



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 2

Inițiative noi pentru modernizarea pieței muncii: Provocări și oportunități

Introducere

Modernizarea pieței muncii reprezintă o prioritate strategică atât la nivel european, cât și național, în contextul transformărilor economice, sociale și tehnologice accelerate. Globalizarea, digitalizarea, tranziția verde și schimbările demografice obligă autoritățile să regândească modelele tradiționale de ocupare, formare profesională și protecție socială.

România se confruntă cu provocări specifice: rata de ocupare sub media UE, disparități regionale și deficit de competențe în anumite sectoare. În același timp, există oportunități de creștere a angajabilității și de stimulare a competitivității economice. Acest articol examinează principalele inițiative pentru modernizarea pieței muncii, cu accent pe digitalizare, dezvoltarea competențelor, flexibilizarea muncii, incluziune socială și tranziția verde, ilustrând fiecare punct cu exemple concrete, studii de caz și lecții învățate din România și Uniunea Europeană.

1. Digitalizarea serviciilor publice de ocupare și a relațiilor de muncă

Digitalizarea reprezintă un pilon central al modernizării pieței muncii, având ca obiectiv creșterea eficienței serviciilor publice și facilitarea interacțiunii dintre angajatori, angajați și autorități. La nivel european, se promovează utilizarea platformelor digitale pentru înregistrarea șomerilor, medierea muncii, accesul la cursuri de formare și gestionarea prestațiilor sociale, platforme precum EURES¹ facilitează mobilitatea forței de muncă și accesul la informații despre locurile de muncă, programele de formare și oportunitățile transfrontaliere. Aceste instrumente permit colectarea și analizarea datelor în timp real, sprijinind elaborarea de politici publice bazate pe evidențe.

În România, digitalizarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și a sistemelor de raportare a relațiilor de muncă a simplificat procedurile administrative și a crescut transparența.

De exemplu, platformele online pentru declararea contractelor de muncă și pentru accesarea serviciilor de ocupare permit angajatorilor și lucrătorilor să economisească timp și resurse. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a dezvoltat platforme digitale care permit înregistrarea șomerilor, căutarea locurilor de muncă și accesul la servicii de consiliere profesională. Portalul ANOFM oferă informații

¹ (European Employment Services) este o rețea a Uniunii Europene care facilitează mobilitatea forței de muncă între statele membre UE/SEE și Elveția.



despre cursuri de formare, stagii pentru tineri și proiecte finanțate din fonduri europene. În județul Cluj, sistemul digital implementat pentru consiliere profesională a condus la creșterea participării tinerilor NEET² în programe de formare.

Totuși, această tranziție întâmpină provocări: acces limitat la internet în mediul rural, lipsa competențelor digitale pentru anumite grupuri și neconcordanța cu platformele europene. Lecția învățată este că digitalizarea trebuie însoțită de programe de alfabetizare digitală și de sprijin pentru persoanele vulnerabile, altfel impactul rămâne limitat.

2. Promovarea competențelor pentru viitor și reforma formării profesionale

Dezvoltarea competențelor relevante pentru economia viitorului constituie un element esențial al modernizării pieței muncii. Politicile europene subliniază importanța competențelor digitale, verzi și transversale, precum și necesitatea învățării pe tot parcursul vieții. Inițiativele recente urmăresc să apropie sistemele de educație și formare de nevoile reale ale pieței muncii.

În România, reforma formării profesionale include consolidarea învățământului dual și dezvoltarea parteneriatelor cu angajatorii. Programele de recalificare și perfecționare profesională pot facilita tranziția lucrătorilor din sectoarele în declin către domenii emergente, precum IT, energie regenerabilă sau servicii sociale. Cu toate acestea, participarea adulților la formare continuă rămâne scăzută, ceea ce limitează impactul acestor inițiative.

Companii din sectorul IT și industria auto din România, precum UiPath și Continental, oferă programe de internship și formare practică în care tinerii lucrează alături de profesioniști pe proiecte reale, beneficiind de mentorat. După finalizarea acestor programe, unii participanți au continuat colaborarea cu angajatorii, ceea ce sugerează o legătură directă între experiența practică și șansele de angajare. De asemenea, proiectele POSDRU sprijină recalificarea adulților din sectoarele în declin, cum ar fi textilele și prelucrarea lemnului, în domenii emergente precum IT, energie regenerabilă sau servicii sociale. În județele Brașov și Sibiu, aceste programe au redus șomajul (chiar dacă nu în mod semnificativ).

Colaborarea strânsă cu angajatorii și adaptarea curriculumului la cerințele pieței cresc semnificativ rata de angajare post-formare. Extinderea unor astfel de programe în România ar putea reduce decalajele de competențe și ar sprijini integrarea pe piața muncii a tinerilor și a lucrătorilor în vârstă. Provocările includ participarea scăzută a adulților la formare, decalajele regionale și lipsa unei corelări complete între competențele oferite și cererea de pe piața muncii.

3. Flexibilizarea formelor de muncă și adaptarea cadrului legislativ

Modernizarea pieței muncii presupune adaptarea cadrului legislativ la noile forme de ocupare, care câștigă tot mai mult teren. Munca la distanță, programul flexibil și activitățile pe platforme digitale oferă oportunități de creștere a productivității și de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea personală. Uniunea Europeană promovează un cadru normativ care să recunoască aceste forme de muncă și să asigure protecția lucrătorilor. Flexibilizarea muncii este esențială pentru adaptarea pieței muncii la noile realități. Munca la distanță necesită reglementări clare pentru protecția lucrătorilor.

În România, Legea telemuncii (Legea 81/2018) stabilește drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților în contextul muncii la distanță. În sectorul IT, mai multe companii au implementat modele flexibile, reducând absenteismul și crescând retenția. În schimb, în industria tradițională (textile, producție), aplicarea acestor norme rămâne limitată, iar incertitudinea privind orele suplimentare și securitatea la locul de muncă persistă.

² tinerii „Not in Education, Employment, or Training”, adică cei care nu urmează o formă de educație, nu lucrează și nu participă la programe de formare profesională.



Totuși, aplicarea neuniformă a reglementărilor și lipsa unor standarde clare privind drepturile și obligațiile părților pot genera incertitudine. De exemplu, clarificarea responsabilităților legate de securitatea și sănătatea în muncă în contextul telemuncii rămâne o provocare.

Exemple europene, precum dreptul la deconectare din Franța și Germania, oferă modele de bune practici care pot fi adaptate în România pentru a proteja echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Lecția învățată este că flexibilizarea crește satisfacția și productivitatea, dar succesul depinde de standarde clare și infrastructură tehnologică adecvată.

4. Incluziunea pe piața muncii și activarea grupurilor subreprezentate

Incluziunea socială reprezintă un obiectiv fundamental al inițiativelor de modernizare a pieței muncii. Politicile europene vizează creșterea participării pe piața muncii a grupurilor subreprezentate, prin măsuri de activare, consiliere și sprijin personalizat. Aceste inițiative urmăresc valorificarea potențialului uman și reducerea inegalităților sociale.

În România, rata scăzută de ocupare în rândul tinerilor, al persoanelor cu dizabilități și al celor din mediul rural evidențiază necesitatea unor politici active mai eficiente. Programele de ucenicie, subvențiile pentru angajatori și serviciile integrate de ocupare pot contribui la îmbunătățirea accesului la locuri de muncă. Totuși, implementarea acestor măsuri necesită coordonare interinstituțională și resurse adecvate.

Exemple și studii de caz din România:

- Proiectul START ÎN CARIERĂ – integrare pe piața muncii a tinerilor NEET din Regiunea Sud Muntenia. Este un proiect destinat tinerilor NEET (16–29 ani) care include servicii de informare, formare profesională și mediere pe piața muncii, cu sprijin în dezvoltarea competențelor și inserție profesională.
- Proiectul „Start în carieră – Măsuri active pentru inserție profesională” – cod SMIS 327883. Derulat de Fundația Centrul de Resurse pentru Educație și Formare Profesională, în Regiunea Nord-Vest, sprijină ocuparea prin măsuri integrate, inclusiv cursuri de formare, consiliere și mediere pe piața muncii.
- Proiectul *Rural Empower*: sprijină integrarea pe piața muncii a persoanelor din grupuri vulnerabile din mediul rural prin dezvoltarea de întreprinderi sociale în regiunile Nord-Est și Sud-Est — beneficiari pot fi inclusiv femei din mediul rural care dezvoltă afaceri locale.

Proiecte finanțate prin fonduri europene și naționale sprijină antreprenoriatul rural și incluziunea femeilor în piața muncii, prin formare profesională, consultanță pentru afaceri și dezvoltarea de întreprinderi sociale în comunități rurale. Incluziunea socială necesită programe personalizate, sprijin continuu și cooperare între autorități, angajatori și ONG-uri. Aceasta nu doar reduce inegalitățile, ci contribuie și la reducerea șomajului în rândul tinerilor și pot facilita integrarea acestora pe piața muncii.

5. Tranziția verde și crearea de locuri de muncă sustenabile

Tranziția către o economie verde este strâns legată de modernizarea pieței muncii și generează atât oportunități, cât și provocări. Investițiile în energie regenerabilă, eficiență energetică și economie circulară creează noi locuri de muncă, dar impun și adaptarea competențelor. Politicile europene promovează conceptul de tranziție justă, care urmărește protejarea lucrătorilor afectați de restructurările economice.

Pentru România, tranziția verde poate contribui la dezvoltarea regională și la diversificarea economiei, în special în zonele afectate de declinul industriilor tradiționale. Programele de reconversie profesională și sprijinul social sunt esențiale pentru a asigura o tranziție echitabilă. De exemplu, formarea profesională în domeniul energiei regenerabile poate crea oportunități de angajare pentru lucrătorii din sectoarele în declin.



Studii de caz din România:

- Există investiții largi în parcuri eoliene și solare în Dobrogea. Constanța și Tulcea sunt regiuni strategice pentru energia regenerabilă în România. Investițiile în energie regenerabilă în regiunea Dobrogea contribuie la crearea de locuri de muncă în construcția, operarea și mentenanța parcurilor eoliene și solare. La nivel național, sectorul regenerabilelor este estimat să necesite zeci de mii de angajați până în 2030 pentru fabricare, instalare și operare.
- Reconversia profesională a minerilor spre tehnologii verzi este o tendință confirmată la nivel de proiecte și inițiative pilot, axată pe competențe precum energie solară, eficiență energetică și, potențial, eoliană. Există proiecte de reconversie profesională în județele Hunedoara și Gorj care sprijină minerii și lucrătorii din sectoarele dependente de cărbune să dobândească competențe în domenii ale energiei regenerabile și eficienței energetice, ca parte a tranziției juste. Din păcate, acestea sunt insuficiente și nu acoperă necesarul populației șomere sau fără ocupație din zone.
- Economia circulară este un domeniu în creștere în România, cu investiții și inițiative locale (de exemplu centre de cercetare și tehnologii de reciclare în Cluj-Napoca și proiecte de colectare selectivă în Brașov și alte orașe) care contribuie la crearea de locuri de muncă în gestionarea deșeurilor și tehnologiile sustenabile.

Inițiativele noi pentru modernizarea pieței muncii reflectă un efort susținut de adaptare la transformările economice și sociale contemporane. Digitalizarea, dezvoltarea competențelor, flexibilizarea muncii, incluziunea socială și tranziția verde conturează un nou model de piață a muncii, mai dinamic și mai orientat spre viitor.

Pentru România, valorificarea acestor inițiative presupune o implementare coerentă și adaptată contextului național. Investițiile în competențe, consolidarea capacității instituționale și dialogul social sunt esențiale pentru a transforma provocările în oportunități. Numai printr-o abordare integrată și strategică, modernizarea pieței muncii poate deveni un motor de dezvoltare economică durabilă și de creștere a calității vieții profesionale.

Doar printr-o abordare strategică și integrată, modernizarea pieței muncii poate deveni un motor de dezvoltare durabilă, creând locuri de muncă de calitate, reducând inegalitățile și sprijinind incluziunea socială pe termen lung.

Gabor Bogdan

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