

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE  
DIRECȚIA PROGRAME ȘI STRATEGII FORȚĂ DE MUNCĂ

OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII  
PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ

*Probleme actuale  
ale populației tinere din România*

- RAPORT -

București

Mai 2007

## Raport

### PROBLEME ACTUALE ALE POPULAȚIEI TINERE DIN ROMÂNIA

#### *1. Declinul demografic al populației tinere*

**A.** Finalul creșterii și începutul declinului pentru populația totală și pentru populația în vârstă de muncă în UE și în țările candidate pentru perioada 1999 – 2050.

**B.** Proiecții ale evoluțiilor demografice ale populației tinere la orizontul anului 2052

- a) Premise
- b) Rezultatele testării premiselor. Scenariile de proiecție
- c) Efectele șocurilor. Rezultatele scenariilor

#### *2. Munca, mijloc de reușită în viața unui tânăr din România ?!*

#### **3. Ce vor absolvenții români după trei ani de activitate ?**

**3.1** Evaluarea locului de muncă

**3.2** *Piața muncii din România oferă șanse reduse pentru absolvenți*

#### **4. (Tot) „în străinătate e mai bine !” – alarmanta convingere a multor tineri**

#### **5. Intenția tinerilor de a pleca din țară**

#### **6. Consecințe ale migrației populației tinere**

- a) Efecte generale ale migrației externe
- b) Câștiguri pentru lucrătorii migranți
- c) Pierderi pentru lucrătorii migranți

#### **7. Exemple ale avantajelor pe care le oferă migrarea în străinătate**

#### **8. Soluții pentru stoparea declinului demografic național și a exodului tinerilor din țara noastră**

# PROBLEME ACTUALE ALE POPULAȚIEI TINERE DIN ROMANIA<sup>1</sup>

## *1. Declinul demografic al populației tinere*

**A. Finalul creșterii și începutul declinului pentru populația totală și pentru populația în vârstă de muncă în UE și în țările candidate pentru perioada 1999 – 2050.**

- ◆ **Populația României scade într-un ritm alarmant și va continua să scadă ca urmare a procesului de îmbătrânire fără ca ritmul natalității să fie satisfăcător.** Populația activă totală va scădea ca efect al reducerii populației de peste 65 ani, dar populația activă de 15-64 ani va crește, rata de participare ajungând la circa 65% în anul 2013.
- ◆ **Populația tânără se reduce atât numeric cât și ca proporție în populația totală.**
- ◆ Natalitatea foarte scăzută, reacție la politicile pro-nataliste promovate voluntarist în anii '60 și '80 precum și emigrația, ambele fenomene efect al condițiilor extrem de grele de viață moștenite de la regimul de dictatură precum și al insecurității perioadei de tranziție (foarte lungă în cazul României) conduc la apariția unor generații mai mult decât reduse numeric, **în ciuda existenței unei populații de vârstă fertilă (deci, mai ales populație tânără) foarte numeroasă.**
- ◆ Urmare a acestei serii de șocuri, **declinul demografic, cu consecințe asupra evoluțiilor economice pe termen lung devine greu reversibil !!**
- ◆ Declinul populației totale se generalizează începând cu anul 2025 la un orizont temporar pe termen lung. Însă, în ceea ce privește situația populației în vârstă de muncă, efectul declinului este aproape imediat, pe termen mediu, începând cu anul 2011 producându-se generalizarea fenomenului.
- ◆ **Noile tendințe demografice anunță, cu un grad mare de probabilitate, o modificare importantă a structurilor societății.** Datorită creșterii continue a longevității, susținute de progresele înregistrate în cunoaștere, are loc o creștere

---

<sup>1</sup> Informațiile și datele au fost extrase din comunicările susținute în cadrul *sesiunii anuale de comunicări științifice* cu participare internațională: „*Paradoxul șomajului în rândul tinerilor în contextul aderării la Uniunea Europeană – 2007 Anul European pentru egalitatea de șanse*”, organizată de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, în București, la data de 12 martie 2007

continuă a speranței de viață și, practic, se nuanțează categoria de persoane vârstnice, după cum urmează:

- 55 – 64 de ani - lucrători vârstnici (crește continuu numărul de persoane active cu vârste peste 60 de ani până în anul 2030);
- 65 – 79 de ani - bătrâni;
- 80 de ani și peste - foarte bătrâni.

- ◆ Noua familie care se conturează pe termen mediu și lung presupune o prelungire a vieții active incluzând și perioada 65 – 67 de ani (rata de ocupare în UE, în anul 2003, a crescut cu 5,6% în UE, fiind de 3 ori mai puțin decât 18,5% în SUA) unde forța de muncă este mult mai mobilă geografic și va cuprinde 4 etaje generaționale tradiționale: copii, părinți, bunici + străbunici față de cele 3 de astăzi și mai multe gospodării (creșterea distanței intergeneraționale, părinți – copii).

## **B. Proiecții ale evoluțiilor demografice ale populației tinere la orizontul anului 2052**

### a) Premise

- ◆ Trei scenarii alternative de proiectie: moderat conservator, conservator, ultra-conservator.
- ◆ Toate scenariile se bazează pe corelația identificată și fundamentată empiric pentru cazul României, între stabilitatea generală socio-politică și economică și creșterile de populație.
- ◆ Ușoara creștere a natalității din ultimii ani (mai ales în mediul urban) pare a reconfirma corelația, dată fiind creșterea marcantă de stabilitate socială și politică generală, cuplată cu creșterea economică susținută a României din ultimii ani.

### b) Rezultatele testării premiselor. Scenariile de proiectie

- ◆ Caracteristica generală este **menținerea pentru următoarea jumătate de secol a tendinței de declin demografic accentuat** (populația, la orizontul anului 2052, va fi între un minimum de 15 milioane și un maximum de aproximativ 18 milioane de locuitori).
- ◆ Potrivit scenariilor conservator și ultra-conservator ponderea populației tinere este în continuă scădere.
- ◆ O ușoară redresare apare numai în scenariul moderat-conservator, ca posibilă urmare a permanentizării și întăririi tendinței incipiente de redresare a natalității, vizibilă în ultimii ani, îndeosebi în mediul urban.

### c) Efectele șocurilor. Rezultatele scenariilor

- ◆ Conform scenariului moderat-conservator, la orizontul anului 2052, cu o populație de aproximativ 18 milioane locuitori, România ar reveni, practic, la nivelul anului 1930.
- ◆ **Proporția populației tinere** (15-24 ani) ar fi, de asemenea, similară celei din 1930, ceea ce ar însemna, astfel, un oarecare reviriment față de momentul **actual**.
- ◆ **Ținând cont de faptul că teritoriul țării este mai mic cu, aproximativ, 20% decât în 1930, ceea ce ar rămâne, ca urmare a evoluțiilor din a doua jumătate a secolului al XX-lea și din prima jumătate a secolului al XXI-lea, ar reprezenta doar un ușor spor de densitate.**
- ◆ Conform scenariului ultra-conservator, cu o populație la orizontul anului 2052 de, aproximativ, 15 milioane de locuitori, România ar reveni la nivelul anului 1930, în limitele frontierelor actuale, cu o proporție, însă, a populației tinere (15-24 ani) ceva mai redusă. **Rezultatul evoluțiilor demografice seculare, inclusiv, deci, al șocurilor pro-nataliste ar fi NUL !!!**

*In condițiile în care tinerii reprezintă 20% dintre cetățenii europeni (în România anulului 2005 aceștia reprezentau 15,9% din totalul populației), ei sunt chemați să joace un rol mai activ și au ocazia să se implice activ în construirea viitorului Europei.*

#### **2. Munca, mijloc de reușită în viața unui tânăr din România ?!**

Potrivit analizei secundare de date a anchetelor de teren: „Situția tineretului și așteptările sale. Diagnoză 2004 și Diagnoză 2006”, efectuate pe un eșantion de 1.219 persoane și, respectiv de 1.103 persoane cu vârsta între 15 și 29 de ani:

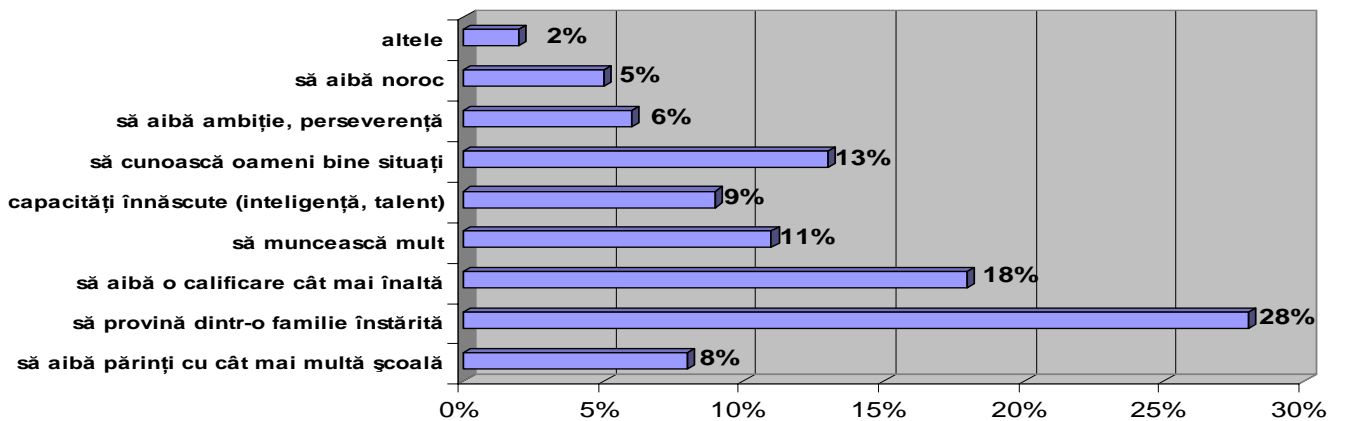
„Munca nu este privită de către tinerii români ca o cale importantă de reușită în viață în România. Doar 11% dintre cei intervievați consideră munca drept primă condiție pentru reușita în viață, în România.

- ◆ Pentru ca un tânăr să reușescă în viață, în România, cea mai importantă condiție este ca acesta să provină dintr-o familie înstărită. Această lipsă de încredere în capacitatea muncii de a asigura bunăstare în România reprezintă o premisă a erodării motivației de a munci”.

(Drd. Andra-Bertha Sănduleasa, Cercetător științific, INCSMPS - *Atitudinea tinerilor din România față de muncă*, Sesiunea de comunicări științifice 2007). (Vezi graficul nr.1)

## Graficul nr.1

Condiții care contează cel mai mult pentru ca un tânăr să reușească în România (2004)



### 3. Ce vor absolvenții români după trei ani de activitate ?

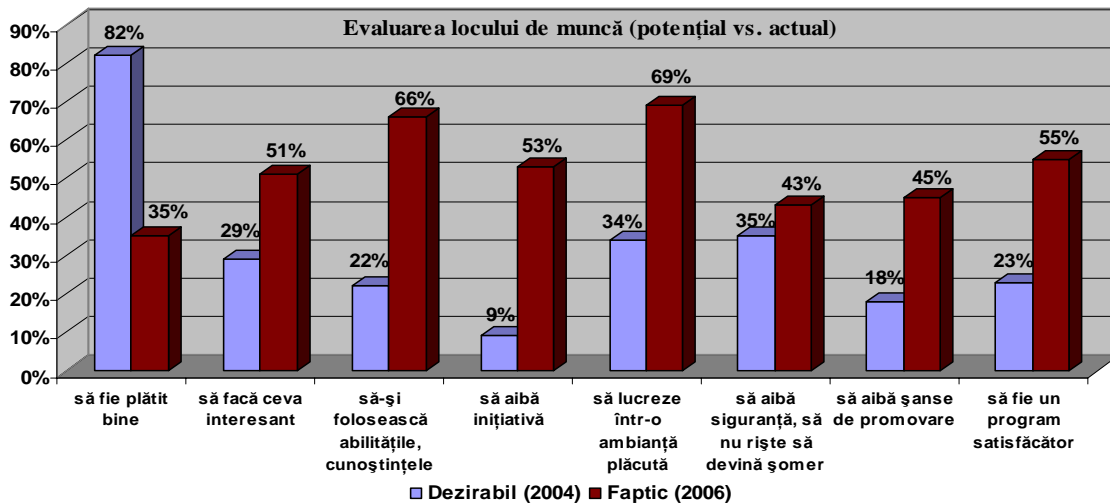
- **500 de euro și funcție de conducere**
- **Tinerii** care nu au experiență **au așteptări salariale medii** care se ridică la **300 de euro și cresc până aproape de 500 de euro** în jurul a trei ani de experiență.
- Piața muncii este foarte dinamică iar loialitatea este relativ scăzută. În multe cazuri, **formarea universitară este neglijată** în detrimentul oportunităților din piață.
- **În România, cele mai vândute funcții sunt în IT, marketing, vânzări, resurse umane și proiectare/design.**

#### 3.1 Evaluarea locului de muncă

În cadrul analizei secundare de date menționate se arată că:

„Deși în anul 2004 tinerii au declarat în proporție de 82% faptul că una din condițiile fără de care nu ar accepta un loc de muncă ar fi un *salariu bun*, în realitate (2006), doar 35% sunt mulțumiți de salariul pe care îl obțin. Mai mult, când se referă la ocupația actuală în general, se declară a fi mulțumiți și foarte mulțumiți doar 16,5%, iar când se raportează la nivelul de trai se declară mulțumiți și foarte mulțumiți numai 10,5% dintre tinerii respondenți (2006)”.(Vezi graficul nr.2).

## Graficul nr.2



### 3.2 Piața muncii din România oferă șanse reduse pentru absolvenți.

- **Implicarea angajatorilor și a partenerilor sociali relevanți este foarte limitată** în ceea ce privește planificarea educației universitare.
- **Legăturile dintre universități și industrie/angajatori sunt foarte slabe**, spre deosebire de practica din învățământul profesional și tehnic.
- În vederea facilitării inserției profesionale, au fost adoptate instrumente europene precum **CV european și Europass**.
- Din perspectiva relevanței învățământului superior la cerințele pieței muncii pot fi menționate următoarele **dificultăți**:
  - *Sistemul nu este corelat cu nevoile unei piețe a muncii dinamice;*
  - *Absența unor echivalări clare între formarea universitară și criteriile (formale și bazate pe competențe) de pe piața muncii;*
  - *Absența unor studii și analize sistematice privind corelația existentă între oferta de formare universitară și cerințele pieței muncii, atât sub aspect cantitativ (cifra de școlarizare nu este fundamentată pe o analiză a evoluției cererii de muncă), cât și structural (pe domenii și niveluri de calificare);*
  - *Utilizarea unor pachete educaționale înguste (peste 270 de specializări) a determinat numeroase paralelisme, nefolosirea optimă a resurselor financiare, dificultăți în definirea adecvată anormelor didactice și a îngreunat inserția adecvată a absolvenților pe piața muncii;*
  - *Inconsistențe în dezvoltarea unei strategii de consolidare a parteneriatului cu mediul economic și social. Parteneriatele cu comunitatea de afaceri sunt insuficient dezvoltate.*

- Cea mai mare problemă cu care se confruntă absolvenții învățământului superior este legată de „lipsa de experiență“. Companiile încep, totuși, să renunțe la această condiție și oferă locuri de muncă atâta timp cât tinerii parcurg mai multe stagii de practică în perioada anilor de facultate.
  - Anual, pentru **absolvenții de învățământ superior**, la nivel național, sunt disponibile, aproximativ, **1.000 de locuri de muncă**. Numărul cererilor este cuprins însă, tot la nivel național, între 100.000 și 120.000.
  - Situația este și mai gravă în ceea ce privește numărul absolvenților **clasei a XII-a**: numai în București sunt, aproximativ, 20.000, plus încă 60.000 în localitățile din țară.
  - Așadar, în total, este vorba de aproape 200.000 de tineri absolvenți care au nevoie de locuri de muncă. Potrivit unor estimări neoficiale, aproape 90% dintre absolvenți își găsesc de lucru prin „forțe proprii“.
- Tot **rămân**, însă, **anual, 20.000 de tineri care nu au nici o șansă să se angajeze**.

#### **4. (Tot) „în străinătate e mai bine !” – alarmanta convingere a multor tineri**

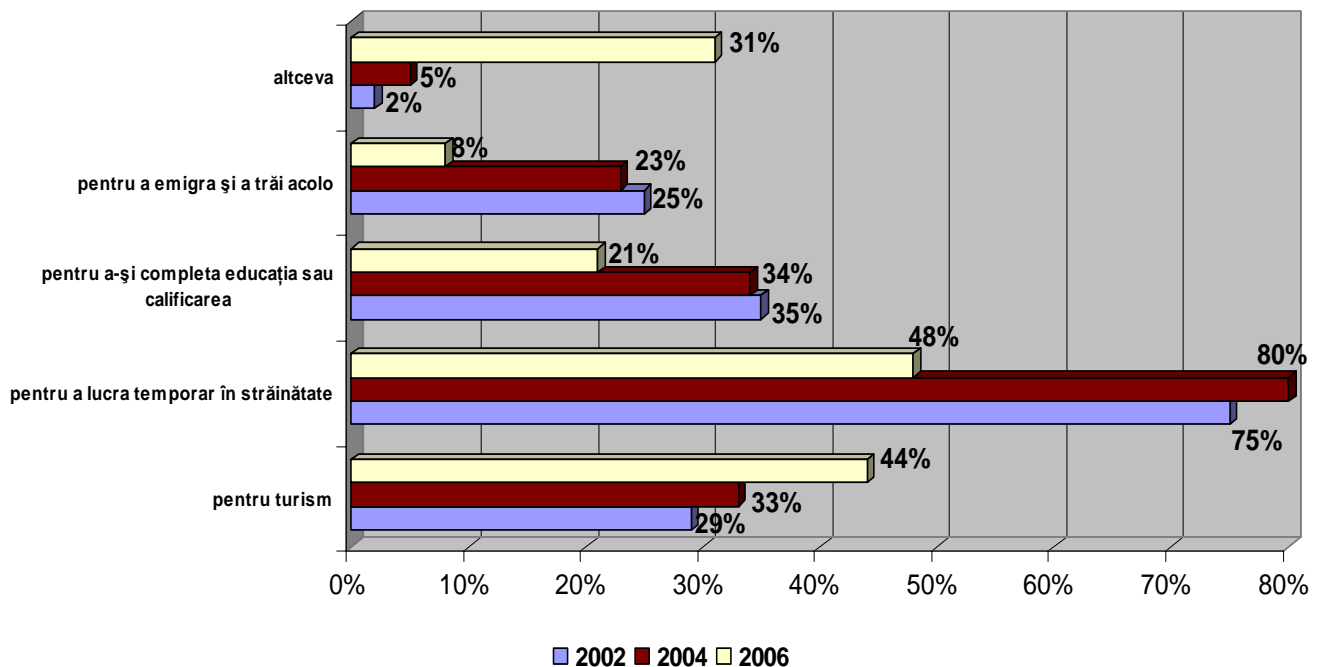
- După integrarea în UE, un pericol pe piața muncii îl constituie **migrarea forței de muncă bine pregătite**. Astfel, una din patru persoane (respectiv, 27%) ia în considerare căutarea unui loc de muncă în străinătate în următorii trei ani. Mai mult decât atât, **doar 21% dintre tineri cred că se pot realiza mai ușor în România**, decât în străinătate.
- Integrarea în UE și politicile Guvernului de a atrage angajați duc la **creșterea opțiunilor tinerilor** către angajatorii instituționali făcând, astfel, și mai acerbă lupta pentru talente.
- **Mirajul muncii în străinătate afectează, aproximativ, un sfert dintre tinerii profesioniști**. În general, aceștia consideră că au mai multe oportunități în afară decât în România.

## 5. Intenția tinerilor de a pleca din țară

Analiza secundară de date, mai sus menționată, a scos în evidență și **motivele tinerilor de a emigra**.

(Vezi graficul nr.3)

Graficul nr.3



**Lucrătorii migrați sunt, de regulă, tineri, între 18 – 40 ani, cu potențial de muncă ridicat.**

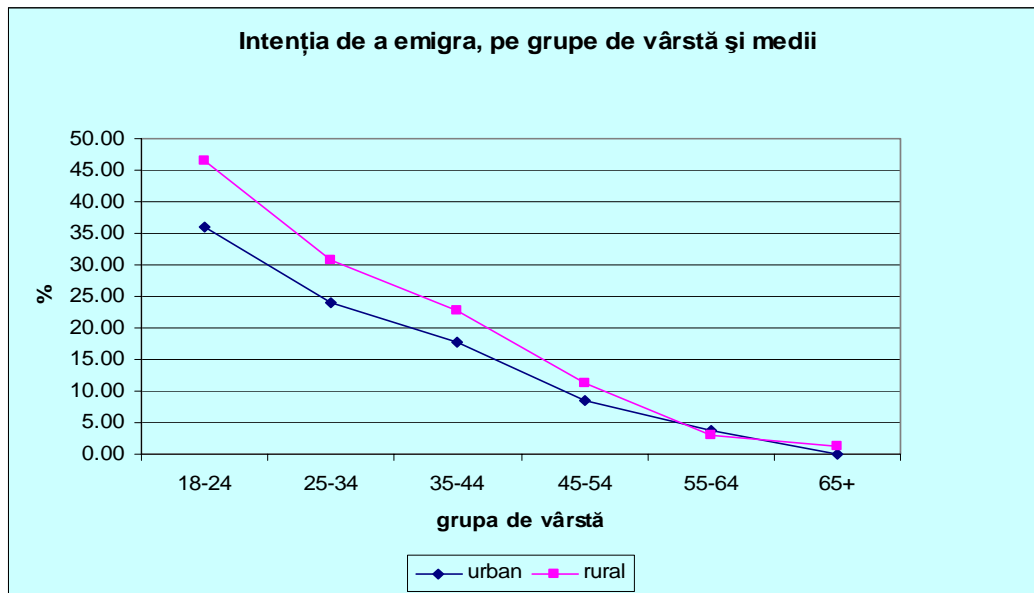
O analiză (vezi graficul nr.4 și graficul nr.5) a datelor culese în anchetele *România urbană* și *Eurobarometrul rural* ale Fundației pentru o Societate Deschisă a relevat faptul că: „40% dintre românii sub 25 de ani doresc să emigreze”, respectiv: „urban - 35,88 % și rural - 46,55%”.

(„*România urbană* este un sondaj de opinie reprezentativ pentru mediul urban din România care a fost realizat în perioada iulie 2005 și aprilie 2006. Au fost chestionate 2195 de persoane, din care 262 cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani.

*Eurobarometrul rural* a fost realizat în perioada noiembrie-decembrie 2005 și au fost chestionate 1995 de persoane, din care 125 cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani”).

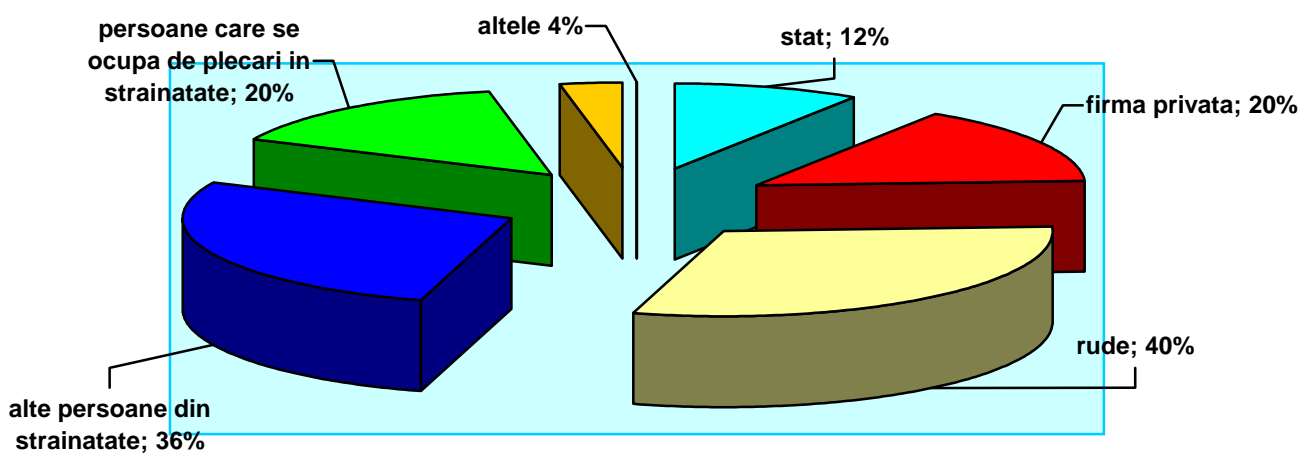
(Drd. ec. Eva Militaru, INCSMPS - *Emigrația în rândul tinerilor – o șansă pentru ei sau un risc pentru România*, București, 12 Martie 2007).

Graficul nr.4



Analiza invocată, conform graficului nr.5, pune în evidență și persoanele/instituțiile cărora li s-au adresat tinerii, cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 ani, „care au încercat să obțină un loc de muncă în străinătate în ultimele 12 luni”.

Graficul nr.5



## 6. Consecințe ale migrației populației tinere

- Dacă ne luăm **după numărul de contracte legale**, *un român din opt lucrează în alte state decât România.*

Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă a intermediat contracte de muncă, între anii 2002 și 2005, pentru 110.098 persoane, în țări ca Germania, Spania, Elveția, Qatar, Statele Unite și Ungaria. La această cifră se mai adaugă numărul celor, aproximativ, 8.000 de români care au plecat la muncă prin intermediul agențiilor private. Neoficial, numărul total al celor care lucrează în străinătate este de peste 4 milioane.

*În ceea ce-i privește pe tineri, ei sunt preferați de alte state dacă au pregătire în domeniul IT și în construcții.*

### a) Efecte generale ale migrației externe

- **Efectele exportului de capital uman, ale mișcării migratorii externe sunt multiple :**

- *Efectul pozitiv nu se echilibrează cu cel negativ. De aceea, firesc, apar deopotrivă câștigători la scară macrosocială și individuală și perdanți.*
- *Migrația temporară legală* se referă la cei ce se deplasează pe teritoriul unei țări din UE pe o perioadă delimitată de timp (de la câteva luni la câțiva ani):
  - studenți din Europa Centrală și de Est (România) care merg la studii în țările Uniunii Europene și care ulterior se vor întoarce (cel puțin o parte din ei) în țările lor de origine;
  - lucrători din Europa Centrală și de Est (România) care pleacă să muncească cu contracte de muncă încheiate pe baza acordurilor bilaterale dintre state.

- **Statele membre UE din centrul și estul Europei au cea mai bogată ofertă de locuri de muncă pentru români.** (De exemplu, din cele 255 de locuri de muncă vacante oferite românilor de Republica Cehă, jumătate erau pentru ingineri IT, respectiv sistem de operare Windows).

### b) Câștiguri pentru lucrătorii migranți

- **Cele mai semnificative câștiguri pentru lucrătorii migranți constau în:**

- *obținerea unui venit care asigură reproducția forței de muncă a lucrătorului și a familiei sale*, venit pe care în țară nu l-ar fi obținut, datorită

nivelului comparativ mult mai redus al salariilor în România pentru același gen de activitate;

- **sporește capacitatea de economisire și investiții**, fie în *bunuri de folosință îndelungată* (locuință, înzestrare electronică, mașini agricole etc.), fie pentru *lansarea în afaceri pe cont propriu*;
- **câștiguri în plan profesional și al culturii muncii** – de cunoștințe, deprinderi, comportamente, disciplină a muncii, securitate a muncii, participare. La acesta se adaugă un spor calitativ în planul relațiilor interumane, spirit civic, implicare în viața comunității etc.

### c) Pierderi pentru lucrătorii migranți

#### ■ Pierderile pentru lucrătorii migranți, la nivel de individ, sunt atât de natură economică cât și, mai ales, de natură socială:

- *discriminare* de tratament, comparativ cu forța de muncă autohtonă sau chiar a altor lucrători migranți;
- *riscul de nerespectare din partea angajatorului a contractului de muncă încheiat*;
- *tensiuni în relațiile cu forța de muncă autohtonă*, putând ajunge uneori până la conflict;
- *dificultăți de acomodare* și ca atare eficiență redusă în muncă, ceea ce poate conduce la nemulțumiri și de o parte și de alta;
- *protecție socială mai redusă sau necorespunzătoare*, concretizată în securitate și condiții de muncă nu totdeauna satisfăcătoare, oricum sub cele promise la interviul de selecție și angajare.

### 7. Exemple ale avantajelor pe care le oferă migrarea în străinătate:

#### ■ Românii școliți în afara țării se diferențiază imediat de cei rămași aici prin *relaxare și optimism*. (Au siguranța cunoștințelor obținute în universitățile americane și abordează capitalist provocările din mediul privat balcanic).

#### ■ *Ajutoarele sociale pentru creșterea copilului* de care pot beneficia cetățenii români care lucrează legal în Ungaria.

- ◆ Potrivit prevederilor legale din Ungaria privind asistența socială, cetățenii străini, care posedă permise de ședere valabile și contribuie la sistemul de securitate socială pot beneficia de prestațiile corespunzătoare, respectiv: indemnizația de naștere, indemnizația de maternitate și indemnizația pentru creșterea copilului după cum urmează:
  - **indemnizația de naștere** - 244 euro, iar în cazul gemenilor, de 322 euro;

- **indemnizația de maternitate** – 70% din salariul de baza lunar;
- **indemnizația pentru creșterea copilului** - în valoare de 70 la sută din salariul de bază al mamei, însă nu poate depăși 260 de euro.
- ◆ Condiții pentru obținerea indemnizațiilor: un stagiul de cotizare de 180 de zile din ultimii doi ani sau să fi urmat cursurile liceale sau universitare într-o instituție publică de învățământ și să crească **copilul în familie, în Ungaria.**

## **8. Soluții pentru stoparea declinului demografic național și a exodului tinerilor din țara noastră**

*Populația României a scăzut cu un milion în perioada 1992-2005 și continuă să scadă. Această tendință este determinată de **fertilitatea** scăzută (1,3 copii la o femeie - în loc de 2,1- care ar asigura înlocuirea populației) și de **migrația externă mare** (aproximativ două milioane de români se află legal în străinătate, dar numărul celor plecați ilegal este necunoscut).*

■ Pentru a nu se ajunge la aceasta situație, se propune:

- ⇒ **reformarea sistemului de sănătate, de educație și de asigurări sociale**, astfel încât să se încurajeze natalitatea, școlarizarea și încadrarea pe piața muncii din România;
- ⇒ **atenuarea**, pe cât posibil, a **efectelor nefavorabile în planul pieței muncii naționale** – destructurare a ofertei de forță de muncă și necorelare cu cererea pieței naționale; în medie un nivel mai scăzut de educație și pregătire profesională a forței de muncă prezente pe piața muncii comparativ cu structura absolvenților din sistemul de educație inițială, și, complementar un potențial creativ mai redus, nesiguranță a ocupării, creșterea insecurității locului de muncă; performanțe productive relativ mai modeste;
- ⇒ **creșterea numărului de salariați (care constituie o oportunitate deschisă îndeosebi tinerilor)**. (Scăderea numărului de salariați este cauzată de **migrația externă** ridicată în rândul adulților de vârstă productivă și de **munca la negru**. Deși populația activă numără 10,5 milioane, doar 4,5 milioane contribuie la sistemul de asigurări sociale. În timp, cei care lucrează în economia gri vor atinge vârsta pensiei și, fără să fie asigurați, vor apela la sistemul de asistență socială, solicitând din bani publici venitul minim garantat sau alte ajutoare sociale. Pentru că populația activă va fi mai puțin numeroasă, impozitele vor crește semnificativ).

- **Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse** promovează *politici pentru piața muncii destinate tinerilor* cu următoarele **obiective**:
  - creșterea ratei de ocupare
  - îmbunătățirea situației lor sociale
  - incluziunea pe piața formală a forței de muncă
  - dezvoltarea capitalului uman
  
- În acest sens, se urmărește integrarea profesională a tinerilor prin **măsuri generale și specifice**:
  - ◆ Stimulente financiare la încadrare  
ex: prima de angajare
  - ◆ Subvenții din bugetul asigurărilor de șomaj pentru angajatori
  - ◆ Scutiri de plată pentru contribuțiile la șomaj
  - ◆ Cheltuieli cu formarea suportate din bugetul asigurărilor de șomaj
  - ◆ Credite în condiții avantajoase cu dobândă preferențială
  - ◆ Susținere financiară pentru ucenicia la locul de muncă