



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

PROVOCĂRI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA DEFICITUL DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI INTEGRAREA GRUPURILOR VULNERABILE Soluții propuse pentru combaterea acestora

Analizând modul de aplicare a politicilor privind piața muncii în România au fost identificate o parte dintre probleme cu care se confruntă acest domeniu. În scopul combaterii acestora, au fost formulate o serie de propuneri, sugestii care pot fi dezvoltate și utilizate în scopul înlăturării lor către entități relevante.

Deficitul de forță de muncă calificată și migrația

Deficitul de forță de muncă calificată și migrația reprezintă o problemă semnificativă pentru piața muncii din România, afectând dezvoltarea economică și competitivitatea pe termen lung.

Din perspectiva problemei migrației muncitorilor calificați constatăm că mulți muncitori calificați aleg să emigreze în alte țări europene, atrași de salarii mai mari, condiții de muncă mai bune și oportunități de carieră mai atractive.

Domeniile puternic afectate de această problemă sunt:

- Construcțiile, unde plecarea lucrătorilor calificați lasă un gol semnificativ, crescând costurile și întârzierile proiectelor de infrastructură;
- Sănătatea. Fenomenul „exodului medicilor” afectează grav spitalele din zonele rurale și mic-urbane.
- Domeniul IT, care deși este un sector dinamic, mulți specialiști aleg să lucreze în străinătate sau pentru companii internaționale care oferă salarii mai competitive.

Deficitul de forță de muncă calificată este generat și de neconcordanța între sistemul educațional și piața muncii. Astfel:

- Curricularea școlară și universitară este deseori învechită și nu pregătește studenții pentru cerințele actuale ale pieței.
- Formarea profesională continuă și programele de reconversie sunt insuficient dezvoltate.
- Colaborarea dintre angajatori și instituțiile de învățământ este slabă, ceea ce duce la un deficit de competențe tehnice și practice.

Un alt factor care contribuie la problema semnalată este lipsa atractivității pieței muncii locale determinată de salarii necompetitive, în special în raport cu țările vest-europene, condiții de muncă mai puțin favorabile, inclusiv acces limitat la beneficii sociale și infrastructură de suport (cum ar fi creșe sau programe de sprijin familial); oportunități limitate de avansare profesională pentru angajați.

Consecințele pe termen scurt și lung generate de deficitul forță de muncă calificată și migrație sunt următoarele:

- Încetinirea dezvoltării economice. Lipsa forței de muncă în sectoare critice duce la stagnarea sau amânarea unor proiecte importante. IMM-urile, care depind adesea de muncitori calificați locali, sunt printre cele mai afectate.



- Povara asupra angajaților existenți. Muncitorii rămași sunt suprasolicitați, ceea ce duce la burnout și la scăderea productivității.
- Inegalități regionale crescute. Zonele rurale și orașele mici sunt cele mai afectate de migrație, exacerbând decalajele economice dintre regiuni.

Printre cauzele care stau la baza problemei deficitului de forță de muncă și a migrației forței de muncă am identificat următoarele:

- Politici publice insuficient dezvoltate. Programele guvernamentale pentru reținerea talentelor sau atragerea muncitorilor calificați din diaspora sunt limitate. De asemenea, nu există suficiente stimulente pentru angajatorii care oferă locuri de muncă bine plătite în zonele defavorizate.
- Formare profesională deficitară. Lipsa școlilor de meserii moderne și a centrelor de învățământ dual creează un deficit de muncitori calificați în domenii precum construcțiile și industria manufacturieră. În același timp, programele de reconversie profesională sunt rare și insuficient finanțate.
- Concurența la nivel european și internațional. România pierde talente în fața unor țări care investesc în politici active pentru atragerea muncitorilor străini, cum ar fi Germania, Franța sau țările nordice.

Măsuri propuse:

- a) Reformarea sistemului educațional prin actualizarea curriculei pentru a răspunde cerințelor pieței muncii, cu accent pe competențe digitale, tehnice și de limbă străină și promovarea învățământului dual și a colaborării dintre școli/universități și angajatori;
- b) Stimulente pentru reținerea și atragerea talentelor constând în pachete atractive de beneficii (salarii mai competitive, beneficii sociale, asistență pentru locuință) și implementarea unui program național pentru atragerea românilor din diaspora, inclusiv prin facilitarea procesului de repatriere;
- c) Sprijinirea reconversiei profesionale transpusă în investiții în centre de formare profesională continuă și platforme de învățare online (e-learning), subvenții pentru angajatori care angajează și formează persoane din alte sectoare sau categorii defavorizate;
- d) Dezvoltarea parteneriatelor public-privat prin dezvoltarea unor colaborări mai strânse între stat și companii pentru identificarea nevoilor reale de competențe și adaptarea programelor educaționale și crearea de incubatoare de afaceri și sprijinirea antreprenoriatului pentru a încuraja crearea de locuri de muncă locale;
- e) Îmbunătățirea condițiilor de muncă realizată în concret prin investiții în siguranța și sănătatea la locul de muncă și implementarea unor programe naționale de reducere a diferențelor salariale între regiunile României.

Incluziunea grupurilor vulnerabile pe piața muncii

Piața muncii din România se confruntă cu provocări semnificative legate de integrarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice (în special romii), tinerii care părăsesc timpuriu școala și persoanele de peste 50 de ani. Această problemă are implicații sociale și economice pe termen lung, afectând coeziunea socială și potențialul economic al țării.

La nivelul pieței muncii din România se constată o serie de probleme cu care se confruntă grupurile vulnerabile, după cum urmează:

Persoanele cu dizabilități



- Accesibilitate redusă determinată de faptul că spațiile de lucru și infrastructura urbană sunt adesea neprielnice pentru persoanele cu dizabilități, ceea ce le limitează mobilitatea și capacitatea de a accesa locuri de muncă;
- Lipsa programelor de incluziune, majoritatea angajatorilor nedispunând de politici și strategii adaptate pentru integrarea acestor persoane;
- Prejudecăți și discriminare, multe companii percep angajarea persoanelor cu dizabilități ca fiind o povară suplimentară, din cauza necesității de adaptare a locului de muncă.

Minoritățile etnice (în special romii):

- Discriminare sistemică, romii confruntându-se cu stereotipuri negative care le reduc șansele de a fi angajați;
- Acces limitat la educație, fiind cunoscută rata ridicată de abandon școlar în rândul comunităților de romi care contribuie la lipsa calificărilor necesare pentru ocuparea unui loc de muncă stabil;
- Marginalizare economică, mulți membri ai comunității rome sunt angajați în economia informală, fără beneficii sau securitate socială.

Tinerii care părăsesc timpuriu școala:

- Mulți tineri care abandonează școala nu au competențe de bază necesare pentru a accesa piața muncii, ceea ce îi condamnă la locuri de muncă precare, neavând o calificare;
- Programele de formare profesională și reconversie sunt rare și nu răspund nevoilor acestui grup

Persoanele de peste 50 de ani:

- Mulți angajatori evită să angajeze persoane mai în vârstă, considerându-le mai puțin productive sau greu de adaptat la noile tehnologii, având loc discriminarea bazată pe vârstă;
- Accesul redus la oportunități de învățare pe tot parcursul vieții îi împiedică pe aceștia să-și dezvolte noi competențe, nepunându-se accent pe formarea continuă;
- Mulți angajați de peste 50 de ani sunt forțați să iasă din câmpul muncii înainte de vârsta de pensionare, din cauza restructurărilor sau a condițiilor de muncă dificile.

Consecințele pe termen scurt și lung ale problemei lipsei de incluziune a grupurilor defavorizate pe piața muncii:

- Creșterea inegalităților sociale. Integrarea insuficientă a grupurilor vulnerabile perpetuează sărăcia și exclude un număr semnificativ de persoane din economia formală;
- Pierderea capitalului uman. O mare parte din potențialul de muncă al acestor grupuri rămâne nevalorificat, ceea ce afectează productivitatea și creșterea economică;
- Presiune pe sistemele de asistență socială, deoarece excluderea acestor grupuri duce la o dependență crescută de ajutoarele sociale, punând presiune pe bugetele publice.

Măsuri propuse vizând incluziunea persoanelor cu dizabilități:

- a) Subvenții pentru angajatori care investesc în adaptarea infrastructurii și tehnologiei pentru persoanele cu dizabilități;
- b) Oferirea de cursuri gratuite pentru dezvoltarea competențelor digitale și tehnice prin intermediul programelor de educație și formare;
- c) Reducerea prejudecăților prin campanii de conștientizare naționale privind beneficiile diversității la locul de muncă.

Măsuri propuse vizând incluziunea minoritățile etnice:

- a) Investiții în programe educaționale dedicate copiilor din comunitățile vulnerabile, precum și burse pentru prevenirea abandonului școlar în scopul oferirii accesului la educație al acestui grup vulnerabil;
- b) Angajarea mediatorilor și a facilitatorilor culturali care să ajute la integrarea romilor pe piața muncii;
- c) Stimulente pentru angajatori: Reduceri fiscale pentru companiile care angajează membri din comunitățile minoritare.



Măsuri propuse vizând incluziunea tinerilor care părăsesc timpuriu școala:

- a) Crearea unor programe de calificare rapidă, accesibile și adaptate nevoilor tinerilor fără diplomă.
- b) Dezvoltarea de cursuri online și inițiative de mentorat pentru a încuraja tinerii să-și continue educația.
- c) Stimulente financiare: Acordarea de subvenții angajatorilor care recrutează și formează tineri vulnerabili.

Măsuri propuse vizând incluziunea persoanelor peste 50 de ani:

- a) Crearea unor programe flexibile de formare continuă pentru dezvoltarea competențelor digitale și tehnologice;
- b) Promovarea schimbării de mentalitate prin sublinierea avantajelor experienței și stabilității oferite de angajații cu vârsta de peste 50 de ani;
- c) Flexibilitatea locurilor de muncă transpusă în încurajarea programelor de lucru part-time sau a muncii la distanță pentru persoanele mai în vârstă.

Rezolvarea problemelor identificate mai sus necesită o abordare integrată care să implice guvernul, angajatorii, instituțiile de învățământ și organizațiile societății civile. În urma luării unor măsuri concertate din partea tuturor factorilor implicați, reducerea deficitului de forță de muncă calificată va contribui la dezvoltarea economică sustenabilă și la creșterea calității vieții. De asemenea, măsurile care se impun a fi implementate în vederea incluziunii grupurilor vulnerabile pe piața muncii trebuie să abordeze barierele specifice fiecărui grup și să creeze un mediu de lucru inclusiv și accesibil. Pe termen lung, integrarea acestor grupuri va contribui la reducerea sărăciei, creșterea coeziunii sociale și dezvoltarea unei economii sustenabile.

Expertul din cadrul proiectului

Nume, prenume: **Șușa Anca Raluca**

Funcție: Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S

08/11/2024