



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Anexa 4

Ghid pentru Înțelegerea Politicilor Pieței Muncii în context național și european





Cuprins:

1 Introducere

1.1 Scopul ghidului

1.2 Importanța înțelegerii politicilor pieței muncii

1.3 Contextul național și european

2 Cadrul Legislativ și Instituțional

2.1 Principalele acte normative naționale și europene

3 Analiza Pieței Muncii

3.1 Indicatori cheie ai pieței muncii (rata șomajului, ocuparea forței de muncă etc.)

3.2 Tendințe și provocări actuale

3.3 Diferențele și similaritățile între piețele muncii naționale și europene

4 Politici Active și Pasive ale Pieței Muncii

4.1 Definiții și diferențe între politici active și pasive

4.2 Exemple de politici active (formare profesională, programe de ocupare etc.)

4.3 Exemple de politici pasive (indemnizații de șomaj, pensii etc.)

5 Măsuri de Sprijin pentru Grupurile Vulnerabile

5.1 Politici dedicate tinerilor, persoanelor cu dizabilități, minorităților și altor grupuri vulnerabile

5.2 Programe specifice și impactul acestora

6 Impactul Tehnologiei și Globalizării asupra Pieței Muncii

6.1 Schimbările aduse de digitalizare și automatizare

6.2 Efectele globalizării asupra ocupării forței de muncă



6.3 Politici de adaptare la noile realități economice

7 Politici de Mobilitate a Forței de Muncă

7.1 Mobilitatea internă și internațională a forței de muncă

7.2 Politici și programe care facilitează mobilitatea



1. Introducere

1.1. Scopul ghidului

Acest ghid este conceput pentru a oferi o înțelegere cuprinzătoare a politicilor pieței muncii, atât în context național, cât și european. Într-o lume în continuă schimbare, în care dinamica economică și socială evoluează rapid, este esențial ca factorii de decizie, organizațiile societății civile și alte părți interesate să aibă acces la informații clare și structurate privind politicile care modelează piața muncii. Într-un mediu economic dinamic, aceste politici joacă un rol esențial în conturarea direcțiilor strategice pentru crearea de locuri de muncă, reducerea șomajului și susținerea grupurilor vulnerabile.

Politicile pieței muncii sunt complexe și interconectate cu multiple alte aspecte economice și sociale, iar acest ghid își propune să ofere un cadru de referință pentru organizațiile societății civile. În plus, ghidul va oferi utilizatorilor informații necesare pentru a naviga în cadrul legislativ, atât în context național, cât și în cel european.

1.2. Importanța înțelegerii politicilor pieței muncii

Politicile pieței muncii sunt esențiale pentru funcționarea unei economii moderne, având un impact direct asupra economiei, nivelului de trai al cetățenilor și stabilității sociale. Aceste politici sunt utilizate pentru a reglementa condițiile de muncă, a proteja drepturile angajaților și a stimula crearea de locuri de muncă, contribuind astfel la echilibrul social și economic.

Un aspect crucial al politicilor pieței muncii este capacitatea acestora de a aborda problemele șomajului și de a sprijini integrarea forței de muncă. Prin măsuri active și pasive, guvernele pot influența în mod direct dinamica pieței muncii, oferind formare profesională, sprijin financiar și stimulente pentru angajatori și angajați. În același timp, politicile pieței muncii contribuie la sprijinirea grupurilor vulnerabile, cum ar fi tinerii, persoanele cu dizabilități și minoritățile, facilitând accesul lor pe piața muncii.

Pentru actorii economici, cum ar fi angajatorii și factorii de decizie politică, înțelegerea acestor politici este vitală. Ele pot fi folosite pentru a stimula creșterea economică prin crearea de locuri de muncă sustenabile, creșterea productivității și adaptarea forței de muncă la noile realități economice și tehnologice. Într-o economie globalizată, politicile pieței muncii au un impact direct asupra competitivității unei țări sau regiuni și pot influența dezvoltarea economică pe termen lung.

1.3. Contextul național și european

Piața muncii funcționează într-un cadru complex care este influențat atât de factori interni, cât și de cei externi. La nivel național, politicile pieței muncii sunt definite de legislația internă, care reglementează drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților, condițiile de muncă,



protecția socială și alte aspecte esențiale. Aceste politici sunt adaptate pentru a răspunde provocărilor specifice fiecărei țări, cum ar fi șomajul ridicat, nevoia de formare profesională și integrarea grupurilor vulnerabile.

La nivel european, Uniunea Europeană (UE) joacă un rol esențial în armonizarea politicilor pieței muncii, prin intermediul directivelor și regulamentelor care stabilesc standarde comune pentru toate statele membre. Directivele europene influențează legislația națională, asigurând astfel drepturi egale pentru lucrătorii din toate statele membre, promovând libera circulație a forței de muncă și încurajând cooperarea transfrontalieră în domeniul ocupării forței de muncă. Aceste politici sunt susținute de fonduri europene, cum ar fi Fondul Social European (FSE), care finanțează proiecte de dezvoltare a competențelor și de sprijin pentru ocuparea forței de muncă.

Provocările actuale, cum ar fi digitalizarea accelerată, schimbările climatice și pandemia de COVID, au accentuat nevoia de politici flexibile și inovatoare. Apartenența la UE oferă o oportunitate importantă pentru țările membre de a beneficia de sprijin financiar și tehnic în implementarea unor astfel de politici. Cu toate acestea, politicile europene impun și provocări, cum ar fi adaptarea la un cadru legislativ comun, gestionarea mobilității forței de muncă și menținerea echilibrului între reglementările naționale și cerințele europene.

Pe măsură ce piața muncii evoluează, este esențial ca politicile naționale și europene să fie coordonate și actualizate în mod constant pentru a răspunde schimbărilor economice și sociale. Acest ghid va oferi o înțelegere aprofundată a modului în care aceste politici pot fi implementate în mod eficient și cum pot sprijini dezvoltarea unei piețe a muncii sustenabile și incluzive.

2. Cadrul Legislativ și Instituțional

Principalele Acte Normative Naționale și Europene

2.1. Cadrul Legislativ Național

Politicile pieței muncii din România sunt reglementate printr-o serie de acte normative care vizează atât protecția drepturilor angajaților și angajatorilor, cât și promovarea ocupării forței de muncă. Printre cele mai relevante legi se numără:

- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003): Reprezintă actul normativ fundamental în reglementarea relațiilor de muncă. Stabilește drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților, prevederi privind contractele de muncă, condițiile de muncă, timpul de lucru și repausul.
- Legea nr. 76/2002 privind Sistemul Asigurărilor pentru Șomaj și Stimularea Ocupării Forței de Muncă: Acest act reglementează măsurile active și pasive de ocupare, inclusiv indemnizațiile de șomaj, programele de formare profesională, stimulentele pentru angajatori și persoanele care doresc să se angajeze.



- Legea nr. 202/2002 privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați: Prevede măsuri pentru eliminarea discriminării pe criterii de sex și promovează egalitatea de șanse și de tratament în accesul la piața muncii.
- Legea Dialogului Social (Legea nr. 62/2011): Reglementează dialogul între partenerii sociali (sindicate, patronate și autorități) pentru negocierea și stabilirea condițiilor de muncă.

2.2. Cadrul Legislativ European

La nivel european, legislația muncii și politicile sociale sunt coordonate printr-o serie de directive, regulamente și recomandări menite să asigure coeziunea și armonizarea piețelor muncii între statele membre. Printre cele mai relevante acte se numără:

- Carta Socială Europeană: Acest document stabilește standarde pentru drepturile sociale și economice, inclusiv dreptul la muncă, condiții echitabile de muncă și protecție socială.
- Directiva 2003/88/CE privind Timpul de Lucru: Reglementează aspectele legate de timpul de lucru, inclusiv durata săptămânii de lucru, pauzele și repausul.
- Directiva 2019/1158 privind Echilibrul dintre Viața Profesională și Viața de Familie pentru Părinți și Îngrijitori: Stabilește drepturi de concediu parental și alte măsuri de sprijin pentru echilibrul dintre muncă și viața personală.
- Regulamentul (UE) 492/2011 privind Libertatea de Mișcare a Lucrătorilor: Promovează mobilitatea lucrătorilor în Uniunea Europeană, asigurându-le dreptul de a lucra în orice stat membru fără discriminare.

În cadrul european, instituțiile cheie care influențează politicile pieței muncii includ Comisia Europeană, Parlamentul European, Consiliul European și Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Aceste instituții colaborează pentru a dezvolta și implementa politici care promovează ocuparea, combat șomajul și asigură condiții echitabile de muncă.

3. Analiza Pieței Muncii

3.1 Indicatori Cheie ai Pieței Muncii

Pentru a înțelege evoluția și performanța pieței muncii, analiștii utilizează o serie de indicatori statistici care oferă o imagine detaliată a contextului economic și social. Principalii indicatori sunt:

- Rata Șomajului: Reprezintă procentul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din totalul forței de muncă. Acest indicator este esențial pentru a evalua sănătatea



economică a unei țări. Rata șomajului variază în funcție de regiuni, nivel de educație și vârstă.

- **Rata de Ocupare:** Reflectă proporția persoanelor ocupate (angajate) din totalul populației în vârstă de muncă (de obicei 15-64 de ani). O rată de ocupare ridicată indică o piață a muncii activă și o integrare eficientă a populației în câmpul muncii.
- **Rata de Participare a Forței de Muncă:** Procentul persoanelor care fac parte din forța de muncă (angajați și șomeri) raportat la totalul populației în vârstă de muncă. Acest indicator măsoară gradul de implicare a populației în piața muncii.
- **Durata Șomajului:** Durata medie în care persoanele rămân șomere poate indica rigidități în piața muncii sau un deficit de competențe.
- **Rata de Ocupare pe Grupe de Vârstă:** Relevă diferențele de integrare pe piața muncii între tineri, adulți și vârstnici.

3.2 Tendințe și Provocări Actuale

Piața muncii la nivel național și european se confruntă cu o serie de provocări și tendințe majore:

1. **Digitalizarea și Automatizarea:** Progresul tehnologic transformă structura pieței muncii, creând cerere pentru competențe digitale avansate și eliminând locuri de muncă tradiționale, mai ales în sectoarele de producție și servicii.
2. **Îmbătrânirea Populației:** În multe țări europene, inclusiv în România, îmbătrânirea populației reduce mărimea forței de muncă disponibile, exercitând presiuni asupra sistemelor de pensii și serviciilor sociale.
3. **Mobilitatea Forței de Muncă:** Migrația forței de muncă dinspre Estul către Vestul Europei creează dezechilibre în țările de origine, care se confruntă cu deficit de forță de muncă calificată.
4. **Schimbările în Modelul de Muncă:** Creșterea popularității muncii la distanță și a muncii temporare modifică dinamica pieței muncii și necesită ajustări legislative și organizatorice.
5. **Inegalitățile de Gen și Salariale:** Persistența disparităților salariale între bărbați și femei și segregarea profesională în funcție de gen rămân provocări semnificative în multe state membre UE.

3.3 Diferențele și Similaritățile între Piețele Muncii Naționale și Europene



Piețele muncii din statele membre UE prezintă diferențe notabile în ceea ce privește structura ocupațională, nivelul șomajului și politicile de protecție socială. De exemplu:

- Rata Șomajului: Țările din Sudul Europei, precum Grecia și Spania, au rate ale șomajului mai ridicate comparativ cu Germania sau Țările de Jos, unde piața muncii este mai dinamică.
- Regimul de Protecție Socială: Țările nordice (Suedia, Danemarca) au sisteme de protecție socială robuste, care asigură o tranziție ușoară între locurile de muncă, spre deosebire de statele din Europa Centrală și de Est.
- Mobilitatea și Flexibilitatea Forței de Muncă: Țările vest-europene au o mobilitate internă mai mare și o capacitate mai ridicată de adaptare la schimbările structurale.

Cu toate acestea, există și similarități importante:

- Orientarea către o Economie Verde: Majoritatea țărilor membre UE investesc în reconversia profesională a angajaților pentru a facilita tranziția către o economie sustenabilă și pentru a crea noi locuri de muncă „verzi”.
- Promovarea Egalității de Șanse: Toate statele membre sunt obligate să implementeze măsuri pentru a combate discriminarea și pentru a încuraja participarea echitabilă a tuturor categoriilor de persoane pe piața muncii.

Aceste tendințe și diferențe reflectă complexitatea reglementării și a funcționării piețelor muncii la nivel european, dar și necesitatea unei politici comune, bine articulate, pentru a sprijini convergența și dezvoltarea economică.

4. Politici Active și Passive ale Pieței Muncii, 4.1. Definiții și Diferențe între Politici Active și Passive ale Pieței Muncii

În gestionarea pieței muncii, politicile publice joacă un rol crucial în atingerea echilibrului între creșterea ocupării și asigurarea unui nivel minim de protecție socială pentru cei care se confruntă cu șomajul. Politicile pieței muncii sunt, în mod tradițional, împărțite în două categorii fundamentale: **politici active** și **politici pasive**. Această distincție reflectă două abordări complementare prin care guvernele sprijină forța de muncă și asigură stabilitatea socială în fața unor șocuri economice sau a altor fenomene care afectează ocuparea.

Politicile active ale pieței muncii, denumite și politici de stimulare a ocupării, au ca scop creșterea angajabilității și flexibilității lucrătorilor, sprijinind astfel adaptarea continuă a acestora la nevoile economiei. Politicile active includ, în mod uzual, măsuri de formare profesională, programe de recalificare, consiliere pentru carieră și stimulente pentru angajare și sunt recunoscute pentru efectul lor în reducerea șomajului structural pe termen lung. Aceste măsuri sunt esențiale, în special în perioade de schimbare tehnologică sau restructurare economică, în care companiile și lucrătorii au nevoie să se adapteze rapid.



În contrast, politicile pasive ale pieței muncii sunt orientate spre asigurarea unui venit de subzistență pentru persoanele aflate în șomaj, având astfel un rol crucial în prevenirea sărăciei și asigurarea stabilității economice la nivel individual și familial. Politicile pasive, cum ar fi indemnizațiile de șomaj și pensiile pentru limită de vârstă, sunt mecanisme de protecție socială care atenuează efectele negative ale pierderii locului de muncă, oferind persoanelor afectate un interval de timp pentru a găsi un nou loc de muncă adecvat. Aceste politici ajută, de asemenea, la prevenirea unei competiții salariale extreme în perioade de recesiune și susțin încrederea în piața muncii.

Capitolul de față explorează diferențele esențiale dintre politicile active și politicile pasive ale pieței muncii, subliniind relevanța fiecărei categorii într-o piață a muncii aflată într-o continuă schimbare și adaptare la provocările globale. În același timp, sunt prezentate exemple concrete ale acestor politici, atât în context național, cât și european, pentru a evidenția diversitatea abordărilor aplicate în gestionarea pieței muncii. Analiza este completată de o trecere în revistă a implementării acestor politici în România și în cadrul Uniunii Europene, oferind o viziune amplă asupra modului în care politicile active și politicile pasive contribuie la susținerea unei forțe de muncă sustenabile și reziliente.

4.1. Definiții și Diferențe între Politici Active și Pasive ale Pieței Muncii

Politici Active ale Pieței Muncii

Politicile active ale pieței muncii sunt acele intervenții care au ca scop îmbunătățirea șanselor de ocupare a forței de muncă și reducerea șomajului. Acestea includ măsuri care ajută persoanele șomere să revină pe piața muncii, fie prin recalificare, fie prin crearea de locuri de muncă. Scopul acestor politici este creșterea angajabilității și reducerea dependenței de ajutoare sociale pe termen lung.

Politici Pasive ale Pieței Muncii

Politicile pasive sunt acele intervenții care sprijină persoanele aflate în șomaj prin asigurarea unui venit de subzistență pe perioada în care acestea nu au un loc de muncă. De obicei, acestea includ indemnizațiile de șomaj, pensiile și alte forme de ajutor social menite să prevină sărăcia și să ofere stabilitate financiară celor afectați de șomaj pe termen scurt sau lung.

Diferențele Esențiale între Politici Active și Pasive

Aspect	Politici Active	Politici Pasive
Obiectiv	Creșterea angajabilității și ocupării	Susținerea financiară a șomerilor
Intervenție	Intervenție directă în pregătirea și angajarea forței de muncă	Susținere financiară fără stimularea directă a ocupării
Exemple	Programe de formare, subvenții pentru angajare	Indemnizații de șomaj, pensii, alte beneficii

4.2. Exemple de politici active (formare profesională, programe de ocupare etc.)



Politicile active sunt esențiale pentru îmbunătățirea șanselor de angajare ale persoanelor aflate în șomaj și pentru a facilita adaptarea lucrătorilor la cerințele dinamice ale pieței muncii. Acestea includ:

Formare profesională și recalificare

- Obiectivul acestor programe este de a oferi competențe relevante celor în căutarea unui loc de muncă, pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței muncii.
- Exemple de programe naționale: cursuri de recalificare oferite prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă.
- Exemple de inițiative europene: programele Erasmus+ sau Fondul Social European, care oferă finanțare pentru formarea profesională.

Subvenții pentru angajatori și scheme de stimulare a angajării

- Subvențiile sunt destinate companiilor care angajează șomeri pe perioade de criză economică sau care promovează ocuparea tinerilor și a persoanelor din grupuri vulnerabile.
- Exemple: „Garanția pentru Tineret” în Uniunea Europeană, care oferă sprijin pentru integrarea pe piața muncii a tinerilor sub 25 de ani.

Programe de angajare publică temporară

- Programele de angajare temporară în sectorul public sunt implementate pentru a oferi locuri de muncă persoanelor aflate în dificultate economică sau în regiunile cu rată ridicată a șomajului.
- Exemple: Programe de muncă temporară în lucrări de infrastructură sau programe de asistență socială, în special în perioade de criză economică.

Asistență și consiliere pentru căutarea unui loc de muncă

- Aceste servicii ajută șomerii să identifice oportunități de angajare, să își pregătească CV-ul, să participe la interviuri și să dezvolte abilități de căutare a unui loc de muncă.
- Exemple: Programele de consiliere profesională derulate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) sau prin intermediul fondurilor europene.

4.3. Exemple de politici pasive (indemnizații de șomaj, pensii etc.)

Exemple de Politici Pasive

Politicile pasive se concentrează pe asigurarea unui venit pentru cei aflați temporar în afara pieței muncii, precum și pe protejarea acestora împotriva sărăciei. Exemple de politici pasive includ:

Indemnizații de șomaj

- Acestea sunt plăți efectuate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu scopul de a le asigura un nivel minim de subzistență.



- Exemple: Schema de indemnizații de șomaj implementată de statul român, care oferă un procent din salariul anterior pentru o anumită perioadă de timp, în funcție de vechimea în muncă.

Asigurări pentru șomaj și alte beneficii legate de pierderea locului de muncă

- Această categorie include toate măsurile de protecție care oferă compensații financiare în cazul pierderii locului de muncă din motive economice, sănătate sau alte cauze independente de controlul persoanei.
- Exemple: în unele țări europene, există sisteme de asigurare suplimentară pentru șomaj, care oferă o protecție mai ridicată celor care contribuie la un fond specific.

Pensiile și alte beneficii sociale

- Pensiile pentru limita de vârstă și pensiile anticipate pot fi incluse în politicile pasive, întrucât acestea oferă sprijin financiar persoanelor care au ieșit din piața muncii.
- Exemple: Sistemul de pensii național și sistemul european de coordonare a drepturilor de pensie pentru lucrătorii care au muncit în mai multe state membre UE.

Ajutoare sociale și alte forme de sprijin pentru familii

- Acestea sunt beneficii acordate persoanelor cu venituri reduse sau fără venit, pentru a preveni sărăcia și excluderea socială.

4.4. Rolul Politicilor Active și Passive ale Pieței Muncii în Contextul Național și European

În timp ce politicile active ale pieței muncii au un rol esențial în facilitarea reintegrării persoanelor în căutarea unui loc de muncă și adaptarea la schimbările din economie, politicile pasive asigură stabilitatea și sprijinul financiar pentru cei afectați de șomaj, oferindu-le un sprijin temporar până la găsirea unui loc de muncă. Atât la nivel național, în România, cât și în cadrul Uniunii Europene, aceste politici sunt gândite pentru a reduce șomajul și a susține dezvoltarea economică și socială, însă ele sunt aplicate într-un mod adaptat fiecărui context.

Politicile Active și Passive ale Pieței Muncii în România

Context național și instituții implicate: În România, politicile pieței muncii sunt coordonate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Implementarea acestora beneficiază de sprijinul fondurilor europene, mai ales prin programele de finanțare destinate reducerii șomajului și sprijinului pentru categoriile vulnerabile, cum ar fi tinerii, persoanele în vârstă și persoanele cu dizabilități. De asemenea, politicile sunt concepute pentru a răspunde provocărilor specifice pieței muncii din România,



cum ar fi migrația forței de muncă, șomajul de lungă durată și decalajele între cererea și oferta de competențe.

Politici active în România:

- **Formare profesională și recalificare:** ANOFM organizează cursuri de formare profesională destinate șomerilor și persoanelor care doresc să-și schimbe cariera. Aceste cursuri sunt gândite să ofere competențe relevante, adaptate cerințelor pieței muncii. Totodată, prin intermediul fondurilor europene, se susțin cursuri de perfecționare și recalificare pentru a răspunde nevoilor economiei.
- **Subvenții pentru angajatori și scheme de stimulare a angajării:** Statul român oferă stimulente angajatorilor care angajează persoane din grupuri vulnerabile (tineri NEET – care nu sunt încadrați în muncă, educație sau formare profesională, persoane peste 45 de ani, persoane cu dizabilități etc.). Aceste subvenții urmăresc integrarea acestor categorii pe piața muncii și reducerea riscului de excluziune socială.
- **Programe de angajare publică temporară:** În zonele cu rate ridicate de șomaj, ANOFM susține inițiative de angajare temporară, de exemplu, în lucrări de infrastructură și comunitare, pentru a oferi locuri de muncă temporare, creând totodată beneficii pentru comunitate.

Politici pasive în România:

- **Indemnizațiile de șomaj:** În România, șomerii pot beneficia de indemnizații de șomaj timp de până la 12 luni, în funcție de vechimea în muncă. Aceste indemnizații asigură un venit minim, permițând persoanelor afectate de pierderea locului de muncă să facă față cheltuielilor curente.
- **Pensiile și alte beneficii de asigurări sociale:** Sistemul național de pensii oferă sprijin celor ieșiți din câmpul muncii din motive de vârstă sau dizabilitate, contribuind la prevenirea sărăciei în rândul persoanelor în vârstă. Sistemul este completat de ajutoarele sociale destinate categoriilor cu venituri reduse.
- **Ajutoare sociale pentru persoanele aflate în sărăcie extremă:** România oferă ajutoare sociale persoanelor care nu beneficiază de alte forme de sprijin și care sunt în risc de excluziune socială.

Rezultate și provocări: În România, implementarea politicilor active și pasive a avut un impact pozitiv în reducerea șomajului în anumite regiuni și în sprijinirea persoanelor vulnerabile. Totuși, provocări semnificative persistă în ceea ce privește migrația forței de muncă, nivelul scăzut de calificare a unei părți semnificative a populației și accesul redus la oportunități de formare în zonele rurale. Colaborarea cu Uniunea Europeană și accesul la fondurile europene rămân elemente esențiale pentru consolidarea acestor politici.



Rolul Politicilor Active și Pasive în România

În România, politicile active și pasive ale pieței muncii sunt esențiale pentru abordarea unor provocări majore, cum ar fi:

Reducerea șomajului și creșterea ocupării:

- Politicile active au rolul de a facilita integrarea pe piața muncii a persoanelor fără loc de muncă, în special a tinerilor, a persoanelor din medii defavorizate și a celor cu un nivel redus de calificare. Prin programe de formare profesională și stimulente pentru angajatori, statul român urmărește să reducă rata șomajului și să sprijine tranziția persoanelor șomere către ocupare stabilă.
- Politicile pasive asigură un sprijin financiar temporar celor care și-au pierdut locul de muncă, oferind stabilitate financiară, ceea ce le permite acestora să caute oportunități de angajare care se potrivesc mai bine competențelor și nevoilor lor.

Prevenirea sărăciei și a excluziunii sociale:

- Indemnizațiile de șomaj, pensiile și ajutoarele sociale sunt instrumente pasive de sprijin pentru persoanele aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială. În România, aceste politici pasive au un rol vital, având în vedere numărul ridicat de persoane cu venituri mici și disparitățile economice dintre regiunile urbane și cele rurale.
- Politicile active contribuie la prevenirea excluziunii sociale prin programe care sprijină integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Astfel, politicile active, prin facilitarea accesului la educație și formare profesională, sprijină persoanele din grupuri dezavantajate să devină autonome financiar și să participe la viața economică.

Adaptarea la schimbările economice și tehnologice:

- Politicile active sunt esențiale pentru a pregăti lucrătorii să facă față schimbărilor economice, cum ar fi tranziția digitală și ecologică, prin oferirea de programe de recalificare și formare în domenii emergente. Aceste măsuri contribuie la dezvoltarea unei forțe de muncă flexibile și capabile să răspundă cerințelor de pe piața muncii, reducând riscul de șomaj structural.
- Politicile pasive au un rol de „plasă de siguranță” în momente de criză economică, asigurând un minim de protecție pentru cei afectați de restructurări sau recesiuni. Aceste politici stabilizează consumul intern și previn prăbușirea cererii în perioade de instabilitate economică.

Întărirea coeziunii sociale:



- Prin asigurarea unui venit de bază pentru șomeri și persoane pensionate, politicile pasive contribuie la creșterea coeziunii sociale, prevenind sărăcia extremă și excluderea. În România, unde inegalitățile economice și sociale sunt pronunțate, acest rol este crucial pentru menținerea unei stabilități sociale.
- Politicile active completează acest rol prin măsuri care urmăresc să ofere oportunități egale de acces pe piața muncii, indiferent de regiune sau statut social, contribuind astfel la o economie mai inclusivă.

Politicile Active și Pasive ale Pieței Muncii în Uniunea Europeană

Context european și inițiative comunitare: La nivelul Uniunii Europene, politicile pieței muncii sunt orientate către crearea unei piețe comune a muncii care să susțină creșterea economică și mobilitatea lucrătorilor între statele membre. Uniunea Europeană sprijină politicile naționale prin finanțare și programe coordonate, având ca scop armonizarea standardelor de muncă și asigurarea unei protecții sociale echitabile pentru toți cetățenii Uniunii.

Politici active în Uniunea Europeană:

- **Fondul Social European (FSE):** Este principalul instrument al Uniunii Europene pentru susținerea ocupării forței de muncă. Fondul Social European finanțează programe de formare, recalificare, și asistență pentru integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Acesta sprijină atât formarea profesională cât și facilitarea accesului tinerilor și a grupurilor defavorizate la oportunități de angajare.
- **Garanția pentru Tineret:** Această inițiativă europeană este destinată tinerilor sub 25 de ani care nu sunt încadrați în muncă, educație sau formare. Programul oferă acestora acces la cursuri de formare și oportunități de angajare, prin colaborarea cu angajatori locali și prin parteneriate cu agențiile naționale de ocupare.
- **Programul Erasmus+:** Deși cunoscut mai ales pentru sprijinul acordat studenților, Erasmus+ include și programe dedicate formării profesionale și mobilității lucrătorilor. Acest program permite tinerilor să participe la stagii de practică în alte state membre, sporindu-și astfel șansele de angajare.

Politici pasive în Uniunea Europeană:

- **Coordonarea sistemelor de securitate socială:** Uniunea Europeană facilitează portabilitatea beneficiilor sociale între statele membre, asigurându-se că lucrătorii migranți își pot transfera beneficiile acumulate (precum pensia) în cazul schimbării locului de muncă între țări.
- **Alocarea fondurilor pentru protecția socială în regiunile defavorizate:** În cadrul programelor de coeziune, Uniunea Europeană oferă sprijin financiar regiunilor care se



confruntă cu sărăcie și șomaj ridicat. Aceste fonduri sunt destinate atât protecției sociale cât și dezvoltării economice, pentru a reduce disparitățile regionale.

- **FSE+ (Fondul Social European Plus):** Noua versiune a Fondului Social European include un pachet de măsuri care combină politicile active și pasive, vizând în special integrarea grupurilor vulnerabile și sprijinirea sistemelor de protecție socială naționale în situații de criză economică.

Rezultate și perspective la nivel european: Uniunea Europeană a înregistrat progrese importante în reducerea șomajului și în sprijinirea mobilității lucrătorilor, facilitând integrarea economică și socială a cetățenilor săi. Totuși, există diferențe semnificative între ratele de ocupare și nivelurile de protecție socială ale statelor membre, care necesită măsuri suplimentare pentru a armoniza și eficientiza aceste politici. În perioade de criză, cum a fost pandemia de COVID-19, Uniunea Europeană a creat inițiative precum SURE (Instrumentul de Sprijin Temporar pentru Atenuarea Riscurilor de Șomaj în Situație de Urgență) pentru a susține lucrătorii afectați și a preveni creșterea bruscă a șomajului.

Rolul Politicilor Active și Pasive în Contextul Uniunii Europene

La nivelul Uniunii Europene, politicile active și pasive ale pieței muncii contribuie la realizarea unor obiective mai ample, cum ar fi:

Promovarea mobilității și integrării pe piața muncii a cetățenilor Uniunii:

- Politicile active finanțate prin Fondul Social European și inițiativele precum Garanția pentru Tineret susțin formarea profesională și recalificarea cetățenilor din toate statele membre, facilitând astfel mobilitatea profesională și geografică. Acest lucru este crucial pentru completarea golurilor de competențe în anumite sectoare și pentru reducerea șomajului în regiuni cu puține oportunități.
- Politicile pasive sunt coordonate pentru a permite portabilitatea beneficiilor sociale între statele membre, ceea ce încurajează cetățenii europeni să lucreze în diferite țări fără teama de a pierde accesul la beneficiile acumulate. Acest cadru european permite mobilitatea transnațională a lucrătorilor, sprijinind astfel realizarea pieței comune a muncii.

Reducerea disparităților regionale și coeziunea socială:

- Politicile pasive sprijinite de Uniunea Europeană, inclusiv prin alocarea de fonduri structurale, contribuie la reducerea sărăciei și a excluziunii sociale în regiunile cele mai defavorizate. Aceste măsuri ajută la menținerea unui standard minim de trai în întreaga Uniune, reducând inegalitățile între statele membre.
- Politicile active sunt, de asemenea, fundamentale în acest sens, prin crearea de oportunități economice și formarea de competențe în regiunile mai sărace.



Fondul Social European susține inițiativele naționale care urmăresc stimularea ocupării în regiunile cu șomaj ridicat, consolidând astfel coeziunea socială și economică a Uniunii Europene.

Resiliența economică și gestionarea crizelor:

- Politicile pasive, cum ar fi schemele de sprijin în caz de șomaj temporar, oferă un mecanism esențial de protecție în situații de criză, prevenind prăbușirea pieței muncii și menținând stabilitatea socială. Programul SURE (Sprijin Temporar pentru Atenuarea Riscurilor de Șomaj în Situații de Urgență) este un exemplu de politică europeană pasivă implementată pentru a ajuta lucrătorii și companiile în contextul crizei economice cauzate de pandemie.
- Politicile active au rolul de a stimula ocuparea și de a accelera redresarea economică după o criză. Prin măsuri de formare și recalificare, Uniunea Europeană sprijină adaptarea lucrătorilor la noi cerințe și domenii economice în creștere, precum economia digitală și economia verde, contribuind la o redresare sustenabilă și inovatoare.

Promovarea unei piețe a muncii incluzive și echitabile:

- Politicile pasive susțin protecția socială pentru toate categoriile de cetățeni europeni, asigurând că niciun lucrător nu este lăsat fără sprijin în fața șomajului sau a retragerii din activitate. Prin coordonarea sistemelor de securitate socială, Uniunea Europeană facilitează protecția muncitorilor care lucrează în diferite state membre.
- Politicile active joacă un rol important în promovarea egalității de șanse pe piața muncii. Programele de formare și recalificare finanțate de Uniunea Europeană vizează integrarea grupurilor vulnerabile, promovând o piață a muncii diversă și incluzivă, care să reflecte valorile europene de solidaritate și echitate.

Politicile active și pasive ale pieței muncii joacă un rol esențial în arhitectura economică și socială a României și a Uniunii Europene, contribuind la echilibrul dintre susținerea ocupării, stimularea creșterii economice și protecția socială a cetățenilor. Aceste două tipuri de politici acționează complementar pentru a asigura o forță de muncă adaptabilă, rezilientă și protejată în fața riscurilor economice și sociale.

La nivel național, în România, politicile active răspund nevoii de adaptare a forței de muncă la un mediu economic în continuă schimbare și la noile cerințe ale pieței muncii. Prin măsuri precum programele de formare profesională, stimulentele pentru angajatori și consilierea în carieră, politicile active contribuie la integrarea persoanelor vulnerabile și la combaterea șomajului structural. Politicile pasive, pe de altă parte, asigură un minim de siguranță financiară pentru cei care și-au pierdut locul de muncă, prevenind astfel sărăcia extremă și sprijinind coeziunea socială. În România, unde discrepanțele economice și sociale sunt încă



semnificative, aceste politici au rolul de a stabili veniturile și de a reduce excluziunea socială, mai ales în regiunile defavorizate.

În contextul Uniunii Europene, politicile active și pasive ale pieței muncii au un rol strategic nu doar în susținerea fiecărui stat membru, ci și în facilitarea unei piețe comune a muncii. Uniunea Europeană sprijină politicile active prin finanțarea programelor de formare și recalificare, astfel încât lucrătorii europeni să se poată adapta la tendințele globale și regionale, cum ar fi digitalizarea și tranziția către o economie verde. În paralel, politicile pasive coordonate de Uniunea Europeană au ca scop asigurarea unei protecții sociale echitabile pentru toți cetățenii europeni, indiferent de statul în care activează, prin mecanisme care permit portabilitatea beneficiilor sociale. În fața crizelor economice, cum a fost pandemia de COVID-19, Uniunea Europeană a demonstrat capacitatea de a implementa rapid măsuri pasive de sprijin, cum ar fi programul SURE, pentru a limita impactul economic și social al șomajului.

În ansamblu, politicile active și pasive ale pieței muncii contribuie la o dezvoltare economică sustenabilă și la menținerea stabilității sociale. În timp ce politicile active se concentrează pe crearea de oportunități pentru angajare și pe creșterea competitivității economiei, politicile pasive acționează ca un scut de protecție, atenuând efectele negative ale pierderii locului de muncă. Prin aceste măsuri, atât România, cât și Uniunea Europeană urmăresc să construiască o piață a muncii mai incluzivă, capabilă să se adapteze rapid la schimbările structurale și să protejeze drepturile economice și sociale ale cetățenilor.

5. Măsuri de Sprijin pentru Grupurile Vulnerabile

5.1 Politici dedicate tinerilor, persoanelor cu dizabilități, minorităților și altor grupuri vulnerabile

Politici pentru tineri

- **Promovarea angajabilității:** Implementarea de politici care să faciliteze tranziția de la școală la muncă, cum ar fi programe de ucenicie, stagii de practică și formare profesională continuă.
- **Sprijin pentru antreprenoriat:** Subvenții și granturi pentru tinerii care doresc să demareze o afacere, alături de mentorat și consultanță.
- **Reducerea abandonului școlar:** Măsuri pentru prevenirea abandonului școlar, inclusiv burse sociale, sprijin educațional și politici de incluziune în educație.

Politici pentru persoanele cu dizabilități

- **Integrarea pe piața muncii:** Programe de incluziune bazate pe adaptarea locului de muncă, stimulente financiare pentru angajatori și formare profesională specifică.



- **Accesibilitate și tehnologii asistive:** Dezvoltarea și promovarea tehnologiilor care facilitează participarea persoanelor cu dizabilități la activități economice.
- **Servicii de sprijin:** Asigurarea de servicii precum consiliere psihologică, asistare socială și mobilitate personală.

Politici pentru minorități

- **Reducerea discriminării:** Implementarea de politici anti-discriminare și promovarea diversității în locurile de muncă.
- **Educație și calificare:** Crearea de programe educaționale adaptate specificului cultural și lingvistic al minorităților.
- **Incluziunea economică:** Măsuri de sprijin pentru dezvoltarea economică în comunitățile minoritare, inclusiv prin facilitarea accesului la resurse financiare și oportunități de ocupare.

Politici pentru alte grupuri vulnerabile

- **Sprijin pentru șomeri pe termen lung:** Programe de recalificare, sprijin financiar temporar și consiliere pentru reintegrarea pe piața muncii.
- **Măsuri pentru mame singure:** Subvenții pentru îngrijirea copiilor, flexibilizarea programului de muncă și acces la servicii de suport familial.
- **Incluziunea migranților:** Programe care vizează integrarea migranților prin cursuri de limbă, recunoașterea calificărilor și acces egal la oportunități de muncă.

5.2 Programe specifice și impactul acestora

Programe pentru tineri

- **"Garanția pentru Tineret":** Program european care oferă tinerilor sub 25 de ani acces la oportunități de angajare, educație continuă, ucenicie sau stagii de practicare în termen de patru luni de la finalizarea studiilor.
 - **Impact:** Creșterea ratelor de angajare în rândul tinerilor, reducerea ratei șomajului juvenil.

Programe pentru persoanele cu dizabilități

- **"Accesibilitate pentru Toți":** Inițiativă națională pentru adaptarea infrastructurii și promovarea tehnologiilor asistive.
 - **Impact:** Creșterea participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, reducerea dependenței de sprijin social.
- **"Sprijin pentru Angajatori":** Subvenții pentru companiile care angajează persoane cu dizabilități.
 - **Impact:** Stimularea angajării și reducerea barierelor la locul de muncă.

Programe pentru minorități



- **"Educație pentru Incluziune"**: Programe destinate copiilor din comunități minoritare pentru reducerea decalajelor educaționale.
 - **Impact**: Creșterea nivelului de educație și calificare, reducerea excluziunii sociale.
- **"Start-Up Minorități"**: Inițiative care sprijină antreprenoriatul în comunități minoritare.
 - **Impact**: Crearea de locuri de muncă, creșterea veniturilor și dezvoltarea economică locală.

Programe pentru alte grupuri vulnerabile

- **"Recalificare Profesională"**: Cursuri gratuite sau subvenționate pentru șomerii de lungă durată.
 - **Impact**: Creșterea șanselor de angajare și reducerea șomajului structural.
- **"Ajutor pentru Familii Monoparentale"**: Sprijin financiar și servicii de consiliere pentru mame singure.
 - **Impact**: Reducerea riscului de sărăcie și creșterea calității vieții.
- **"Integrare Migranți"**: Programe de orientare culturală, cursuri de limbă și facilitarea accesului la locuri de muncă.
 - **Impact**: Creșterea incluziunii sociale și economice, reducerea tensiunilor sociale.

Aceste politici și programe sunt esențiale pentru promovarea egalității de șanse și construirea unei piețe a muncii mai incluzive, contribuind totodată la dezvoltarea sustenabilă a societății.

6. Impactul Tehnologiei și Globalizării asupra Pieței Muncii

6.1 Schimbările aduse de digitalizare și automatizare

Transformările locurilor de muncă

- **Crearea de locuri de muncă noi**: Sectorul IT, inteligența artificială și analiza datelor oferă oportunități pentru joburi bine plătite.
- **Dispariția locurilor de muncă repetitive**: Automatizarea înlocuiește munca manuală și sarcinile repetitive, ceea ce afectează sectoarele de producție și logistică.

Efecte asupra competențelor necesare

- **Accent pe competențe digitale**: Dezvoltarea abilităților tehnologice și digitale devine o cerință obligatorie pentru multe locuri de muncă.
- **Reskilling și upskilling**: Programele de recalificare și perfecționare continuă sunt esențiale pentru a răspunde nevoilor pieței.

Inegalități economice și sociale

- **Polarizarea pieței muncii**: Creșterea cererii pentru munci foarte calificate, în timp ce locurile de muncă de nivel mediu dispar.



- **Provocări pentru grupurile vulnerabile:** Persoanele fără acces la educație sau tehnologie sunt mai expuse riscului de excluziune economică.

6.2 Efectele globalizării asupra ocupării forței de muncă

Relocarea și externalizarea locurilor de muncă

- **Delocalizarea industriilor:** Mutarea fabricilor și a centrelor de producție în țări cu costuri mai mici ale forței de muncă.
- **Efectele asupra ocupării locale:** Reducerea oportunităților de angajare în sectoare tradiționale, dar creșterea cererii pentru munci în domenii specializate.

Diversitatea pieței muncii

- **Creșterea competiției globale:** Oferirea accesului la talente internaționale stimulează competitivitatea în rândul angajatorilor.
- **Mobilitatea forței de muncă:** Migrația economică contribuie la transferul de cunoștințe și calificări între diferite regiuni.

Impactul asupra salariilor

- **Disparități salariale:** Concurența globală poate conduce la stagnarea sau scăderea salariilor în anumite sectoare.
- **Ajustări regionale:** Țări precum cele din Europa de Est beneficiază de investiții externe care pot duce la creșteri salariale locale.

6.3 Politici de adaptare la noile realități economice

Educație și formare profesională

- **Investiții în educație digitală:** Crearea de programe educaționale adaptate erei tehnologice, cu focus pe programare, analiză de date și securitate cibernetică.
- **Parteneriate public-private:** Colaborări între guverne și companii pentru dezvoltarea de programe de recalificare.

Protecție socială adaptată

- **Venitul de bază universal:** Propuneri de politici care oferă un venit minim garantat pentru a compensa pierderea locurilor de muncă.
- **Extinderea schemelor de sprijin:** Ajutoare financiare și subvenții pentru reconversie profesională.

Reglementarea pieței muncii

- **Reguli pentru munca digitală:** Asigurarea protecției lucrătorilor din economia digitală, cum ar fi platformele online.
- **Promovarea sustenabilității:** Introducerea de politici pentru reducerea impactului de mediu al activităților industriale globalizate.

Stimularea inovației

- **Subvenții pentru cercetare și dezvoltare:** Sprijin pentru companiile care investesc în tehnologii emergente.
- **Zone economice speciale:** Crearea de hub-uri tehnologice pentru atragerea de investiții și generarea de locuri de muncă inovatoare.

Impactul tehnologiei și globalizării aduce schimbări profunde asupra pieței muncii, necesitând adaptări strategice și colaborare într-un context dinamic. Politicile proactive pot transforma aceste provocări în oportunități sustenabile pentru dezvoltarea economică și socială.

7. Politici de Mobilitate a Forței de Muncă



7.1 Mobilitatea internă și internațională a forței de muncă

Mobilitatea internă

- **Factori determinanți:** Migrația internă este influențată de disparitățile economice între regiuni, accesul la educație și infrastructura de transport.
- **Impact asupra regiunilor:**
 - **Regiuni defavorizate:** Exodul forței de muncă către zone mai dezvoltate poate accentua decalajele economice.
 - **Regiuni dezvoltate:** Creșterea presiunii asupra infrastructurii și serviciilor publice.
- **Mobilitatea sectorială:** Transferul angajaților între sectoare economice, determinat de automatizare și schimbări structurale în economie.

Mobilitatea internațională

- **Migrația economică:** Forța de muncă calificată sau necalificată migrează în căutarea unor salarii mai mari și condiții de muncă mai bune.
- **Fenomenul de "brain drain":**
 - Efecte negative: Pierderea capitalului uman în țările de origine.
 - Efecte pozitive: Transferul de cunoștințe și remitențele financiare către țările de origine.
- **Migrația circulară:** Tendința lucrătorilor de a se întoarce periodic în țările de origine, contribuind astfel la dezvoltarea bilaterală.

7.2 Politici și programe care facilitează mobilitatea

Politici de mobilitate internă

- **Sprijin pentru reconversie profesională:**
 - Programe de recalificare pentru transferul lucrătorilor din sectoare afectate de declin către industrii în creștere.
- **Dezvoltarea infrastructurii:**
 - Investiții în transport și locuințe pentru a facilita migrația către regiuni mai prospere.
- **Stimulente fiscale:**
 - Subvenții pentru companiile care investesc în regiuni defavorizate.

Politici de mobilitate internațională

- **Acorduri bilaterale și multilaterale:**
 - Facilitarea accesului forței de muncă prin acorduri între țări, cum ar fi eliminarea barierelor administrative.
- **Recunoașterea calificărilor:**
 - Programe care armonizează standardele educaționale și profesionale, asigurând recunoașterea diplomelor în alte țări.
- **Protecția lucrătorilor migranți:**



- Politici care asigură drepturi egale pentru lucrătorii migranți, cum ar fi salarii echitabile și condiții de muncă adecvate.

Programe europene pentru mobilitate

- **EURES (Rețeaua europeană de ocupare):**
 - Platformă care conectează angajatorii cu lucrătorii în căutarea unui loc de muncă în alte țări europene.
 - **Impact:** Creșterea accesului la locuri de muncă și reducerea șomajului structural.
- **Erasmus+:**
 - Programe pentru dezvoltarea competențelor și mobilității studenților și profesioniștilor.
 - **Impact:** Formarea unei forțe de muncă mai flexibile și calificate.

Sprijin pentru mobilitatea sectorială

- **Fonduri de ajustare:**
 - Sprijin financiar pentru regiunile și industriile afectate de schimbările structurale ale pieței muncii.
- **Parteneriate public-private:**
 - Crearea de inițiative comune pentru formare și angajare în sectoarele în dezvoltare.

Mobilitatea forței de muncă, atât la nivel intern, cât și internațional, reprezintă un factor esențial pentru adaptarea economiilor la schimbările globale. Politicile bine concepute pot maximiza beneficiile acestora, reducând în același timp riscurile asociate.

Data	Expertul din cadrul proiectului
13. 11.2024	Nume, prenume: Zahan Olimpia-Mariana Funcție: Responsabil proces îmbunătățire capacitate și digitalizare OSC S Semnătură: 