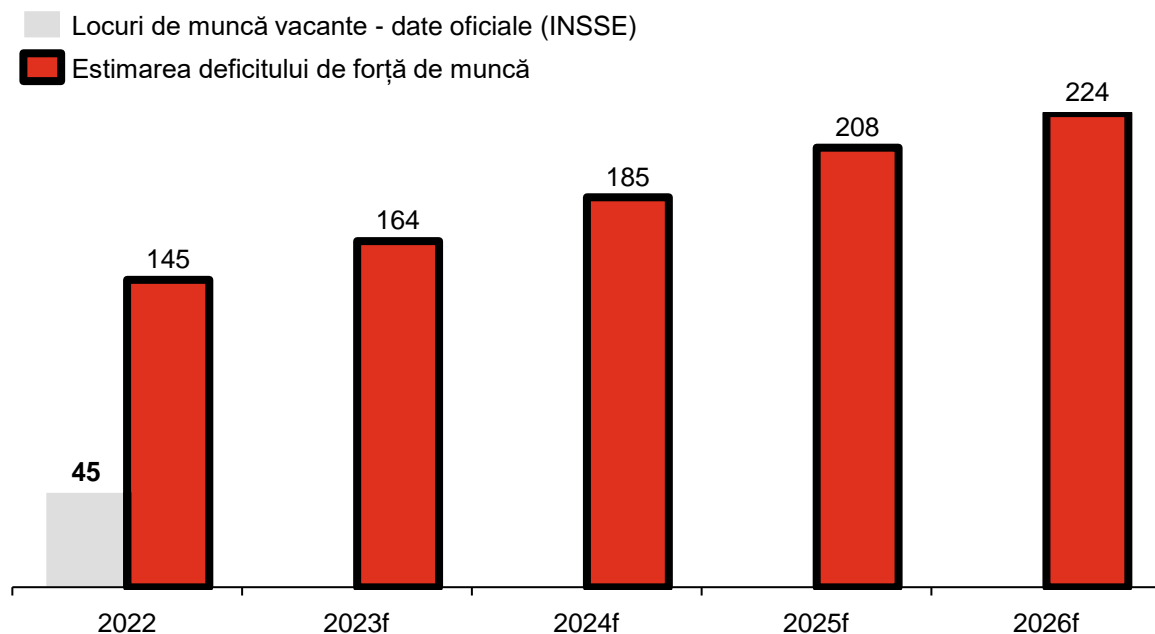


A man with a beard and dark hair, wearing a dark blue or black button-down shirt, is looking upwards and to the right. He is holding a bright green sticky note in his right hand. The background is a modern office space with large windows and white decorative patterns on the glass, including stylized leaves and abstract shapes. The lighting is bright and natural, suggesting a daytime setting. A red banner is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

Estimarea deficitului de forță de
muncă și a impactului economic

Deficitul de forță de muncă estimat pentru anul 2022 a fost de 145.000 de persoane. În lipsa unor măsuri imediate, acesta poate ajunge la 224.000 de persoane în anul 2026

Estimare privind deficitul de forță de muncă din România ('000 persoane)



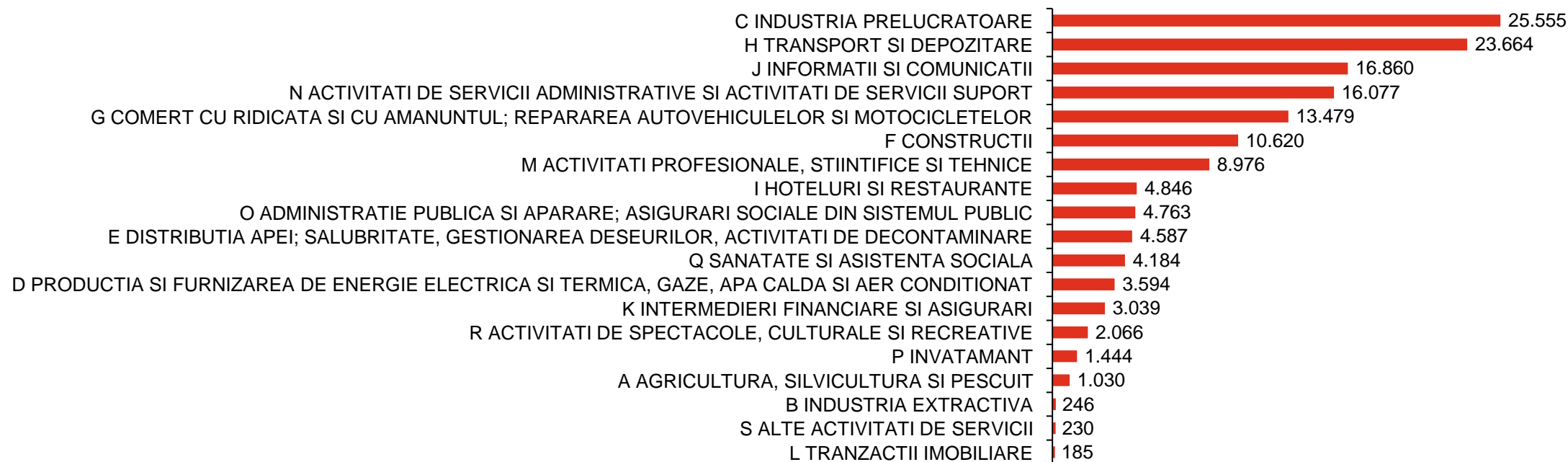
Deficitul de muncă estimat (între 145.000 de persoane în 2022 și 224.000 de persoane în 2026) poate fi mai mare, conform nevoilor actuale / pe termen scurt ale sectorului privat, respectiv 226.000 de persoane în anul 2022, estimat să atingă 350.000 de persoane în anul 2026, în lipsa unor măsuri.

Ipotezele utilizate

- Locuri de muncă vacante – date oficiale: se referă la datele colectate de către INSSE prin intermediul unei cercetări statistice selective trimestriale (23.000 unități economico-sociale și unitățile din sectorul bugetar cuprinse exhaustiv).
- Deficitul de muncă a fost estimat pe baza unui multiplicator de 3,22 aplicat datelor oficiale privind locurile de muncă vacante.
- Multiplicatorul a fost calculat pe baza mediei UE a locurilor de muncă vacante (2,9% în 2022), precum reper (indicatorul din România a fost de doar 0,9% în 2022). De asemenea, a fost estimată o prognoză a locurilor de muncă vacante: (i) rată medie anuală de creștere de 13% până în anul 2025, reprezentând ritmul mediu de creștere din perioada 2015 – 2018 și (ii) rată medie anuală de creștere de 8% pentru anul 2026, reprezentând media din perioada 2015-2019.
- De asemenea, multiplicatorul a fost fundamentat luând în considerare:
 - (i) datele oficiale din sectorul privat considerate a fi subestimate (ipoteză confirmată de membrii AmCham);
 - (ii) munca nedeclarată estimată (1,4 mil. persoane);
 - (iii) (declarațiile publice și barometrele mediului de afaceri (Barometrul AmCham, Concordia, FIC etc.);
 - (iv) Rata privind fluctuația de personal în rândul companiilor private mari, respectiv 20% (PwC Saratoga, 2022);
 - (v) Raportul Anual BestJobs 2022 (350.000 de locuri de muncă active din care 60.000 de candidați au primit o ofertă);
 - (vi) cererile crescute pentru lucrători din afara UE (peste 130.000 în 2022, de trei ori mai mult decât locurile vacante oficiale din anul 2022).

Industria prelucrătoare, sectorul transporturilor și cel IT&C au înregistrat cele mai mari deficite de forță de muncă* în termeni absoluți în anul 2022

Estimarea deficitului de forță de muncă (total = 145.000 persoane) la nivel de sector (2022)

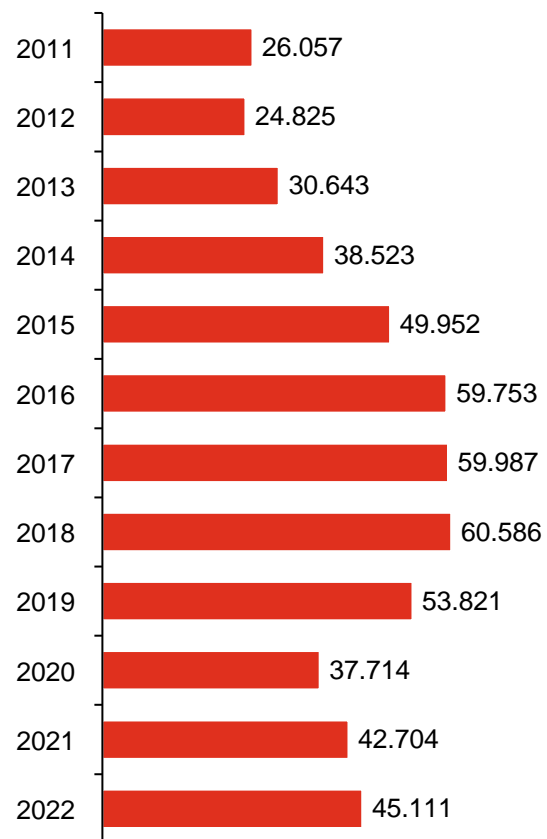


*Ipoteze

Estimarea deficitului de forță de muncă la nivel de sector se bazează pe un multiplicator între 1-6, respectiv: 1 pentru sectorul public (O, P, Q – presupunând o pondere limitată a sectorului privat în educație (P) și sănătate (Q) și între 2 - 6 pentru activitățile din sectorul privat. De asemenea, estimarea a luat în considerare evoluția ratelor locurilor de muncă vacante oficiale între: (i) 2015 – 2022 și (ii) 2017 – 2022. Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați ipotezele de la pagina 22.

Locurile de muncă vacante, conform datelor oficiale, au început să crească după anul 2020. Totuși, acestea nu au atins încă nivelurile din perioada 2017-2018

Evoluția numărului de locuri vacante – date oficiale (2011 – 2022)

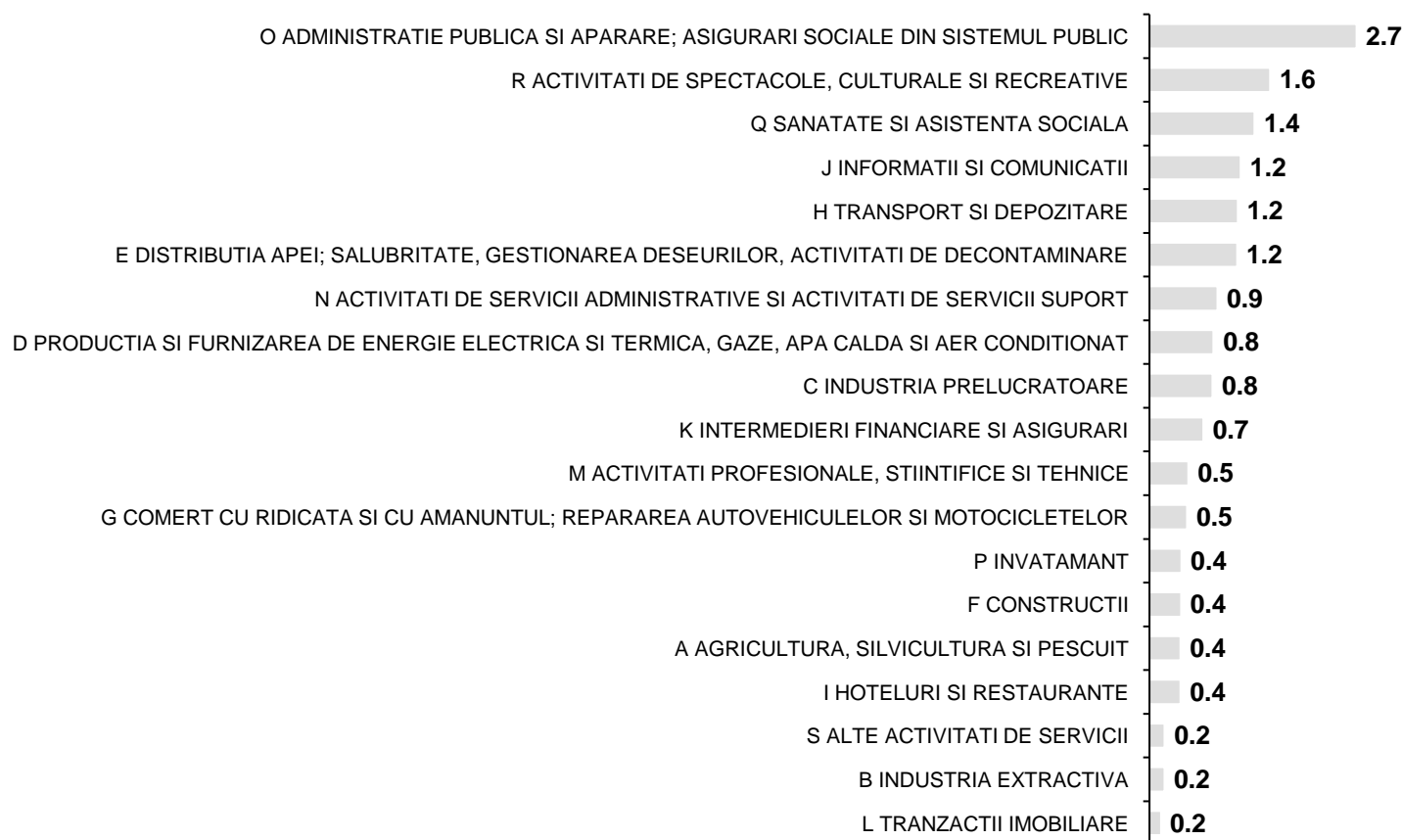


Numărul de locuri de muncă vacante la nivel de sector (2021 vs 2017)

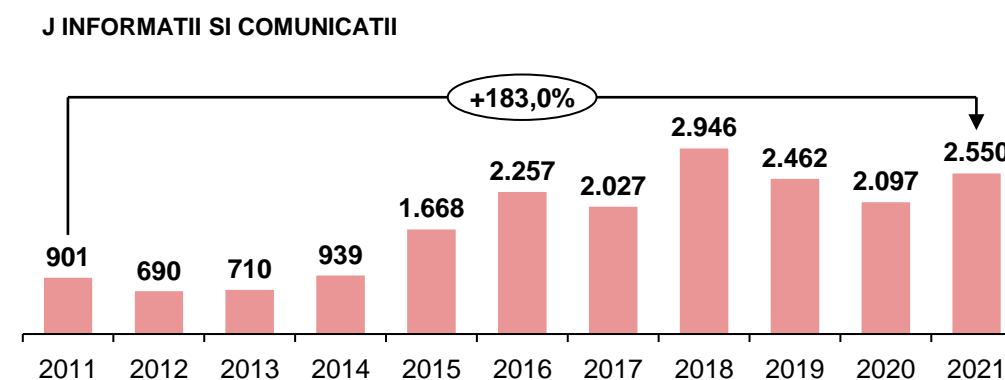
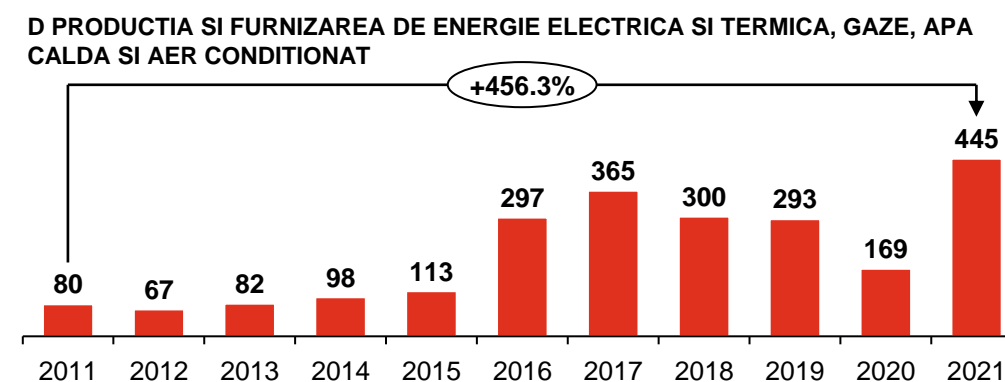
Sector	2017	2021	2021 vs 2017 (%)
A AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	637	507	-20%
B INDUSTRIA EXTRACTIVA	80	90	13%
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	15,756	9,290	-41%
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA	365	445	22%
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE	1,094	1,197	9%
F CONSTRUCTII	1,821	1,763	-3%
G COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI	5,075	4,402	-13%
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	3,323	3,287	-1%
I HOTELURI SI RESTAURANTE	866	704	-19%
J INFORMATII SI COMUNICATII	2,027	2,550	26%
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	1,435	628	-56%
L TRANZACTII IMOBILIARE	128	44	-66%
M ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	1,602	933	-42%
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPT	2,858	2,711	-5%
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL	8,695	5,596	-36%
P INVATAMANT	2,473	1,477	-40%
Q SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	9,197	5,854	-36%
R ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE SI RECREATIVE	1,430	1,123	-21%
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	1,125	103	-91%
TOTAL	59,987	42,704	-29%

Sectoarele cu cea mai mare creștere a locurilor de muncă vacante din ultimul deceniu sunt: serviciile de utilități și IT&C. În perioada 2017 – 2021, IT&C a înregistrat cea mai mare creștere

Ponderea locurilor de muncă vacante (date oficiale) în total angajați din sector (% , 2021)



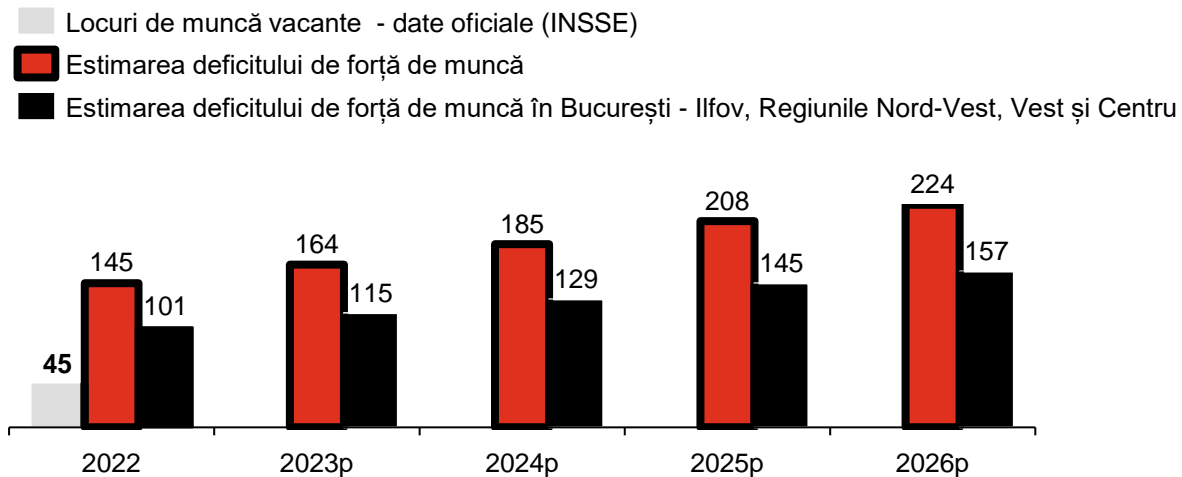
Sectoarele cu cele mai mari creșteri ale locurilor de muncă vacante 2021 vs 2011 (persoane)



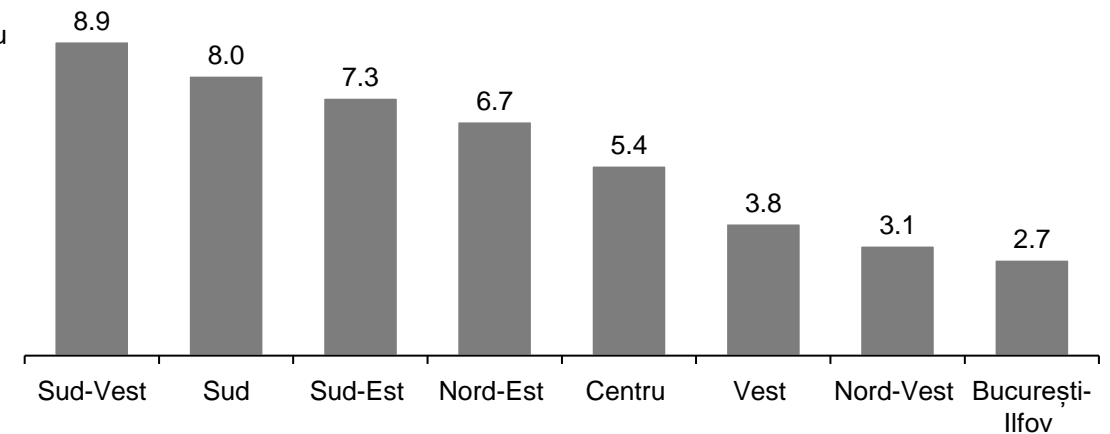
70% din deficitul total de forță de muncă estimat la nivelul României se regăsește în regiunile dezvoltate

70% din deficitul total de forță de muncă este concentrat în București-Ilfov și județe precum: Cluj, Timiș, Arad, Brașov, Sibiu, Prahova.

Estimare privind deficitul de forță de muncă ('000 persoane)

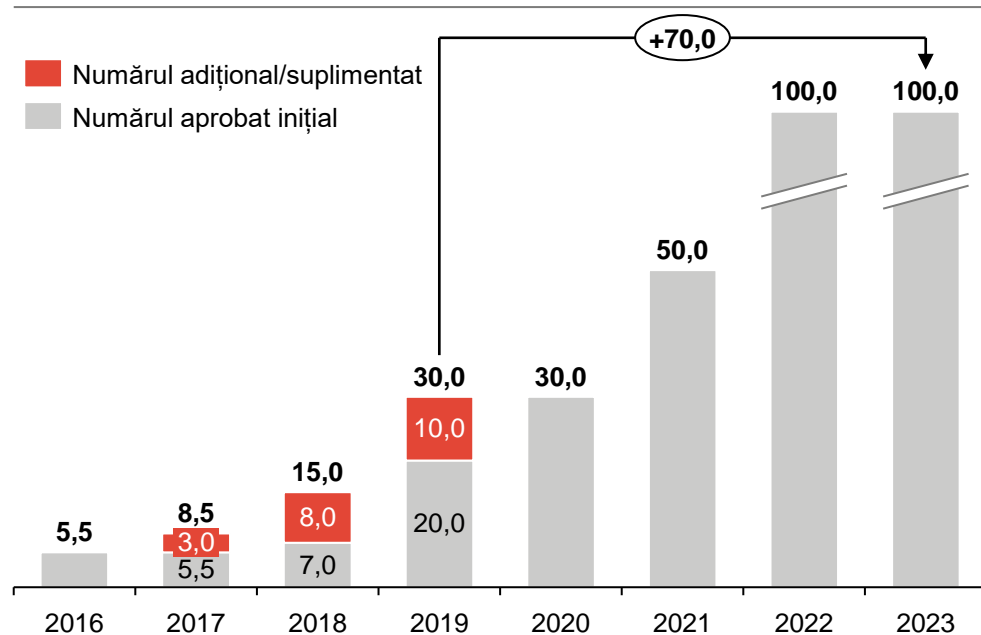


Rata șomajului în funcție de regiune (% , 2022)

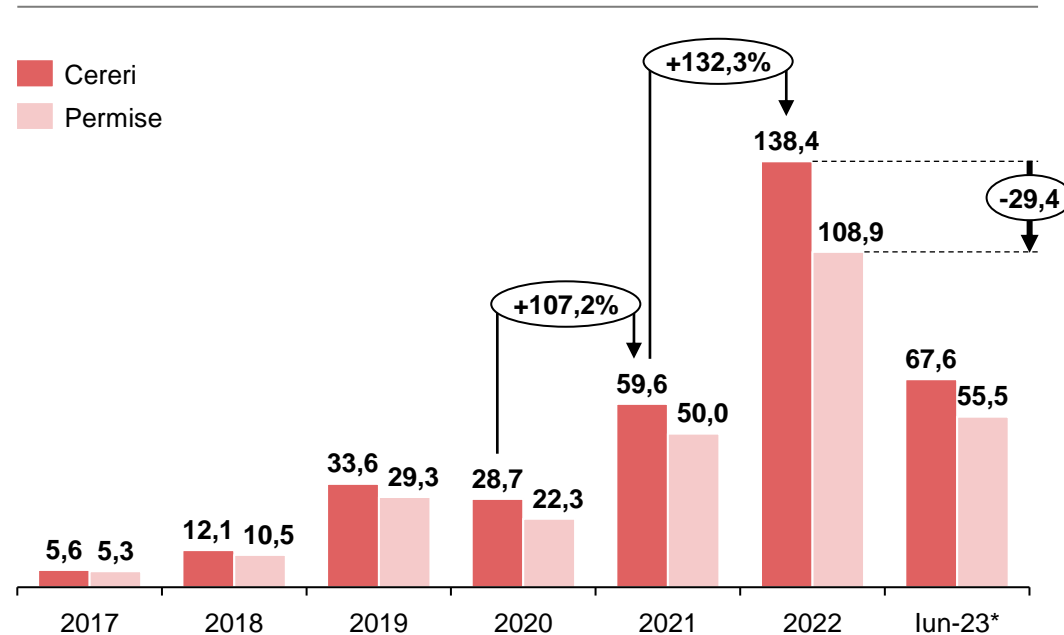


Creșterea constantă a numărului de lucrători non-UE din România confirmă existența unui deficit de forță de muncă și implicit tensiunile de pe piața muncii la nivel național

Contingentul lucrătorilor non-UE ('000 persoane, 2016 – 2023)



Numărul de cereri și premise pentru lucrătorii non-UE ('000 persoane, 2017 – Jun 23)

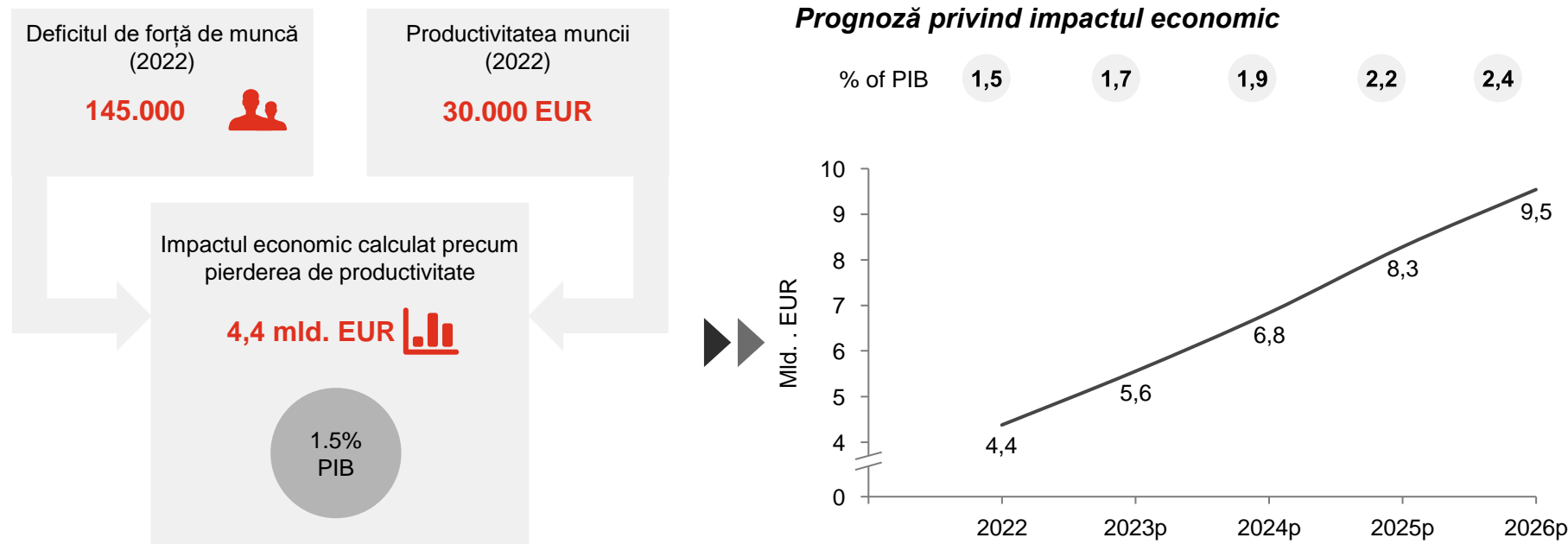


- Cererile de permise pentru lucrătorii non-UE au crescut de 5 ori în anul 2022 față de 2020 (de 4,1 ori față de 2019).
- Deși autoritățile publice au depus eforturi în procesarea numărului mare de cereri, în anul 2023 există deja un stoc de 30.000 de cereri acumulate din 2022, ceea ce reflectă nevoia de întărire a capacității administrative (resurse umane, digitalizarea procesului).
- În prima jumătate a anului 2023, la Inspectoratul General pentru Imigrări au fost depuse peste 67.000 de cereri de premise, ceea ce confirmă faptul că necesarul de lucrători din afara UE va fi mai mare decât contingentul adoptat de Guvern pentru anul curent, respectiv 100.000 de persoane.

* Cel puțin 130.000 de cereri pentru lucrători non-UE sunt estimate în 2023, pe baza unui stoc de aproximativ 30.000 de cereri care au rămas neprocesate în anul 2022.

Impactul economic al deficitului de forță de muncă, pentru anul 2022, definit precum pierderea de productivitate, este estimat la 4,4 miliarde EUR sau echivalentul a 10% din creșterea PIB-ului nominal din anul 2022. Această sumă se va dubla până în anul 2026 și va ajunge 9,5 miliarde EUR în lipsa unor măsuri

Potențialul impact economic al deficitului de forță de muncă (2022 – 2026)



Comentarii

- Având în vedere un deficit de forță de muncă estimat la 145.000 persoane și o productivitate medie a muncii de 30.000 EUR (fără a ține cont de particularitățile la nivel de industrie sau profesie), impactul economic al deficitului de muncă, în ceea ce privește productivitatea pierdută, este de 4,4 miliarde EUR în anul 2022.
- Până în 2026, impactul economic este estimat să ajungă la 9,5 miliarde EUR.
- În plus, din perspectiva veniturilor fiscale către bugetul de stat, asociate deficitului de muncă, remarcăm un impact de aproximativ 1,1 miliarde EUR pentru 2022, dar care poate ajunge la 2,4 miliarde EUR până în 2026.

Notă: Pentru a asigura coerența cu valoarea adăugată generată în economie, în estimarea productivității muncii sunt utilizate informații despre populația ocupată din Conturile Naționale (reflectă conceptul de ocupare la nivel național). Astfel, a fost utilizat indicatorul productivitatea muncii per persoană ocupată (atât salariat, cât și lucrător pe cont propriu) angajată în activități productive, așa cum este definită de Institutul Național de Statistică în datele din Conturilor Naționale. Pentru estimarea impactului economic a fost utilizată productivitatea medie a muncii la nivel național, presupunând că locurile de muncă vacante vor fi la fel de productive. Impactul economic prognozat este estimat ținând cont de faptul că productivitatea muncii de către o persoană angajată va avea aceeași rată de creștere cu PIB-ul prezentat în Prognoza de primăvară 2023 a CNSP. Estimarea veniturilor fiscale asociate deficitului de forță de muncă a fost calculată luând în considerare (1) câștigul salarial nominal mediu – prognoza CNSP și nivelul contribuției sociale și de sănătate și al impozitului pe venit constant la nivelul anului 2023 și (2) ponderea medie a consumului în cheltuielile totale ale gospodăriilor (separat pentru alimente și alte produse nealimentare) multiplicată cu cota TVA pentru a estima o sumă datorată TVA.

Evaluarea impactului economic al deficitului de forță de muncă trebuie să țină cont de o serie de factori cantitativi și calitativi la nivel macroeconomic, dar și la nivelul mediului de afaceri

Potențialul impact al deficitului forței de muncă trebuie să țină cont și de factori precum:

Diminuarea ritmului de creștere economică

pe fondul lipsei resursei umane pentru producerea de bunuri și servicii, ceea ce limitează nivelul producției sau nivelul investițiilor (atât interne, cât și străine).

Presiuni inflaționiste

pot fi declanșate de creșterea costurilor (cele cu forța de muncă sau alte costuri) care pot fi, la rândul lor, transferate către consumatori.

Costuri de oportunitate

la nivelul companiilor pot apărea fie sub forma unei potențiale pierderi de venituri asociate noilor oportunități, fie sub forma costurilor ca urmare a întârzierilor în inițiativele de investiții.

Șocuri pe partea lanțului de aprovizionare

pot apărea fie pe fondul blocajelor interne de producție, fie ca urmare a problemelor cu furnizorii, ceea ce conduce la întreruperi ale fluxurilor de mărfuri și materiale.

Presiuni asupra finanțelor publice

din cauza scăderii veniturilor fiscale din impozite și contribuții sau creșterea plăților privind ajutoarele sociale ca urmare a scăderii populației active.

Nivelul productivității muncii

s-ar putea reduce din cauza lipsei forței de muncă adecvate necesare pentru a satisface cererea.

Creșterea costurilor companiilor,

inclusiv costurile cu resursele umane care pot crește ca urmare a puterii mai mari de negociere a salariaților, în special pe piețe mai rigide ale forței de muncă.

Reducerea satisfacției clienților,

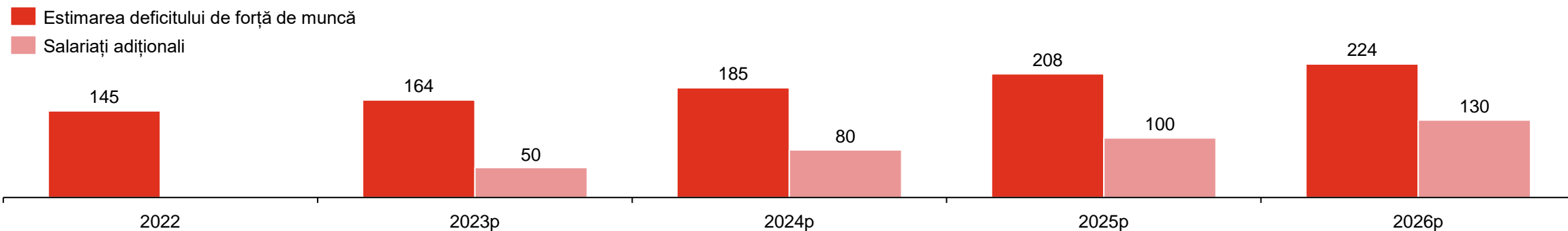
ca urmare a întârzierilor în livrarea produselor / serviciilor sau reducerii calității acestora.

Economie/macro

mediu de afaceri/companii

Prin intermediul politicilor publice pot fi stimulați salariați adiționali pe piața muncii din România

Estimarea numărului de salariați adiționali pentru a acoperi deficitul de forță de muncă ('000 persoane, 2023 – 2026)



Forță de muncă adițională și potențial disponibilă ('000 people)			
Categorie	Actual (2021/2) '000 persoane	Scenariul 1 (doar suplimentarea contingentului non-UE)	Scenariul 2 (măsuri adiționale) până în 2026
Șomeri (BIM)	459	0	23 (5% activare)
Lucrători non-UE	100	150 - 200	250*
<i>Pensionari</i>	5.004	0	50
Tineri NEET (15-24)	349	0	35 (10% activare)
TOTAL	5.912	150-200	358

* Estimări pe baza creșterilor recente de permise pentru lucrătorii non-UE.

Cu toate acestea, România are o problemă complexă, de ordin structural și pe termen lung, respectiv: formarea, pregătirea și perfecționarea forței de muncă

Măsuri pe termen lung

Accelerarea procesului de digitalizare / integrare a abilităților digitale

Presiunile demografice

Concurența sporită pentru forța de muncă bine pregătită și schimbarea preferințelor salariaților privind modul de lucru

Provocări spre a fi adresate

- Nivelul scăzut de digitalizare, în general, dar cu precădere din perspectiva competențelor digitale
- Nivelul ridicat al ratei privind părăsirea timpurie a școlii
- Calitatea scăzută a educației (rezultatele PISA)
- Reducerea populației totale, cu precădere a populației active
- Migrația netă
- Atractivitate redusă a României în rândul lucrătorilor străini (forța de muncă străină)
- Sustenabilitatea sistemului de pensii (rata dependenței persoanelor vârstnice)
- În general, ponderea redusă, a sectoarelor economice cu valoare adăugată ridicată în total VAB



Recomandări

La nivelul UE, au fost identificate trei tipuri de politici pentru soluționarea deficitului de forță de muncă

Atragerea de noi resurse umane

1. Creșterea atractivității anumitor sectoare sau profesii prin creșterea salariilor și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă.
2. Creșterea atractivității condițiilor de viață și de muncă în țară/regiune.
3. Crearea unei politici active privind migrația care să cumuleze prognozele/datele oficiale, sistemele de recunoaștere a calificărilor și capacităților, politicile anti-discriminare și atragerea diasporei.

Utilizarea sporită a forței de muncă disponibile

1. Îmbunătățirea legăturii dintre cerere și ofertă (de exemplu, nevoia prognozată de competențe și programele de formare, implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea curriculum-ului educațional, actualizarea regulată a acestuia).
2. Abordarea lacunelor dintre abilități și competențe (de exemplu, experiență de muncă, formare de lungă/scurtă durată, recunoaștere aptitudinilor).
3. Îmbunătățirea serviciilor de potrivire/mediere a locurilor de muncă, inclusiv prin parteneriate cu serviciile de ocupare a forței de muncă.
4. Pregătirea angajaților pentru schimbările la nivelul pieței muncii, prin evaluarea continuă a nevoilor și învățarea și perfecționarea pe tot parcursul vieții.

Activarea / stimularea resurselor inactive

Abordarea barierelor de pe piața muncii pentru diferite grupuri, de exemplu șomerii de lungă durată sau populația inactivă (ex. accesul la servicii de îngrijire, barierele legate de sănătate sau alte probleme, îmbunătățirea recunoașterii calificărilor pentru emigranți, ajustarea locurilor de muncă pentru lucrătorii în vârstă sau lucrătorii în vârstă cu dizabilități, aspecte privind diminuarea discriminării).

În România, programele de activare imediată a forței de muncă ar trebui să se concentreze pe patru piloni

Îmbunătățirea fluxului de lucrători străini

- Eliberarea permiselor de muncă: îmbunătățirea procesului actual prin implementarea unor măsuri precum centralizarea cererilor în echipele virtuale naționale, realocarea resurselor pentru a aborda stocurile de cereri neprocesate și planificarea eficientă a resurselor pentru a asigura capacitatea în perioadele aglomerate.
- Continuarea creșterii treptate a contingentului pentru lucrătorii din afara UE
- Dezvoltarea de proceduri alternative, simplificate și prioritizate pentru forța de muncă cu înaltă calificare (în special, abilități IT&C și cele pentru care sunt penurii accentuate).
- Evaluarea măsurilor de bune practici din țări precum: Germania, Finlanda, Statele Unite și Republica Cehă, care au implementat măsuri eficiente pentru a îmbunătăți fluxurile de lucrători străini. Astfel de politici pot fi adaptate la contextul național.

Exemple: Germania, Finlanda, SUA, Republica Cehă

Prelungirea duratei de viață active

- Implementarea unei scheme flexibile de pensionare (accesarea unei părți din pensie în timp ce este prelungită activitatea de muncă).
- Stimularea angajatorilor pentru a oferi oportunități de perfecționare pentru lucrătorii cu vârsta de 50 de ani și peste.

Exemple: Marea Britanie, Germania, Japonia, Suedia, SUA

Reducerea șomajului în rândul tinerilor

- Crearea de oportunități pentru dezvoltarea competențelor solicitate pe piața muncii (prin utilizarea fondurilor UE).
- Încurajarea mobilității tinerilor către zonele economice dezvoltate prin stimulente precum transportul, cazarea și tichete pentru masă, în vederea accesării oportunităților de angajare.
- Dezvoltarea și promovarea echipelor mobile de consiliere în carieră în școli/zone economice defavorizate pentru a informa asupra oportunităților pieței muncii.
- Reducerea ratei părăsirii timpurii a școlii: implementarea inițiativelor și a sistemelor de sprijin care vizează reducerea numărului de elevi care părăsesc școala prematur. Acest lucru poate implica intervenții specifice, programe de mentorat și furnizarea de resurse suplimentare pentru a sprijini retenția studenților și succesul academic al acestora.

Exemple: Germania, Marea Britanie, Japonia, Suedia, Coreea de Sud, Spania

Creșterea ocupării în rândul segmentelor inactive

- Creșterea ocupării forței de muncă în rândul populației inactive, în special a femeilor, prin sprijinul pentru îngrijirea copiilor.
- Formarea profesională pentru șomeri pe termen lung: programe specifice care se concentrează pe competențe solicitate de companii pentru a îmbunătăți eligibilitatea pentru angajare.
- Sprijin pentru antreprenariat.

Exemple: Suedia, Norvegia, Franța, Canada



© 2023 PwC. Toate drepturile sunt rezervate. Nu este permisă distribuirea mai departe fără acordul PwC. "PwC" și "PricewaterhouseCoopers" semnifică rețeaua de firme PwC, membre ale PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), sau, după cum rezultă din context, una sau mai multe firme individuale membre ale acesteia. Fiecare firmă PwC este o entitate separată, persoană juridică cu statut independent, și nu acționează ca un agent al PwCIL ori al unei alte firme PwC. PwCIL nu furnizează niciun serviciu către clienți. PwCIL nu este responsabilă și nu răspunde pentru acțiunile ori omisiunile niciuneia dintre firmele PwC membre ale rețelei sale și nici nu poate controla exercitarea de către acestea a prerogativelor lor profesionale sau angaja răspunderea acestora în orice fel. Nicio firmă PwC nu este responsabilă ori răspunzătoare pentru acțiunile ori omisiunile oricărei alte firme PwC și nu poate controla exercitarea prerogativelor profesionale ale altor firme PwC sau angaja, în orice fel, răspunderea unei alte firme PwC ori a PwCIL.

