



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

Incluziune prin muncă: politicile publice ca motor al echității sociale

Introducere

Incluziunea prin muncă reprezintă unul dintre pilonii fundamentali ai echității sociale, deoarece accesul egal la oportunități de angajare contribuie direct la reducerea sărăciei, la consolidarea coeziunii sociale și la creșterea participării economice. Într-o societate modernă, capacitatea guvernelor de a crea sisteme care sprijină participarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, tineri, persoane cu dizabilități, lucrători necalificați, persoane din comunități dezavantajate, șomeri de lungă durată, este esențială pentru dezvoltarea durabilă.

Articol de față analizează rolul politicilor publice ca motor al echității sociale prin promovarea incluziunii prin muncă. Sunt prezentate concepte esențiale, mecanismele de intervenție ale statului, exemple relevante din România și direcții de îmbunătățire care pot contribui la întărirea capacității societății de a crea un mediu de muncă accesibil, echitabil și adaptat nevoilor tuturor.

1. Conceptul de incluziune prin muncă

Incluziunea prin muncă este definită ca procesul prin care toate persoanele, indiferent de statut socio-economic, nivel educațional sau vulnerabilități, sunt sprijinite să participe activ și productiv pe piața muncii. Ea depășește simpla creare de locuri de muncă și implică eliminarea barierelor sistemice, dezvoltarea competențelor și promovarea unui mediu de lucru nondiscriminatoriu.

Principalele dimensiuni ale incluziunii prin muncă sunt:

1.1 Acces egal la oportunități

O piață a muncii incluzivă elimină discriminarea și creează mecanisme prin care persoanele vulnerabile pot concura echitabil pentru locuri de muncă. Aceasta presupune servicii publice de ocupare, acces la formare, sprijin financiar sau consiliere personalizată.

1.2 Adaptarea competențelor la realitățile economiei moderne

Economia contemporană se transformă rapid prin digitalizare, automatizare și tehnologii emergente. Incluziunea prin muncă necesită dezvoltarea competențelor profesionale pentru a permite persoanelor să se adapteze cerințelor locurilor de muncă moderne.



1.3 Menținerea în muncă și progresul profesional

Nu este suficient ca persoanele să fie angajate; politicile de incluziune trebuie să sprijine menținerea în muncă prin programe de mentorat, calificare continuă sau adaptarea posturilor pentru persoane cu dizabilități.

2. Rolul politicilor publice în promovarea echității sociale

Politicile publice reprezintă ansamblul de instrumente utilizate de autorități pentru a crea condiții favorabile „jocului corect” pe piața muncii. În absența unor mecanisme publice coerente, inegalitățile sociale se accentuează, iar accesul la muncă devine o barieră greu de depășit pentru anumite grupuri.

2.1 Corectarea disfuncționalităților pieței muncii

Piața muncii nu este perfectă. În mod natural, anumite grupuri sunt excluse sau dezavantajate. Politicile publice intervin pentru a corecta aceste dezechilibre prin stimulente de angajare, subvenții salariale sau programe de formare.

2.2 Redistribuirea oportunităților

Prin politici active, statul redistribuie oportunitățile către grupurile vulnerabile. Exemple includ programe de ucenicie, centre de evaluare a competențelor, facilități fiscale pentru angajatorii care angajează persoane dezavantajate.

2.3 Promovarea echității sociale

Incluziunea prin muncă contribuie direct la echitate, deoarece reduce sărăcia, sporește independența economică și facilitează participarea socială.

2.4 Parteneriate între stat, mediul privat și societatea civilă

Eficiența politicilor publice depinde de colaborarea între administrații, întreprinderi și organizații non-guvernamentale. Aceste parteneriate facilitează implementarea de programe care răspund nevoilor reale de pe piața muncii.

3. Intervenții publice și modele de politici pentru incluziune pe piața muncii

3.1 Politici active de ocupare (PAO)

PAO includ măsuri concrete precum:

- subvenționarea locurilor de muncă: această măsură reduce costurile angajatorilor și stimulează integrarea persoanelor vulnerabile, oferind un prim pas către stabilitate profesională.
- programe de reconversie profesională: permit persoanelor rămase fără loc de muncă să dobândească noi competențe necesare în sectoarele emergente ale economiei.
- cursuri de formare gratuite pentru șomeri: contribuie la creșterea șanselor de angajare prin actualizarea competențelor și adaptarea lor la cerințele pieței.
- sprijin pentru angajare prin consiliere și mediere: facilitează potrivirea eficientă între competențele persoanei și nevoile angajatorilor.



- stimulente pentru tineri NEET: ajută la reintegrarea socială și profesională a tinerilor care nu sunt angajați, nu studiază și nu urmează formare.

3.2 Educația și formarea profesională

Politicile publice moderne promovează:

- învățământul dual: un model educațional care combină teoria predată în școli cu practica desfășurată în companii, facilitând tranziția rapidă către angajare.
- campusuri profesionale moderne: centre integrate unde elevii pot beneficia de infrastructură tehnică actualizată și programe adaptate industriei locale.
- formare continuă pentru adulți: sprijină adaptarea forței de muncă la schimbările economice, prin cursuri flexibile și calificări suplimentare.
- parteneriate cu companii pentru programe practice: asigură pregătire relevantă și crește șansele de angajare imediată după finalizarea studiilor.

3.3 Economia socială și ocuparea persoanelor vulnerabile

Economia socială joacă un rol major în incluziunea persoanelor greu angajabile, oferind oportunități de angajare adaptate nevoilor individuale și reintegrând persoane provenite din medii vulnerabile prin activități economice sustenabile și orientate social. În incluziunea persoanelor greu angajabile. Întreprinderile sociale creează locuri de muncă adaptate și reintegrează persoane provenite din medii dificile.

3.4 Sprijinul pentru persoane cu dizabilități

Exemple de politici:

- adaptarea locurilor de muncă: presupune ajustări fizice sau organizaționale pentru a permite persoanelor cu dizabilități să își desfășoare activitatea eficient.
- consilieri specializați: profesioniști care oferă suport personalizat, facilitând integrarea și menținerea în muncă.
- unități protejate: structuri dedicate unde persoanele cu dizabilități lucrează în condiții adaptate și primesc sprijin suplimentar.
- subvenții pentru angajatori: compensații financiare care încurajează angajarea persoanelor cu dizabilități, reducând riscurile și costurile asociate.

3.5 Digitalizarea serviciilor publice de ocupare

Digitalizarea facilitează accesul rapid la locuri de muncă, formare și consiliere prin platforme moderne, eliminând bariere geografice și birocratice și permițând o interacțiune mai eficientă între cetățeni și servicii publice. la locuri de muncă, formare și consiliere, reducând barierele geografice și birocratice.

4. Exemple relevante din România

Politicile publice pentru incluziune prin muncă sunt deja vizibile în mai multe județe.

4.1 Maramureș – parcuri de specializare inteligentă

Consiliul Județean Maramureș dezvoltă parcuri de specializare inteligentă la Baia Sprie, Șomcuta Mare și Târgu Lăpuș. Acestea:



- atrag investiții cu valoare adăugată ridicată contribuind la dezvoltarea economică regională și la crearea de locuri de muncă moderne.
- creează ecosisteme pentru inovare reunind companii, instituții educaționale și autorități într-un cadru propice dezvoltării tehnologice.
- dezvoltă colaborări între școli profesionale și mediul privat facilitând învățarea practică și alinarea competențelor la cerințele economiei.
- sprijină formarea de competențe adaptate pieței pregătind forța de muncă pentru joburi viitoare și reducând decalajul dintre cerere și ofertă.

Aceste proiecte reprezintă un exemplu solid de integrare a investițiilor în infrastructură cu dezvoltarea competențelor forței de muncă.

4.2 Brașov – transparență bugetară și dezvoltarea infrastructurii de formare

CJ Brașov publică anual bugetul și programul de investiții, oferind vizibilitate asupra proiectelor de infrastructură, educație și servicii sociale. Deși nu există un sistem dual extins precum cel din Maramureș, județul dezvoltă centre de formare profesională și colaborează cu mediul privat în domenii industriale precum automotive și aviație.

4.3 Cluj – ecosistem de inovare și formare digitală

Clujul este un model de incluziune prin:

- parteneriate public-privat în formare IT: colaborările dintre administrația locală, universități și companii din sectorul tehnologic permit dezvoltarea unor programe relevante de formare, adaptate nevoilor pieței.
- programe pentru recalificarea adulților: inițiativele locale oferă adulților posibilitatea de a dobândi competențe digitale și tehnologice, facilitând tranziția către joburi mai bine plătite și mai stabile.
- centre de competențe digitale pentru tineri: aceste centre pun la dispoziție cursuri, mentorat și infrastructură modernă, sprijinind integrarea tinerilor în industriile inovative.

4.4 Alba – învățământ dual

Județul Alba, prin colaborări cu companii din industria prelucrătoare, a dezvoltat un sistem funcțional de învățământ dual. Elevii sunt pregătiți în meserii cerute pe piață, ceea ce facilitează inserția lor imediată în muncă.

4.5 Rețelele de economie socială

ONG-urile și întreprinderile sociale din România oferă locuri de muncă adaptate nevoilor unor categorii greu angajabile, contribuind la incluziunea socială și profesională.

- Persoane cu dizabilități: acestea beneficiază de locuri de muncă adaptate, programe de suport psihologic și consiliere, în cadrul unor întreprinderi sociale care pun accent pe autonomie și adaptare la cerințele pieței.
- Persoane fără adăpost: economia socială le oferă un cadru stabil pentru reintegrare, prin activități productive combinate cu servicii sociale precum adăpost temporar, igienă și sprijin pentru obținerea actelor.
- Femei din medii vulnerabile: organizațiile dezvoltă ateliere meșteșugărești, servicii comunitare sau micro-întreprinderi unde femeile dobândesc competențe profesionale și independență financiară.



- Tineri care părăsesc sistemul de protecție: aceștia sunt sprijiniți prin mentorat, formare profesională și primele experiențe de muncă, esențiale pentru o tranziție reușită către viața adultă.

Aceste exemple arată că România construiește treptat un cadru funcțional pentru incluziune socială prin muncă, chiar dacă persistă numeroase provocări structurale.

5. Provocări și limite ale politicilor publice pentru incluziune profesională

Deși politicile publice au evoluat pozitiv, sistemul național de ocupare se confruntă cu dificultăți majore care limitează impactul intervențiilor.

5.1 Lipsa coerenței între politici

Politicile sunt adesea implementate fragmentat, fără coordonare între instituțiile centrale, județene și locale. Lipsa unui cadru strategic unitar conduce la suprapuneri de eforturi, programe redundante și utilizarea ineficientă a resurselor.

5.2 Deficitul de competențe

România suferă de un deficit sever de competențe, manifestat prin:

- analfabetism funcțional ridicat, care limitează capacitatea de adaptare la locuri de muncă moderne;
- insuficiența competențelor digitale, într-un context economic tot mai automatizat;
- decalaje între calificările oferite de sistemul educațional și cerințele pieței muncii, generând dificultăți de recrutare pentru angajatori și șomaj tehnic.

5.3 Migrația forței de muncă

Exodul tinerilor și al muncitorilor calificați reduce baza forței de muncă interne. Angajatorii întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante, iar diferențele salariale față de alte state europene adâncesc fenomenul.

5.4 Finanțare insuficientă

Multe programe de ocupare depind de finanțări europene, ceea ce limitează continuitatea lor. Lipsa unui buget național dedicat politicilor active de ocupare face dificilă extinderea și stabilitatea intervențiilor.

5.5 Bariere sociale și culturale

Persoanele vulnerabile se confruntă cu o serie de obstacole care limitează accesul la piața muncii și menținerea unui loc de muncă:

- Lipsa încrederii și teama de eșec: acestea reduc inițiativa și capacitatea persoanelor vulnerabile de a accesa oportunități profesionale sau de a participa la programe de formare.
- Stigmatizare la nivel comunitar și profesional: prejudecățile și etichetele negative descurajează implicarea și reduc șansele de angajare și promovare.
- Dificultăți de adaptare la un program de lucru: ritmul și regulile unui loc stabil de muncă pot reprezenta un obstacol pentru cei fără experiență sau cu probleme sociale și de sănătate.
- Rețele de sprijin slabe: lipsa suportului familial sau comunitar duce la vulnerabilitate crescută și reduce șansele de menținere a unui loc de muncă pe termen lung.



6. Direcții de îmbunătățire și recomandări

Pentru ca politicile publice de ocupare să genereze impact durabil, este necesară o reformă amplă și coerentă, orientată către oameni și economia reală.

6.1 Dezvoltarea sistemelor de formare profesională modernă

- Extinderea campusurilor duale: acestea permit elevilor să învețe direct în companii și să dobândească competențe reale, adaptate tehnologiilor actuale.
- Consolidarea parteneriatelor cu mediul de afaceri: programele școlare și profesionale trebuie să reflecte nevoile reale ale industriei și să anticipeze cerințele viitoare.
- Dezvoltarea formării digitale accesibile: competențele IT de bază devin esențiale pentru integrarea în aproape orice domeniu profesional.
- Crearea de centre de recalificare pentru adulți: acestea oferă cursuri rapide și certificate, adaptate piețelor în continuă schimbare.

6.2 Consolidarea colaborării public–private

- Identificarea nevoilor reale ale angajatorilor: proces esențial pentru proiectarea unor programe de formare eficiente.
- Dezvoltarea curriculumelor profesionale: adaptarea conținutului educațional garantează relevanța pregătirii și compatibilitatea cu cerințele pieței.
- Creșterea numărului de locuri de practică și internship: experiența practică facilitează tranziția rapidă către angajare și reduce riscul de șomaj post-formare.

6.3 Digitalizarea pieței muncii

- Platforme eficiente de potrivire între cerere și ofertă: acestea conectează rapid angajatorii cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Reducerea birocrăției: simplificarea procedurilor scurtează timpul necesar accesării serviciilor de ocupare.
- Acces rapid la cursuri, consiliere și certificări profesionale: astfel, utilizatorii primesc sprijin imediat și personalizat.

6.4 Strategii locale integrate

Județele pot dezvolta ecosisteme de tip „smart specialization”, în care infrastructura, educația și colaborările public–private sunt coordonate strategic. Exemple precum Maramureș, cu campusul dual și parcul de specializare inteligentă, sau Cluj, cu structurile sale de inovare digitală, demonstrează că astfel de modele pot genera dezvoltare durabilă pe termen lung.

6.5 Sprijin pentru grupurile greu angajabile

- Extinderea subvențiilor pentru angajatori reduc costurile percepute și încurajează incluziunea persoanelor vulnerabile.
- Dezvoltarea programelor sociale integrate: combinarea formării profesionale cu sprijin financiar, consiliere socială și acces la servicii de sănătate crește eficiența intervențiilor.



- Facilități fiscale pentru companiile care investesc în incluziune: stimulentele fiscale sporesc implicarea firmelor în angajarea persoanelor vulnerabile.
- Stimularea antreprenoriatului social: acest model creează locuri de muncă adaptate și durabile, inclusiv pentru persoane cu nivel redus de educație sau competențe limitate.

Concluzii

Incluziunea prin muncă este un element central al echității sociale, iar politicile publice reprezintă principalul instrument prin care statele pot reduce inegalitățile și pot crește participarea economică. Prin măsuri active, educație profesională modernă, sprijin pentru grupurile vulnerabile și parteneriate eficiente cu mediul privat, autoritățile pot crea o piață a muncii incluzivă și competitivă.

Exemplele din România arată că există inițiative solide, cum ar fi parcurile de specializare inteligentă din Maramureș sau colaborările public-private din Cluj și Alba, însă este nevoie de mai multă coerență, finanțare și adaptare la schimbările rapide ale economiei moderne.

Incluziunea prin muncă nu este doar o politică socială, ci o investiție în viitor, în competitivitatea țării și în bunăstarea cetățenilor. Aceasta trebuie să fie o direcție strategică permanentă pentru orice administrație care urmărește dezvoltarea sustenabilă și echilibrată a societății.

Gabor Bogdan

Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S