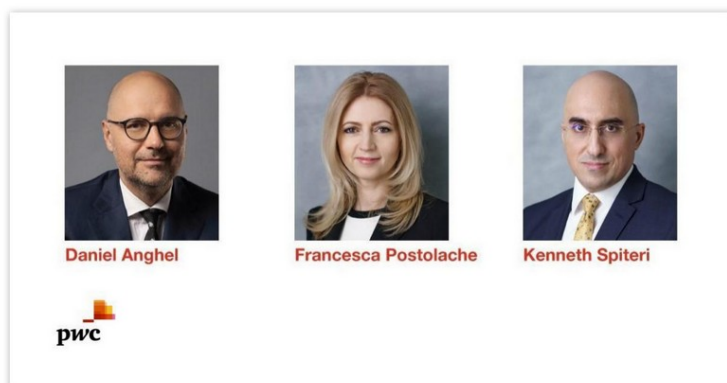


Angajații potriviți sunt tot mai greu de găsit, cu impact direct în economie. Ce soluții sunt



**Deficitul de forță de muncă și de competențe reprezintă principala îngrijorare a companiilor din România, fiind considerat cel mai mare risc care, în următorul deceniu, care ar putea afecta negativ rentabilitatea industriei în care acestea activează, conform sondajului PwC CEO Survey 2023. Preocuparea privind disponibilitatea și pregătirea forței de muncă reiese din analizele și sondajele noastre și este o constantă pe agenda executivilor. În ultimul timp, schimbările demografice cauzate de îmbatrânirea populației și migrație, precum și impactul noilor tehnologii au accentuat această temere. Vedem cum tot mai multe companii au dificultăți de a recruta și, mai ales, de a recruta oamenii cu aptitudinile potrivite. Aceasta discrepanța dintre competențele angajaților și nevoile angajatorilor generează o situație paradoxală: există locuri de muncă disponibile, dar și șomaj.**

O analiză realizată în această toamnă de PwC România pentru Amcham a constatat că sectoarele care înregistrează cele mai mari deficite de personal în România sunt: industria prelucrătoare, transporturile și IT&C. La nivelul întregii economii, deficitul de forță de muncă estimat pentru anul 2022 a fost de 145.000 de angajați, iar în lipsa unor măsuri acesta poate ajunge la 224.000 de persoane în anul 2026. Impactul economic la nivelul anului 2022, definit ca productivitate pierdută, este estimat la 4,4 miliarde euro și se anticipează o dublare a acestei pierderi de până la 9,5 mld euro. În construcții, HoReCa, producție agricolă și curierat, în special, o parte din acest deficit a fost acoperit de lucrătorii străini. Cotele acceptate în România au fost de 100.000 de persoane în ultimii doi ani, duble față de 2021, urmând ca în 2024 să fie ridicate la 140.000. Însă ”importul” de lucrători nu este suficient pentru nevoile economiei, mai ales în domeniile care cer competențe tot mai sofisticate.

Una din principalele concluzii ale analizei noastre este că acest deficit poate fi remediat cu măsuri țintite către activarea forței de muncă din segmentul celor neintegrați acum pe piața muncii: șomeri, tineri, pensionari, cel mai mare potențial de activare fiind în rândul grupului de vârstă între 15 – 24 de ani care în prezent nu urmează nicio formă de educație și nu sunt angajați și care numără circa 350.000 de persoane.

De modul în care vor fi soluționate problemele structurale, dar și de remediile rapide țintite va depinde capacitatea României de a menține și de a atrage capital în economie.

Totodată, sistemul educațional și de formare continuă trebuie să primească mai multe resurse pentru a corecta tendințele actuale. România este țara cu cea mai ridicată rată de abandon școlar din UE, respectiv 15,3% în anul 2021 față de 9,7% media UE, în timp ce rata tinerilor care nu sunt angajați sau înscriși într-o formă de învățământ sau de formare a ramelor una dintre cele mai ridicate din UE, de 18%.

Aproximativ jumătate din populația inactivă din România este formată din absolvenți de liceu și de studii medii profesionale, iar 62% este reprezentată de femei. Deși sunt multe elemente care compun acest peisaj al motivelor

de neparticipare pe piața muncii, inclusiv gradul în care munca este înregistrată legal, un aspect care merita atenție privește rata inegalității de gen la nivel de ocupare a forței de munca și la nivel de salarizare, care în România sunt unele dintre cele mai mari din Uniunea Europeană. La nivel european se propune ca până în 2030 să se obțină o înjumătățire a ratei inegalității de gen în ocuparea forței de munca și o creștere a nivelului de venit al femeilor, aliniat cu cel al bărbaților, noile norme legate de transparentizarea salariilor fiind un pas important pentru combaterea acestei disparități.

În ceea ce privește competențele, în mod cert avansul rapid al tehnologiilor noi din ultimii ani impun aptitudini digitale superioare. România, însă, înregistrează performanțe slabe în ceea ce privește competențele digitale, doar 28% din populația adultă are cel puțin competențe digitale de baza, mult sub media UE de 54%, arată raportul Europe's Digital Decade: digital targets for 2030. Mai mult, doar 9% au competențe digitale peste nivelul de baza, în timp ce media UE este de 26%. Este evident că angajatorii trebuie să le ofere angajaților programe de învățare și dezvoltare. Iar dorința de învățare și adaptare pare să existe, mai ales în rândul Gen Z. Într-un studiu realizat de PwC în rândul angajaților din România, Hopes and Fears 2023, întrebați despre impactul AI asupra carierei lor, aceștia par să fie în mare măsură optimiști și fac referire mai frecvent la impactul pozitiv al AI decât la cel negativ, spunând că acesta le va crește productivitatea, va aduce oportunități de a învăța noi competențe sau va crea oportunități de angajare.

Pe lângă caracteristicile pieței muncii din România, trebuie avute în vedere tendințele care dau direcția economiei globale. Economia verde înseamnă și un set nou de competențe. Raportul „European Year of Skills Survey” al Comisiei Europene atrage atenția că un rol foarte important îl au angajații în eforturile de tehnologizare și de integrare în economia verde. Conform studiului, companiile au rezolvat parțial această problemă prin mutări în cadrul departamentelor, creșterea bugetelor de training, beneficii mai atractive.

Din această perspectivă, studiul anual PwC Employees Hopes and Fears arată că angajatorii sunt conștienți că vor fi necesare alte competențe decât cele actuale într-o lume guvernată de ”digital și verde”. Însă doar 15% dintre angajații fără specializare cred că munca pe care o fac acum va presupune sarcini diferite în cinci ani, față de 51% dintre angajații specializați care au această părere. Putem identifica astfel o problemă de anticipare, care îi poate face mai vulnerabili la pierderea locurilor de muncă pe cei care nu se adaptează și nu se gândesc că trebuie să învețe competențe noi. Mai mult, decalajul dintre aceste categorii este relevant și pentru felul în care se propagă inegalitățile. Este un lanț de consecințe care produce efecte atât pe piața muncii, cât și în interiorul companiilor.

Eforturile de a atrage, dar și de a reține angajații pe o piață a muncii tot mai competitivă sunt amplificate și de contextul macroeconomic volatil, de presiunea inflației asupra bugetelor de salarii și de schimbările fiscale. Limitarea facilităților fiscale pentru sectoarele IT, construcții, agricultura, dar și eventuala majorare a cotelor de impozit pe venit, prin introducerea unui sistem cu cote progresive în locul cotei unice, pun la rândul lor presiune pe costurile salariale.

În concluzie, România a recuperat din decalajul de dezvoltare față de statele din Vestul Europei în ultimii 15 ani, contribuind pozitiv la creșterea nivelului de bunăstare și implicit a salariilor, dar se confruntă cu emigrație, îmbatrânirea populației și are un sistem public de educație formală învechit. Acești factori creează dificultăți angajatorilor într-o economie sub presiunea schimbărilor și diminuează atractivitatea pentru investiții. Autoritățile, companiile și alte instituții trebuie să rezolve această situație care poate frâna dezvoltarea României, investind mai mult în programe de formare și educație care să răspundă nevoilor de pe piața muncii.