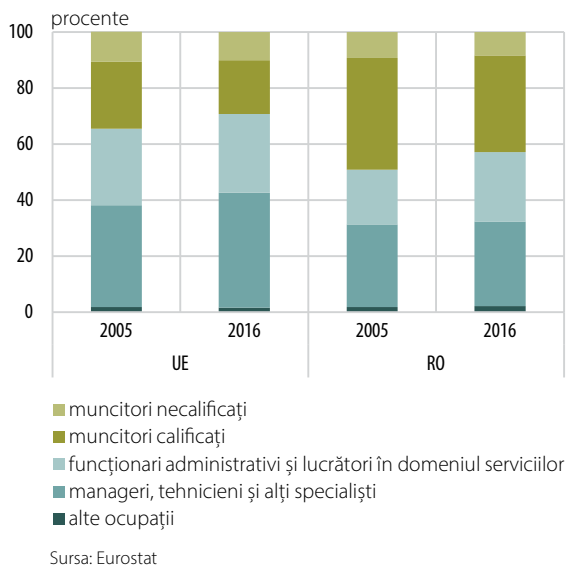


Piața muncii din România în era digitalizării

Pe termen lung, capitalul uman – alcătuit din cunoștințele și abilitățile indivizilor, ce le permit acestora să aducă valoare adăugată în economie – este considerat a fi cea mai importantă resursă a unei țări. În contextul unui mediu economic global din ce în ce mai dinamic, odată cu asimilarea soluțiilor aduse de noua generație de tehnologii¹, sarcinile factorului muncă încep să fie preluate gradual de mașini, iar cerințele în ceea ce privește pregătirea și abilitățile personalului devin tot mai exigente. Este deci esențial ca investițiile în resursa umană să fie eficiente și adresate nevoilor unei economii aflate în continuă mișcare, probabilitatea ca tipurile de competențe cerute în prezent pe piața muncii să nu mai existe la încheierea ciclului tradițional de instruire fiind tot mai ridicată. Caseta de față își propune să evalueze stadiul actual al dezvoltării capitalului uman în România, în condițiile în care constrângerile impuse de deficitul de personal pot grăbi decizia companiilor locale cu privire la automatizarea unor activități.

Grafic A. Structura angajaților pe categorii ocupaționale



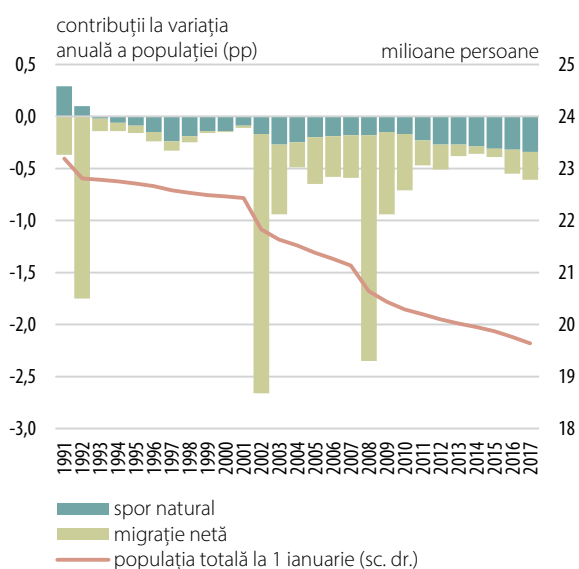
Importanța înzestrării personalului cu abilități superioare este susținută empiric și în cazul României, productivitatea înregistrată de companiile care recrutează preponderent astfel de angajați fiind sensibil mai ridicată, comparativ cu firmele care au în principal angajați cu un nivel redus de instruire². Similar tendinței globale, cererea de personal cu pregătire superioară s-a amplificat în economia autohtonă, circa două treimi din locurile de muncă vacante create în anul 2016 solicitând astfel de competențe. În același timp însă, un procent covârșitor de companii indică deficitul de personal cu calificare adecvată drept unul dintre cele mai importante obstacole în dezvoltarea activității³. Evaluarea nu este deloc surprinzătoare, în condițiile în care oferta excedentară de forță de muncă este formată în proporție de 80 la sută din șomeri neindemnizați, categorie cu aptitudini în general reduse, date

fiind nivelul relativ scăzut de educație (absolvenți de învățământ primar, gimnazial sau profesional) și perioada îndelungată petrecută în șomaj (cel puțin 1 an), cu efect negativ asupra competențelor. În plus, structura angajaților pe categorii ocupaționale relevă o modificare marginală a ponderii deținute de manageri, tehnicieni și alți specialiști (profesii care necesită aptitudini mai sofisticate), care a fluctuat în ultimii 10 ani în jurul nivelului de 30 la sută, în vizibil contrast cu tendința europeană, unde acest procent s-a consolidat de la un an la altul, plasându-se în anul 2016 la 41 la sută (Grafic A).

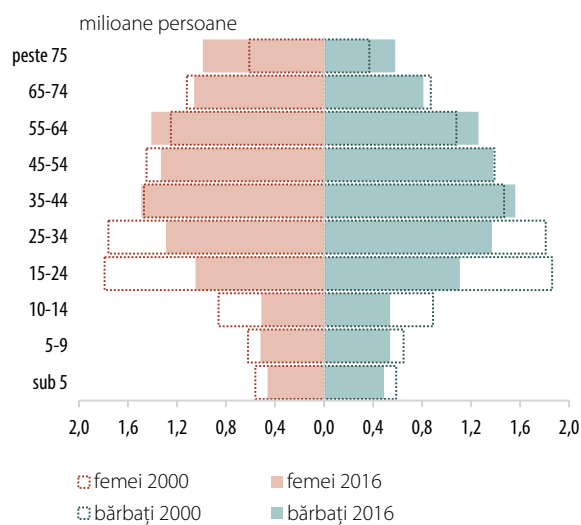
- ¹ În domenii precum robotică, inteligență artificială, printare 3D, *cloud computing*, analiza și prelucrarea bazelor mari de date.
- ² A se vedea Caseta „Productivitatea multifactorială din perspectivă macro și microeconomică”, inclusă în *Raportul asupra inflației*, mai 2016.
- ³ La nivelul anului 2016, sondajul Manpower relevă că peste 70 la sută dintre angajatori întâmpinau dificultăți în a găsi personal calificat, plasând astfel România pe locul 3 la nivel internațional.

O contribuție esențială la formarea unui deficit acut de personal calificat revine emigrației masive în rândul persoanelor în vârstă de muncă – la sfârșitul anului 2016 aproape 3 milioane de cetățeni români trăiau în țări membre ale Uniunii Europene (Grafic B), pe segmentul cu studii superioare fiind consemnate, în termeni relativi, cele mai mari pierderi. Acest fenomen, comun mai multor state din Europa Centrală și de Est, nu a rămas fără efecte asupra creșterii economice din regiune, influența negativă exercitată asupra productivității muncii fiind estimată la circa 5 puncte procentuale, cu impact advers și asupra vitezei de convergență către nivelul de trai din statele dezvoltate (FMI, 2016). Repercusiuni există și în plan demografic, emigrația contribuind, alături de sporul natural negativ, la accentuarea tendinței de îmbătrânire a populației, categoria de vârstă 15-34 de ani înregistrând cea mai amplă contracție comparativ cu anul 2000 (Grafic C). Creșterea numărului persoanelor din categoria de vârstă 55-64 de ani devine îngrijorătoare însă, având în vedere capacitatea mai redusă de adaptare la noile cerințe, mai ales în condițiile în care majoritatea au un nivel de educație mediu și scăzut (80,2 la sută în anul 2016). Existența unor programe educaționale care să asigure învățarea pe tot parcursul vieții ar putea atenua efectele adverse ale îmbătrânirii, însă România se află pe ultimul loc în UE la acest capitol – doar 1,2 la sută dintre persoanele aflate în categoria de vârstă 25-64 de ani au participat la astfel de instruirii pe parcursul anului 2016, comparativ cu o medie de 11 la sută în Uniunea Europeană.

Grafic B. Evoluția populației României



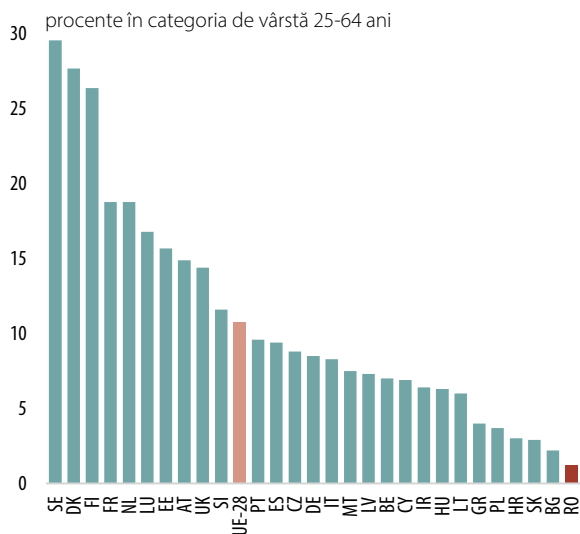
Grafic C. Piramida vârstelor



Necesitatea ca investiția în resursa umană să devină un proces continuu a devenit o prioritate la nivel global, în condițiile în care avansul tehnologic constituie un factor important de presiune asupra structurii actuale a pieței muncii, iar capacitatea sistemelor educaționale existente în prezent, în lume, de a se adapta în timp util la noile cerințe (nu doar prin modificarea rapidă și eficientă a curriculei, ci și prin însușirea noilor cunoștințe de către toate generațiile) este discutabilă (BIM, 2010; FEM, 2014). Astfel, se prefigurează că schimbările în compoziția forței de muncă au potențialul de a amplifica polarizarea locurilor de muncă din perspectiva pregătirii și, implicit, a câștigurilor salariale. Literatura de specialitate pune în evidență faptul

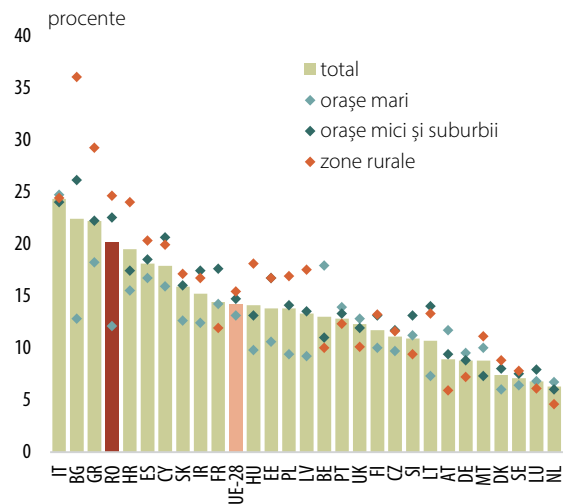
că progresul tehnologic este complementar unui grad înalt de specializare a forței de muncă și relativ substituit în celelalte cazuri. Prin urmare, avansul tehnologiei este de natură să afecteze profesiile ce implică abilități reduse și chiar medii ale personalului și, într-o primă etapă, pe acelea care au tendința de fi repetitive – de pildă, introducerea roboților industriali în procesul de producție, respectiv a automatelor de plată în comerț (Autor *et al.*, 2006; Goos și Manning, 2007; Eurofund, 2014). Studii recente estimează valori deloc neglijabile ale procentului de categorii ocupaționale aflate în pericol de dispariție pe termen mediu și lung din cauza automatizării (Frey și Osborne, 2013); la nivel european ponderea depășește 50 la sută, cel mai mare risc (peste 60 la sută) fiind identificat în România.

Grafic D. Rata de participare la programe de formare profesională, 2016



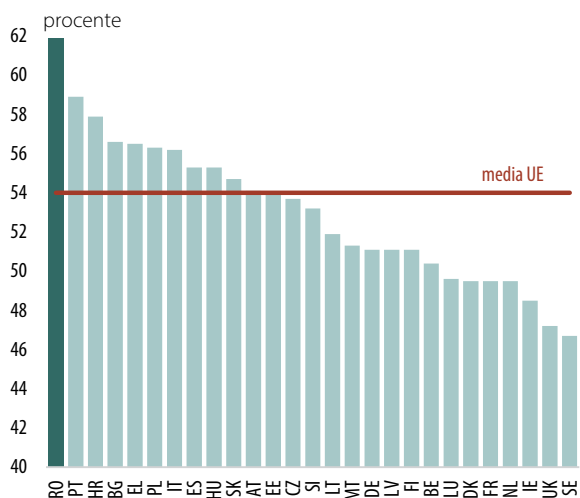
Sursa: Eurostat

Grafic E. Tineri care nu sunt integrați în nicio formă de ocupare, educație sau formare profesională, 2016



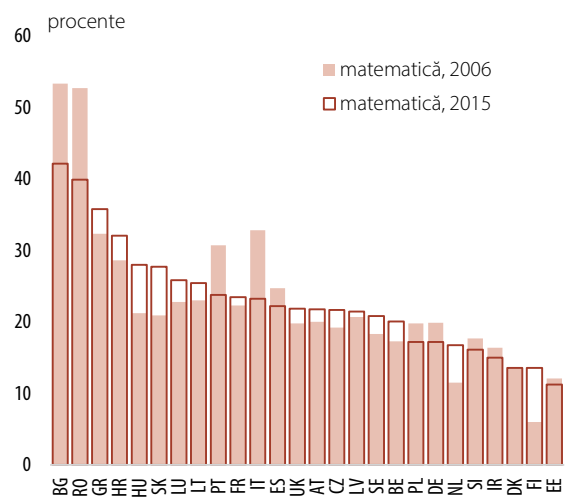
Sursa: Eurostat

Grafic F. Locuri de muncă aflate în pericol de dispariție din cauza avansului tehnologic



Sursa: Bruegel

Grafic G. Elevi care nu au abilități de bază privind aplicarea cunoștințelor științifice pe care le dețin



Sursa: OCDE

Mediul economic actual impune cunoștințe digitale de bază în cazul majorității tipurilor de locuri de muncă (FEM, 2016), iar în România – în contrast cu dezvoltarea alertă a sectorului IT&C – mai mult de jumătate din forța de muncă (54 la sută) nu are nici măcar abilități digitale primare, comparativ cu circa 30 la sută în Uniunea Europeană (Comisia Europeană, 2016). Acutizarea problemei calificării corespunzătoare a forței de muncă este indisolubil legată de capacitatea de adaptare a sistemului de învățământ la noile cerințe ale pieței. Ilustrative în acest sens sunt scorurile elevilor români la testele PISA, care – în pofida unei relative îmbunătățiri în intervalul 2006-2015 – continuă să se situeze mult sub media OCDE, dar și faptul că în jur de 40 la sută dintre elevi nu au abilități de bază privind aplicarea în mod creativ a cunoștințelor științifice⁴ pe care le dețin, unul dintre cele mai ridicate procente din UE. Mai mult, există un procent foarte ridicat de tineri (21 la sută dintre persoanele cu vârsta între 15 și 29 de ani), în special cei din mediul rural și orașele mici, care nu erau implicați în anul 2016 în niciun fel de activitate (program de educație sau loc de muncă; Graficele D-G).

Până în prezent, influența progresului tehnologic s-a resimțit pe piața muncii din România mai ales prin majorarea cererii de forță de muncă înalt calificată, relevantă în acest sens fiind expansiunea sectorului IT&C. Riscul de dispariție a unor profesii din cauza automatizării este contrabalansat, deocamdată, de faptul că salariile se află încă la un nivel la care angajarea de personal cu o pregătire medie sau scăzută este rentabilă; în perioada următoare este previzibilă însă atenuarea efectului de compensare, date fiind creșterea alertă a salariilor din ultimii ani și probabilitatea continuării tendinței pe orizontul apropiat. În același timp, domeniile de activitate cu cele mai ample rate de absorbție a forței de muncă sunt chiar cele considerate a avea cel mai ridicat risc de automatizare, respectiv comerțul și serviciile suport. În cazul României, în această categorie poate fi încadrată și o bună parte a industriei auto (inclusiv ramurile asociate), care realizează operațiuni cu complexitate scăzută, utilizând preponderent factorul uman – probabil pe fondul avantajului prin cost pe care îl oferă. Există însă semnale privind erodarea acestuia din urmă, la nivelul producătorilor de mijloace de transport rutier⁵ fiind deja vizibile mișcări de relocare a producției și măsuri de creștere a gradului de automatizare a liniilor de fabricație.

Referințe

Autor, D., Katz, L. și Kearney, M. – „The Polarization of the US Labor Market”, *NBER Working Paper Series*, No. 11986, 2006

Biroul Internațional al Muncii – *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth*, 2010

Comisia Europeană – *Digital Economy and Society Index*, Country Profile Romania, 2016

Comisia Europeană – *Digitising European Industry*, aprilie 2016

Eurofound – „Drivers of Recent Job Polarization and Upgrading in Europe”, *European Jobs Monitor*, 2014

Fondul Monetar Internațional – *Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe*, iulie 2016

⁴ Matematică și alte științe exacte.

⁵ A se vedea Caseta „Competitivitatea prin preț a principalelor grupe și ramuri industriale”, inclusă în *Raportul asupra inflației*, mai 2017.

Forumul Economic Mondial – *Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*, 2014

Forumul Economic Mondial – *The Human Capital Report*, 2016

Frey, C. B. și Osborne, M. – „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?”, Oxford Martin School, University of Oxford, 2013

Goos, M. și Manning, A. – „Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarisation of Work in Britain”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, No. 1, 2007, pp. 118-133