



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 anticipateze 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

Piața muncii verde și incluzivă: Rolul OSC-urilor în tranziția către locuri de muncă sustenabile și echitabile

1. Introducere

Schimbările legislative din domeniul muncii din ultimii ani au creat un context dinamic, impunând adaptări rapide din partea tuturor actorilor de pe piața muncii, inclusiv organizațiile societății civile (OSC). Aceste organizații, având un rol crucial în sprijinirea persoanelor vulnerabile, sunt chemate să reacționeze prompt la modificările cadrului legal pentru a asigura servicii relevante, conforme și eficiente. Astfel, prezentul material vizează analiza principalelor modificări legislative recente în domeniul muncii în România, impactul acestora asupra grupurilor vulnerabile și identificarea de soluții practice prin care OSC-urile se pot adapta pentru a răspunde mai bine nevoilor beneficiarilor lor.

2. Modificări legislative cheie (2024–2025)

a) Legislație anti-hărțuire

În contextul creșterii conștientizării problemelor legate de hărțuire și violență la locul de muncă, România a făcut un pas important prin ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 prin Legea 69/2024. Această convenție impune angajatorilor, inclusiv OSC-urilor cu personal angajat, să instituie politici clare de prevenire și combatere a oricărei forme de hărțuire. Sunt necesare proceduri de sesizare internă, mecanisme de protecție a victimelor, formare regulată pentru angajați și o cultură organizațională bazată pe respect și siguranță.

OSC-urile, prin specificul activității lor, se confruntă adesea cu situații în care beneficiarii sunt victime ale hărțuirii sau expuși unor forme de violență structurală. Prin urmare, aplicarea acestor prevederi nu este doar o obligație legală, ci o condiție esențială pentru menținerea unui spațiu sigur pentru echipele interne și pentru persoanele sprijinite. Nerespectarea acestor prevederi atrage sancțiuni.

b) Angajarea persoanelor cu dizabilități

OUG 127/2024 privind unele măsuri în domeniul social, completată de Ordinul ANOFM-ANPPDP nr. 11/2025 pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 78 alin. (2[^]2)-(2[^]4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, introduce o abordare mai activă în sprijinirea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități. Companiile cu peste 50 de angajați au obligația de a colabora cu cel puțin trei ONG-uri care promovează drepturile persoanelor cu dizabilități, pentru a identifica și ocupa posturile vacante. De asemenea, sunt impuse obligații anuale de raportare.



OSC-urile devin astfel verigi esențiale între cererea de forță de muncă și oferta provenită din rândul persoanelor vulnerabile. Acest rol presupune dezvoltarea unor baze de date cu competențele beneficiarilor, organizarea de evenimente de mediere și sprijin continuu post-angajare. Mai mult, crește importanța profesionalizării activității de consiliere și orientare profesională oferite de OSC-uri.

c) Legea 45/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă privind incluziunea socială

Această lege are un potențial semnificativ de a transforma abordarea angajării persoanelor vulnerabile. Prin extinderea grupurilor țintă și introducerea de subvenții consistente pentru angajatori (2.250 lei/lună pentru fiecare angajat eligibil, timp de 12 luni), Legea 45/2025 încurajează angajarea sustenabilă.

OSC-urile pot juca un rol strategic în valorificarea acestei oportunități. Ele pot identifica beneficiari eligibili, le pot oferi formare adaptată și pot colabora direct cu angajatorii pentru plasarea pe posturi potrivite. Mai mult, Legea 45/2025 creează premisele pentru dezvoltarea de parteneriate public-private în vederea reintegrării socio-profesionale.

d) Reglementări salariale și echitate

Începând cu 2026, România va implementa o serie de măsuri privind transparența salarială, în linie cu directivele europene. Angajatorii cu peste 250 de angajați vor fi obligați să publice grilele salariale și să permită angajaților să solicite informații referitoare la diferențele de remunerare între sexe pentru funcții similare. Scopul acestor măsuri este reducerea inechităților salariale sistemice.

Chiar dacă OSC-urile nu sunt direct vizate de aceste obligații (având în general un număr mai redus de angajați), adoptarea voluntară a acestor principii poate contribui la promovarea unei culturi organizaționale echitabile și poate consolida încrederea publicului și a finanțatorilor. De asemenea, ele pot include aceste standarde în consilierea oferită angajaților vulnerabili, încurajând cerința de transparență la angajatorii parteneri.

3. Impact asupra grupurilor vulnerabile

Grupurile vulnerabile se află adesea în afara pieței muncii din motive sistemice: discriminare, lipsa competențelor, traumă socială, lipsa încrederii în sine sau acces limitat la servicii de sprijin. Noile reglementări creează premise legale pentru incluziune activă, însă eficiența lor depinde esențial de calitatea implementării și de implicarea concertată a OSC-urilor.

Pentru persoanele cu dizabilități, noile obligații pentru angajatori pot facilita accesul la piața muncii, dar riscul tratării acestor obligații într-un mod pur formal persistă. De aceea, este esențial ca OSC-urile să asigure un proces de acompaniere continuă: de la identificarea și dezvoltarea abilităților beneficiarilor, la consiliere vocațională și sprijin post-angajare, inclusiv în relația cu angajatorul. Fără acest sprijin, rata de menținere în câmpul muncii rămâne scăzută.

Legea 45/2025 aduce un potențial real pentru integrarea categoriilor precum tineri NEET (persoane tinere care nu urmează o formă de educație, nu au un loc de muncă și nu participă la activități de formare profesională.), mame singure, victime ale traficului de persoane, persoane fără adăpost sau șomeri de lungă durată. Cu toate acestea, bariera principală rămâne nivelul scăzut de pregătire profesională și lipsa unor rețele de suport. OSC-urile pot interveni eficient prin programe integrate: cursuri de formare adaptate, mentorat, dezvoltarea abilităților soft, simulări de interviu, dar și intermediere directă cu angajatorii.

Un exemplu complementar relevant este proiectul „Pregătit pentru viitor”, desfășurat în județul Maramureș între 2021 și 2023, coordonat de AJOFM Maramureș în parteneriat cu organizații locale. Proiectul a vizat integrarea pe piața muncii a peste 700 de tineri NEET (mai exact 719), inclusiv persoane din comunități rome și persoane cu dizabilități. Dintre aceștia, peste 300 au fost certificați în urma cursurilor de formare, iar 327 au fost angajați prin sprijin direct în medierea muncii. De remarcat este componenta antreprenorială a proiectului, în care 18 tineri au beneficiat de finanțări nerambursabile de până la 25.000 euro pentru a-și



deschide mici afaceri, creând astfel 24 de locuri de muncă noi în județ. Prin burse de locuri de muncă organizate în orașe precum Baia Mare, Sighetu Marmației și Borșa, proiectul a reușit să aducă la aceeași masă tineri vulnerabili, OSC-uri și angajatori din sectorul privat.

Această inițiativă evidențiază rolul crucial al colaborării între instituții publice, sectorul neguvernamental și mediul privat în combaterea excluziunii sociale. OSC-urile implicate au oferit sprijin personalizat, mentorat, orientare vocațională și acompaniere post-angajare, demonstrând eficiența intervențiilor multisectoriale.

De asemenea, femeile din medii vulnerabile (victime ale violenței domestice sau ale traficului) pot beneficia de o mai bună integrare profesională dacă OSC-urile colaborează cu servicii sociale, adăposturi și rețele de sprijin psihologic, oferind un traseu de revenire etapizat, empatic și realist.

În concluzie, noile reglementări nu garantează automat incluziunea socială și profesională, dar creează cadrul necesar. OSC-urile, prin expertiză și proximitate față de beneficiar, sunt actorii cheie care pot transforma această oportunitate legislativă într-o schimbare reală de viață.

4. Soluții practice pentru OSC-uri

a) Monitorizare legislativă

Într-un peisaj normativ în permanentă schimbare, OSC-urile trebuie să instituie mecanisme clare de monitorizare legislativă. Acest lucru poate presupune desemnarea unor persoane responsabile intern, abonarea la buletine legislative, dar și colaborarea cu case de avocatură, consultanți specializați sau rețele asociative (cum ar fi FOND, RISE sau Federația ONG pentru Servicii Sociale). Monitorizarea constantă permite anticiparea modificărilor și ajustarea rapidă a procedurilor interne.

b) Actualizarea documentației interne

Odată cu schimbările legislative, este esențială revizuirea și actualizarea fișelor de post, regulamentelor interne, politicilor de protecție împotriva hărțuirii, procedurilor de selecție și formare. Multe OSC-uri pot beneficia de modele și ghiduri juridice puse la dispoziție de organizații umbrelă sau de instituții publice (ex: Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.). Aceste resurse pot facilita implementarea rapidă și corectă a noilor obligații, reducând riscurile legale și îmbunătățind coerența organizațională.

c) Colaborări cu angajatori

Un element esențial pentru succesul inserției profesionale a beneficiarilor este relația directă cu angajatorii. OSC-urile ar trebui să creeze protocoale de colaborare care să includă: criterii de selecție a beneficiarilor, evaluare a competențelor, sesiuni de mediere, stagii de practică, dar și mecanisme de feedback post-angajare. Aceste protocoale pot contribui la creșterea încrederii angajatorilor în OSC-uri și la sustenabilitatea plasamentelor realizate.

d) Programe personalizate

Serviciile de acompaniere trebuie să fie adaptate la realitatea fiecărui grup vulnerabil. De exemplu, pentru tinerii NEET poate fi necesară o componentă de dezvoltare a abilităților de viață, pentru persoanele cu dizabilități adaptarea materialelor de formare, iar pentru victimele traficului, suport psihologic pe termen lung. OSC-urile trebuie să dezvolte trasee personalizate care includ consiliere, mentorat, formare profesională, orientare vocațională, mediere și sprijin la angajare.

e) Transparență și echitate

Adoptarea voluntară a principiilor de transparență salarială poate îmbunătăți reputația OSC-urilor în fața donatorilor, angajaților și beneficiarilor. Aceasta presupune publicarea grilelor salariale, a criteriilor de promovare, a normelor interne privind echitatea de gen și remunerarea echitabilă. În plus, poate deveni un criteriu important în alegerea angajatorilor parteneri, promovând o cultură organizațională bazată pe respect și egalitate.



f) Instruirea personalului propriu

Implementarea eficientă a legislației muncii depinde de nivelul de pregătire al echipelor OSC. Formarea continuă trebuie să acopere domenii precum: securitate și sănătate în muncă (SSM), egalitate de șanse, prevenirea discriminării, drepturi salariale, relații de muncă și etică profesională. Investiția în formarea personalului nu doar că asigură conformitatea legală, ci contribuie la crearea unui mediu de lucru profesionist și empatic, capabil să răspundă nevoilor complexe ale beneficiarilor.

5. Concluzie

Schimbările legislative recente oferă un cadru mai robust și mai clar pentru protejarea salariaților, stimularea echității și încurajarea incluziunii sociale. Deși acestea pot părea inițial o provocare birocratică sau administrativă, ele reprezintă de fapt o oportunitate esențială pentru OSC-uri de a-și consolida rolul ca actori relevanți în economie și societate.

Pentru organizațiile societății civile, miza nu este doar conformitatea cu noile norme, ci transformarea acestor obligații legale în instrumente de impact social durabil. Prin înțelegerea profundă a legislației muncii, prin parteneriate strategice cu angajatori, instituții publice și rețele de suport, OSC-urile pot acționa ca punți reale între grupurile vulnerabile și piața muncii. Mai mult, adaptarea proactivă, prin actualizarea documentației, formarea personalului, digitalizarea proceselor și asumarea principiilor de echitate, permite organizațiilor să devină modele de bună practică, nu doar pentru alți actori non-guvernamentali, ci și pentru sectorul public și privat.

Studiul de caz analizat, din Maramureș, arată că succesul nu depinde exclusiv de dimensiunea organizației sau de resursele de pornire, ci mai ales de capacitatea acesteia de a colabora, de a învăța continuu și de a construi soluții personalizate pentru nevoile beneficiarilor săi. Programele de inserție profesională, când sunt dezvoltate cu rigoare, empatie și orientare spre rezultate, pot schimba traiectorii de viață și pot reduce inegalitățile sociale.

Într-un context economic și legislativ în continuă mișcare, OSC-urile nu mai pot fi doar furnizori de servicii sociale, ci trebuie să devină actori ai transformării sociale. Aceasta înseamnă să contribuie activ la modelarea unei piețe a muncii mai echitabile, accesibile și umane, nu doar pentru beneficiarii lor direcți, ci pentru întreaga societate.

7. Recomandări în plan legislativ

În contextul noilor reglementări din domeniul muncii și al integrării grupurilor vulnerabile pe piața muncii, se impune o serie de măsuri legislative care să sprijine eficient atât angajatorii, cât și organizațiile societății civile (OSC-uri). În continuare, sunt formulate câteva recomandări pentru îmbunătățirea și consolidarea legislației în domeniu:

a) Îmbunătățirea accesului OSC-urilor la fonduri pentru programe de incluziune profesională

Este esențial ca autoritățile să creeze instrumente legislative care să permită accesul facil și transparent al OSC-urilor la fonduri destinate susținerii integrării profesionale a persoanelor vulnerabile. Aceste fonduri ar trebui să fie destinate atât activităților de formare și consiliere, cât și sprijinului post-angajare, pentru a asigura sustenabilitatea plasamentelor pe termen lung. În plus, mecanismele de solicitare și raportare ar trebui simplificate pentru a reduce birocrăția și a facilita implicarea activă a OSC-urilor în procesul de integrare socială și profesională.

b) Clarificarea responsabilităților angajatorilor în privința angajării persoanelor cu dizabilități

Deși Ordonanța de Urgență 127/2024 oferă un cadru legislativ important pentru integrarea persoanelor cu dizabilități, există încă ambiguități în ceea ce privește implementarea acestora de către angajatori. Astfel, ar fi util ca autoritățile legislative să clarifice și să detalieze mecanismele de raportare și sancționare pentru



nerespectarea obligațiilor legale. De asemenea, este necesară crearea unui sistem de certificare a angajatorilor care se implică activ în integrarea acestora, pentru a încuraja concurența între angajatori și a stimula bunele practici.

c) Extinderea mecanismelor de sprijin pentru grupurile vulnerabile

Legea 45/2025 privind incluziunea socială reprezintă un pas important în sprijinul angajării persoanelor vulnerabile, dar este esențial să se extindă și să se completeze cu măsuri suplimentare care să asigure un suport continuu pentru aceste categorii. Ar trebui luate în considerare stimulente suplimentare pentru angajatorii care angajează tineri NEET, victime ale violenței domestice, persoane din mediul rural sau alte grupuri marginalizate. De asemenea, un cadru legislativ pentru parteneriate public-private în domeniul formării și integrării acestor grupuri ar putea adresa mai eficient nevoile acestora.

d) Consolidarea transparenței și a mecanismelor de raportare privind echitatea salarială

În contextul reglementărilor privind transparența salarială, autoritățile trebuie să adopte măsuri clare și implementabile pentru a ajuta OSC-urile, dar și alte organizații, să îndeplinească cerințele. Este necesar un ghid național privind crearea și implementarea grilelor salariale transparente, care să includă recomandări specifice pentru organizațiile non-profit, având în vedere diferențele de structură și dimensiune. De asemenea, autoritățile ar putea încuraja OSC-urile să adopte aceste principii, asigurându-se că standardele de remunerare echitabilă sunt respectate și în sectorul lor.

e) Simplificarea procesului de conformitate cu legislația anti-hărțuire

În urma ratificării Convenției OIM nr. 190, OSC-urile trebuie să implementeze politici interne de prevenire a hărțuirii și violenței la locul de muncă, dar acest proces poate fi adesea complicat și costisitor pentru organizațiile mici. O reglementare clară privind procedurile de implementare a acestor politici și sprijin pentru crearea unui cadru simplificat de formare a angajaților ar facilita conformitatea cu legea. De asemenea, ar trebui instituite măsuri care să încurajeze OSC-urile să raporteze proactiv cazurile de hărțuire și să implementeze mecanisme eficiente de protecție.

f) Promovarea colaborării între instituțiile publice și OSC-uri

Este important ca autoritățile să sprijine și să reglementeze cadrul pentru colaborarea sistematică între OSC-uri și instituțiile publice care se ocupă de integrarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi AJOFM, agențiile de sănătate publică sau instituțiile educaționale. Aceste parteneriate ar trebui reglementate prin protocoale clare, ce includ măsuri de coordonare, evaluare a impactului și susținere financiară, pentru a asigura o integrare eficientă a persoanelor vulnerabile pe piața muncii.

Prin adoptarea acestor recomandări legislative, România ar putea construi un sistem mai robust și mai integrat pentru sprijinirea persoanelor vulnerabile, dar și pentru promovarea unei piețe a muncii mai echitabile, accesibile și sustenabile. În acest sens, OSC-urile pot juca un rol determinant, iar cadrul legislativ trebuie să le sprijine activ în misiunea lor socială.