

septembrie 2021

## **Măsuri active pentru piața forței de muncă**

Deși cu o rată a șomajului relativ scăzută (aproximativ 5% în perioada post-pandemică), România are încă potențial de activare a pieței forței de muncă, rata de ocupare fiind de doar 70%.

Un studiu realizat de INCE și KMPG pentru Concordia<sup>1</sup> arăta că există aproximativ 2 milioane de români cu vârsta de muncă nu se regăsesc integrați nici pe piața forței de muncă, nici în programe educaționale. Parte dintre aceștia sunt tinerii NEETs (*not in employment or education*), rata șomajului fiind în jurul a 15% în rândul tinerilor sub 25 de ani din România.

Odată cu reluarea activității economice după primele valuri ale pandemiei de coronavirus, mediul economic a început să resimtă criza forței de muncă. A revenit astfel în actualitate necesitatea implementării unor măsuri pentru activarea unor segmente de populație care ar putea să se integreze pe piața forței de muncă. Deficitul de forță de muncă nu se rezumă la aspectele cantitative, ci se completează cu cele calitative, limitând astfel oportunitățile de creștere atât pentru companii, cât și pentru indivizi.

În raport cu situația actuală și evoluțiile tehnologice anticipate de mediul de afaceri, ne așteptăm ca deficitele să se adâncească, punând frână dezvoltării socio-economice. Se impun, astfel, o serie de măsuri active pentru stimularea ocupării, care să acomodeze atât elementele cantitative (integrarea, chiar și parțială, a unor categorii care nu se regăsesc, în prezent, pe piața muncii) cât și calitative (formare, formare pe tot parcursul vieții, etc.). Concordia propune o serie de măsuri care ar putea contribui la aceste obiective:

- Implementarea unei scheme permanente de muncă cu timp redus care să fie combinată cu training pentru angajați în perioadele în care aceștia nu muncesc.  
Măsura privind munca cu timp redus implementată în perioada pandemiei și-a dovedit eficacitatea, respectiv păstrarea relației dintre angajat și angajator, cu reluarea rapidă a activității când condițiile au permis-o, după cum se poate vedea din evoluția ratei șomajului. O măsură cu aplicare permanentă ar veni să răspundă noilor transformări de pe piața muncii determinate de digitalizare, sprijinind procesul de tranziție într-o manieră caracterizată de sustenabilitate.

<sup>1</sup> [Analiza cantitativă și calitativă a pieței muncii în România \(2019\)](#)

- Măsuri de sprijin pentru a păstra angajații vârstnici pe piața forței de muncă, incluzând o mai mare flexibilitate în relațiile de muncă și sprijin pentru angajatorii care investesc în formarea acestora, în special pentru dobândirea de competențe digitale.
- Sprijin pentru angajarea tinerilor NEETs care să vizeze direct componenta de formare, încurajând astfel dezvoltarea tinerilor. De exemplu, din 5 zile de muncă pe săptămână, 1 zi/ săptămână ar putea fi dedicată activităților de formare și suportată de stat, alternativ, primele 3 luni dedicate pentru formare intensivă la locul de muncă.

---

*Reglementarea contractelor atipice: casual work, employee sharing, job sharing, voucher work, management interim.*

---

- Reglementarea contractelor atipice (*casual work, employee sharing, job sharing, voucher work, management interim*<sup>2</sup>) și actualizarea prevederilor privind timpul de muncă, acestea putând răspunde mai multor tipuri de activități, noilor modele de afaceri și tendinței tinerilor de a explora mai multe oportunități (angajat/antreprenor/freelancer).

- Modernizarea sistemului de ocupare a forței de muncă în direcția unor intervenții personalizate și multidisciplinare, care să asigure creșterea gradului de ocupare în rândul populației, precum și o tranziție mai ușoară de la un loc de muncă la altul la orice vârstă. Persoanele aflate neocupate ar trebui să fie beneficiere de o evaluare a competențelor, să primească formare transversală (inclusiv competențe digitale) și *soft skills* și, în funcție de profil, interese și cererea de pe piața forței de muncă, formare specializată, împreună cu un plan de carieră. Dacă un loc de muncă nu este disponibil în prima lună după formare, ar putea fi înscrisi în programe de traineeship în companii private (ex. 3 luni).

---

*Programele de ocupare a forței de muncă, personalizate și multidisciplinare.*

---

- Susținerea investiției în instruirea și recalificarea forței de muncă, prin modernizarea Comitetelor Sectoriale și Autorității Naționale pentru Calificări;
- Creșterea atractivității VET prin promovarea pe scară largă, în rândul elevilor și părinților, a oportunităților de dezvoltare și creștere, noilor tehnologii, etc.

---

<sup>2</sup> Mai multe detalii despre aceste tipuri de contracte sunt disponibile în raportul [Eurofound \(2020\)](#).

- Stimulente financiare sau programe dezvoltate în parteneriat cu partenerii sociali pentru formare pe tot parcursul vieții la locul de muncă, cu competențe transversale, îndeosebi pentru angajații aflați la risc de a-și pierde locurile de muncă în contextul automatizării
- O politică mai coerentă și pe termen lung pentru salariul minim din România. Aceasta trebuie să aibă o evoluție pozitivă și să fie suficient de mare pentru a încuraja activarea fără să fie o barieră de competitivitate pentru companii. Este necesar cel puțin un calendar de creștere pe câțiva ani de zile și în mod ideal un mecanism transparent și bipartit de stabilire a sa.

Pentru măsurile deja existente, este necesară o evaluarea a impactului în piața forței de muncă, identificarea eventualelor măsuri de îmbunătățire și implementarea lor. Dintre acestea:

- Legislația privind internship-ul, pentru a facilita integrarea tinerilor;
- Schema de sprijin pentru stimularea mobilității forței de muncă la nivel național

Politicile publice în domeniul muncii pot fi fundamentate solid în măsura sistematizării statisticilor specifice, cu scopul de a avea o imagine clară și detaliată. În mare parte, acestea se pot obține odată cu digitalizarea și integrarea bazelor de date.

Pentru această dimensiune de fundamentare o măsură este actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România (COR), registrul fiind principial o reflecție a ceea ce lucrează românii în prezent, însă în fapt acesta nu a fost actualizat frecvent din cauza procedurii greoaie. Concordia propune [implementarea ESCO](#) și redesenarea procedurii de actualizare a COR într-o manieră echilibrată, care să răspundă noilor dinamici din piața muncii (viteza accelerată de digitalizare, noi meserii

---

*Sunt necesare implementarea ESCO și redesenarea procedurii de actualizare a COR într-o manieră echilibrată, care să răspundă noilor dinamici din piața muncii.*

---

apar la câțiva ani, exigențe și nevoi noi în legătură cu competențele – mix de competențe transversale și specifice și actualizare constantă)

În plus față de măsurile adresate forței de muncă locale, realist, aceasta va trebui completată cu măsuri pentru debirocratizarea și digitalizarea procedurilor de angajarea lucrătorilor non-UE. În prezent, Concordia lucrează, alături de sectoarele cel mai puternic afectate de deficitul de forță de muncă, pentru cartarea tuturor problemelor și eventualelor soluții din această arie.

[Confederatia Patronală Concordia](#) este reprezentativă la nivelul economiei naționale și partener de dialog social. Reprezintă în acest moment 15 dintre cele mai puternice sectoare din economie (automotive, energie și utilități, financiar-bancar, hotelier, IT, retail, transport, băuturi, cultură și evenimente), cu un total de peste 350.000 de angajați și mai mult de 1.500 de companii, deopotrivă mari și mici, cu capital românesc și străin, având o perspectivă diversă și echilibrată asupra economiei naționale. Preocupată de perspectiva europeană și globală, Concordia este singura organizație din România membră în [BusinessEurope](#), [Organizația Internațională a Angajatorilor \(IOE\)](#) și [Business at OECD \(BIAC\)](#).

