



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

Zone critice în politicile actuale ale pieței muncii: unde e nevoie de reformă?

Într-o perioadă de transformări accelerate, generate de digitalizare, globalizare și crize multiple (climatice, sanitare, geopolitice), politicile pieței muncii se află sub o presiune enormă. Dinamica cererii și ofertei de forță de muncă, polarizarea competențelor și fragilizarea unor categorii de angajați scot la iveală zone critice ce necesită intervenții urgente și reforme profunde.

Vom încerca o analiză a principalelor disfuncționalități ale politicilor actuale ale pieței muncii și evidențierea unor direcții esențiale de reformă.

1. Nepotrivirea dintre competențele oferite și cerințele pieței

Această discrepanță structurală reprezintă una dintre cele mai mari provocări pentru piața muncii moderne. Deși tehnologia evoluează rapid, iar cererea pentru competențe digitale, creative, tehnice și de gândire critică este în continuă creștere, sistemul educațional și formarea profesională rămân în mare parte ancorate în modele tradiționale, existând mari discrepanțe. De exemplu, multe instituții de învățământ oferă programe teoretice, fără legătură practică directă cu realitățile de pe piața muncii și realitățile sociale, cotidiene, în general.

Această nealiniere afectează atât tinerii absolvenți, care se confruntă cu dificultăți în găsirea unui loc de muncă, cât și angajatorii, care suferă de lipsa candidaților calificați. De asemenea, competențele învechite ale multor lucrători din industrie contribuie la o rată scăzută de productivitate și adaptabilitate la noile tehnologii.

O soluție ar putea fi reformarea sistemului de învățământ și orientarea sa spre învățarea pe tot parcursul vieții, crearea de parteneriate între instituțiile de educație și mediul de afaceri, precum și dezvoltarea unor centre de reconversie profesională pentru adulți, axate pe domenii în creștere (IT, energie verde, sănătate, logistică etc.).

2. Inflexibilitatea legislației muncii

În multe state, legislația muncii rămâne centrată pe forme de muncă rigide și pe modele de angajare tradiționale (contract de muncă pe durată nedeterminată, program de 8 ore, muncă la sediu). Acest model intră în conflict cu noile realități ale muncii, munca remote, joburile part-time, lucrul pe platforme digitale (precum Uber, Glovo etc.), munca la distanță internațională sau freelancing-ul.

Această inflexibilitate descurajează inovația și adaptabilitatea, forțând angajatorii și angajații să opereze într-un cadru legal care nu reflectă complexitatea muncii moderne. În plus, birocrăția excesivă, reglementările rigide privind concedierile sau taxele inflexibile pot descuraja investițiile și crearea de noi locuri de muncă.



O soluție propusă ar putea-o reprezenta modernizarea legislației muncii prin introducerea unor norme clare pentru noile forme de muncă, reducerea birocrăției în angajare și concediere, flexibilizarea programului de muncă și adaptarea sistemului fiscal pentru a acoperi și lucrătorii independenți, fără a-i penaliza excesiv.

3. Excluderea socială și precaritatea

O parte considerabilă din forța de muncă activă trăiește în condiții de incertitudine economică. Locurile de muncă temporare, slab plătite, fără contracte formale sau cu acces limitat la asigurări sociale, alimentează fenomenul „muncii precare”. Aceasta afectează mai ales femeile, tinerii, lucrătorii din mediul rural, persoanele cu un nivel scăzut de educație și lucrătorii migranți.

Această precaritate nu doar că reduce calitatea vieții și limitează șansele de progres social, dar are și efecte negative asupra economiei generale, reducând consumul și creând instabilitate. În plus, muncitorii precari sunt adesea excluși de la participarea civică sau sindicală, ceea ce accentuează marginalizarea lor.

O soluție ar putea fi implementarea unor măsuri de protecție socială universală, promovarea muncii decente prin reglementări clare privind salariul minim, condițiile de muncă și accesul la protecție socială indiferent de tipul de contract, dar și sprijinirea tranziției către forme de muncă mai stabile.

4. Discriminarea și lipsa egalității de șanse

Deși în majoritatea țărilor există legislație anti-discriminare, aplicarea acesteia este adesea deficitară. Femeile continuă să se confrunte cu diferențe salariale semnificative față de bărbați, chiar și în poziții comparabile. Persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice (de exemplu, romii, unii migranți) sau vârstnicii întâmpină dificultăți majore în obținerea unui loc de muncă sau în promovare.

Această discriminare contribuie la inegalități economice și sociale, dar și la un climat general de neîncredere în instituții. În plus, societățile pierd din potențialul uman care rămâne nevalorificat.

O soluție ar putea consta în crearea unor politici afirmative pentru integrarea categoriilor vulnerabile (subvenții pentru angajatori, cursuri de calificare gratuite, mentorat), implementarea transparenței salariale și a auditului diversității în companii, dar și sancționarea eficientă a discriminării la angajare.

5. Slaba integrare a migrației în piața muncii

În contextul îmbătrânirii populației și al deficitului de forță de muncă în multe sectoare (construcții, agricultură, îngrijire), migrația economică este o resursă importantă. Totuși, mulți migranți se confruntă cu obstacole semnificative: recunoașterea lentă a calificărilor, bariere lingvistice, condiții de muncă inferioare și lipsa accesului la servicii esențiale.

În lipsa unei strategii coerente, muncitorii migranți pot ajunge în situații de exploatare, ceea ce nu doar le afectează drepturile, dar contribuie și la tensiuni sociale sau politice.

Soluția ar putea-o reprezenta dezvoltarea unor programe de integrare completă, care să includă cursuri de limba țării gazdă, sprijin juridic, recunoașterea rapidă a diplomelor și certificatelor profesionale, și asigurarea accesului la sistemele de sănătate, educație și pensii.

Câteva posibile reforme necesare

Una dintre cele mai urgente și fundamentale reforme necesare este reforma sistemului de formare profesională continuă (lifelong learning), adică a învățării pe tot parcursul vieții. Modernizarea și extinderea formării



profesionale continue este esențială într-o economie marcată de schimbări rapide în tehnologie, digitalizare și cerințe ale pieței muncii.

Reforma ar putea să urmărească realizarea, dezvoltarea și implementarea următoarelor puncte:

1. Construirea unei rețele naționale de centre de formare profesională modernă

- centre regionale și locale, echipate cu infrastructură digitală, laboratoare practice și formatori calificați,
- posibilitatea de a urma cursuri gratuite sau subvenționate în domenii relevante pentru economia locală: IT, mecatronică, îngrijire, eficiență energetică etc.,
- programe flexibile, adaptate și pentru adulți care lucrează (ex. cursuri seara sau în weekend).

2. Integrarea formării continue în strategia economică a țării

- guvernele ar trebui să coreleze nevoile pieței muncii cu planurile de formare profesională,
- implicarea angajatorilor în definirea curriculumului și cofinanțarea programelor de formare,
- introducerea unor „vouchere de învățare” sau conturi personale de formare (modelul francez), care să permită fiecărui angajat să urmeze cursuri în funcție de interese și nevoi.

3. Crearea unei platforme digitale naționale de formare și certificare

- platformă online gratuită cu acces la cursuri acreditate, certificate recunoscute de angajatori și posibilitatea de a acumula micro-certificări (microcredentials),
- colaborări cu universități, companii de tehnologie și organizații internaționale.

4. Incluziunea grupurilor vulnerabile

- persoanele cu nivel scăzut de educație, din mediul rural, femeile care revin după concediul maternal, șomerii de lungă durată sau persoanele cu dizabilități trebuie să fie prioritizate,
- sprijin personalizat: consiliere, sprijin psihologic, acoperirea costurilor indirecte (transport, îngrijire copii etc.).

5. Evaluarea și recunoașterea competențelor dobândite informal

- mulți adulți au învățat „din mers” la locul de muncă. Aceste competențe ar trebui recunoscute formal, prin evaluări și certificări accesibile.

Impactul ar putea consta în creșterea ocupării și a adaptabilității forței de muncă, reducerea șomajului structural și a excluziunii profesionale, stimularea productivității și a inovării în companii, creșterea echității sociale și a mobilității economice etc.

Piața muncii este într-o transformare constantă. Tehnologiile emergente (inteligența artificială, automatizarea, digitalizarea) elimină anumite locuri de muncă și creează altele noi, adesea cu cerințe diferite. În același timp, populația activă îmbătrânește, iar tinerii nu reușesc mereu să se adapteze rapid la cerințele pieței.

Astfel, angajații trebuie să aibă posibilitatea și sprijinul necesar pentru a învăța continuu, pentru a se recalifica, specializa sau adapta la noile cerințe. Din păcate, în multe țări, sistemele de formare continuă sunt subfinanțate, slab coordonate și inaccesibile pentru categoriile vulnerabile. Într-o economie bazată pe cunoaștere, capacitatea de a învăța permanent este cheia securității economice personale și a competitivității naționale. O reformă reală a formării profesionale continue înseamnă nu doar adaptare la viitorul muncii, ci și o formă de justiție socială.



O altă reformă absolut necesară și direct legată de piața muncii este alinierea educației formale la nevoile actuale ale pieței muncii (educație orientată spre competențe).

Educația formală (gimnazială, liceală și universitară) joacă un rol fundamental în formarea viitoarei forțe de muncă. Totuși, sistemele educaționale din multe țări, inclusiv România, se confruntă cu un decalaj profund între ce se predă și ce este necesar pe piața muncii. Multe programe sunt prea teoretice, lipsite de aplicabilitate practică, învechite în conținut sau complet rupte de dinamica sectoarelor economice emergente (tehnologie, mediu, sănătate, servicii digitale etc.). În plus, tinerii absolvenți ies din școală fără competențe transversale esențiale: gândire critică, rezolvare de probleme, lucru în echipă, autonomie digitală sau capacitatea de a învăța continuu.

Această reformă ar trebui să țină cont de:

1. Revizuirea curriculumului național și orientarea spre competențe-cheie

- introducerea în toate ciclurile educaționale a unor competențe aplicabile direct în muncă: digital literacy, competențe financiare de bază, comunicare profesională, proiecte interdisciplinare,
- corelarea programelor de liceu și universitate cu realitatea economică actuală și viitoare, prin consultarea anuală a angajatorilor și camerelor de comerț.

2. Generalizarea învățării prin practică (învățământ dual, stagii)

- extinderea sistemului de învățământ profesional dual în colaborare cu companiile – modelul german a demonstrat că astfel de parteneriate reduc șomajul tinerilor și sporesc angajabilitatea,
- integrarea stagiilor obligatorii de practică (internshipuri) în toate programele universitare, cu sprijin financiar pentru studenți,
- recunoașterea oficială a experienței acumulate în timpul acestor stagii.

3. Formarea și recalificarea profesorilor

- profesorii trebuie să fie ei înșiși formați pentru a preda competențe actuale, cu acces constant la perfecționare,
- introducerea unor programe de mentorat și formare continuă pentru cadrele didactice, în colaborare cu specialiști din industrie.

4. Consolidarea legăturii dintre universități și piața muncii

- centre universitare de carieră mai bine finanțate și implicate activ în consilierea studenților,
- programe de tip „triple helix”: universitate – administrație – industrie, pentru cercetare aplicată și inovație,
- granturi și stimulente pentru proiecte studențești cu aplicabilitate economică.

5. Orientare profesională timpurie în școală

- introducerea de programe de orientare vocațională încă din gimnaziu, pentru a reduce abandonul școlar și alegerile greșite în carieră,
- centre județene de orientare în carieră, cu psihologi, consilieri vocaționali și testări adaptate.

Toate acestea ar putea avea un mare impact în reducerea șomajului în rândul tinerilor și o mai bună adaptare la cerințele angajatorilor, creșterea productivității și a capacității de inovare în economie, reducerea migrației forțate a absolvenților, dacă aceștia își găsesc oportunități de carieră relevante acasă și nu în ultimul rând îmbunătățirea mobilității profesionale, tinerii devin mai flexibili și capabili să se adapteze la schimbări rapide.



Educația este prima verigă din lanțul care duce la un loc de muncă decent și stabil. Dacă această verigă este slabă, tot sistemul de ocupare suferă. De aceea, alinierea educației la piața muncii este una dintre cele mai fundamentale reforme, fără de care celelalte (formare continuă, digitalizare, integrare) devin inefficiente sau incomplete.

O altă reformă esențială și adesea ignorată în politicile pieței muncii este digitalizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și modernizarea instituțiilor de profil.

Instituțiile publice care gestionează ocuparea forței de muncă (precum agențiile pentru ocuparea forței de muncă – ANOFM, AJOFM în România) au un rol esențial în facilitarea relației dintre ofertă și cerere. Totuși, în foarte multe cazuri, aceste instituții funcționează pe baze birocratice, cu proceduri greoaie, lipsă de interoperabilitate digitală și servicii care nu corespund nevoilor reale ale pieței muncii moderne.

Astfel, mulți șomeri sau lucrători în tranziție nu beneficiază de sprijin eficient pentru găsirea unui loc de muncă, pentru consiliere profesională sau pentru accesul la formare. De cealaltă parte, angajatorii nu folosesc aceste instituții ca instrumente reale de recrutare sau dezvoltare de competențe.

O reformă esențială ar trebui să cuprindă următoarele puncte:

1. Digitalizarea completă a serviciilor publice de ocupare

Crearea unei platforme digitale unificate, accesibile pe mobil și desktop, care să integreze:

- locuri de muncă disponibile,
- profiluri ale candidaților,
- recomandări personalizate bazate pe competențe,
- acces la cursuri de formare online,
- programări pentru consiliere,
- interfață cu alte baze de date (educație, fiscalitate, beneficii sociale),
- automatizarea parțială a proceselor (folosind AI pentru matchmaking între profiluri și posturi).

2. Profesionalizarea consilierii în carieră

- investiții în formarea profesională a consilierilor din agențiile de muncă,
- introducerea unui sistem de ghidaj profesional modern, bazat pe evaluări de aptitudini, orientare vocațională, coaching,
- servicii personalizate, în special pentru tineri, persoane în reconversie profesională sau șomeri de lungă durată.

3. Parteneriat real cu mediul privat și cu sectorul educațional

- agențiile de ocupare nu trebuie să acționeze izolat, ci în parteneriat cu companii, camere de comerț și universități,
- crearea de rețele regionale de sprijin pentru ocupare, în care actorii locali colaborează la identificarea cererii reale de muncă și la oferirea de soluții de formare și plasare.

4. Monitorizarea în timp real a pieței muncii

- utilizarea datelor din platformele digitale pentru analize predictive: unde apar dezechilibre, ce meserii sunt în declin, care sectoare au nevoie de intervenție,



- publicarea periodică a unor rapoarte de alertă timpurie privind tendințele pieței muncii (utile pentru politicieni, investitori, educatori).

Această reformă ar putea avea un mare impact în creșterea eficienței și transparenței în potrivirea locurilor de muncă cu candidații, reducerea duratei șomajului și a șomajului de lungă durată, creșterea încrederii cetățenilor în instituțiile statului, economii bugetare prin automatizarea proceselor și eliminarea duplicărilor birocratice, o mai bună anticipare a crizelor de personal sau a dezechilibrelor structurale pe piața muncii etc.

Fără instituții moderne și servicii digitale eficiente, celelalte politici ale pieței muncii (formare, integrare, protecție socială) riscă să nu ajungă la beneficiari sau să funcționeze cu randament scăzut. Așadar, reforma infrastructurii instituționale a pieței muncii este un element-cheie pentru ca celelalte reforme să aibă efect.

O altă reformă necesară constă în elaborarea unor politici coerente de integrare a migranților.

În contextul crizelor demografice și al mobilității globale crescute, forța de muncă migratoare joacă un rol tot mai important în susținerea economiilor naționale. Cu toate acestea, integrarea migranților în piața muncii și în societate rămâne adesea superficială, fragmentată și tratată mai degrabă ca o urgență administrativă decât ca o strategie de dezvoltare pe termen lung. Lipsa unor politici coerente conduce la exploatarea economică a acestora, la excludere socială și, pe termen lung, la tensiuni între comunități.

O reformă reală a politicilor de integrare trebuie să aibă în vedere mai multe dimensiuni interconectate:

1. Recunoașterea rapidă și transparentă a calificărilor profesionale

Multe persoane migrante sosesc în țările gazdă având deja calificări, diplome și experiență profesională. Din păcate, birocrăția și lipsa unor proceduri clare le împiedică să-și valorifice potențialul. Acest lucru duce la „subangajare”, un medic sau inginer care lucrează ca lucrător necalificat. Este o pierdere uriașă atât pentru individ, cât și pentru economia țării gazdă.

Potențiale soluții:

- crearea unor mecanisme rapide și standardizate de evaluare a calificărilor,
- instituirea unor comisii de echivalare în parteneriat cu organizații profesionale,
- digitalizarea procesului de recunoaștere a diplomelor.

2. Cursuri gratuite și accesibile de limba țării gazdă

Cunoașterea limbii este esențială nu doar pentru integrarea profesională, ci și pentru accesul la servicii, educație, sănătate și pentru participarea civică. Mulți migranți rămân izolați tocmai din cauza barierelor lingvistice.

Soluții necesare:

- introducerea de cursuri gratuite de limba națională pentru adulți, susținute de stat sau ONG-uri,
- integrarea predării limbii în centrele de primire și în primele luni de rezidență,
- adaptarea materialelor de învățare la nivelul de alfabetizare al participanților.

3. Acces facilitat la servicii sociale, educaționale și medicale

Migranții trebuie să aibă acces real la serviciile de bază, nu doar formal. În multe cazuri, neînțelegerea sistemului, lipsa documentelor sau tratamentul discriminatoriu îi împiedică să beneficieze de asistență socială, sănătate sau școală pentru copii.

Soluții posibile:



- crearea de centre de informare pentru migranți, cu traducători și consilieri,
- simplificarea procedurilor administrative pentru înregistrarea în sistemul public,
- introducerea de politici de „asistență culturală” – formarea personalului din sistemele publice pentru a lucra eficient cu persoane din medii culturale diverse.

4. Sprijin pentru integrarea pe termen lung

Integrarea nu înseamnă doar găsirea unui loc de muncă. Ea implică sentimentul de apartenență, participare civică și respect reciproc între migranți și comunitățile gazdă.

Soluții necesare:

- Programe de mentorat și integrare comunitară (evenimente interculturale, activități comune),
- Promovarea implicării migranților în ONG-uri, sindicate, inițiative civice,
- Sprijin pentru obținerea cetățeniei sau a unui statut legal stabil.

Politicile pieței muncii se află la o răscruce de drumuri, iar reformele nu mai pot fi amânate. Adaptabilitatea, echitatea și sustenabilitatea trebuie să devină principii directoare ale noii arhitecturi a muncii. Pentru a construi o societate incluzivă și rezilientă, este esențial ca politicile de muncă să nu rămână ancorate în paradigme vechi, ci să răspundă provocărilor prezentului și viitorului.

<i>Data</i>	<i>Expertul din cadrul proiectului</i>
12.05.2025	Nume, prenume: Gabor Bogdan Funcție: Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S