

COMUNICAT DE PRESĂ

Confederația Patronală Concordia, în parteneriat cu KPMG lansează studiul "Analiza Pieței Muncii în România"

14 Februarie 2023 - Confederația Patronală Concordia, în parteneriat cu KPMG în România, a lansat studiul **Analiza Pieței Muncii în România**, parte a efortului de înțelegere a configurației pieței muncii în contextul post-pandemie din perspectiva resurselor de muncă și a cererii.

Radiografia realizată de KPMG pentru Concordia confirmă ce simțim la firul ierbii, în mediul de afaceri, despre piața muncii, de câțiva ani buni: se adâncește dublul deficit, cantitativ și calitativ. Chiar și când avem medii ce pot asigura un anumit confort, pentru unii indicatori, cu privire la dimensiunea unor probleme la nivel național, în spatele lor, în multe situații se ascund importante discrepanțe teritoriale, pe grupe de vârstă, etc.

"Credem că pentru politici publice eficace avem nevoie să știm de la ce date pornim, cu atât mai mult în contextul post-pandemie. Datele sunt îngrijorătoare, întrucât **avem peste 2 milioane de persoane inactive**. Care este planul nostru, al României, pentru a integra aceste 2 milioane de persoane pe piața muncii? Fără forță de muncă, în acest ritm, advers pe toate planurile, România își va atinge repede limita creșterii economice.", a declarat **Radu Burnete**, Director Executiv al Confederației Patronale Concordia.

„Studiul nostru arată că suntem pe un trend demografic descendent, care va continua și în viitor, având în vedere că evoluțiile prognozate pentru populația României indică tendințe constante de scădere până în 2100. Ceea ce înseamnă că, în condițiile menținerii actualelor tendințe, rata de înlocuire a ieșirilor din categoria populației cu vârstă de muncă prin intrări noi este și ea în scădere accentuată pe termen mediu și lung. O altă observație pe care o consider importantă este aceea că există o tendință de scădere a populației în vârstă aptă de muncă, un alt semnal important pentru angajatori. În concluzie, **devine din ce în ce mai importantă implicarea tuturor actorilor din piața muncii – companii, autorități, parteneri sociali**, pentru a putea aborda coerent problemele cu care se confruntă piața muncii, mai ales în contextul unei economii digitale către care tindem.” menționează **Mădălina Racovițan**, Partner KPMG România

Analiza urmărește o serie de indicatori esențiali privind piața muncii la nivel național și în profil teritorial, grupați în jurul unor arii tematice precum:

- Tendințe demografice cu impact în piața muncii
- Oferta și cererea de forță de muncă
- Prezentarea unor repere privind deficitul de forță de muncă
- Prezentarea unor repere privind salarizarea în România.

EXTRAS DIN STUDIUL PRIVIND PIAȚA MUNCII ÎN ROMÂNIA

- Chiar și când avem medii ce pot asigura un anumit confort, pentru unii indicatori, cu privire la dimensiunea unor probleme la nivel național, în spatele lor, în multe situații se ascund importante discrepante teritoriale, pe grupe de vârstă, etc.
- **Doar 500 de mii de șomeri, dar de 4 ori mai multe persoane inactive care nu sunt elevi și pensionari – peste 2 milioane.** Numărul de persoane aflate în întreținerea altor persoane sau a statului, sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, etc.), precum și cel al persoanelor casnice era la finalul anului 2021 de 2,412,290 persoane, adică aproximativ 21,9% din totalul populației inactive din România.
- Deși rata de emigrare a stagnat în contextul pandemiei, atât numărul cât și nivelul de calificare al imigranților nu reușește să acopere scăderea prin emigrare, soldul migrației internaționale în anul 2021, fiind negativ (-16,100 persoane). Cum știm că nu sunt doar salariile cauza plecărilor? În topul regiunilor de origine a emigranților definitiv sunt din regiunile cu cele mai mari salarii din România. În același timp, **cei aproximativ 240.000 de lucrători din afara UE veniți în România în perioada 2017-2022 ar putea popula un oraș de dimensiunea Ploieștiului**, însă cu o populație eminamente necalificată sau slab calificată. Și aceștia sunt mulți pe hârtie, pentru că nu toți rămân aici.
- **Piața forței de muncă rămâne inflexibilă – doar 3% dintre contractele de muncă sunt cu timp parțial și regimul fiscal schimbat anul trecut nu a ajutat flexibilizarea.** Pe de-o parte acest lucru înseamnă mai multă stabilitate pentru cei cu contract de muncă full time, pe de alta, din rândul populației inactive (unde sunt mai multe femei), a șomerilor, a pensionarilor, a tinerilor NEETs care poate nu știu de ce anume să se apuce, putem integra mai mult sub formule mai flexibile, fie că vorbim de alte contracte de muncă atipice nereglementate în România. Totodată, avem o tendință de creștere pentru self-employed – pentru care, spre deosebire de angajații cu normă parțială, trebuie să începem să ne gândim ce mecanisme de protecție socială implementăm.
- **Crește ponderea populației cu nivel mediu de educație** (față de anul 2011, de la 37.1% la 43.5% în 2021) și a populației cu nivel superior (de la 12.9% în 2011 la 16,0% în 2021) , **dar pierdem 30% dintre ei la angajare.** Rata de angajare în grupa de vârstă 20 - 34 de ani care au absolvit cu 1-3 ani înainte (%) este de doar 70%, a treia cea mai scăzută din UE.
- În același timp, evoluția ratei supra-calificării relevă o tendință de creștere a proporției lucrătorilor cu studii superioare ocupați în locuri de muncă ce nu necesită un grad de educație de nivel terțiar (2012-2020). Școala îi pregătește doar în teorie, practica îi aduce un nivel mai jos.
- **Cel mai bine plătit angajat din România este bărbat, lucrează într-o companie privată cu capital străin din sectorul ITC.** La polul opus, se află un salariat din HoReCa din Teleorman.
- Companiile private, cu capital străin, oferă cele mai competitive salarii din economie. Cele mai ridicate valori ale câștigului salarial mediu lunar se înregistrează în companiile majoritar private și în companiile cu proprietate integral străină, fiind în medie cu 47%, respectiv 35% mai mari decât media la nivel național.

- **Sectorul ITC a înregistrat cele mai mari creșteri de cost cu forța de muncă:** 11.208 RON/lună, cu 93,2% mai mare față de costul mediu lunar pe economie (2021).
- La nivel regional, un salariat câștigă, în medie, cu 40% mai mult față de media națională dacă este angajat în regiunea București-Ilfov. Cel mai scăzut nivel salariat s-a înregistrat în Teleorman, cu 24.5% mai puțin decât câștigul mediu de la nivel național.
- Pentru a fi absorbite, creșterile de costuri cu forța de muncă ar trebui însoțite, cel puțin parțial, de creșterea productivității. Deși cu o creștere accentuată în medie, sub lupă, **creșterea productivității este concentrată într-un singur sector – tranzacții imobiliare.** Productivitatea muncii din România nu ține, în fapt, pasul cu creșterea costului pe muncă. În același timp, impozitarea muncii rămâne a treia cea mai mare din UE. O investiție profitabilă a acestor contribuții peste medie ar fi un sistem de educație care să scoată absolvenții angajabili, ar fi un câștig pentru toată lumea.
- Fără forță de muncă, în acest ritm, advers pe toate planurile, **România își va atinge repede limita creșterii economice.** În timp ce automatizarea/digitalizarea va umple unele goluri, se vor crea alte goluri pentru cerere de noi specializări. La fel cum se vor crea goluri tot mai mari în sistemele de asigurări sociale.
- **Dezideratul ar fi să nu avem niciun absolvent fără experiență practică efectuată în primul an după absolvire,** iar asta va însemna inclusiv o reșezare regională și contracte de muncă mai flexibile.
- **Avem nevoie (și) de lucrători din afara UE, resursele interne raportate la emigrația care va continua nemijlocit, nu vor putea compensa deficitul actual.** Pe lângă simplificarea și digitalizarea proceselor pentru încadrarea lor în muncă în România, avem nevoie și de lucrători străini calificați.

Politici și măsuri relevante pot fi conturate doar dacă vom completa această radiografie cu o mai mare granularitate și o componentă calitativă. Nu putem spera la o creștere economică solidă pe termen mediu fără o dezbatere consistentă despre cum creștem productivitatea muncii și cum impozităm munca.

Confederația Patronală Concordia (CPC) este confederație patronală reprezentativă pentru mediul de afaceri, reunind 16 industrii cheie pentru economia românească, peste 2200 de companii cu peste 330.000 de angajați, care au o contribuție totală de 26% din PIB.

Concordia este singura organizație parte a BusinessEurope, a Organizației Internaționale a Angajatorilor (IOE) și al Business at OECD (BIAC) și partener legitim în toate debaterile publice de la nivelul Guvernului, al Parlamentului și ale structurilor de decizie din teritoriu. Mai multe detalii despre CPC pe website: www.concordia.ro