

Autoritatea Națională pentru Calificări

**Studiu asupra dinamicii pieței muncii și schimbărilor în structura ocupațională
și de competențe la nivelul sectoarelor economice**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



STUDIU

**Realizat de ANC
în calitate de partener
al proiectului**

**„Actualizarea/revizuirea/dezvoltarea de noi standarde ocupaționale/de calificări profesionale,
conform noilor cerințe ale pieței muncii“**

- cod SMIS 336257 -

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European+, prin Programul Educație și Ocupare 2021-
2027, Prioritatea 09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot
parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”**

- Rezultat al Activității A1.1. -

Pentru dezvoltarea educației și formării profesionale

2025



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

2





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aprobat:
Președinte
Tiberiu Gabriel DOBRESCU

Avizat:
Director
Nicolae POSTĂVARU

Membrii echipei de cercetare
SSC Virgil ION
SSC dr. Sorin ANGHELUȚĂ
SSC Anca-Roxana POPESCU
SSC Maria ȘTEFAN

2025

3



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



Cuprins

LISTA DE FIGURI	7
LISTA DE TABELE	11
Introducere	12
Cap. 1 Structura, scopul, obiectivele și rezultatele studiului.....	14
1.1. Structura studiului.....	14
1.2. Scopul studiului.....	14
1.3. Obiectivele studiului	15
1.4. Rezultatele studiului	17
Cap. 2 Dinamica pieței muncii la nivel european, în perspectiva 2030 - 2040	18
2.1. Comitetele sectoriale europene	19
2.2. Tendințele pieței muncii în UE, în perspectiva 2035	21
2.2.1. Deficitul forței de muncă și de competențe, la nivelul UE	22
2.2.2. Indicele European al competențelor.....	33
2.2.2.1. Dezvoltarea competențelor la nivel european.....	34
2.2.2.2. Corelarea competențelor la nivel european.....	38
2.2.2.3. Activarea competențelor la nivel european.....	41
2.2.3. Deficitul de talente la nivel european	44
2.2.4. Prognoza pieței muncii în Europa, în perspectiva 2035	55
Cap. 3 Dinamica pieței muncii, la nivel național, în perspectiva 2035.....	66
3.1. Comitetele sectoriale naționale	67
3.2. Dinamica populației ocupate din România	70
3.2.1. Dinamica populației ocupate, în funcție de sectoarele de activitate CAEN	70
3.2.2. Dinamica populației ocupate, în funcție de grupele COR și nivelul de studii.....	81
3.2.3. Rata de ocupare a populației	86
3.3. Efectivul contractelor active înregistrate.....	90
3.3.1. Efectivul contractelor active înregistrate pe grupe majore și subgrupe majore COR.....	90
3.3.2. Efectivul grupelor minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate...	97
3.4. Oferta de locuri de muncă vacante.....	106
3.4.1. Oferta de locuri de muncă vacante, în funcție de COR	106
3.4.2. Oferta de locuri de muncă vacante, în funcție de sectoarele de activitate CAEN	117
3.5. Dinamica câștigului salarial la nivelul sectoarelor de activitate CAEN	120
3.6. Prognoza pieței muncii din România, în orizontul 2035	124
Cap. 4 Învățarea pe tot parcursul vieții.....	130



4.1 Evoluția numărului de elevi și studenți înscriși în învățământul preuniversitar și universitar.....	130
4.2. Evoluția numărului de absolvenți de învățământ preuniversitar și universitar.....	132
4.3. Rata abandonului în învățământul preuniversitar și universitar	135
Cap. 5 Cadre de competențe utilizate în elaborarea standardelor ocupaționale.....	136
5.1. Competențe cheie	136
5.2. DigComp - Competențe digitale	138
5.3. GreenComp - Competențe verzi	142
5.4. EntreComp - Competențe antreprenoriale	144
5.5. LifeComp - Competențe pentru viață	146
5.6. ESCO - Clasificarea europeană a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor.....	148
5.7. Europass	152
Cap. 6 Schimbări ocupaționale	156
6.1. Calificări și ocupații de interes în elaborarea standardelor ocupaționale.....	156
6.2. Ghid metodologic privind ancheta la nivelul angajatorilor pentru identificarea nevoilor de ocupații și de competențe.....	158
6.2.1. Bazele teoretice ale Ghidului metodologic	158
Anexa nr. 1 – Comitetele sectoriale europene	164
Anexa nr. 2 – Comitetele sectoriale naționale	227
Anexa nr. 3 – Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante (1000-2000), în funcție de sectoarele de activitate CAEN, la 1 ianuarie 2025	233
Anexa nr. 4 – Proiecții privind evoluția ratei de ocupare a forței de muncă comparativ cu rata cererii de înlocuire, pe subgrupe majore COR, pentru perioada 2025 - 2035.....	236
Anexa nr. 5 – Prognoza privind rata de ocupare a forței de muncă pe diviziuni CAEN, în perioada 2025- 2035.....	238
Anexa nr. 6 – Recomandări și strategii europene și naționale privind competențele și ocupațiile necesare pe piața muncii.....	242
Anexa nr. 7 - Competențele-cheie	303
Anexa nr. 8 – Structura Cadrului de competențe antreprenoriale – EntreComp.....	314
Anexa nr. 9 – Structura Cadrul european pentru competențele digitale ale educatorilor - DigCompEdu.....	318



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



*Anexa nr. 10 - Lista primelor 500 de ocupații propuse pentru elaborarea standardelor
ocupaționale în ordinea priorității lor conform rezultatelor din studiu 319*



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





LISTA DE FIGURI

Figura 1 - Structura studiului privind dinamica pieței muncii și schimbărilor în structura ocupațională și de competențe la nivelul sectoarelor economice	16
Figura 2 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații cu un nivel de calificare ridicat (1-3) din ISCO-08	24
Figura 3 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, la nivelul grupelor cu un nivel de calificare ridicat (1-3) din ISCO – 08	25
Figura 4 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (4-5) din ISCO-08	27
Figura 5 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (4-5) din ISCO-08..	28
Figura 6 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (6-8) din ISCO-08	29
Figura 7 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (6-8) din ISCO-08..	30
Figura 8 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupa majoră 9 din ISCO-08	31
Figura 9 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, la nivelul grupei majore 9 din ISCO – 08	32
Figura 10 - Dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor	35
Figura 11 - Învățământul obligatoriu în dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor	36
Figura 12 - Formarea profesională în dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor	38
Figura 13 - Corelarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor....	39
Figura 14 - Utilizarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor ...	40
Figura 15 - Activarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele European al Competențelor ..	42
Figura 16 - Tranziția de la educație la muncă, la nivelul țărilor europene, ESI	43
Figura 17 - Participarea pe piața muncii la nivelul țărilor europene, ESI.....	44
Figura 18 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 1-3, conform ISCO-08	46
Figura 19 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 1-3, conform ISCO-08	47
Figura 20 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 4-5, conform ISCO-08	49
Figura 21 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 4-5, conform ISCO-08	50
Figura 22 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 6, 7 și 8, conform ISCO-08.....	51
Figura 23 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 6, 7 și 8, conform ISCO-08	52
Figura 24 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 9, conform ISCO-08	53
Figura 25 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupa majoră 9, conform ISCO-08.....	54



Figura 26 - Creșterea ocupării forței de muncă, procentual % anual, la nivel european, în perspectiva 2035	56
Figura 27 - Locuri de muncă noi (mil.), în funcție de țară, în perspectiva 2035	57
Figura 28 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 1 din ISCO-08, în perspectiva 2035	58
Figura 29 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 2 din ISCO-08, în perspectiva 2035	59
Figura 30 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 3 din ISCO-08, în perspectiva 2035	60
Figura 31 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 4 din ISCO-08, în perspectiva 2035	61
Figura 32 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 5 din ISCO-08, în perspectiva 2035	62
Figura 33 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 6 din ISCO-08, în perspectiva 2035	63
Figura 34 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 7 din ISCO-08, în perspectiva 2035	63
Figura 35 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 8 din ISCO-08, în perspectiva 2035	64
Figura 36 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 9 din ISCO-08, în perspectiva 2035	65
Figura 37 - Rata natalității din România, în perioada 1990 - 2024, în funcție de mediul de rezidență	67
Figura 38 - Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe sexe, în perioada 2009-2024	86
Figura 39 - Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație, în perioada 2009-2024	87
Figura 40 - Evoluția ratei comparative de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație și sexe, în perioada 2009-2024	88
Figura 41 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele majore din COR	90
Figura 42 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 1 COR	91
Figura 43 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 2 COR	92
Figura 44 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 3 COR	93
Figura 45 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 4 COR	93
Figura 46 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 5 COR	94
Figura 47 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 6 COR	94



Figura 48 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 7 COR	95
Figura 49 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 8 COR	96
Figura 50 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 9 COR	96
Figura 51 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 1 din COR	98
Figura 52 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 2 din COR	99
Figura 53 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 3 din COR	100
Figura 54 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 4 din COR	101
Figura 55 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 5 din COR	102
Figura 56 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 7 din COR	103
Figura 57 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 8 din COR	104
Figura 58 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 9 din COR	105
Figura 59 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele majore din COR	107
Figura 60 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 1 din COR	108
Figura 61 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 2 din COR	109
Figura 62 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 3 din COR	110
Figura 63 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 4 din COR	111
Figura 64 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 5 din COR	112
Figura 65 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 6 din COR	113
Figura 66 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 7 din COR	114
Figura 67 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 8 din COR	115
Figura 68 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 9 din COR	116



Figura 69 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu peste 10,000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie	117
Figura 70 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu 5000-10000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie	118
Figura 71 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu 2000-5000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie	119
Figura 72 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (A-F)	121
Figura 73 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (G-M)	122
Figura 74 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (N-S)	123
Figura 75 - Rata abandonului școlar în învățământul preuniversitar	135





LISTA DE TABELE

Tabel 1 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2023	70
Tabel 2 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2023, pe medii de rezidență.....	71
Tabel 3 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (A-E) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024.....	74
Tabel 4 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (F-J) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024.....	75
Tabel 5 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (K-O) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024.....	77
Tabel 6 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (P-S) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024.....	78
Tabel 7 - Dinamica populației ocupate pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2024, în funcție de forma de proprietate.....	79
Tabel 8 - Dinamica populației ocupate cu studii universitare, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR	82
Tabel 9 - Dinamica populației ocupate cu studii postliceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR	82
Tabel 10 - Dinamica populației ocupate cu studii liceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR	83
Tabel 11 - Dinamica populației ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar, în perioada 2011 – 2023.....	84
Tabel 12 - Dinamica populației ocupate fără școală absolvită, în perioada 2011 – 2023.....	85
Tabel 13 - Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe regiuni și niveluri de educație, analiză comparativă 2009 - 2023	89
Tabel 14 - Efectivul grupelor minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate ...	97
Tabel 15 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu un nivel de competență 3 și 4 conform ISCO-08, în România, în perspectiva 2035	124
Tabel 16 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu nivel de competență 2, conform ISCO-08, , în România, în perspectiva 2035.....	125
Tabel 17 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu un nivel de competență 1, în România, în perspectiva 2035.....	126
Tabel 18 - Prognoza privind rata de creștere a locurilor de muncă disponibile, pe grupe majore COR, în perioada 2025- 2035	126
Tabel 19 - Dinamica populației școlare (elevi și studenți înscriși), în perioada 2013 - 2023.....	130
Tabel 20 - Dinamica numărului de absolvenți din învățământul preuniversitar, în perioada 2012 - 2022.....	132
Tabel 21 - Dinamica numărului de absolvenți din învățământul superior, în perioada 2013 - 2023.....	133



Introducere

Studiul de față se realizează în cadrul proiectului intitulat: **“Actualizarea/revizuirea/dezvoltarea de noi standarde ocupaționale/de calificări profesionale conform noilor cerințe ale pieței muncii”** cod SMIS Proiect – 336257, implementat în parteneriat, de către **MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE**, denumit în continuare MMFTSS, în calitate de **beneficiar**, împreună cu Autoritatea Națională pentru Calificări, denumită în continuare ANC, în calitate de **partener**.

Proiectul este finanțat prin **Programul Educație și Ocupare 2021-2027** și contribuie la îndeplinirea priorității **P9. Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității** și îndeplinirea obiectivului specific: **ESO4.5 - Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie.**

Proiectul este organizat pe patru grupe de activități **A1 - A4**, studiul de față fiind un livrabil al activității **A1 - Analiza, prognoza și monitorizarea necesarului de ocupații/competențe/calificări pe piața muncii**, acesta încadrându-se în demersurile strategice pentru îmbunătățirea relevanței sistemelor de educație și formare profesională, **care se desfășoară pe o perioadă de opt luni și este realizat de experți din cadrul ANC în cooperare cu experți din cadrul MMFTSS.**

Într-o economie globalizată și în continuă transformare, piața muncii este marcată de schimbări rapide generate de factori economici, tehnologici, demografici și politici. În acest context, prin studiul de față propunem să oferim o imagine a pieței muncii din România, din perspectiva nevoilor curente, dar și dintr-o perspectivă europeană, ținând cont de tendințele actuale și viitoare în materie de ocupații și competențe. Astfel, sunt analizate și prezentate date cu privire la evoluția sectoarelor economice, calificărilor/ocupațiilor și domeniilor ISCED, pentru perioada 2025-2035 și perspectiva 2040, precum și competențele necesare în domenii prioritare, descrise prin cadrele de competențe dezvoltate în ultimul deceniu la nivel internațional și implementate inclusiv la nivel național.

Mulțumim pe această cale colegilor noștri care au oferit sprijin și feedback în realizarea studiului: Alexandra-Gabriela Dorin, Narcisa Mariela Sava, Andreea-Cristina Bățaru.





Rezumat

Studiul asupra dinamicii pieței muncii și schimbărilor în structura ocupațională și de competențe la nivelul sectoarelor economice pornește de la datele administrative naționale, extrase din baze de date oficiale (INS, ANC ș.a), fiind complementar sprijinit de datele administrative puse la dispoziție de CE, prin intermediul CEDEFOP/EUROSTAT.

Primul capitol este dedicat introducerii, unde sunt prezentate scopul și obiectivele studiului pentru a oferi o bază teoretică și metodologică. Este inclusă și o descriere a contextului european și național în care se desfășoară analiza, subliniază importanța studierii dinamicii pieței muncii și a competențelor în contextul transformărilor economice și sociale. Tot aici este explicată și structura studiului, care oferă o perspectivă generală asupra conținutului.

Capitolul 2 abordează dinamica pieței muncii, la nivel european în perioada 2030-2040 și analizează tendințele acesteia, ținând cont de sectoarele economice prioritare, grupele de ocupații, cererea și oferta de locuri de muncă. În cadrul acestei secțiuni este inclusă o analiză a grupelor ocupaționale, la nivel european, realizată pe baza datelor statistice existente (CEDEFOP și Eurostat).

Capitolul 3 prezintă analiza dinamicii pieței muncii la nivel național, realizată pe baza datelor administrative (INS), precum și o evaluare a numărului de contracte active și a locurilor de muncă vacante (REVISAL), din punct de vedere al ocupațiilor.

Capitolul 4 prezintă învățarea pe tot parcursul vieții din România, din perspectiva populației școlare, a absolvenților, a ofertei de calificări la nivel preuniversitar și universitar, precum și din perspectiva formării profesionale.

Capitolul 5 este dedicat cadrelor de competențe elaborate și reglementate la nivel european, unde este prezentat modul prin care acestea au fost aprobate și implementate la nivel național și cum pot fi utilizate ulterior în elaborarea standardelor ocupaționale.

Capitolul 6 este dedicat analizei schimbărilor ocupaționale, în care sunt prezentate ocupațiile din România care sunt în prezent active și căutate pe piața muncii pe baza datelor administrative.

Din cadrul capitolului reiese lista calificărilor/grupelor de bază de interes pe termen scurt și mediu în cadrul proiectului, precum și ocupațiile propuse pentru noi standarde ocupaționale. Beneficiarul proiectului, în urma analizei proprii, împreună cu stakeholderii implicați și cu piața muncii, le va introduce pe lista proiectului.

Capitolul este finalizat cu Ghidul metodologic privind ancheta la nivelul angajatorilor pentru identificarea nevoilor de ocupații și competențe, care va fi utilizat în activitatea A1.2. a proiectului și ulterior în activitatea de monitorizare a cererii pieței.



Cap. 1 Structura, scopul, obiectivele și rezultatele studiului

1.1. Structura studiului

Realizat în cadrul activității A1, studiul este conceput pentru a oferi o analiză cuprinzătoare a dinamicii pieței muncii și a competențelor necesare în domeniile economice prioritare și este organizat pe mai multe capitole așa cum se prezintă în figura 1.

1.2. Scopul studiului

Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe profesionale, competențe-cheie și transversale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie, reprezintă **obiectivul specific** al *Programului Educație și Ocupare*, în cadrul căruia s-a realizat acest studiu.

Scopul studiului constă în analiza dinamicii pieței muncii din România, așa cum este ea descrisă prin datele administrative existente și prin compararea cu previziunile Comisiei Europene, dar și cu nevoile pieței muncii din România, din perspectiva sectoarelor economice aflate în creștere, în vederea identificării schimbărilor care influențează structura ocupațională și a competențelor cerute la nivelul sectoarelor economice în viitorul apropiat, în perioada 2025-2035.

Prin intermediul studiului, ne propunem să identificăm nu doar competențele și ocupațiile în creștere, ci și domeniile care se confruntă cu provocări, precum supracalificarea sau lipsa de forță de muncă.

Acesta prezintă o analiză detaliată și sistematică, bazată pe date panel administrative, asupra dinamicii pieței muncii și schimbărilor în structura ocupațională și de competențe la nivelul sectoarelor economice, având ca punct de plecare contextul european și național.

Analiza sectorială a domeniilor economice și a grupelor ocupaționale ne permite pe de o parte să înțelegem schimbările din fiecare sector care vor contribui la dezvoltarea de politici publice și intervenții eficiente, iar pe de altă parte ne permite să acoperim atât perspectiva europeană, deoarece este de interes în promovarea recunoașterii și mobilității, prin raportare la strategiile, prognozele și recomandările UE, cât și contextul național, prin examinarea schimbărilor specifice pieței muncii din România.

În acest context, vom sprijini dezvoltarea unui sistem care poate identifica ocupații și competențe care să asigure o adaptare eficientă a angajaților la schimbările economice și ocupaționale, și care ulterior va contribui la reducerea șomajului, corelarea cererii cu oferta locurilor de muncă, recunoașterea competențelor și creșterea angajabilității.

Rezultatul final constituie: i) un instrument de lucru pentru decidenți, furnizori de formare și parteneri sociali, ii) o bază solidă pentru revizuirea standardelor ocupaționale existente și dezvoltarea de noi standarde ocupaționale sau de noi rute de formare profesională mai flexibile, iii) un suport



pentru modernizarea sistemului de educație și formare profesională din România, iv). o contribuție la creșterea competitivității economiei naționale în context european.

1.3. Obiectivele studiului

Atingerea scopului studiului, presupune realizarea următoarelor obiective:

O1. Analiza dinamicii pieței muncii la nivel european, pe baza datelor administrative existente la nivelul Comisiei Europene pentru a evidenția prioritățile privind ocupațiile și competențele din spațiul european;

O2. Analiza dinamicii pieței muncii la nivel național, pe baza datelor administrative existente, pentru a evidenția sectoarele economice care se află în creștere sau în scădere, din perspectiva angajabilității

O3. Analiza populației care participă în învățarea pe tot parcursul vieții.

O4. Identificarea și descrierea cadrelor de competențe utilizate la nivel european și care au fost implementate la nivel național necesare în procesul de elaborare a standardelor ocupaționale

O5. Analiza schimbărilor ocupaționale și identificarea grupelor de bază, precum și a listei ocupațiilor de interes în procesul de elaborare a standardelor ocupaționale.

O6. Elaborarea ghidului metodologic privind ancheta în rândul angajatorilor pentru identificarea ocupațiilor și competențelor de interes.

Prin realizarea obiectivelor mai sus menționate se urmărește fundamentarea deciziilor privind ocupațiile propuse pentru a le fi elaborate standarde ocupaționale sau pentru a actualiza standardele ocupaționale existente, precum și corelarea acestora cu cerințele angajatorilor.

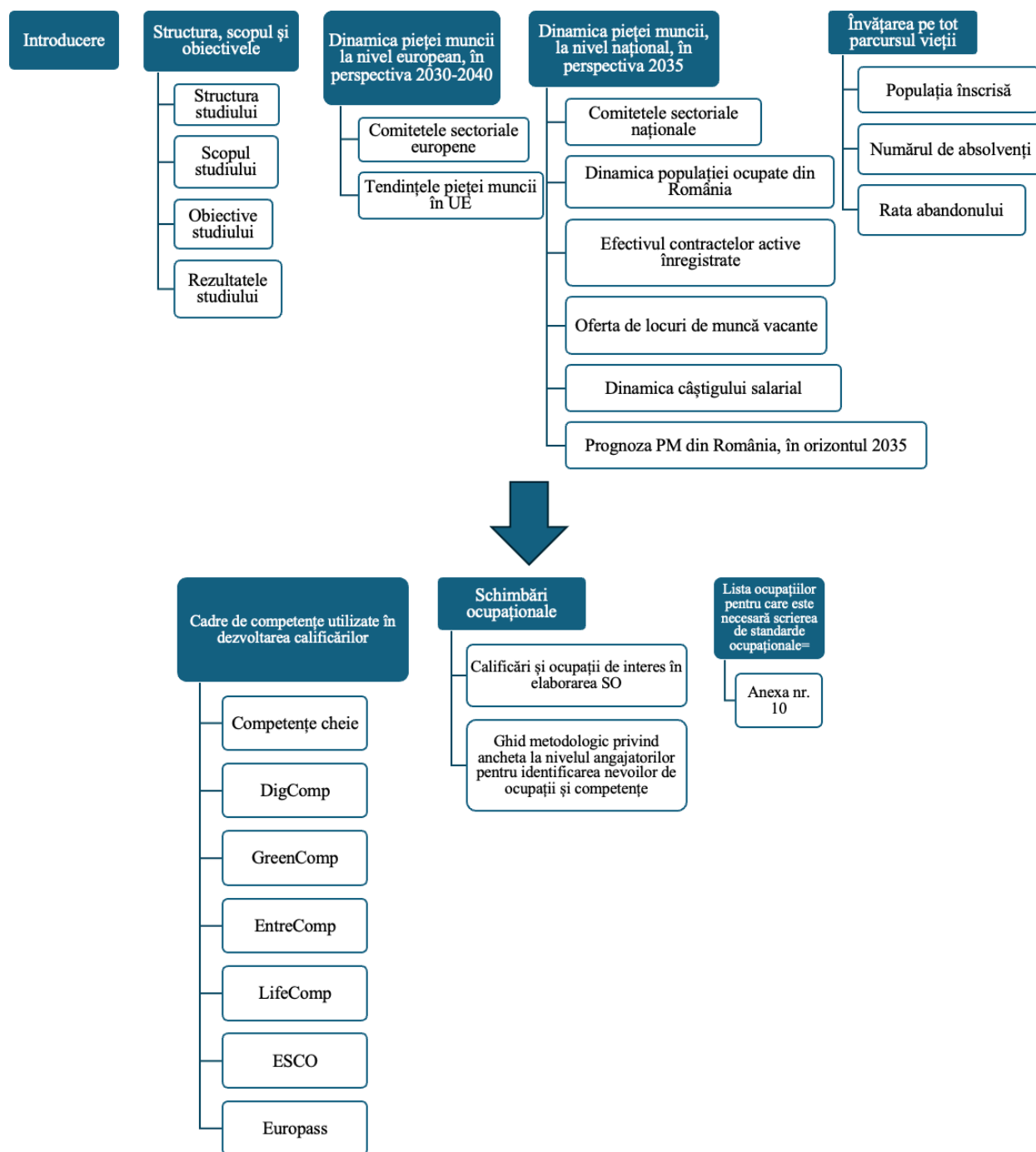


Figura 1 - Structura studiului privind dinamica pieței muncii și schimbărilor în structura ocupațională și de competențe la nivelul sectoarelor economice



1.4. Rezultatele studiului

Obiectivele studiului vor conduce la următoarele rezultate:

R1. Competențe, ocupații și domenii de interes pentru România, din perspectiva previziunilor Comisiei Europene, în viziunea 2035-2040.

R2. Grupe ocupaționale, domenii de activitate și ocupații de interes pentru România, din perspectiva dinamicii pieței muncii la nivel național.

R3. Dinamica cererii și ofertei de educație și formare, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.

R4. Descrierea competențelor clasificate în cadrele de competențe europene utilizate în scrierea calificărilor și elaborarea standardelor ocupaționale.

R5. Lista grupelor de ocupații de interes și a ocupațiilor pentru care se vor dezvolta și actualiza standarde ocupaționale, având la bază datele privind contractele active și locurile de muncă vacante raportate la nivel național.

R6. Ghid metodologic privind ancheta în rândul angajatorilor pentru identificarea ocupațiilor și competențelor de interes.

Pe termen scurt și mediu, prin intermediul studiului se urmărește elaborarea unei diagnoze a dinamicii cererii de competențe și ocupații, corelată cu tendințele europene. Pe termen lung, în urma concluziilor studiului vor fi elaborate instrumente de monitorizare și analiză a tendințelor pieței muncii și a cererii de competențe și ocupații, care vor asigura sustenabilitatea proiectului.

Instrumentele de monitorizare vor fi aplicate de către ANC și după finalizarea proiectului, periodic, la un interval de doi ani și vor fi diseminate către: MMFTSS, instituții/autorități interesate, specialiști, furnizori de formare profesională, instituții de învățământ superior, sindicate, patronate și alte instituții/ organizații relevante.



Cap. 2 Dinamica pieței muncii la nivel european, în perspectiva 2030 - 2040

Este necesar ca pentru analiza evoluției pieței muncii între 2030 și 2040 să pornim de la o bază solidă de date, care implică o sinteză riguroasă între tendințele demografice, tehnologice, economice și politice. Un astfel de instrument, în România, în prezent nu există, iar din acest motiv în lucrarea de față am dorit să aducem la cunoștință faptul că, la nivel european, există un model de prognoză implementat de către CEDEFOP și pe baza căruia, în prezent, sunt elaborate recomandări și prognoze la nivelul ocupațiilor, competențelor și sectoarelor de activitate.

Pentru a înțelege contextul acestor recomandări și prognoze, din punct de vedere demografic și geopolitic, pe de o parte, îmbătrânirea populației în Europa și în România reduce forța de muncă activă, ceea ce impune strategii de atragere a migrației și de creștere a participării forței de muncă, iar pe de altă parte, diferențele regionale în dinamica demografică conduc la migrații interne și externe de angajați, reeșalonând structura locurilor de muncă (CEDEFOP, 2023).

Tehnologiile emergente în producție, servicii și agricultură dezvoltate din ce în ce mai mult în ultimii ani, transformă cererea de competențe: rolurile repetitive sunt automatizate, în timp ce cresc nevoile de competențe digitale și cognitive avansate (AI, analiză de date, robotică)¹.

De asemenea, este mai mult decât necesară creșterea intervenției statelor prin politici active pe piața forței de muncă, prin formare, integrare și stimularea participării forței de muncă marginalizate (femei, persoane cu dizabilități, vârstnici), având în vedere globalizarea, standardizarea și robotizarea care determină un proces de angajare mai pragmatic și responsabil, axat mai mult pe competențe cheie, transversale și profesionale specifice calificării, .²

În ceea ce privește noile modele de muncă apărute în contextul pandemiei de Covid-19, flexibile și hibrid, *modelul „work-from-anywhere”* devine standard în multe domenii, acest lucru aducând schimbări inclusiv în structura forței de muncă, precum și în nevoia de infrastructură (birouri, coworking, digital workplace). Adoptarea telemuncii în România a suferit un proces de implementare rapid și eterogen, într-o varietate de domenii, de la inginerie la administrație, chiar și în cel al sănătății, dar mai ales în cel care implică sarcini și responsabilități care țin de domeniul comunicațiilor și informaticii.

Astăzi, acest **model flexibil de muncă** este axat mai mult pe **principiul eficienței**, iar din acest motiv, angajatorii și piața muncii necesită *competențe digitale, competențe cheie (inclusiv soft skills), competențe transversale* dar și profesionale, care să le permită angajaților să își susțină activitatea de oriunde, astfel încât obiectivele să fie îndeplinite.

Cultura eficienței la locul de muncă implică o gamă largă de competențe-cheie și transversale, descrise prin cadrele de competențe parcurse în capitolul 5, care din urmă este necesar a fi cuprinse în învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv în formarea profesională având la bază standardele

¹ <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

² <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/>



ocupationale, dar fără să implice recalificarea, ci doar pregătirea pentru adaptarea la schimbările frecvente care au loc în societatea de astăzi.

Politicile naționale de formare, perfecționare și recalificare devin critice pentru reintegrarea persoanelor afectate de automatizare, robotizare sau restructurare a sectoarelor economice.³

2.1. Comitetele sectoriale europene

Dialogul social sectorial a fost oficializat în 1998 prin Decizia Comisiei 98/500/CE din 20 mai 1998 de înființare a Comitetelor de dialog social sectorial.⁴

Scopul comitetelor este de a fi consultate cu privire la evoluțiile cu implicații sociale la nivelul UE, precum și de a dezvolta și promova dialogul dintre partenerii sociali la nivel sectorial al UE. Prin intermediul Deciziei s-au stabilit, de asemenea, criteriile care trebuie îndeplinite pentru crearea unui Comitet, precum și modul de funcționare a acestuia. Numărul comitetelor a crescut de la 19 în 1999 la 44 în prezent.

Comitetele de dialog social sectorial sunt organizate la nivelul ramurilor de activitate ținând cont de autonomia partenerilor sociali. Organizațiile partenerilor sociali trebuie să se adreseze în comun la Comisia Europeană pentru a participa la un dialog social la nivel european.

La depunerea acestei cereri, organizațiile europene care reprezintă angajatorii și lucrătorii trebuie să îndeplinească o serie de criterii:

- se referă la sectoare sau categorii specifice și sunt organizate la nivel european;
- sunt formate din organizații care sunt ele însele parte integrantă și recunoscută a structurilor partenerilor sociali ale statelor membre, sunt reprezentative pentru mai multe state membre și au capacitatea de a *negocia* acorduri;
- au structuri adecvate pentru a le asigura *participarea efectivă* la lucrările Comitetelor.

Cele 44 de Comitete de Dialog Social Sectorial sunt alcătuite din *65 de organizații patronale europene* și *15 federații sindicale europene* și reprezintă aproximativ *185 de milioane de lucrători* și peste *6 milioane de firme* din UE (DG EMPL, 2025), având un rol esențial în evoluția dinamicii pieței muncii precum și la nivelul schimbărilor în structura ocupațională și de competențe la nivelul sectoarelor economice de la nivel european, mai ales din perspectiva rolului pe care îl au partenerii sociali în societate și pe piața muncii, atât la nivel european cât și național, în fiecare stat membru.

Comitetele sectoriale de dialog social sunt formate din reprezentanți ai partenerilor sociali, cuprinzând un număr egal de reprezentanți ai angajatorilor și ai lucrătorilor. Acestea sunt prezidate fie de un reprezentant al partenerilor sociali, fie, la cererea acestora, de un reprezentant al Comisiei. Fiecare comitet își adoptă propriul regulament de procedură și ține cel puțin o ședință plenară pe an.

³ https://www.ey.com/en_ro/insights/workforce/ey-upskilling-survey-romania-2024?utm_source=chatgpt.com

⁴ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/cross-industry-and-sectoral-social-dialogue_en?prefLang=ro



În fiecare an, partenerii sociali sectoriali europeni adoptă între 30 și 50 de poziții de rezultate comune pe o gamă largă de subiecte.

Numărul sindicatelor și al organizațiilor patronale variază semnificativ între sectoare și statele membre. Sectoarele mari, cu subsectoare, tind să aibă mai mulți parteneri sociali, în timp ce sectoarele mici au mai puțini.

La nivelul UE, organizațiile patronale sunt mult mai numeroase decât organizațiile sindicale, fiind de 5 ori mai multe organizații patronale europene decât sindicate europene.

Sindicatele acoperă de obicei mai multe sectoare (6 dintre ele acoperă câte 3 sau mai multe sectoare), în timp ce organizațiile patronale sunt mai specializate pe un singur sector.⁵

Numărul de parteneri sociali diferă în funcție de sector și de țara membră. Sectoarele mari (ex. audiovizual) au sute de sindicate și organizații patronale, iar sectoarele mici (ex. grafic, coafură) au foarte puțini parteneri sociali.

În majoritatea sectoarelor există mai multe sindicate decât organizații patronale, cu unele excepții unde organizațiile patronale sunt mai numeroase: construcții, transport rutier, alimentație, comerț, HORECA și servicii personale.

Sectorul comercial este cel mai mare angajator din UE, cu 33 de milioane de lucrători, urmat de alte câteva sectoare mari, printre care se numără sectoarele: producție, industrie, sănătate și servicii sociale, învățământ, construcții, metalurgie și agricultură în timp ce unele sectoare sunt foarte mici din punct de vedere al forței de muncă (sub 50.000 de lucrători), respectiv sectorul de transport pe căi navigabile interioare, tăbăcărie și marochinărie, fabricarea zahărului, fotbal profesionist.

Structura întreprinderilor variază: unele sunt dominate de firme mici, altele de firme mari sau de o combinație a acestora. Forța de muncă evoluează diferit în funcție de sector, iar aceste schimbări influențează reprezentativitatea partenerilor sociali la nivel național și european.

În ceea ce privește structura firmelor, *firmele mici* activează în domenii precum servicii personale, transport fluvial. Un *mix între firme mici și firme mari* sunt în sectorul de comerț, sectorul de securitate privată, sectorul de curățenie industrială, iar *firmele foarte mari* sunt dominante, în sectoare precum cel bancar, telecomunicații, etc.

Evoluția forței de muncă prezintă tendințe diferite între sectoare, astfel că sunt sectoare în declin: siderurgie, bancar, încălțăminte și sectoare în creștere: securitate privată, curățenie industrială. Schimbările la nivelul sectoarelor sunt influențate de factori majori precum progresul tehnologic, globalizarea și comerțul internațional, evoluțiile demografice, inovația și digitalizarea, politicile economice, (ex. liberalizarea pieței unice), schimbările climatice, etc. Aceste schimbări afectează reprezentativitatea partenerilor sociali la nivel național și european.

Este important de subliniat și de înțeles faptul că la nivel european, în mod similar ca la nivel național, schimbările care au ca obiect completarea clasificărilor europene, precum ESCO, din perspectiva ocupațiilor și competențelor, au la bază consultarea cu toate comitele sectoriale. Acestea

⁵ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue_en



sunt în cele din urmă decidenții care validează propunerile Comisiei, și care au în cea mai mare măsură ultimul cuvânt în ceea ce privește sectorul de activitate.

Observăm discrepanța dintre numărul de comitete sectoriale care se regăsesc la nivel european (44) și numărul de comitete sectoriale care se regăsesc la nivel național (16). Comunicarea dintre piață și decidenți, în contextul pieței muncii și a politicilor din piața muncii este esențială, iar în cazul României este necesară o îmbunătățire în ceea ce privește atât comunicarea cât și participarea și dezvoltarea comitetelor sectoriale pentru activități privind strategiile de dezvoltare sectorială și standardele profesionale din sector.

O sinteză a descrierii celor 44 de Comitete de Dialog Social Sectorial de la nivelul UE se regăsește în Anexa nr. 1 la prezentul studiu.⁶

2.2. Tendințele pieței muncii în UE, în perspectiva 2035

În secțiunea care urmează vom evidenția tendințele pieței muncii din Uniunea Europeană, analizate de către CEDEFOP⁷, transformările atât pozitive, cât și negative la nivelul sectoarelor care afectează forța de muncă, precum și oferta și cererea de competențe și ocupații.

Tendințele pieței muncii la nivel european și național, așa cum sunt ele definite de CEDEFOP, includ factori precum tranziția digitală, inteligența artificială, schimbările demografice, crizele succesive (precum conflictul din Ucraina, pandemia Covid-19) și tranziția verde, care generează mutații rapide în structura și în dinamica pieței muncii.⁸

Evoluțiile pieței generate de factorii menționați anterior determină apariția unor noi cerințe în materie de competențe și ocupații, fapt care intensifică presiunea asupra ofertei, mai exact asupra sistemelor educaționale de a corela oferta cu cererea pieței muncii.

În acest context, instrumentele elaborate de CEDEFOP, precum:

- *Indicele privind deficitul de forță de muncă și competențe* (Labour Shortage Index)⁹
- *Indicele European al Competențelor* (European Skills Index – ESI)¹⁰

⁶ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/cross-industry-and-sectoral-social-dialogue_en

⁷ Centrul European Pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) ”contribuie la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor UE de formare profesională. Monitorizează tendințele de pe piața forței de muncă și ajută Comisia Europeană, statele membre, organizațiile patronale și sindicale să ofere servicii de formare profesională care să răspundă la nevoile pieței” (CEDEFOP, 2025).

⁸ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/labour-market-transitions-and-skills-investment-needs-green-transition-new-approach_en?prefLang=sl

⁹ *Indicele privind deficitul de forță de muncă și competențe* - Labour Shortage Index - LSI ”este dezvoltat în cadrul European Skills Index de către CEDEFOP și oferă o imagine de ansamblu a presiunilor exercitate asupra pieței muncii în funcție de disponibilitatea și adecvarea resurselor umane la nivel ocupațional” (CEDEFOP, 2024).

¹⁰ *Indicele European al Competențelor*¹⁰ (European Skills Index - ESI) ”este elaborat de CEDEFOP și reprezintă un instrument destinat măsurării performanței sistemelor de competențe din statele membre ale Uniunii Europene” (CEDEFOP, 2024).





- *TalentGap Index*¹¹,

ne vor ajuta să înțelegem cum au fost calculate și cuantificate, la nivel european, principalele dezechilibre existente între cererea și oferta de ocupații și competențe pe piața muncii, dar și în România, precum și modul în care acestea se vor dezvolta în viitor. Cu ajutorul celor trei indicatori și a datelor publicate pe platforma CEDEFOP, vom realiza o diagnoză a:

- *fenomenului de subocupare* în sectoare de activitate care necesită o mai mare participare a forței de muncă,

- *necorelării* ofertei de competențe și ocupații cu cerințele pieței muncii,

- *deficitului* de formare profesională,

- *difficultăților* de recrutare,

în funcție de grupele majore/ subgrupele majore de ocupații, conform Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor (ISCO-08)¹².

Metodologia utilizată este prezentată în documentele tehnice ale CEDEFOP, iar în studiul de față urmărim să identificăm sectoare care necesită atenție în ceea ce privește oferta de ocupații și competențe și să evidențiem sectoarele și grupele ocupaționale care sunt constante sau în scădere. Datele au fost agregate și analizate astfel încât să prezinte succint dinamica grupelor ocupaționale.

Totodată, urmărim să conturăm un cadru de referință, bazat pe date empirice pentru viitoarele politici de ocupare, dezvoltate la nivel național, cu scopul de a fi aliniate la tendințele pieței europene a muncii.

Astfel, în acest sens, sintetizăm cele mai recente date privind:

- a) deficitul de ocupații și competențe în Europa;
- b) capacitatea statelor membre de a genera, activa și corela competențele cu cererea pieței muncii;
- c) gradul de anticipare a viitoarelor dezechilibre prin intermediul indicelui TalentGap;
- d) perspectivele de evoluție a ocupării forței de muncă până în anul 2035.

2.2.1. Deficitul forței de muncă și de competențe, la nivelul UE

Indicele privind deficitul de forță de muncă și competențe - LSI a fost dezvoltat în cadrul European Skills Index de către CEDEFOP și măsoară dinamica pieței muncii în funcție de cererea, oferta și necorelarea dintre cele două, la nivelul grupelor ocupaționale, conform ISCO-08.

¹¹ Indicele TalentGap¹¹ elaborat de Cedefop ”constituie un instrument avansat de anticipare și diagnosticare a dezechilibrelor viitoare în materie de ocupare și competențe, fiind parte integrantă a setului de indicatori utilizați pentru a fundamenta politicile europene de adaptare a forței de muncă la schimbările structurale ale economiei” (CEDEFOP, 2024).

¹² <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>



Indicele nu se limitează doar la măsurarea locurilor de muncă vacante, ci măsoară în paralel trei dimensiuni esențiale: deficitul de cerere¹³, deficitul de ofertă¹⁴ și dezechilibrul global dintre cerere și ofertă¹⁵. LSI este calculat pentru toate statele membre UE și pentru ansamblul EU-27, conform metodologiei¹⁶ dezvoltată de CEDEFOP. Datele utilizate pentru calcularea valorii indexului derivă din surse statistice armonizate prin intermediul Eurostat Labour Force Survey¹⁷, European Vacancy Monitor¹⁸, European Skills and Jobs Survey¹⁹ și sunt completate cu indicatori privind grupele ocupaționale din ISCO-08. Fiecare grupă de ocupații este analizată distinct, în raport cu media pieței muncii europene, și de unde rezultă astfel un scor care exprimă intensitatea deficitului în termeni comparabili cu scopul de a îl analiza, la nivel de sector și în paralel cu celelalte grupe. În mod particular, LSI este construit la nivel de *grupă majoră* de ocupații și permite o analiză granulară a fluctuațiilor de pe piața muncii. Astfel, categoriile de grupe ocupaționale, clasificate de către CEDEFOP, în funcție de clasificarea ISCO-08 sunt împărțite în 4 niveluri de competență (level of skills), după cum urmează:

- a) ocupațiile cu nivel de competență 3 și 4, conform ISCO-08, unde sunt incluse subgrupele majore din grupele majore 1, 2 și 3, conform ISCO-08, care corespund atât managerilor, profesioniștilor/profesiilor care necesită calificări universitare sau postuniversitare, precum medici, ingineri, economiști, manageri, analiști de politici publice, programatori, juriști, cât și profesiilor/profesiuniștilor asociați, care necesită un nivel de calificare liceal și postliceal aferent tehnicienilor, laboranților, maștrilor ș.a., adică niveluri de calificare 4-8 CNC/EQF;
- b) ocupațiile cu nivel de competență 2, conform ISCO-08 unde sunt incluse grupe de ocupații care implică activități cognitive și relaționale, dar care nu necesită formare academică de nivel superior, precum recepționeri, casieri, funcționari bancari, operatori call center, agenți de vânzări, lucrători în turism sau personal auxiliar de birou, precum și subgrupe majore cu ocupații care presupun activități tehnice sau fizice și care necesită competențe dobândite prin formare profesională de nivel mediu, cum ar fi electricieni, lăcătuși, sudori, mecanici auto, tâmplari, confecționeri, instalatori sau operatori pe utilaje industriale - nivel 2-3 CNC /EQF;
- c) ocupații cu nivel de competență 1, conform ISCO-08 unde sunt incluse ocupații care presupun sarcini simple, repetitive, cu cerințe educaționale și de calificare reduse, precum lucrători

¹³ "Situația în care cererea pentru o anumită ocupație este insuficientă pentru a acoperi oferta existentă de muncitori disponibili și competenți" (CEDEFOP, 2024, Technical Report).

¹⁴ "Situația în care numărul de persoane disponibile și adecvate pentru o ocupație este insuficient pentru a satisface cererea exprimată de angajatori" (CEDEFOP, 2024, Technical Report).

¹⁵ "Măsura dezechilibrului dintre cererea și oferta de muncă pentru o ocupație, rezultată din agregarea celor două tipuri de deficit: de cerere și de ofertă" (CEDEFOP, 2024, Technical Report).

¹⁶ 2024 European Skills Index Technical report, https://www.cedefop.europa.eu/files/esi_technical_report_2024.pdf

¹⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

¹⁸ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11426&langId=en>

¹⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs>





calificați în construcții, curățenie, agricultură sezonieră, paznici, personal de întreținere, manipulare marfă și altele - nivel 1 CNC/EQF;

Utilizând nivelurile de competență ISCO-08 corelate cu toate grupele de ocupații, prin intermediul LSI sunt evidențiate domenii unde lipsa personalului calificat, fie prin scăderea atractivității ocupaționale, fie prin modificarea pozitivă a cererii, generează riscuri pentru funcționarea sectoarelor economice.

Indicatorul LSI este clasificat pe o scală de la 1 la 4, unde: i) 1 indică absența deficitului sau un potențial excedent de competențe; ii) 2 reflectă un deficit ușor, iii) 3 semnaleză un deficit moderat și iv) 4 exprimă un deficit sever.²⁰

În continuare, în următoarea secțiune sunt analizate valorile LSI pentru principalele grupe de ocupații, la nivel european.

a. Pentru ocupații cu nivel de competență 3 și 4, conform ISCO -08, pentru grupele majore 1-3

Deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, pentru subgrupele majore din ISCO-08, aferente grupelor majore 1-3 este prezentat în figura 2, după cum urmează:

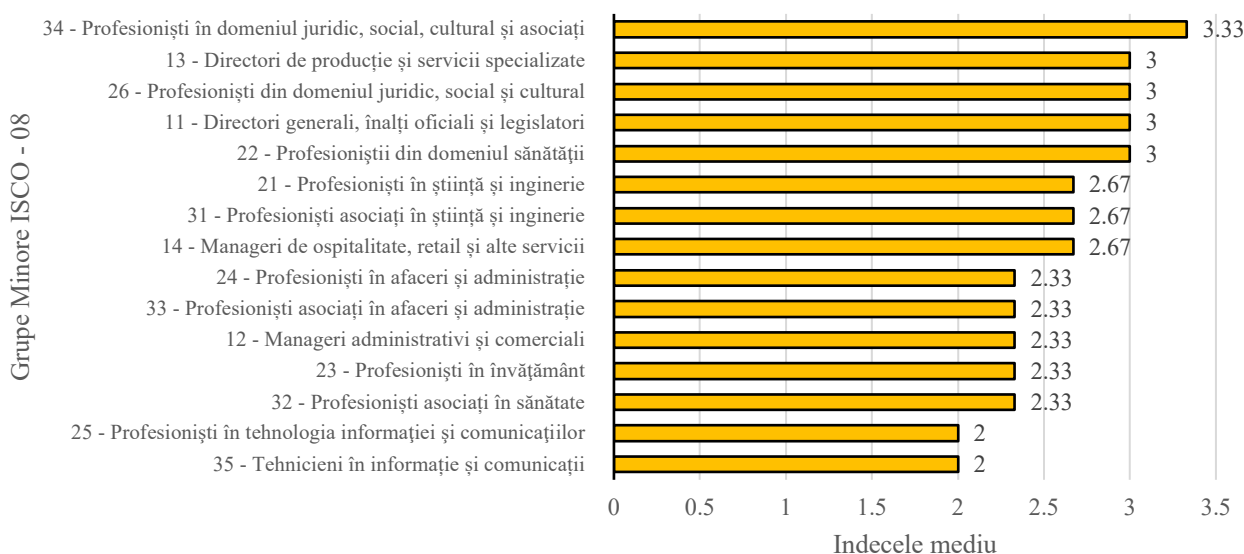


Figura 2 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații cu un nivel de calificare ridicat (1-3) din ISCO-08²¹

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

În grupele majore 1-3, cel mai mare deficit de forță de muncă și competențe, cu un indice mediu de 3 sau peste 3, este prezent în rândul profesioniștilor din domeniul juridic, social și cultural,

²⁰ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/labour-skills-shortage-index?country=BE&countryb=EU27>

²¹ Indicele mediu = Media dintre deficitul de cerere, deficitul de ofertă și dezechilibrul dintre cerere și ofertă



directorilor de producție și servicii specializate, directorilor generali, înalți oficiali și legislatori, respectiv profesioniștilor din domeniul sănătății.

Totodată, un deficit cu un indice mediu cuprins între 2 și 3 este prezent în rândul profesioniștilor din științe și inginerie, managerilor de ospitalitate, retail și alte servicii, profesioniștii în afaceri și administrație, managerii administrativi și comerciali, respectiv profesioniștii în învățământ și sănătate.

Nu în ultimul rând, un deficit mic de forță de muncă și competențe este înregistrat la sub-grupele majore 25 – Profesioniști în tehnologia informației, respectiv 35 – Tehnicienii în informație și comunicații, ceea ce arată că domeniul IT nu mai înregistrează deficite majore, ca în trecut.

În continuare, în figura 3 sunt prezentați factorii care contribuie la deficitul forței de muncă și competențe pentru grupele majore 1, 2 și 3.

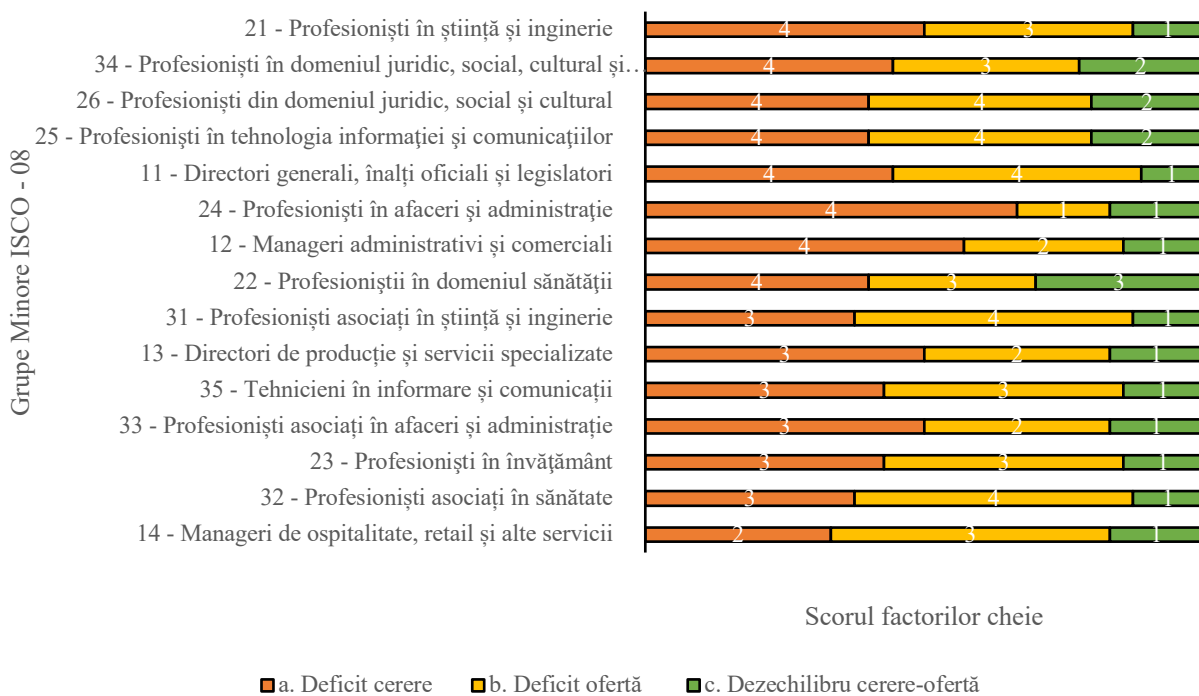


Figura 3 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, la nivelul grupelor cu un nivel de calificare ridicat (1-3) din ISCO – 08

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Ocupațiile juridice, sociale și culturale, care aveau cel mai înalt scor mediu al deficitului de forță de muncă, prezintă atât un deficit semnificativ de cerere, cât și un deficit la fel de mare de ofertă, și evidențiază astfel, necorelarea între pregătirea profesională și cerințele pieței muncii. Mai exact, persoanele care finalizează calificări din domeniul juridic, social și cultural sunt în același timp căutate pe piața muncii, dar în același timp și domeniile sunt neatractive din punct de vedere financiar, deoarece cererea nu este îndeplinită, fapt care conduce la un dezechilibru între cele două.



Ocupațiile TIC înregistrează o pondere mai mare a componentei de cerere și o valoare mai mică pentru deficitul de ofertă iar dezechilibrul între cerere și ofertă este foarte mic. Domeniul TIC se adaptează mai bine la cerințele pieței muncii, persoanele care finalizează un program de studii în domeniul ISCED 06, spre exemplu ajung să lucreze în același domeniu, iar domeniul în sine are un deficit de cerere deoarece este un domeniu necesar și într-o continuă căutare.

Se remarcă, de asemenea, că ocupațiile manageriale și cele din domeniul sănătății, asemenea celor din domeniul juridic, social și cultural, sunt afectate în egală măsură de dimensiunea ofertei și de cea a cererii și reflectă pe de o parte dificultatea de a înlocui personalul ieșit din sistem prin pensionare sau prin migrație, cât și de a genera suficiente noi intrări prin sistemul de formare. De altfel, dinamica se corelează cu datele demografice privind îmbătrânirea personalului medical și managerial în multe state membre ale UE.

Se confirmă faptul că nu toate ocupațiile afectate de deficit sunt influențate de aceeași factori. Un deficit similar poate avea cauze foarte diferite, fapt care impune politici publice diferențiate, fie printr-o atenție sporită asupra salarizării, formării de competențe transversale necesare locurilor de muncă care au avansat din punct de vedere tehnologic sau factori precum îmbătrânirea populației, migrația sau globalizarea.

Pentru profesiile cu presiune pe cerere (ex. IT), este necesară extinderea capacității de formare. Pentru cele cu presiuni și pe ofertă (ex. sănătate), este prioritară retenția și înlocuirea personalului, iar pentru cele cu dezechilibru între cerere și ofertă, este necesară formarea competențelor profesionale, transversale și cheie corelate cu sectorul de activitate și grupele ocupaționale, corelând astfel sistemul educațional cu nevoile angajatorilor.

b. Pentru ocupații cu nivel de competență 2, conform ISCO-08, pentru grupele majore 4-5

Datele indică faptul că cel mai ridicat nivel al deficitului se regăsește în rândul lucrătorilor în servicii personale (figura 4), respectiv lucrătorilor în îngrijire personală, cu un scor de 3,33 pe o scală de la 1 la 4.

Există o lipsă de personal în ocupații care presupun condiții de muncă mai puțin avantajoase, remunerație modestă și o percepție socială slab valorizată. Prin excepție, deficitul ridicat în aceste ocupații nu este rezultatul unei cereri excepționale, ci al unei lipse persistente de ofertă, corelată cu dificultatea de atragere și retenție a personalului.

La polul opus, funcționarii cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul, au un scor minim de 1,5. Scorul este similar cu cel al lucrătorilor în servicii de protecție cu un deficit mai mic, dar totuși prezent în sectoare de activitate pentru protecția cetățenilor și gestionarea spațiului public.



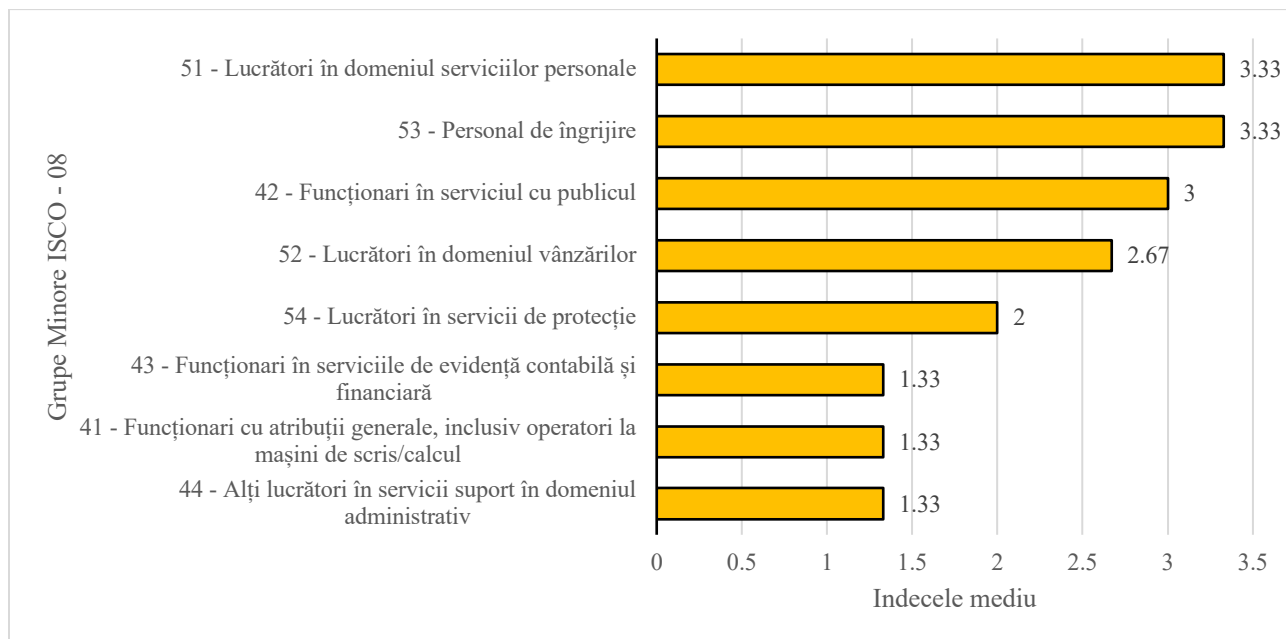


Figura 4 - Indecele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (4-5) din ISCO-08

*Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC*

În figura 5 sunt prezentate cum aceste dezechilibre sunt distribuite. Totodată, prezentăm influența cererii, ofertei și raportului inegal între cerere și ofertă.

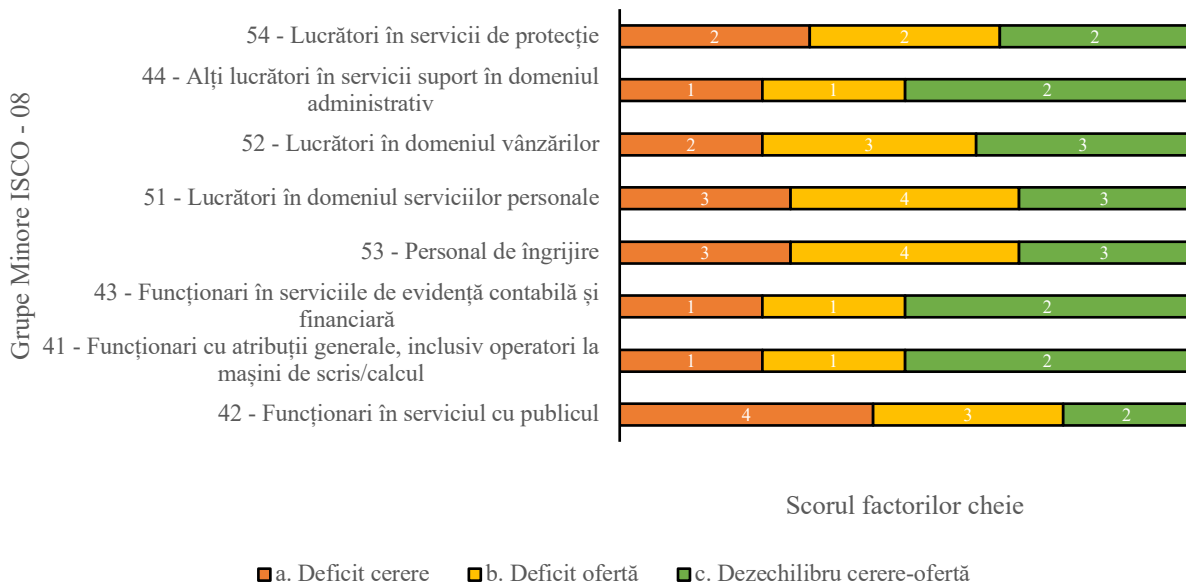


Figura 5 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (4-5) din ISCO-08

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

În ceea ce privește deficitul de cerere, scorul maxim de 4 este prezent în cazul subgrupeii funcționarilor din serviciul cu publicul, în timp ce deficitul de ofertă are un scor mai mic, respectiv 3, iar dezechilibrul cerere-ofertă are valoarea 2. Se justifică fie interesul scăzut din piață pentru această categorie de ocupații, fie un nivel ridicat al migrației personalului din motive demografice sau economice.

În schimb, pentru sub-grupa majoră a personalului de îngrijire, respectiv a lucrătorilor în domeniul serviciilor personale, principala cauză a deficitului este componenta de ofertă, cu un scor maxim de 4. Se remarcă, astfel, că există un număr insuficient de lucrători dispuși să ocupe posturile disponibile, în această grupă, în ciuda unei cereri semnificative.

La polul opus, în ceea ce privește scorul pentru deficitul de cerere și deficitul de ofertă, valoarea minimă 1 este înregistrată pentru ocupațiile specifice subgrupeii funcționarilor cu atribuții generale, a funcționarilor din serviciile de evidență contabilă și financiară și a altor lucrători din serviciile suport din domeniul administrativ.

Pentru toate aceste categorii de ocupații, atât cererea cât și oferta de forță de muncă și competențe sunt reduse, domeniile aferente aflându-se într-un proces de stagnare, fără tendințe de dezvoltare.

c. Pentru ocupații cu nivel de competență 2, conform ISCO-08, pentru grupele majore 6-8



Conform analizei cu privire la subgrupele majore aferente grupelor majore 6-8 din ISCO 08, cele mai ridicate scoruri privind deficitul de forță de muncă și competențe se înregistrează în rândul lucrătorilor în construcții și meserii conexe (3,33), precum și în cazul asamblorilor (3) și al conducătorilor de vehicule și al operatorilor la instalații și utilaje mobile (3), ocupații care implică linii de producție industrială. Astfel, sunt semnalate dificultăți de recrutare în sectoarele de activitate care aferente industriei.

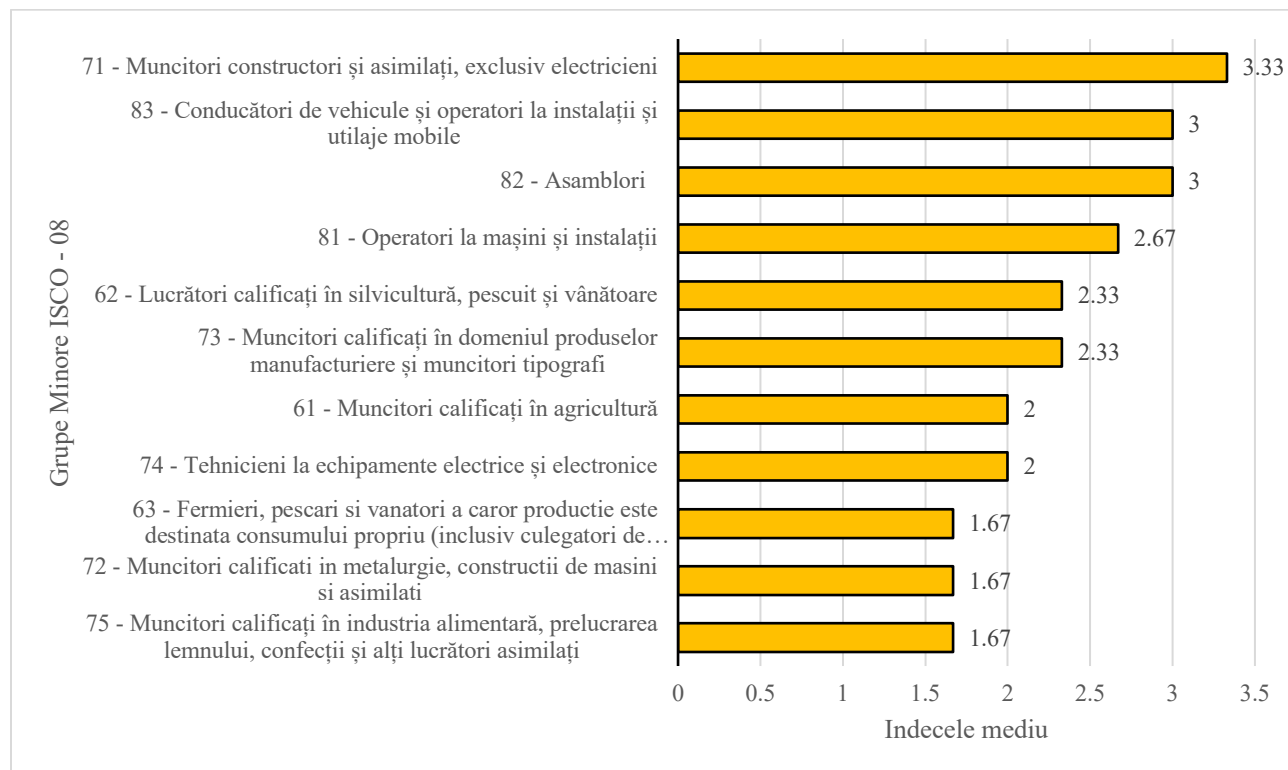


Figura 6 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (6-8) din ISCO-08

*Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC*

Se reflectă, astfel, capacitatea redusă a sistemelor de formare profesională de a genera un volum suficient de absolvenți noi, într-un context în care cererea a fost relansată post-pandemie. Cu toate acestea valorile sunt totuși moderate, astfel că nu se apropie chiar de valoarea maximă 4.

La nivel intermediar (2–2,67) se regăsesc operatorii la mașini și instalații, lucrătorii calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare, muncitorii artizanali, lucrătorii calificați în agricultură, precum și tehnicienii la echipamente electrice și electronice.

În plus, pentru multe dintre aceste ocupații, reconversia profesională este dificilă, din cauza competențelor profesionale tehnice din alte domenii fundamentale și a cerințelor de experiență practică. Pe ultimele poziții, cu scoruri de 1,67 se situează fermierii, pescarii, vânătorii și culegătorii, lucrătorii din metalurgie și cei din domeniul prelucrării alimentelor.



Graficul următor prezintă distribuția factorilor LSI care contribuie la apariția deficitului, asupra grupelor majore 6-8 din ISCO 08. Pentru conducătorii de vehicule și operatorii la instalații și utilaje mobile, deficitul este determinat de ofertă și indică o lipsă a personalului calificat.

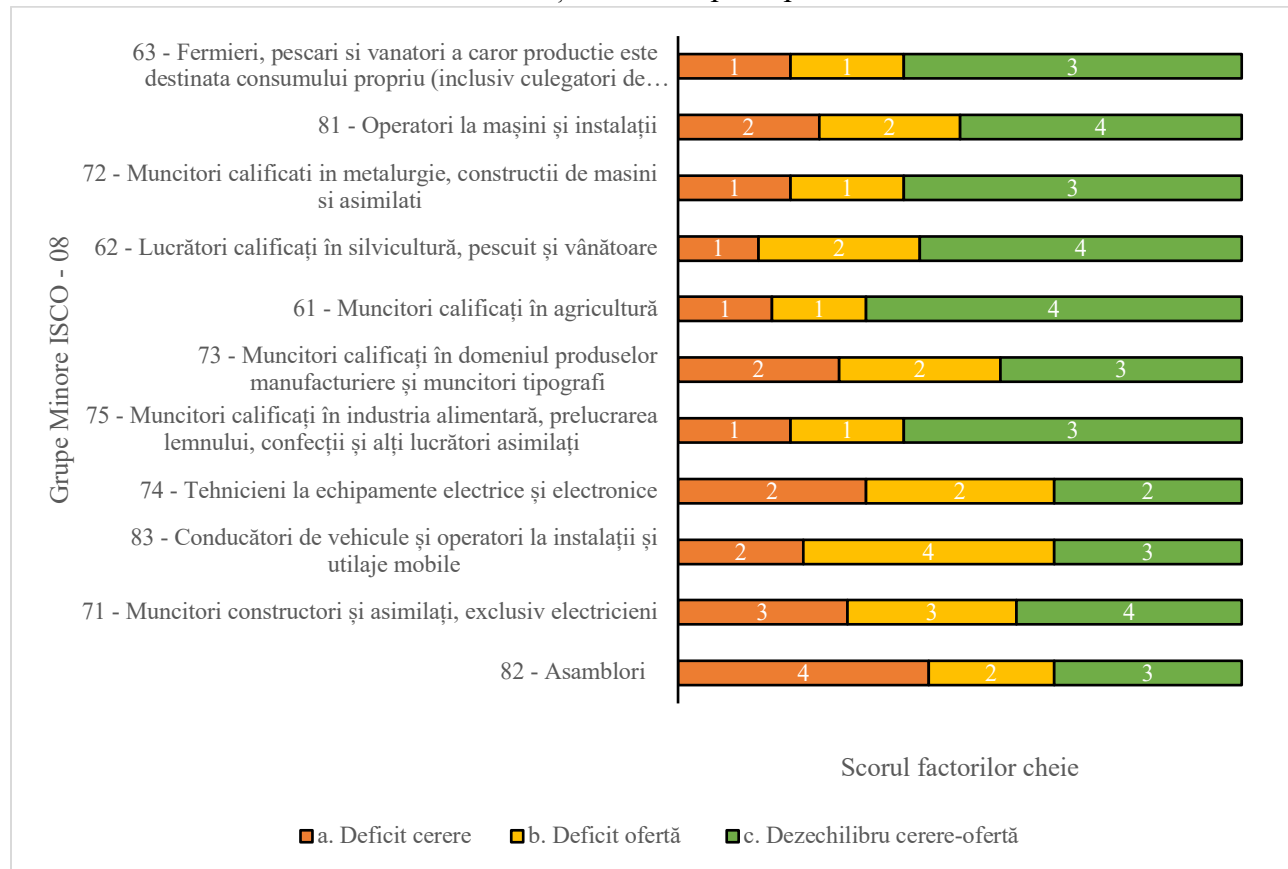


Figura 7 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupele de ocupații corespunzătoare unui nivel mediu de calificare (6-8) din ISCO-08

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

În contrast, deficitul de cerere este cel mai accentuat înregistrând scorul maxim 4 în cazul asamblorilor. Se remarcă, de asemenea, existența unui dezechilibru mare între cerere și ofertă în cazul operatorilor la mașini și instalații, al lucrătorilor calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare, al celor calificați în agricultură și al muncitorilor în construcții.

În cazul celorlalte subgrupe majore, atât deficitul de cerere, cât și cel de ofertă, înregistrează niveluri scăzute de 1 sau 2, iar dezechilibrul cerere-ofertă este mai ridicat. Există în acest sens, o necorelare între calificările disponibile, implicit populația care deja a dobândit o calificare, și cererea de locuri de muncă. Totodată, sunt evidențiate și acele cazuri în care educația inițială nu corespunde competențelor solicitate de piață sau calificărilor cerute de către piață, fiind nevoie de recalificare sau specializare.



d. Pentru ocupații cu nivel de competență 1, conform ISCO - 08, pentru grupa 09

În graficul următor este prezentată distribuția indicelui mediu privind deficitul forței de muncă și competențe pentru grupele de ocupații elementare din grupa majoră 9 ISCO-08:

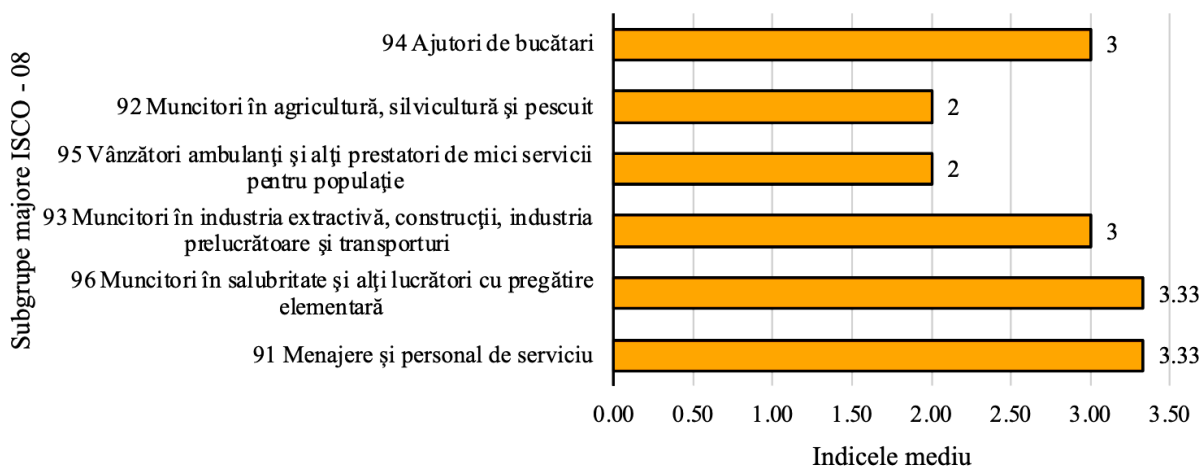


Figura 8 - Indicele mediu privind deficitul de forță de muncă și competențe, în Europa, în funcție de grupa majoră 9 din ISCO-08

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Cele mai afectate grupe sunt cele din care fac parte lucrătorii în salubritate cu un scor de 2,4, respectiv lucrătorii în minerit, construcții, producție și transport, cu 2,2, mai scăzute și care indică un deficit prezent, dar mai mic.

Restul ocupațiilor elementare (personalul din curățenie, ajutorii de bucătari, lucrătorii în agricultură și vândătorii ambulanți) înregistrează scoruri între de 1,3 și 2 și indică un echilibru între cerere și ofertă. În aceste cazuri, valorile scăzute reflectă fie o cerere în scădere, fie o ofertă suficientă care acoperă complet nevoile, cu un dezechilibru mai mic.

În figura 9 este prezentată situația aferentă grupei majore 9 din ISCO 08, din perspectiva celor 3 factori cheie, unde dezechilibrul cerere-ofertă deține scorul maxim 4 în cazul tuturor subgrupelor majore aferente

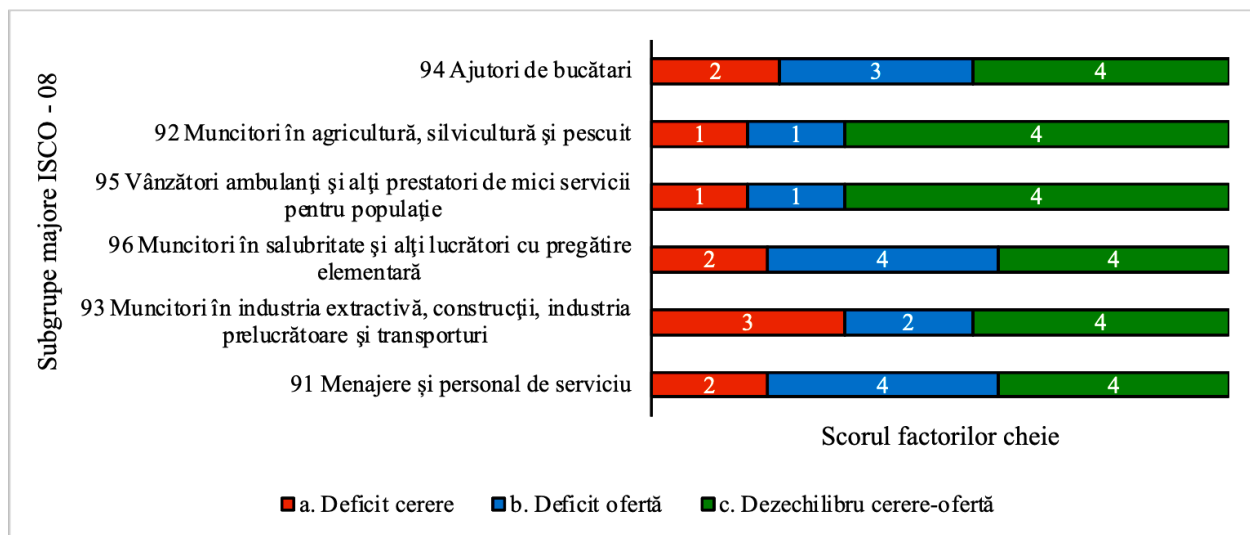


Figura 9 - Distribuția factorilor cheie privind deficitul forței de muncă și competențe, în Europa, la nivelul grupei majore 9 din ISCO – 08

Sursă: CEDEFOP, Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Dezechilibrul intervine în mod complementar atunci când există un decalaj din punct de vedere al calității dintre așteptările angajatorilor referitoare la experiență, competențe și abilități sau disponibilitate și profilul candidaților. În aceste cazuri, scorul mare pentru dezechilibru trebuie înțeles nu ca o lipsă de personal, ci ca o necorelare între ceea ce oferă candidații și ce solicită angajatorii.

Observăm că, în cazul menajerelor și al personalului de serviciu, precum și în cazul muncitorilor în salubritate, pe lângă scorul maxim al raportului cerere-ofertă, și deficitul de ofertă are scor maxim. Sunt identificate probleme de recrutare sau o nevoie de înlocuire a forței de muncă, în special în ocupațiile afectate de ieșirea accentuată la pensie și de migrația externă a populației, fiind necesare măsuri care implică recalificarea sau specializarea. Limitările pieței muncii sunt accentuate în absorbția oamenilor/resursei umane care să înlocuiască personalul care iese din câmpul muncii, în special în țările sau regiunile cu probleme demografice semnificative.

Subgrupa muncitorilor în agricultură, silvicultură și pescuit, respectiv subgrupa vândătorilor ambulanți au un scor minim de 1, atât pentru cerere cât și pentru ofertă, iar pentru dezechilibrul cerere-ofertă au un scor maxim.

Din subcapitolul 2.2.1 în care am prezentat analiza LSI se observă prezența unor dezechilibre semnificative în cadrul pieței muncii la nivelul Uniunii Europene, cu variații notabile în funcție de nivelul de competențe și grupa ocupațională. Pentru grupele majore 1–3 ISCO-08, cele mai ridicate deficite se înregistrează în rândul profesioniștilor din domeniul juridic, social și cultural, al directorilor de producție și al personalului medical, unde scorurile medii se apropie sau depășesc pragul 3 (din 4) și semnalează dificultăți atât în atragerea de resurse umane calificate, cât și în menținerea personalului calificat. Deficitul este determinat de



un cumul de factori: o cerere crescută generată de globalizare, digitalizare, conflicte armate precum cel din Ucraina, pandemia COVID-19 și de presiunile demografice caracterizate prin pensionarea accentuată a populației, precum și de o ofertă insuficientă, dar și un dezechilibru accentuat între rezultatul procesului de formare și cerințele angajatorilor.

Domeniul sănătății și domeniul administrației publice sunt afectate în egală măsură de ieșirile din sistem și de dificultățile de pregătire a noilor specialiști prin sistemul inițial și prin sistemul de formare și educație profesională a adulților. Pentru grupele de ocupații cu un nivel 2 de competență ISCO, pentru grupele majore 4–5, este evidențiat deficit ridicat în rândul lucrătorilor în servicii personale și al personalului de îngrijire, cu un scor mediu de 3,33; deficitul este influențat de o ofertă insuficientă, în ciuda cererii constante și de o atractivitate redusă a acestor ocupații, în contextul unor condiții de muncă mai puțin favorabile și a unei recunoașteri sociale mai puțin atritivă. Pentru funcționarii administrativi, deficitul rămâne sub 2 și este constant, explicat prin lipsa dinamicii și prin digitalizarea serviciilor. În cazul ocupațiilor cu nivelul 2 de competență ISCO, aferente grupelor majore 6–8 ISCO-08, deficitul cel mai mare este înregistrat în construcții, la asamblori și conducători de vehicule sau operatori de utilaje industriale; aceste domenii se confruntă cu presiuni în ceea ce privește cererea și ofertă, în special din cauza lipsei de personal nou calificat și a provocărilor legate de reconversia profesională.

Pentru ocupațiile elementare, specifice grupei majore 9 ISCO-08, valorile generale ale deficitului rămân moderate (între 1,3 și 2,4), dar factorii care contribuie la valoarea indicatorului evidențiază un dezechilibru ridicat între cerere și ofertă. *Ocupațiile din salubritate prezintă cel mai ridicat deficit de ofertă și dezechilibru cerere-ofertă și arată dificultăți constante de recrutare în special, în zone urbane.*

2.2.2. Indicele European al competențelor

Indicele European al Competențelor²² (European Skills Index - ESI) este elaborat de CEDEFOP și reprezintă un instrument destinat măsurării performanței sistemelor de competențe din statele membre ale Uniunii Europene. Potrivit CEDEFOP, ESI este construit, ca un barometru al sistemelor educaționale și ocupaționale; și compararea statistică a indicatorilor prin care fiecare țară generează, valorifică și alocă competențele necesare unei economii competitive, incluzive și reziliente.

ESI se bazează pe conceptul de „distanță față de ideal”, în care scorul maxim (100) reprezintă performanța de vârf atinsă de un stat membru în decursul unei perioade de șapte ani. Fiecare țară este evaluată în raport cu acest reper și permite atât clasificarea statelor, cât și identificarea potențialului de îmbunătățire, acel ”improvement” promovat de grupurile internaționale. Un scor de 70 indică

²² <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>





atingerea a 70% din performanța optimă, iar restul de 30% exprimă spațiul disponibil pentru intervenții și reforme.

Structura ESI se construiește în jurul a trei piloni fundamentali:

- a) Dezvoltarea competențelor, care „măsoară capacitatea sistemelor de educație și formare de a produce resurse umane calificate, adaptat cerințelor pieței muncii, din punct de vedere al competențelor, dar și cerințelor din viitor ale pieței muncii; include atât educația formală cât și învățarea pe tot parcursul vieții și formarea profesională inițială (VET)” (CEDEFOP, 2024).
- b) Activarea competențelor, care „evaluează măsura în care persoanele calificate participă efectiv pe piața muncii. Sunt vizate în special grupurile cu risc ridicat de inactivitate (tineri, femei, persoane în vârstă), dar și capacitatea sistemelor naționale de a transforma competențele în participare economică” (CEDEFOP, 2024).
- c) Corelarea competențelor, „care reflectă gradul de corelare între competențele disponibile în populația activă și cerințele angajatorilor. Include indicatori privind supracalificarea, subcalificarea și rata de corelare a ocupațiilor și oferă o perspectivă asupra eficienței interacțiunii dintre sistemul de educație și formare și piața muncii” (CEDEFOP, 2024).

Fiecare dintre cei trei piloni ESI prezentați anterior este la rândul său compus din sub-piloni și indicatori specifici, în total 15. Acești piloni extrași din surse internaționale cu date deschise precum Eurostat²³, OCDE ²⁴și baza PISA²⁵, sunt calculați pentru fiecare țară, normalizați la scala 0–100 și apoi agregați într-un scor general care reflectă performanța globală a sistemului național de competențe.

În următoarea secțiune vom analiza individual cei trei piloni ai ESI – dezvoltarea, activarea și corelarea competențelor – pentru a evidenția dinamica internă a performanței europene în domeniul ocupațiilor și competențelor, cu accent pe poziționarea României în raport cu media Uniunii Europene.

2.2.2.1. Dezvoltarea competențelor la nivel european

Pilonul referitor la dezvoltarea competențelor din cadrul European Skills Index –ESI evaluează capacitatea sistemelor naționale de educație și formare profesională de a genera competențele necesare pentru participarea activă și eficientă pe piața muncii. Se concentrează pe rezultatele imediate ale proceselor educaționale și de învățare, adică pe formarea resursei umane în termeni de cunoștințe, abilități și responsabilitate și autonomie. El constituie o componentă esențială

²³ <https://ec.europa.eu/eurostat>

²⁴ <https://www.oecd.org/en.html>

²⁵ <https://www.oecd.org/en/data/datasets/pisa-2022-database.html>



a evaluării funcționării sistemului de competențe și rezultate ale învățării, în perspectiva CEDEFOP, întrucât acționează ca fundament pentru utilizarea și corelarea ulterioară a competențelor.

Pilonul este organizat în două părți distincte, unde fiecare abordează o dimensiune specifică a procesului de învățare:

a) Învățământul obligatoriu (educația de bază), care reflectă eficiența sistemului de învățământ obligatoriu și măsoară capacitatea acestuia de a asigura echitate, calitate și progres educațional în etapele formării inițiale; este evaluată prin trei indicatori:

- raportul elevi-profesori în educația preșcolară,
- ponderea populației cu vârsta între 15 și 64 de ani care a finalizat cel puțin învățământul secundar superior,
- scorurile medii la testările internaționale standardizate (lectură, matematică și științe) pentru elevii de 15 ani.

b) Educația și formarea profesională continuă, care vizează disponibilitatea și utilizarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții. Indicatorii incluși în această sub-componentă sunt:

- participarea adulților la formare recentă (în ultimele patru săptămâni),
- rata de participare la învățământul profesional inițial (VET),
- ponderea persoanelor cu nivel ridicat de competențe digitale.

În graficul următor se prezintă distribuția indicelui european al competențelor în rândul țărilor europene, competențe dobândite în sistemul de educație obligatoriu.

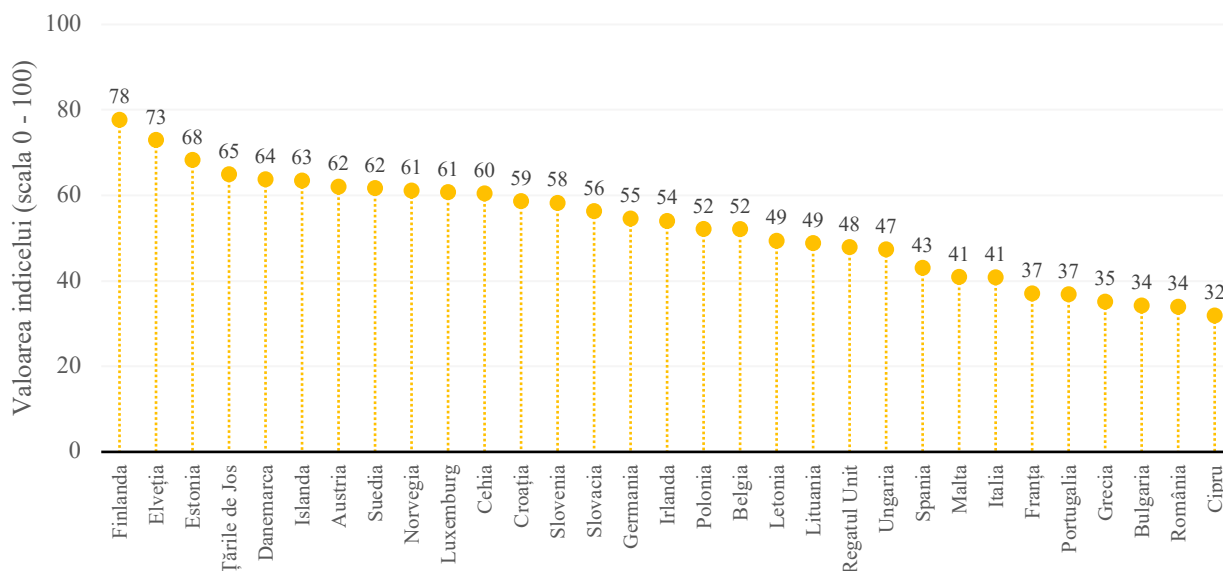


Figura 10 - Dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC



Cele mai mari scoruri sunt înregistrate de Finlanda (78), Elveția (73) și Estonia (68), acestea situându-se în partea de sus a distribuției; un serie de țări cu punctaje între 65 și 60 de puncte – printre ele Țările de Jos, Danemarca, Austria, Suedia și Norvegia, formează un grup în clasament. Majoritatea țărilor europene sunt concentrate într-un interval mediu de 50–59 de puncte, inclusiv Croația (59), Slovenia (58), Slovacia (56), Germania (55), Irlanda (54) și Polonia (52). Belgia înregistrează același scor ca Polonia (52), urmată de Letonia și Lituania (49), Regatul Unit (48), Ungaria (47), Spania (43) și Malta (41). Sub pragul de 40 de puncte, se regăsesc Italia și Franța (ambele cu 37), Portugalia (35), Grecia, Bulgaria și România (toate trei cu 34), precum și Cipru (32), care înregistrează cel mai scăzut scor dintre toate statele incluse în grafic.

România are un scor de 34, identic cu Bulgaria și Grecia, ceea ce o plasează pe penultimul loc, la doar două puncte deasupra Ciprului. Astfel, România se află la o distanță de 44 de puncte față de liderul clasamentului (Finlanda, cu 78), iar diferența față de media grupului intermediar (țările cuprinse între 50–60 de puncte) este de aproximativ 20 de puncte. Comparativ cu țările din Europa Centrală și de Est care se regăsesc în zona mediană (Croația – 59, Slovenia – 58, Slovacia – 56), România se situează cu cel puțin 22 de puncte sub aceste niveluri. Diferențele față de alte state din regiune (Polonia – 52, Ungaria – 47, Lituania – 49) sunt, de asemenea, consistente, între 13 și 18 puncte.

Valoarea indicatorului ESI referitor la învățământul obligatoriu în dezvoltarea competențelor este prezentată în figura 11, după cum urmează:

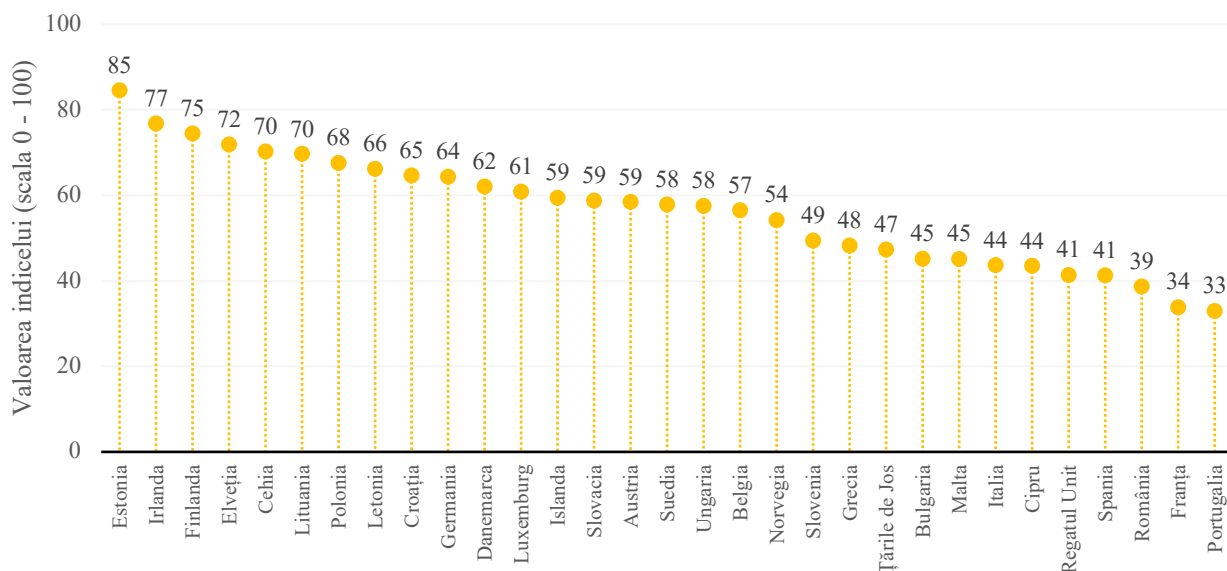


Figura 11 - Învățământul obligatoriu în dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC



Cele mai ridicate scoruri sunt înregistrate de Estonia (85), Irlanda (77) și Finlanda (75), atingând peste 75% din performanța de referință și sugerează că, în termeni de indicatori precum raportul elevi–profesori în educația preșcolară, rata de absolvire a învățământului secundar superior și scorurile la testele internaționale standardizate (PISA), aceste sisteme se situează foarte aproape de maximul observat la nivel european. În zona superioară (70–80 de puncte) se află un grup extins de țări: Elveția (72), Cehia (70), Polonia (68), Letonia (66), Croația (65), Germania (64), Danemarca (62) și Slovacia (59). Acestea se mențin în intervalul 60–70% din performanța ideală și indică o acoperire a sistemului de educație și formare, precum și a rezultatelor academice bune, dar cu o marjă de îmbunătățire vizibilă. Zona mediană este ocupată de țări cu scoruri între 50 și 59: Luxemburg (61), Islanda (59), Suedia (58), Austria (59) și Belgia (57). Sub pragul de 50 de puncte, într-o zonă de performanță scăzută, se regăsesc: Slovenia (49), Grecia (48), Țările de Jos (47), Italia (44), Malta (45), Cipru (44), Franța (34) și Portugalia (33).

România înregistrează un scor de 39 și este plasată spre coada clasamentului. Distanța față de Estonia, liderul acestei categorii, este de 46 de puncte. Față de media grupului intermediar (60–65 de puncte), România se află la aproximativ 20 de puncte sub nivel. De asemenea, se situează la același nivel împreună cu Regatul Unit, dar este depășită de state central-est europene precum Polonia (68), Lituania (70) sau Slovacia (59) cu diferențe de 20–27 de puncte. Scorul descrie o performanță redusă a sistemului de educație inițial din România în comparație cu cel european. Diferențele față de state din regiune indică o poziționare deficitară în ceea ce privește indicatorii analizați în această subcomponentă a ESI.

În figura 12 se prezintă performanța statelor europene în cadrul sub-pilonului referitor la educația și formarea profesională continuă, parte integrantă a pilonului „Dezvoltarea competențelor” din (ESI).

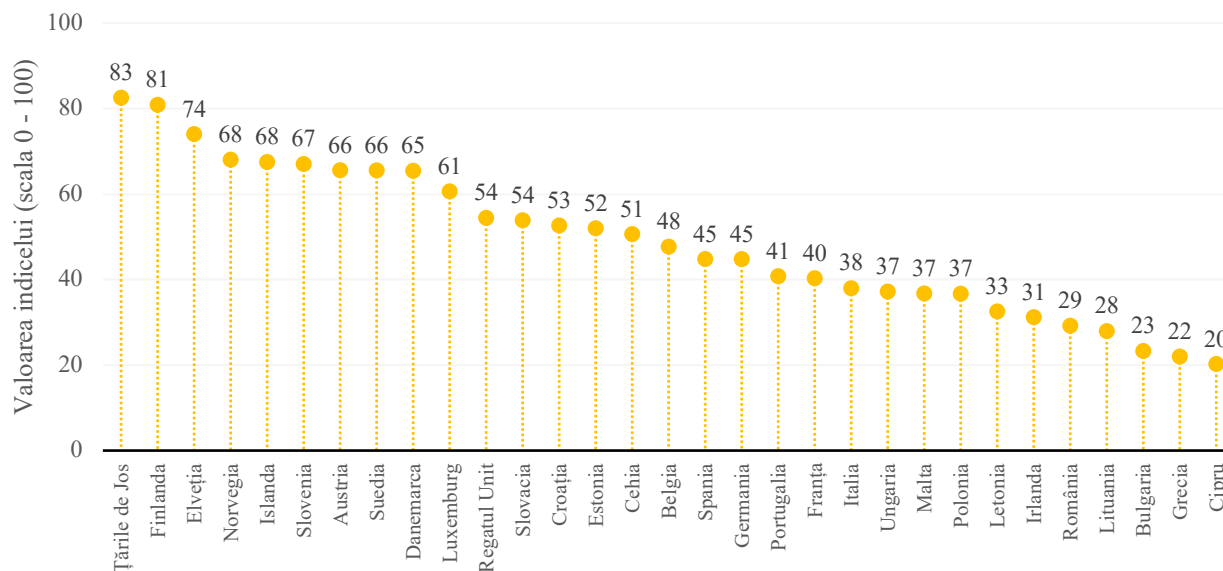


Figura 12 - Formarea profesională în dezvoltarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC

În partea de sus a clasamentului se află Țările de Jos (83), Finlanda (81) și Elveția (74) care prezintă o eficiență a sistemelor de formare profesională, cu un nivel mai mare de integrare a învățării pe tot parcursul vieții și cu un acces crescut la educație digitală și profesională.

De asemenea, scorurile ridicate sugerează o capacitate la nivel de sistem, de adaptare la schimbările de pe piața muncii și o infrastructură educațională orientată spre formarea continuă a forței de muncă. Cu scoruri între 65-70, se regăsesc Norvegia (68), Islanda (68), Slovenia (67), Austria (66), Suedia (66) și Danemarca (65). Aceste țări manifestă o performanță solidă în politicile de dezvoltare a competențelor profesionale, cu structuri EFP consolidate și o cultură instituționalizată a învățării continue. Zona mediană, cu scoruri cuprinse între 50 și 55, este reprezentată de Slovacia (54), Croația (53), Estonia (52) și Cehia (51).

România înregistrează un scor de 29 și se plasează în grupul celor șase state cu cele mai scăzute valori, alături de Irlanda (31), Lituania (28), Bulgaria (23), Grecia (22) și Cipru (20). Diferența față de grupul median (52-54) este de aproximativ 20 de puncte, iar decalajul față de liderul clasamentului (Țările de Jos – 83) este de 52 de puncte. România se află la mai puțin de 40% din potențialul de performanță înregistrat la nivel european în acest sub-pilon și are o participare limitată la învățarea continuă, o acoperire insuficientă a învățământului profesional inițial și un nivel redus de competențe digitale în rândul populației active.

2.2.2.2. Corelarea competențelor la nivel european



Conform CEDEFOP, pilonul referitor la corelarea competențelor măsoară modul în care competențele sunt corelate cu locurile de muncă disponibile, precum și incidența discrepanțelor între nivelul de educație și calificările necesare pentru exercitarea efectivă a unei ocupații, neconcordanțe care se manifestă fie prin șomaj de lungă durată, subocupare, supracalificare sau prin necorelare între cererea și oferta de competențe pe sectoare de activitate și grupe ocupaționale.

Structura pilonului este organizată în două componente:

- i. Utilizarea competențelor, care cuprinde aspectele legate de subutilizarea competențelor în rândul populației active. Sunt incluși aici indicatori precum:
 - a. rata șomajului de lungă durată, care reflectă dificultăți la nivel de sistem în ceea ce privește reintegrarea profesională a unei părți din forța de muncă;
 - b. subocuparea în regim part-time, raportată de persoanele care lucrează cu fracțiuni de normă din lipsa unor oportunități de angajare cu normă întreagă.
- ii. Necorelarea competențelor, care cuprinde indicatori care măsoară discrepanțele dintre nivelul de educație al angajaților și cerințele posturilor ocupate:
 - a. rata supracalificării, în care persoane cu studii superioare ocupă locuri de muncă sub nivelul lor de pregătire;
 - b. ponderea absolvenților de învățământ terțiar care sunt încadrați în locuri de muncă slab remunerate;
 - c. necorelarea calificării care măsoară discrepanțele între nivelul de calificare al unui angajat și nivelul considerat optim pentru ocupația respectivă în sectorul economic.

În figura 13 se prezintă valorile indicelui ESI înregistrate de statele europene în cadrul pilonului privind corelarea competențelor, după cum urmează:

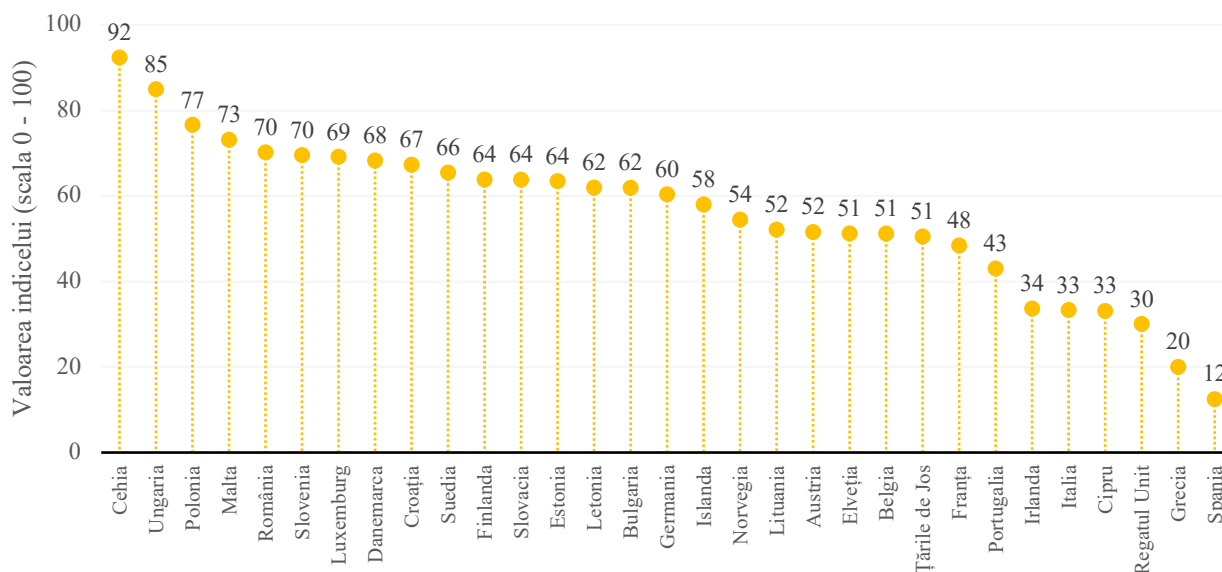


Figura 13 - Corelarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC



În topul clasamentului, cu scoruri de peste 85, se află Cehia (92) și Ungaria (85) cu o rată foarte mică a necorelărilor în ceea ce privește competențele și o utilizare eficientă a acestora în economia națională. Urmate de Polonia (77), Malta (73) și România (70), care se situează între primele cinci țări europene în această categorie. România, cu un scor de 70, se află pe locul 5 și indică, din punct de vedere statistic, o bună corelare a competențelor disponibile cu structura actuală a pieței muncii. Subliniem în cazul României organizarea eficientă a sistemului de formare profesională pe bază de standard ocupațional elaborat în corelare cu piața muncii, conform reglementărilor din 2022.

Cu scoruri între 65 și 70, sunt incluse Luxemburg (69), Danemarca (68), Croația (67) și Suedia (66); această zonă indică sisteme echilibrate în utilizarea forței de muncă, cu niveluri moderate de șomaj de lungă durată, supracalificare sau subocupare. Cu scoruri între 60–64, regăsim Finlanda, Slovacia și Estonia (64), Letonia (62), Bulgaria (62) și Germania (60), unde există dezechilibre în ceea ce privește discrepanțele dintre calificările disponibile și cele solicitate în anumite ramuri economice. Restul țărilor se află în grupul țărilor cu un indicator sub pragul de 50, precum Franța, Portugalia, Irlanda, Italia, Cipru, Regatul Unit, Grecia și pe ultimul loc, Spania.

România depășește, în acest sub-pilon, toate celelalte state din sudul Europei și se situează peste media grupului central-vest european. Comparativ cu alte state din regiunea Europei Centrale și de Est, România se află la același nivel cu Malta și la un scor apropiat de Polonia și Slovacia. De asemenea, depășește state precum Germania, Austria, Franța sau Italia, diferențele fiind între 8 și 32 de puncte.

În figura 14 se prezintă scorurile statelor membre UE în subcomponenta „Utilizarea competențelor” din cadrul pilonului ESI „Corelarea competențelor”, după cum urmează:

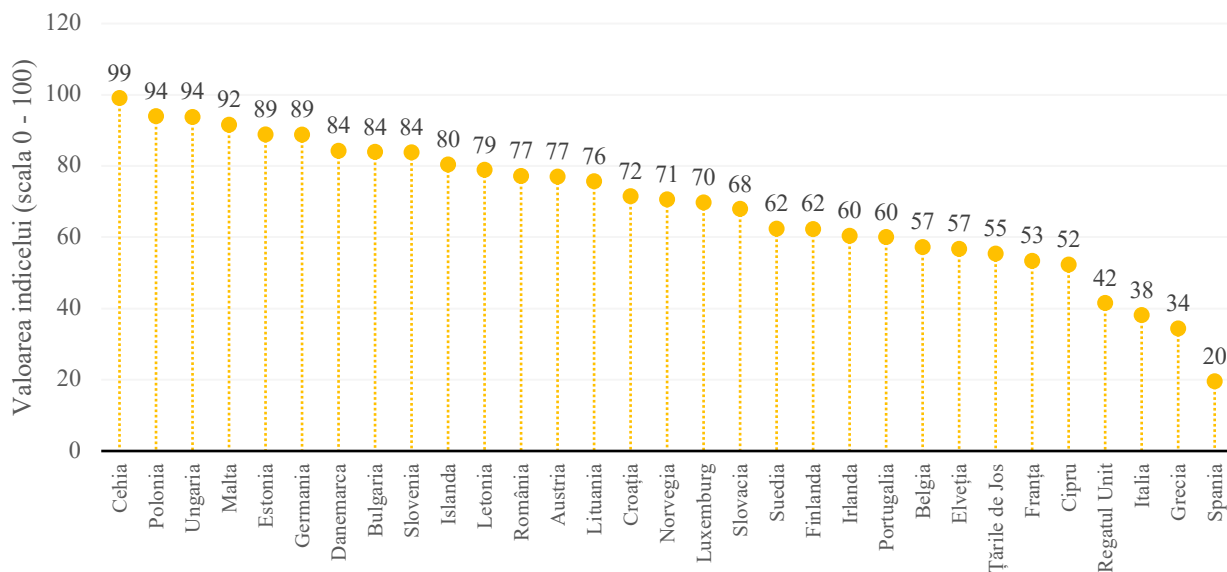


Figura 14 - Utilizarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele european al competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC



Cehia atinge scorul maxim de 99, urmată de Polonia și Ungaria, fiecare cu câte 94 de puncte; urmează Malta (92), care se plasează pe poziția a patra la nivel european în acest sub-pilon. Un al doilea grup de țări, cu scoruri între 84 și 89, include Estonia și Germania (89), respectiv Danemarca, Bulgaria și Slovenia (84). Acestea au un nivel ridicat al utilizării competențelor și subliniază faptul că aceste țări au mecanisme și instrumente bine puse la punct de inserție și menținere în piața muncii.

România, cu scorul de 77, înregistrează o utilizare ridicată a competențelor. Cu scoruri între 70 și 80 se regăsesc Letonia (79), Austria (77), România (77), Lituania (76) și Croația (72) cu Norvegia (71); sunt identificate provocări în utilizarea completă a forței de muncă, fie prin niveluri mai ridicate de subocupare, fie prin prezența unui șomaj de lungă durată în anumite categorii ale populației active. În partea de jos a distribuției, cu scoruri sub 50 se află restul țărilor, ultima fiind Spania cu un scor de 20. Comparativ cu media grupului de țări, România se situează cu puțin peste, iar în raport cu țări cu economii dezvoltate, precum Franța, Țările de Jos sau Finlanda, diferența este de 10-20 de puncte.

2.2.2.3. Activarea competențelor la nivel european

Pilonul referitor la activarea competențelor reflectă eficiența tranziției de la educație la muncă și nivelul de participare pe piața muncii a populației.

Conform metodologiei, pilonul este structurat în două componente, fiecare concentrându-se pe o dimensiune a inserției pe piața forței de muncă, astfel:

- i. Tranziția de la educație la muncă, care include doi indicatori relevanți pentru evaluarea capacității sistemelor educaționale și de formare profesională de a facilita angajarea;
 - a. Rata de părăsire timpurie a sistemelor de educație și formare - reflectă proporția tinerilor care abandonează prematur procesul educațional fără a obține o calificare formală.
 - b. Ponderea noilor absolvenților care se află în câmpul muncii - o măsură directă a eficienței mecanismelor de tranziție între învățământul obligatoriu și integrarea profesională.
- ii. Participarea pe piața muncii - subcomponenta care evaluează gradul de activare economică a două grupuri demografice esențiale:
 - a. populația activă centrală (adulții cu vârste între 25–54 de ani) - indicatorul care evidențiază forța de muncă a segmentului principal de vârstă, esențială pentru sustenabilitatea sistemelor de protecție socială și pentru stabilitatea fiscală.
 - b. tinerii (20–24 de ani) - al doilea indicator care prezintă măsura în care tinerii din tranziția post-liceală sunt incluși în activități de muncă și promovează eficiența politicilor active de ocupare și a măsurilor de inserție profesională.

În figura 15 se prezintă activarea competențelor la nivel european, astfel:

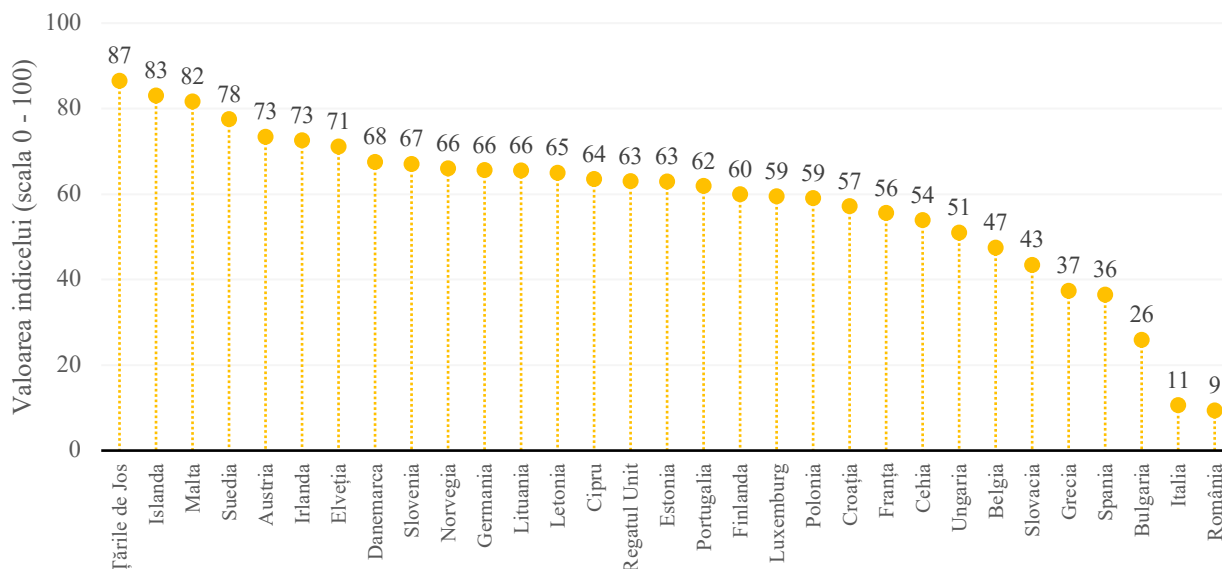


Figura 15 - Activarea competențelor la nivelul țărilor UE - Indicele European al Competențelor

Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC

Sunt prezente diferențe mari între statele membre UE în ceea ce privește activarea competențelor. Țările de Jos (87), Islanda (83) și Malta (82) ocupă primele poziții cu performanțe ridicate în activarea competențelor. Suedia (78), Austria (73), Irlanda (73) și Elveția (71) au de asemenea un grad ridicat de activare a competențelor, în populația activă disponibilă. State precum Danemarca (68), Slovenia (67), Germania și Norvegia (66), Letonia (65), Cipru (64), Regatul Unit (63) sau Estonia (62) se află în zona de mijloc, cu niveluri moderate de activare a competențelor. În această zonă se regăsesc și Portugalia (62), Finlanda (60), Luxemburg (59), Polonia (59) și Croația (57). În partea de jos a distribuției se situează Franța (54), Cehia și Ungaria (54, respectiv 51), Belgia (47), Slovacia (43), Grecia (37), Spania (36) și Bulgaria (26), cu dificultăți în ceea ce privește activarea competențelor pe piața forței de muncă.

România se află pe ultimul loc în clasament, cu un scor de doar 9 puncte și indică un nivel foarte scăzut de activare a competențelor. Diferența față de media europeană este semnificativă, iar față de liderul clasamentului (Țările de Jos) se înregistrează un decalaj de 78 de puncte. Dacă mai sus România se afla în fruntea clasamentului în ceea ce privește corelarea competențelor cu piața muncii, atunci când vine vorba de includerea resursei umane în piața forței de muncă există lacune, inserția populației pe piața muncii fiind precară și de multe ori inexistentă, populația preferând să nu lucreze sau să emigreze.

În continuare, se prezintă indicii care reflectă distribuția ce arată tranziția de la educație la muncă, respectiv participarea pe piața muncii.

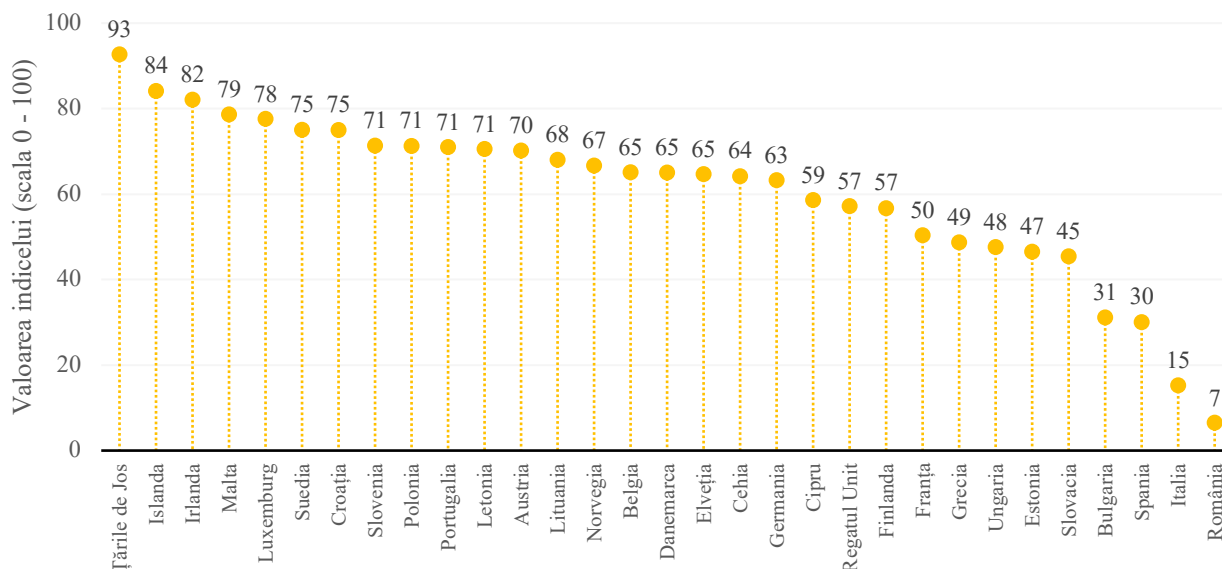


Figura 16 - Tranziția de la educație la muncă, la nivelul țărilor europene, ESI

*Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC*

În figura 16 este prezentată situația tranziției de la educație la muncă care indică performanța statelor europene în facilitarea accesului tinerilor pe piața muncii. Țările de Jos ocupă primul loc cu un scor de 93, urmate de Islanda (84), Irlanda (82), Malta (79), Luxemburg (78) și Suedia (75). Alte state cu un scor ridicat sunt: Croația (71), Slovenia, Polonia, Portugalia, și Letonia (71).

La polul opus, România înregistrează cel mai scăzut scor – doar 7 puncte. Subliniem aceeași concluzie remarcată anterior, cu privire la activarea competențelor. Alte scoruri mai mici se regăsesc în Italia (15), Spania (30) și Bulgaria (31) cu dificultăți majore în tranziția de la educație la muncă a absolvenților și cu o rată ridicată de abandon timpuriu al sistemului educațional.

În continuare, în figura 17 prezentăm indicatorul care măsoară participarea pe piața muncii în Europa și care plasează Malta pe primul loc, cu 85 de puncte, urmată de Islanda, cu 82 de puncte, Țările de Jos, Suedia (80), Estonia (79), Elveția (78), și Austria (77). Statele cu un scor de peste 75 înregistrează niveluri ridicate de participare economică, atât pentru segmentul tinerilor (20–24 ani), cât și pentru cel al adulților activi (25–64 ani).

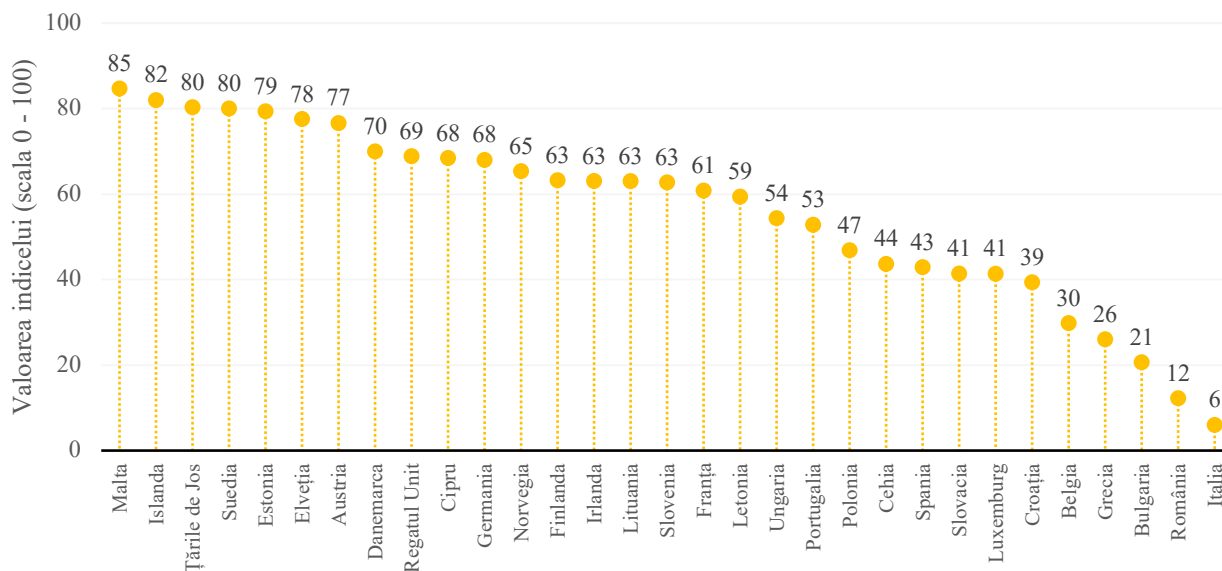


Figura 17 - Participarea pe piața muncii la nivelul țărilor europene, ESI

*Sursă: European Skills Index; *Prelucrat ANC*

România obține un scor foarte scăzut – doar 12 puncte, depășită doar de Italia (6 puncte). Alte poziții inferioare aparțin Bulgariei (21), Greciei (26) și Belgiei (30) cu o activare economică redusă și o participare insuficientă a resurselor umane la activități profesionale.

Din subcapitolul 2.2.2 se observă că România se află printre ultimele state europene în ceea ce privește dezvoltarea competențelor, cu un scor ESI de doar 34 de puncte, mult sub media UE. Totodată, se observă un scor mic ESI atât în dezvoltarea competențelor prin învățământul obligatoriu (39), alături de țări precum Franța, Portugalia și Spania, cât și prin formarea profesională (29), alături de țări precum Lituania, Bulgaria, Grecia și Cipru.

De asemenea, se observă că România are stabilite instrumente eficiente de corelare a competențelor din sistemul de formare cu cerințele pieței muncii, prin standardele internaționale pe care le utilizează, însă are lacune în activarea competențelor în piață.

Este necesară stabilirea unui sistem de activare a competențelor dobândite, competențe performate în formarea inițială și profesională, atractive pieții muncii prin noi standarde ocupaționale, astfel încât să fie îndeplinite atât cerințele angajatorilor, cât și viitorilor angajați.

2.2.3. Deficitul de talente la nivel european



Indicele TalentGap²⁶ elaborat de CEDEFOP constituie un instrument de anticipare și diagnosticare a dezechilibrelor viitoare în materie de ocupații și competențe, fiind parte integrantă a setului de indicatori utilizați pentru a fundamenta politicile europene de adaptare a forței de muncă la schimbările economiei.

Acesta sintetizează într-un indicator unitar mecanismele prin care cererea anticipată de muncă – atât în termeni cantitativi, cât și calitativi – depășește capacitatea ofertei de a furniza personal calificat.

Spre deosebire de indicatorii tradiționali, care evaluează retrospectiv deficitele de muncă și calificare, TalentGap Index oferă o perspectivă prospectivă, bazată pe integrarea a patru factori cheie (dimensiuni analitice majore), cu relevanță asupra procesului de recrutare în viitor:

1. Crearea netă de locuri de muncă – care prezintă o prognoză a cererii de muncă pentru fiecare grupă de ocupații, conform ISCO-08, ca urmare a expansiunii sectoarelor economice și se bazează pe proiecțiile modelului Skills Forecast al Cedefop²⁷.

2. Necesitatea de înlocuire a forței de muncă – care reflectă presiunea suplimentară determinată de ieșirea populației din activitate, inclusiv pensionări, schimbări de carieră sau migrație.

3. Dezechilibrele pieței muncii – care integrează estimările privind necorelările dintre cererea și oferta de muncă pe termen mediu, cuantificând diferențele între disponibilitatea anticipată de absolvenți și nivelul de cerere agregată pentru fiecare ocupație.

4. Dificultatea de recrutare – care rezultă din analiza datelor din sondajul „Skills and Jobs Survey”²⁸ și include aspectele care influențează efortul privind procesul de recrutare. Sunt incluse aici criterii precum nivelul de competențe cerute, complexitatea sarcinilor, cerințele de experiență, competitivitatea salarială și profilurile ocupaționale.

Fiecare grupă de ocupații este evaluată și clasificată pe o scală de la 1 la 4, la fel ca în cazul indicelui privind deficitul forței de muncă și competențe, prezentat anterior.

Un scor ridicat al indicelui TalentGap semnalează o combinație de factori care, chiar și în condițiile în care apar oportunități de angajare, limitează capacitatea pieței de a le acoperi, lucru care survine fie din cauza nivelului ridicat al competențelor, fie din cauza deficitului de candidați disponibili sau a incompatibilității calificării.

În cadrul analizei de față, în următoarea secțiune, indicele TalentGap este utilizat ca reper pentru identificarea ocupațiilor și sectoarelor în care România și alte state europene se confruntă cu cele mai mari riscuri de dezechilibru anticipat.

a. Pentru ocupații cu nivel de competență 3 și 4, conform ISCO-08, pentru grupele majore 1-3

²⁶ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/talentgap-index?country=EU27#1>

²⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>

²⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs>



În ceea ce privește indicele mediu privind deficitul de talente la nivel european, în figura 18, pentru grupele 1-3 din ISCO-08, cel mai mare deficit de talente, cu un scor mediu de 3 sau peste 3, este prezent în peste 50% dintre subgrupele majore aferente.

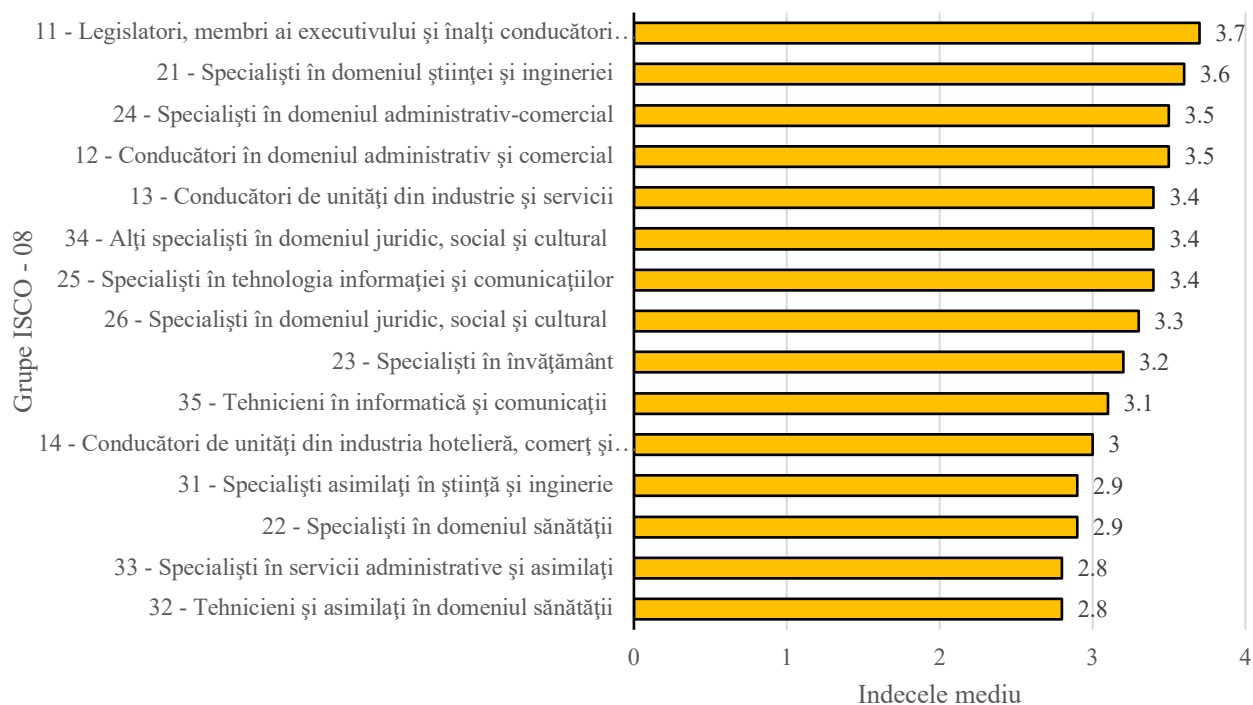


Figura 18 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 1-3, conform ISCO-08

*Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC*

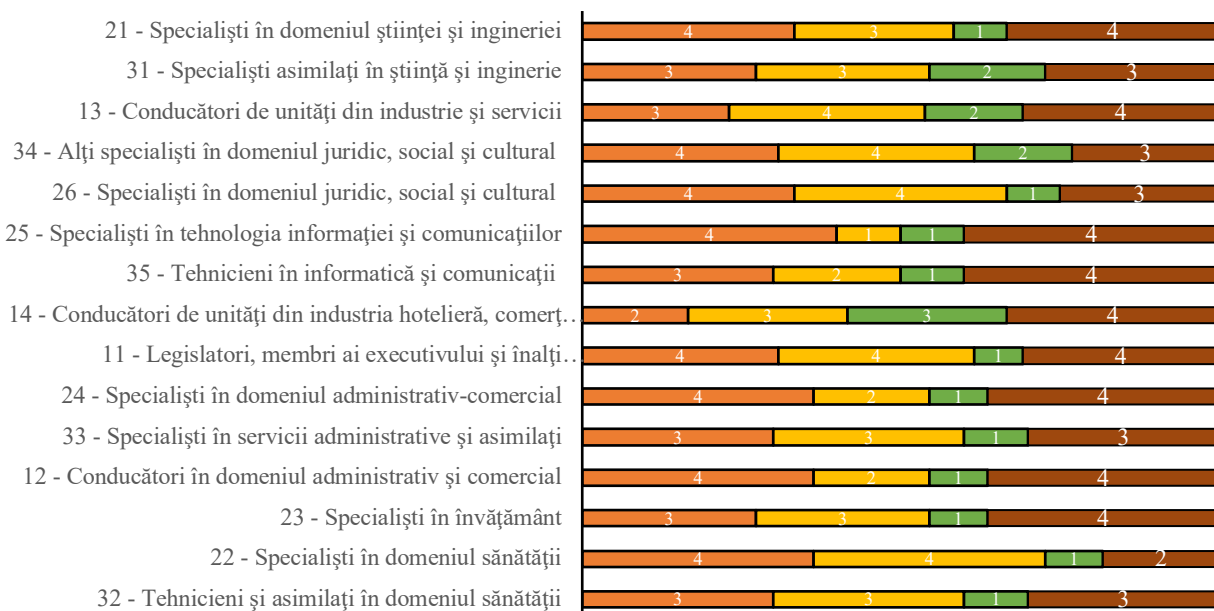
Printre acestea se numără directorii generali, înalții oficiali și legiuitorii, precum și profesioniștii din științe și inginerie, cu cele mai mari scoruri înregistrate de peste 3,5. La aceștia se adaugă profesioniștii din domeniul juridic, social și cultural, precum și cei din afaceri și administrație, managerii administrativi și comerciali și directorii de producție și servicii specializate, respectiv profesioniștii și tehnicienii în tehnologia informației și comunicațiilor și profesioniștii din învățământ. Tot aici se înregistrează și subgrupa managerilor în ospitalitate, retail și alte servicii, cu valoarea 3 a indicelui mediu TalentGap.

Această valoare ridicată a indicelui arată că, în cazul în care apar locuri de muncă vacante pe piața muncii în cadrul subgrupelor enumerate mai sus, este probabil ca angajatorii să se confrunte cu dificultăți în recrutarea lucrătorilor disponibili din cauza unui nivel de competențe mai mare decât media, necesar pentru posturile respective, care va trebui compensat în mod corespunzător.



Totodată, un deficit cu un indice mediu cuprins între 2 și 3, este prezent la restul subgrupelor majore, respectiv în rândul profesioniștilor din domeniul sănătății și al profesioniștilor asociați din domeniile: sănătate, afaceri și administrație și științe și inginerie.

În figura 19 este prezentată distribuția celor 4 factori cheie care contribuie la acest deficit de talente și descrie interpretarea indicelui mediu din figura 18.



Scorul factorilor cheie

■ a. Locuri de muncă noi ■ b. Nevoia de înlocuire ■ c. Dezechilibre privind calificările ■ d. Dificultăți de recrutare

Figura 19 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 1-3, conform ISCO-08

Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC

O mare parte dintre subgrupele majore care aveau cel mai înalt scor mediu pentru deficitul de talente, printre care se numără profesioniștii din domeniul științei și ingineriei, legislatorii, membrii ai executivului și înalții conducători ai administrației publice, precum și specialiștii în domeniul juridic, social și cultural, conducătorii în domeniul administrativ și comercial, specialiștii în domeniul administrativ-comercial, precum și specialiștii din învățământ, prezintă o necorelare între locurile de muncă noi și raportul inegal dintre cerere și ofertă, care implică neconcordanța dintre pregătirea educațională și cerințele pieței muncii.

Se poate observa și subgrupa ocupațiilor TIC, care înregistrează o pondere mare a componentei de cerere de noi locuri de muncă, dar cu o contribuție redusă a dezechilibrului între cerere și ofertă și o pondere la fel de mică a nevoii de înlocuire, fapt care evidențiază o capacitate de adaptare mai



ridicată a sistemului de formare și o corelare mai bună între calificare și cerințele sectorului. Cu toate acestea, este înregistrată și o valoare mare pentru dificultatea de recrutare influențată de criterii precum nivelul ridicat de competențe cerute de piață, complexitatea competențelor, cerințele de experiență sau competitivitatea salarială.

Într-o situație similară, doar cu o nevoie de înlocuire puțin mai ridicată, sunt evidențiate și subgrupele în care se regăsesc conducători din domeniul administrativ și comercial și specialiști în domeniul administrativ-comercial. Se remarcă, de asemenea, că ocupațiile din domeniul sănătății sunt afectate în special de dimensiunea ofertei care nu reușește să acopere cererea reprezentată atât prin numărul mare de locuri de muncă noi, cât și prin valoarea crescută a nevoii de înlocuire a personalului, astfel, domeniul se confruntă cu dificultatea de a înlocui cadrele ieșite din sistem (prin pensionare sau migrație) și de a genera suficiente noi intrări; dinamica se corelează și cu datele demografice privind îmbătrânirea personalului medical în multe state membre ale UE.

În ceea ce privește dificultatea de recrutare, se observă că aceasta este prezentă în multe dintre subgrupele majore aferente acestei secțiuni 1-3 din ISCO 08.

b. Pentru ocupații cu nivel de competență 2, conform ISCO-08, pentru grupele 4-5

În figura 20 este prezentat nivelul indicelui mediu privind deficitul de talente la nivel european, pentru grupele majore de ocupații de nivel 4-5 din ISCO-08. Subgrupa majoră a funcționarilor din serviciul cu publicul are cel mai mare deficit de talente, având un scor mediu de 3,3. La nivelul lucrătorilor în domeniul serviciilor personale, lucrătorii în domeniul vânzărilor, precum și personalul de îngrijire, menționăm existența unor valori ale indicelui de 2,2 și 2,3.

La polul opus, cu cele mai mici valori ale indicelui, cuprinse între 1,5 și 1,9, sunt reprezentate restul de 50% dintre subgrupele majore aferente acestei categorii, respectiv lucrătorii în servicii de protecție, funcționari în serviciile de evidență contabilă și financiară, lucrătorii în servicii suport din domeniul administrativ, precum și funcționarii cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul.

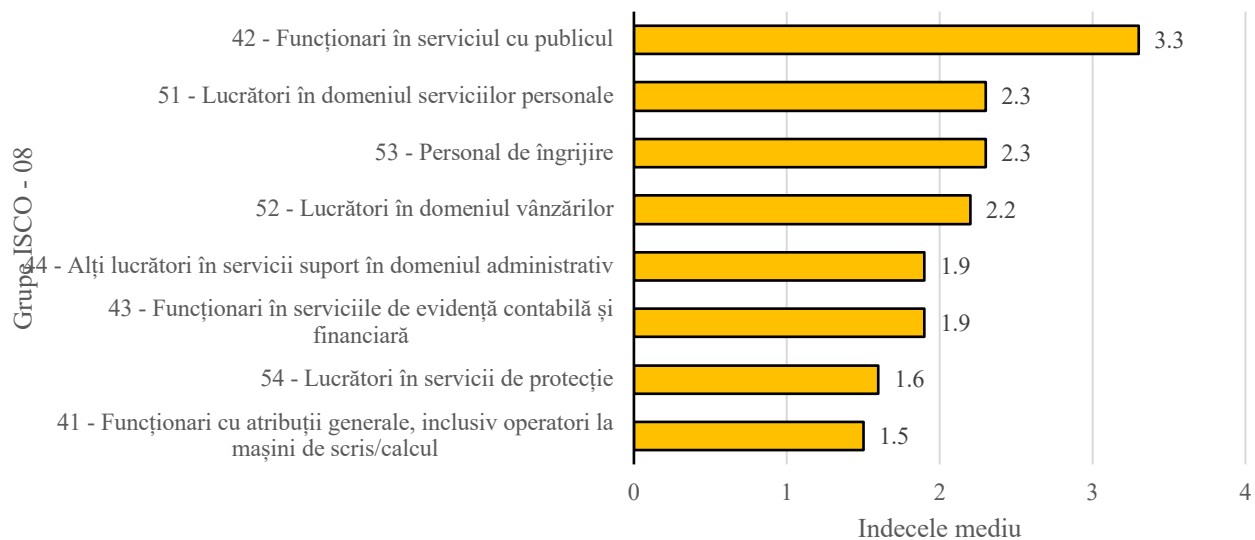


Figura 20 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 4-5, conform ISCO-08

*Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC*

În figura 21, cei 4 factori cheie care contribuie la deficitul de talente sunt distribuiți între subgrupele majore de ocupații, unde doar factorul reprezentat de dezechilibrele pieței muncii are o valoare similară în rândul tuturor subgrupelor majore, între 2 și 3.

Subgrupa majoră care înregistra în graficul anterior cel mai înalt scor mediu pentru deficitul de talente, respectiv funcționarii din serviciul cu publicul, are acum cea mai mare valoare a componentei privind locurile de muncă noi, dar și o nevoie de înlocuire, cu un scor al indicelui de 3 și dificultăți în recrutare de același nivel.

În schimb, există subgrupe de ocupații care au o valoare minimă a locurilor de muncă noi și o valoare minimă pentru nevoia de înlocuire, fapt care evidențiază că aceste grupe majore nu au un nivel crescut de dezvoltare și nici nu înregistrează fluctuații de personal, în schimb prezintă dificultăți de recrutare și de asemenea valori medii pentru raportul inegal dintre cerere și ofertă.

În această categorie sunt incluse subgrupele cu ocupații din sfera funcționarilor cu atribuții generale, precum și a funcționarilor din serviciile de evidență contabilă și financiară și a personalului de suport administrativ.

În ceea ce privește nevoia de înlocuire, nivelul maxim al factorului cheie este corespunzător lucrătorilor din domeniul serviciilor personale și a personalului de îngrijire.

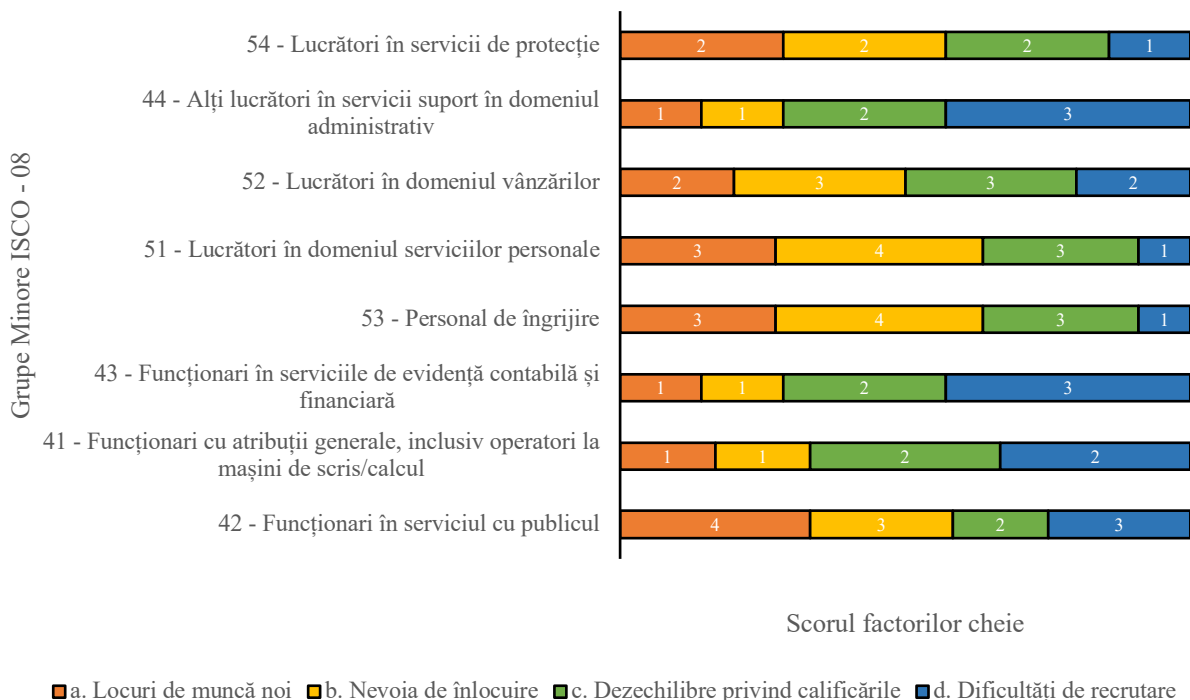


Figura 21 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 4-5, conform ISCO-08
Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC

c. Pentru ocupații cu nivel de competențe 2, conform isco-08, pentru grupele 6-8

Indicele mediu al deficitului de talente la nivel european pentru grupele majore 6, 7 și 8 din ISCO-08 nu înregistrează valori ale scorului peste 3, iar cel mai mare scor este 2,7, pentru subgrupa Muncitori constructori și asimilați, exclusiv electricieni, conform situației prezentate în figura 22. Astfel, fiind vorba de un scor mai puțin ridicat al indicelui, se observă în cadrul acestei subgrupe, capacitatea ofertei de pe piața muncii de a acoperi cererea de muncă prin corelarea ofertei.

În intervalul 2 – 2,5 se regăsesc alte 5 subgrupe majore, respectiv asamblorii, operatorii la mașini și instalații, muncitorii calificați în domeniul produselor manufacturiere și muncitorii tipografi, muncitorii calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați, precum și tehnicienii la echipamente electrice și electronice.

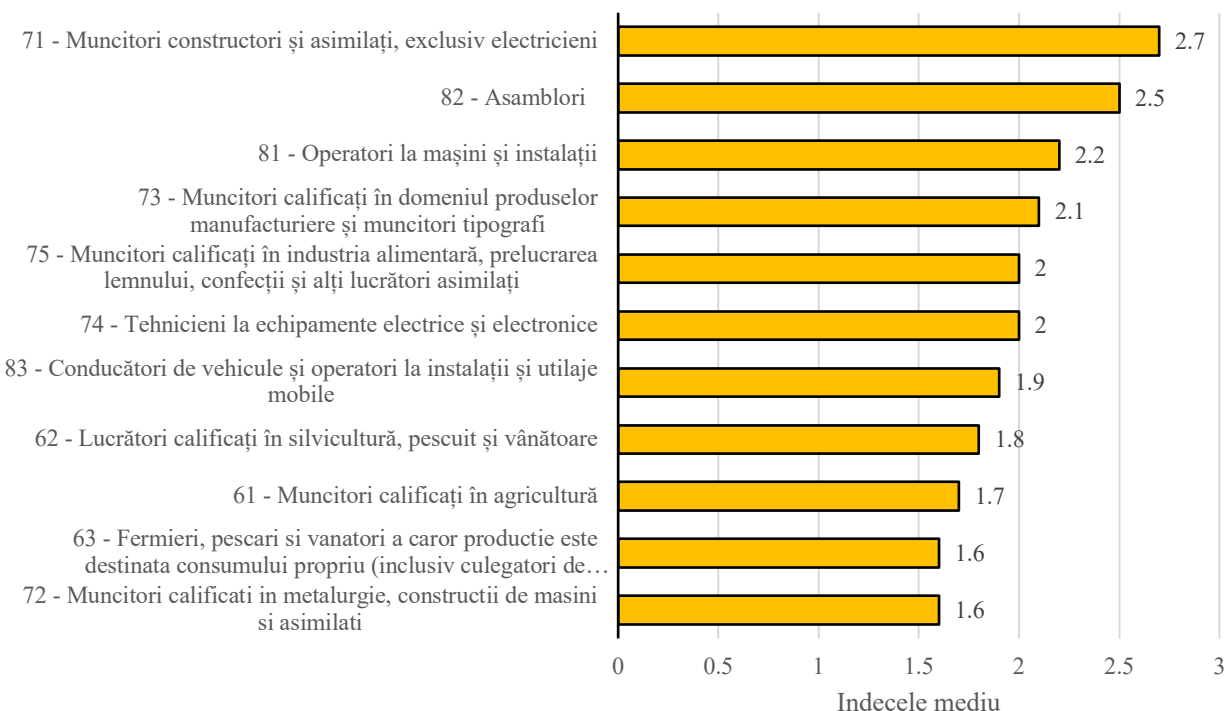


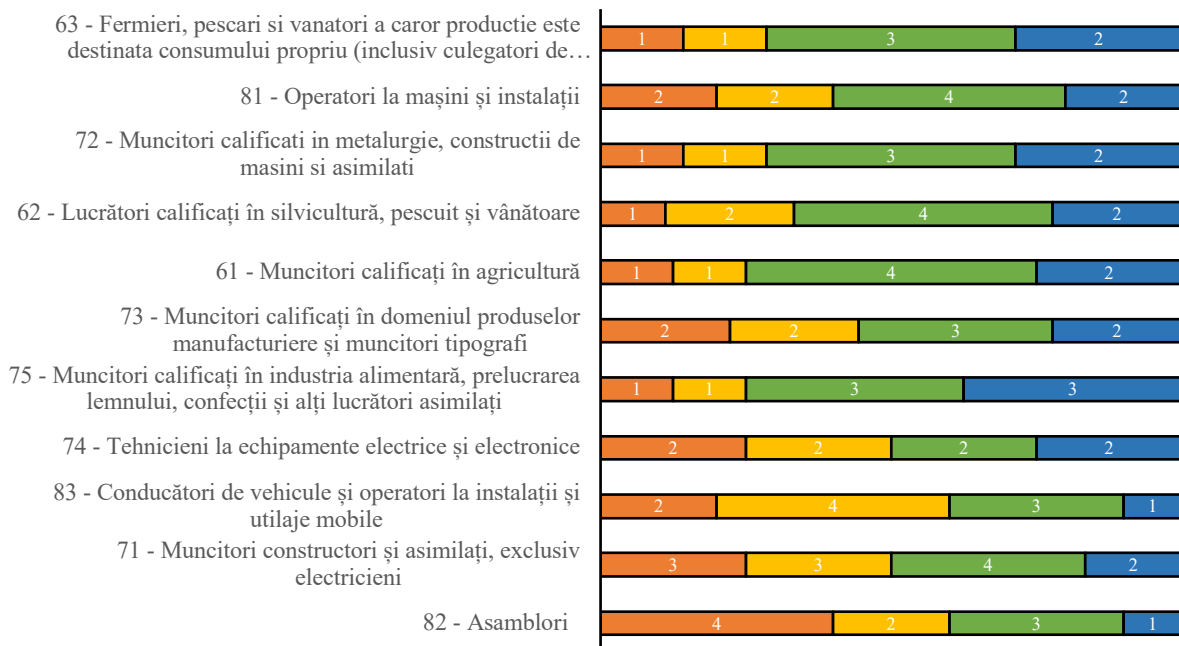
Figura 22 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 6, 7 și 8, conform ISCO-08

Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC

Totodată, un deficit cu un indice mediu cuprins între 1,6 și 1,9, este prezent în restul subgrupelor majore aferente acestei categorii, respectiv în rândul conducătorilor de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile, lucrătorilor calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare, muncitorilor calificați în metalurgie, construcții de mașini și asimilați, precum și muncitorilor calificați în agricultură și fermierilor, pescarilor și vânătorilor a căror producție este destinată consumului propriu.

În figura 23 este prezentată distribuția celor patru factori cheie, în funcție de subgrupele majore din cadrul grupelor majore 6, 7, 8 din ISCO-08. La nivelul majorității subgrupelor ocupaționale se remarcă un dezechilibru foarte ridicat între cerere și ofertă, cu un scor de 4, respectiv 3 și remarcăm faptul că oferta de pe piață este foarte mare în aceste domenii, fapt care indică un număr prea mare de lucrători dispuși să ocupe posturile disponibile, având în vedere că în cele mai multe dintre aceste subgrupe, atât numărul locurilor de muncă noi, cât și nevoia de înlocuire, sunt la niveluri scăzute.

Printre acestea se numără în special ocupațiile agricole și lucrătorii stradali, muncitorii din metalurgie, industria alimentară sau silvicultură.



Scorul factorilor cheie

■ a. Locuri de muncă noi ■ b. Nevoia de înlocuire ■ c. Dezechilibre privind calificările ■ d. Dificultăți de recrutare

Figura 23 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupele majore 6, 7 și 8, conform ISCO-08

Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC

Se poate observa că primii 2 factori cheie prezintă, în general, în majoritatea subgrupelor ocupaționale, valori foarte scăzute, fapt care evidențiază pe de o parte nivelul redus al extinderii acestor sectoare economice, iar pe de altă parte, presiunea scăzută determinată de ieșirea populației din activitate, inclusiv pensionări, sau schimbări de carieră sau migrațiune.

d. Pentru ocupații cu nivel de competențe 1, conform ISCO-08, pentru grupa 09

În ceea ce privește valoarea indicelui mediu privind deficitul de talente, conform figurii 24, pentru subgrupele majore din cadrul grupe majore 9 din ISCO-08, observăm că nu au fost înregistrate valori apropiate de maximul posibil al indicelui, respectiv 4.

Astfel că, cel mai mare deficit de talente, cu un scor mediu relativ de 2,4 este corespunzător subgrupe muncitorilor în salubritate și alți lucrători cu pregătire elementară. Această subgrupă majoră este urmată îndeaproape de 2 subgrupe care înregistrează valori ale indicelui peste 2, acestea fiind



subgrupa Menajere și personal de serviciu și Muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi.

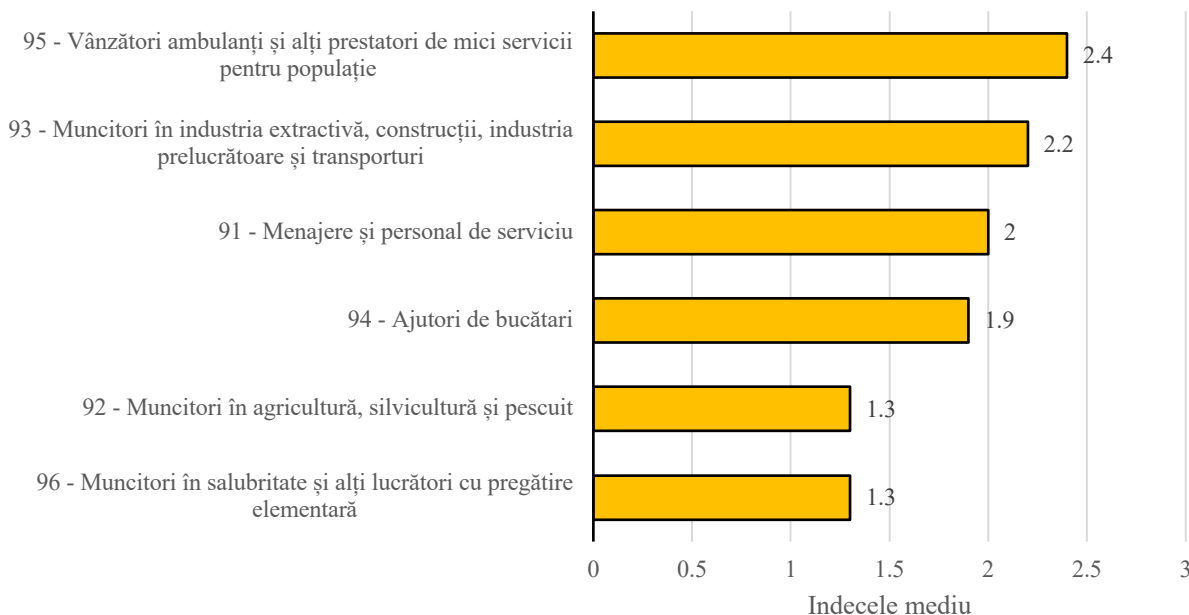


Figura 24 - Indicele mediu TalentGap aferent grupelor majore 9, conform ISCO-08

*Sursă: Prelucrare conform TalentGap; *Prelucrat ANC*

Cea mai mică valoare a indicelui mediu privind deficitul de talente, cu scoruri cuprinse între 1 și 2 este prezentă în cazul a 50% dintre subgrupele majore aferente, și anume: ajutori de bucătari, muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit și vânzători ambulanți și alți prestatori de mici servicii pentru populație. Și în cazul acestei grupe majore se observă, astfel, capacitatea destul de ridicată a pieței forței de muncă de a acoperi cererea.

În figura 25 prezentăm dezechilibrele de pe piața muncii și contribuția celor patru factori, iar dintre aceștia, factorul cu valoarea maximă înregistrată pentru toate subgrupele aferente acestei grupe majore este reprezentat de dezechilibrul cerere-ofertă de pe piață.

Se observă că, pentru ajutorii de bucătari, principalul motor al deficitului este componenta de ofertă, ceea ce indică un număr insuficient de lucrători dispuși să ocupe posturile disponibile, în ciuda unei cereri stabile. Același tipar este vizibil și în cazul muncitorilor din salubritate și curățenie. În schimb, în cazul muncitorilor în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi, deficitul este alimentat în proporții relativ echilibrate atât de cerere, cât și de ofertă, la care se adaugă o contribuție mare a dezechilibrului dintre acestea. Pentru ocupațiile din agricultură, silvicultură și pescuit și lucrătorii stradali, valorile scăzute ale primelor două componente indică o presiune scăzută asupra cererii și a ofertei.



La nivelul tuturor subgrupurilor ocupaționale remarcăm un dezechilibru între cerere și ofertă, cu un scor de 4, cu discrepanțe între calificările obținute de către populația activă și sectorul de activitate în care aceștia își desfășoară activitatea profesională.

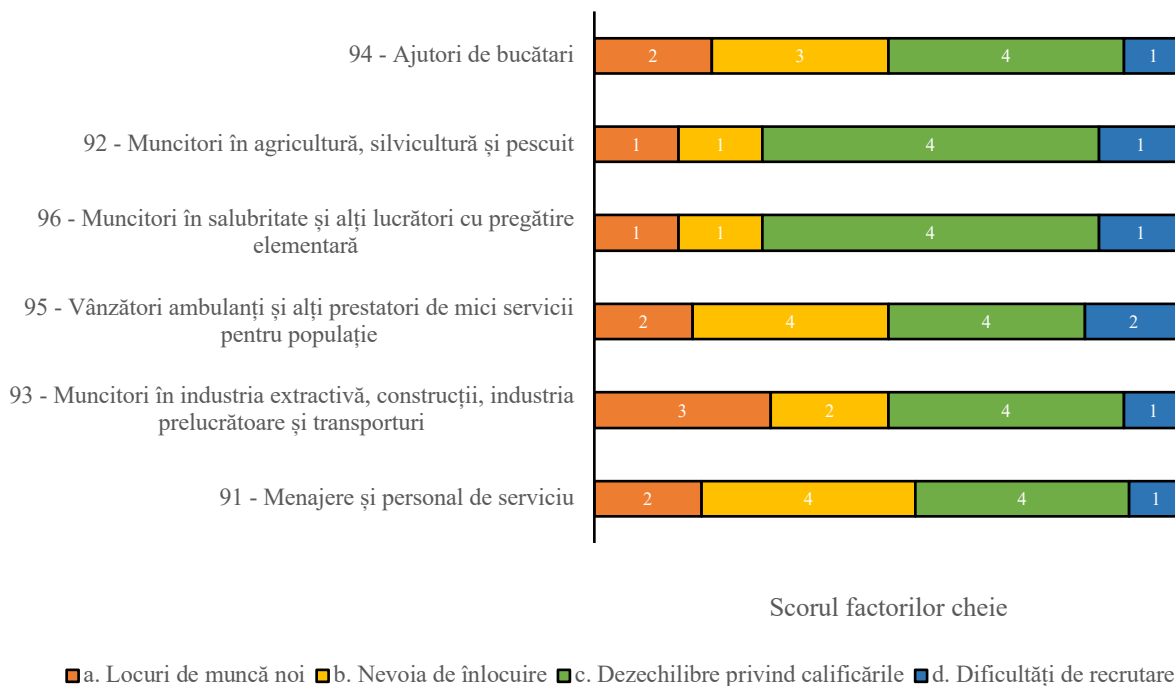


Figura 25 - Distribuția factorilor cheie aferenți TalentGap, pentru grupa majoră 9, conform ISCO-08

*Sursă: TalentGap; *Prelucrat ANC*

În aceste domenii există o rată de înlocuire ridicată a personalului, iar activitățile sunt externalizate către muncitori sezonieri din afara UE.

Din subcapitolul 2.2.3. se observă că nivelul indicelui privind deficitul de talente la nivel european are o valoare mai mare în cazul grupelor majore de ocupații cu nivel de competență 3-4 ISCO-08, respectiv grupele 1-3 din ISCO 08, această valoare fiind direct proporțională cu scăderea nivelului de competențe corespunzător fiecărei grupe majore, respectiv 4-5, 6-8 și în final grupa 9. Din aceeași perspectivă variază și influența factorilor cheie. Observăm reduceri ale nivelului factorilor privind locurile de muncă noi și nevoia de înlocuire, odată cu trecerea către subgrupe ocupaționale cu un nivel mai mic de competență, dar în același timp se remarcă și o lipsă a factorilor care să implice o nevoie crescută de înlocuire a personalului.

Pe termen scurt și mediu, pentru grupele de ocupații cu nivel de competență 3 și 4, se preconizează o cerere ridicată în expansiune și înlocuire și dezechilibre reduse la nivel de raport



cerere–ofertă. Pentru ocupațiile elementare, cererea provine mai ales din nevoia de înlocuire cu forță de muncă mai bine calificată, apelându-se la lucrători cu nivel de competență 2. Pentru lucrătorii în servicii și vânzări, deficitul forței de muncă este complex și necesită soluții punctuale, deoarece toți cei trei factori contribuie la deficit (expansiunea, înlocuirea și dezechilibrul cerere–ofertă). Ocupațiile cu nivelul competențelor 3 și 4 sunt cele cu deficite mai mari, printre care se numără profesioniștii din domeniile juridic, social și cultural. Forța de muncă în categoria asistenților și profesioniștilor asociați înregistrează o creștere în rândul angajărilor, dar nevoia de înlocuire este mai mică, populația activă în această categorie fiind populație mai tânără. Pentru profesioniștii din sănătate sunt preconizate provocări de înlocuire a personalului și de creștere a ocupării forței de muncă. Cele mai afectate grupe ocupaționale sunt lucrătorii din servicii personale, lucrătorii din construcții, operatorii mașini și instalații, dar și profesioniștii din domeniile juridic, social, cultural, sănătate, știință, inginerie și IT. Cauzele deficitului variază: fie cererea este ridicată, fie există dezechilibre în raportul cerere–ofertă, fie condițiile de muncă sunt dificile, fie intervin provocările automatizării.

Răspunsul la nivel de politici publice atât la nivel european cât și la nivel național trebuie să fie adaptat fiecărei situații naționale și ocupaționale, ținând cont de tendințele demografice și de tranziția verde și cea digitală.

2.2.4. Prognoza pieței muncii în Europa, în perspectiva 2035

Estimările realizate la nivel european²⁹ ne ajută să înțelegem tendința generală de creștere a ocupării forței de muncă, exprimată procentual (% anual), dar cu variații între state, așa cum sunt ele prezentate în capitolul următor, în funcție de specificul național al fiecărei țări, de politicile de digitalizare, de nivelul investițiilor în inovație și de capacitatea de adaptare la noi competențe a populației active.

Pe fondul acestei evoluții, se conturează o piață a muncii tot mai polarizată, unde cererea pentru specializări în domenii care necesită un nivel ridicat de calificare și implicit un nivel ridicat de competență crește direct proporțional cu nevoia constantă de forță de muncă în sectoare slab calificate. În timp ce populația activă este din ce în ce mai pregătită pentru a ocupa locuri de muncă cu un nivel ridicat al competențelor, sectoarele cu niveluri mai mici ale competențelor rămân descoperite, și astfel, discrepanțele între cele două sunt din ce în ce mai mari.

Într-o Europă din ce în ce mai tehnologizată, automatizarea și inteligența artificială vor influența atât dispariția unor locuri de muncă, cât și crearea altora noi, în special în domenii care presupun competențe digitale, un proces de adaptare rapid la noile competențe și învățare permanentă continuă în rândul populației active.

²⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>





Prin urmare, rata anuală de creștere a ocupării este strâns legată de capacitatea sistemelor de educație și de formare și educație profesională continuă de a răspunde rapid acestor nevoi emergente.

Mai mult, decalajele dintre regiunile europene vor continua să influențeze ritmul dezvoltării pieței muncii. Țările vestice și nordice vor beneficia într-o măsură mai mare de tranzițiile industriale verzi și digitale, în timp ce statele din sudul și estul Europei vor trebui să gestioneze simultan presiuni legate de migrație, îmbătrânirea populației și restructurarea sau consolidarea economiilor naționale.

În secțiunea următoare evidențiem, prin prisma datelor anticipate până în 2035, în ce măsură se va modifica structura ocupării forței de muncă la nivel european, prin următorii indicatori:

1. Creșterea ocupării forței de muncă, la nivel european, în perspectiva 2035;
2. Locuri de muncă noi, la nivel european, în perspectiva 2035;
3. Locuri de muncă noi, pe grupe majore/ subgrupe majore de ocupații, în perspectiva 2035.

În figura 26 se prezintă variația anuală preconizată a ocupării forței de muncă până în anul 2035 în țările europene, exprimată procentual. Datele arată o dinamică la nivel european și evidențiază atât state în care se estimează o creștere susținută a ocupării, cât și altele unde trendul este descendent.

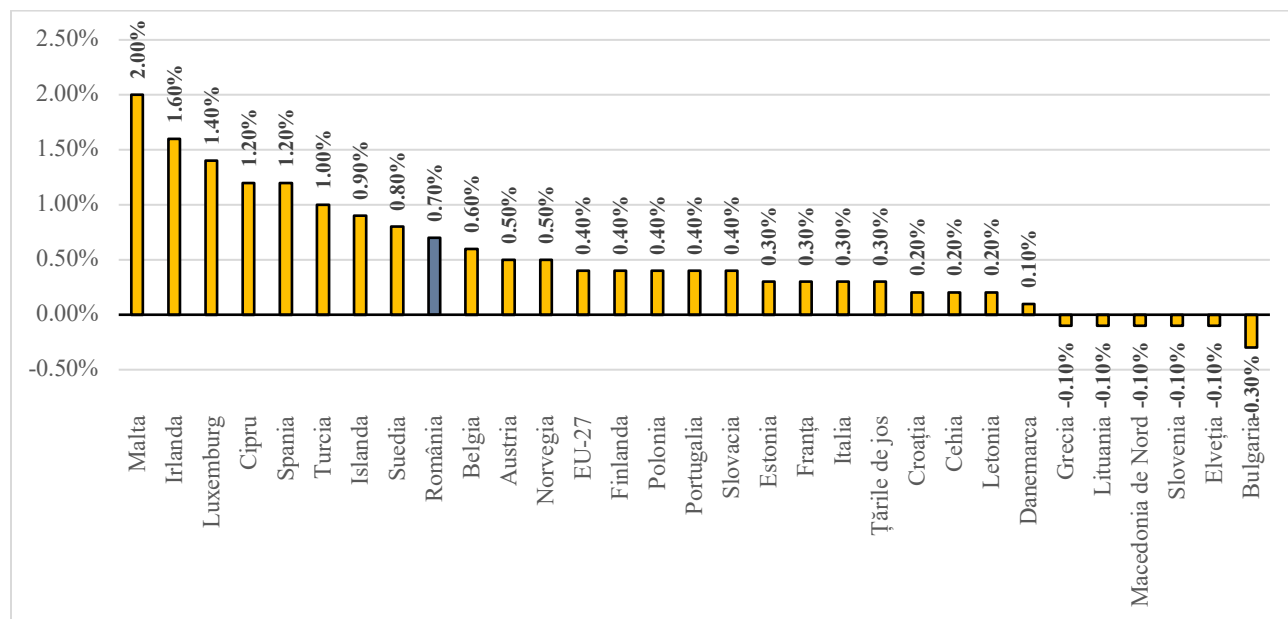


Figura 26 - Creșterea ocupării forței de muncă, procentual % anual, la nivel european, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Pentru țări precum Malta, Irlanda și Luxemburg creșterea anuală anticipată a ocupării depășește semnificativ media europeană, înregistrând între 1,4% și 2% anual. Creșteri notabile sunt,



de asemenea, proiectate și pentru Cipru, Spania și Turcia cu o consolidare a cererii de forță de muncă pe fondul unei activități economice în revenire, cu 1 – 1,2% anual.

România se poziționează la centru, cu o creștere anuală estimată de 0,7%, ușor sub țări nordice precum Islanda și Suedia, dar peste media Uniunii Europene cu 0,3%. Subliniem, în acest sens, un progres moderat al pieței muncii, care, deși pozitiv, implică și provocări legate de sustenabilitatea demografică, populația României care este în scădere, migrația populației care este în creștere sau adaptarea la schimbările tehnologice, unde îmbătrânirea populației este un impediment în adoptarea noilor tehnologii. Statele din Europa centrală și de est, precum Elveția și Macedonia de Nord, sunt asociate cu rate negative ale ocupării, cu 0,1% pe an, mai puțin Bulgaria, cu 0,3% pe an. Trendul descendent în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în aceste țări este explicat prin factori similari ca în cazul României.

În figura 27 prezentăm numărul estimat de locuri de muncă noi, exprimate în milioane, care urmează să fie create în țări europene și în câteva state vecine până în anul 2035, după cum urmează:

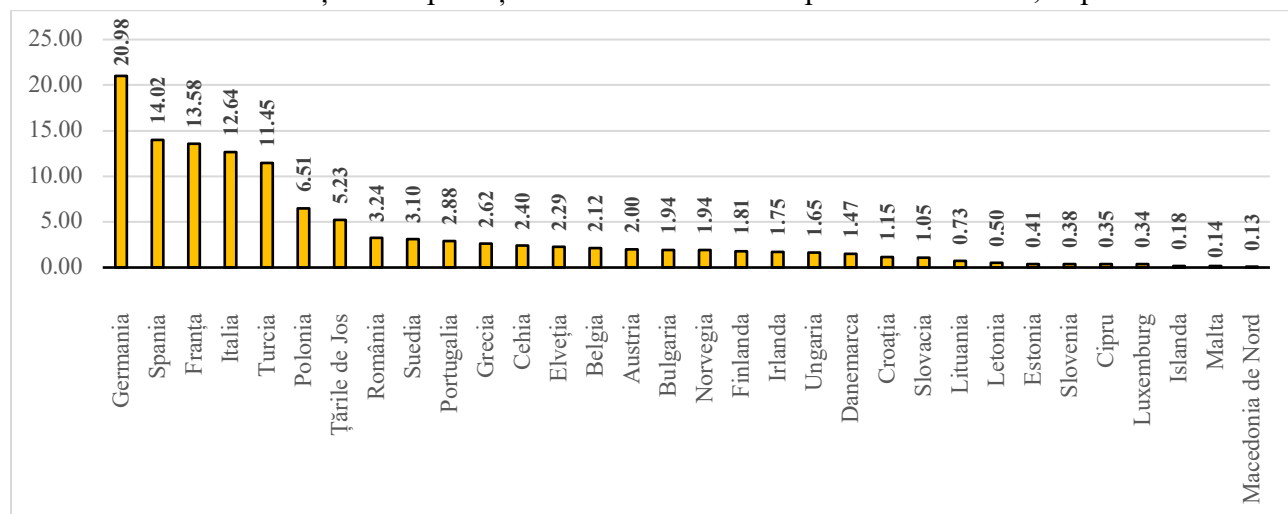


Figura 27 - Locuri de muncă noi (mil.), în funcție de țară, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Conform proiecțiilor, Germania se distinge cu aproximativ 20,98 milioane de noi locuri de muncă, cu mențiunea că este și statul din UE cu cea mai mare populație. Proiecția reflectă puterea economiei germane, capacitatea sa de inovare și ritmul accelerat al transformărilor industriale și tehnologice, care necesită forță de muncă suplimentară calificată, fiind necesare instrumente și mecanisme de recunoaștere a calificărilor bine puse la punct.

Aceasta este urmată de Spania și Franța, care anticipează creșteri semnificative, de peste 14 milioane și respectiv 13,58 milioane locuri de muncă. Italia și Turcia depășesc pragul de 10 milioane de locuri noi. În contrast, state precum Polonia, Țările de Jos și România (3,24 milioane) prezintă estimări mai modeste, cu valori între 3 și 6 milioane. Printre ultimele țări se află o serie de state



nordice, baltice și central-est europene, cum ar fi Suedia, Grecia, Belgia, Ungaria sau Cehia, ale căror perspective variază între 1 și 3 milioane de locuri de muncă. Observăm că majoritatea țărilor mici din Europa Centrală, de Est și de Nord anticipează creșteri mai modeste, sub 2 milioane de locuri de muncă, unele dintre ele, precum Malta, Islanda și Macedonia de Nord, având estimări sub pragul de 0,2 milioane. Deși aceste cifre pot părea mici în valoare absolută, ele sunt în acord cu realitățile demografice ale țărilor.

Prezentăm în continuare subgrupele majore conform ISCO-08 care vor beneficia de noi locuri de muncă, la nivel european.

A. Grupa majoră 1 - Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori

La nivelul grupei majore 1, în figura 28 se poate observa că cel mai ridicat nivel este înregistrat în subgrupa 13 – *Manageri în producție și servicii specializate*, cu 2,43 milioane de locuri de muncă noi prognozate cu o extindere semnificativă a activităților industriale și de servicii specializate.

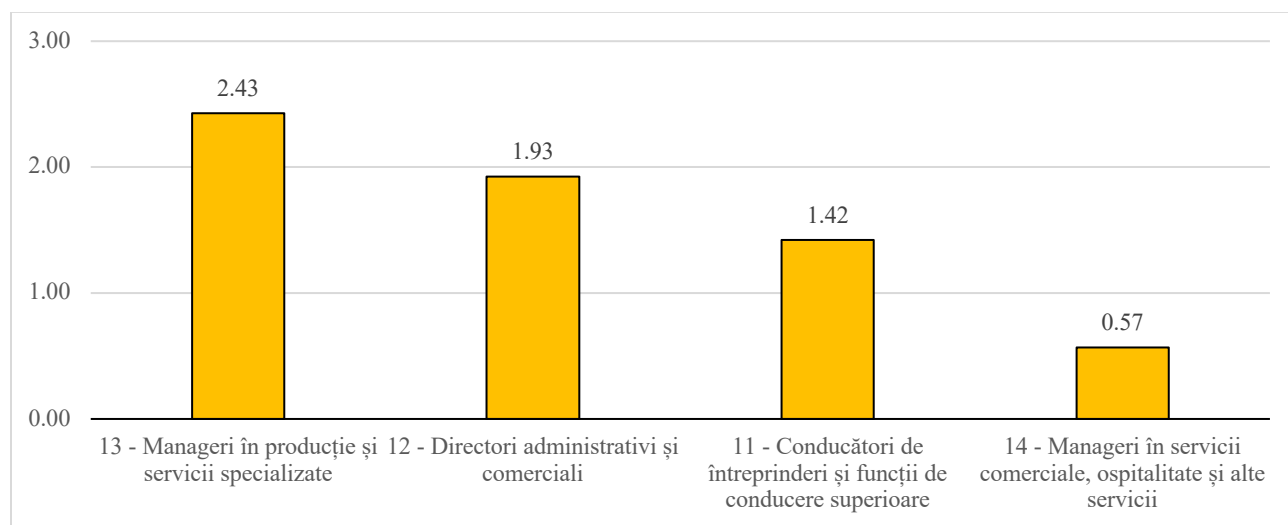


Figura 28 - Proгноza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 1 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Subgrupa 12 – *Directorii administrativi și comerciali* cumulează un volum de 1,93 milioane, poziționându-se pe locul al doilea și subliniază dezvoltarea structurilor de management prin căutarea de personal specializat în management și în economia europeană. Sunt incluse aici și pozițiile de conducere din cadrul firmelor mici și mijlocii, astfel fiind promovat și antreprenoriatul. Subgrupa 11 – *Conducători de întreprinderi și funcții de conducere superioare*, cu 1,42 milioane are o creștere în zona pozițiilor executive, iar cele mai scăzute valori sunt asociate cu subgrupa 14 – *Manageri în*



servicii comerciale, ospitalitate și alte servicii, unde sunt anticipate doar 0,57 milioane de locuri de muncă noi.

B. Grupa majoră 2 - Specialiști în diverse domenii de activitate

Datele indică o concentrare a creșterii ocupării în subgrupele aferente specialiștilor (figura 29), cu un total ridicat de locuri de muncă noi în toate subgrupele majore.

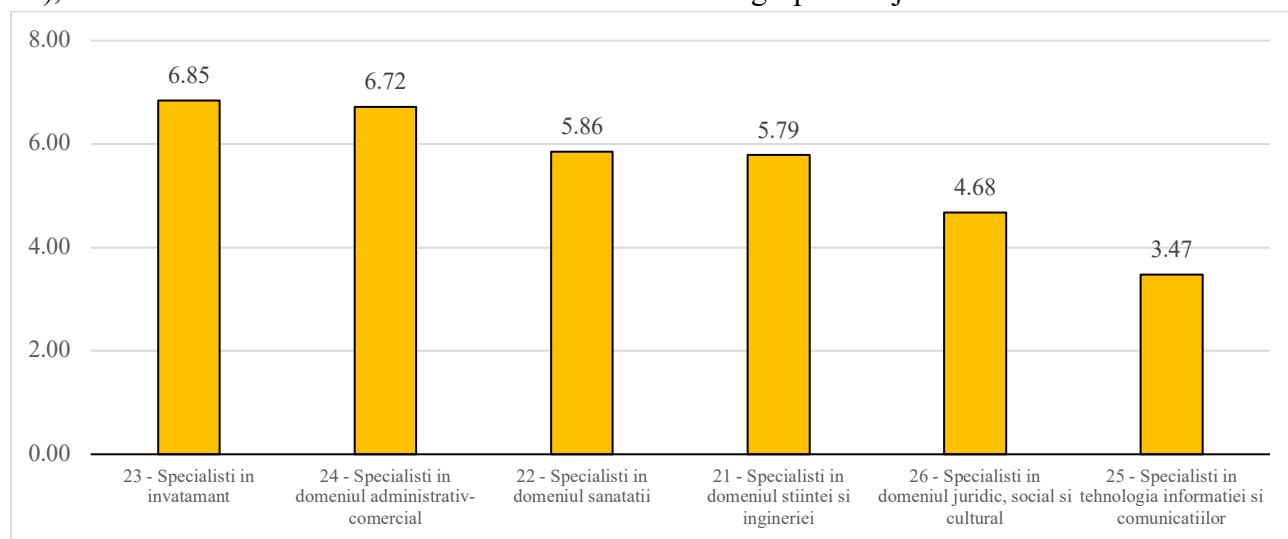


Figura 29 - Proгноza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 2 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Cel mai mare număr este prognozată în subgrupa 23 – *Specialiști în învățământ*, cu 6,85 milioane de locuri de muncă, urmată de subgrupa 24 – *Specialiști în domeniul administrativ comercial* cu 6,72 milioane și reflectă investițiile anticipate în educație și guvernare economică. În mod paradoxal, la nivelul României, pozițiile noi în domeniul educației sunt din ce în ce mai puține, așa cum vom observa și în capitolul 3, iar la nivel european pozițiile din domeniul educației sunt din ce în ce mai frecvente. Prin urmare, putem preconiza o emigrare a personalului calificat în zona educației din România spre Europa.

Subgrupa 22 – *Specialiști în domeniul sănătății* urmează cu 5,86 milioane și exprimă nevoia urgentă de consolidare a sistemelor de sănătate, în contextul presiunilor demografice (îmbătrânirea populației) și epidemiologice (ex. pandemia COVID-19), iar subgrupa 21 – *Specialiști în domeniul științei și ingineriei* (5,79 milioane) are o pondere care reflectă expansiunea în cercetare, a domeniilor ingineresti și în procesul de repornire a industriei energetice prin tranziția verde și nu numai. Subgrupa 25 – *Specialiști în tehnologia informației și a comunicațiilor*, cu 3,47 milioane de locuri de muncă, și



subgrupa 26 – *Specialiști în domeniul juridic, social și cultural* (4,68 milioane) se află spre coada distribuției și indică o creștere substanțială, dar relativ mai redusă decât în alte domenii.

C. Grupa majoră 3 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic

În perspectiva anului 2035, prognoza locurilor de muncă noi la nivel european evidențiază o cerere semnificativă în cadrul grupei majore 3 – tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic (Figura 30), dar cu variații importante între subgrupe.

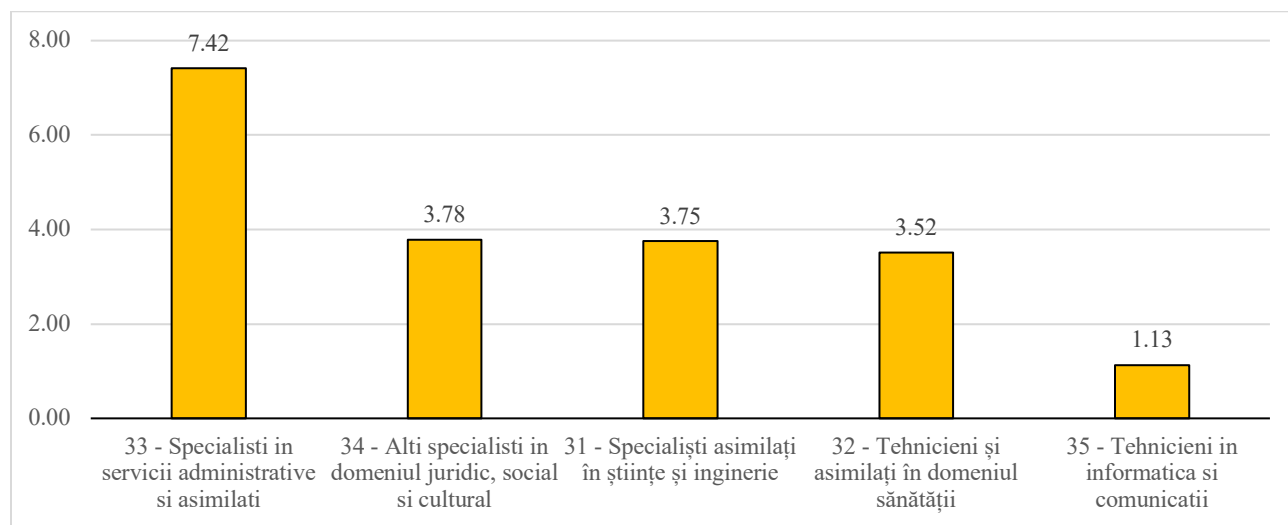


Figura 30 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 3 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Cea mai mare dinamică este prognozată pentru subgrupa 33 – specialiști în servicii administrative și asimilați, cu 7,42 milioane de noi locuri de muncă, urmată de subgrupele 34 și 31 – alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural și în științe și inginerie cu valori similare, de 3,78 milioane, respectiv 3,75 milioane.

Subgrupa 32 – tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății înregistrează, la rândul ei, o prognoză solidă de 3,52 milioane, indicând cererea constantă în sectorul serviciilor medicale intermediare. La polul opus, se situează subgrupa 35 – tehnicienii în informatică și comunicații, cu doar 1,13 milioane de locuri prognozate, semnalând o cerere mai restrânsă în segmentul tehnologic de nivel mediu.



D. Grupa majoră 4 - Funcționari administrativi

În grupa majoră 4 – funcționari administrativi, conform figurii 31, cea mai mare creștere este anticipată în rândul funcționarilor cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul (subgrupa 41), cu 3,41 milioane de locuri de muncă, urmată de funcționarii în serviciul cu publicul (2,66 milioane) și funcționarii în serviciile de evidență contabilă și financiară (2,15 milioane).

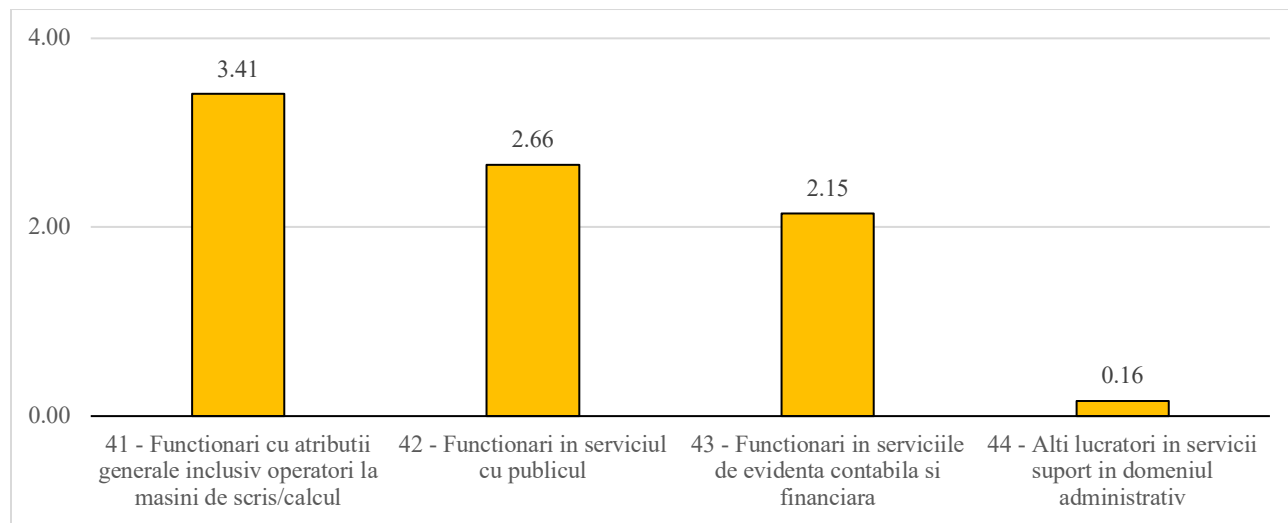


Figura 31 - Proгноza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 4 din ISCO-08, în perspectiva 2035

*Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC*

Cel mai redus volum este prognozat pentru subgrupa 44 – alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ, cu doar 0,16 milioane și indică o digitalizare accentuată a acestor servicii și o diminuare a nevoii de personal în activități suport cu valoare adăugată scăzută.

E. Grupa majoră 5 - Lucrători în domeniul serviciilor

Pentru grupa majoră 5 – lucrători în domeniul serviciilor, în figura 32 se observă că, cele mai mari creșteri sunt preconizate pentru lucrătorii în domeniul vânzărilor (subgrupa 52), cu 6,63 milioane de locuri, și pentru cei din serviciile personale (subgrupa 51), cu 5,91 milioane.

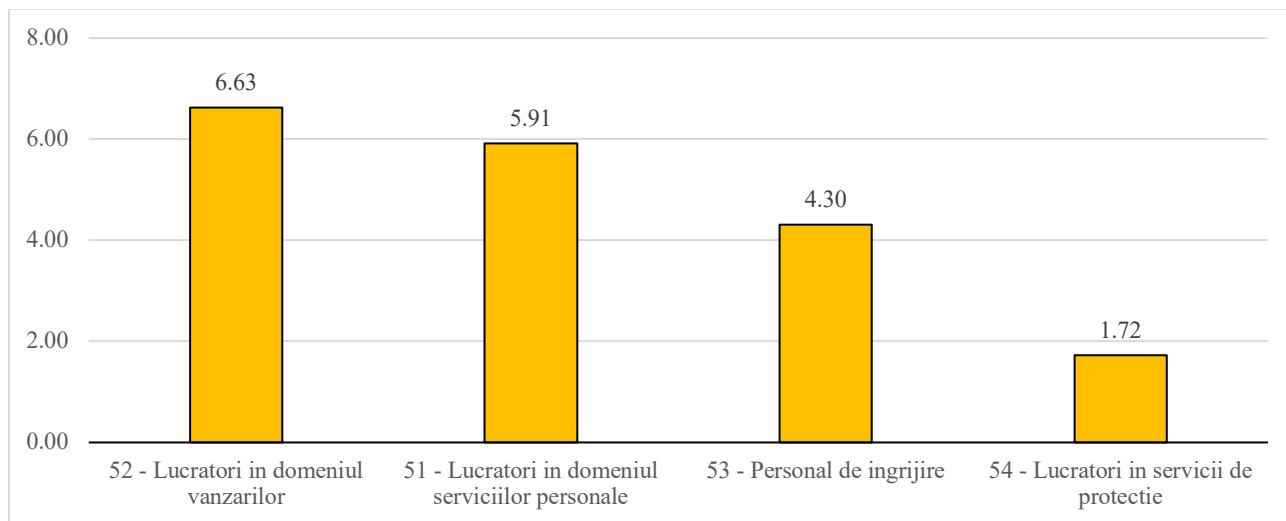


Figura 32 - Proгноza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 5 din ISCO-08, în perspectiva 2035

*Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC*

Personalul de îngrijire (subgrupa 53) beneficiază, de asemenea, de o creștere consistentă de 4,30 milioane și reflectă o cerere crescută pentru servicii de îngrijire în contextul îmbătrânirii populației europene.

La o distanță semnificativ mai mică se regăsește subgrupa 54 – lucrători în servicii de protecție cu doar 1,72 milioane și indică o dinamică mai mică în acest domeniu.

F. Grupa majoră 6 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit

În schimb, pentru grupa majoră 6 – lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (figura 33) proiecțiile sunt considerabil mai modeste: muncitorii calificați în agricultură (subgrupa 61) înregistrează un volum estimat de doar 1,17 milioane de locuri noi, în timp ce lucrătorii din silvicultură, pescuit și vânătoare (subgrupa 62) ajung la o valoare de 0,13 milioane, iar fermierii sau pescarii a căror producție este destinată consumului propriu (subgrupa 63) abia ating 0,01 milioane.

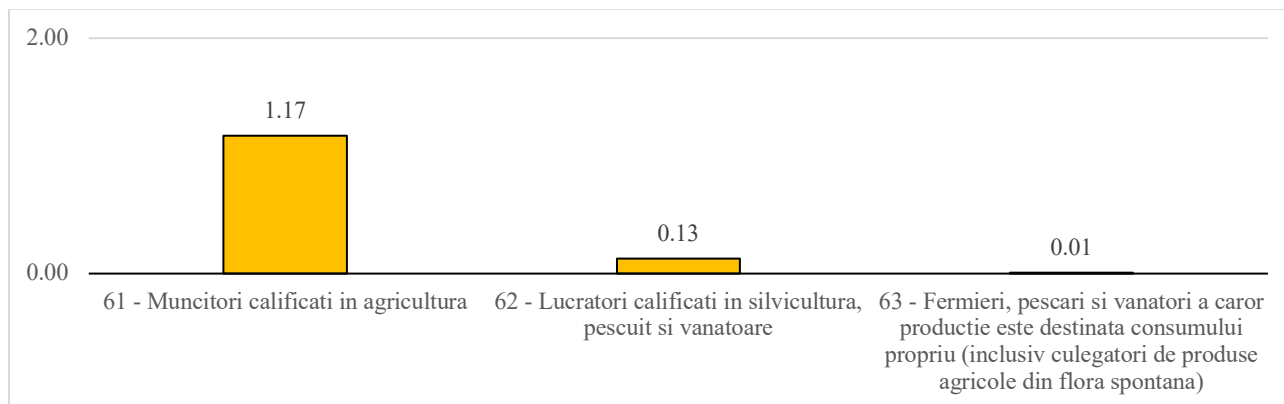


Figura 33 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 6 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Subliniem un trend descendent al ocupării în sectoarele primare tradiționale, marcat de tehnologizare, scăderea atractivității ocupaționale și reducerea presiunilor demografice asupra acestor activități.

G. Grupa majoră 7 - Muncitori calificați și asimilați

În figura 34, se prezintă prognoza din cadrul grupei majore 7 – muncitori calificați și asimilați, unde cele mai mari creșteri sunt estimate pentru muncitorii constructori și asimilați, exclusiv electricieni (subgrupa 71), cu 4,23 milioane de locuri noi, urmați de muncitorii calificați în metalurgie, construcții de mașini și ocupații conexe (subgrupa 72), cu 4,10 milioane.

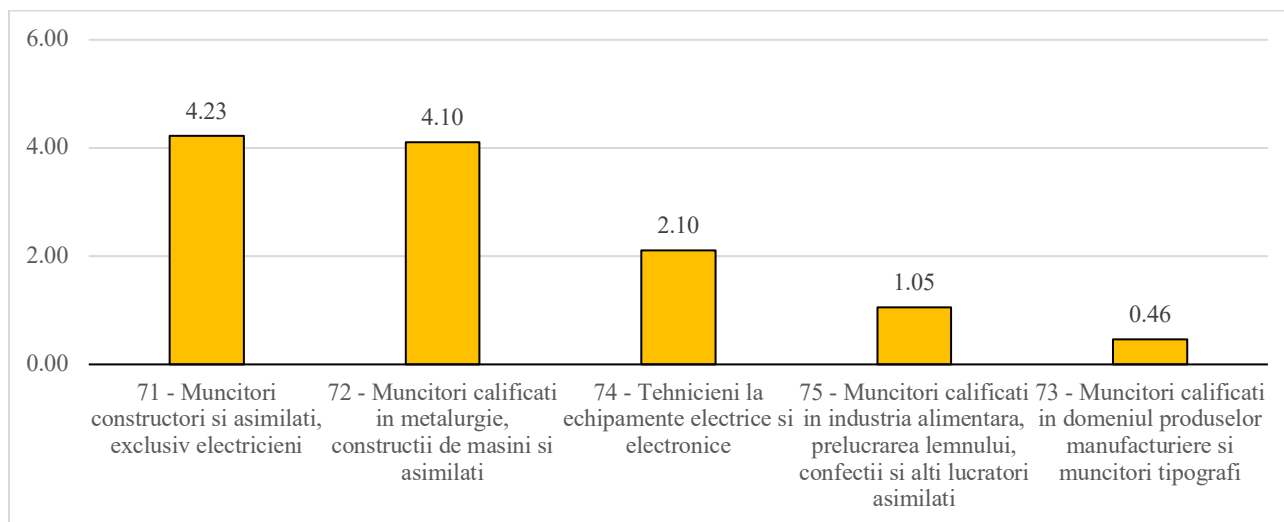


Figura 34 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 7 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC



În mod semnificativ mai redus, tehnicienii la echipamente electrice și electronice (subgrupa 74) sunt prognozați să ocupe 2,10 milioane de posturi, în timp ce subgrupa 75 – muncitori calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați – înregistrează 1,05 milioane.

Pe ultimul loc se află muncitorii calificați în domeniul produselor manufacturiere și muncitorii tipografi (subgrupa 73), cu doar 0,46 milioane de locuri.

H. Grupa majoră 8 - Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente

În ceea ce privește grupa majoră 8 – operatori la instalații și mașini, respectiv asamblori (Figura 35), cele mai mari creșteri sunt prognozate pentru subgrupa 83 – conducători de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile, cu 5,39 milioane, evidențiind o cerere ridicată pentru acest tip de muncă operațională. Urmează operatorii la mașini și instalații (subgrupa 81), cu 2,37 milioane, și asamblorii (subgrupa 82), care vor genera aproximativ 1,13 milioane de locuri noi.

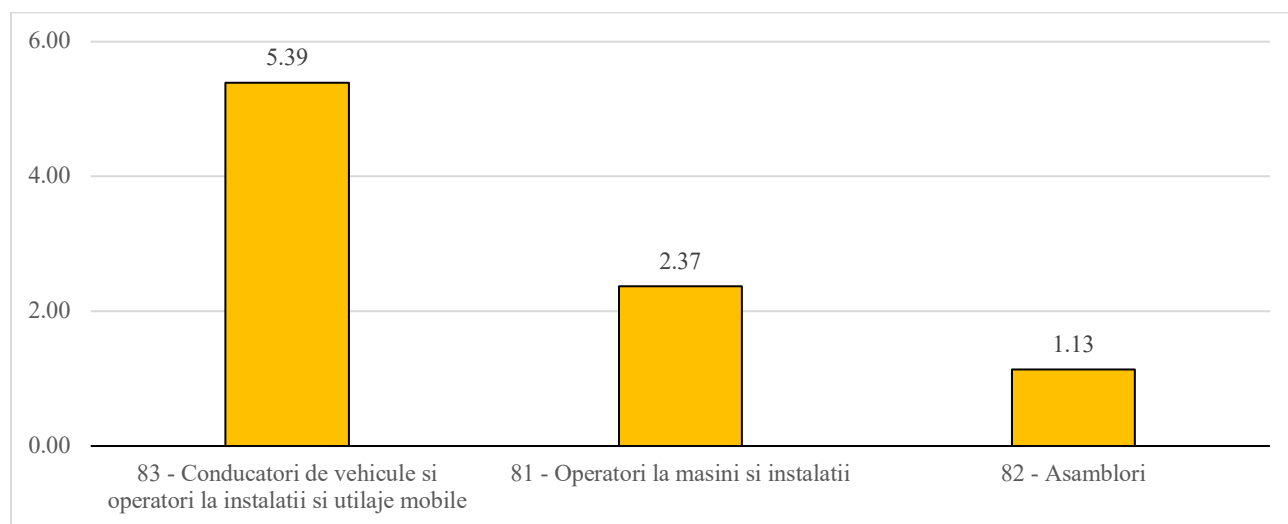


Figura 35 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 8 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Cu toate acestea, datele sugerează că, în timp ce digitalizarea și robotizarea pot reduce necesarul uman în anumite segmente, nevoia de personal calificat pentru operarea, supravegherea și întreținerea proceselor mecanizate rămâne ridicată. Cerințele de competențe tehnice și adaptabilitate la noile tehnologii vor crește semnificativ în cadrul acestor ocupații.

I. Grupa majoră 9 - Ocupații elementare



În ceea ce privește grupa majoră 9 – ocupații elementare prezentată în figura 36, proiecțiile pentru anul 2035 indică o distribuție neuniformă a locurilor de muncă noi, reflectând atât presiunea demografică, cât și transformările sectoriale.

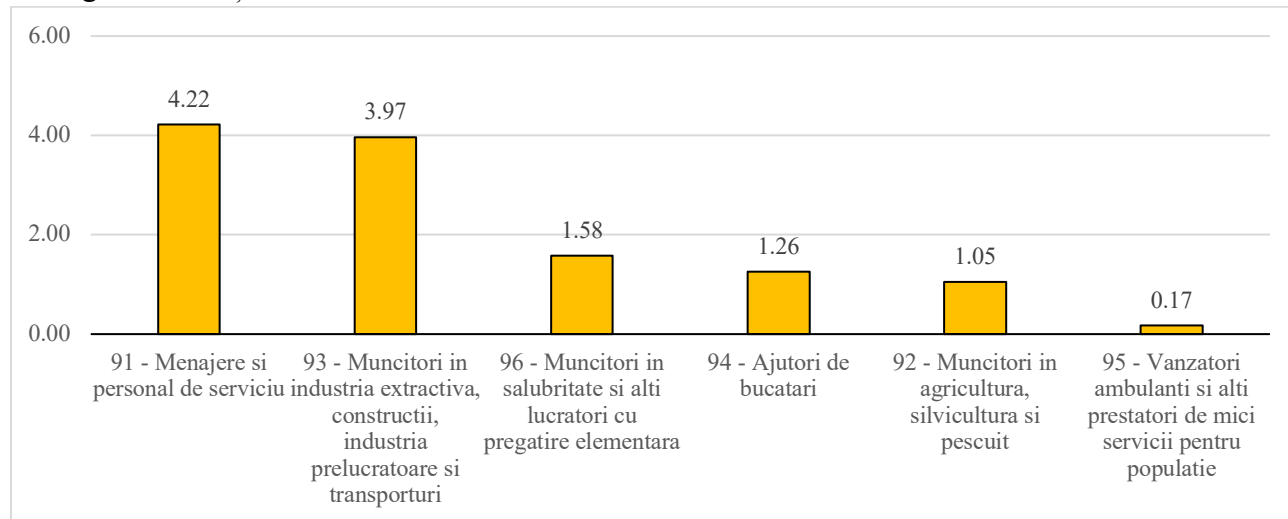


Figura 36 - Prognoza locurilor de muncă noi (mil.), la nivel european, pentru grupa majoră 9 din ISCO-08, în perspectiva 2035

Sursă: Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Menajerele și personalul de serviciu (subgrupa 91) ocupă prima poziție, cu o estimare de 4,22 milioane de locuri noi, urmate de muncitorii din industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi (subgrupa 93), cu 3,97 milioane, semnalând o nevoie ridicată de muncă slab calificată în domenii care presupune nivelul de competență 1 conform ISCO-08.

De asemenea, muncitorii în salubritate și alți lucrători cu pregătire elementară (subgrupa 96) înregistrează o cerere anticipată de 1,58 milioane și reflectă importanța sectorului serviciilor publice urbane.

În continuare, ajutorii de bucătărie (subgrupa 94) vor genera 1,26 milioane de locuri, iar muncitorii în agricultură, silvicultură și pescuit (subgrupa 92) – 1,05 milioane. La polul opus, vânzătorii ambulanti și alți prestatori de mici servicii pentru populație (subgrupa 95) sunt prognozați să ocupe doar 0,17 milioane de locuri.

Din subcapitolul 2.2.4 se observă că în perspectiva 2035 va exista o dinamică bazată pe creșteri nete de locuri de muncă, cu accent pe specializări cu nivel de competență ISCO-08 3 și 4 și pe servicii. Datele arată o cerere pentru specialiștii din învățământ (6,85 mil.), administrație (6,72 mil.), sănătate (5,86 mil.) și științe-inginerie (5,79 mil.) și arată necesitatea competențelor digitale și verzi, dar și adoptarea noilor tehnologii. Grupa tehnicienilor și a specialiștilor cu nivel de competență ISCO 2 prezintă o expansiune mai notabilă, în special în domenii economico-administrative (7,42 mil.) și juridic-sociale (3,78 mil.) și necesită extinderea formării profesionale și învățării pe tot parcursul vieții la nivel secundar și terțiar non-universitar.



Cap. 3 Dinamica pieței muncii, la nivel național, în perspectiva 2035

Piața muncii din România se află într-o continuă etapă de transformare, similar cu toate celelalte țări europene. Ocupațiile și calificările, precum și competențele care stau la baza lor, apar și dispar odată cu noile tehnologii, trenduri și gândiri de reorganizare socio-structurală.

Deși România a înregistrat o creștere economică generală în ultimul deceniu, aceasta este bazată mai degrabă pe consumerism, și nu pe producție, dar și pe dezvoltarea și integrarea sectorului IT în practica internațională, producând și accentuând formarea de specialiști în noile tehnologii, astfel devenind un actor principal, în acest sens.

Rata de ocupare a populației pe piața muncii rămâne semnificativ sub media europeană și sub media țărilor OCDE (fig. 38), cu valoare mai mare pentru persoanele de gen masculin (78.2), față de persoanele de gen feminin (59.3) și direct proporțională cu nivelul de calificare al populației (fig. 39), mai exact, cu cât nivelul de calificare crește cu atât rata de ocupare este mai mare.

Mai mult decât atât, accentul este pus pe îmbătrânirea populației și pe rata scăzută a natalității, aflată într-o continuă scădere din anul 1990 (fig. 37). Rata natalității este mai mare în mediul rural, față de mediul urban cu aproape 2 puncte procentuale, fapt care pune o presiune și mai mare asupra măsurilor care au în vedere tinerii și educația acestora, modul prin care statul ajunge la ei și modul prin care aceștia sunt angrenați să se califice și mai mult decât atât, să se califice exact în domeniile de care în final statul are nevoie.



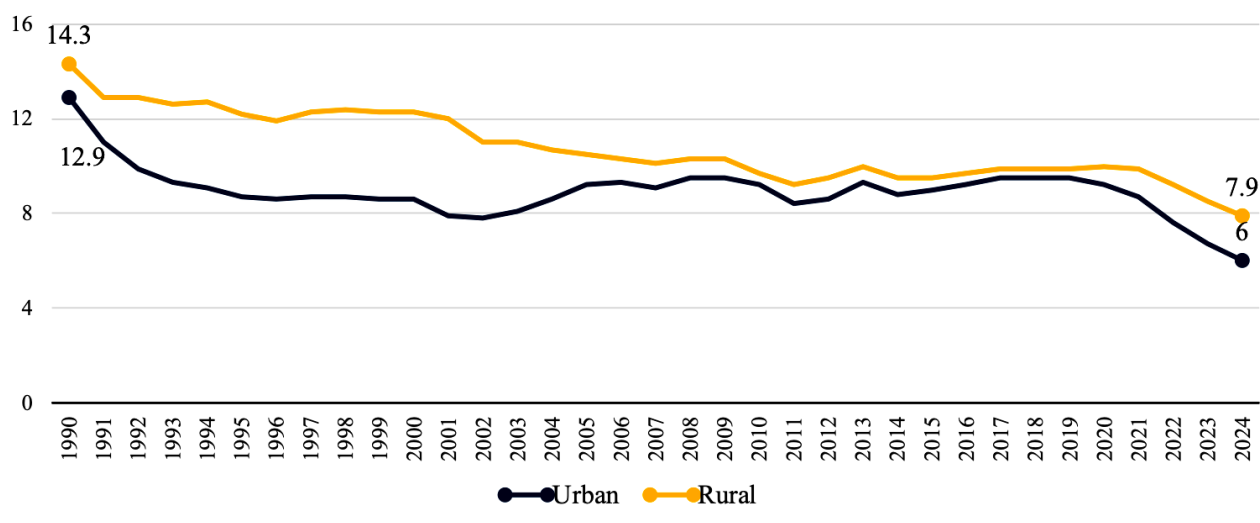


Figura 37 - Rata natalității din România, în perioada 1990 - 2024, în funcție de mediul de rezidență
*Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC*

Populația aptă de muncă este în scădere, iar proiecțiile indică o reducere de peste 15% până în 2035 (CEDEFOP). Procesul de îmbătrânire influențează negativ participarea pe piața muncii, fapt demonstrat și prin creșterea efectivului de persoane de peste 65 de ani care continuă activitatea în câmpul muncii, în diverse sectoare de activitate, prezentate în cap 3.2.

Disparitățile regionale adâncesc dezechilibrele de pe piața muncii, iar orașele mari din România (ex. București, Cluj, Timișoara, Iași) dețin un monopol al multinaționalelor, care stabilesc o cultură capitalistă și eficientă a muncii, de multe ori contrară cu practicile naționale preluate și înrădăcinate în piața muncii din România.

România a trecut, în ultimele decenii de la o economie dominată de industrie la una în care sectorul terțiar are ponderea principală, iar în mod paradoxal, cerințele pe piața muncii la nivel internațional intensifică nevoia de calificări de nivel mediu (ex. tehnicieni).

Vom prezenta astfel, în următoarele secțiuni modul în care piața muncii din România s-a modificat în ultimul deceniu, din punct de vedere al gradului de ocupare în funcție de grupele ocupaționale, dar și de sectoarele de activitate. Mai mult decât atât, utilizând instrumentele de prognoză dezvoltate de CEDEFOP, vom prezenta modul în care piața muncii din România va evolua în perspectiva 2035, în paralel cu dezvoltarea formării profesionale în mediul rural.

3.1. Comitetele sectoriale naționale

În România, în conformitate cu Ordonanța de urgență nr. 28 din 18 Martie 2009 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială, comitetele sectoriale sunt *instituții de dialog social*



de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza legii la nivelul ramurilor de activitate definite, prin Contractul colectiv de muncă în vigoare, unic la nivel național.

La nivelul unei *ramuri* (denumire ce nu există în CAEN) de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial.

Comitetul sectorial este obligat să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere, iar tribunalul va menționa în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului de conducere al comitetului sectorial.

Orice altă federație patronală sau orice altă federație sindicală reprezentativă la nivel de ramură, înființată conform legii, care își exprimă dorința în acest sens, poate deveni membră de drept a comitetului sectorial deja înființat, în măsura în care face dovada reprezentativității valabile în ramura în care este înființat comitetul și pentru care solicită afilierea. De același drept beneficiază și federațiile sindicale/patronale nerepresentative, cu condiția respectării statutului și a celorlalte prevederi legale.

Comparativ cu Comitetele Sectoriale de Dialog Social din UE care participă la formarea reglementărilor din sector, în România, Comitetele sectoriale au activitate preponderent în domeniul formării profesionale, al competențelor, ocupațiilor și calificărilor din sector.

Principalele atribuții ale comitetelor sectoriale din România sunt:

- a) participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- b) participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;
- c) susțin promovarea sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe;
- d) participă la dezvoltarea și actualizarea calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- e) validează calificările și standardele asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;
- f) recomandă specialiști pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;
- g) încurajează și stimulează participarea organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;
- h) colaborează, în scopul realizării obiectului lor de activitate, cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;
- i) oferă partenerilor sociali consultanță în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă;



j) realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;

k) acordă aviz consultativ solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;

l) propun furnizorilor de formare profesională calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate;

m) stabilesc prin statutul propriu alte activități în interesul ramurii de activitate pe care o reprezintă.

Cele 16 comitete sectoriale din România sunt următoarele:

- Comitetul Sectorial Turism, Hoteluri, Restaurante
- Comitetul Sectorial din Ramura Cultură
- Comitetul Sectorial din Metalurgia Feroasă, Metalurgia Neferoasă și Produse Refractare
- Comitetul Sectorial Sănătate și Asistență Socială
- Comitetul Sectorial pentru Agricultură, Piscicultură și Pescuit din România
- Comitetul Sectorial din ramura textile, confecții - COMITEX
- Comitetul Sectorial din Silvicultură, Exploatarea și Prelucrarea Lemnului, Industria Mobilei
- Comitetul Sectorial pentru Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport
- Comitetul Sectorial de Formare Profesională în Protecția Mediului - CSFPM
- Comitetul Sectorial din Chimie și Petrochimie
- Comitetul Sectorial Energie Electrică, Termică, Petrol și Gaze
- Comitetul Sectorial în Construcții
- Comitetul Sectorial Activități Financiare, Bancare, de Asigurări
- Comitetul Sectorial Transporturi (CST)
- Comitetul Sectorial Administrație și Servicii Publice
- Comitetul Sectorial din Construcții de Mașini

La nivelul calificărilor și ocupațiilor din COR, pe baza cărora și pentru care sunt dezvoltate standarde ocupaționale utilizate în sistemul de educație și formare profesională din România, Comitetele Sectoriale au întreprins în perioada 2020-2025 la validarea unui număr de 323 de standarde ocupaționale.

O sinteză a activității Comitetele sectoriale din România, precum și distribuția celor 318 standarde ocupaționale - pe fiecare comitet în parte, se regăsește în Anexa nr. 2 la prezentul studiu.

În perspectiva 2030, Comitetele sectoriale vor beneficia de schimbări fundamentale prin intermediul unor noi modificări legislative, având la bază direcțiile de dialog social și ale Strategiei Naționale pentru Formarea Adulților în perioada 2024-2027.





3.2. Dinamica populației ocupate din România

3.2.1. Dinamica populației ocupate, în funcție de sectoarele de activitate CAEN

Populația ocupată este reprezentată de efectivul persoanelor cu vârsta cuprinsă, de regulă, între 15 și 64 de ani, care desfășoară o activitate economică și care aduce un venit într-o perioadă de referință, indiferent de forma de angajare (salariat, liber profesionist, angajat part-time, angajat sezonier etc)³⁰. Este principalul indicator utilizat pentru a evalua dimensiunea forței de muncă active dintr-o economie, în conformitate cu definițiile standard ale ILO și EUROSTAT, definiție preluată de asemenea și de INS.

A. Evoluția populației ocupate din România, având la bază datele disponibile din prezent, conform Institutului Național de Statistică este prezentată în Tabelul 1, în funcție de sectoarele de activitate CAEN, după cum urmează:

Tabel 1 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2023

Sector CAEN ³¹	2008	2023	Mod %
A. Agricultură, silvicultură și pescuit	2,746,099	917,013	-66.61%
B. Industria extractivă	107,310	49,871	-53.53%
C. Industria prelucrătoare	1,849,784	1,502,917	-18.75%
D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	124,356	89,158	-28.30%
E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	70,704	107,197	51.61%
F. Construcții	736,051	803,359	9.14%
G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	1,142,140	1,334,907	16.88%
H. Transport și depozitare	452,448	570,295	26.05%
I. Hoteluri și restaurante	145,547	198,609	36.46%
J. Informații și comunicații	116,039	182,287	57.09%
K. Intermedieri financiare și asigurări	105,316	105,649	0.32%
L. Tranzacții imobiliare	15,133	23,480	55.16%
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	137,909	215,760	56.45%
N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	140,251	218,540	55.82%
O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	453,915	392,837	-13.46%
P. Învățământ	383,560	353,079	-7.95%
Q. Sănătate și asistență socială	368,599	415,429	12.70%

³⁰ Conform INS

³¹ Deoarece datele statistice ale INS nu sunt încă actualizate după noua clasificare CAEN (Rev. 3), în acest studiu a fost utilizată clasificarea CAEN (Rev. 2), pe baza căreia au fost raportate datele începând cu anul 2008.



R. Activități de spectacole, culturale și recreative	47,625	67,538	41.81%
S. Alte activități ale economiei naționale	116,216	148,526	27.80%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

În ceea ce privește evoluția populației ocupate pe sectoare de activitate conform CAEN (Rev.2), în perioada 2008-2023 s-au înregistrat creșteri pentru o mare parte dintre sectoare, după cum urmează: secțiunea *J. Informații și comunicații* cu cea mai mare creștere înregistrată – 57,09%, urmată îndeaproape de alte 4 secțiuni cu creșteri înregistrate de peste 50%, respectiv secțiunea *M. Activități profesionale, științifice și tehnice* – 56,45%, secțiunea *N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* – 55,82%, secțiunea *L. Tranzacții imobiliare* – 55,16%, și secțiunea *E: Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare* – 51,61%.

Sectorul IT beneficiază cel mai mult în urma evoluției tehnologice realizată rapid, de la an la an. În fiecare an apar, spre exemplu, noi tehnologii, noi limbaje de programare, noi cadre de programare (frameworks), solicitate de piața muncii și pentru care absolvenții trebuie să fie pregătiți încă din timpul facultății.

Sectoarele care au înregistrat o creștere medie din punct de vedere al populației ocupate sunt următoarele secțiuni: *R: Activități de spectacole, culturale și recreative* - 41,8%, *I: Hoteluri și restaurante* – 36,46%, *S: Alte activități de servicii* – 27,8%, *H: Transport și depozitare* – 26,05%, *G: Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor* – 16,88%, *Q: Sănătate și asistență socială* – 12,7%.

Cele mai mici creșteri, cu mai puțin de 10 procente, au fost înregistrate în sectorul *F: Construcții* – 9,14% și în sectorul *K: Intermedieri financiare și asigurări* – 0,32%.

Totodată, există și sectoare cu o evoluție negativă pe parcursul perioadei analizate. Cele mai mari scăderi, de peste 50%, au fost înregistrate în două dintre secțiuni, respectiv secțiunea *B. Industria extractivă* – 53,53% și secțiunea *A. Agricultură, silvicultură și pescuit* – 66,61%. Scăderi mai mici, sub 30 de procente au fost în alte 4 sectoare, respectiv: *P. Învățământ*: -7,95%, *O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public*: -13,46%, *C. Industria prelucrătoare*: -18,75% și *D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat*: -28,3%.

B. Este important de menționat că piața muncii în România diferă semnificativ în mediul rural, față de mediul urban, din acest motiv, pentru a compara cele două medii, evoluția populației ocupate pe sectoare de activitate conform CAEN (Rev.2), în perioada 2008-2023, este prezentată în Tabelul 2, după cum urmează:

Tabel 2 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2023, pe medii de rezidență

Sector CAEN(Rev.2)	Mediu	2008	2023	Mod %
A. Agricultură, silvicultură și pescuit	Urban	118,553	84,060	-29.10%



	Rural	2,627,546	832,952	-68.30%
B. Industria extractivă	Urban	52,840	25,292	-52.13%
	Rural	54,470	24,580	-54.87%
C. Industria prelucrătoare	Urban	1,301,885	868,747	-33.27%
	Rural	547,899	634,170	15.75%
D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	Urban	94,847	68,691	-27.58%
	Rural	29,508	20,467	-30.64%
E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	Urban	53,990	59,021	9.32%
	Rural	16,714	48,175	188.23%
F. Construcții	Urban	451,787	362,379	-19.79%
	Rural	284,264	440,980	55.13%
G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	Urban	882,972	865,109	-2.02%
	Rural	259,169	469,798	81.27%
H. Transport și depozitare	Urban	328,299	335,570	2.21%
	Rural	124,148	234,726	89.07%
I. Hoteluri și restaurante	Urban	117,361	125,092	6.59%
	Rural	28,186	73,517	160.83%
J. Informații și comunicații	Urban	108,648	159,741	47.03%
	Rural	7,391	22,546	205.05%
K. Intermedieri financiare și asigurări	Urban	96,110	96,364	0.26%
	Rural	9,206	9,285	0.86%
L. Tranzacții imobiliare	Urban	14,226	15,687	10.27%
	Rural	908	7,793	758.26%
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	Urban	122,980	178,319	45.00%
	Rural	14,929	37,441	150.79%
N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	Urban	96,292	120,137	24.76%
	Rural	43,959	98,402	123.85%
O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	Urban	337,007	265,066	-21.35%
	Rural	116,908	127,770	9.29%
P. Învățământ	Urban	281,819	252,858	-10.28%
	Rural	101,741	100,221	-1.49%
Q. Sănătate și asistență socială	Urban	298,191	304,749	2.20%
	Rural	70,407	110,680	57.20%
R. Activități de spectacole, culturale și recreative	Urban	40,410	54,305	34.39%
	Rural	7,216	13,234	83.40%
S. Alte activități de servicii	Urban	84,339	93,003	10.27%
	Rural	31,877	55,523	74.18%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat de ANC



Astfel, în sectoarele care au înregistrat creșteri, analiza comparativă indică următoarele: pentru secțiunea *J. Informații și comunicații* cu cea mai mare creștere totală înregistrată, în mediul urban evoluția a fost semnificativă, de 47,03%, iar în mediul rural, din 2008 până în 2023, creșterea a fost foarte mare, respectiv 205,05%. Motivul din spatele acestei creșteri este reprezentat de flexibilitatea domeniului, descris prin posibilitatea de a lucra de la distanță, de a intra mult mai ușor pe piețe noi digitale și de a scala activitatea fără a fi nevoie de acces la piețele din marile orașe.

Următoarele secțiuni care au înregistrat creșteri totale de peste 50%, la nivel comparativ urban/rural, sunt: secțiunea *M. Activități profesionale, științifice și tehnice* care a înregistrat o evoluție pozitivă de 45% pentru mediul urban și o creștere de 150,79% pentru mediul rural; secțiunea *N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* a înregistrat o evoluție pozitivă de +24,76% pentru mediul urban și o creștere de 123,85% pentru mediul rural; secțiunea *L. Tranzacții imobiliare* a înregistrat o evoluție mai mică, comparativ cu celelalte, de 10,27% pentru mediul urban și o creștere foarte mare pentru mediul rural, de 758,26%; și secțiunea *E. Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare* care a înregistrat o evoluție pozitivă, în creștere cu 9,32 procente pentru mediul urban și o creștere cu mult mai mare pentru mediul rural, de 188,23%.

Pentru sectoarele care au înregistrat o creștere totală de nivel mediu sub 50% pentru populația ocupată, în ceea ce privește diferențierea dintre mediul urban și mediul rural, următoarele secțiuni se prezintă astfel: secțiunea *R. Activități de spectacole, culturale și recreative* cu creștere de 34,39% pentru mediul urban și 83,4% pentru mediul rural, secțiunea *I. Hoteluri și restaurante* cu creștere de doar 6,59% pentru mediul urban, în paralel cu o creștere mult mai mare pentru mediul rural, de 160,83%, secțiunea *S. Alte activități de servicii* cu creștere de 10,27% pentru mediul urban, respectiv o creștere mai mare pentru mediul rural, de 74,18%, secțiunea *H. Transport și depozitare* cu creștere de doar 2,21 procente pentru mediul urban și, cu o diferență semnificativă pentru mediul rural, creșterea fiind de 89,07%, secțiunea *G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor* cu o evoluție negativă pentru mediul urban, fiind în scădere cu 2,02 procente, iar pentru mediul rural, evoluția a fost pozitivă, efectivul populației ocupate având o creștere de 81,27%, iar ultima secțiune din această categorie, respectiv secțiunea *Q. Sănătate și asistență socială* a înregistrat o creștere de 2,2% pentru mediul urban și o creștere de 57,20% pentru mediul rural.

Sectoarele cu cele mai mici creșteri totale ale populației ocupate, sunt prezentate din punct de vedere al raportului dintre mediul urban și mediul rural, astfel: secțiunea *F. Construcții* – cu o scădere de 19,79% pentru mediul urban și o creștere de 55,13% pentru mediul rural, și secțiunea *K. Intermedieri financiare și asigurări* cu creșteri foarte mici, de 0,26% pentru mediul urban și 0,86% pentru mediul rural.

În cazul acelor sectoare cu o evoluție negativă pe parcursul perioadei, și în situația raportului dintre rural/urban evoluția se prezintă similar, respectiv majoritatea înregistrează scăderi atât în mediul rural cât și în mediul urban, cu unele excepții.





Sectoarele cu cele mai mari scăderi în evoluția totală, de peste 50%, se prezintă diferențiat pe medii de rezidență, astfel: secțiunea *B. Industria extractivă* cu o scădere de -52,13% pentru mediul urban și o scădere de -54,87% pentru mediul rural și secțiunea *A. Agricultură, silvicultură și pescuit* cu o scădere de -29,10% pentru mediul urban și o scădere semnificativ mai mare de -68,3% pentru mediul rural.

În final, se evidențiază sectoarele cu scăderi totale mai mici, sub 30%, care au următoarele diferențe între cele două medii de rezidență: secțiunea *P. Învățământ* cu o scădere de -10,28% pentru mediul urban și o scădere de -1,49% pentru mediul rural; secțiunea *O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public* cu o scădere de -21,35% pentru mediul urban și o creștere surprinzătoare de +9,29% pentru mediul rural; secțiunea *C. Industria prelucrătoare* cu o scădere de -33,27% și din nou pentru mediul rural o creștere de 15,75% și nu în ultimul rând, secțiunea *D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* cu o scădere de -27,58%, respectiv o scădere de -30,64% pentru mediul rural.

Se observă faptul că sunt diferențe între secțiuni în ceea ce privește situația comparativă a mediilor de rezidență, existând unele sectoare în care creșterea sau scăderea au fost mai mari pentru mediul rural decât pentru mediul urban, iar altele unde raportul a fost inversat.

C. În ceea ce privește dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (A-E) și grupe de vârstă – prezentată în tabelul 3, în perioada 2008 – 2024, dintre cele 5 sectoare CAEN (Rev.2) se evidențiază cu rate foarte mari de creștere, de peste 200%, grupa de vârstă 65 ani și peste și o lipsă a tinerilor cu vârsta între 20-25 de ani.

Tabel 3 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (A-E) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024

Sector CAEN(Rev.2)	Grupe de vârstă	Anul 2008	Anul 2024	mod %
A. Agricultură, silvicultură și pescuit	15 - 24 ani	244,301	79,766	-67.35%
	25 - 34 ani	468,105	149,914	-67.97%
	35 - 49 ani	741,409	305,949	-58.73%
	50 - 64 ani	838,549	309,172	-63.13%
	65 ani și peste	453,735	39,787	-91.23%
B. Industria extractivă	15 - 24 ani	3,294	634	-80.75%
	25 - 34 ani	21,878	11,493	-47.47%
	35 - 49 ani	63,556	22,511	-64.58%
	50 - 64 ani	18,412	20,322	10.37%
	65 ani și peste	169	522	208.88%
C. Industria prelucrătoare	15 - 24 ani	146,994	60,992	-58.51%
	25 - 34 ani	499,253	274,530	-45.01%
	35 - 49 ani	854,308	605,991	-29.07%
	50 - 64 ani	347,462	530,438	52.66%



	65 ani și peste	1,767	6,877	289.19%
D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	15 - 24 ani	2,187	696	-68.18%
	25 - 34 ani	22,141	9,586	-56.70%
	35 - 49 ani	69,045	33,508	-51.47%
	50 - 64 ani	30,789	38,768	25.92%
	65 ani și peste	194	717	269.59%
E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	15 - 24 ani	3,236	4,372	35.11%
	25 - 34 ani	15,824	16,950	7.12%
	35 - 49 ani	30,398	37,693	24.00%
	50 - 64 ani	21,049	46,741	122.06%
	65 ani și peste	197	1,114	465.48%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

De asemenea, dintre acestea se diferențiază sectorul *E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare*, fiind singurul sector care a înregistrat între 2008 și 2024 evoluții pozitive ale ratei de ocupare pentru toate grupele de vârstă, cuprinse între 7,12% pentru grupa 25-34 ani și 465,48% pentru grupa 65 de ani și peste.

În același timp, în contrast cu sectorul *E*, se diferențiază și sectorul *A. Agricultură, silvicultură și pescuit*, înregistrând scăderi ale populației ocupate pentru toate grupele de vârstă analizate, cea mai mare scădere fiind reprezentată de grupa de vârstă - 65 ani și peste, cu - 91,23%, iar pentru celelalte grupe de vârstă scăderile s-au situat în intervalul aproximativ de -59% până la -68%.

Celelalte 3 sectoare, respectiv *B. Industria extractivă*, *C. Industria prelucrătoare* și *D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* au înregistrat similar, în mod surprinzător, creșteri ale ratei de ocupare a populației doar pentru grupele de vârstă 50 - 64 ani și 65 ani și peste, în timp ce pentru angajații cu vârsta cuprinsă între 15 și 49 de ani au fost înregistrate scăderi.

D. Având în vedere analiza efectuată asupra grupului de sectoare CAEN (F-J), conform datelor din tabelul 4, în 2024 prin comparației cu 2008, dintre cele 5 sectoare CAEN (Rev.2), 3 sectoare se evidențiază cu rate foarte mari de creștere, de peste 150%, pentru grupa de vârstă 65 ani și peste.

Tabel 4 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (F-J) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024

Sector CAEN(Rev.2)	Grupe de vârstă	Anul 2008	Anul 2024	mod %
F. Construcții	15 - 24 ani	83,055	52,225	-37.12%
	25 - 34 ani	221,607	164,405	-25.81%



	35 - 49 ani	299,817	356,469	18.90%
	50 - 64 ani	129,880	262,399	102.03%
	65 ani și peste	1,692	4,416	160.99%
G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	15 - 24 ani	128,501	79,169	-38.39%
	25 - 34 ani	407,962	301,689	-26.05%
	35 - 49 ani	455,719	618,138	35.64%
	50 - 64 ani	143,803	373,299	159.59%
	65 ani și peste	6,155	5,761	-6.40%
H. Transport și depozitare	15 - 24 ani	25,513	28,692	12.46%
	25 - 34 ani	114,052	133,033	16.64%
	35 - 49 ani	222,998	268,283	20.31%
	50 - 64 ani	89,298	174,082	94.95%
	65 ani și peste	587	3,037	417.38%
I. Hoteluri și restaurante	15 - 24 ani	23,402	22,549	-3.64%
	25 - 34 ani	45,508	55,579	22.13%
	35 - 49 ani	58,379	83,535	43.09%
	50 - 64 ani	18,031	47,883	165.56%
	65 ani și peste	226	1,072	374.34%
J. Informații și comunicații	15 - 24 ani	11,941	8,396	-29.69%
	25 - 34 ani	51,357	76,135	48.25%
	35 - 49 ani	40,851	97,232	138.02%
	50 - 64 ani	11,643	24,655	111.76%
	65 ani și peste	247	267	8.10%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Se poate observa faptul că sectorul *H. Transport și depozitare*, este singurul sector care a înregistrat între 2008 și 2024 evoluții crescătoare ale ratei de ocupare pentru toate grupele de vârstă, cuprinse între 12.46% pentru grupa de vârstă 15-24 ani și 417.38% pentru grupa 65 de ani și peste.

Sectorul *I. Hoteluri și restaurante* a înregistrat creșteri cuprinse între 22.13% (grupa 25-34 ani) și 374.34% (grupa 65 de ani și peste) pentru toate grupele de vârstă, mai puțin pentru grupa 15-24 ani cu o scădere ușoară de -3.64%. În mod similar se prezintă și sectorul *J. Informații și comunicații* cu o scădere de -29.69% doar pentru o singură categorie de vârstă, respectiv grupa 15 - 24 ani, iar pentru celelalte grupe de vârstă au fost raportate creșteri procentuale de până la 138.02% (35 - 49 ani).

Nu în ultimul rând, pentru sectoarele de activitate *F. Construcții*, respectiv *G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor*, pentru primele 2 grupe de



vârstă, respectiv populația cu vârstă cuprinsă între 15 și 34 de ani, s-a înregistrat un declin cu valori relativ apropiate, în timp ce pentru celelalte 3 grupe de vârstă s-au înregistrat creșteri.

E. Analiza asupra dinamicii populației ocupate, pe sectoarele CAEN (K-O) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024, evidențiază faptul că, dintre cele 5 sectoare CAEN (Rev.2) prezentate în tabelul 5, se evidențiază cu o rată foarte mare de creștere, de 9733.96%, pentru grupa de vârstă 65 ani și peste, sectorul *N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport*.

Tabel 5 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (K-O) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024

Sector CAEN(Rev.2)	Grupe de vârstă	Anul 2008	Anul 2024	mod %
K. Intermedieri financiare și asigurări	15 - 24 ani	6,442	2,447	-62.01%
	25 - 34 ani	42,157	27,552	-34.64%
	35 - 49 ani	41,902	48,257	15.17%
	50 - 64 ani	14,814	19,750	33.32%
	65 ani și peste		456	
L. Tranzacții imobiliare	15 - 24 ani	1,326	1,793	35.22%
	25 - 34 ani	3,591	5,807	61.71%
	35 - 49 ani	7,051	11,022	56.32%
	50 - 64 ani	3,166	5,530	74.67%
	65 ani și peste		348	
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	15 - 24 ani	5,804	5,993	3.26%
	25 - 34 ani	52,085	63,110	21.17%
	35 - 49 ani	50,751	115,873	128.32%
	50 - 64 ani	28,626	56,670	97.97%
	65 ani și peste	642	1,493	132.55%
N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	15 - 24 ani	14,687	7,620	-48.12%
	25 - 34 ani	44,561	37,208	-16.50%
	35 - 49 ani	56,301	88,066	56.42%
	50 - 64 ani	24,648	84,522	242.92%
	65 ani și peste	53	5,212	9733.96%
O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15 - 24 ani	24,789	14,700	-40.70%
	25 - 34 ani	147,113	73,409	-50.10%
	35 - 49 ani	201,519	203,950	1.21%



	50 - 64 ani	79,302	118,360	49.25%
	65 ani și peste	1,191	1,909	60.29%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

O creștere semnificativă s-a înregistrat și pentru categoria de vârstă 50 - 64 ani (242.92%), și o creștere medie în rândul angajaților cu vârstă cuprinsă între 35 și 49 ani (56.42%), în timp ce pentru celelalte categorii de vârstă, s-au înregistrat scăderi procentuale sub 50%.

Pentru sectorul *L. Tranzacții imobiliare* creșterile s-au situat în intervalul 35.22% - 74.67%, înregistrate pentru angajații în vârstă de muncă (15 - 64 ani). De asemenea, sectorul *M. Activități profesionale, științifice și tehnice* a suportat creșteri cuprinse între 3.26% și 132.55% pentru grupele extreme de vârstă, procentul cel mai mic de creștere fiind înregistrat pentru grupa cu vârsta cea mai mică, iar procentul de creștere cel mai ridicat fiind alocat grupei cu vârsta cea mai mare, respectiv *65 ani și peste*. Sectorul M este singurul din această categorie pentru care dinamica populației ocupate a înregistrat creșteri pentru toate grupele de vârstă.

Nu în ultimul rând, pentru sectoarele *K. Intermedieri financiare și asigurări* și *O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public*, conform datelor raportate, a fost înregistrat un declin, cu scăderi procentuale medii, în perioada analizată, pentru angajații cu vârste cuprinse între 15 și 34 de ani, în timp ce pentru celelalte 3 categorii de vârstă s-au înregistrat creșteri aproximative de până la 60%.

F. Având în vedere datele din tabelul 6 cu privire la grupul de sectoare CAEN (P-S), în 2024 prin comparației cu 2008, dintre cele 4 sectoare CAEN (Rev.2), 2 sectoare se evidențiază cu rate foarte mari de creștere, de peste 250%, pentru grupa de vârstă 65 ani și peste, respectiv sectorul *R. Activități de spectacole, culturale și recreative* și sectorul *S. Alte activități de servicii*.

Tabel 6 - Dinamica populației ocupate, pe sectoare CAEN (P-S) și grupe de vârstă, în perioada 2008 – 2024

Sector CAEN(Rev.2)	Grupe de vârstă	Anul 2008	Anul 2024	mod %
P. Învățământ	15 - 24 ani	15,560	5,888	-62.16%
	25 - 34 ani	107,918	54,441	-49.55%
	35 - 49 ani	145,674	169,584	16.41%
	50 - 64 ani	113,306	119,210	5.21%
	65 ani și peste	1,101	2,459	123.34%
Q. Sănătate și asistență socială	15 - 24 ani	11,203	4,930	-55.99%
	25 - 34 ani	107,592	82,828	-23.02%
	35 - 49 ani	154,209	204,975	32.92%
	50 - 64 ani	93,772	144,146	53.72%



	65 ani și peste	1,823	3,208	75.97%
R. Activități de spectacole, culturale și recreative	15 - 24 ani	6,007	5,789	-3.63%
	25 - 34 ani	13,675	24,191	76.90%
	35 - 49 ani	18,209	27,687	52.05%
	50 - 64 ani	9,644	11,995	24.38%
	65 ani și peste	91	408	348.35%
S. Alte activități de servicii	15 - 24 ani	10,989	9,962	-9.35%
	25 - 34 ani	36,918	27,992	-24.18%
	35 - 49 ani	46,152	59,307	28.50%
	50 - 64 ani	21,398	39,008	82.30%
	65 ani și peste	758	2,835	274.01%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Se poate observa că în această categorie nu se încadrează nici un sector care a înregistrat între 2008 și 2024 doar evoluții crescătoare sau doar scăderi ale ratei de ocupare pentru toate grupele de vârstă, toate înregistrând scăderi pentru una sau două categorii și creșteri pentru celelalte.

Sectorul *R. Activități de spectacole, culturale și recreative* a înregistrat creșteri cuprinse între 24.38% (grupa 50 - 64 ani) și 348.35% (grupa 65 de ani și peste) și o scădere foarte mică de -3.63%, pentru prima grupă de vârstă.

În același timp, sectorul *S. Alte activități de servicii* a înregistrat scăderi relativ mici de -9.35% pentru prima categorie de vârstă, respectiv grupa 15 - 24 ani, și -24.18% pentru categoria de vârstă 25 - 34 ani, în timp ce pentru celelalte grupe de vârstă au fost raportate creșteri procentuale de până la 274.01% (65 ani și peste).

Nu în ultimul rând, pentru sectoarele de activitate *P. Învățământ*, respectiv *Q. Sănătate și asistență socială*, pentru primele 2 grupe de vârstă, respectiv populația ocupată cu vârstă cuprinsă între 15 și 34 de ani, s-a înregistrat un declin cu valori relativ apropiate, mai mici de 60%, în timp ce pentru angajații cu vârsta cuprinsă în intervalul 35 – 65 de ani și peste, au fost creșteri procentuale cuprinse între 28.50% și 274.01%.

G. Analiza dinamicii populației ocupate pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2024, după forma de proprietate (public/privat) este prezentată în Tabelul 7.

Tabel 7 - Dinamica populației ocupate pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2024, în funcție de forma de proprietate

Forma de proprietate	Publică	Privată
----------------------	---------	---------



Sector CAEN(Rev.2)	Anul 2008	Anul 2024	mod%	Anul 2008	Anul 2024	mod%
A. Agricultură, silvicultură și pescuit	32222	19915	-38.19%	2,707,374	861,567	-68.18%
B. Industria extractivă	45249	26028	-42.48%	55,890	22,950	-58.94%
C. Industria prelucrătoare	52003	8829	-83.02%	1,711,520	1,460,257	-14.68%
D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	61014	21269	-65.14%	51,195	56,819	10.99%
E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	24085	28982	20.33%	41,635	74,011	77.76%
F. Construcții	32939	7919	-75.96%	689,349	830,514	20.48%
G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	20005	1668	-91.66%	1,108,163	1,375,183	24.10%
H. Transport și depozitare	156764	77969	-50.26%	276,695	515,375	86.26%
I. Hoteluri și restaurante	5676	2326	-59.02%	137,362	207,857	51.32%
J. Informații și comunicații	8988	1987	-77.89%	102,366	204,681	99.95%
K. Intermedieri financiare și asigurări	18728	7013	-62.55%	81,206	89,572	10.30%
L. Tranzacții imobiliare	865	679	-21.50%	13,369	23,821	78.18%
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	32252	19158	-40.60%	102,782	222,521	116.50%
N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	27285	14856	-45.55%	110,235	205,944	86.82%
O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	453915	412329	-9.16%	0	0	0.00%
P. Învățământ	359355	319594	-11.06%	20,567	31,457	52.95%
Q. Sănătate și asistență socială	299850	301444	0.53%	63,834	138,202	116.50%
R. Activități de spectacole, culturale și recreative	25604	19176	-25.11%	20,918	50,492	141.38%
S. Alte activități de servicii	19084	16492	-13.58%	76,964	119,089	54.73%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO

Evoluția populației ocupate pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2024, după forma de proprietate arată faptul că un singur sector a înregistrat creșteri atât pe forma de proprietate privată (77.76%), cât și pe forma de proprietate publică (20.33%), respectiv sectorul *E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare*. Putem observa și sectorul *Q. Sănătate și asistență socială* cu evoluții pozitive, dar mai mult se evidențiază pe forma de proprietate privată, respectiv 116.50%, și foarte puțin pe forma de proprietate publică, cu creștere de doar 0.53%.

În același timp, primele 3 sectoarele CAEN, respectiv *A. Agricultură, silvicultură și pescuit*, *B. Industria extractivă* și *C. Industria prelucrătoare*, au înregistrat scăderi semnificative ale populației ocupate pentru ambele forme de proprietate.

Celelalte 14 sectoare CAEN au înregistrat toate scăderi ale populației ocupate pentru forma de proprietate publică, în timp ce pentru forma de proprietate privată au înregistrat toate creșteri. În sectorul *O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public* se poate observa



că a fost înregistrată cea mai mică scădere, respectiv -9.16%, în timp ce în sectorul *G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor*, conform înregistrărilor, a avut loc cea mai mare scădere în perioada 2008-2024, de 91.66 procente.

În ceea ce privește dinamica populației ocupate pe sectoare CAEN, în perioada 2008 – 2024, din punct de vedere al formei private de proprietate, creșterile s-au prezentat astfel: cea mai mică creștere a fost înregistrată în sectorul *K. Intermedieri financiare și asigurări* de doar 10.30%, iar cea mai mare în sectorul *R. Activități de spectacole, culturale și recreative*, de 141.38%.

Din capitolul 3.2.1 se observă că populația ocupată a crescut semnificativ în sectoarele: *J - Informații și comunicații, M - Activități profesionale, științifice și tehnice, N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport, L - Tranzacții imobiliare și E - Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare.*

În scădere semnificativă se află sectoarele: *A - Agricultură, silvicultură și pescuit, B - Industria extractivă, C - Industria prelucrătoare și D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat.*

Diferențele dintre mediul urban și cel rural sunt semnificative și favorizează mediul rural în multe sectoare, precum *L - Tranzacții imobiliare (+758,26%), J - Informații și comunicații (+205,05%), E. Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (+188,23%), I. Hoteluri și restaurante (+160,83%), H. Transport și depozitare (+89,07%) și G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (+81,27%).*

Majoritatea sectoarelor înregistrează scăderi semnificative la grupele de vârstă 15–34 ani și creșteri accentuate la 50–64 și 65 ani și peste. Observăm faptul că populația ocupată este tot mai îmbătrânită și totodată este evidențiată dificultatea atragerii tinerilor în sectoarele economice tradiționale. Populația ocupată în sectorul public este în scădere, iar populația ocupată din sectorul privat este în creștere (cu excepția sectoarelor CAEN A-B-C). *Cea mai mare creștere din sectorul privat este înregistrată în sectorul R. Activități de spectacole, culturale și recreative (+141,38%).*

3.2.2. Dinamica populației ocupate, în funcție de grupele COR și nivelul de studii

A. În anul 2023, populația ocupată cu studii universitare a fost mai mare decât cea înregistrată în 2011, creșterea totală fiind de 18,68 puncte procentuale, de la 1,482,444 la 1,759,396 de angajați. Evoluția fiecărei grupe majore COR este prezentată în *Tabelul 8*.



Tabel 8 - Dinamica populației ocupate cu studii universitare, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR

Grupe majore COR	2011	2023	mod %
04 - Funcționari administrativi	64,081	124,717	94.62%
05 - Lucrători în domeniul serviciilor	75,087	110,514	47.18%
03 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	148,722	199,397	34.07%
07 - Muncitori calificați și asimilați	11,038	14,223	28.85%
02 - Specialiști în diverse domenii de activitate	994,935	1,123,203	12.89%
01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	115,722	130,356	12.65%
08 – Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	51,776	47,084	-9.06%
09 – Ocupații elementare	6,659	4,776	-28.28%
06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	14,424	5,126	-64.46%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Cea mai mare creștere procentuală a angajaților cu studii superioare a fost raportată pentru grupa majoră 04 - *Funcționari administrativi*, respectiv 94.62%, creșteri medii cuprinse în intervalul 30-50% s-au înregistrat în rândul angajaților care aparțin grupelor de bază 05 - *Lucrători în domeniul serviciilor* și 03 - *Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic*, iar alte 3 grupe (07, 02 și 01) au avut creșteri mai mici de 30%.

În această perioadă au fost însă înregistrate și evoluții negative, astfel că numărul persoanelor cu studii superioare care au făcut parte din populația ocupată între 2011 și 2023 a scăzut semnificativ în grupa majoră 06 - *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit*, cu 64.46 puncte procentuale. De asemenea, scăderi au fost înregistrate și în rândul muncitorilor necalificați, cu 28,28%, precum și în grupa majoră care cuprinde alte categorii de ocupații, de 9,06%.

B. Populația ocupată cu studii postliceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR este prezentată în tabelul 10, după cum urmează:

Tabel 9 - Dinamica populației ocupate cu studii postliceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR

Grupe majore COR	2011	2023	mod %
02 - Specialiști în diverse domenii de activitate	87,268	107,111	22.74%
05 - Lucrători în domeniul serviciilor	39,575	38,695	-2.22%
01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	5,001	4,534	-9.34%
03 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	118,264	99,367	-15.98%
09 – Ocupații elementare	4,269	3,048	-28.60%
04 - Funcționari administrativi	18,848	11,509	-38.94%
08 – Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	35,221	21,216	-39.76%



07 - Muncitori calificați și asimilați	27,519	12,400	-54.94%
06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	14,701	1,316	-91.05%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

În ceea ce privește evoluția populației ocupate cu studii postliceale, în perioada 2011 – 2023 au fost raportate creșteri numai pentru grupa majoră 02 - *Specialiști în diverse domenii de activitate*, de 22,74 puncte procentuale.

În aceeași perioadă, pentru ocupațiile corespunzătoare tuturor celorlalte sectoare evoluția a fost negativă. Cea mai mare scădere, de 91.05% a fost raportată pentru populația ocupată cu studii postliceale aferentă grupei majore 06 - *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit*, în timp ce procentul cel mai mic este reprezentativ pentru grupa majoră 05 - *Lucrători în domeniul serviciilor*, de doar 2.22%. Potrivit datelor raportate, și grupa muncitorilor calificați și asimilați prezintă scăderi mari, de aproximativ 55%, în timp ce toate celelalte 5 grupe care nu au fost enumerate mai sus au înregistrat scăderi medii și mici, cuprinse în intervalul aproximativ 9% - 40%.

C. Evoluția populației ocupate cu studii liceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR, este prezentată în tabelul 9, după cum urmează:

Tabel 10 - Dinamica populației ocupate cu studii liceale, în perioada 2011 – 2023, în funcție de grupele majore din COR

Grupe majore COR	2011	2023	mod %
01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	48061	55941	16.40%
04 - Funcționari administrativi	48,061	55,941	-11.99%
02 - Specialiști în diverse domenii de activitate	234,596	206,471	30.64%
03 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	86,496	112,995	-15.87%
05 - Lucrători în domeniul serviciilor	268,637	226,005	52.64%
06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	585,150	893,160	-28.38%
07 - Muncitori calificați și asimilați	241,584	173,011	39.57%
08 - Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	484,651	676,404	56.72%
09 - Ocupații elementare	593,504	930,142	53.62%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Nivelul cel mai ridicat al ratei de creștere pentru populația ocupată cu studii liceale a fost înregistrat în grupa majoră 08 - *Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente*, respectiv 56.72%, numărul de persoane ocupate crescând în intervalul 2011-2023 de la 593.504 la 930.142. În același timp, alte 2 grupe majore au prezentat creșteri în rândul populației ocupate cu studii liceale de peste 50%, pe de o parte grupa 09 în ocupații elementare și grupa 05 a lucrătorilor din domeniul serviciilor.

Rate medii de creștere sunt semnalate în rândul muncitorilor calificați și asimilați, precum și în categoria specialiștilor în diverse domenii de activitate, iar procentul de creștere cel mai mic, de doar



16,4% a fost în rândul ocupațiilor din grupa majoră 01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori.

În paralel, pentru ocupațiile corespunzătoare altor 3 dintre grupele majore au fost înregistrate evoluții negative în rândul populației ocupate care au avut studii liceale, după cum urmează: ocupațiile grupei majore 06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, cu scăderi de 28.38%, ocupațiile grupei majore 04 - Funcționari administrativi, cu scăderi de 11.99% și nu în ultimul rând grupa majoră 03 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic, cu 15.87% mai puțini angajați în rândul populației ocupate cu studii liceale.

D. La nivelul gimnazial și primar, populația ocupată este prezentată în tabelul 11 pentru perioada 2011-2023, după cum urmează:

Tabel 11 - Dinamica populației ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar, în perioada 2011 – 2023

Grupe majore COR	2011	2023	mod %
02 - Specialiști în diverse domenii de activitate	174	1,983	1039.66%
01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	1,629	4,455	173.48%
07 - Muncitori calificați și asimilați	135,523	142,669	5.27%
08 - Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	499,900	450,220	-9.94%
09 - Ocupații elementare	423,020	371,765	-12.12%
05 - Lucrători în domeniul serviciilor	113,719	85,317	-24.98%
03 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	4,319	2,345	-45.71%
04 - Funcționari administrativi	6,103	2,866	-53.04%
06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	1,232,212	315,425	-74.40%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Evoluția populației ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar a înregistrat de asemenea diferențe între grupele majore COR. Astfel, 3 dintre acestea au avut evoluții pozitive, respectiv: grupa majoră 02 - Specialiști în diverse domenii de activitate cu o creștere extrem de mare, de 1039.66%, pentru ocupațiile aferente, în anul 2011 fiind raportate 174 de persoane ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar, iar în anul 2023 au fost raportate 1983 de persoane ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar; grupa majoră 01 - Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori cu o creștere semnificativă de 173.48% și nu în ultimul rând grupa majoră 07 - Muncitori calificați și asimilați, cu o creștere foarte mică de doar 5.27 puncte procentuale, în anul 2023 fiind raportate cu 7.146 mai puține persoane.

Grupa lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit a înregistrat în perioada analizată o scădere de 74.4% în rândul populației ocupate cu studii de nivel gimnazial și primar, urmată de grupa 04 - Funcționari administrativi cu -53.04% și grupa 03 - Tehnicienii și alți specialiști



din domeniul tehnic cu un procent de -45.71%. Valorile negative cele mai mici pentru populația ocupată cu studii de nivel gimnazial și primar a fost înregistrată pentru lucrătorii în domeniul serviciilor (-24.98%), pentru muncitorii necalificați (-12,12%) și pentru alte categorii de ocupații (-9.94%).

E. Efectivul populației ocupate, precum și modificările procentuale în ultimul deceniu, pentru populația fără școală absolvită, în perioada 2011-2023, sunt prezentate în tabelul 12.

Tabel 12 - Dinamica populației ocupate fără școală absolvită, în perioada 2011 – 2023

Grupe majore COR³²	2011	2023	mod %
05 - Lucrători în domeniul serviciilor	221	722	226.70%
07 - Muncitori calificați și asimilați	797	1,015	27.35%
06 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	12,385	15,025	21.32%
09 - Ocupații elementare	17,808	6,281	-64.73%
08 - Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	17,901	6,281	-64.91%

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Pentru a analiza dinamica populației ocupate fără școală absolvită, în perioada 2011 – 2023, au fost raportate date pentru 5 grupe majore, pentru restul nefiind date raportate. Cea mai mare creștere a numărului de angajați s-a înregistrat pentru grupa 05 - *Lucrători în domeniul serviciilor* - 226.70%, în timp ce pentru grupele 06 - *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit* și 07 - *Muncitori calificați și asimilați* s-au înregistrat creșteri medii de 27.35%, respectiv 21.32%.

Totodată, există 2 grupe majore cu o evoluție negativă a numărului de angajați la nivelul ocupațiilor aferente, pe parcursul perioadei cercetate și anume: grupa majoră 08 - *Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente* cu -64.91%, urmată îndeaproape de grupa majoră 09 - *Ocupații elementare*, cu -64.73%.

Din subcapitolul 3.2.2. se observă o necorelare între nivelul de studii și nivelul de calificare în care absolvenții ajung să profeseze. Din datele administrative raportate la nivel național reiese faptul că există absolvenți de studii superioare care ajung să profeseze în grupele majore 04 – *Funcționari administrativi*, 05 – *Lucrători în servicii* și 03 – *Tehnicienii și alți specialiști*.

Totodată, există o creștere pentru persoanele cu studii postliceale care profesează în grupa majoră 2 COR. Pentru celelalte grupe majore, există însă un trend descendent, unde populația ocupată cu studii postliceale este în scădere.

³² Grupele 1-4 au fost excluse din Tabelul 12 deoarece nu au fost raportate date



3.2.3. Rata de ocupare a populației

În anul 2024, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20-64 ani) a fost de 78.2% pentru bărbați și 59.3% pentru femei, în staționare sau într-o ușoară creștere față de anul anterior (figura 38).

În anul 2009, procentele se prezentau astfel: 67% rata de ocupare pentru bărbați și 48.6% rata de ocupare pentru femei, trendul pentru următorii doi ani fiind în scădere pentru ambele sexe, ajungând la 64.4%, respectiv 47.7%, acest fenomen fiind într-o anumită măsură influențat și de criza economică din acea perioadă, dar nu numai.

Cu toate acestea, începând cu anul 2012 se observă creșteri ale gradului de ocupare atât la bărbați (65,4%) cât și la femei (48.2%), care ulterior s-au menținut pe un trend ascendent. Rata anuală de creștere s-a situat în intervalul 0.1-1.7 puncte procentuale pentru bărbați și în intervalul 0.2-2.6 puncte procentuale pentru femei.

A. În cazul ambelor sexe au existat câte 2 perioade de stagnare ale ratei de ocupare, înregistrând fiecare categorie rate egale în ani consecutivi, dar nu în aceeași perioadă.

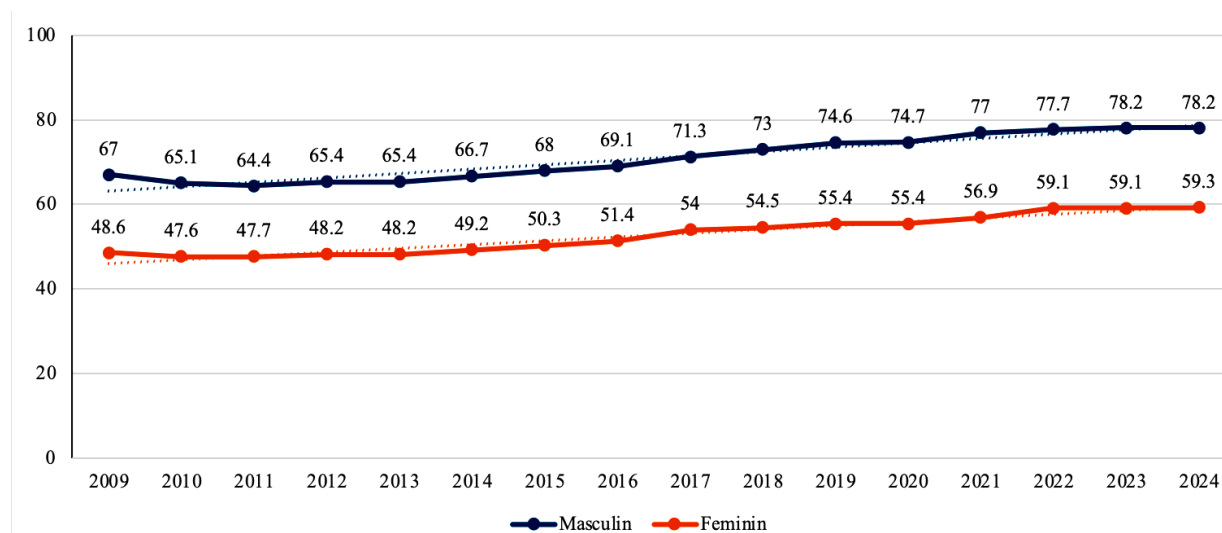


Figura 38 - Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe sexe, în perioada 2009-2024

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

În funcție de gen, diferența dintre cele două rate de ocupare a fost cuprinsă în intervalul 16.4 – 20,1 puncte procentuale pe toată perioada analizată, cu mici variații de creștere sau scădere între 2 ani consecutivi analizați, fără a se înregistra fluctuații semnificative. Această statistică evidențiază faptul că la nivel general, gradul de ocupare se menține pe un trend anual ușor crescător, pentru ambele sexe, fapt care păstrează diferența dintre acestea într-un interval restrâns.



B. În ceea ce privește rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație, în perioada 2009-2024, evoluția a fost în general ascendentă pentru toate cele 4 niveluri de studii, cu unele excepții identificate în cazul nivelului de studii fără școală absolvită, unde s-au înregistrat și perioade de declin.

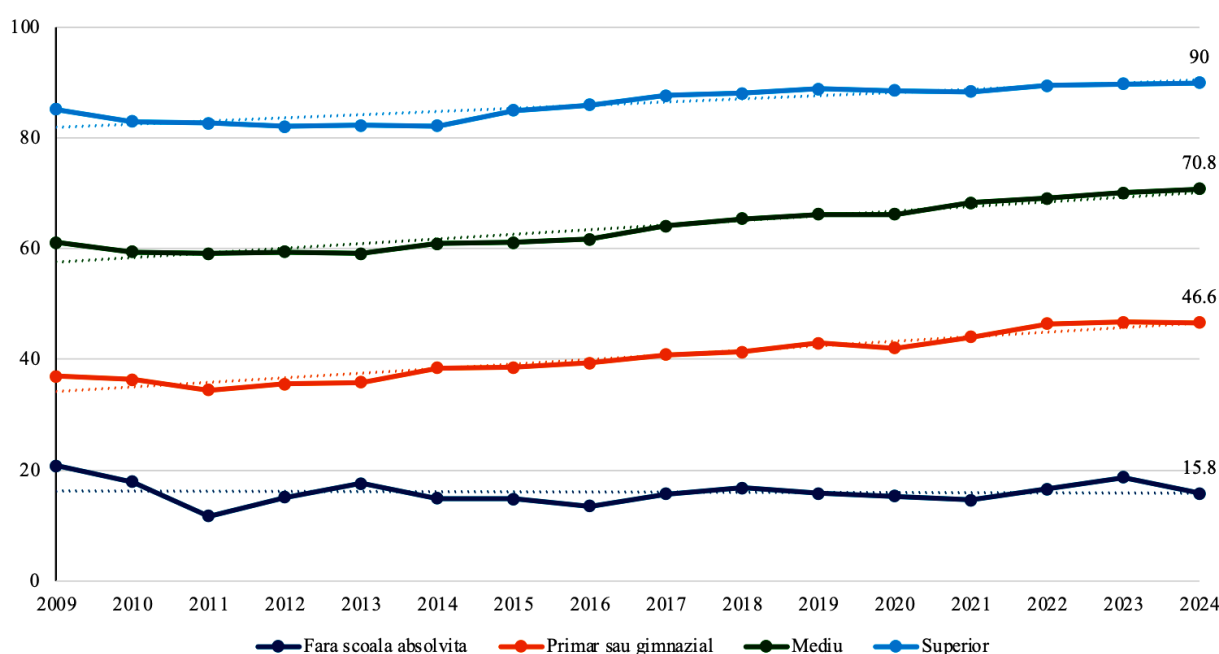


Figura 39 - Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație, în perioada 2009-2024

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

Trendul crescător cel mai evident a fost semnalat în cazul populației ocupate în vârstă de muncă (20 - 64 ani) cu studii superioare și cu studii medii, acestea înregistrând și cele mai mari valori ale ratei de ocupare, respectiv 90 de procente pentru studii superioare și 70.8 procente pentru studii medii, în anul 2024.

Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani) cu nivel de educație primar sau gimnazial a înregistrat în perioada 2009 – 2024 o creștere totală de 4.6 procente, în timp ce rata de ocupare a populației cu nivel de educație fără școală absolvită a avut o evoluție totală descendentă, ajungând de la valoarea de 25.5% în 2009, la 15.8% în 2024.

C. Evoluția ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație și sexe, în perioada 2009-2024 este prezentată în paralel în figura 40.

În ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani cu studii superioare, se evidențiază un trend relativ asemănător între cele două sexe, în perioada cuprinsă între



anul 2009 și anul 2024, cu procente mai mici pentru populația ocupată de sex feminin, respectiv de la 84% la 89.1%, în comparație cu populația ocupată de sex masculin, de la 87% la 90.9%.

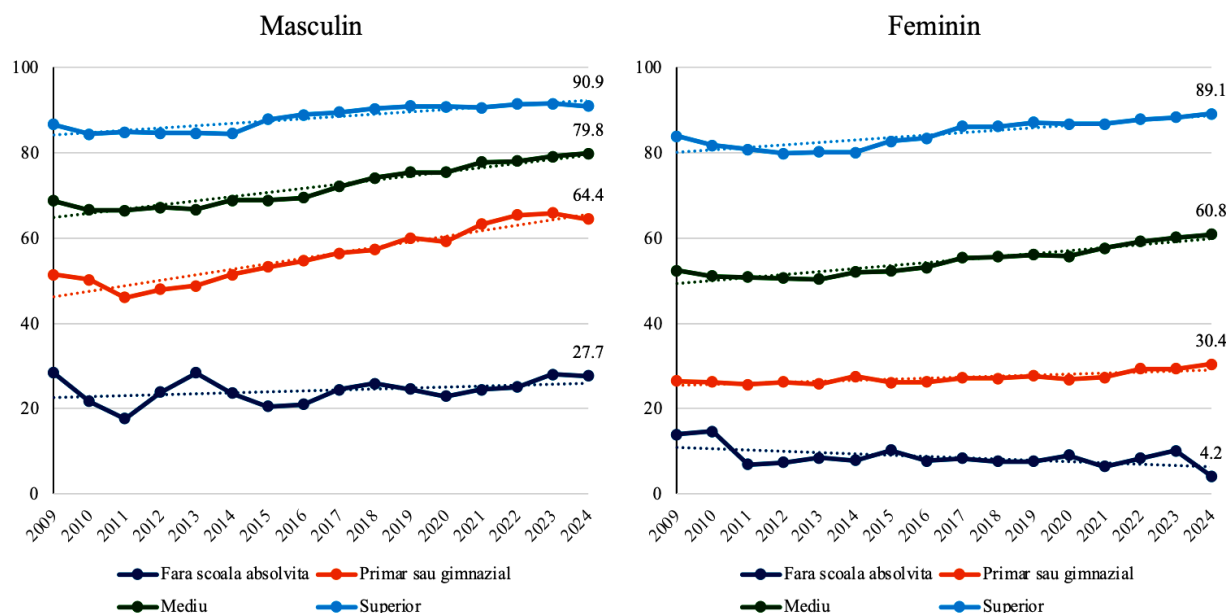


Figura 40 - Evoluția ratei comparative de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație și sexe, în perioada 2009-2024

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

De asemenea, pentru populația ocupată în vârstă de muncă (20 - 64 ani), cu nivel mediu de studii, diferența este semnificativă între cele două sexe, astfel că pentru angajații de sex masculin rata de ocupare a înregistrat o creștere de la 69 de procente în anul 2009 la 79.8 procente în anul 2024, în timp ce pentru angajații de sex feminin, evoluția ratei de ocupare a fost cuprinsă în intervalul 52%-60.8% în perioada analizată.

Pentru nivelul de studii primar sau gimnazial, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani) a înregistrat un trend ascendent semnificativ pentru angajații de sex masculin, ajungând de la 51% în 2009 până la 64.4% în 2024, iar prin comparație, populația ocupată de sex feminin a înregistrat o rată foarte scăzută de creștere în acest interval, de aproximativ 2 puncte procentuale, de la 28.5 la 30.4 procente.

Nu în ultimul rând, populația ocupată din această categorie cu nivel scăzut de studii și fără școală absolvită, la nivel general a înregistrat un declin, cu precădere pentru angajații de sex feminin a căroră rată a scăzut de la aproximativ 13% până la 4.2%. Totodată, populația ocupată de sex masculin a avut o rată de scădere de aproximativ 0.3%, deși în perioada vizată au fost înregistrate și segmente de declin mai accentuat, mai ales în anii 2011 și 2015.



D. La nivel regional, evoluția comparativă a ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe niveluri de educație, între anii 2009 și 2023 este prezentată în tabelul 13.

Tabel 13 - Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani), pe regiuni și niveluri de educație, analiză comparativă 2009 - 2023

Regiuni	Fără școală absolvită			Primar sau gimnazial			Mediu			Superior		
	2009	2023	mod%	2009	2023	mod%	2009	2023	mod%	2009	2023	mod%
NORD -EST	16.4	13.5	-2.9	42.1	56	13.9	58.4	69.7	11.3	83.6	91.6	8
SUD - EST	29	31.4	2.4	35	40.2	5.2	61	67.2	6.2	83.3	87.8	4.5
SUD - MUNTENIA	16.8	12.3	-4.5	37.7	47.2	9.5	63.2	70.3	7.1	84.7	89	4.3
SUD - VEST OLTENIA	20.9	1.9	-19	35.4	40.6	5.2	54.8	64.9	10.1	81.8	87.5	5.7
VEST	19.8	17.2	-2.6	35.3	43.7	8.4	61.5	65.8	4.3	86.7	90	3.3
NORD - VEST	22.5	19.4	-3.1	35.3	53.7	18.4	61	73.5	12.5	84.5	88.1	3.6
CENTRU	11.1	14.9	3.8	30.4	34.4	4	62.6	71.5	8.9	85.7	90.3	4.6
BUCUREȘTI - ILFOV	50.9	19.3	-31.6	42.5	55.6	13.1	65.4	76.4	11	87.8	91.1	3.3

Sursă: Institutul Național de Statistică, TEMPO, AMIGO; *Prelucrat ANC

În ceea ce privește populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani cu studii superioare, se observă un trend ascendent în perioada analizată, pentru toate cele 8 regiuni, evidențiindu-se cu procentul cel mai ridicat, respectiv 8% - rata de ocupare din Regiunea Nord-Est. Pentru celelalte 7 regiuni, nivelul ratei de ocupare a fost cuprins între 3.3 și 5.7 procente.

Pentru categoria de angajați cu studii medii, se observă evoluții mai crescute ale ratei de ocupare, pentru toate regiunile, valorile fiind încadrate în intervalul 4.3 – 12.5 puncte procentuale, cu mențiunea că în Regiunea Nord-Vest a avut loc cea mai mare creștere a acestui indicator, de 12.5%. Valori ale ratei de ocupare mai mari de 10% s-au înregistrat și în regiunea București-Ilfov, regiunea Nord-Est și Regiunea Sud-Vest Oltenia.

Pentru nivelul de studii primar sau gimnazial, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani) a înregistrat un trend ascendent cu cele mai mari valori, comparativ cu toate celelalte niveluri de studii. Dintre cele 8 regiuni, s-au înregistrat valori procentuale mai mari de 10% pentru 3 dintre acestea, respectiv 13.1% pentru regiunea București-Ilfov, 13.9% pentru regiunea Nord-Est și 18.4% pentru regiunea Nord-Vest, cea mai mare creștere înregistrată în perioada analizată.

Rata de ocupare a populației cu nivel scăzut de studii și fără școală absolvită, la nivel general a înregistrat un declin, având valori negative în 6 din cele 8 regiuni. Dintre aceste regiuni se evidențiază clar cea mai mare valoare negativă înregistrată, respectiv -31.6% în regiunea București-Ilfov, urmată de scăderea de 19% din regiunea Sud-Vest Oltenia, unde se constată și un aspect important legat de



faptul că valorile procentuale aferente perioadei analizate au fost scăzute, nivelul ratei de ocupare din 2023 ajungând la cea mai mică valoare înregistrată, respectiv 1.9%. În celelalte 4 regiuni gradul de ocupare a fost cuprins în intervalul -2.6% până la -4.5%. Cele două regiuni care au înregistrat o evoluție ascendentă a ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă (20 - 64 ani) cu nivel scăzut de studii sunt regiunea Sud-Est cu o creștere de 2.4% și regiunea Centru cu o creștere de 3.8%.

Din subcapitolul 3.2.3. observăm că rata de ocupare diferă între sexe, iar diferența este constantă, 78,2% la bărbați și 59,3% la femei. Educația este corelată cu rata de ocupare, unde în 2024 rata de ocupare ajunge la 90% pentru persoanele cu studii superioare și 70,8% pentru persoanele cu studii medii, în timp ce persoanele fără școală absolvită, coboară la 15,8%.

3.3. Efectivul contractelor active înregistrate

3.3.1. Efectivul contractelor active înregistrate pe grupe majore și subgrupe majore COR

În figura 41, este prezentată distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele majore din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR).

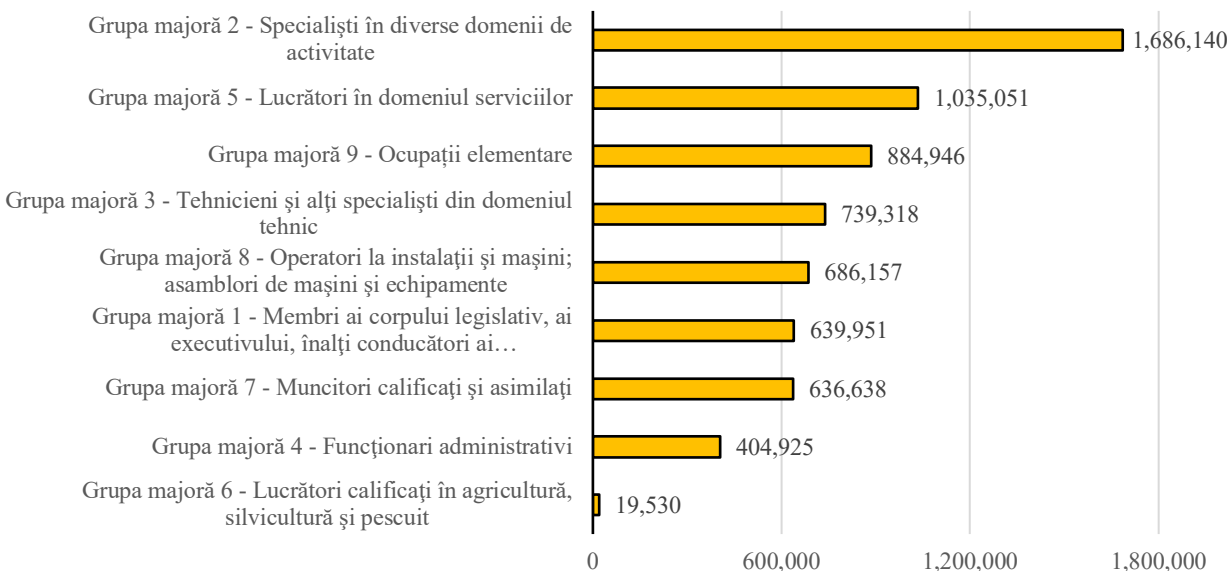


Figura 41 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele majore din COR

*Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC*



Se observă că cele mai numeroase contracte active sunt înregistrate pentru ocupațiile din grupa majoră 2 - *Specialiști în diverse domenii de activitate* (1.686.140 contracte active).

Peste un milion de contracte active, sunt înregistrate și pentru ocupațiile din grupa majoră 5 - *Lucrători în domeniul serviciilor* (1.035.051 contracte active), respectiv grupa majoră 9 - *Ocupații elementare* (884.946 contracte active). Subliniem astfel, că ocupațiile slab calificate, aferente grupei 9 ocupă locul 3 în distribuție, la jumătatea efectivului de contracte înregistrat în grupa majoră 2.

Cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru ocupațiile din grupa majoră 6 - *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit* (19.530 contracte active).

Având în vedere repartiția prezentată în figura 41, prezentăm în continuare distribuția numărului de contracte active pentru subgrupele majore, corespunzătoare fiecărei grupe majore din COR, pentru care există contracte active înregistrate la 1 ianuarie 2025.

Astfel, distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 1 din COR, este prezentată în figura 42.

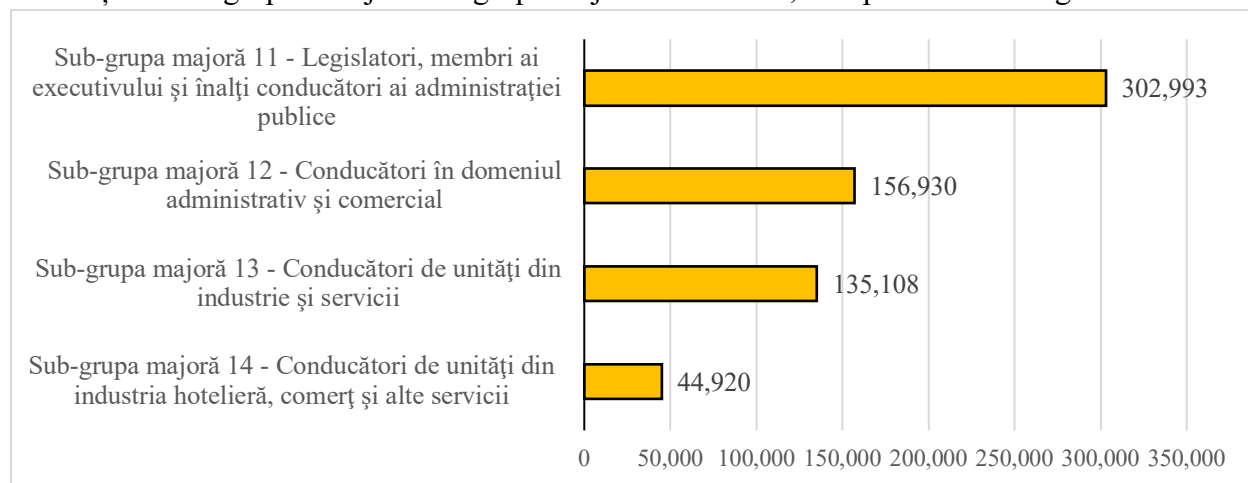


Figura 42 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 1 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Se observă că în 3 subgrupe majore erau înregistrate între 100.000 și 300.000 de contracte active pentru fiecare subgrupă majoră. Astfel, cele mai multe contracte active erau înregistrate în subgrupa majoră 11 - *Legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației* (302.993 contracte active).

Această subgrupă majoră este urmată de subgrupa majoră 12 - *Conducători în domeniul administrativ și comercial* (156.930 contracte active), respectiv subgrupa majoră 13 - *Conducători de unități din industrie și servicii* (135.108 contracte active).

Cele mai puține contracte (44.920) sunt înregistrate în subgrupa majoră 14 - *Conducători de unități din industria hotelieră, comerț și alte servicii*.



Pentru grupa majoră 2, conform figurii 43, observăm că pentru fiecare subgrupă majoră componentă, numărul de contracte active înregistrate este mai mare de 150.000.

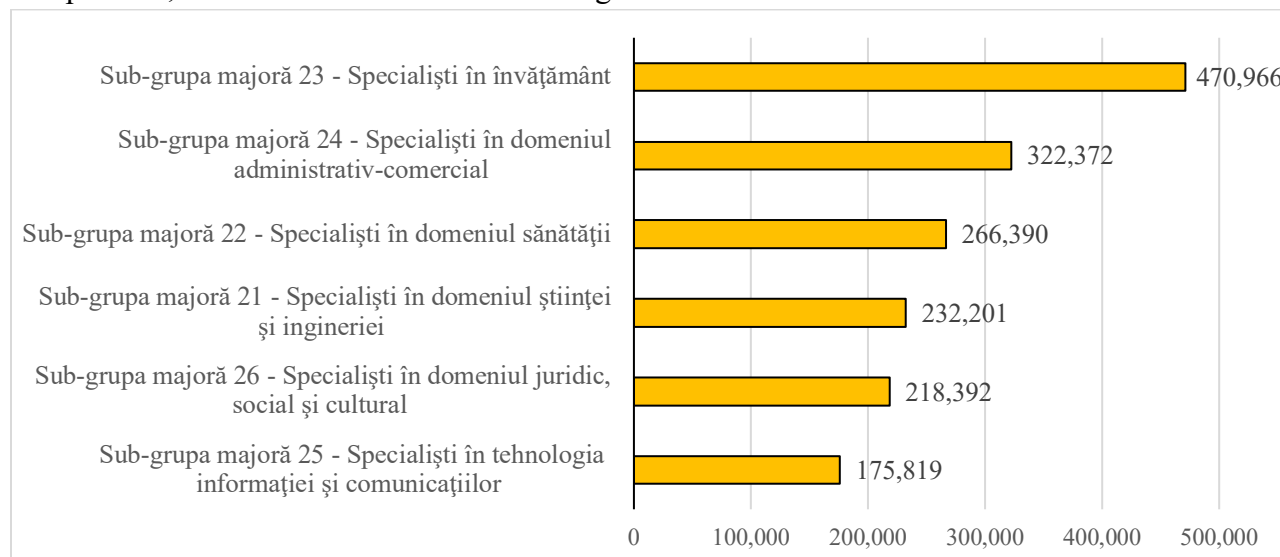


Figura 43 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 2 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Subgrupa majoră cu cele mai multe contracte active înregistrate este subgrupa majoră 23 - *Specialiști în învățământ* (470.966 contracte active) și ajunge la un efectiv de aproape 500.000 de contracte.

Un număr ridicat de contracte active sunt înregistrate și pentru subgrupa majoră 24 - *Specialiști în domeniul administrativ-comercial* (322.372 contracte active), respectiv subgrupa majoră 22 - *Specialiști în domeniul sănătății* (266.390 contracte active).

Cele mai puține contracte sunt înregistrate în subgrupa majoră 25 – *Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor*, cu un efectiv de 175.819 de contracte.

Pentru grupa majoră 3, conform figurii 44, cele mai multe contracte active sunt înregistrate în subgrupa majoră 33 - *Specialiști în servicii administrative și asimilați* (365.810 contracte active).

Peste 100.000 de contracte active sunt înregistrate și pentru subgrupa majoră 31 - *Specialiști asimilați în știință și inginerie* (119.647 contracte active), respectiv subgrupa majoră 32 - *Tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății* (118.763 contracte active).

Sub 100.000 de contracte active sunt înregistrate în subgrupele majore 35 – *Tehnicienii în informatică și comunicații*, respectiv subgrupa majoră 34 – *Alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural*.

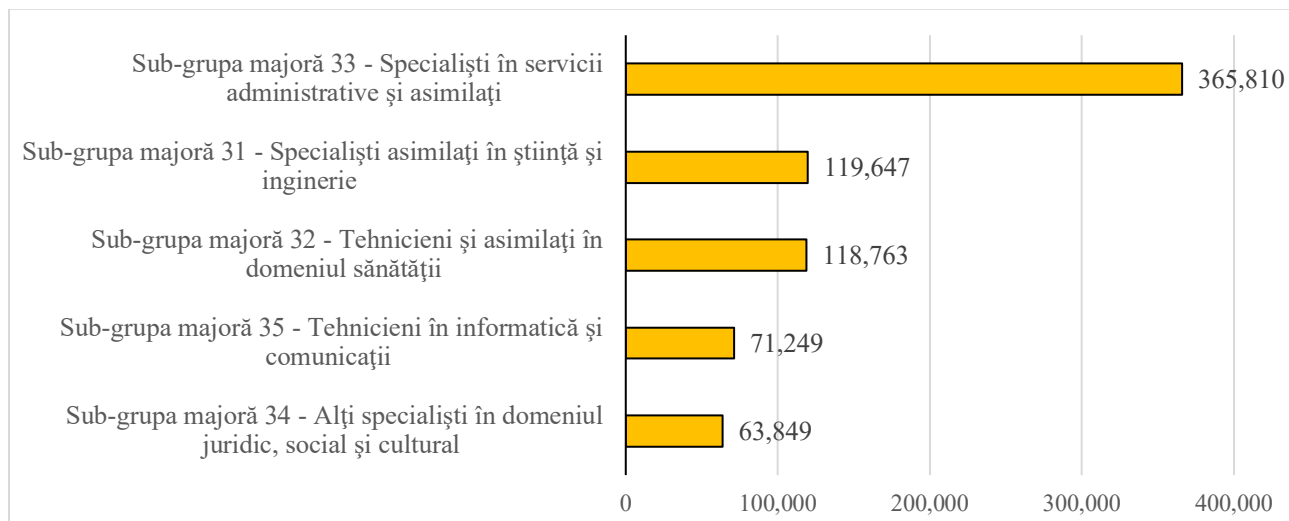


Figura 44 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 3 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Doar 2 subgrupe majore au înregistrate mai mult de 100.000 contracte active pentru grupa majoră 4 (figura 45).

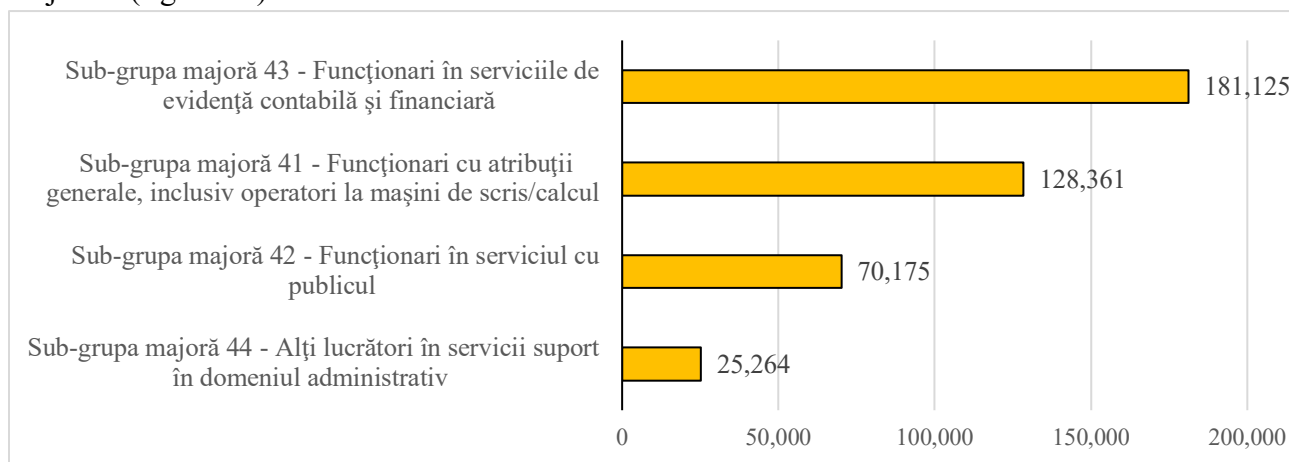


Figura 45 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 4 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Acestea sunt: subgrupa majoră 43 - *Funcționari în serviciile de evidență contabilă și financiară* (181.125 contracte active), respectiv subgrupa majoră 41 - *Funcționari cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul* (128.361 contracte active).

Cele mai puține contracte active sunt înregistrate în subgrupa majoră 44 - *Alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ* (25.264 contracte active).



Pentru grupa majoră 5, conform figurii 46 observăm că pentru fiecare subgrupă majoră componentă numărul de contracte active înregistrate este mai mare de 100.000. Cele mai multe contracte active sunt înregistrate în subgrupa majoră 52 - *Lucrători în domeniul vânzărilor* (419.029 contracte active).

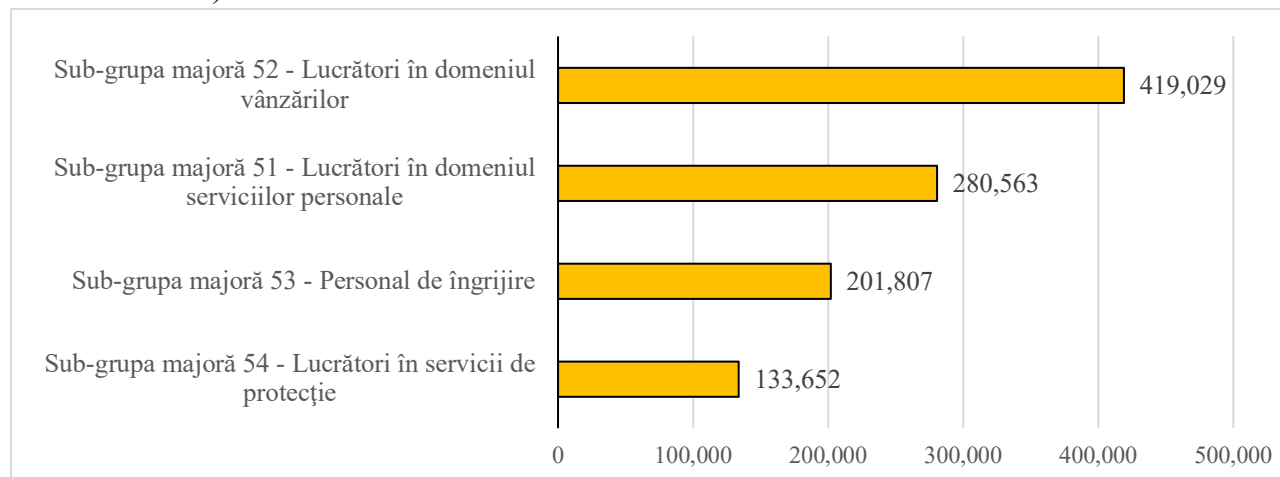


Figura 46 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 5 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Această subgrupă majoră este urmată de subgrupa majoră 51 - *Lucrători în domeniul serviciilor personale* (280.563 contracte active), respectiv subgrupa majoră 53 - *Personal de îngrijire* (201.807 contracte active).

Pentru grupa majoră 6, conform figurii 47, numărul de contracte active înregistrate este mult mai redus decât în celelalte grupe majore.

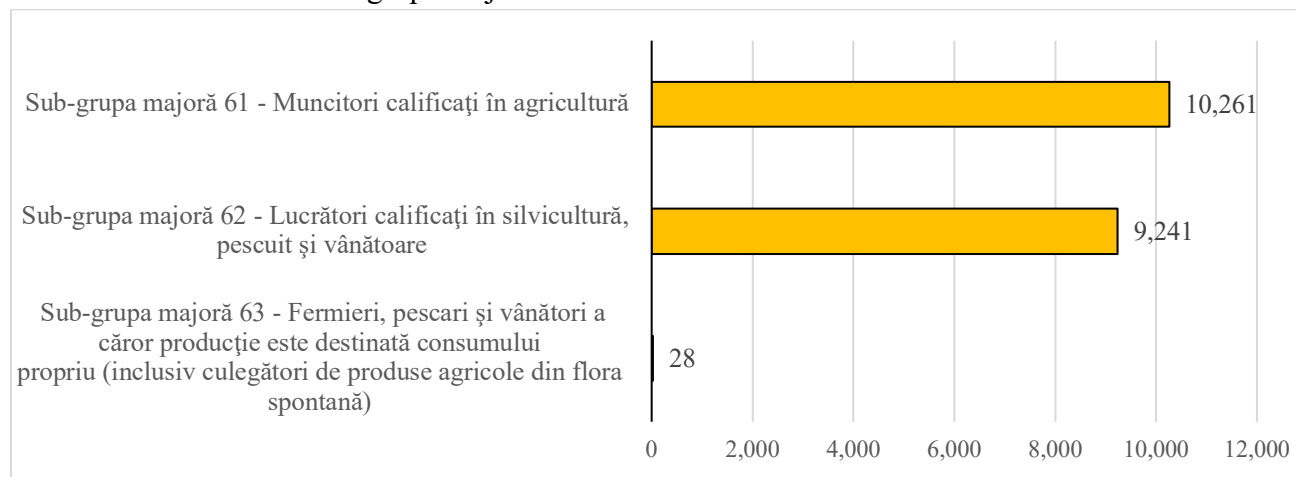


Figura 47 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 6 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC



Astfel, subgrupa majoră 61 - *Muncitori calificați în agricultură* (10.261 contracte active), respectiv subgrupa majoră 62 - *Lucrători calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare* (9.241 contracte active), au cele mai multe contracte active înregistrate, în grupa majoră 6.

Cele mai puține contracte active sunt înregistrate în subgrupa majoră 63 - *Fermieri, pescari și vânători* a căror producție este destinată consumului (28 contracte active).

Pentru grupa majoră 7, distribuția numărului de contracte active înregistrate în funcție de subgrupele majore este prezentată în figura 48.

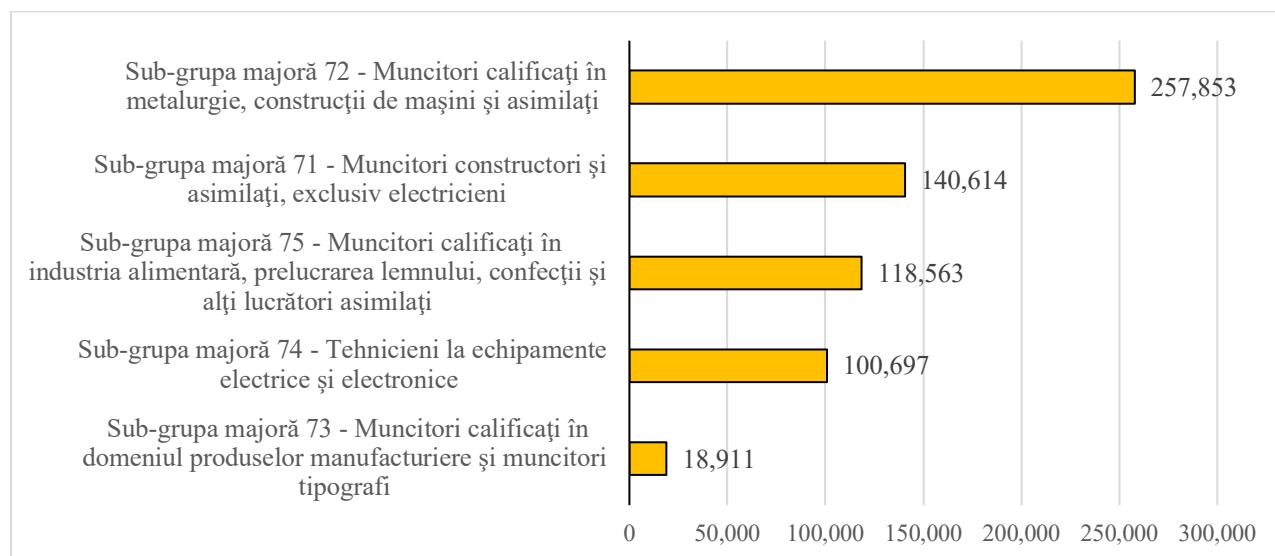


Figura 48 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 7 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Subgrupa majoră 72 - *Muncitori calificați în metalurgie, construcții de mașini și asimilați* are cele mai multe contracte active înregistrate: 257.853 contracte active.

Aceasta este urmată de subgrupa majoră 71 - *Muncitori constructori și asimilați, exclusiv electricieni* (140.614 contracte active), respectiv subgrupa majoră 75 - *Muncitori calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați* (118.563 contracte active).

Pentru grupa majoră 8, subgrupa majoră 83 - *Conducători de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile* are cele mai multe contracte active înregistrate: 474.820 contracte active (figura 49).

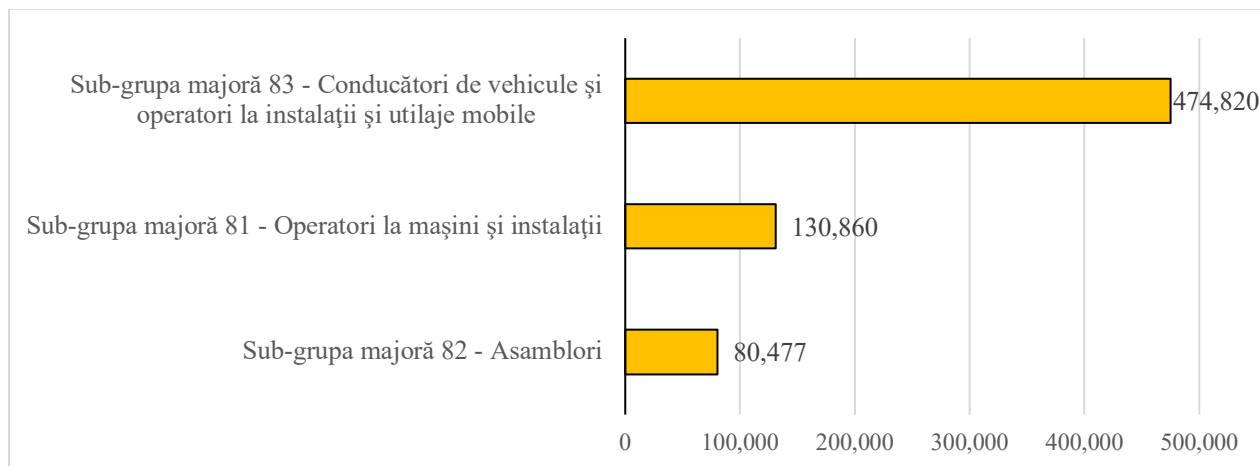


Figura 49 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 8 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Celelalte două subgrupe majore au 130.860 contracte active înregistrate (subgrupa majoră 81 - *Operatori la mașini și instalații*), respectiv 80.477 contracte active înregistrate (subgrupa majoră 82 - *Asamblori*). Se poate observa o diferență majoră între prima sub-grupă și celelalte două, de peste 300.000 de contracte.

Pentru grupa majoră 9, distribuția numărului de contracte active înregistrate (figura 50) ne prezintă subgrupa majoră 93 - *Muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi* cu cele mai multe contracte active înregistrate (555.994).

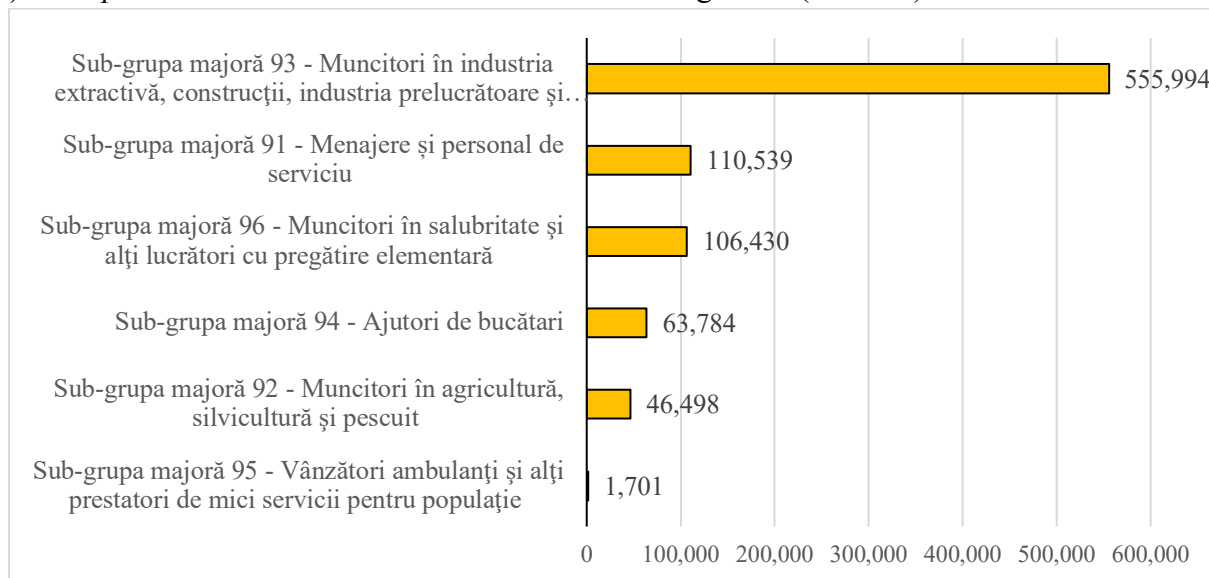


Figura 50 - Distribuția numărului de contracte active înregistrate în REVISAL, la 1 ianuarie 2025, în funcție de subgrupele majore din grupa majoră 9 COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC



Un număr ridicat de contracte active înregistrate au și sub-grupa majoră 91 - *Menajere și personal de serviciu* (110.539 contracte active), respectiv sub-grupa majoră 96 - *Muncitori în salubritate și alți lucrători cu pregătire elementară* (106.430 contracte active). Sub-grupa majoră 95 - *Vânzători ambulanți și alți prestatori de mici servicii pentru populație* are cele mai puține contracte active înregistrate (1.701).

3.3.2. Efectivul grupelor minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate

În continuare, prezentăm situația la nivelul grupelor de bază, filtrând doar acele grupe de bază care au înregistrate peste 100.000 de contracte active. Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 14, după cum urmează:

Tabel 14 - Efectivul grupelor minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate

Denumire grupă minoră	Număr de contracte active
522 - Supraveghetori în magazine	345,451
112 - Directori generali, directori executivi și asimilați	278,867
233 - Profesori în învățământul secundar	267,915
833 - Conducători de mașini de mare tonaj și autobuze	226,190
932 - Muncitori în industria prelucrătoare	216,054
931 - Muncitori în industria extractivă și construcții	210,866
532 - Personal de îngrijire în domeniul sănătății	174,456
251 - Analisti programatori în domeniul software	165,342
242 - Specialiști în domeniul administrativ	163,607
432 - Funcționari în gestiunea materialelor și în transport	155,896
263 - Specialiști în domeniul social și religios	152,813
832 - Conducători autovehicule	147,485
332 - Agenți și brokeri în vânzări și aprovizionare	136,411
541 - Lucrători în servicii de protecție	133,652
515 - Supraveghetori clădiri și gospodării	129,599
933 - Muncitori în transporturi și depozitarea mărfurilor	129,074
121 - Directori de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ	128,703
721 - Turnători, tinichigii - cazangii, sudori, formatori și asimilați	120,329
214 - Ingineri (exclusiv în electrotehnologie)	116,127
234 - Profesori în învățământul primar și educație timpurie	105,204

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Pe baza Tabelului 14, în următoarea secțiune prezentăm distribuția numărului de contracte active pe grupe de bază, pentru grupele minore corespunzătoare fiecărei subgrupe majore din COR, pentru care există contracte active înregistrate la 1 ianuarie 2025.



Grupa majoră 1

Pentru grupa majoră 1, în efectivul grupelor minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate, se regăsesc doar 2 grupe minore, respectiv grupa minoră 112 - *Directorii generali, directorii executivi și asimilați* și grupa minoră 121 - *Directorii de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ*.

Observăm că cel mai mare număr de contracte active se regăsește în cadrul grupei minore 112 - *Directorii generali, directorii executivi și asimilați* (figura 51), căreia îi corespunde o singură grupă de bază, și anume 1120 - *Directorii generali, directorii executivi și asimilați* cu un număr foarte mare de 278.867 contracte active înregistrate.

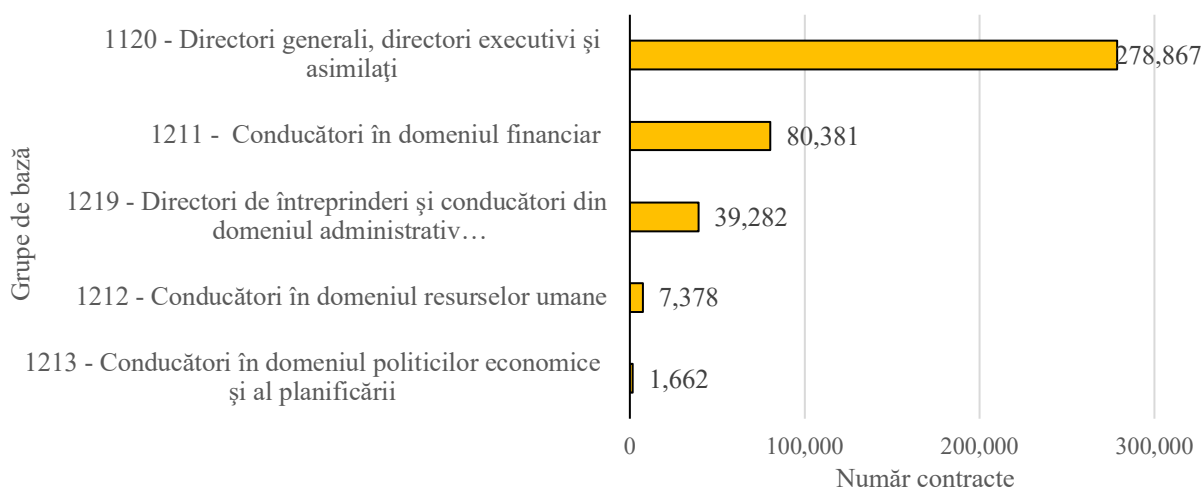


Figura 51 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 1 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

De asemenea, numărul de contracte corespunzătoare grupei minore 121 - *Directorii de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ*, sunt împărțite pe 4 grupe de bază care se diferențiază semnificativ din punct de vedere al contractelor aferente. Astfel, este reprezentată pe de o parte cu un număr semnificativ de contracte active grupa de bază 1211 - *Conducători în domeniul financiar* cu 80.381 contracte, iar la polul opus, cu un număr foarte mic de contracte active - 1.662, este reprezentată grupa de bază 1213 - *Conducători în domeniul politicilor economice*. La acestea se adaugă grupa de bază 1211 - *Conducători în domeniul financiar* și grupa de bază 1219 - *Directorii de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ neclasificați în grupele de bază anterioare*, cu un total de 46.660 de contracte active împreună.



Grupa majoră 2

În ceea ce privește grupa majoră 2, celor 6 grupe minore din COR cu peste 100.000 de contracte active înregistrate, le corespund 26 de grupe de bază, care totalizează un număr de 971.008 contracte active, iar în continuare Figura 52 prezintă această distribuție.

Potrivit distribuției numărului de contracte active înregistrate în REVISAL la 1 ianuarie 2025, în cadrul grupeii minore 233, grupa de bază 2330 - *Profesori în învățământul secundar* are cel mai mare număr de contracte active înregistrate dintre toate grupele de bază corespunzătoare grupeii majore 2, respectiv 267.915, fiind și singura reprezentată.

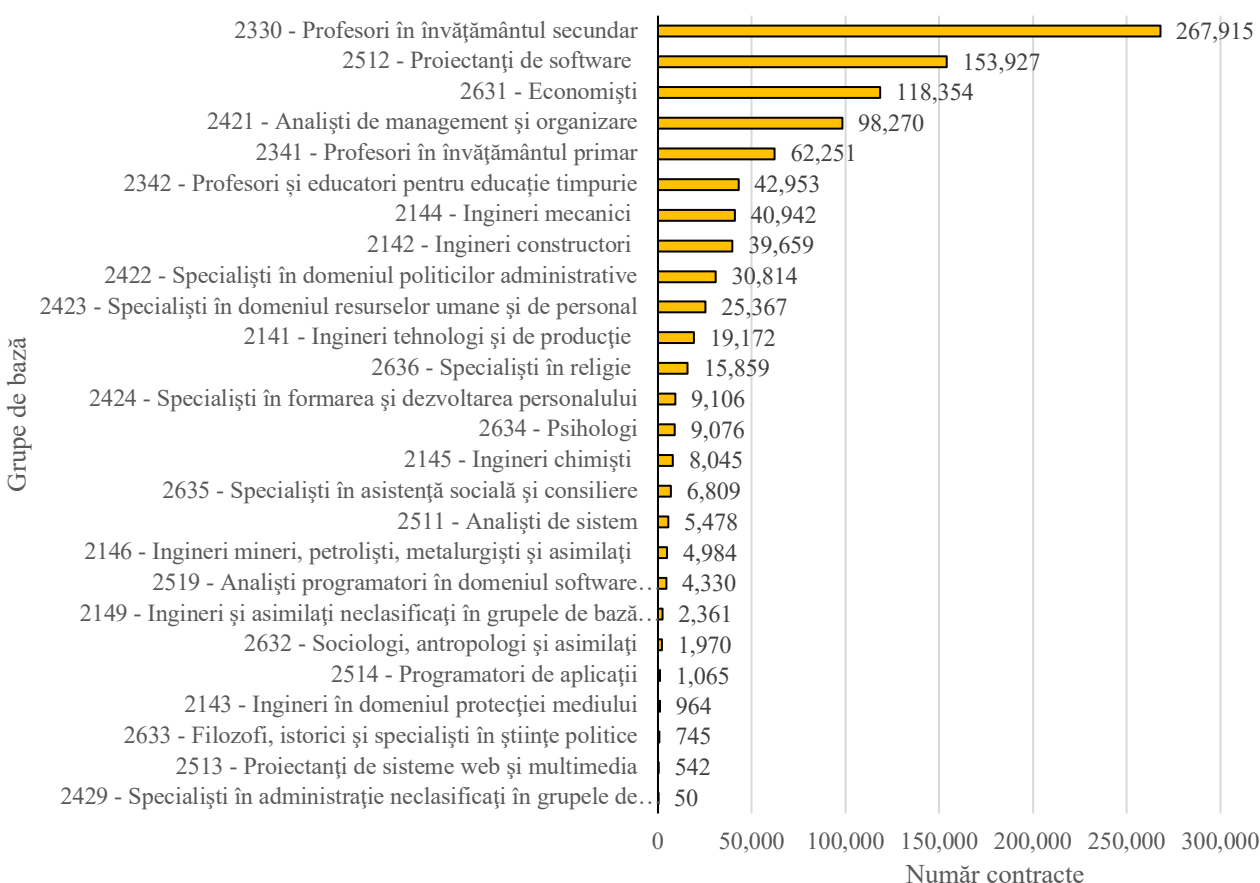


Figura 52 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 2 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

În cadrul grupeii minore 251- *Analisti programatori în domeniul software* cu un total de 165.342 contracte active înregistrate, sunt reprezentate 5 grupe de bază, iar cel mai ridicat număr de contracte îi corespunde grupeii de bază 2512 - *Proiectanți de software*, respectiv 153.927. Celelalte grupe de bază componente ale grupeii minore 251 au sub 6.000 contracte active fiecare.



Pentru grupa minoră 263 - *Specialiști în domeniul social și religios*, cu 6 grupe reprezentate, situația este similară cu cea prezentată anterior la grupa minoră 251. Astfel, grupa de bază 2631 - *Economiști* are cele mai multe contracte active înregistrate - 118.354, iar restul de 5 grupe de bază au un număr semnificativ mai mic, sub 16.000 fiecare, cel mai mic număr de contracte active fiind aferent grupei de bază 2633 - *Filozofi, istorici și specialiști în științe politice* - 745 contracte active.

O altă grupă de bază care se evidențiază cu un număr de aproximativ 100.000 de contracte active este grupa de bază 2421 - *Analisti de management și organizare*, aferentă grupei minore - 242 - *Specialiști în domeniul administrativ*. La aceasta, în cadrul grupei minore 242, se adaugă și grupa de bază 2422 cu un număr de 30.814 contracte, grupa de bază 2423 cu un număr de 25.367, grupa de bază 2424 cu un număr de 9106 contracte și grupa de bază 2429 cu un număr de 50 de contracte, de altfel, grupa cu cel mai mic număr de contracte din cadrul grupei majore 2.

Grupei minore 234 - *Profesori în învățământul primar și educație timpurie* îi corespund 105.204 contracte active, împărțite pe două grupe de bază cu peste 40.000 de contracte active fiecare. Acestea sunt grupa de bază 2341 - *Profesori în învățământul primar* cu 62.251 contracte active, respectiv grupa de bază 2342 - *Profesori și educatori pentru educație timpurie* cu 42.953 contracte active.

Pentru grupa minoră 214 - *Ingineri (exclusiv în electrotehnologie)*, cu 7 grupe reprezentate în Tabelul 14, în figura 52 anterioară se observă că două grupe de bază au un număr mediu de contracte active înregistrate: grupa de bază 2144 - *Ingineri mecanici* - 40.942 contracte active, respectiv grupa de bază 2142 - *Ingineri constructori* - 39.659 contracte active. Cel mai mic număr de contracte active este înregistrat pentru grupa de bază 2143 - *Ingineri în domeniul protecției mediului*, respectiv 964 contracte active.

Grupa majoră 3

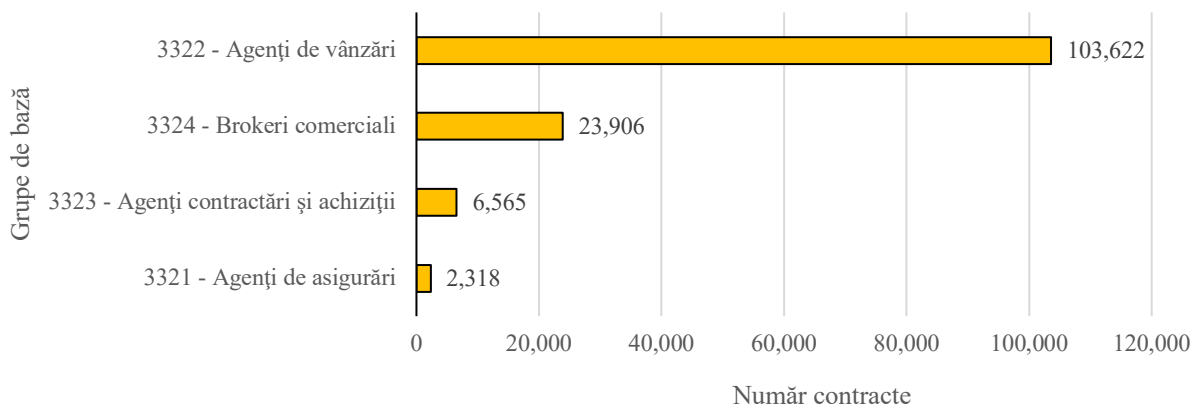


Figura 53 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 3 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC



Pentru grupa majoră 3, numai grupa minoră 332 - *Agenți și brokeri în vânzări și aprovizionare* are peste 100.000 contracte active înregistrate. Din cadrul acestei grupe minore se distinge grupa de bază 3322 - *Agenți de vânzări* cu un număr de 103.622 contracte active înregistrate.

La aceasta se adaugă grupa de bază 3324 - *Brokeri comerciali* cu 23.906 contracte, grupa de bază 3323 - *Agenți contractări și achiziții* cu 6.565 contracte, iar cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru grupa de bază 3321 - *Agenți de asigurări*, respectiv 2.318 contracte active.

Grupa majoră 4

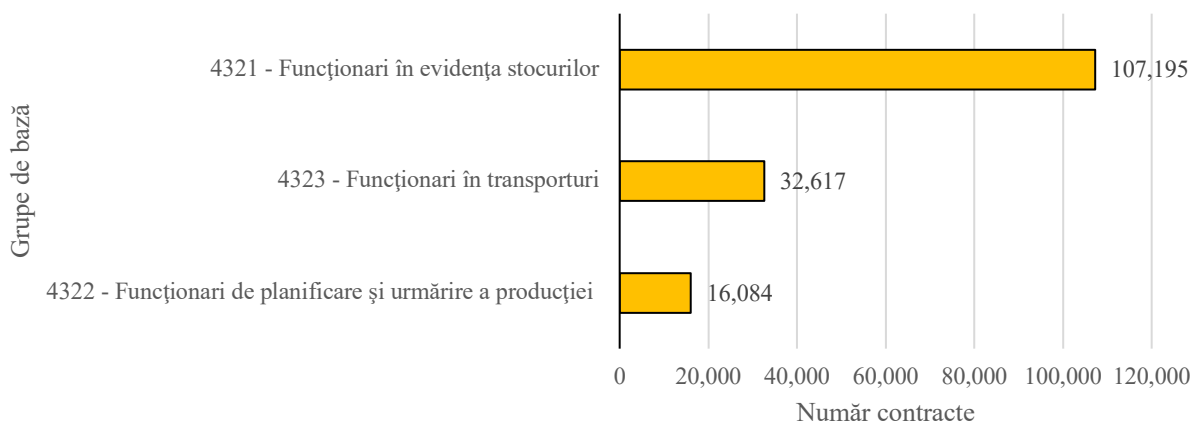


Figura 54 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 4 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Pentru grupa majoră 4, singura grupă minoră cu peste 100.000 contracte active înregistrate este 432 - *Funcționari în gestiunea materialelor și în transport*. Din cadrul acestei grupe minore se distinge grupa de bază 4321 - *Funcționari în evidența stocurilor* cu un număr de 107.195 contracte active înregistrate.

Cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru grupa de bază 4322 - *Funcționari de planificare și urmărire a producției* - 16.084 contracte active, în timp ce grupa 4323 - *Funcționari în transporturi* însumează 32.617 contracte.

Grupa majoră 5

Pentru grupa majoră 5, un număr de 4 grupe minore au peste 100.000 de contracte active înregistrate.

În figura următoare se poate observa faptul că grupa minoră 522 - *Supraveghetori în magazine* are cele mai multe contracte active, respectiv 345.451, împărțite pe 2 grupe de bază și anume: grupa de bază 5223 - *Asistenți vânzări în magazine* - 199.320 contracte active, respectiv grupa de bază 5221



- *Vânzători în magazine* - 146.036 contracte active. Din această grupă minoră, grupa de bază 5222 - *Supraveghetori în magazine* are cele mai puține contracte active înregistrate - 95.

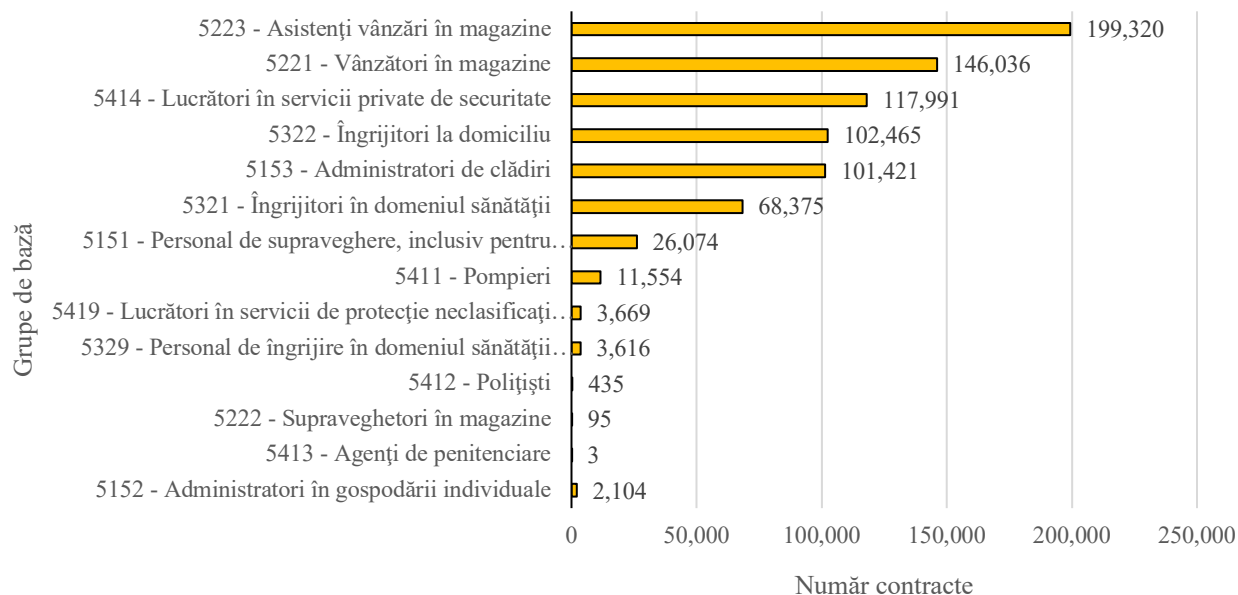


Figura 55 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 5 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

În cadrul grupeii minore 541, grupa de bază 5414 - *Lucrători în servicii private de securitate*, prezintă cele mai multe contracte active înregistrate 117.991. Celelalte grupe de bază au un număr mult mai scăzut de contracte, respectiv 11.554 contracte pentru grupa de bază 5411 - *Pompieri*, 3.669 contracte pentru grupa de bază 5419 - *Lucrători în servicii de protecție neclasificați*, 435 contracte pentru grupa de bază 5412 - *Polițiști* și 3 contracte active pentru grupa de bază 5413 - *Agenți de penitenciare*.

În cadrul grupeii minore 532 - *Personal de îngrijire în domeniul sănătății*, grupa de bază 5322 - *Îngrijitori la domiciliu* are peste 100.000 contracte active înregistrate, respectiv 102.465. Cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru grupa de bază 5329 - *Personal de îngrijire în domeniul sănătății neclasificat* în grupele de bază - 3.616 contracte active.

Pentru grupa minoră 515 - *Supraveghetori clădiri și gospodării*, grupa de bază 5153 - *Administratori de clădiri* are 101.421 contracte active înregistrate. Dintre cele 3 grupe de bază aferente, cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru grupa de bază 5152 - *Administratori în gospodării individuale* - 2.104 contracte active, în timp ce grupeii de bază 5151 - *Personal de supraveghere, inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții*, îi corespund 26.074 contracte active înregistrate.



Grupa majoră 6

În cadrul grupeii majore 6 din domeniul agricultură-piscicultură, nu există grupe minore cu peste 100.000 contracte active înregistrate.

Grupa majoră 7

Pentru grupa majoră 7, o singură grupă minoră are peste 100.000 de contracte active înregistrate în REVISAL, respectiv grupa minoră 721. Distribuția numărului de contracte active înregistrate în grupa minoră 721 - *Turnători, tinichigii - cazangii, sudori, formatori și asimilați* în funcție de grupa de bază, este prezentată în figura următoare.

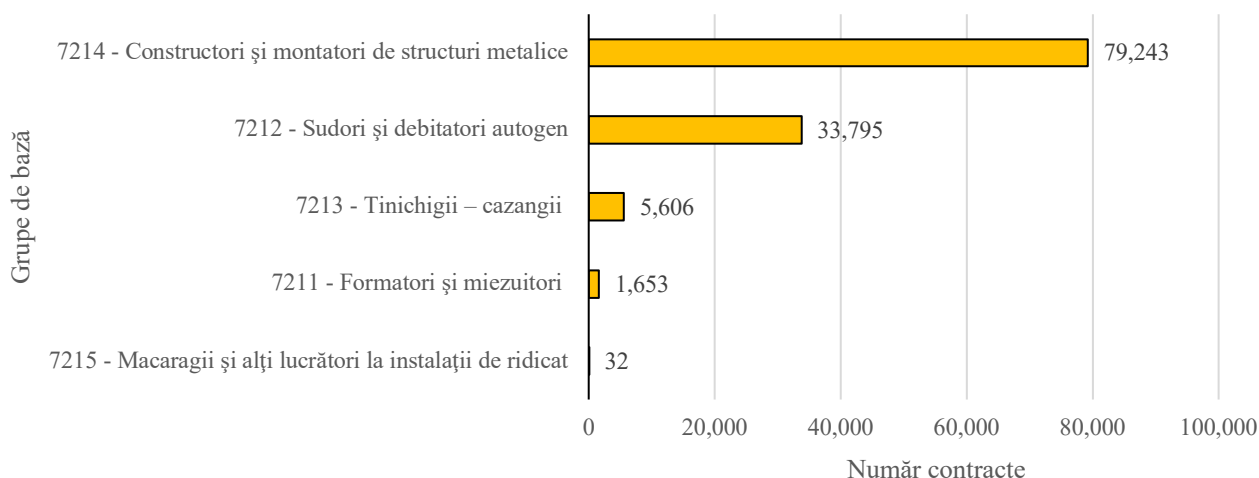


Figura 56 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 7 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Se observă că cele mai multe contracte active sunt înregistrate pentru ocupații din grupa de bază 7214 - *Constructori și montatori de structuri metalice* - 79.243 contracte activ), urmată de grupa de bază 7212 - *Sudori și debitori autogen* - 33.795 contracte active și de grupa de bază 7213 – *Tinichigii – cazanagii* cu 5.606 contracte active, precum și de grupa de bază 7211 – *Formatori și miezuitori* cu 1.653 contracte. Cele mai puține contracte active sunt înregistrate pentru grupa de bază 7215 - *Macaragii și alți lucrători la instalații de ridicat*, respectiv 32 contracte active.

Grupa majoră 8

Pentru grupa majoră 8, figura următoare prezintă distribuția numărului de contracte active înregistrate în funcție de grupa minoră 832 - *Conducători autovehicule*, respectiv grupa minoră 833 - *Conducători de mașini de mare tonaj și autobuze*.

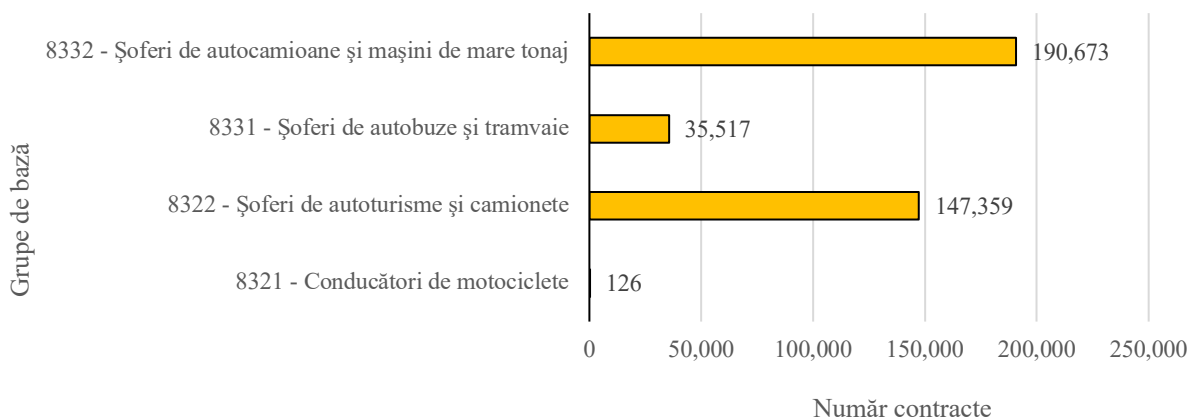


Figura 57 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 8 din COR

*Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC*

Se observă faptul că în cadrul fiecărei grupe minore există câte o grupă de bază cu peste 140.000 contracte active înregistrate. Acestea sunt: grupa de bază 8322 - *Șoferi de autoturisme și camionete* - 147.359 contracte active, respectiv grupa de bază 8332 - *Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj* - 190.673 contracte active. La acestea se adaugă grupa de bază 8331 - *Șoferi de autobuze și tramvaie* cu 35.517 contracte și grupa de bază 8321 - *Conducători de motociclete* cu doar 126 de contracte.

Grupa majoră 9

Pentru grupa majoră 9, următoarea figură prezintă distribuția numărului de contracte active înregistrate distribuite pe 3 grupe minore, respectiv grupa minoră 931 - Muncitori în industria extractivă și construcții, grupa minoră 932 - Muncitori în industria prelucrătoare, respectiv în funcție de grupa minoră 933 - Muncitori în transporturi și depozitarea mărfurilor.

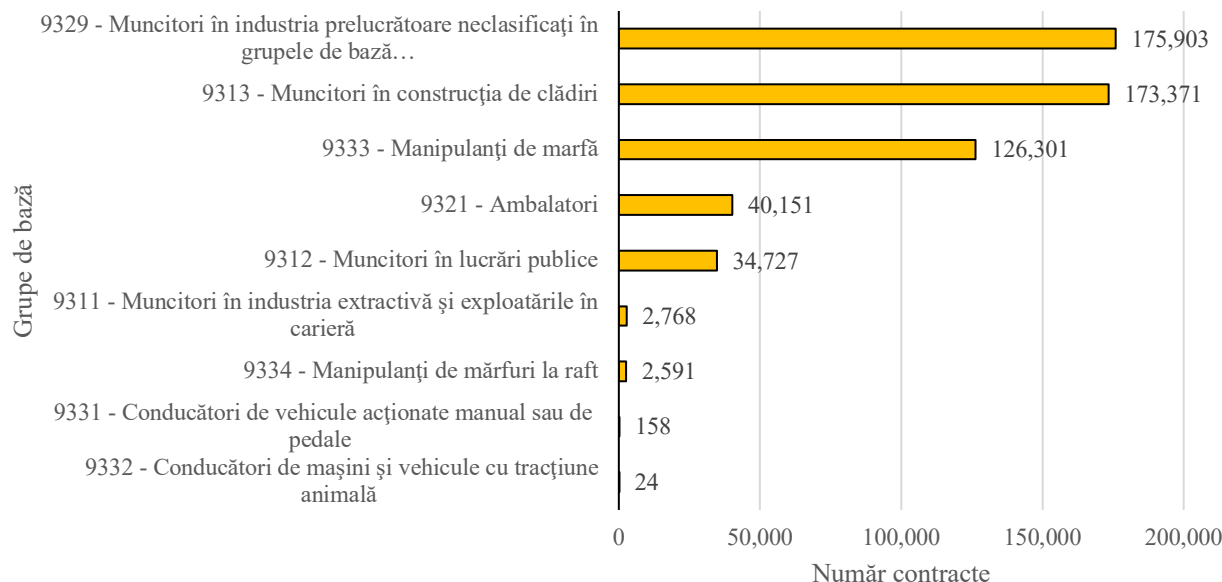


Figura 58 - Distribuția numărului de contracte active, pe grupe de bază corespunzătoare grupelor minore cu peste 100.000 de contracte active, pentru grupa majoră 9 din COR

Sursă: MMSS, ITM; *Prelucrat ANC

Pentru grupa minoră 931 - *Muncitori în industria extractivă și construcții*, cele mai multe contracte active sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9313 - *Muncitori în construcția de clădiri* - 173.371 contracte active, iar cele mai puține sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9311 - *Muncitori în industria extractivă și exploatarea în carieră* - 2.768 contracte active.

Pentru grupa minoră 932 - *Muncitori în industria prelucrătoare*, cele mai multe contracte active sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9329 - *Muncitori în industria prelucrătoare neclasificați în grupele de bază anterioare* - 175.903 contracte active, iar cele mai puține sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9321 - *Ambalatori* - 40.151 contracte active.

Pentru grupa minoră 933 - *Muncitori în transporturi și depozitarea mărfurilor*, cele mai multe contracte active sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9333 - *Manipulanți de marfă* - 126.301 contracte active, iar cele mai puține sunt înregistrate pentru ocupații din cadrul grupei de bază 9332 - *Conducători de mașini și vehicule cu tracțiune animală* - 24 contracte active.

Din subcapitolele 3.3.1 și 3.2.2. observăm că structura forței de muncă din România evidențiază o distribuție pronunțată în grupa majoră 2 – *Specialiști în diverse domenii de activitate*, care însumează 1.686.140 contracte active, urmată de grupa majoră 5 – *Lucrători în domeniul serviciilor*, cu 1.035.051 contracte, și de grupa majoră 9 – *Ocupații elementare*, care înregistrează 884.946 contracte.



Remarcăm ponderi mari în numărul de contracte înregistrate în grupe de ocupații cu nivel de calificare 1-4, precum personalul de îngrijire (subgrupa 53 – 201.807 contracte), muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi (subgrupa 93 – peste 500.000 de contracte) sau muncitorii în salubritate (subgrupa 96 – 106.430 contracte). Grupa majoră 6 – *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit* prezintă cel mai redus nivel de contracte active (19.530).

La nivelul subgrupelor majore, cele mai numeroase înregistrări apar în: 23 – *Specialiști în învățământ* (470.966), 52 – *Lucrători în domeniul vânzărilor* (419.029), 83 – *Conducători de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile* (474.820) și 93 – *Muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi* (555.994). Acestea cumulează fiecare peste 400.000 contracte active și reflectă o cerere de personal în educație, retail, logistică și industrie.

3.4. Oferta de locuri de muncă vacante

3.4.1. Oferta de locuri de muncă vacante, în funcție de COR

În următoarea secțiune prezentăm distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate pentru anul 2024, până la 1 ianuarie 2025, pentru grupele majore din COR.

Se observă că cele mai multe locuri de muncă vacante (figura 59) au fost raportate în anul 2024 pentru grupa majoră 9 - *Ocupații elementare* (248,473 locuri de muncă vacante).

Peste 100,000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 și pentru grupa majoră 5 - *Lucrători în domeniul serviciilor* (105,131 locuri de muncă vacante), respectiv pentru grupa majoră 7 - *Muncitori calificați și asimilați* (101,775 locuri de muncă vacante).

Totodată, sub 10,000 de locuri de muncă vacante au fost raportate pentru grupa majoră 1 - *Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori* (8,843 locuri de muncă vacante), respectiv pentru grupa majoră 6 - *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit* (1,455 locuri de muncă vacante).

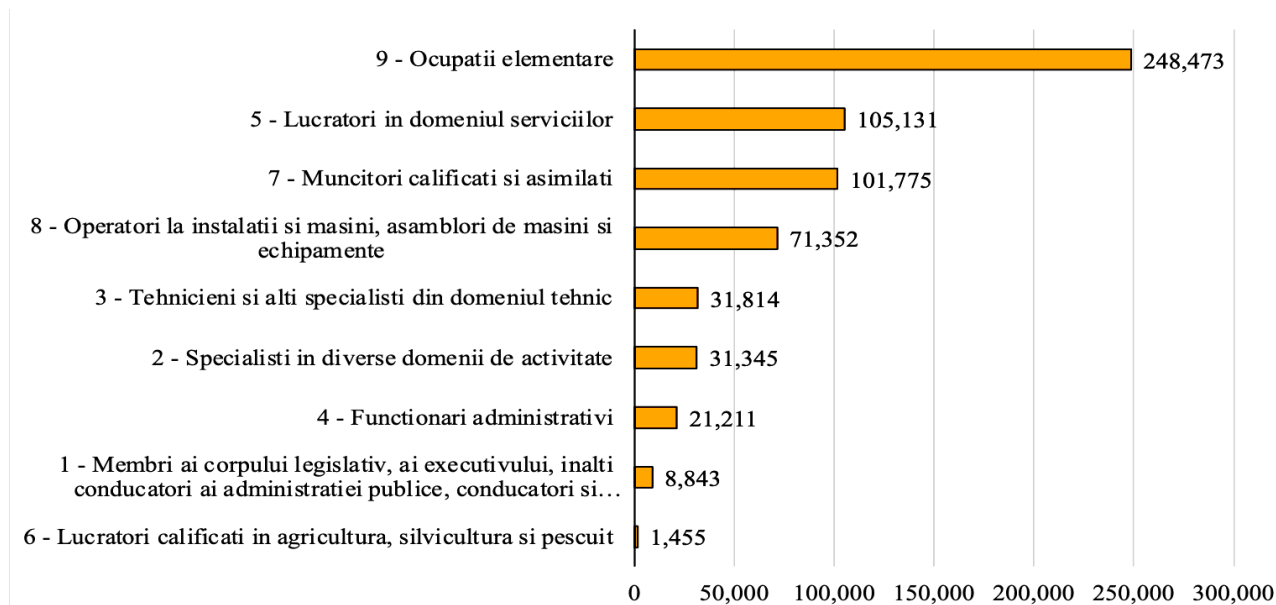


Figura 59 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele majore din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

La nivelul grupelor de bază, pentru o evidență eficientă a numărului de locuri de muncă vacante, au fost filtrate acele grupe de bază cu peste 100 de contracte vacante.

În figura 60 este prezentată distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 1.

Se observă că, pentru grupa majoră 1, cele mai multe locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 au fost pentru grupa de bază 1120 - *Directorii generali, directorii executivi și asimilați* (3553 locuri de muncă vacante). Peste 500 de locuri de muncă vacante au avut și grupele de bază: 1324 *Conducători de unități din domeniul aprovizionării și desfacerii de mărfuri* (860 locuri de muncă vacante), 1219 *Directorii de întreprinderi și conducători din domeniul administrativ neclasificați în grupele de bază anterioare* (737 locuri de muncă vacante), 1211 *Conducători în domeniul financiar* (735 locuri de muncă vacante), 1322 *Conducători de unități din industria extractivă* (636 locuri de muncă vacante).

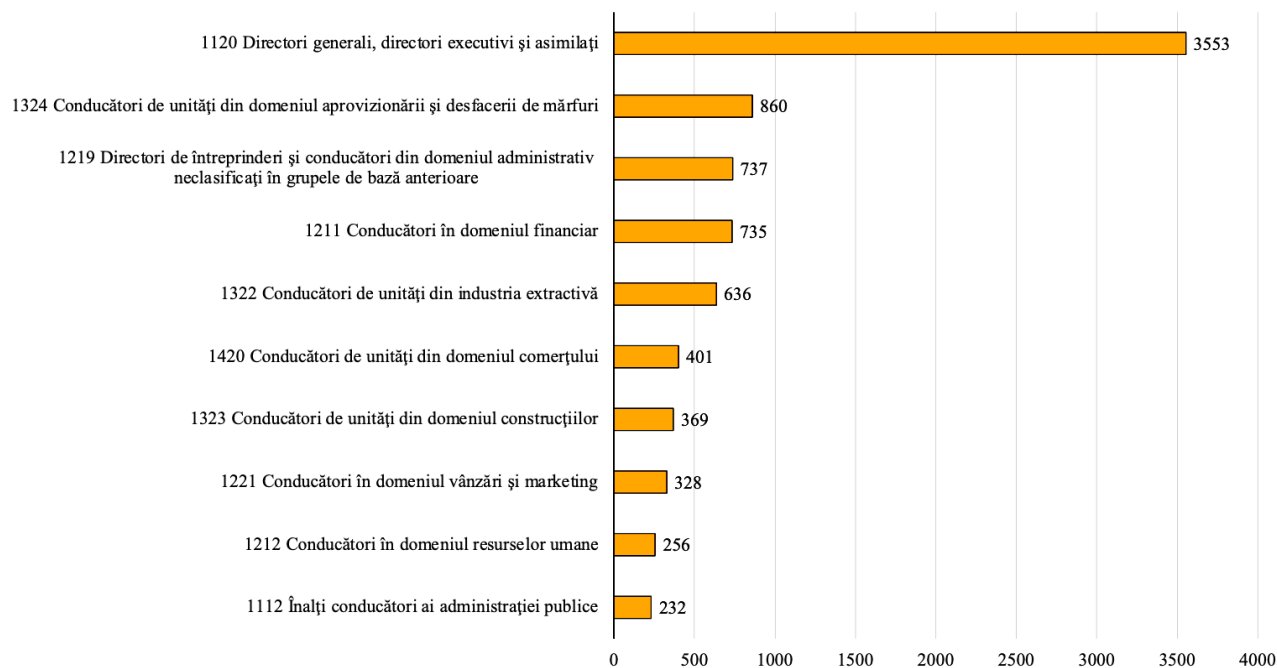


Figura 60 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 1 din COR

*Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC*

Sunt necesare programe de formare profesională /competențe transversale de management și antreprenoriat.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 2, este prezentată în figura 61.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

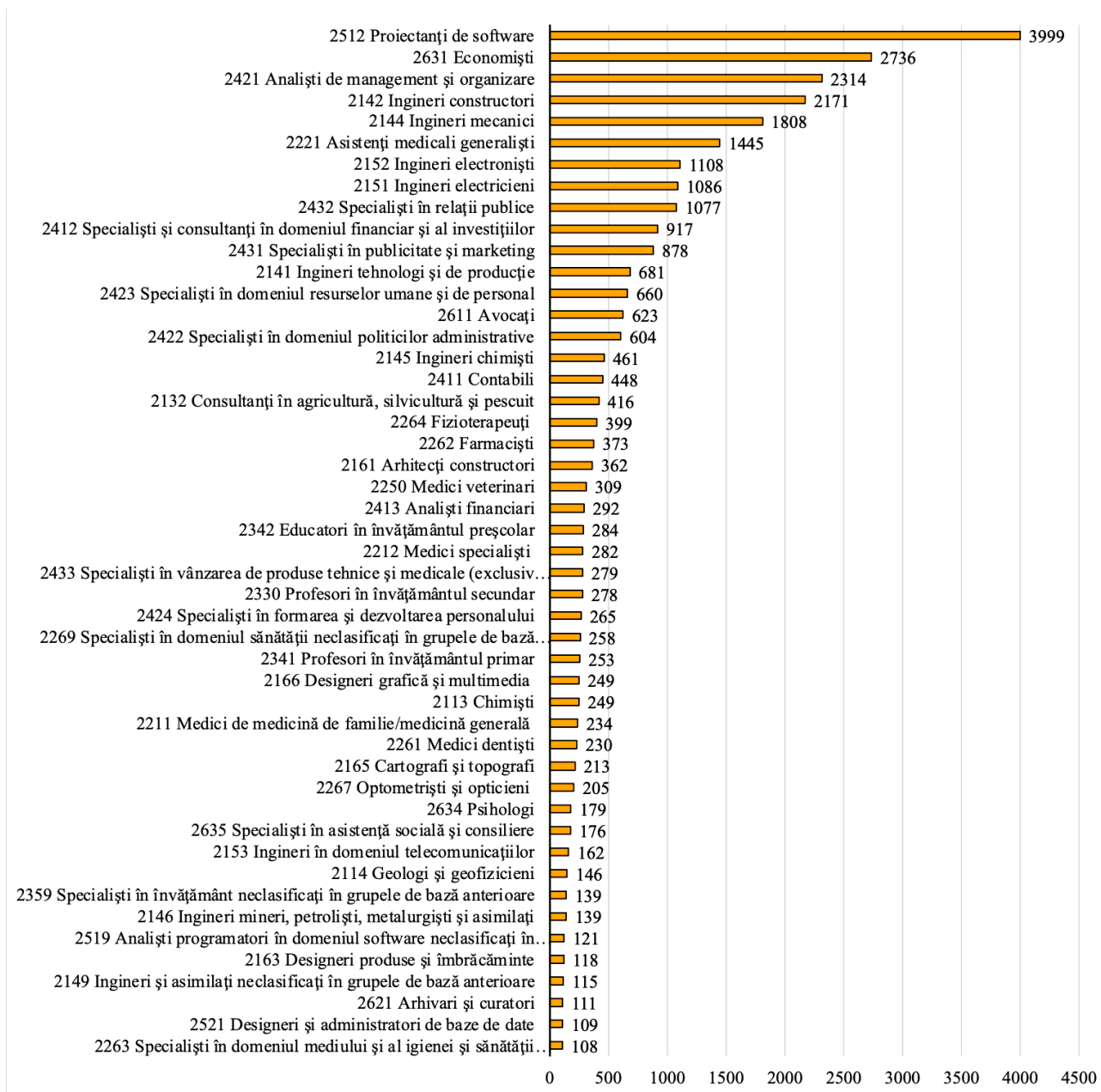


Figura 61 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcţie de grupele de bază din grupa majoră 2 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că, pentru grupa majoră 2, aproape 4000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 2512 *Proiectanţi de software*. Peste 1,000 de locuri de muncă vacante au avut şi grupele de bază: 2631 *Economişti* (2,736 locuri de muncă vacante), 2421 *Analişti de management şi organizare* (2,314 locuri de muncă vacante), 2142 *Ingineri constructori*





(2,171 locuri de muncă vacante), 2144 *Ingineri mecanici* (1,808 locuri de muncă vacante), 2221 *Asistenți medicali generaliști* (1,445 locuri de muncă vacante), 2152 *Ingineri electroniști* (1,108 locuri de muncă vacante), 2151 *Ingineri electricieni* (1,086 locuri de muncă vacante), 2432 *Specialiști în relații publice* (1,077 locuri de muncă vacante).

Rezultă astfel că domeniile de interes sunt: IT, economic, inginerie, asistență medicală, relații publice.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 3 este prezentată în figura 62.

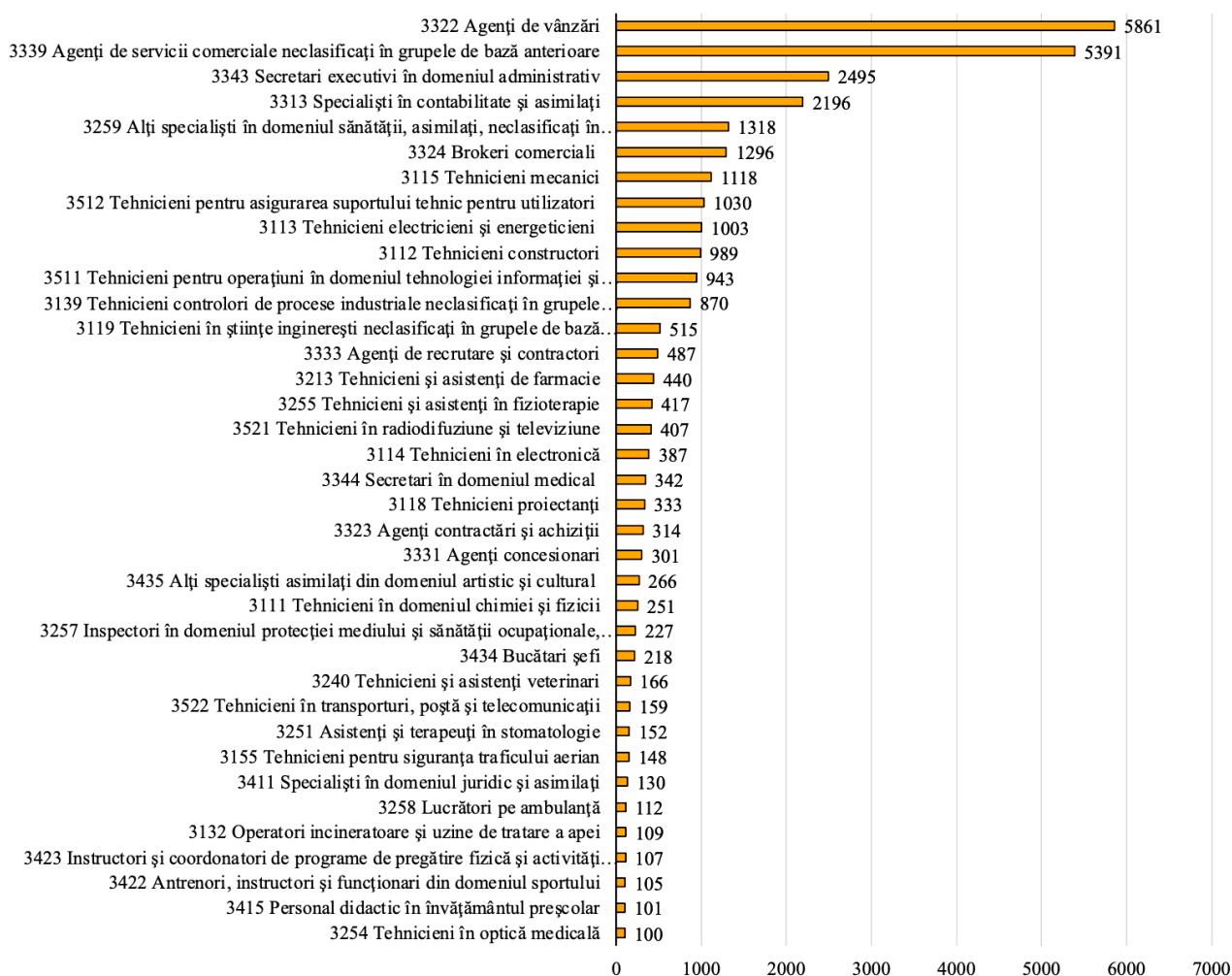


Figura 62 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 3 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC



Se observă că, pentru grupa majoră 3, cele mai multe locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 au fost pentru grupa de bază 3322 *Agenți de vânzări* (5861 locuri de muncă vacante) și 3339 *Agenți de servicii comerciale neclasificați în grupele de bază anterioare* (5391 locuri de muncă vacante). Peste 1000 de locuri de muncă vacante au avut și grupele de bază: 3259 *Alți specialiști în domeniul sănătății, asimilați, neclasificați în grupele de bază anterioare* (1318 locuri de muncă vacante), 3324 *Brokeri comerciali* (1296 locuri de muncă vacante), 3115 *Tehnicienii mecanici* (1118 locuri de muncă vacante), 3512 *Tehnicienii pentru asigurarea suportului tehnic pentru utilizatori* (1030 locuri de muncă vacante), 3113 *Tehnicienii electricieni și energeticieni* (1003 locuri de muncă vacante) și la limita 3112 *Tehnicienii constructori* (985 locuri vacante).

Învățământul profesional și tehnic trebuie să se axeze pe aceste domenii.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 4 este prezentată în figura 63.

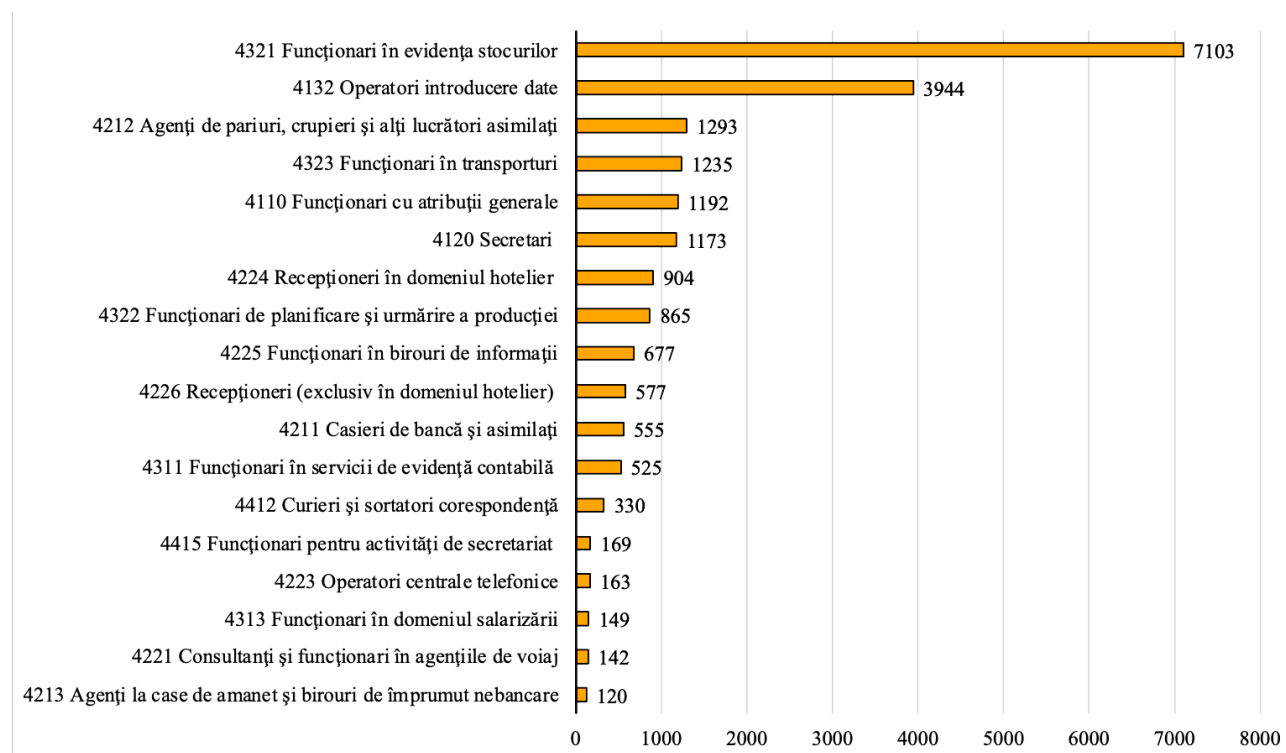


Figura 63 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 4 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Pentru grupa majoră 4, cele mai multe locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 au fost pentru grupa de bază 4321 *Funcționari în evidența stocurilor* (7,103 locuri de muncă vacante). Peste 1000 de locuri de muncă vacante au avut și grupele de bază: 4132 *Operatori introducere date* (3,944



locuri de muncă vacante), 4212 *Agenți de pariuri, crupieri și alți lucrători asimilați* (1293 locuri de muncă vacante), 4323 *Funcționari în transporturi* (1,235 locuri de muncă vacante), 4110 *Funcționari cu atribuții generale* (1,192 locuri de muncă vacante), 4120 *Secretari* (1,173 locuri de muncă vacante).

Formarea profesională a adulților trebuie să se pregătescă pentru a oferi pieței muncii persoane calificate.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 5 este prezentată în figura 64.

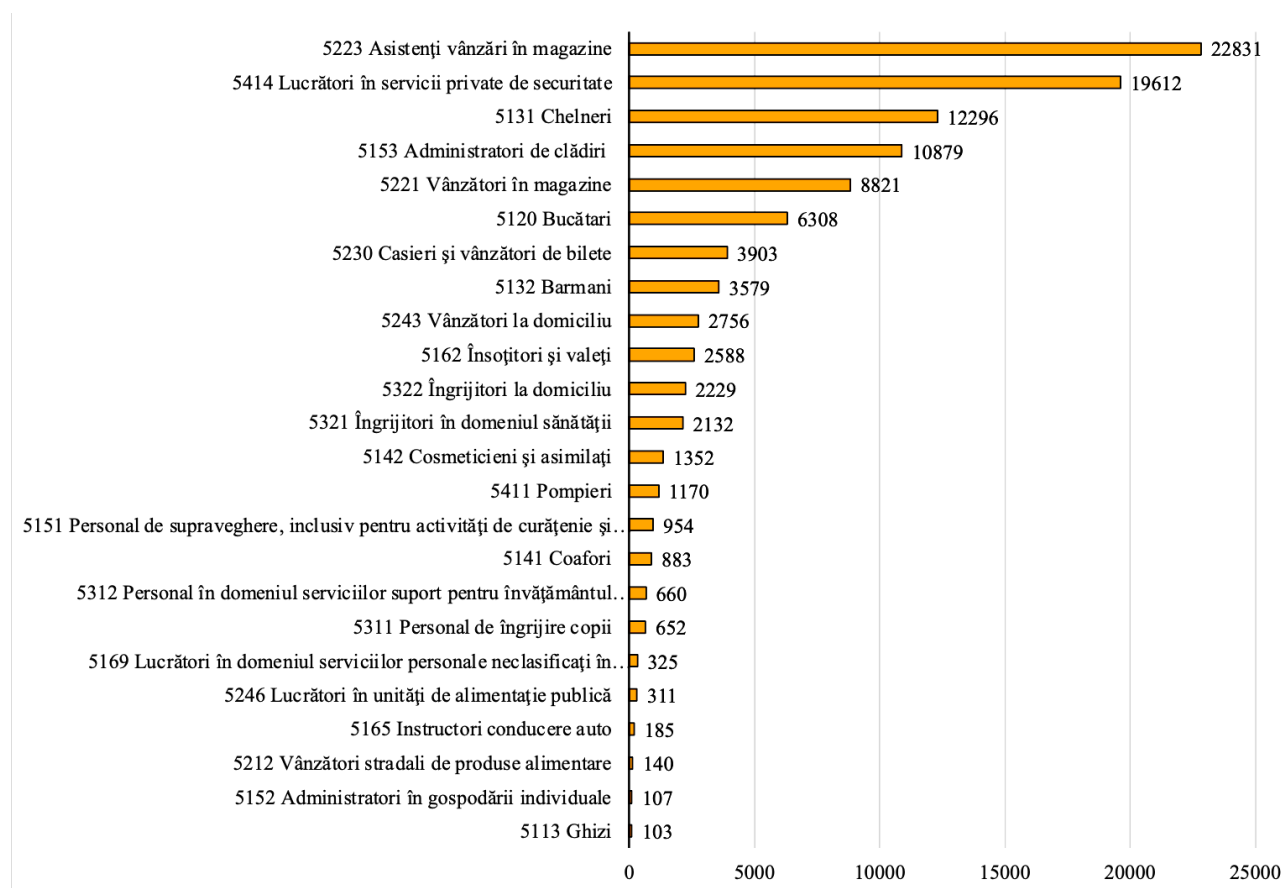


Figura 64 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 5 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că, pentru grupa majoră 5, peste 10,000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 5223 *Asistenți vânzări în magazine* (22,831 locuri de muncă vacante), 5414 *Lucrători în servicii private de securitate* (19,612 locuri de muncă vacante), 5131 *Chelneri* (12,296 locuri de muncă vacante), 5153 *Administratori de clădiri* (10,879 locuri de



muncă vacante). Peste 1000 de locuri de muncă vacante au avut și grupele de bază: 5221 *Vânzători în magazine* (8,821 locuri de muncă vacante), 5120 *Bucătari* (6,308 locuri de muncă vacante), 5230 *Casieri și vânzători de bilete* (3,903 locuri de muncă vacante), 5132 *Barmani* (3,579 locuri de muncă vacante), 5243 *Vânzători la domiciliu* (2,756 locuri de muncă vacante), 5162 *Însoțitori și valeți* (2,588 locuri de muncă vacante), 5322 *Îngrijitori la domiciliu* (2,229 locuri de muncă vacante), 5321 *Îngrijitori în domeniul sănătății* (2132 locuri de muncă vacante), 5142 *Cosmeticieni și asimilați* (1,352 locuri de muncă vacante), 5411 *Pompieri* (1,170 locuri de muncă vacante).

Formarea profesională trebuie să se adreseze acestor domenii proporțional cu cererea pieței muncii.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 6 este prezentată în figura 65.

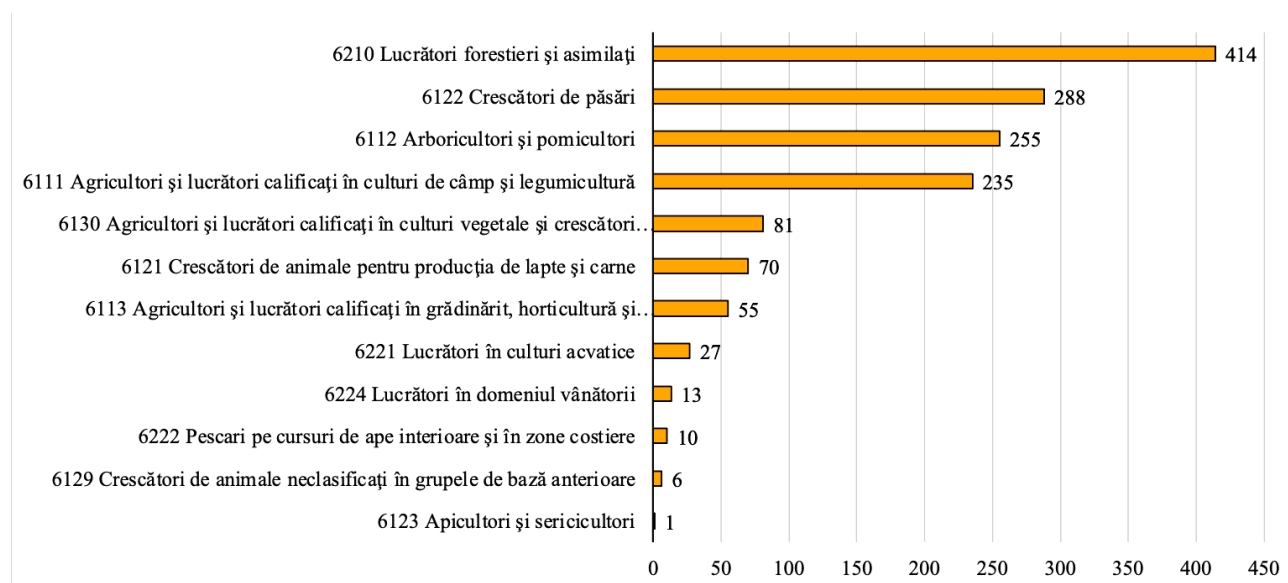


Figura 65 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 6 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Pentru grupa majoră 6, peste 100 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 6210 *Lucrători forestieri și asimilați* (414 locuri de muncă vacante), 6122 *Crescători de păsări* (288 locuri de muncă vacante), 6112 *Arboricultori și pomicultori* (255 locuri de muncă vacante), 6111 *Agricultori și lucrători calificați în culturi de câmp și legumicultură* (235 locuri de muncă vacante).

Formarea profesională aici trebuie să fie diferențiată pentru locurile specifice de muncă.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majoră 7 este prezentată în figura 66.

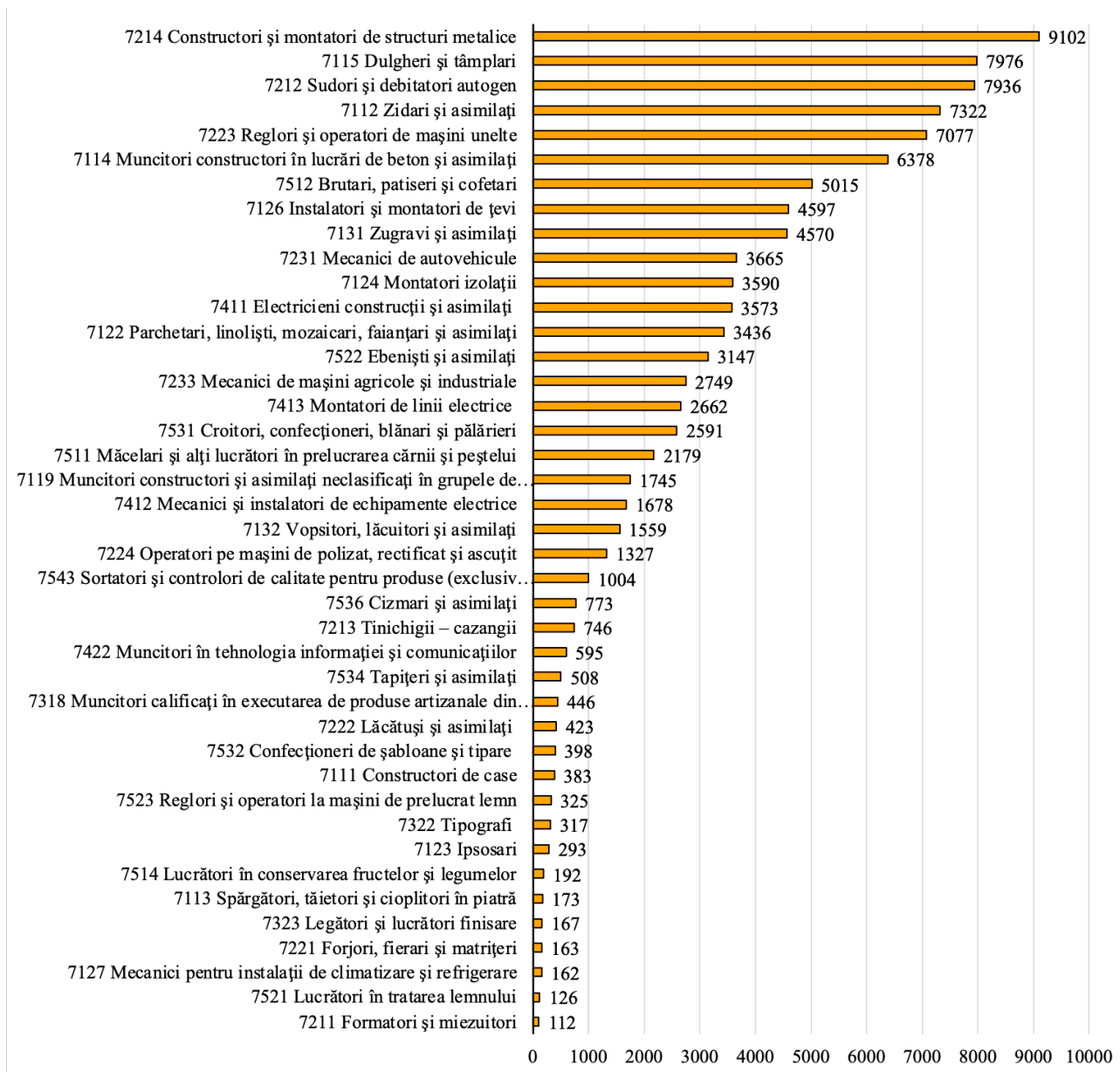


Figura 66 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 7 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că, pentru grupa majoră 7, peste 5000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 7214 *Constructori și montatori de structuri metalice* (9,102 locuri de muncă vacante), 7115 *Dulgheri și tâmplari* (7,976 locuri de muncă vacante), 7212 *Sudori și debitori autogen* (7,936 locuri de muncă vacante), 7112 *Zidari și asimilați* (7,322 locuri de muncă vacante), 7223 *Reglari și operatori de mașini unelte* (7,077 locuri de muncă vacante), 7114 *Muncitori*



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



constructori în lucrări de beton și asimilați (6,378 locuri de muncă vacante), 7512 Brutari, patiseri și cofetari (5,015 locuri de muncă vacante).

Formarea profesională pentru aceste grupe de bază trebuie să fie dezvoltată.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majora 8 este prezentată în figura 67.

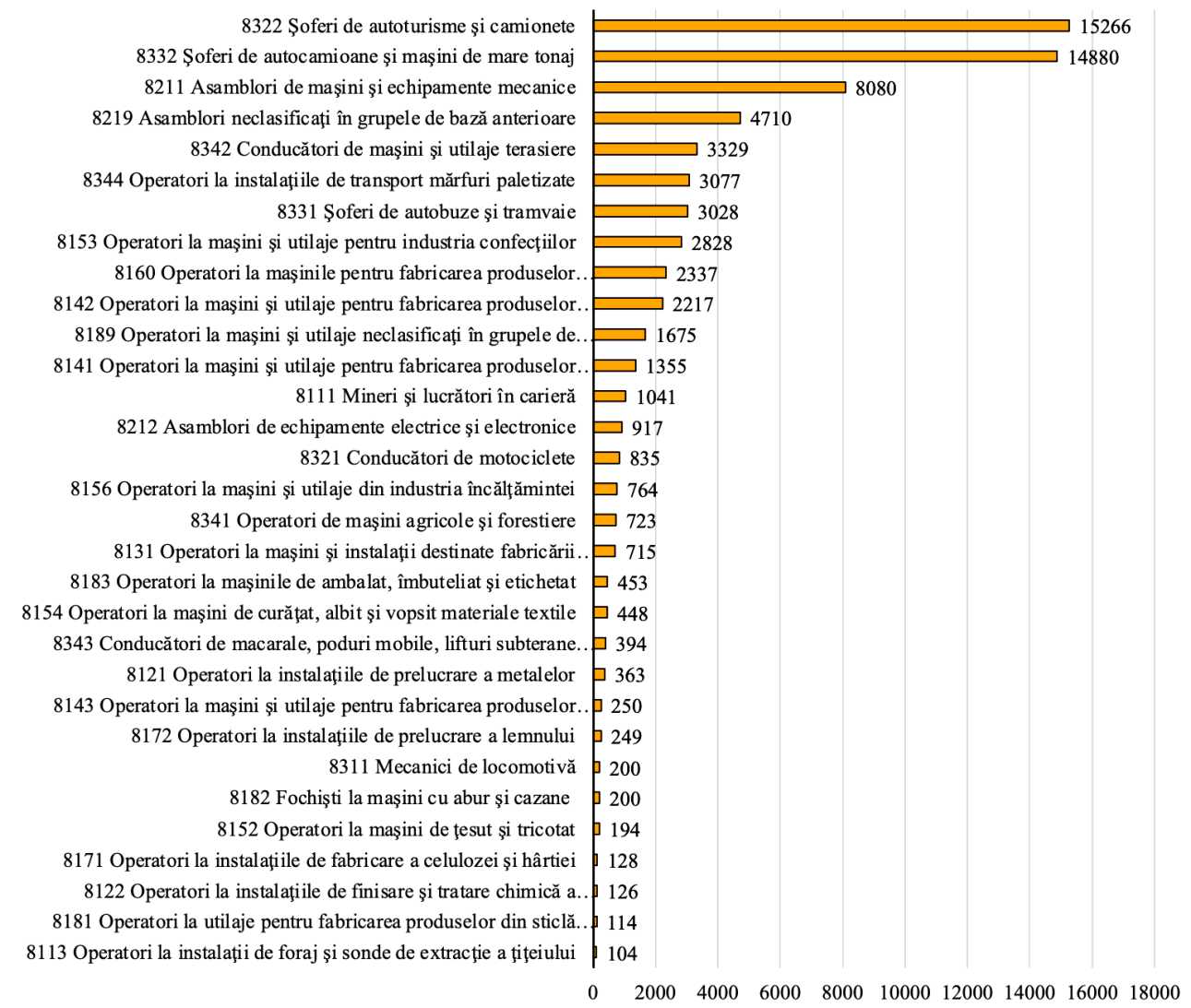


Figura 67 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 8 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că, pentru grupa majoră 8, peste 10,000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 8322 Șoferi de autoturisme și camionete (15,266 locuri





de muncă vacante), 8332 *Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj* (14,880 locuri de muncă vacante). De asemenea, peste 5,000 de locuri de muncă vacante a avut și grupa de bază: 8211 *Asamblori de mașini și echipamente mecanice* (8,080 locuri de muncă vacante).

Formarea profesională trebuie dezvoltată, de asemenea pentru grupele de bază enumerate mai sus.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante raportate în anul 2024 pentru grupele de bază din grupa majora 9 este prezentată în figura 68.

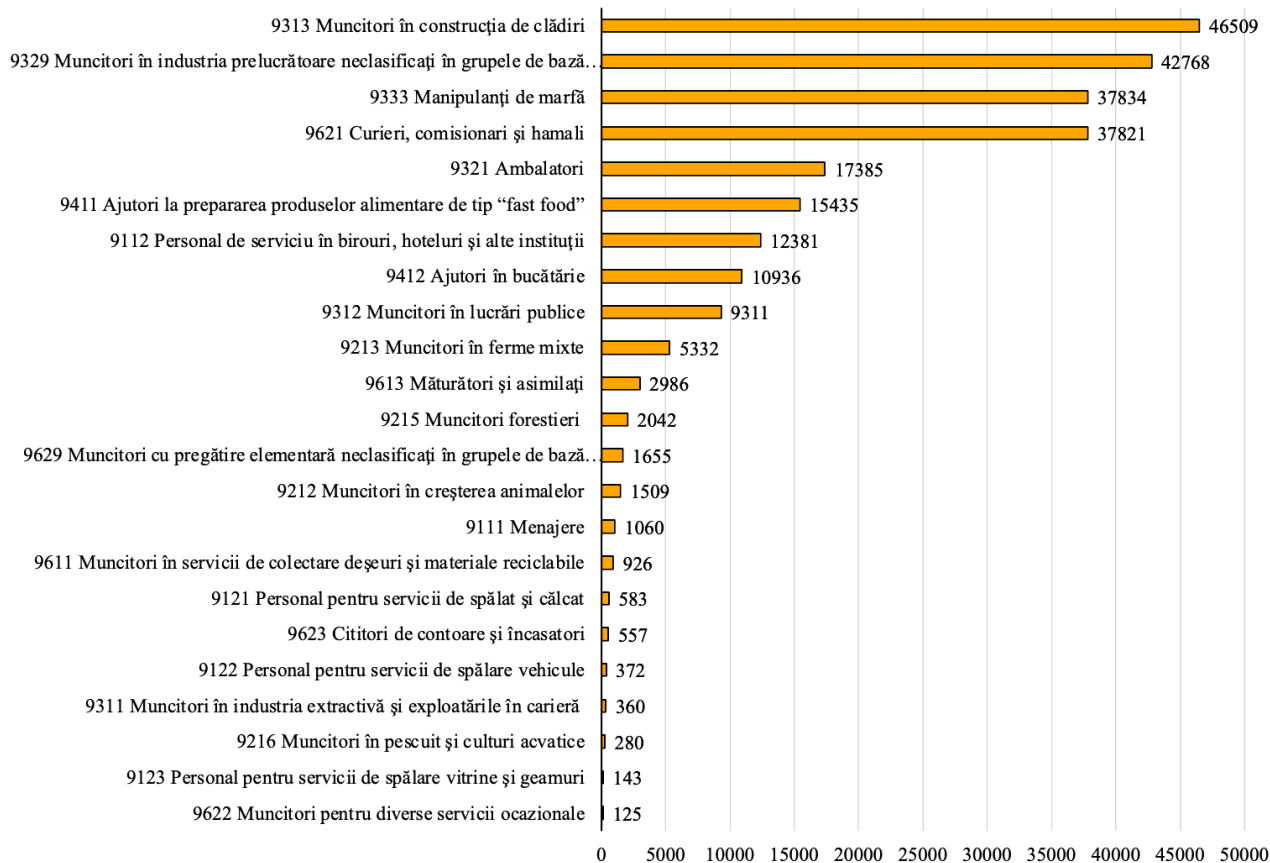


Figura 68 - Oferta de locuri de muncă vacante, la 1 ianuarie 2025, în funcție de grupele de bază din grupa majoră 9 din COR

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că, pentru grupa majoră 9, peste 10,000 de locuri de muncă vacante au fost raportate în anul 2024 pentru grupa de bază 9313 *Muncitori în construcția de clădiri* (46,509 locuri de muncă vacante), 9329 *Muncitori în industria prelucrătoare neclasificați în grupele de bază anterioare* (42,768 locuri de muncă vacante), 9333 *Manipulanți de marfă* (37,834 locuri de muncă



vacante), 9621 *Curieri, comisionari și hamali* (37,821 locuri de muncă vacante), 9321 *Ambalatori* (17,385 locuri de muncă vacante), 9411 *Ajutori la prepararea produselor alimentare de tip "fast food"* (15,435 locuri de muncă vacante), 9112 *Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții* (12,381 locuri de muncă vacante), 9412 *Ajutori în bucătărie* (10,936 locuri de muncă vacante). Formarea profesională pentru aceste grupe majore trebuie sprijinită cu standarde ocupaționale.

3.4.2. Oferta de locuri de muncă vacante, în funcție de sectoarele de activitate CAEN

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante (peste 10,000) în funcție de clasele CAEN, este prezentată în figura 69.

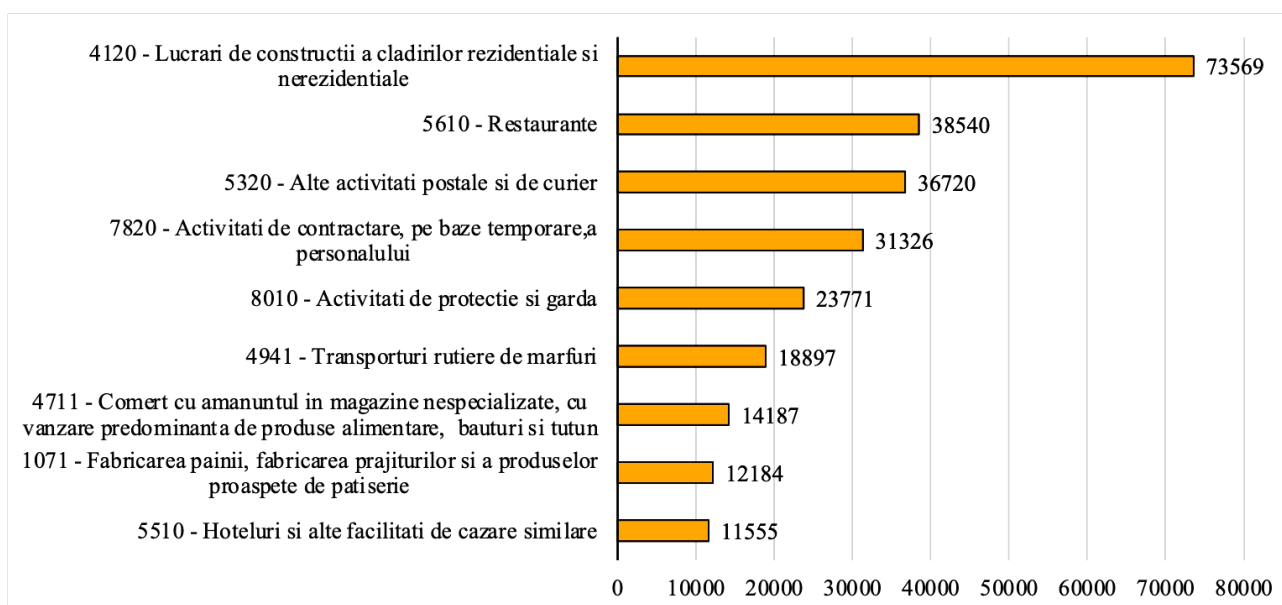


Figura 69 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu peste 10,000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Cele mai multe locuri de muncă vacante au fost pentru codul CAEN 4120 - *Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale* (73,569 locuri de muncă vacante). De asemenea, peste 30,000 locuri de muncă vacante au avut și codul CAEN 5610 - *Restaurante* (38,540 locuri de muncă vacante), 5320 - *Alte activități poștale și de curier* (36,720 locuri de muncă vacante), 7820 - *Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului* (31,326 locuri de muncă vacante).

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante (între 5,000 și 10,000) în funcție de clasele CAEN, este prezentată în figura 70.

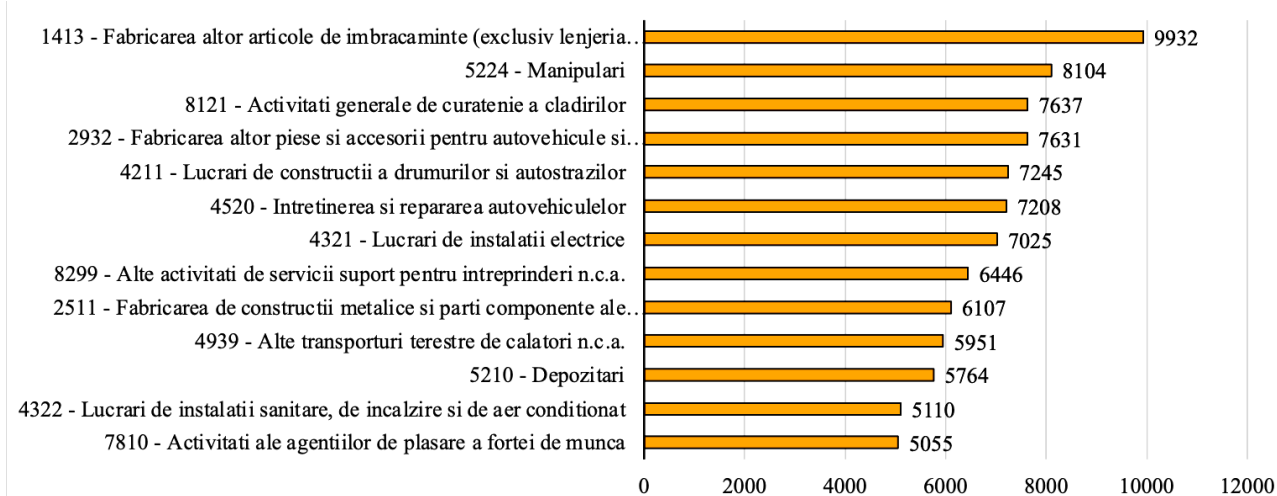


Figura 70 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu 5000-10000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că aproape 10,000 de locuri de muncă vacante au fost pentru codul CAEN 1413 - *Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp)* (9,932 locuri de muncă vacante). De asemenea, peste 7,000 locuri de muncă vacante au avut și codul CAEN 5224 - *Manipulări* (8,104 locuri de muncă vacante), 8121 - *Activități generale de curățenie a clădirilor* (7,637 locuri de muncă vacante), 2932 - *Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule* (7,631 locuri de muncă vacante), 4211 - *Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor* (7,245 locuri de muncă vacante), 4520 - *Întreținerea și repararea autovehiculelor* (7,208 locuri de muncă vacante), 4321 - *Lucrări de instalații electrice* (7025 locuri de muncă vacante).

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante (între 2,000 și 5,000) în funcție de clasele CAEN, este prezentată în figura 71.

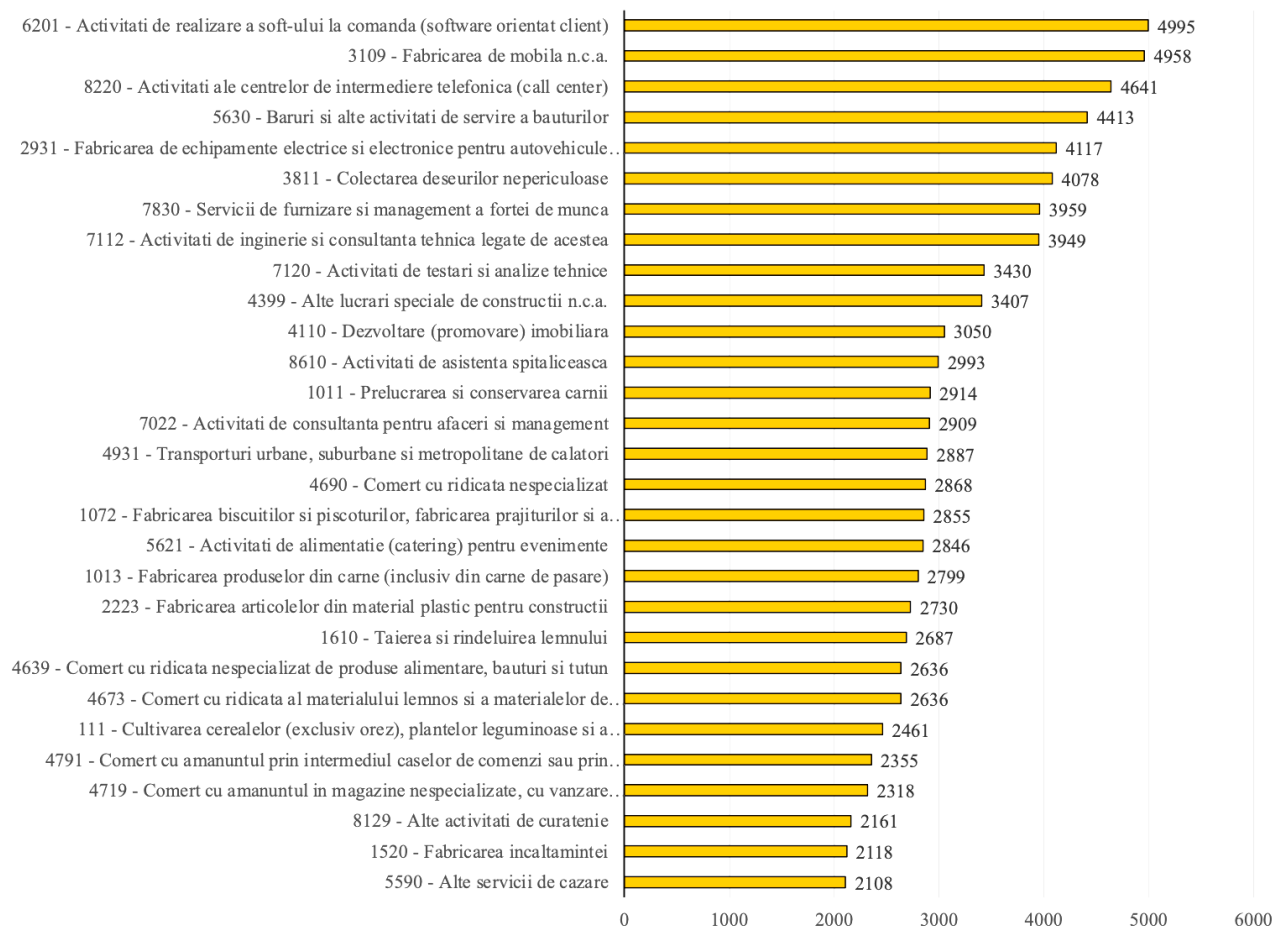


Figura 71 - Distribuția sectoarelor de activitate CAEN cu 2000-5000 de locuri de muncă vacante, la nivel de clasă CAEN, la 1 ianuarie

Sursă: MMSS, ANOFM; *Prelucrat ANC

Se observă că peste 4,000 locuri de muncă vacante au avut codul CAEN 6201 - *Activități de realizare a soft-ului la comandă* (software orientat client) (4,995 locuri de muncă vacante), 3109 - *Fabricarea de mobilă n.c.a.* (4,958 locuri de muncă vacante), 8220 - *Activități ale centrelor de intermediere telefonică* (call center) (4,641 locuri de muncă vacante), 5630 - *Baruri și alte activități de servire a băuturilor* (4,413 locuri de muncă vacante), 2931 - *Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule* (4,117 locuri de muncă vacante), 3811 - *Colectarea deșeurilor nepericuloase* (4,078 locuri de muncă vacante).

Coroborat cu ocupațiile din aceste sectoare căutate de piața muncii, EFP ne arată direcția pe care o va urma aceasta în evoluția societății și în dezvoltarea economică.

Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante cu valori între 1,000 și 2,000 este prezentată în detaliu în Anexa nr. 3.



Din subcapitolele 3.4.1. și 3.4.2 se observă faptul că în ceea ce privește oferta de locuri de muncă vacante, în funcție de COR, în anul 2024, cele mai multe locuri de muncă vacante au fost raportate pentru ocupațiile elementare, urmate de lucrătorii din domeniul serviciilor și de muncitorii calificați. La polul opus, cele mai puține posturi disponibile s-au înregistrat pentru funcțiile de conducere de nivel înalt și pentru lucrătorii din agricultură, silvicultură și pescuit.

Analiza locurilor de muncă vacante pe grupe de bază arată că, în anul 2024, cererea de forță de muncă a fost diversă, dar cu tendințe doar pe anumite domenii. În zona funcțiilor de conducere, cele mai multe posturi disponibile au vizat pozițiile de directori și manageri din diferite ramuri economice. În rândul specialiștilor a fost de asemenea raportat un număr ridicat de posturi și subliniază nevoia de calificări în învățământul superior.

Totodată, în rândul tehnicienilor, cererea a fost concentrată pe domenii comerciale, tehnice și de IT, evidențiind o necesitate mai mare a învățământului profesional. Pentru ocupațiile administrative, cele mai multe locuri vacante au vizat funcțiile de suport și de evidență.

Domeniul serviciilor a înregistrat o cerere ridicată în retail, ospitalitate, securitate privată și îngrijire și în același timp, în agricultură și silvicultură, cererea a fost mai redusă și specifică anumitor ocupații.

Formarea profesională trebuie adaptată pentru toate aceste ocupații, deoarece în fiecare dintre aceste domenii există cerere, și oricât ar fi de redusă, pentru o funcționare eficientă a economiei, aceasta trebuie acoperită.

3.5. Dinamica câștigului salarial la nivelul sectoarelor de activitate CAEN

Sectoarele cu creșteri mai lente ale câștigului salarial sunt: sectorul A. *Agricultură, silvicultură și pescuit* unde venitul net mediu actual este de 4243 ron, sectorul E. *Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare* cu un venit net mediu de 4422 ron, sectorul F. *Construcții* cu un venit net mediu de 4631 ron și nu în ultimul rând sectorul C. *Industria prelucrătoare* cu un venit net mediu de 4808 ron (figura 72).

A. Evoluția câștigului salarial pe primele 6 sectoare de activitate conform CAEN (Rev.2) este una pozitivă, însă unele au înregistrat creșteri mai lente, în timp ce altele au înregistrat fluctuații semnificative.

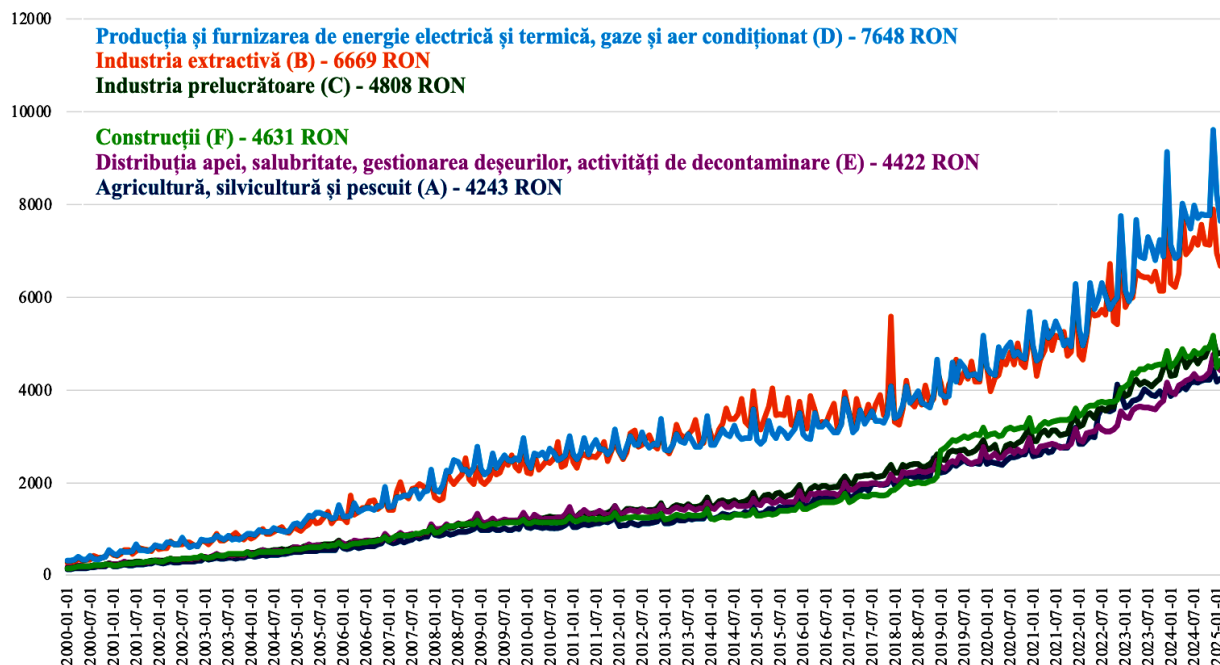


Figura 72 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (A-F)

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC

Cele două sectoare care au înregistrat fluctuații semnificative în perioada analizată, respectiv perioade de creșteri alternate cu perioade de declin, sub influența mai multor factori economici, politici și sociali, cu precădere după anul 2015, sunt următoarele: sectorul *B. Industria extractivă* cu un venit net mediu actual de 6,669 ron și sectorul *D. Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* unde venitul net mediu actual este de 7,648 RON și cel mai mare.

B. În ceea ce privește evoluția câștigului salarial pentru sectoarele de activitate G-M (figura 73), conform CAEN (Rev.2), din anul 2000 până în prezent, se evidențiază creșteri mai lente pentru sectoare cărora le corespund venituri nete medii mai mici, cuprinse în intervalul aproximativ de 3,200-5,200 ron, în timp ce sectoarele pentru care venitul net mediu este mai mare de 7,000 ron au cunoscut în această perioadă atât creșteri cât și scăderi semnificative.

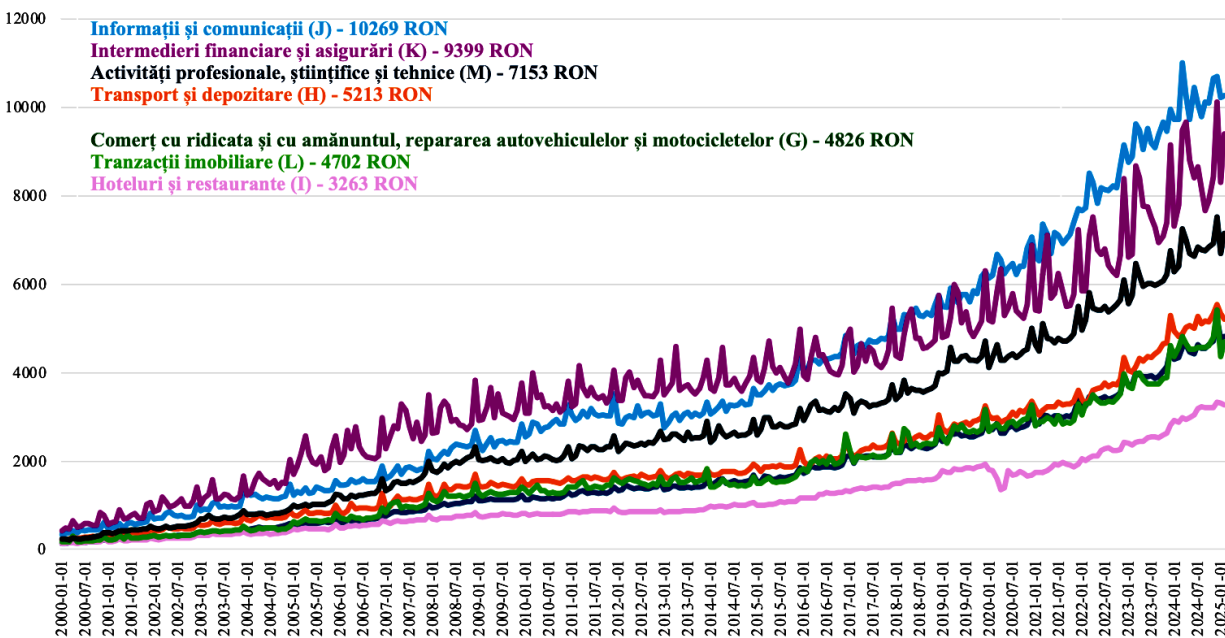


Figura 73 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (G-M)

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC

Sectoarele în care câștigul salarial a fost mai mic de 5,200 ron și a urmat un trend crescător fără fluctuații semnificative sunt următoarele: sectorul *I. Hoteluri și restaurante*, unde venitul net mediu actual este de 3,263 ron, sectorul *L. Tranzacții imobiliare*, cu un venit net mediu de 4,702 ron, sectorul *G. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor* unde venitul net mediu a atins pragul de 4826 ron și sectorul *H. Transport și depozitare* cu venitul net mediu de 5,213 ron.

Sectoarele de activitate cu fluctuații în evoluția câștigului salarial în perioada 2000-2025, se prezintă astfel: sectorul *M. Activități profesionale, științifice și tehnice* căruia îi corespunde un venit net mediu de 7,153 ron, a înregistrat fluctuații mai mici în perioada analizată, sectorul *K. Intermedieri financiare și asigurări* cu un venit net mediu de 9,399 ron a înregistrat cele mai mari fluctuații și sectorul *J. Informații și comunicații* cu cel mai mare nivel actual al venitului net mediu, respectiv 10,269 ron, care a înregistrat o creștere consistentă, comparativ cu celelalte sectoare, în special după anul 2013.

Se observă faptul că ultimele două sectoare prezentate au înregistrat modificări în evoluția venitului net mediu, având în vedere că până în 2015 sectorului K îi corespundea un venit net mediu mai mare decât cel aferent sectorului J, urmând ca în acea perioadă cele două sectoare să se întrepătrundă din punct de vedere al venitului net mediu și în perioada următoare și până în prezent,



sectorul *J. Informații și comunicații* să aibă cel mai ridicat nivel al câștigului salarial, cu mici excepții în anul 2018.

C. Sectoarele de activitate N-S, conform CAEN (Rev.2) din punct de vedere al trendului înregistrat de câștigul salarial aferent, pentru perioada 2000-2025 sunt prezentate în figura 74.

Și în acest caz toate cele 6 sectoare au avut evoluții totale crescătoare, ajungând la finalul perioadei analizate la valori cu mult mai mari decât cele înregistrate la începutul perioadei.

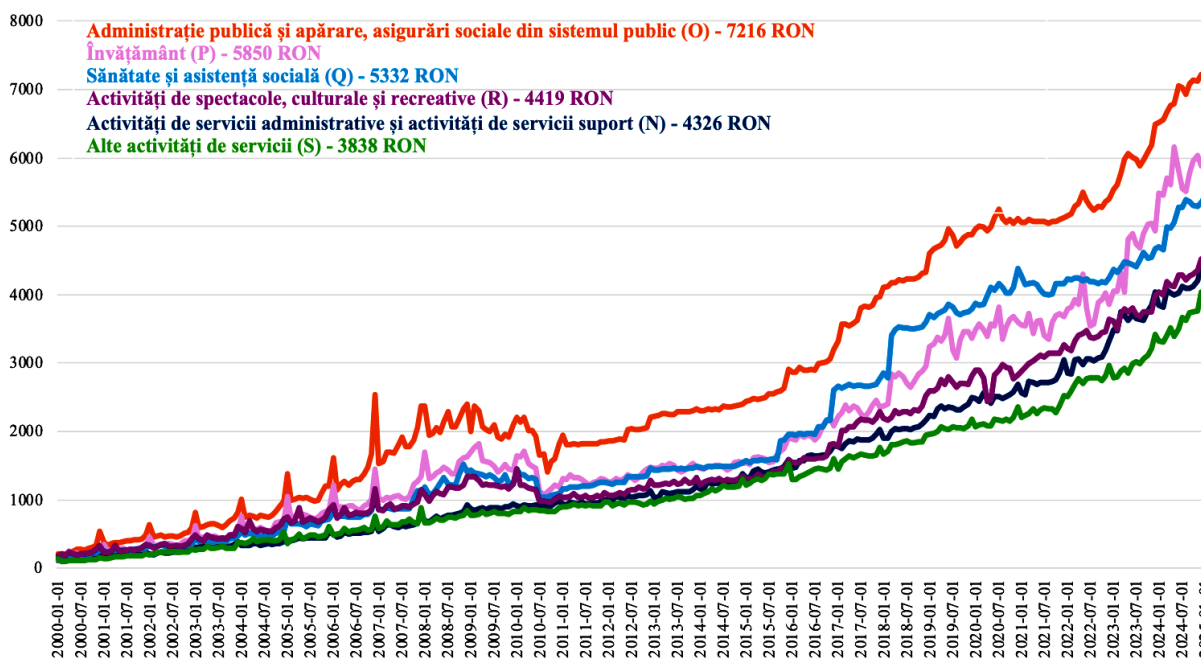


Figura 74 - Evoluția câștigului salarial, în perioada 2000 - 2025, în sectoarele de activitate CAEN (N-S)

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC

Dintre sectoarele de activitate prezentate în figura 74, cel mai ridicat nivel al câștigului salarial în perioada analizată a fost înregistrat în sectorul *O. Administrație publică și apărare; asigurări sociale*, respectiv 7,216 ron.

Următorul sector de activitate, după evoluția câștigului salarial este sectorul *P. Învățământ* cu un venit net mediu în 2025 de 5,850 ron, urmat îndeaproape de sectorul *Q. Sănătate și asistență socială* care a înregistrat un nivel al câștigului salarial de 5,332 ron. Aceste două sectoare de activitate au avut pe parcursul perioadei analizate și suprapuneri și deși între a doua jumătate a anului 2015 și a doua jumătate a anului 2023 câștigul salarial în sectorul *Q. Sănătate și asistență socială* a fost mai mare decât în sectorul *P. Învățământ*, ulterior pozițiile acestora s-au schimbat, cel din urmă parcurgând până în prezent un trend ascendent cu valori mai ridicate.



Pe ultimele trei poziții, cu trenduri ascendente și relativ apropiate se prezintă sectorul *R. Activități de spectacole, culturale și recreative* unde venitul net mediu actual este de 4,419 ron, urmat de sectorul *N. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* cu venitul net mediu de 4,326 ron și pe ultima poziție, cu cea mai mică valoare a câștigului salarial, respectiv 3,838 ron, s-a clasat sectorul *S. Alte activități de servicii*.

Din conținutul subcapitolului 3.5. în ceea ce privește dinamica câștigului salarial la nivelul sectoarelor de activitate CAEN, observăm că salariul net din România, în ultimii 25 de ani a crescut. Unele sectoare, precum agricultura, construcțiile, distribuția apei și industria prelucrătoare, au înregistrat creșteri mai lente, în timp ce sectoare precum industria extractivă și producția de energie au avut fluctuații semnificative.

Domeniile informațiilor și comunicațiilor, intermediarilor financiare și activităților profesionale, au înregistrat evoluții substanțiale în privința câștigului mediu salarial, cu un trend semnificativ în ultimii ani. În același timp, alte sectoare, precum administrația publică, învățământul și sănătatea, au înregistrat creșteri constante, iar sectoarele de servicii și activități culturale au avut evoluții moderate.

Este necesar ca formarea profesională să reflecte și salarizarea, deoarece este un prim factor care sprijină activarea competențelor în piață, în caz contrar locurile de muncă cu cerere mare dar care nu au un salariu atractiv nu se vor ocupa.

3.6. Prognoza pieței muncii din România, în orizontul 2035

Pornind de la datele CEDEFOP privind prognoza pieței muncii în Europa, în perspectiva 2035, în secțiunea următoare prezentăm în cazul României care sunt grupele ocupaționale care vor beneficia de o cerere ridicată și care vor suferi de o cerere redusă, din punct de vedere al nivelului de competență ISCO-08, respectiv al gradului de înlocuire a populației ocupate.

Evoluția preconizată a ratei de ocupare a forței de muncă cu un nivel de competență 3 și 4 conform ISCO-08, pentru grupele majore 1-3, este prezentată în tabelul 15, pe subgrupe majore COR, pentru perioada 2025-2035.

Tabel 15 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu un nivel de competență 3 și 4 conform ISCO-08, în România, în perspectiva 2035

Subgrupe majore COR	2025	2035	mod%
11 Legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice	84,211	94,046	11.68%
12 Conducători în domeniul administrativ și comercial	29,198	55,474	89.99%
13 Conducători de unități din industrie și servicii	33,430	33,384	-0.14%



14 Conducători de unități din industria hotelieră, comerț și alte servicii	23,166	20,319	-12.29%
21 Specialiști în domeniul științei și ingineriei	309,482	389,946	26.00%
22 Specialiști în domeniul sănătății	126,694	137,009	8.14%
23 Specialiști în învățământ	239,298	220,653	-7.79%
24 Specialiști în domeniul administrativ-comercial	338,256	501,039	48.12%
25 Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor	122,793	231,527	88.55%
26 Specialiști în domeniul juridic, social și cultural	175,317	229,005	30.62%
31 Specialiști asimilați în știință și inginerie	23,613	32,332	36.92%
32 Tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății	17,617	13,124	-25.50%
33 Specialiști în servicii administrative și asimilați	130,688	119,683	-8.42%
34 Alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural	18,555	18,194	-1.95%
35 Tehnicienii în informatică și comunicații	29,561	41,040	38.83%

Sursă: CEFEFOP Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Rata de ocupare a forței de muncă cu nivel de competență 2 conform ISCO-08, pe subgrupe majore COR, în perspectiva anului 2035 comparativ cu anul în curs, este prezentată în tabelul 16, după cum urmează:

Tabel 16 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu nivel de competență 2, conform ISCO-08, , în România, în perspectiva 2035

Subgrupe majore COR	2025	2035	mod%
41 Funcționari cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul	67,902	81,302	19.73%
42 Funcționari în serviciul cu publicul	37,540	29,994	-20.10%
43 Funcționari în serviciile de evidență contabilă și financiară	99,075	133,858	35.11%
44 Alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ	29,534	28,859	-2.29%
51 Lucrători în domeniul serviciilor personale	225,335	259,047	14.96%
52 Lucrători în domeniul vânzărilor	647,210	775,874	19.88%
53 Personal de îngrijire	116,475	169,264	45.32%
54 Lucrători în servicii de protecție	169,537	162,906	-3.91%
61 Muncitori calificați în agricultură	696,567	576,911	-17.18%
62 Lucrători calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare	14,123	11,879	-15.89%
63 Fermieri, pescari și vânători a căror producție este destinată consumului propriu (inclusiv culegători de produse agricole din flora spontană)	88	157	78.41%
71 Muncitori constructori și asimilați, exclusiv electricieni	369,452	401,276	8.61%
72 Muncitori calificați în metalurgie, construcții de mașini și asimilați	429,106	408,192	-4.87%
73 Muncitori calificați în domeniul produselor manufacturiere și muncitori tipografi	23,697	32,259	36.13%
74 Tehnicienii la echipamente electrice și electronice	150,121	159,732	6.40%



75 Muncitori calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați	275,983	312,697	13.30%
81 Operatori la mașini și instalații	253,477	310,422	22.47%
82 Asamblori	144,632	222,587	53.90%
83 Conducători de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile	576,920	705,946	22.36%

Sursă: CEFEFOP Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Evoluția ratei de ocupare a forței de muncă cu nivel de competență 1 conform ISCO-08, pe subgrupe majore COR, pentru perioada 2025- 2035 este prezentată în tabelul 17, după cum urmează:

Tabel 17 - Prognoza necesarului de locuri de muncă, pe subgrupe majore din COR, pentru persoanele cu un nivel de competență 1, în România, în perspectiva 2035

Subgrupe majore COR	2025	2035	mod%
91 Menajere și personal de serviciu	41,081	34,489	-16.05%
92 Muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit	180,619	107,272	-40.61%
93 Muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi	142,397	137,174	-3.67%
94 Ajutori de bucătari	2,810	1,536	-45.34%
95 Vândători ambulanți și alți prestatori de mici servicii pentru populație	1,277	1,924	50.67%
96 Muncitori în salubritate și alți lucrători cu pregătire elementară	60,025	64,967	8.23%

Sursă: CEFEFOP Skills Forecast; *Prelucrat ANC

Atunci când rata de ocupare a forței de muncă este egală sau apropiată de nivelul ratei cererii de înlocuire, se constată faptul că la nivelul pieței muncii nu apar fluctuații în ceea ce privește numărul de locuri de muncă ocupate, sau sunt nesemnificative, iar acest fapt nu influențează procentul de angajare, care va avea rol de înlocuire și nu de extindere a pieței muncii prin crearea de mai multe locuri de muncă noi.

Prognoza privind rata de creștere a locurilor de muncă disponibile împărțite pe cele 3 categorii, respectiv cererea de extindere a pieței muncii, cererea de înlocuire și locurile de muncă vacante, pe grupe majore COR, în perioada 2025-2035 este prezentată în tabelul 18.

Tabel 18 - Prognoza privind rata de creștere a locurilor de muncă disponibile, pe grupe majore COR, în perioada 2025- 2035

Grupe majore COR	Cerere de extindere			Cerere de înlocuire			Locuri de muncă vacante		
	2025	2035	mod%	2025	2035	mod%	2025	2035	mod%
1.Membri ai corpului legislativ,	1,198	5,514	360,27%	3,674	3,969	8,03%	9,736	13846	42,21%



ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori									
2.Specialiști în diverse domenii de activitate	31,277	45,074	44,11%	27,845	34,504	23,91%	29,299	37907	29,38%
3.Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	5,296	6,108	15,33%	8,515	9,418	10,60%	24,748	34,606	39,83%
4.Funcționari administrativi	3,521	6,526	85,35%	6,215	7,320	17,78%	4,872	9,482	94,62%
5.Lucrători în domeniul serviciilor	9,528	16,007	68,00%	24,339	26,888	10,47%	33,740	49,771	47,51%
6.Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	- 55,364	-34,937	-36,90%	30,087	18,863	-37,31%	59,123	79,577	34,60%
7.Muncitori calificați și asimilați	-1,913	5,644	- 395,03%	31,212	32,263	3,37%	33,868	42,895	26,65%
8.Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente	13,585	25,076	84,59%	20,155	24,695	22,53%	-25,277	- 16,073	- 36,41%
9.Ocupații elementare	6,590	13,762	108,83%	18,159	20,844	14,79%	1,3811	15,526	12,42%
Total	13,861	89,207	543,58%	17,0671	17,9273	5,04%	184,532	26,8480	45,49%

Sursă: CEFEFOP Skills Forecast; *Prehucrat ANC

În ceea ce privește rata cererii de extindere a pieței muncii, cea mai mare creștere este preconizată pentru grupa majoră COR 1.Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori, de 360.27%. În paralel, tot pentru această grupă, ceilalți 2 indicatori vor avea valori mai mici de creștere, respectiv 42.21% pentru locurile de muncă vacante și 8.03% pentru cererea de înlocuire. Un procent destul de mare pentru cererea de extindere a pieței muncii este prevăzut și pentru grupa majoră 9.Ocupații elementare, respectiv 108.83%, în timp ce pentru ceilalți doi indicatori, ratele previzionate sunt mult



mai mici și anume: 14.79% - cererea de înlocuire și 12.42% - locurile de muncă vacante. Cea mai mică valoare pozitivă a ratei privind cererea de extindere a pieței muncii se previzionează a fi corespunzătoare grupei majore 3. *Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic* (15.33%), în timp ce, în paralel, rata de creștere privind cererea de înlocuire poate ajunge la 10.60%, iar rata de creștere privind locurile de muncă vacante este chiar mai mare, respectiv 39.83%.

În perspectiva anului 2035 se preconizează un declin pentru cererea de extindere a pieței muncii cu cea mai mare valoare, de -395.03% pentru grupa majoră 7. *Muncitori calificați și asimilați*. În același timp, pentru ceilalți doi indicatori sunt preconizate rate pozitive: cererea de înlocuire + 3.37% și locurile de muncă vacante + 26.65%.

În paralel, în ceea ce privește cererea de înlocuire se previzionează cea mai mare rată de creștere pentru grupa majoră 2. *Specialiști în diverse domenii de activitate* (23.91%) și cel mai mare declin pentru 6. *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit* (-37.31%). Valorile cele mai mari preconizate pentru rata privind locurile de muncă vacante sunt pentru grupa majoră 4. *Funcționari administrativi*: creștere de 94.62% și pentru grupa majoră 8. *Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente*: scădere de - 36.41%.

Potrivit datelor analizate, în total, pentru toate cele 9 grupe majore COR, rata de creștere a locurilor de muncă disponibile va înregistra valori pozitive, pentru toate cele 3 categorii, însă se evidențiază cererea de extindere a pieței muncii cu un procent foarte mare, de 543.58%, urmată de rata de creștere a locurilor de muncă vacante, de 45.49% și rata de creștere a cererii de înlocuire de doar 5.04 puncte procentuale.

Proгноza privind rata de ocupare a forței de muncă pe diviziuni CAEN, în perioada 2025- 2035 este prezentată în Anexa nr. 5.

Conform datelor analizate, pentru 15 dintre diviziunile CAEN(rev. 2) se preconizează evoluții negative ale ratei de ocupare a forței de muncă, iar cea mai mare scădere este prevăzută pentru diviziunea 05 - *Extracția cărbunelui superior și inferior* cu 79.55 puncte procentuale. Procente ridicate sunt prevăzute și pentru grupele CAEN(rev.2) 35.2-25.3 *Producția gazelor; distribuția combustibililor gazoși prin conducte+ Producția generatoarelor de aburi (cu excepția cazanelor pentru încălzire centrală)*, care fac parte din diviziunea 35 - *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat*, respectiv -57.08% și pentru diviziunea 33 - *Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor*, respectiv -49.22%. De asemenea, o scădere medie poate fi înregistrată și pentru diviziunea CAEN(rev.2) 01 - *Agricultură, vânătoare și servicii anexe* (-33.95%). Toate celelalte diviziuni vor înregistra scăderi procentuale mai mici de 30%. Diviziunile 80 - *Activități de investigații și protecție* și 82 - *Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor* se evidențiază cumulat cu cea mai mică scădere a ratei de ocupare a forței de muncă, respectiv -0.35%.

În ceea ce privește evoluția crescătoare a ratei de ocupare a forței de muncă pe diviziuni CAEN, în perspectiva 2035 raportat la 2025, se evidențiază 50 de diviziuni CAEN (rev.2) cu rate pozitive, 5



dintre acestea fiind mai mari de 50%. Diviziunile 62 - *Activități de servicii în tehnologia informației* + 63 - *Activități de servicii informatice*, analizate cumulativ, se prevede că pot înregistra cea mai mare creștere a ratei de ocupare a forței de muncă, respectiv 149.99%, la o distanță detașată de următoarea valoare procentuală de 77.63%, corespunzătoare diviziunii 29 - *Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor*. De asemenea, tot cu procente de peste 50% se evidențiază și diviziunile: 74 - *Alte activități profesionale, științifice și tehnice* + 75 - *Activități veterinare* (64.74%), 35 - *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* (53.87%) și nu în ultimul rând diviziunea 58 - *Activități de editare* (5.69%).

În paralel, creșteri ale ratei de ocupare a forței de muncă mai mici de 10%, se vor înregistra în perspectiva anului 2035 pentru 10 dintre diviziunile CAEN (rev.2), cele mai mici fiind: diviziunea 18 - *Tipărire și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor* (1.19%) și diviziunea 16 - *Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite* (0.94%).

Din datele prezentate în subcapitolul 3.6 observăm că în perspectiva 2035 ocupațiile care vor înregistra o creștere vor fi cele din tehnologia informației și comunicațiilor, unde va fi nevoie de specialiști (grupa 02 - COR), dar și de tehnicieni (grupa 03 - COR), administrație și servicii (grupa 04-05 - COR); sănătate (unde vor fi necesare și ocupații tehnice), logistică, transport, respectiv asamblarea și operarea utilajelor.

Ocupațiile cu o evoluție mai redusă, aflate în proces de stagnare, sunt ocupațiile care implică relațiile cu publicul, contabilitatea, construcțiile și industria alimentară/lemn-confecții, precum și activități editoriale și tipărire. Dinamica depinde de gradul de digitalizare și de automatizarea proceselor: rolurile orientate spre analiză și tehnologie urcă, cele rutiniere rămân constante.

În declin se vor afla ocupațiile din agricultură și ocupațiile agricole la toate nivelurile de calificare, vânzările tradiționale din retail, serviciile de protecție, învățământ, domeniul administrative care implică lucrul la ghișeu, reparațiile și instalarea clasică de mașini și echipamente, precum și segmentele energetice fosile (extragerea cărbunelui și activități conexe). În aceste domenii, cererea va fi în mare parte de înlocuire, nu de extindere.



Cap. 4 Învățarea pe tot parcursul vieții

4.1 Evoluția numărului de elevi și studenți înscriși în învățământul preuniversitar și universitar

Prin populația școlară se înțelege efectivul total al elevilor și studenților înscriși în învățământul preuniversitar sau universitar, cumulată pentru fiecare an de studii din ciclul de studii. Datele sunt extrase din baza de date a INS pentru perioada 2013 – 2023, valabile din momentul în care au început să fie raportate date pe ISCED F 2013.

Distribuția populației școlare, a elevilor și studenților înscriși, în perioada 2013 – 2023 este prezentată în Tabelul 19, după cum urmează:

Tabel 19 - Dinamica populației școlare (elevi și studenți înscriși), în perioada 2013 - 2023

Nivelul educațional	2013	2023	mod %
Total	3,650,933	3,466,548	-5.05%
Copii înscriși în creșe	*18,612	31,814	70.93%
Copii înscriși în grădinițe	568,659	515,934	-9.27%
Elevi înscriși în învățământul preuniversitar	2,649,040	2,374,177	-10.38%
Elevi înscriși în învățământul primar și gimnazial (inclusiv învățământ special)	1,743,254	1,597,499	-8.36%
Elevi înscriși în învățământul secundar ciclul 2 (liceal și profesional)	803,109	694,072	-13.58%
Elevi înscriși în licee și colegii teoretice	343,217	300,969	-12.31%
Elevi înscriși în licee tehnice - total, din care:	227,850	125,051	-45.12%
Elevi înscriși în Licee tehnice	*158,208	101,364	-35.93%
Elevi înscriși în Licee tehnice - resurse naturale și protecția mediului	*33,114	23,687	-28.47%
Elevi înscriși în licee agricole	*10,336	8,403	-18.70%
Elevi înscriși în licee silvice	*4,076	3,242	-20.46%
Elevi înscriși în licee agromontane	*2,125	1,787	-15.91%
Elevi înscriși în licee veterinare	*4,349	3,762	-13.50%
Elevi înscriși în licee economice	*117,741	100,390	-14.74%
Elevi înscriși în licee administrative și de servicii	*3,133	1,735	-44.62%
Elevi înscriși în licee pedagogice	7,783	11,527	48.10%
Elevi înscriși în licee de arte plastice	*6,668	6,468	-3.00%
Elevi înscriși în licee de muzică	*4,510	4,432	-1.73%
Elevi înscriși în licee de coregrafie	*382	331	-13.35%
Elevi înscriși în licee de arte vizuale	*1,800	2,196	22.00%
Elevi înscriși în licee de teatru	*992	1,244	25.40%
Elevi înscriși în licee cu program de educație fizică și sport	15,989	18,044	12.85%
Elevi înscriși în licee militare	1,332	2,788	109.31%
Elevi înscriși în seminarii teologice	10,011	8,722	-12.88%
Elevi înscriși în învățământul profesional	26,493	92,098	247.63%
Elevi înscriși în școli profesionale - a doua șansă	484	33	-93.18%



Elevi înscriși în școli profesionale - învățământ dual	**	12,446	0,00%
Elevi înscriși în învățământul postliceal și de maiștri	102,677	82,606	-19.55%
Elevi înscriși în școli postliceale	94,854	77,522	-18.27%
Elevi înscriși în școli de maiștri	7,500	4,778	-36.29%
Studenti și cursanți cu diplomă de bacalaureat în altă țară, înscriși în învățământul universitar (licență, master, cursuri postuniversitare, doctorat și programe postdoctorale de cercetare avansată)	23,073	38,020	64.78%
Studenti înscriși în învățământul universitar de licență	433,234	414,998	-4.21%
Studenti cu diplomă de bacalaureat în altă țară înscriși în învățământul universitar de licență	20,789	32,092	54.37%
Cursanți înscriși în învățământul universitar de master și în învățământul postuniversitar	111,109	107,995	-2.80%
Cursanți cu diplomă de bacalaureat în altă țară înscriși în învățământul universitar de master și în învățământul postuniversitar	1,841	4,965	169.69%
Cursanți înscriși la programele doctorale și postdoctorale de cercetare avansată	19,315	21,630	11.99%
Cursanți cu diploma de bacalaureat în altă țară înscriși la programele doctorale și postdoctorale de cercetare avansată	443	963	117.38%

*Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC*

Din datele prezentate în tabelul 19, se observă că, în anul 2023 față de anul 2013, per total populația școlară a scăzut cu -5.05%. În anul 2023, elevii înscriși în învățământul preuniversitar erau cu 274863 mai puțini decât în anul 2013; respectiv o scădere de -10.38%. Scăderea se observă și în cazul elevilor înscriși în învățământul liceal și profesional (secundar ciclul 2), adică o scădere de -13.58%.

De asemenea, dacă în anul 2023 față de anul 2013 se constată o scădere de -12.31% pentru elevii înscriși în liceele și colegiile teoretice, pentru elevii înscriși în totalitatea liceelor tehnice scăderea este și mai mare. Astfel, de la 227,850 elevi înscriși în anul 2013 se ajunge la 125,051 elevi înscriși în anul 2023, scăderea fiind de -45.12%. O scădere considerabilă se observă și pentru elevii înscriși în liceele administrative și de servicii, respectiv - 44.62%.

Cu toate acestea, sunt licee la care numărul elevilor înscriși a crescut. Așa este cazul liceelor pedagogice. Pentru acestea, numărul elevilor înscriși a crescut de la 7,783 elevi (în anul 2013) la 11,527 elevi (în anul 2023), adică o creștere de +48.10%. Creșteri ale elevilor înscriși au avut și liceele de arte vizuale (+22.00%), liceele de teatru (+25.40%), liceele cu program de educație fizică și sport (+12.85%), dar cea mai mare creștere a avut-o liceele militare cu o creștere de +109.31%.

Față de anul 2013, în anul 2023, numărul elevilor înscriși în învățământul profesional a crescut cu 247.63%.

În ceea ce privește învățământul superior, în anul 2023 față de anul 2013, numărul studenților înscriși în învățământul universitar de licență a scăzut cu -4.21%, iar al celor cu diplomă de bacalaureat în altă țară înscriși în învățământul universitar de licență a crescut cu 54.37%. Situația este similară și pentru învățământul universitar de master și învățământul postuniversitar. Pentru



cursanții înscriși în învățământul universitar de master și în învățământul postuniversitar scăderea a fost de -2.80%, iar pentru cursanții cu diplomă de bacalaureat în altă țară înscriși în învățământul universitar de master și în învățământul postuniversitar creșterea a fost de 169.69%. În schimb, la nivelul programelor doctorale și postdoctorale de cercetare avansată se observă o creștere indiferent de proveniența cursanților.

4.2. Evoluția numărului de absolvenți de învățământ preuniversitar și universitar

Efectivul absolvenților din învățământul preuniversitar este important atât pentru piața muncii, cât și pentru universități, deoarece influențează accesul la studiile universitare. Din acest motiv, tabelul 20 prezintă situația comparativă a numărului absolvenților din învățământul preuniversitar pentru perioada 2012-2022.

Tabel 20 - Dinamica numărului de absolvenți din învățământul preuniversitar, în perioada 2012 - 2022

Niveluri de educație	2012	2022	Mod%
Învățământ preuniversitar - TOTAL	415,288	378,454	-8.87%
Învățământ primar și gimnazial (inclusiv învățământ special)	182,750	175,876	-3.76%
Învățământ secundar (liceal și profesional) - TOTAL	205,647	172,062	-16.33%
Licee tehnice - TOTAL, din care:	68,763	26,668	-61.22%
Licee tehnice	58,932	21,370	-63.74%
Licee tehnice - resurse naturale și protecția mediului	9,831	5,298	-46.11%
Licee agricole	3,035	1,477	-51.33%
Licee silvice	994	700	-29.58%
Licee agromontane	736	323	-56.11%
Licee veterinare	1,095	814	-25.66%
Licee economice	35,546	22,463	-36.81%
Licee administrative și de servicii	1,386	226	-83.69%
Școli normale (Licee pedagogice)	1,598	2,628	64.46%
Licee de arte plastice	1,722	1,746	1.39%
Licee de muzică	1,055	1,169	10.81%
Licee de coregrafie	80	87	8.75%
Licee de arte vizuale	282	563	99.65%
Licee de teatru	227	319	40.53%
Licee cu program de educație fizică și sport	3,651	4,671	27.94%
Licee militare	344	585	70.06%
Învățământ profesional secundar ciclul 2	5,643	28,669	408.05%



Școli profesionale - secundar ciclul 2	4,166	27,459	559.12%
Școli profesionale - a doua șansă	191	14	-92.67%
Învățământ postliceal și de maiștri	26,891	30,516	13.48%

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC

Astfel, din datele prezentate în tabelul 20 observăm faptul că în anul 2022 față de anul 2012, numărul absolvenților învățământului preuniversitar a scăzut de la 415,288 absolvenți la 378,454 absolvenți, reprezentând o scădere de -8.87%. Pentru totalitatea liceelor tehnice, scăderea a fost ridicată.

Numărul absolvenților a scăzut de la 68,763 la 26668, adică -61.22%. Scăderi ale numărului absolvenților au avut și liceele tehnice - resurse naturale și protecția mediului (-46.11%), liceele agricole (-51.33%), liceele silvice (-29.58%), liceele agromontane (-56.11%), liceele veterinare (-25.66%), liceele economice (-36.81%), liceele administrative și de servicii (-83.69%). Totuși, sunt și licee la care numărul absolvenților a crescut.

Astfel, cea mai mare creștere s-a înregistrat în cazul liceelor de arte vizuale (+99.65%). Creșteri au avut și următoarele unități de învățământ: școlile normale (liceele pedagogice) (+64.46%), liceele de arte plastice (+1.39%), liceele de muzică (+10.81%), liceele de coregrafie (+8.75%), liceele de teatru (+40.53%), liceele cu program de educație fizică și sport (+27.94%), liceele militare (+70.06%).

Totodată, pentru învățământul profesional secundar ciclul 2 creșterea a fost de +408.05%, iar pentru școlile profesionale - secundar ciclul 2 creșterea a fost de +559.12%. De asemenea, a crescut și numărul absolvenților învățământului postliceal și de maiștri de la 26891 absolvenți (în anul 2012) la 30516 absolvenți (în anul 2022), adică cu +13.48%.

Distribuția evoluției (%) efectivului absolvenților din învățământul superior, în funcție de domeniul ISCED, pentru perioada 2013-2024 este prezentată în tabelul 21, după cum urmează:

Tabel 21 - Dinamica numărului de absolvenți din învățământul superior, în perioada 2013 - 2023

ISCED/mod% absolvenți 2013/2024	Licenta	Masterat	Doctorat
Științele educației	26.49%	98.00%	33.33%
Programe și calificări interdisciplinare care implică artele și științele umaniste	-9.58%	-13.16%	-6.11%
Științe sociale, jurnalism și informații	8.21%	-17.85%	-48.48%
Programe și calificări interdisciplinare care implică afaceri, administrație și drept	-14.06%	-14.69%	-40.13%
Științele naturii, matematică și statistică	-20.84%	-25.09%	-55.59%
Tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), neclasificate în altă parte	39.77%	6.87%	-46.60%
Inginerie, producție și construcții neclasificate în altă parte	2.39%	-7.72%	-47.57%



Programe și calificări interdisciplinare care implică agricultura, silvicultura, piscicultura și științele veterinare	-10.12%	5.27%	-51.22%
Programe și calificări interdisciplinare care implică sănătatea și asistența socială	28.86%	-56.88%	-46.25%
Servicii	4.57%	-29.11%	8.26%

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC

Din datele prezentate, se observă că, în anul 2024 față de anul 2013, a crescut ponderea absolvenților pentru domeniul ISCED-F 2013: Științele educației, atât pentru licență (+26,49%), cât și pentru masterat (+98,00%) și pentru doctorat (+33,33%).

Pentru licență, creșterile cele mai mari au fost pentru domeniul ISCED-F 2013: Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) (+39,77%) și pentru domeniul ISCED-F 2013: Sănătate și asistență socială (+28,86%). Ponderea absolvenților de licență a scăzut semnificativ pentru domeniul ISCED-F 2013: Științele naturii, matematică și statistică (-20,84%), pentru domeniul ISCED-F 2013: Afaceri, administrație și drept (-14,06%), respectiv pentru domeniul ISCED-F 2013: Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare (-10,12%).

În cazul absolvenților de masterat, pe lângă domeniul ISCED-F 2013: Științele educației, s-au înregistrat creșteri pentru domeniul ISCED-F 2013: Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) (+6,87%) și ISCED-F 2013: Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare (+5,27%). Celelalte domenii au avut scăderi ale valorilor: ISCED-F 2013: Sănătate și asistență socială (-56,88%), ISCED-F 2013: Servicii (-29,11%), ISCED-F 2013: Științele naturii, matematică și statistică (-25,09%), ISCED-F 2013: Științe sociale, jurnalism și informații (-17,85%), ISCED-F 2013: Afaceri, administrație și drept (-14,69%), ISCED-F 2013: Arte și științe umaniste (-13,16%), ISCED-F 2013: Inginerie, prelucrare și construcții (-7,72%).

Pentru doctorat, pe lângă domeniul ISCED-F 2013: Științele educației, numai domeniul ISCED-F 2013: Servicii (+8,26%) a avut creșteri ale valorilor. Pentru celelalte domenii s-au înregistrat scăderi ale valorilor de aproximativ -50%, cu excepția domeniului ISCED-F 2013: Arte și științe umaniste, care a avut o scădere de -6,11%.



4.3. Rata abandonului în învățământul preuniversitar și universitar

Conform datelor analizate, cea mai ridicată rată a abandonului se înregistrează pentru învățământul postliceal și de maiștri (figura 75). Pentru acest nivel de învățământ, pentru perioada 2014-2018, valorile s-au menținut ridicate depășind 10%. Totodată, rata abandonului pentru învățământul liceal și profesional a scăzut în perioada 2010-2022. Și celelalte niveluri de învățământ au prezentat scăderi ale valorilor față de valorile înregistrate în anul 2010.

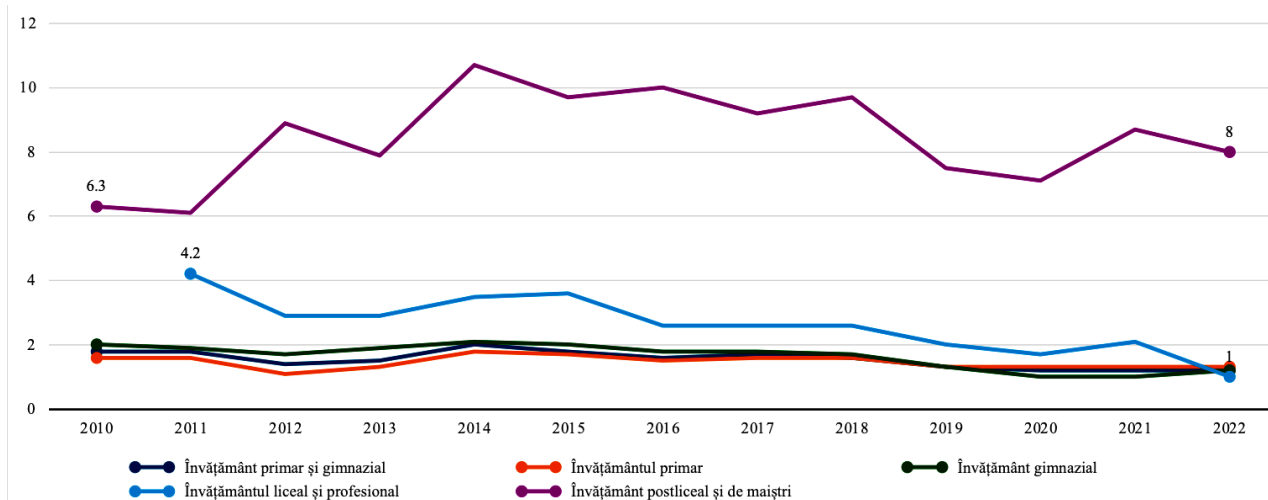


Figura 75 - Rata abandonului școlar în învățământul preuniversitar

Sursă: INS, TEMPO; *Prelucrat ANC



Cap. 5 Cadre de competențe utilizate în elaborarea standardelor ocupaționale

5.1. Competențe cheie

În contextul ultimilor ani, cerințele privind competențele au suferit transformări semnificative. Tot mai multe locuri de muncă sunt supuse proceselor de automatizare, iar tehnologiile devin factori centrali în toate sectoarele de activitate. În acest cadru, competențele antreprenoriale, sociale și civice capătă o importanță tot mai mare, fiind esențiale pentru consolidarea rezilienței și a capacității de adaptare la schimbările continue. Ca urmare, interesul în dezvoltarea aptitudinilor de bază este mai necesară ca oricând.

Educația de calitate superioară, susținută de activități extrașcolare și de o abordare integrată a dezvoltării competențelor, contribuie substanțial la îmbunătățirea acestui set de aptitudini esențiale.

În același timp, este imperativă identificarea și promovarea unor noi modalități de învățare, adaptate unei societăți din ce în ce mai mobile și digitalizate. Tehnologiile digitale influențează profund procesele educaționale, contribuind la crearea unor medii de învățare mai flexibile și personalizate, capabile să răspundă nevoilor unei societăți caracterizate prin dinamism și mobilitate ridicată.³³

Recomandarea Consiliului Uniunii Europene din 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții definește un set esențial de aptitudini necesare pentru participarea activă, adaptabilă și incluzivă în societatea cunoașterii.

Documentul actualizează versiunea precedentă din 2006³⁴, integrând noile provocări ale globalizării, digitalizării și tranzițiilor ecologice. Viziunea sa promovează dezvoltarea personală, cetățenia democratică, incluziunea socială și capacitatea de inserție profesională. Astfel, pe baza experiențelor acumulate în ultimul deceniu, recomandarea anterior menționată abordează în mod concret provocările asociate implementării unei educații bazate pe competențe. Tendințele au fost reflectate de asemenea în actualizarea *Cadrului de Referință pentru Competențele-Cheie*.

Cadrul identifică opt competențe-cheie: competențe de alfabetizare; competențe multilingvistice; competențe în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii; competențe digitale; competențe personale, sociale și de a învăța să înveți; competențe cetățenești; competențe antreprenoriale; competențe de sensibilizare și expresie culturală.

Fiecare este prezentată ca o combinație integrată de cunoștințe, abilități și atitudini, cu accent pe transferabilitate și aplicabilitate în contexte diverse. Abordarea este orientată către flexibilitate și progres adaptiv, fără impunerea unor niveluri fixe sau ierarhii de învățare.

³³ Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2018/C 189/01).

³⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - O Nouă Agendă Pentru Competențe în Europa - Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității {SWD(2016) 195 final}





Toate competențele-cheie sunt considerate echivalente în importanță, fiecare contribuind esențial la participarea activă și de succes în societate. Ele pot fi aplicate în contexte diverse și pot fi combinate în moduri complementare. Multe dintre acestea se suprapun sau se interconectează, astfel încât elementele fundamentale dintr-o arie pot sprijini dezvoltarea altor competențe. Aptitudini transversale precum gândirea critică, rezolvarea de probleme, colaborarea, comunicarea, negocierea, analiza, creativitatea și competențele interculturale sunt componente integrale ale acestor competențe-cheie.

Acest cadru joacă un rol esențial în convergența politicilor educaționale ale statelor membre, servind drept referință pentru dezvoltarea curriculară, formarea profesională și proiectele europene de incluziune. Instrumente precum Cadrul pentru Competențele Digitale și Cadrul pentru Competențele Antreprenoriale au sprijinit procesul de dezvoltare a acestor abilități.

De asemenea, Cadrul de Referință al Competențelor pentru o Cultură Democratică, elaborat de Consiliul Europei, oferă un set cuprinzător de valori, aptitudini și atitudini necesare participării active și informate în societăți democratice. Aceste cadre conceptuale au fost integrate în mod corespunzător în actuala versiune a Cadrului european de referință.

În mediul academic, poate fi utilizat ca instrument analitic în studiile comparative privind alfabetizarea funcțională, educația transdisciplinară sau strategiile naționale de dezvoltare a capitalului uman. De asemenea, oferă o bază conceptuală solidă pentru cercetări privind corelarea între competențe și integrarea socio-profesională.

Cadrul de Referință pentru Competențele-Cheie reprezintă un instrument strategic destinat statelor membre ale Uniunii Europene, inclusiv României, în vederea orientării proceselor de elaborare a politicilor educaționale și a curriculumurilor naționale.

Scopul principal este asigurarea faptului că tinerii dobândesc competențele necesare pentru a răspunde adecvat provocărilor vieții contemporane, atât în plan personal, cât și profesional și civic. Acest Cadru este destinat factorilor de decizie politică, instituțiilor furnizoare de educație și formare, partenerilor sociali și cursanților, oferind orientări privind promovarea dezvoltării competențelor prin utilizarea unor metode inovatoare de predare și învățare, strategii de evaluare adaptate și măsuri de sprijin dedicate personalului didactic, contribuind astfel la consolidarea calității și eficienței procesului educațional.

În România, aplicarea acestui cadru se realizează prin intermediul celor două legi organice, *Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023*, respectiv *Legea învățământului superior nr. 199/2023*, prin referire la învățarea pe tot parcursul vieții și centrarea pe formarea și dezvoltarea competențelor, precum și prin *Ordonanța 129/2000 privind formarea profesională a adulților, actualizată*.

De asemenea, competențele-cheie sunt descrise și în alte documente legislative, iar printre acestea se numără *METODOLOGIA din 12 decembrie 2023 de acordare a creditelor transferabile în învățarea pe tot parcursul vieții*, *ORDINUL nr. 6.731 din 28 noiembrie 2023 privind aprobarea Profilului de formare al absolventului*, *ORDINUL nr. 5.293 din 24 septembrie 2015 privind aprobarea Structurii standardului de pregătire profesională din învățământul profesional și tehnic*,





și *METODOLOGIA* din 23 august 2024 pentru elaborarea și actualizarea calificărilor profesionale aprobată prin *ORDINUL* nr. 6.194 din 23 august 2024 privind aprobarea Metodologiei pentru elaborarea și actualizarea calificărilor profesionale. În același timp, competențele-cheie sunt abordate și în conținutul *Strategiei naționale pentru educația continuă a adulților 2024-2030* aprobată prin *HOTĂRÂREA* nr. 484 din 9 mai 2024 privind aprobarea Strategiei naționale pentru educația continuă a adulților 2024-2030, precum și în conținutul *Strategiei Naționale pentru Învățământ Terțiar (2015-2020)* aprobată prin *Hotărârea de Guvern* nr. 565/2015 și nu în ultimul rând în conținutul Strategiei Naționale de Învățare pe tot Parcursul Vieții (2015-2020), aprobată prin *Hotărârea de Guvern* nr. 418/2015.

Cadrul de competențe cheie este prezentat în Anexa nr. 7 la prezentul studiu.

5.2. DigComp - Competențe digitale

Prin Recomandarea Europeană din 2006 privind Competențele-Cheie³⁵, competența digitală a fost recunoscută drept una dintre cele opt competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții în cadrul Uniunii Europene. În sens general, aceasta este definită ca utilizarea în mod încrezător, critic și creativ a tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) în vederea atingerii unor obiective asociate muncii, angajabilității, învățării, petrecerii timpului liber, incluziunii sociale și participării active în societate.

Fiind o competență transversală, competența digitală facilitează dobândirea și dezvoltarea altor competențe-cheie, precum cele lingvistice, matematice, de a învăța să înveți, precum și conștientizarea culturală.

Cadrul european al competențelor digitale, cunoscut sub numele de DigComp, a fost dezvoltat de Comisia Europeană pentru a defini un set comun de referințe privind competențele digitale esențiale pentru cetățeni.

Inițiat în anul 2010, Proiectul DigComp, implementat de Centrul Comun de Cercetare (Joint Research Centre) în numele Comisiei Europene, reprezintă un reper strategic în domeniul competențelor digitale. De la lansarea sa, nivelul de conștientizare și interes manifestat de statele membre ale Uniunii Europene față de acest cadru a cunoscut o creștere constantă. DigComp oferă o structură comună pentru elaborarea politicilor publice privind competențele digitale, facilitând totodată dezvoltarea, evaluarea și monitorizarea acestora într-o manieră coerentă la nivel european.

Structura inițială a DigComp a fost concepută în 2013³⁶, sub forma raportului final al studiului DIGCOMP, oferind un cadru comprehensiv pentru dezvoltarea competenței digitale în rândul tuturor cetățenilor europeni. Acest cadru a fost elaborat în urma unei consultări extinse cu părțile interesate, reflectând o abordare participativă și interdisciplinară. Documentul include descrieri detaliate ale

³⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962>

³⁶ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC83167>





competențelor esențiale, necesare pentru ca o persoană să devină expert în medii digitale, structurate în termeni de cunoștințe, abilități și atitudini. Pentru fiecare competență sunt propuse trei niveluri – de la utilizator de bază la utilizator avansat și în final la expert. În plus, raportul oferă o grilă de autoevaluare destinată cartografierii nivelului individual de competență digitală, contribuind astfel la conștientizarea propriilor nevoi de formare și dezvoltare profesională.

Prima fază a procesului de actualizare a cadrului a fost realizată în 2016³⁷, introducând versiunea revizuită – DigComp 2.0. Această etapă se axează pe modelului conceptual de referință, pe revizuirea terminologiei utilizate și pe simplificarea descriptorilor aferenți competențelor digitale. Documentul include, de asemenea, exemple concrete privind aplicarea DigComp în diverse contexte – la nivel european, național și regional – ilustrând astfel utilitatea și adaptabilitatea sa în dezvoltarea politicilor și inițiativelor educaționale și de formare profesională.

DigComp 2.1³⁸ reprezintă cea de-a doua revizuire a Cadrului de competențe digitale pentru cetățeni. Pe baza modelului conceptual de referință publicat în DigComp 2.0, această formă se concentrează pe extinderea celor trei niveluri inițiale de competență la o descriere mai detaliată alcătuită din opt niveluri, precum și pe furnizarea de exemple de aplicare pentru aceste opt niveluri. Scopul acestui model este de a sprijini părțile interesate în implementarea ulterioară a DigComp.

Ultima versiune este DigComp 2.2³⁹, publicată în 2022, care extinde abordarea asupra alfabetizării digitale, inteligenței artificiale și rezilienței informaționale. Această ultimă formă este structurată în două secțiuni principale: prima parte introduce cadrul extins DigComp 2.2, care oferă peste 250 de exemple noi de cunoștințe, abilități și atitudini necesare pentru ca cetățenii să interacționeze cu încredere, în mod critic și în condiții de siguranță cu tehnologiile digitale, care nu includ doar tehnologiile digitale uzuale, ci și pe cele emergente, precum sistemele bazate pe inteligență artificială (IA). Cadrul a fost elaborat în conformitate cu normele privind accesibilitatea digitală, subliniind importanța resurselor educaționale accesibile pentru toți utilizatorii. Cea de-a doua parte a publicației oferă o sinteză a materialelor de referință existente pentru DigComp, reunind și consolidând documentele și publicațiile anterioare, cu scopul de a furniza o imagine de ansamblu coerentă și actualizată asupra evoluției acestui cadru european.

În cadrul acestui proces de revizuire, o nouă variantă a DigComp este în curs de actualizare.

DigComp este utilizat ca instrument de orientare în dezvoltarea de politici publice, proiecte educaționale și inițiative de formare profesională în domeniul digital, fiind organizat pe cinci domenii de competență: alfabetizare informațională și digitală, comunicare și colaborare, creare de conținut digital, siguranță și rezolvarea de probleme în mediul digital.

Fiecare domeniu al cadrului este structurat în subdomenii de competență bine delimitate, definite progresiv pe parcursul a opt niveluri de competență. Această ierarhizare facilitează atât evaluarea sistematică, cât și dezvoltarea graduală a competențelor digitale. Prin această abordare,

³⁷ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101254>

³⁸ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>

³⁹ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>





cadrul DigComp poate fi integrat eficient în curricula educațională – atât la nivel preuniversitar, cât și universitar – precum și în programele de formare profesională continuă și de recalificare, susținând adaptarea la cerințele unei economii digitale în continuă transformare. De asemenea, aplicabilitatea sa transsectorială îl recomandă ca instrument de referință atât pentru învățământul formal, cât și pentru învățarea non-formală sau informală.

Utilizarea DigComp facilitează monitorizarea progresului digital al indivizilor și al comunităților, oferind un cadru de referință comparabil între statele membre ale Uniunii Europene. Din perspectiva cercetării academice, DigComp reprezintă o bază solidă pentru analiza incluziunii digitale și pentru formularea de strategii educaționale adaptate erei digitale.

În România, a fost adoptată Ordonanța de Urgență nr. 27/2025 pentru aprobarea Cadrului de competențe digitale pentru cetățenii României, prin care se instituie oficial cadrul național de competențe digitale – *DigCompRo*. Acest instrument strategic complex este menit să asigure o aliniere clară între educație, piața muncii și standardele europene în materie de digitalizare, vizând atât creșterea competitivității angajaților din sectorul public și privat, cât și adaptarea formării tinerilor și adulților la noile cerințe digitale.

DigCompRo “reprezintă un instrument strategic destinat planificării inițiativelor și politicilor publice de digitalizare la nivel național, asigurând convergența acestora cu cele de la nivelul Uniunii Europene.”⁴⁰

În contextul evoluției accelerate a sistemului digital, se impunea cu prioritate și este oportună elaborarea și adoptarea unui cadru național de competențe digitale pentru cetățenii României. Acest demers strategic este construit pe baza DigComp 2.2 elaborat de Comisia Europeană, iar scopul principal este reprezentat de alinierea României la exigențele tranziției digitale și consolidarea competitivității sale în era digitală printr-o evaluare sistematică și o dezvoltare coerentă a competențelor digitale în rândul populației.

Obiectivul strategic al DigCompRo este ca până în 2030, cel puțin 40% din populație să dețină competențe digitale certificate.

DigCompRo trebuie să reflecte nevoile și provocările particulare ale României, așa cum sunt acestea conturate în cadrul programului Deceniul digital 2024, instituit prin *Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital*⁴¹. În acest sens, este necesar un sistem de referință cuprinzător, capabil să acopere o diversitate de scenarii de utilizare, dar care să ofere și capacitatea de a descrie cu acuratețe cunoștințele, abilitățile și atitudinile relevante într-un mediu digital în permanentă transformare. În plus, acest cadru național are rolul de a permite raportarea coerentă a competențelor digitale ale cetățenilor la standarde recunoscute la nivel european, facilitând astfel atingerea obiectivelor strategice stabilite prin inițiative precum Deceniul digital al Europei

⁴⁰ Ordonanța de Urgență nr. 27/2025 pentru aprobarea Cadrului de competențe digitale pentru cetățenii României

⁴¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2481>



Comisia Europeană a stabilit obiective⁴² clare pentru dezvoltarea competențelor digitale, vizând ca până în 2030 cel puțin 80% dintre cetățenii UE să aibă competențe digitale de bază și cel puțin 20 de milioane de specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) să fie activi în Europa.

Un alt aspect important este evidențiat de „Planul de acțiune pentru educația digitală 2021–2027 – Resetarea educației și formării pentru era digitală”⁴³, care promovează integrarea alfabetizării digitale și a competențelor tehnologice în toate formele de educație și formare profesională.

Studiul se aliniază acestor obiective, analizând competențele digitale necesare în diverse sectoare economice și identificând ocupațiile care necesită actualizarea standardelor ocupaționale în contextul transformărilor digitale.

În plus, „Strategia europeană pentru universități”⁴⁴ promovează o legătură mai strânsă între educația din învățământul superior (ISCED 6-8) și piața muncii, subliniind necesitatea de a asigura o pregătire practică și relevantă pentru studenți. Prin încurajarea colaborării dintre universități, angajatori și instituții de formare, această strategie sprijină dezvoltarea unor competențe transversale și specializate care sunt esențiale pentru integrarea pe piața muncii.

În contextul acestui studiu, recomandările mai sus menționate susțin recunoașterea calificărilor și mobilitatea forței de muncă, inclusiv pentru ocupațiile pentru care vor fi dezvoltate standarde ocupaționale, prin intermediul proiectului.

În ceea ce privește comparabilitatea cadrului DigCompRo cu DigComp 2.2, în cadrul Anexei 3 a Ordonanței de Urgență nr. 27/2025, este prezentată *Cartografierea în raport cu DigComp 2.2*, precum și *Cartografierea în raport cu exemple de cunoștințe, abilități și atitudini legate de interacțiunea cetățenilor cu sistemele de inteligență artificială din DigComp*, care prezintă în paralel competențele corespunzătoare ambelor cadre, precum și exemple de cunoștințe, abilități și atitudini legate de interacțiunea cetățenilor cu sistemele de inteligență artificială din DigComp.

În prezent, în România DigComp prin DigCompRo este utilizat în procesul de actualizare permanentă a standardelor ocupaționale și a programelor de formare pentru profesii ce necesită competențe digitale.

Conform Ordinului comun al ministrului educației și al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 6250/2156/2022, DigCompRo reprezintă chiar un instrument esențial pentru gestiunea standardelor ocupaționale, calificare sau formare profesională la care toate autoritățile se pot raporta. De asemenea, DigComp se aplică și în ceea ce privește Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (RNCIS).

Având la bază DigComp, au fost dezvoltate ulterior și următoarele cadre de competențe care vizează în special mediul digital și competențele digitale ale cadrele didactice.

⁴² <https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/296812>

⁴³ Comunicarea Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor - Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 - Resetarea educației și formării pentru era digitală {SWD(2020) 209 final}

⁴⁴ COM(2022) 16 final - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0016>





1. *Cadrul competențelor digitale pentru consumatori (DigCompConsumers)* a fost creat și publicat în 2016 de către Centrul Comun de Cercetare al Comisiei Europene (JRC), cu scopul de a dezvolta principiile DigComp în privința protecției consumatorilor în contextul digital. Competențele digitale ale consumatorilor presupun abilitățile esențiale pe care le au și le utilizează pentru a interacționa activ, și cu încredere și siguranță în mediul digital.

DigCompConsumers a fost realizat ca și instrument de referință destinat în principal specialiștilor care activează în domenii precum: educația, politicile publice, protecția consumatorilor, dar și reprezentanților societății civile și ai sectorului privat și identifică și descrie competențele fundamentale necesare cetățenilor pentru a acționa ca utilizatori informați, critici și protejați în contextul tranzacțiilor și al interacțiunilor cu furnizori de bunuri și servicii, în mediul online.

2. De asemenea, *Cadrul de competențe în domeniul inteligenței artificiale destinat cadrelor didactice* (AI CFT), publicat de UNESCO în 2024, răspunde nevoii stringente de formare specifică, prin definirea clară a cunoștințelor, abilităților și valorilor pe care profesorii trebuie să le dețină în contextul avansului tehnologic determinat de inteligența artificială. Acest instrument de referință globală servește drept ghid pentru elaborarea cadrelor naționale de competență în domeniul inteligenței artificiale, contribuind la fundamentarea programelor de formare inițială și continuă a cadrelor didactice și la definirea criteriilor de evaluare a progresului profesional.

3. *DigCompEdu* (Digital Competence Framework for Educators - Cadrul european pentru competența digitală a cadrelor didactice) este un cadru european dezvoltat de Centrul Comun de Cercetare al Comisiei Europene (JRC) în anul 2017, în numele Direcției Generale pentru Educație, Tineret, Sport și Cultură (DG EAC). Scopul său este de a oferi o descriere clară și structurată a competențelor digitale necesare cadrelor didactice în contextul educației moderne, marcate de influența tehnologiilor digitale, și de asemenea, de a sprijini transformarea digitală a educației prin îmbunătățirea și actualizarea competențelor digitale ale personalului didactic.

Acest cadru vizează atât segmentul de formare inițială a profesorilor, cât și programele de dezvoltare profesională continuă, fiind destinat tuturor cadrelor didactice, indiferent de nivelul de studii sau de contextul educațional, iar scopul principal este de a oferi un cadru comun de referință pentru dezvoltarea și evaluarea competențelor digitale ale acestora, reprezentând un suport pentru autoritățile responsabile și organizațiile din sectorul educațional, în crearea și implementarea de politici și programe relevante.

5.3. GreenComp - Competențe verzi

Încă din anul 2020, Agenda pentru Europa a stabilit ca obiectiv central atingerea unei competitivități durabile, promovarea echității sociale și consolidarea rezilienței, prin dezvoltarea competențelor necesare cetățenilor pentru a prospera în contextul tranziției verzi și digitale. Această viziune subliniază rolul esențial al educației și formării în pregătirea indivizilor pentru provocările și oportunitățile determinate de transformările socio-economice majore ale secolului XXI.



În ceea ce privește durabilitatea, GreenComp - Cadrul european de competențe în materie de durabilitate reprezintă un cadru de referință și poate fi utilizat în programele și politicile de educație și formare în contexte formale, non-formale și informale. Acest cadru a fost publicat în anul 2022 împreună cu Propunerea de Recomandare A Consiliului privind învățarea pentru durabilitatea mediului⁴⁵.

GreenComp reprezintă una dintre acțiunile strategice de politică educațională prevăzute în cadrul Pactului Verde European⁴⁶, având rolul unui catalizator în promovarea învățării pentru durabilitatea mediului în Uniunea Europeană. Acest cadru de referință identifică un set de competențe-cheie în domeniul sustenabilității, care urmează a fi integrate în programele educaționale, cu scopul de a sprijini cursanții în dezvoltarea de cunoștințe, aptitudini și atitudini necesare pentru a gândi, a planifica și a acționa într-un mod empatic, responsabil și preocupat de protejarea planetei și a sănătății publice.

Rezultatele prezentate în raport constituie un cadru de învățare destinat educației pentru durabilitatea mediului, aplicabil într-o varietate de contexte educaționale. GreenComp este structurat în patru domenii de competență interconectate, respectiv adoptarea valorilor durabilității, acceptarea complexității în materie de durabilitate, conceperea de scenarii viitoare durabile și luarea de măsuri pentru durabilitate. Fiecare dintre aceste domenii include câte trei competențe specifice, toate având aceeași importanță și relaționându-se într-un mod integrat.

Din punct de vedere al impactului asupra statelor membre UE, acest cadru oferă o referință flexibilă pentru sistemele educaționale care urmăresc integrarea durabilității ca dimensiune esențială a formării și învățării de-a lungul vieții.⁴⁷ Începând cu anul 2000, mai multe țări europene și-au reformat sistemele de educație și formare profesională, astfel că, în programele lor naționale de învățământ au trecut la o abordare bazată în mai mare măsură pe competențe.

În concordanță cu obiectivele acestui cadru, Comisia a publicat anterior și alte documente strategice, respectiv Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței (2020)⁴⁸ și Spațiul european al educației până în 2025 (2020)⁴⁹, subliniind necesitatea de a dezvolta un cadru european al competențelor în materie de durabilitate. În aceste documente, Comisia a recomandat în mod explicit activarea educației și formării prin dezvoltarea competențelor, inclusiv perfecționarea și recalificarea, precum și prin investiții în învățarea pentru durabilitatea mediului. De asemenea, Strategia UE privind biodiversitatea pentru 2030: Readucerea naturii în viețile noastre (2020)⁵⁰ subliniază rolul important

⁴⁵ COM(2022) 11 final - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0011>

⁴⁶ <https://ec.europa.eu/stories/european-green-deal/>

⁴⁷ https://www.erasmusplus.ro/library/files/Generale%202023/Green/JRC_2022_Cadrul%20European%20de%20Competente%20Durabilitate.pdf

⁴⁸ COM(2020) 274 final/2 - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274R(01))

⁴⁹ COM(2020) 625 final - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625>

⁵⁰ COM(2020) 380 final - https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a3c806a6-9ab3-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0023.02/DOC_1&format=PDF





pe care educația și formarea îl au pentru a facilita atingerea obiectivului UE de a deveni un continent neutru din punct de vedere climatic până în 2050.

Conceptul de „Competențe Verzi” cuprinde abilitățile, cunoștințele și atitudinile necesare pentru a naviga prin provocările de mediu și a promova sustenabilitatea⁵¹.

În România, interconectarea cu GreenComp se realizează pe de o parte la nivel legislativ prin menționarea competențelor verzi în conținutul Metodologiei pentru elaborarea și actualizarea calificărilor profesionale⁵², mai exact în cadrul modelului de elaborare și actualizare a calificărilor bazat pe modelul calificării prin competențe, care răspunde la cerințele europene în materie de competențe digitale, verzi și antreprenoriale.

În structura standardului ocupațional sunt prevăzute competențele verzi, împreună cu cele transversale, conform prevederilor Ordinului Nr. 6250/2156/2022 din 15 noiembrie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale⁵³.

În ceea ce privește România, evaluarea utilizării competențelor verzi pune în lumină eforturile de la nivel național de a forma o forță de muncă pregătită pentru a aborda și problemele de mediu și dezvoltare sănătoasă a societății și a contribui la un viitor mai sustenabil.

Integrarea competențelor verzi se extinde și la programele VET, pe măsură ce industriile evoluează către sustenabilitate și societăți durabile, România recunoscând importanța obținerii de către cursanții din învățământul vocațional a unor competențe aliniate la practicile ecologice. Exemple în acest sens pot viza formarea în domenii precum construcțiile ecologice, tehnologiile de energie regenerabilă și metodele de producție ecologice. Există încă o nevoie foarte mare de formare pe teme de mediu atât pentru cursanți, cât și pentru profesorii din VET. Prin promovarea competențelor verzi, România pregătește o generație care nu este doar conștientă de mediu, ci și capabilă să impulsioneze schimbări pozitive pentru viitorul țării. Competențele verzi conțin și competențele specifice durabilității și economiei circulare generale, nu profesionale. Cuvântul verde cuprinde un ansamblu de cunoștințe, de la protecția mediului la administrarea locală și dezvoltarea durabilă a comunității, inclusiv prin apariția orașelor inteligente.

5.4. EntreComp - Competențe antreprenoriale

Dezvoltarea capacității antreprenoriale a cetățenilor și organizațiilor europene a fost unul dintre principalele obiective de politică ale UE și ale statelor membre timp de mulți ani și este una dintre cele opt competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

⁵¹ https://www.greenhiveproject.eu/pdfs/GreenHive-GreenComp-in-VET-National_Report_ROMANIA.pdf

⁵² Ordinului nr. 6.194 din 23 august 2024 privind aprobarea Metodologiei pentru elaborarea și actualizarea calificărilor profesionale

⁵³ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocumentAfis/262809>





Centrul Comun de Cercetare (JRC), în parteneriat cu Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL), a dezvoltat EntreComp: Cadrul de competențe antreprenoriale în ianuarie 2015. Unul dintre obiectivele cheie ale EntreComp a fost dezvoltarea unei abordări conceptuale comune, care ar putea sprijini dezvoltarea competențelor antreprenoriale la nivel european și nu se limitează la crearea de afaceri, ci include inițiativa, rezolvarea de probleme, creativitatea și asumarea responsabilității în contexte diverse.

EntreComp descrie antreprenoriatul ca o competență pe tot parcursul vieții, identifică elementele care fac pe cineva antreprenor și le descrie pentru a stabili o referință comună pentru inițiativele care se ocupă de învățarea antreprenorială.

Din punct de vedere al istoricului acestui cadru, încă din 2006, Comisia Europeană a identificat „simțul inițiativei și al spiritului antreprenorial” ca fiind una dintre cele opt competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.⁵⁴

Ulterior, comunicarea din 2012 privind regândirea educației⁵⁵, precum și Noua agendă pentru competențe în Europa din 2016⁵⁶ și propunerea pentru o nouă recomandare privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții din 2018⁵⁷ au menținut în centrul atenției necesitatea promovării educației antreprenoriale și a învățării antreprenoriale.

Structura acestui cadru este relevantă pentru educație, ocuparea forței de muncă, tineret și politici sociale. Cadrul este organizat pe trei domenii principale: identificarea ideilor și oportunităților, mobilizarea resurselor și punerea în practică. Fiecare domeniu conține câte cinci domenii restrânse de competențe, definite pe opt niveluri de progres, de la inițiere la autonomie și impact strategic. Această arhitectură permite dezvoltarea graduală a spiritului antreprenorial în contexte educaționale și organizaționale, adaptată vârstei și experienței beneficiarilor. Cele 15 competențe cuprind în total 60 de linii tematice, fiecare având opt niveluri de competență, iar în final se transpun în 442 de posibile rezultate ale învățării.⁵⁸ Structura detaliată a EntreComp se regăsește în Anexa nr. 6 a prezentului studiu.

Cadrul de referință EntreComp poate fi utilizat în diverse moduri, atât la nivel european cât și național de către fiecare stat membru UE, acesta susținând elaborarea și implementarea politicilor și practicilor menite să încurajeze dezvoltarea spiritului antreprenorial. De asemenea, EntreComp oferă o bază pentru conceperea programelor de formare și evaluare a competențelor antreprenoriale, aplicabile la toate nivelurile educației formale, nonformale și în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții.

Cadrul contribuie, totodată, la sprijinirea formării educatorilor, profesorilor și formatorilor în vederea integrării competențelor antreprenoriale în activitatea educațională. Pe lângă aceasta,

⁵⁴ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework/entrecomp-policy-background-and-methodology_en

⁵⁵ COM(2012) 669 final - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669>

⁵⁶ COM(2016) 381 final - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=ro>

⁵⁷ COM(2018) 24 final - https://www.cdep.ro/afaceri_europene/CE/2018/COM_2018_24_RO_ACTE_f.pdf

⁵⁸ https://eufordigital.eu/wp-content/uploads/2019/10/EntreComp_The-Entrepreneurship-Competence-Framework.pdf



EntreComp este utilizat în proiectarea de programe care promovează învățarea antreprenorială în diverse domenii ale economiei, precum și în recunoașterea și certificarea aptitudinilor și competențelor dobândite în acest domeniu.

EntreComp contribuie la formarea unei mentalități orientate spre acțiune, inovare și colaborare. Aplicabilitatea sa este largă, de la educația formală până la inițiativele de sprijin pentru antreprenori sociali sau comunitari. În cercetarea academică, EntreComp oferă un cadru analitic valoros pentru evaluarea impactului educației antreprenoriale, designul de programe formative și studierea ecosistemelor de inovare socială.

În ceea ce privește aplicabilitatea EntreComp în România, în structura standardului ocupațional sunt prevăzute și competențele antreprenoriale, conform prevederilor Ordinului Nr. 6250/2156/2022 din 15 noiembrie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale, având în vedere faptul că fac parte din cele 8 competențe-cheie. De asemenea, au fost desfășurate, sau sunt în curs de desfășurare, o serie de programe/proiecte pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale pentru diverse categorii de cursanți, pe diverse categorii de vârstă.

5.5. LifeComp - Competente pentru viață

Cadrul european pentru competențele cheie personale, sociale și de a învăța să înveți a fost creat după apariția din 2018 a recomandării Consiliului Uniunii Europene care reglementa competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții⁵⁹. Această recomandare precum și multe alte reglementări ulterioare, au apărut ca urmare a necesității de actualizare continuă a învățării și formării profesionale, având în vedere interconectarea și schimbarea rapidă a societăților de azi, care au nevoie să se adapteze constant pentru a evolua și a ține pasul cu direcția europeană și mondială. Această adaptare necesită dezvoltarea de noi abilități, noi cunoștințe, noi competențe, care trebuie să fie dezvoltate pe tot parcursul vieții, fiind fundamentale pentru împlinirea personală, pentru incluziunea socială și pentru participarea civică în societate, pentru dezvoltarea și relaționarea cu ceilalți și nu în ultimul rând pentru a învăța cum să învățăm și a rămâne disponibili și pregătiți pentru angajare oricând este nevoie.⁶⁰

În urma recomandării din 2018, Centrul Comun de Cercetare în colaborare cu Departamentul pentru Educație, Tineret, Sport și Cultură (EAC) al Comisiei, au dezvoltat LifeComp, un cadru care constituie răspunsul conceptual al Uniunii Europene la necesitatea dezvoltării unor competențe transversale esențiale pentru viața personală și profesională în secolul XXI. În definiția recomandării, „...competența personală, socială și de a învăța să înveți este capacitatea de a reflecta asupra propriei persoane, de a gestiona eficient timpul și informațiile, de a lucra cu ceilalți într-un mod constructiv,

⁵⁹ COM 2018/C 189/01 - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))

⁶⁰ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en





de a rămâne rezilient și de a-și gestiona propria învățare și carieră. Aceasta include capacitatea de a face față incertitudinii și complexității, de a învăța să înveți, de a-și susține bunăstarea fizică și emoțională, de a menține sănătatea fizică și mentală și de a fi capabil să... empatizezi și să gestionezi conflictele într-un context incluziv și de susținere.”⁶¹

LifeComp, după lansarea oficială din 2020, a pus accent pe echilibrul dintre dezvoltarea individuală, capacitatea adaptativă în diverse contexte de învățare și relațiile interpersonale.

LifeComp are în structura sa nouă competențe, fiecare cu câte trei descriptori, aceste competențe fiind stabilite în urma unor studii amănunțite și a unor multiple consultări cu experți din domeniu și părți interesate. Cadrul este de natură conceptuală și poate fi utilizat ca suport pentru dezvoltarea programelor școlare precum și a activităților de învățare prin care se promovează dezvoltarea personală și socială, precum și învățarea de a învăța.⁶²

Cadrul a fost supus mai multor consultări înainte de publicare, la finalul cărora s-a ajuns la un acord cu privire la elaborarea a trei domenii care vizează dezvoltarea sinelui, relațiile cu ceilalți și învățarea autonomă, care la rândul lor cuprind câte trei competențe fiecare. După modelul „conștientizare, înțelegere, acțiune”, fiecare competență are câte trei descriptori.

LifeComp este o completare foarte importantă pentru cele două cadre realizate anterior de Centrul Comun de Cercetare (JRC) și Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură (DG EAC), respectiv DigComp și EntreComp, reprezentând chiar un material de bază, deoarece vizează competențele de viață, abilitățile și competențele pe care toată lumea ar trebui să le dezvolte continuu pe parcursul vieții. Este destinat tuturor categoriilor de vârstă, având aplicabilitate atât în educație, cât și pe piața muncii și în cetățenie activă. De asemenea, susține o înțelegere holistică a învățării, centrată pe autonomie, conștientizare de sine și colaborare, având o aplicabilitate foarte relevantă în contexte de formare continuă, educație non-formală și dezvoltare personală.

LifeComp consideră competențele „**personale, sociale și de a învăța să înveți**” ca fiind competențe care se aplică tuturor sferelor vieții și care pot fi dobândite prin educație formală, informală și non-formală, cadrul putând fi adaptat la diferite contexte educaționale. Conform raportului de descriere a cadrului LifeComp, acesta ar putea inspira într-o anumită manieră includerea de noi subiecte în programele de învățământ sau ar putea fi inclus în materiile deja existente.

Ca reprezentare vizuală a cadrului, a fost aleasă imaginea metaforică a unui copac, care reprezintă interdependența dinamică a tuturor competențelor deținute de un individ și modelul de evoluție în timp. Copacul are ramuri suprapuse, care sunt hrănite prin rădăcini, acestea reprezentând legătura individului cu contextul socio-cultural și cu cei din jur, fiecare element al copacului fiind în egală măsură la fel de important și util pentru dezvoltarea sa în ansamblu.⁶³

În domeniul cercetării, cadrul oferă puncte de plecare solide pentru analize privind impactul educației socio-emoționale, învățarea pe tot parcursul vieții și incluziunea socială.

⁶¹ Idem 27

⁶² <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

⁶³ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>





Aplicabilitatea LifeComp în România, similar cu celelalte cadre prezentate anterior, se realizează în primul rând la nivelul standardelor ocupaționale, în structura standardului ocupațional mai exact, unde sunt prevăzute și competențele personale și sociale, conform prevederilor Ordinului Nr. 6250/2156/2022 din 15 noiembrie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale⁶⁴. De asemenea, LifeComp se aplică și la nivelul Registrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior (RNCIS), respectiv prin completarea competențelor corespunzătoare în suplimentul la diplomă⁶⁵.

5.6. ESCO - Clasificarea europeană a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor

ESCO este o inițiativă a Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL), sprijinită de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop). Având în vedere Comunicarea Comisiei EUROPA 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii⁶⁶, ESCO face parte din Agenda Europa 2020 și reprezintă clasificarea multilingvă a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor europene.

*Conform DG EMPL, ESCO funcționează ca un sistem de clasificare, similar unui dicționar standardizat, care descrie, identifică și clasifică ocupațiile, aptitudinile și competențele relevante pentru piața muncii din Uniunea Europeană, precum și pentru sistemele de educație și formare profesională. Acest cadru conceptual interconectează în mod coerent conceptele și relațiile dintre ele, facilitând astfel utilizarea sa de către diverse platforme electronice și sisteme informatice. Prin integrarea ESCO în infrastructuri digitale, se pot furniza servicii avansate, precum: corelarea automată a profilurilor candidaților cu cerințele locurilor de muncă, pe baza competențelor declarate; recomandarea de cursuri de formare adaptate pentru recalificare sau actualizarea competențelor; precum și orientarea profesională personalizată. Astfel, ESCO contribuie semnificativ la o mai bună funcționare a pieței muncii europene și la consolidarea legăturilor dintre educație, formare și ocupare.*⁶⁷

ESCO oferă la acest moment descrieri pentru un număr de 3.039 de ocupații și 13.939 de competențe aferente, traduse în 28 de limbi (toate limbile oficiale ale UE plus limbile: islandeză, norvegiană, ucraineană și arabă, fiind disponibil online și putând fi consultat în mod gratuit).

Obiectivul ESCO este de a sprijini mobilitatea pe piața muncii în Europa și, prin urmare, accesul pe o piață a forței de muncă mai integrată și mai eficientă, oferind un „limbaj comun”, asemănător unui dicționar, pentru ocupațiile și aptitudinile cuprinse în structura sa, care să poată fi

⁶⁴ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Ordin_6250_2156_2022.pdf

⁶⁵ <https://www.anc.edu.ro/registrul-national-al-calificarilor-din-invatamantul-superior-ncis/>

⁶⁶ COM(2010) 2020 final - <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:RO:PDF>

⁶⁷ <https://esco.ec.europa.eu/ro/about-esco/what-esco>



utilizat de diferitele părți interesate pe teme legate de ocuparea forței de muncă și educație și formare.⁶⁸

Pentru a rămâne o structură eficientă pentru piața forței de muncă și pentru sistemele naționale de educație și formare din fiecare stat membru, ESCO a trecut printr-o serie de actualizări, mai ales în contextul solicitărilor continue ale angajatorilor cu privire la ocupațiile noi și la aptitudinile necesare, care se modifică și se actualizează continuu datorită evoluțiilor tehnologice, economice și sociale. Structura ESCO se actualizează periodic, cu sprijinul fiecărui stat membru prin intermediul punctelor naționale de contact, având în vedere modificările legate de programele de învățământ și de actualizarea terminologiei. În vederea pregătirii unor viitoare variante actualizate, se solicită permanent feedback prin sugestii și propuneri pentru îmbunătățirea conținutului, de la organizațiile responsabile care fac parte din grupurile de lucru sau care utilizează ESCO, precum și de la alte organizații interesate.⁶⁹

În ceea ce privește evoluția de-a lungul timpului, au fost realizate 10 versiuni ale ESCO, 5 dintre ele fiind versiuni demo pentru pilotare și testare, iar alte 5 au fost versiuni complete, cu impact direct. Versiunile cu actualizări minore, au presupus în general modificări doar pe partea de îmbunătățire a calității, fără a se aduce completări asupra conținutului, incluzând de cele mai multe ori fie adaptări ale relațiilor inter-conceptuale, fie modificări ale etichetelor alternative, corecturi ale greșelilor de scriere sau ale traducerilor. În schimb, actualizările majore au implicat schimbări esențiale, atât asupra conținutului, prin adăugarea de conținut nou, cât și asupra semanticii și a modelului de date, implicând efectiv introducerea de concepte noi în ESCO.⁷⁰

Prima versiune completă – *ESCOv.1* a fost publicată în iulie 2017, urmând abordarea bazată pe trei piloni, respectiv: ocupații, aptitudini/competențe și calificări. Aceasta este disponibilă în 27 de limbi și conține aproximativ 3.000 de ocupații, 13.500 de concepte de cunoștințe, abilități și competențe și un cadru pentru pilonul calificărilor. Alte 2 versiuni majore au fost *ESCO v1.1.*, respectiv *ESCO v1.2.*

ESCO v1.1. a fost publicat în ianuarie 2022, după o perioadă de aproximativ trei ani în care statele membre au derulat un proces de cartografiere/adoptare a ESCO în conformitate cu Regulamentul Eures. ESCO v1.1. este rezultatul unui intens proces de revizuire a calității conceptelor deja existente, precum și de dezvoltare a unor noi ocupații și competențe.

ESCO v1.2. a fost publicată în mai 2024, și este versiunea actualizată care prezintă o abordare duală având la bază date care combină pe de o parte expertiza umană și pe de altă parte tehnicile de inteligență artificială, în vederea creării de conținut și a îmbunătățirii calității la nivel general. Partea de utilizare a inteligenței artificiale a presupus extragerea informațiilor utile despre ocupații și competențe din anunțurile locurilor de muncă online, din conținutul cursurilor și calificărilor, precum

⁶⁸ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/european-initiatives/esco-european-skills-competences-qualifications-and-occupations>

⁶⁹ <https://esco.ec.europa.eu/ro/about-esco/what-esco/escos-continuous-improvement>

⁷⁰ Idem 38.



și din clasificări naționale și internaționale ale competențelor și ocupațiilor, dar și din publicații sectoriale și analizarea acestora în vederea identificării legăturilor cu termenii existenți.

Este necesar ca ESCO să fie actualizat continuu, în acest mod putând fi accesibil și în conformitate cu scopul principal pe care îl îndeplinește, acela de a fi un instrument de înaltă calitate la dispoziția utilizatorilor finali. Toate schimbările care apar periodic în piața muncii și în sectorul educației și formării profesionale, trebuie să fie luate în considerare în noile versiuni ale clasificării ESCO. Aceste schimbări vizează pe de o parte piața muncii, prin apariția unor ocupații noi, învechirea altor ocupații, precum și modificarea naturii ocupațiilor, care ulterior implică modificări la nivelul cunoștințelor, abilităților și competențelor solicitate de angajatori. Pe de altă parte contează foarte mult și modificările care apar în sectorul educației și formării profesionale, care vizează programele de învățământ, terminologia, dar și cerințele aplicațiilor IT rezultate din dezvoltarea tehnologică sau noile așteptări ale utilizatorilor finali. Toate actualizările ESCO cuprind și corectarea greșelilor identificate pe parcurs, de natură ortografică, relațională și de la nivel de metadate.⁷¹

În ceea ce privește relația dintre ESCO și EURES precum și statutul țărilor membre cu privire la acestea, începând din luna august 2021, ESCO susține corelarea automată bazată pe competențe din platforma EURES. Această relație are la bază Regulamentul EURES din 2016⁷², care evidențiază necesitatea implementării unor servicii mai practice de recrutare și căutare a locurilor de muncă în întreaga Europă, consolidând cooperarea dintre țările EURES și Comisie în ceea ce privește interoperabilitatea. Țările EURES au avut ca termen luna august 2021 pentru corelarea clasificărilor ocupaționale naționale/clasificărilor naționale ale competențelor cu ESCO sau pentru a adopta direct ESCO, iar până în octombrie 2023, 23 de țări EURES, printre care și România, au finalizat cartografierea ocupațiilor.

La nivel național și internațional, principalele categorii de părți interesate ESCO sunt: serviciile publice de ocupare a forței de muncă, instituțiile de învățământ (universități, licee etc.), partenerii sociali, portalurile pentru locuri de muncă, dezvoltatorii de aplicații IT, departamentele de resurse umane din cadrul întreprinderilor/organizațiilor, societăți de administrare a ontologiei, consultanți în carieră, instituții/organisme europene, administrații publice naționale/regionale/ locale, cercetători și statisticieni, organizații internaționale. Implicarea activă și continuă a părților interesate și a experților este esențială pentru îmbunătățirea continuă a ESCO. De asemenea, în fiecare stat membru UE funcționează punctele naționale de contact ESCO.

În ceea ce privește utilizarea ESCO de către stakeholderii din România, serviciile publice de ocupare a forței de muncă abordează ESCO în procesul de descriere mai exactă a cerințelor de pe piața muncii și în sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să își descopere aptitudinile și competențele necesare. În același timp, instituțiile de învățământ folosesc ESCO în vederea alinierii programelor de studiu la nevoile pieței muncii, facilitând tranziția absolvenților către

⁷¹ <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/continuous-improvement-process>

⁷² REGULAMENTUL (UE) 2016/589 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0589>



angajare. De asemenea, pentru partenerii sociali, ESCO reprezintă o sursă comună de înțelegere pentru dialogul social pe teme care țin de piața muncii și formarea profesională. Nu în ultimul rând, pentru dezvoltatorii de aplicații IT, ESCO reprezintă o resursă foarte importantă pentru dezvoltarea unor aplicații care sprijină și ușurează căutarea de locuri de muncă, evaluarea aptitudinilor, precum și gestionarea resurselor umane în ansamblu.⁷³

În conformitate cu Hotărârea nr.1192 din 25 septembrie 2024 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) este Punctul Național de Contact pentru ESCO în România. ANC este responsabilă pentru coordonarea și gestionarea clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor în România.

În calitate de Punct național de contact pentru Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor, denumită în continuare ESCO, ANC exercită numeroase sarcini specifice⁷⁴, iar dintre acestea, atribuția principală este reprezentată de “implementarea sistemului de competențe din portalul european al competențelor ESCO în sistemul de educație și formare profesională din România prin standardele ocupaționale și de calificare, programe de studii sau alte forme de învățământ pe tot parcursul vieții”⁷⁵. De asemenea, ANC participă la întâlnirile grupului european ESCO, precum și în proiectele aferente, seminarii, grupuri de lucru, inclusiv la mentenanța portalului ESCO România. În completarea sarcinilor anterioare, traducerea termenilor din ESCO, comunicarea cu Direcția Generală de Traduceri a Comisiei Europene pentru ESCO, actualizarea și gestionarea versiunii în limba română a ESCO, sunt activități care îi revin tot Autorității Naționale pentru Calificări. Nu în ultimul rând, intenția dezvoltării unei platforme naționale a competențelor pe modelul ESCO, are la bază strânsa colaborare cu comitetele sectoriale din care sunt dezvoltate propuneri care să contribuie la dezvoltarea ESCO și care să aibă efecte pozitive atât pe termen scurt cât și pe termen lung.

În România, ESCO are aplicabilitate în procesul de dezvoltare a standardelor ocupaționale, în conformitate cu prevederile Ordinului nr. 6250/2156/2022 pentru aprobarea Metodologiei de de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale.

De asemenea, se identifică legătura cu ESCO în procesul de înregistrare și înscriere al unui program de studii de licență și masterat în RNCIS, conform Ordinului nr. 5360/01.09.2022, având în vedere utilizarea în RNCIS a competențelor aferente grupelor de bază din clasificarea ESCO - v1.1.1.⁷⁶, precum și în procesul de înregistrare al unui program postuniversitar în Registrul Național al Programelor Postuniversitare, conform Ordinului nr. 4750/2019, cu modificările și completările ulterioare.

⁷³ <https://esco.ec.europa.eu/ro/about-esco/esco-stakeholders>

⁷⁴ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/288951>

⁷⁵ Idem 42.

⁷⁶ <https://www.anc.edu.ro/competente/>



În ceea ce privește maparea COR-ESCO de către România, în vederea îndeplinirii prevederilor articolului 19 din Regulamentul (UE) 2016/589, prin proiectul POCA „Creșterea capacității administrative a ANC și MMJS prin sistematizare și simplificare legislativă în domeniul calificărilor” a fost realizată maparea clasificării naționale COR cu clasificarea europeană ESCO.⁷⁷

Având în vedere faptul că procesul de mapare presupune realizarea unui tabel de corespondență între două clasificări, acest proces putând fi asistat de instrumente software, rolul principal este deținut de un expert care identifică conceptele corespunzătoare în cele două clasificări și înregistrează o relație (mapping) între ele. În final, maparea, respectiv tabelul de corespondență rezultat prezintă pentru fiecare concept din prima clasificare conceptul/conceptele corespunzător/corespunzătoare din cealaltă clasificare, între ele fiind stabilite relații SKOS (Simple Knowledge Organization System- Sistemul simplu de organizare a cunoștințelor), de tipul „exactmatch”, „closematch”, „narrowmatch” sau „broadmatch”.

5.7. Europass

Europass este „un set gratuit de instrumente online și de informații care vă ajută să gestionați toate etapele de învățare și carieră. Instrumentele și informațiile vă ajută să vă faceți cunoscute în Europa competențele, calificările și experiența, în mod clar și coerent.”⁷⁸

În ansamblu, Europass a fost creat în vederea sporirii mobilității în scopuri educaționale și de lucru în Europa.⁷⁹

Decizia nr. 2241/2004/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 decembrie 2004 de instituire a unui cadru comunitar unic pentru transparența calificărilor și competențelor (Europass)⁸⁰ a reprezentat documentul care a stat la baza aprobării Europass. Anterior acestei decizii, au fost dezvoltate câteva instrumente cu scopul de a-i sprijini pe cetățenii din Europa să își structureze și să își prezinte într-o manieră cât mai bună calificările și competențele atunci când sunt în căutarea unui loc de muncă sau doresc să se înscrie într-un program de învățământ. Acest set de instrumente a inclus: formatul comun european pentru curriculum vitae (CV), care a fost propus prin Recomandarea 2002/236/CE a Comisiei din 11 martie 2002 (9)⁸¹, suplimentul la diplomă recomandat de Convenția privind recunoașterea calificărilor din învățământul superior în regiunea europeană, adoptată la Lisabona la 11 aprilie 1997⁸², Europass-formare instituit prin Decizia 1999/51/CE a Consiliului din 21 decembrie 1998 privind promovarea unor parcursuri europene în formarea la locul de muncă,

⁷⁷ <https://www.anc.edu.ro/esco/>

⁷⁸ <https://europass.europa.eu/ro>

⁷⁹ <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/europass-greater-mobility-for-learning-and-working-in-europe.html?fromSummary=15>

⁸⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004D2241>

⁸¹ C(2002) 516 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002H0236>

⁸² <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=165>





inclusiv ucenicia (10)⁸³, precum și suplimentul la certificat și portofoliul lingvistic european⁸⁴, create de Consiliul Europei.

Toate aceste instrumente au ajuns să facă parte ulterior din cadrul unic comunitar pentru transparența calificărilor și competențelor.⁸⁵ Astfel, în 2004, Parlamentul European a aprobat înființarea platformei comune Europass, în vederea creării unui cadru unitar care să asigure transparența calificărilor și competențelor în spațiul european, simplificând accesul pe piața muncii și accesul la programe de studii și formare.

Europass a devenit astfel principala modalitate de facilitare a accesului cetățenilor Uniunii Europene pe piața muncii precum și la programele de educație și formare, fiind recunoscut de toate cele 28 de state membre ale UE, de statele EEA/AELS (Islanda, Liechtenstein și Norvegia), precum și de către Turcia, Macedonia și Elveția. Astfel, Comisia Europeană pune la dispoziția cetățenilor UE în mod gratuit acest serviciu, în 31 de limbi.

Ulterior, în anul 2018, a fost adoptată Decizia (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului privind un cadru comun pentru furnizarea unor servicii mai bune pentru competente și calificări – EUROPASS⁸⁶. Principalele obiective ale Noului Cadru European „Europass” au vizat pe de o parte sprijinirea transparenței și înțelegerea mai facilă a competențelor și a calificărilor dobândite în contexte formale, non-formale și informale, inclusiv prin experiență practică, mobilitate și voluntariat, iar pe de altă parte au vizat punerea la dispoziție utilizatorilor a unui set de instrumente online în cadrul unei platforme, și asigurarea sprijinului permanent prin intermediul centrelor naționale Europass.

În conformitate cu conținutul Deciziei (UE) 2018/646⁸⁷, platforma online Europass conține informații disponibile sau linkuri către alte surse complementare cu privire la “oportunități de învățare, calificări și cadre sau sisteme de calificare, posibilități de validare a învățării non-formale și informale, practici de recunoaștere și legislația relevantă din diferite țări, inclusiv țări terțe, servicii care oferă orientare pentru mobilitatea transnațională în scopul învățării și pentru gestionarea carierei”.

În prezent, portofoliul Europass⁸⁸ cuprinde cinci documente cu ajutorul cărora competențele și calificările pot fi înțelese în mod clar și cu ușurință în Europa, crescând gradul de mobilitate atât pe piața muncii, cât și în domeniul educației.⁸⁹

⁸³ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:89d81c4a-def7-4563-941a-1cb25884428d.0001.01/DOC_22&format=PDF

⁸⁴ <https://www.ecml.at/en/Thematic-areas/Curricula-and-evaluation/European-Language-Portfolio>

⁸⁵ Idem 56

⁸⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646>

⁸⁷ Idem 63

⁸⁸ <https://europass.europa.eu/ro/about-europass>

⁸⁹ <https://www.anc.edu.ro/europass/>



*Curriculum Vitae*⁹⁰, este documentul de bază și primul dintre instrumente, care are rolul de a sprijini prezentarea competențelor și calificărilor într-o structură eficientă și clară. CV-ul poate fi completat online, folosind instrucțiunile din platformă sau poate fi realizat offline după descărcarea modelului, exemplelor și instrucțiunilor de completare. Pentru CV există posibilitatea de a fi salvat în biblioteca Europass și de a fi tradus în orice altă limbă dintre cele 31 de limbi disponibile.

Pașaportul lingvistic a fost creat în 2004 sub forma unui instrument de autoevaluare a competențelor lingvistice și a calificărilor. Ulterior, acesta fost integrat în profilul Europass⁹¹, potrivit versiunii actualizate a Europass, la secțiunea „Competențe lingvistice”. În continuare, fiecare cetățean care accesează platforma Europass își poate autoevalua competențele lingvistice pe baza Cadrului european comun de referință pentru limbi (CECRL) și, dacă este necesar, poate transmite rezultatele către angajatori sau instituțiile de învățământ.

Documentul de mobilitate Europass⁹² asigură într-un mod simplu, coerent și ușor de înțeles înregistrarea experienței, prin promovarea competențelor dobândite în timpul perioadei de mobilitate.

Suplimentul la certificatul profesional⁹³ prezintă descrierea cunoștințelor și competențele dobândite de titularul certificatului de studii și formare și cuprinde scopul calificării, nivelul calificării, rezultatele învățării, precum și sistemul educațional relevant. Acesta facilitează înțelegerea mai aprofundată a certificatului mai ales în străinătate, completând cu informații suplimentare documentul original.

Suplimentul la diplomă⁹⁴ descrie cunoștințele și competențele dobândite de titularul diplomei de studii superioare, conținând printre altele, informații despre tipul și nivelul de calificare obținut, instituția care a eliberat diploma, conținutul cursului și rezultatele obținute, precum și detalii despre sistemul național de educație. Toate informațiile din cadrul suplimentului la diplomă ajută angajatorii sau instituțiile de învățământ să înțeleagă mai bine ce calificări deține titularul, iar acestuia din urmă îi permite să evolueze pe plan profesional sau educațional.

În România, primul document legislativ care a avut legătură cu Europass a fost Legea nr. 172 din 2 octombrie 1998 privind ratificarea Convenției cu privire la recunoașterea atestatelor obținute în învățământul superior în statele din regiunea Europei, adoptată la Lisabona la 11 aprilie 1997.⁹⁵

Ulterior, în anul 2007, odată cu aderarea României la UE, s-a înființat Centrul Național Europass și în România. Aplicabilitatea Europass în România la nivel legislativ, a continuat prin

⁹⁰ <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=ro>

⁹¹ <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/profile-wizard?lang=en>

⁹² <https://europass.europa.eu/ro/work-europe/mobility>

⁹³ <https://europass.europa.eu/ro/learn-europe/certificate-supplement>

⁹⁴ <https://europass.europa.eu/ro/learn-europe/diploma-supplement>

⁹⁵ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/15820>





publicarea și intrarea în vigoare a Ordinului nr. 1.804 din 3 iulie 2012 privind aprobarea Metodologiei de utilizare a instrumentelor Europass și Youthpass și a Metodologiei-cadru cu privire la serviciile de consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții⁹⁶, în conținutul căruia sunt descrise și instrumentele portofoliului Europass, modalitatea de utilizare și sursele online de identificare a acestora.

Centrul Național Europass în România este reprezentat de Autoritatea Națională pentru Calificări, cu rol de punct național de contact, începând din 2018.⁹⁷ În calitate de Punct național de contact Europass, ANC exercită atribuții specifice⁹⁸ privind diseminarea informațiilor către părțile interesate de la nivel național și european despre sistemul Europass; informează cetățenii cu privire la instrumentele și serviciile Europass; acordă suport instituțiilor partenere și persoanelor care trimit documentele de mobilitate Europass; și nu în ultimul rând, face parte din rețeaua europeană de centre naționale Europass, ceea ce implică activități și responsabilități specifice.

Atât la nivel național cât și la nivel european, utilizatorii Europass sunt pe de o parte individuali, precum cursanții, absolvenții de programe de studii sau de formare, persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă, lucrătorii și voluntarii; iar pe de altă parte sunt organizații, respectiv furnizori de educație și formare, profesioniști în orientare profesională, angajatori, servicii publice pentru ocuparea forței de muncă, parteneri sociali, furnizori de activități pentru tineret, organizații de tineret și factori de decizie politică.

Importanța aplicabilității Europass în România sau în oricare altă țară din UE, se transpune în final în îmbunătățirea accesului la educație și formare profesională și ulterior în trecerea mai rapidă și mai ușoară spre piața muncii, prin punerea la dispoziție a unor instrumente care asigură prezentarea competențelor și experienței profesionale într-o manieră mai facilă și mai avantajoasă.

⁹⁶ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocumentAfis/139911>

⁹⁷ ORDIN nr. 5.671 din 18 decembrie 2017 privind nominalizarea Autorității Naționale pentru Calificări în calitatea de Centru Național Europass în România

⁹⁸ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/288951>





Cap. 6 Schimbări ocupaționale

6.1. Calificări și ocupații de interes în elaborarea standardelor ocupaționale

Pentru a evidenția care sunt ocupațiile din clasificarea ocupațiilor din România (COR) care necesită a fi incluse în procesul de dezvoltare a standardelor ocupaționale, în cadrul proiectului este necesară aplicarea unei metodologii de categorizare a acestor ocupații, în funcție de necesitatea lor, astfel că a fost aplicată analiza MCDA (Multi-Criteria Decision Analysis).

MCDA este o metodă de cercetare operațională, utilizată la nivel mondial în luarea deciziilor, în special de către OCDE⁹⁹. Procesul MCDA începe cu definirea problemei, în cazul nostru, *lista ocupațiilor pentru care este necesară elaborarea standardelor ocupaționale*, definirea criteriilor și măsurarea lor în indicatori comparabili.

Criteriile utilizate în analiza de față sunt enumerate, după cum urmează:

- [1] Evoluția deficitului de cerere cu privire la calificările din România, conform proiecțiilor CEDEFOP, în perspectiva 2035, conform datelor prezentate la capitolul 2;
- [2] Evoluția procentuală a populației ocupate în sectorul de activitate CAEN, conform datelor prezentate în subcapitolul 3.2.;
- [3] Apartenența grupei de bază COR/ISCO-08 în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul UE, în conformitate cu *Regulamentul parlamentului European și al consiliului, de instituire a rezervei de talente la nivelul UE*;
- [4] Numărul de contracte active înregistrate pe grupe de bază COR/ISCO-08, în România, la finalul anului 2024, conform datelor prezentate la subcapitolul 3.3;
- [5] Numărul de locuri de muncă vacante raportate, în România, pe grupe de bază COR/ISCO-08, la finalul anului 2024, conform datelor prezentate la subcapitolul 3.4;
- [6] Existența standardelor ocupaționale, inclusiv data de arhivare a acestora, conform *Registrului standardelor ocupaționale*;

Pentru compararea tuturor criteriilor, se vor utiliza *coeficienții* următori:

- [1] Pentru *evoluția deficitului de cerere* cu privire la calificările din România se vor utiliza coeficienții dați de CEDEFOP, prin indicele ESI, cu scorurile de la 1 până la 4, unde 4 reprezintă un deficit de cerere mare, iar 1 un deficit de cerere mic. Ocupațiile din subgrupele majore cu un deficit de cerere cu un scor de 4 vor primi un scor de 4, iar ocupațiile din subgrupele majore cu un deficit de cerere cu un scor de 1 vor primi un scor de 1.
- [2] Pentru *evoluția procentuală a populației ocupate în sectorul de activitate CAEN*, se va utiliza un scor de 3, -3, respectiv 0. Sectoarele de activitate CAEN care au înregistrat o creștere

⁹⁹ https://www.oecd.org/en/publications/2025/06/government-at-a-glance-2025_70e14c6c.html



semnificativă a populației ocupate vor primi un scor de 3, sectoarele de activitate CAEN care au înregistrat o scădere semnificativă a populației ocupate vor primi un scor de -3, iar sectoarele de activitate care au avut un trend constant vor primi un scor de 0.

- [3] Pentru grupele de bază care fac parte din *Regulamentul parlamentului european și al consiliului de instituire a rezervei de talente la nivelul UE* va fi acordat un scor de 3, iar pentru grupele care nu se află în acest regulament va fi acordat un scor 0.
- [4] Pentru *numărul de contracte* este utilizată cuartila de 25% aplicată întregului eșantion, astfel că pentru ocupațiile din grupele de bază care au peste 15.000 de contracte va fi acordat un scor de 3, pentru ocupațiile din grupele de bază care au între 10.001 și până în 15.000 de contracte va fi acordat un scor de 2, pentru ocupațiile din grupele de bază care au între 5001 contracte și până în 10.000 de contracte va fi acordat un scor de 1, iar pentru ocupațiile din grupele de bază care au între 2500 și 5000 de contracte va fi acordat un scor de 0.
- [5] Pentru *locurile de muncă vacante* este la fel ca în cazul numărului de contracte active, fiind utilizată cuartila de 25% aplicată înregului eșantion, astfel că pentru ocupațiile din grupele de bază care au peste 500 de contracte va fi acordat un scor de 3, pentru ocupațiile din grupele de bază care au între 301 și până la 500 de contracte va fi acordat un scor de 2, pentru ocupațiile din grupele de bază care au între 101 contracte și până în 300 de contracte va fi acordat un scor de 1, iar pentru ocupațiile din grupele de bază care au sub 100 de contracte va fi acordat un scor de 0.
- [6] În cazul *standardelor ocupaționale*, pentru standardele ocupaționale care urmează a fi arhivate conform legislației în vigoare este acordat un scor de 3, iar pentru restul un scor de 0.
- [7] Prezentăm astfel, următoarea formulă utilizată în stabilirea listei de priorități pentru ocupațiile de interes în proiect:

SCOR TOTAL = $w1 * S_{ESI} + w2 * S_{CAEN} + w3 * S_{EU} + w4 * S_{CON} + w5 * S_{VAC} + w6 * S_{STD}$
unde,

$S_{ESI} \in \{1,4\}$, unde 1 = deficit de cerere mic, iar 4 = deficit de cerere mare

$S_{CAEN} \in \{-3, 0, 3\}$, sectorul: 3 = creștere, 0 = stagnare, iar -3 = deficit

$S_{EU} \in \{0, 3\}$, nivel EU: 0 = nu este pe lista de talente EU, 3 = este pe lista de talente EU

$S_{CON} \in \{0, 1, 2, 3\}$, contracte active: 0 = sub 2500 contracte și 3 = peste 15000 contracte

$S_{VAC} \in \{0, 1, 2, 3\}$, locuri vacante: 0 = sub 100 locuri vacante și 3 = peste 500

$S_{STD} \in \{0, 3\}$, standard nou: 0 = există SO și 3 = SO pe lista, se arhivează

CONCLUZII:

Lista primelor 500 de ocupații propuse în urma aplicării formulei de calcul a scorului final de mai sus, pentru cele peste 1200 de ocupații de nivel preuniversitar din COR, pentru care pot fi elaborate standarde ocupaționale în cadrul proiectului, în ordinea prioritizării lor, este prezentată în **ANEXA nr. 10**.



6.2. Ghid metodologic privind ancheta la nivelul angajatorilor pentru identificarea nevoilor de ocupații și de competențe

6.2.1. Bazele teoretice ale Ghidului metodologic

Ghidul metodologic privind ancheta la nivelul angajatorilor din diferite sectoare de activitate pentru identificarea nevoilor de ocupații și competențe are la bază Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2020/1197 al Comisiei din 30 iulie 2020 de stabilire a specificațiilor tehnice și a modalităților în temeiul Regulamentului (UE) 2019/2152 al Parlamentului European și al Consiliului privind statisticile europene de întreprindere și de abrogare a 10 acte juridice în domeniul statisticilor de întreprindere, respectiv Regulamentul (UE) 2019/2152 al parlamentului european și al consiliului din 27 noiembrie 2019 privind statisticile europene de întreprindere, de abrogare a 10 acte juridice în domeniul statisticilor de întreprindere.

Definițiile utilizate în prezentul ghid se regăsesc în anexele celor două regulamente menționate anterior. Prezentul Ghid se va utiliza în cadrul activității A1.2. din proiect.

6.2.1.1. Scopul și obiectivele anchetei

Ancheta are ca scop identificarea nevoilor pe termen scurt (12 luni – 2 ani) și mediu (2 – 5 ani) de ocupații și competențe în cadrul întreprinderilor din diferite sectoare economice din România și are ca obiective:

1. analiza cererii întreprinderilor privind ocupațiile, din perspectiva domeniilor calificărilor,
2. analiza cererii de competențe, din perspectiva tipurilor de competențe (cheie, transversale, profesionale),
3. analiza cererii de formare profesională, implicit cererea de standarde ocupaționale necesare asigurării procesului de formare profesională.

6.2.1.2. Sfera de cuprindere

Sfera de cuprindere a anchetei este reprezentată de întreprinderile/angajatorii activi, indiferent de forma juridică sau de proprietate, care își desfășoară activitatea în sectoarele economice din România, reglementate în prezent conform Clasificării activităților din economia națională Rev. 3, denumită în continuare CAEN .

Unitatea de înregistrare statistică este unitatea legală/persoana juridică, iar în interiorul acestuia pot fi colectate date și la nivel de unitate (departamente, angajați etc).

Recomandarea 2003/361 a Comisiei definește întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) ca întreprinderi cu un număr de angajați și profituri care se încadrează sub anumite limite.



O micro-întreprindere are până la 10 angajați și o cifră de afaceri sau un bilanț total de până la 2 milioane de euro.

O întreprindere mică are până la 50 de angajați și o cifră de afaceri sau un bilanț total de până la 10 milioane de euro;

O întreprindere mijlocie are până la 250 de angajați, o cifră de afaceri de până la 50 de milioane de euro și un bilanț total de până la 43 de milioane de euro.

6.2.2. Grupul țintă și planul de sondaj

6.2.2.1. Determinarea grupului țintă/unităților statistice

Determinarea unităților statistice (angajatorilor/întreprinderilor) pentru ancheta la nivelul angajatorilor din diferite sectoare de activitate pentru identificarea nevoilor de ocupații și competențe se realizează astfel încât să se asigure reprezentativitatea rezultatelor atât la nivel național, cât și la nivel de sector de activitate/clasă de mărime.

Angajatorii cu personalitate juridică din România, indiferent de forma de proprietate și forma juridică, care își desfășoară activitatea într-unul din domeniile de activitate formează baza anchetei structurale de față. Datele privind angajatorii sunt extrase pe baza datelor ONRC (Oficiul Național al Registrului Comerțului), prin intermediul platformei data.gov.ro .

Mulțimea unităților statistice are în vedere:

1. Mulțimea angajatorilor cu personalitate juridică din România care nu au declarat încetare de activitate până la 31.12.2025 și a căror activitate este inclusă în CAEN Rev. 3;

2. Mulțimea angajatorilor cu personalitate juridică din România care au depus bilanț contabil sau declarație unică în semestrul I din 2026 și a căror activitate este inclusă în CAEN Rev. 3, mai puțin în cazul celor care nu au activitate financiară);

3. Mulțimea angajatorilor cu personalitate juridică din România cu activitate nefinanciară (ONG-uri, fundații ș.a);

4. Mulțimea angajatorilor cu personalitate juridică din România cu activitate financiară.

Baza de selecție a anchetei este reprezentată de mulțimile aferente punctelor 1-4.

6.2.2.2. Planul de sondaj

În anchetă se va utiliza un sondaj stratificat simplu aleator, cu stratificare după:

a) activitatea principală (secțiuni CAEN Rev.3), mai exact cele 21 de secțiuni CAEN, enumerate după cum urmează:

- SECȚIUNEA A - AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT
- SECȚIUNEA B - INDUSTRIA EXTRACTIVĂ





- SECȚIUNEA C - INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE
- SECȚIUNEA D - PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT
- SECȚIUNEA E - DISTRIBUȚIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE
- SECȚIUNEA F – CONSTRUCȚII
- SECȚIUNEA G - COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL;
- SECȚIUNEA H - TRANSPORT ȘI DEPOZITARE
- SECȚIUNEA I - HOTELURI ȘI RESTAURANTE
- SECȚIUNEA J - ACTIVITĂȚI DE EDITARE; DIFUZAREA DE PROGRAME DE RADIO ȘI TELEVIZIUNE; ACTIVITĂȚI DE PRODUCȚIE ȘI DISTRIBUȚIE DE CONȚINUTURI
- SECȚIUNEA K – TELECOMUNICAȚII; ACTIVITĂȚI DE PROGRAMARE ȘI DE CONSULTANȚĂ ÎN TEHNOLOGIA INFORMAȚIEI; ALTE SERVICII INFORMAȚIONALE
- SECȚIUNEA L- INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURARI
- SECȚIUNEA M - TRANZACȚII IMOBILIARE
- SECȚIUNEA N - ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE
- SECȚIUNEA O- ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT
- SECȚIUNEA P -ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC
- SECȚIUNEA Q – ÎNVĂȚĂMÂNT
- SECȚIUNEA R - SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
- SECȚIUNEA S - ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE, SPORTIVE ȘI RECREATIVE
- SECȚIUNEA T - ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII
- SECȚIUNEA U – ACTIVITĂȚI ALE GOSPODĂRIILOR PRIVATE ÎN CALITATE DE ANGAJATOR DE PERSONAL CASNIC; ACTIVITĂȚI ALE GOSPODĂRIILOR PRIVATE DE PRODUCERE DE BUNURI ȘI SERVICII DESTINATE CONSUMULUI PROPRIU
- SECȚIUNEA V - ACTIVITĂȚI ALE ORGANIZAȚIILOR ȘI ORGANISMELOR EXTRATERITORIALE

b) clasa de mărime a întreprinderii – în cazul anchetei de față pentru a asigura reprezentativitatea comparabilității se vor utiliza 3 dimensiuni, și anume: i) 0-9 salariați, ii) 10-20 salariați și iii) 20 + salariați pentru a exclude impactul firmelor mari.





6.2.2.3. Calcularea eșantionului

Volumul eșantionului se stabilește astfel încât:

- să existe minimum 5 unități în fiecare strat;
- eroarea maximă pentru estimarea cererii totale de forță de muncă să nu depășească $\pm 5\%$, la un nivel de încredere de 95%;
- se utilizează metoda alocării Neyman pentru distribuirea eșantionului pe straturi, ținând cont de abaterea standard a numărului de salariați din fiecare strat.

6.2.2.4. Perioada de referință și de înregistrare

Perioada de referință a anchetei este anul calendaristic - anul precedent, în cazul de față 2025 pentru anul 2026, în momentul începerii prezentei anchete, corespunzător exercițiului financiar pentru care s-au întocmit situațiile financiare și rapoartele obligatorii ale întreprinderilor, menționate anterior la punctul 3. Datele privind întreprinderile sunt preluate anual de pe platforma ONRC, conform perioadei analizate.

Pentru asigurarea coerenței statistice, în special pentru posturile vacante deschise/închise, angajări, plecări, cheltuieli cu formarea, investiții în capital uman, se vor cumula valorile pe întreg anul precedent, în cazul de față 2025.

Pentru întreprinderile nou-create în 2025, datele se preiau pentru fracția de an în care unitatea a fost activă; unitățile sunt marcate în bazele de lucru de către experți pentru ajustare, întrucât caracteristicile lor pot diferi semnificativ față de întreprinderile cu o perioadă mai lungă de activitate.

În cazul modificărilor organizaționale, respectiv fuziuni, divizări, schimbări ale activității principale survenite în 2026, se va utiliza codul potrivit noii clasificări CAEN Rev. 3 a întreprinderii, pentru a evita necorelări ale datelor.

Perioada de referință a anchetei este anul 2025, pentru anul 2026, iar perioada de înregistrare/completare a chestionarelor se realizează odată la doi ani, în al doilea semestru.

6.2.2.5. Instrumentele de colectare a datelor

Este elaborat un singur tip de chestionar care are în vedere obiectivele menționate la punctul 1 pentru evaluarea cererii de ocupații, competențe și a nevoii de formare profesională pe bază de standard ocupațional.

Chestionarul va fi dezvoltat de către experții angrenați în activitatea A1.2. și va fi avizat ulterior de către MMFTSS.

Chestionarul are un timp de completare de 15-20 de minute, 20 de itemi și are secțiuni referitoare la:

1. date generale despre angajator (sector CAEN, mărime, localizare);



2. numărul și clasificarea salariaților în funcție de departament;
3. ocupații existente, posturi vacante, ocupații necesare și dificultăți de recrutare;
4. competențe cheie, transversale și profesionale necesare.

6.2.3. Prelucrarea datelor și responsabilitățile echipei

6.2.3.1. Prelucrarea și diseminarea datelor

Datele și indicatorii aferenți sunt prezentate în Tabelul 1, după cum urmează:

Tabelul 1 - Lista indicatorilor rezultați în urma anchetei

Indicator	Estimare
Nr. de angajatori contactați	Aprox. 400 conform volumului eșantionului
Rata de răspuns (%)	≥ 70%
Nr. de ocupații cu deficit în rândul angajatorilor	Se va determina în urma aplicării sondajului pilot
Nr. de ocupații emergente identificate	Se va determina în urma aplicării sondajului pilot
Standarde ocupaționale necesare pentru formarea profesională în rândul angajatorilor	Se va determina în urma aplicării sondajului pilot
Nr. de competențe necesare pentru formarea profesională în rândul angajatorilor	Se va determina în urma aplicării sondajului pilot
Identificarea sectoarelor economice CAEN prioritare	Se va determina în urma aplicării sondajului pilot

6.2.3.2. Atribuțiile experților care vor centraliza și prelucra datele în principiu sunt:

- participă la instruirea organizată de coordonator înainte de lansarea anchetei;
- primesc materialele necesare efectuării anchetei: chestionarele, ghidul metodologic și precizările metodologice;
- identifică pe baza listei de contacte întreprinderile pe care urmează să le cerceteze;
- distribuie chestionarele la întreprinderi în format electronic;
- asigură completarea chestionarului, conform precizărilor metodologice și a instrucțiunilor de completare din ghid;
- recontactează întreprinderile care au fost identificate, dar nu au returnat chestionarul;
- asigură îndrumarea persoanelor din întreprinderile care solicită informații privind modalitățile de completare a chestionarului;



- introduc datele din chestionare în aplicația anchetei, pe baza căreia se va realiza analiza datelor;
- verifică documentele privind colectarea datelor și completarea chestionarelor (verificarea completitudinii colectării și conformitatea cu unitățile din eșantionul selectat);
- asigură calitatea datelor, rezolvă erorile și validează datele;
- compară și verifică datele comune la nivel de ocupații, competențe și nevoie de formare;
- au obligația să asigure păstrarea caracterului confidențial al datelor înscrise pe chestionare.

6.2.3.3. Etica și confidențialitatea datelor

Aplicarea chestionarului și analiza ulterioară a datelor se realizează în conformitate cu principiile etice și cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Participarea angajatorilor este voluntară, iar răspunsurile lor sunt colectate și utilizate exclusiv în scopuri de cercetare și analiză statistică. În toate etapele procesului se va urmări protejarea anonimității respondenților, astfel încât nicio organizație să nu poată fi identificată individual în rapoartele finale.

Un alt principiu etic important îl constituie transparența. Angajatorii vor fi informați încă din momentul contactării asupra scopului cercetării, duratei de completare și modului în care datele lor vor fi utilizate.

De asemenea, metodologia respectă în mod riguros prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția datelor (GDPR). Baza de date colectată va fi securizată și accesibilă doar echipei desemnate, iar toate datele cu caracter personal vor fi eliminate sau anonimizate înainte de prelucrare. În situația în care vor fi colectate informații de contact, acestea vor fi utilizate exclusiv pentru comunicarea legată de chestionar și nu vor fi transmise terților.

Respectarea acestor principii etice și de confidențialitate garantează faptul că procesul de cercetare se desfășoară într-un cadru responsabil și credibil, iar rezultatele obținute pot fi utilizate cu deplină încredere în elaborarea politicilor și instrumentelor de ocupare și educație.

Mulțumim.





Anexa nr. 1 – Comitetele sectoriale europene

Nr. crt.	Comitetul de dialog social sectorial	Descriere și scop	Organizațiile angajaților	Organizațiile patronale	Domenii de interes
1	Agricultură	Comitetul de dialog social sectorial din agricultură a fost înființat în 1999 și acoperă: • dezvoltarea culturilor de fructe și legume • creșterea animalelor • grădinărit peisagistic • vânătoare • activități conexe de servicii agricole și zootehnie. În Europa, sectorul agricol angajează aproximativ 12,2 milioane de oameni (6% din forța de muncă din UE), în peste 7,3 milioane de întreprinderi agricole (2007). Majoritatea lucrătorilor din agricultură sunt lucrători pe cont propriu, dar sectorul se caracterizează și printr-un număr mare de lucrători sezonieri sau ocazionali. Provocarea majoră a sectorului este criza financiară globală,	• Federația Europeană a Sindicatelor pentru Alimentație, Agricultură și Turism (EFFAT)	• Grupul Patronat al Organizațiilor Profesionale Agricole (GEOPA-COPA)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • consecințele PAC pentru viitorul ocupării forței de muncă • formare profesională (Agripass –Eures) • situația lucrătorilor sezonieri • prevenirea accidentelor, luând în considerare în special tulburările musculo-scheletice.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		care a contribuit la scăderea prețurilor pentru multe mărfuri agricole și se preconizează că va afecta serios perspectivele pe termen scurt ale sectorului în UE. Discuțiile privind liberalizarea comerțului din cadrul OMC au un impact direct asupra acestui sector și se așteaptă o restructurare ulterioară. Schimbările climatice reprezintă, de asemenea, o preocupare majoră.			
2	Audiovizual	Sectorul audiovizual al UE – radio-difuziune publică și comercială și producție independentă de televiziune și film – are aproximativ 700.000 de angajați în peste 130.000 de companii. Acești lucrători și angajatori sunt reprezentați la nivelul UE de organizațiile enumerate mai sus, care fac parte din comitetul de dialog social al sectorului audiovizual al UE. Principalele <i>probleme</i> pentru sector Radiodifuzorii publici • Sustenabilitate financiară • Menținerea independenței Radiodifuzori comerciali	• EURO-MEI - UNI-Europa Media - Entertainment & Arts • Federația Internațională a Muzicienilor (FIM) • Federația Internațională a Actorilor (FIA)	• Asociația Televiziunii Comerciale din Europa (ACT) • Asociația Radiourilor Europene (AER) • Coordonarea Europeană a Producătorilor Independenți (CEPI)	În prezent, comitetul audiovizual se concentrează pe: 1. Formare/deprinderi – identificarea: - nevoile lucrătorilor din mass-media și divertisment - lacune și nepotriviri de competențe ca parte a unui proiect comun cu comitetul de spectacol live 1. Egalitatea de șanse -punerea în aplicare a Cadrului de acțiuni din



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

165





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• Colapsul veniturilor din publicitate • Mai puține lucrări noi comandate – provocând instabilitate financiară Online • Furnizarea de conținut pe numeroase platforme digitale • Creșterea pirateriei producției creative • Munca neregulată – lipsa locurilor de muncă stabile • Contracte și modele de muncă atipice • Protejarea și îmbunătățirea statutului profesional al lucrătorilor • Tendința către o mai mare flexibilitate și mobilitate – amenință traiul unor lucrători, în ciuda nivelului general ridicat de competențe din sector.	• Federația Europeană a Jurnaliștilor (EFJ)	• Uniunea Europeană de Radiodifuziune (EBU) • Federația Internațională a Asociațiilor Producătorilor de Film (FIAPF)	2011 privind egalitatea de gen -identificarea bunelor practici în promovarea diversității și combaterea discriminării 2. Noi tipuri de angajare - proiect comun privind tendințele pieței muncii audiovizuale și noile aranjamente de lucru - modul în care organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor pot acoperi aceste tipuri de angajare 1. Promovarea relațiilor de muncă în sectorul audiovizual al UE 2. Pirateria – pentru a proteja creativitatea, inovația și locurile de muncă 3. Sănătate și siguranță – schimbul de informații, evaluarea posibilelor acțiuni comune.
--	--	---	---	---	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





3	Bancar	Comitetul de dialog social sectorial a fost înființat în 1999. Acest sector acoperă activitățile cuprinse în clasa 64 NACE (Rev. 2), cu excepția codului 64.11 (bancă centrală): • activități de servicii financiare, altele decât asigurări și fonduri de pensii. În UE, aproximativ 3,7 milioane de oameni sunt angajați în sectorul bancar (Eurostat, LFS data 2014). Provocările majore sunt schimbarea cadrului legislativ ca urmare a crizei financiare globale și a crizei zonei euro, supravegherea bancară, imaginea industriei, digitalizarea și etica profesională, legate de problema salariilor variabile din sector. Organizațiile muncitorilor • UNI Europa Organizațiile patronale • Federația Bancară Europeană - Comitetul Bancar pentru Afaceri Sociale Europene (EBF-BCESA) • Grupul Băncilor Europene de Economii (ESBG)	• UNI Europa	• Federația Bancară Europeană - Comitetul Bancar pentru Afaceri Sociale Europene (EBF-BCESA) • Grupul Băncilor Europene de Economii (ESBG) • Asociația Europeană a Băncilor Cooperative (EACB)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • cartografierea exercițiului-colectare de date a datelor generale privind ocuparea forței de muncă ca parte a proiectului „impactul reglementărilor bancare asupra ocupării forței de muncă”; • responsabilitate socială corporativă - urmărirea declarațiilor comune (2005, 2014), • integrarea partenerilor sociali din țările UE mai noi în activitatea de informare a comitetului. Tema învățării pe tot parcursul vieții a fost discutată pe larg în contextul proiectului dedicat învățării pe tot parcursul vieții. În plus, reprezentanții angajaților au
---	---------------	--	--	--	--



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• Asociația Europeană a Băncilor Cooperative (EACB)			întreprins un proiect privind vânzarea responsabilă a produselor financiare și rolul sindicatelor în reglementarea și supravegherea financiară.
4	Administrațiile guvernamentale centrale	Dialogul social în acest sector acoperă: • funcționarii publici și angajații din ministerele guvernamentale, agențiile, serviciile care sunt finanțate sau conduse de guvernul central și instituțiile UE. În UE, există peste 6 milioane de oameni care lucrează în administrațiile publice, la nivel local, regional sau central. Administrațiile guvernamentale centrale fac obiectul multor reforme – adesea determinate de considerente financiare, cum ar fi: • descentralizare • alinierea condițiilor/statutului de muncă cu sectorul privat • privatizarea serviciilor cheie.	• Delegația Administrației Naționale și Europene a Sindicatelor (TUNED) [Uniunea Europeană a Serviciilor Publice (EPSU) și Confederația Europeană a Sindicatelor Independente (CESI)]	• Angajatorii din administrația publică europeană (EUPAE)	Comitetul se concentrează pe: • îmbunătățirea standardelor UE de angajare • modelarea politicii UE care afectează administrațiile guvernamentale centrale • promovarea valorilor comune: statul de drept, neutralitatea, responsabilitatea, accesibilitatea, transparența și egalitatea de tratament • calitatea serviciilor publice • egalitate și diversitate



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		Pe lângă măsurile de austeritate, administrațiile guvernamentale se confruntă și cu provocări la nivelul UE (presiuni de eficiență a costurilor și constrângeri macroeconomice în creștere). Guvernele sunt, de asemenea, sub presiune pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor pentru cetățeni. <i>Principalele realizări recente</i> • Drepturi de informare și consultare pentru administrațiile guvernelor centrale – acord-cadru (2015) • Servicii guvernamentale centrale de calitate pentru persoanele aflate în situații vulnerabile – recomandări (2015) • Prevenirea muncii nedeclarate – răspuns comun în a doua etapă a consultărilor (2014) • Închiderea decalajului de remunerare între femei și bărbați – recomandări (2014) • Consolidarea resurselor umane prin anticiparea și gestionarea schimbării – orientări de politică comune privind strategia (2014)			• forța de muncă îmbătrânită • sănătate și siguranță.
--	--	--	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• Declarația „Către bunăstarea la locul de muncă în administrațiile guvernamentale centrale, ca parte a unui nou cadru strategic al UE în materie de securitate și sănătate în muncă” (2013) • Servicii de calitate în administrațiile guvernamentale centrale – acorduri-cadru europene comune (2012) • Stagii: răspuns la Comunicarea CE „Către un cadru de calitate pentru stagii” (2012) • Restructurarea cărții verzi a Comisiei UE și anticiparea schimbării – aviz comun (2012) • Efectele crizei – declarație (2011) • Salarizare egală între femei și bărbați – declarație (2011)			
5	Industria chimică	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de codurile 20, 21, 22 NACE (Rev. 2): • fabricarea de produse chimice și produse chimice • fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	•industrialAll European Trade Union	•Grupul european al angajatorilor din industria chimică (ECEG)	Organizațiile patronale și ale lucrătorilor reprezentate în acest comitet se concentrează în prezent pe: • competitivitatea, CDI (cercetare, dezvoltare și inovare) și managementul schimbării, cu accent



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

170





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• fabricarea produselor din cauciuc și plastic. Sectorul chimic al UE angajează peste 3,5 milioane de oameni (aproximativ 1% din forța de muncă din UE) (Eurostat, date din sondajul forței de muncă din 2014) în aproximativ 95 000 de companii, majoritatea IMM-uri. În ciuda crizei economice care a început în 2008, ratele de ocupare a forței de muncă în sectorul chimic s-au menținut destul de bine în ceea ce privește ocuparea forței de muncă directă și indirectă. Deși sectorul și-a pierdut rolul de lider la nivel mondial, el rămâne cheia pentru poziția de export a economiei europene. Provocările includ creșterea lentă a cererii în Europa, creșterea ridicată a cererii în Asia, costuri de producție mai mari și un mediu foarte reglementat. Principala provocare de reglementare este implementarea unui sistem funcțional și rentabil pentru înregistrarea, evaluarea și autorizarea substanțelor chimice (REACH).			deosebit pe impactul asupra industriei al digitalizării și al politicilor specifice sectorului, cum ar fi politicile REACH și nanotehnologie; • sănătatea și securitatea în muncă • ocuparea durabilă a forței de muncă și dezvoltarea carierei în lumina schimbărilor demografice • formarea și învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv identificarea nevoilor viitoare de competențe și a nepotrivirilor de competențe • diseminarea Acordului-cadru privind profilele de competențe la nivel național și de companie • urmărirea și contribuția la politicile industriale, energetice și climatice
--	--	---	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





					• punerea în practică a foii de parcurs a comisiei pentru 2015-2020.
6	Comerț	Dialogul social în acest sector acoperă activități care implică transportul aerian de pasageri și marfă (atât regulat, cât și neregulat) și aviația civilă (echipajele aeriene, handling la sol, managementul traficului aerian). Transportul aerian aduce o contribuție esențială la economia UE, după cum arată cifrele de mai jos: • peste 120 de companii aeriene regulate • peste 450 de aeroporturi • 60 de furnizori de servicii de navigație aeriană • 880 m plecări din sau sosiri pe aeroporturile UE în 2014 În 2013, companiile aeriene cu licență UE au angajat direct 425 000 de persoane. Totalul ajunge la 1,4 m dacă includem: • operatorii aeroportuari și activitățile de handling la sol • construirea și repararea aeronavelor	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) • Asociația Europeană a Cockpitului (ECA) În domeniul managementul ui traficului aerian: • Controlorii de trafic aerian • Coordonarea Uniunii Europene (ATCEUC)	• Organizația Serviciilor de Navigație Aeriană Civilă (CANSO) • Airlines 4 dialog (A4D) • Asociația companiilor aeriene din rețeaua europeană (ENAA) • Reprezentanța internațională a companiilor aeriene în Europa (Aire) • Asociația companiilor	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • acțiuni în urma Strategiei de aviație pentru Europa a Comisiei • acțiune ca urmare a declarației comune privind punerea în aplicare a inițiativei cerului unic european și a propunerii de regulament privind serviciile de handling la sol • combaterea violenței la locul de muncă, în special a violenței împotriva femeilor și a violenței din partea terților • angajare atipică (externalizare, lucrători



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• școli de zbor • activități legate de transportul aerian desfășurate de agențiile de turism și organismele de reglementare. Dacă includem toate celelalte activități economice desfășurate în aeroporturi (comerț, hoteluri, catering, manipularea mărfurilor, transport terestru, servicii publice etc.) și efectele lor indirecte combinate, transportul aerian și aeroporturile asigură 4,8 milioane de locuri de muncă. Împreună, contribuie cu 300 de miliarde EUR la PIB-ul UE (produsul intern brut). Principalele provocări includ: • absența unor condiții de concurență echitabile la nivel mondial, • mediul tot mai competitiv • schimbări structurale - modelul low-cost și forme atipice de angajare • inițiativa Cerul Unic European.		aeriene din regiunile europene (ERA) • Airport Council International – ACI Europe • Asociația Serviciilor Aeroportuale (ASA)	independenți și independenți) • cum se facilitează contractele colective de muncă transnaționale la nivel de companie.
7	Comerț	Acest sector acoperă activitățile definite de NACE (Rev. 2), clasele 45, 46 și 47:	• UNI Europa	•EuroCommerce	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





		• Comerț cu amănuntul și cu ridicata. În UE, peste 30,5 milioane de oameni lucrează în comerț (Eurostat, date din 2014 din sondajul forței de muncă) - una dintre principalele căi de muncă pentru tineri și pentru cei care au părăsit temporar piața muncii. Comerțul s-a extins considerabil în ultimii 20 de ani. În același timp, structura sa competitivă a fost transformată, cu o utilizare mai mare a tehnologiei și cu schimbări în cadrul de reglementare (de exemplu, orele de deschidere, dimensiunea magazinului). Companiile mai mari domină acum piața. Drept urmare, există acum mult mai puțini lucrători independenți și mult mai mulți lucrători cu normă parțială (mulți dintre ei femei) și persoane cu contracte temporare. Productivitatea în sectorul de retail este acum mai mare, în timp ce prețurile sunt mai mici. Schimbările au generat o nouă cerere de competențe specializate.			• adaptarea la schimbare, formarea profesională și nevoile de competențe (de exemplu, noi competențe necesare în comerțul electronic) • Strategia UE pentru ocuparea forței de muncă și sectorul comerțului (de exemplu, promovarea locurilor de muncă mai multe și mai bune pentru tineri, combaterea muncii nedecarate, integrarea lucrătorilor migranți) • acțiune comună privind politicile UE cu impact social asupra comerțului (de exemplu, Planul european de acțiune pentru comerțul cu amănuntul) • sănătate, siguranță și bunăstare la locul de muncă (de exemplu, violență din partea terților, ergonomie, stres la locul de muncă)
--	--	---	--	--	--



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



					• eficientizarea dialogului dintre organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor (inclusiv consolidarea capacităților acestor organizații în cele mai noi țări UE și țări candidate). În 2015, partenerii sociali au finalizat un proiect menit să ofere tinerilor locuri de muncă mai multe și mai bune. În prezent, aceștia desfășoară un proiect comun de îmbunătățire a sănătății și securității la locul de muncă și analizează piața sectorială a muncii prin colectarea de date și informații despre piața muncii, formele în schimbare de angajare și principalele modalități de muncă din sectorul comerțului.
--	--	--	--	--	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





8	Construcții	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de codurile NACE (Rev.2) 41, 42 și 43: • construirea de clădiri • inginerie civilă • activități de construcții specializate. Cu peste 14 milioane de lucrători (Eurostat, date din Sondajul Forței de Muncă din 2014) în peste 3 milioane de firme (Eurostat, 2013 Business Statistics), sectorul construcțiilor este cel mai mare angajator industrial din UE. Provocările cu care se confruntă includ: • firmele și lucrătorii lor trebuie să se mute în locul unde este construit produsul • cerere sezonieră și variabilă • schimbarea demografică • schimbarea tehnologică • ecologizarea economiei.	• Federația Europeană a Construcțiilor și Lucrătorilor Lemnului (EFBWW)	• Federația Europeană a Industriei Construcțiilor (FIEC)	În prezent, Comitetul sectorial de dialog social se concentrează pe: • schimbarea demografică și modul de a lua în considerare o forță de muncă îmbătrânită • inițiative pentru angajarea tinerilor • tineret și formare profesională • promovarea unei culturi a sănătății și siguranței • îmbunătățirea funcționării pieței muncii • mobilitate în cadrul pieței unice.
9	Catering contractual	Dialogul social în acest sector acoperă: • catering contractual si cantine. Sectorul de catering contractual are 600.000 de angajați în toată Europa și are o cifră de afaceri anuală de 22 de			



		miliarde de euro. Livrează aproximativ 6 miliarde de mese în fiecare an. Provocările cheie pentru sector provin din specificul sectorului de catering contractual, care este guvernat de o relație tripartită între operatorul de catering contractual, organizația client și consumator. Companiile se bazează adesea pe contracte cu clienți pe durată limitată, necesitând soluții personalizate la care operatorii și forța de muncă trebuie să se adapteze. Fiind un sector cu forță de muncă intensivă, companiile de catering contractual depind de forța de muncă pentru a oferi servicii de calitate și, în consecință, o prioritate cheie pentru sector este, de asemenea, să investească în dezvoltarea resurselor umane. De asemenea, industria își recunoaște rolul în promovarea alimentației sănătoase și în combaterea obezității. Din 2005, industria de catering contractual a participat activ la Platforma UE privind alimentația, activitatea fizică și sănătatea.			
--	--	---	--	--	--



10	Educație	Dialogul social în acest sector acoperă: • educația timpurie a copilăriei • învățământul primar și secundar • educație și formare profesională • învățământul superior și cercetarea • personal didactic, de conducere și administrativ. Există un consens larg că educația este esențială pentru vitalitatea economică a Europei, stimulând capacitatea de angajare, productivitatea, inovația și spiritul antreprenorial al populației active de mâine și că rolul său în crearea unei societăți mai bune și mai incluzive este de importanță egală. Cu toate acestea, deși există diferențe semnificative între țările UE, cele mai recente date disponibile (sfârșitul anului 2015) arată o scădere îngrijorătoare a investițiilor în educație pentru al treilea an consecutiv. Acest lucru pune în pericol progresul UE către aceste obiective. Dezvoltarea profesională pentru personalul didactic și directorii școlilor este un factor cheie în asigurarea	• CSEE - Comitetul Sindical European pentru Educație	• EFEE - Federația Europeană a Angajatorilor din Învățământ	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • modul în care partenerii sociali pot promova educația civică, dialogul intercultural și cetățenia democratică • tendințe în educație către educație deschisă și inovatoare, inclusiv TIC • modul în care partenerii sociali pot contribui la îmbunătățirea abilităților și condițiilor de muncă ale cadrelor didactice și ale echipelor de conducere școlare • sprijinirea profesorilor, formatorilor și directorilor de școli, cu accent pe învățarea și dezvoltarea profesională continuă • modul în care profesia didactică poate deveni mai atractivă
-----------	-----------------	---	--	---	--



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		rezultatelor de succes pentru elevi. Trebuie depuse eforturi mai mari pentru a atrage persoane mai calificate în profesie și pentru a combate deficitul de cadre didactice cu care s-ar putea confrunta multe țări europene în viitor.			• educație și formare profesională și ucenicie, inclusiv sporirea relevanței VET pentru piața muncii și promovarea Alianței Europene pentru Ucenicie • învățământul superior și cercetarea, inclusiv legătura cu piața muncii, mobilitatea și egalitatea de gen • evoluții public-private în educație • promovarea dialogului social la nivel național și dezvoltarea în continuare a dialogului social sectorial european • promovarea și monitorizarea implementării rezultatelor dialogului social european la nivel național.
11	Electricitate	Dialogul social în acest sector acoperă:	• Sindicatul european industrial	• Asociația Europeană a Industriilor	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





	•exploatarea minereurilor de cărbune, lignit, fier și metale neferoase și minerale •extragerea turbei și a sării •alte activități miniere și de exploatare și de sprijin. Activitățile acoperite în acest sector sunt în cea mai mare parte cele definite de codurile NACE (Rev. 2) 05 (Exploarea cărbunelui și lignitului), 07 (Exploarea minereurilor metalice), 08 (Alte exploatări miniere și cariere) și 09 (Activități de servicii de sprijin minier). Industria extractivă acoperă atât materiile prime energetice, cât și neenergetice, dar exclude extracția țițeiului și a gazelor naturale. În UE, sectorul are aproximativ 740.000 de angajați (2013), angajați în aproximativ 19.000 de întreprinderi. Printre prioritățile Comitetului se numără sănătatea și siguranța, abilitățile și competențele, limitele de expunere la NO/NO₂/CO, schimbările climatice și obligația care rezultă de a reduce emisiile de gaze cu efect de seră și managementul mediului,		Miniere (Euromines) • Asociația Europeană pentru Cărbune și Lignit (EURACOAL) • Asociația Europeană a Mineralelor Industriale (IMA Europe) • UEPG - Asociația Europeană a Agregatelor • APEP - Asociația Europeană a Producătorilor de Potasiu	•restructurarea diferitelor tipuri de sector și recalificarea forței de muncă, •sănătate și siguranță (partajarea de practici utile, implementarea programelor de formare etc.), prevenirea riscurilor (evaluare și prevenire) •foaia de parcurs privind formarea, educația și învățarea pe tot parcursul vieții; •monitorizarea implementării strategiei uniunii energetice, a directivei CCS, a Inițiativei privind materiile prime și a Parteneriatului european pentru inovare (EIP), precum și a pachetului de economie circulară; •implementarea dialogului social în noile state membre •grupul de lucru „Industria grele” lucrează
--	---	--	--	---



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		materiile prime, precum și atragerea tinerilor pentru acest sector. Pierderi semnificative de locuri de muncă în UE au rezultat din criza economică și scăderea producției, precum și din închiderea minelor de cărbune în Europa și din concurența internațională.			la un catalog european standardizat pentru ocupațiile din sector.
12	Industrii extractive	Dialogul social în acest sector acoperă: • exploatarea minereurilor de cărbune, lignit, fier și metale neferoase și minerale • extragerea turbei și a sării • alte activități miniere și de exploatare și de sprijin. Activitățile acoperite în acest sector sunt în cea mai mare parte cele definite de codurile NACE (Rev. 2) 05 (Exploarea cărbunelui și lignitului), 07 (Exploarea minereurilor metalice), 08 (Alte exploatare miniere și cariere) și 09 (Activități de servicii de sprijin minier). Industria extractivă acoperă atât materiile prime energetice, cât și neenergetice, dar exclude extracția țițeiului și a gazelor naturale.			



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		În UE, sectorul are aproximativ 740.000 de angajați (2013), angajați în aproximativ 19.000 de întreprinderi. Printre prioritățile Comitetului se numără sănătatea și siguranța, abilitățile și competențele, limitele de expunere la NO/NO2/CO, schimbările climatice și obligația care rezultă de a reduce emisiile de gaze cu efect de seră și managementul mediului, materiile prime, precum și atragerea tinerilor pentru acest sector. Pierderi semnificative de locuri de muncă în UE au rezultat din criza economică și scăderea producției, precum și din închiderea minelor de cărbune în Europa și din concurența internațională.			
13	Industria alimentară și a băuturilor	Dialogul social în acest sector acoperă: • evoluțiile politicilor care afectează sectorul alimentară și al băuturilor din Europa • competitivitatea și ocuparea durabilă a forței de muncă. În Europa, industria alimentară și a băuturilor angajează aproximativ 4,2	•Federația Europeană pentru Alimentație, Agricultură și Sindicatele din Turism - EFFAT	•FoodDrinkEuro pe	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • competitivitate și angajare durabilă (capacitatea de angajare și forța de muncă îmbătrânită) • politica agricolă comună • taxe alimentare



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		milioane de oameni și include peste 300.000 de întreprinderi. Cifra de afaceri anuală este de peste 950 de miliarde de euro. O provocare majoră pentru sector este necesitatea de a spori atractivitatea industriei agroalimentare europene. Acest lucru va necesita dezvoltarea unui nou cadru de competențe și calificări.			
14	Încălțăminte	Dialogul social în sectorul încălțăminte din UE acoperă activitățile definite de NACE (Rev. 2), codul 15.2.0 (fabricarea încălțăminte). Ocuparea forței de muncă în acest sector variază între 343 000 (Eurostat, Sondajul forței de muncă 2014) și 290 000 de persoane, în funcție de modul în care este demarcat sectorul. Aceștia sunt angajați în aproximativ 20 000 de companii (Eurostat, 2013 Business Statistics). Micro-întreprinderile și întreprinderile mici (sub 250 de persoane) reprezintă aproape 95% din sector.	•Sindicatul european industrial	• Confederația Europeană a Industriei Încălțăminte (CEC)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • relansarea dialogului social la nivelul UE • aptitudini și calificări • facerea sectorului atractiv pentru tineri • deschiderea piețelor internaționale strategice pe condiții de concurență echitabile și alte evoluții comerciale • plan de acțiune pentru industriile de modă și high-end



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		Avantajele competitive ale UE constau în calitatea înaltă a producției din punct de vedere tehnic, design și modă și în dezvoltarea unor mărci căutate, cu o imagine puternică. Sectorul încălțăminte este în curs de restructurare din cauza globalizării piețelor, dereglementării, liberalizării comerțului și schimbărilor tehnologice. Numărul companiilor a scăzut rapid în 2008 și 2009 și mai puțin rapid între 2010 și 2013. Numărul locurilor de muncă nu s-a schimbat substanțial între 2011 și 2013, în ciuda ratelor ridicate ale șomajului în Europa.			• Inițiativa emblematică a UE privind gestionarea responsabilă a lanțului de aprovizionare din sectorul confecțiilor.
15	Mobilier	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de codul 31 NACE (Rev. 2), și anume: • fabricarea de mobilier de birou, magazin, bucătărie și alte tipuri de mobilier. În UE, aproape 1,2 milioane de oameni sunt angajați în sectorul mobilei (Eurostat, LFS data 2014) în aproximativ 120.000 de întreprinderi (Eurostat, Business Statistics 2013).	• Federația Europeană a Construcțiilor și Lucrătorilor Lemnului (EFBWW)	• Federația Producătorilor Europeni de Mobilă (UEA) • Confederația Europeană a Industriei de Mobilier (EFIC)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • politica industriei, • mediu, • educație și formare profesională, inclusiv competențe • schimbarea demografică, • securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv nanotehnologii, substanțe



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		Strategia industriei constă în transferul producției de piese care necesită forță de muncă în cele mai noi țări UE și țări candidate, menținând în același timp designul, know-how-ul, distribuția și aspectele comerciale ale afacerilor în mâinile companiilor din UE-15. Acest lucru a permis sectorului să dezvolte o competitivitate puternică de calitate. Industria este un jucător important pe piața globală. Cu toate acestea, această poziție a scăzut recent sub presiunea concurenților cu costuri reduse de muncă, ceea ce a dus la o scădere a ocupării forței de muncă.			cancerigene, tulburări musculo-scheletice și nouă strategie pentru SSM; • activități de urmărire în țările candidate.
16	Gaz	Dialogul social în acest sector acoperă producția și distribuția gazelor. În UE, sectorul gazelor are aproximativ 250.000 de angajați.	• Sindicatul european industrial • Federația Europeană a Sindicatelor Serviciului Public	• Uniunea Europeană a Industriei Gazelor Naturale	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • aptitudini și calificări • schimbarea demografică • restructurare • aspectele sociale ale responsabilității sociale corporative • impactul puternic asupra sectorului trecerii UE către o economie cu emisii



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



					scăzute de carbon (dimensiunea socială a foilor de parcurs pentru energie 2050 și a comunității energetice) • sănătate și siguranță.
17	Industria grafică	Comitetul de dialog social pentru acest sector a fost creat în 2013. Acesta acoperă activitățile de tipărire și servicii conexe definite de codul 18.1 NACE (Rev. 2), inclusiv: • tipărirea ziarelor, • alte tipuri de tipărire, cum ar fi cărți, periodice, formulare de afaceri, felicitări și documente de identificare, pe suporturi precum hârtie, plastic și metal; • servicii pre-press și pre-media, • servicii obligatorii și conexe. Cele mai importante tehnici de imprimare sunt imprimarea offset, gravura, serigrafică sau flexografică. Mai recent, companiile de tipar au făcut o mișcare semnificativă spre integrarea tipăririi digitale în activitățile lor, deschizându-și piața	• UNI Europa Graphical & Packaging	• Intergraf – Federația Europeană pentru Comunicare Tipărită și Digitală	Zone de interes În prezent, comisia se concentrează pe: • situația și tendințele tehnologice, sociale și economice ale sectorului la nivelul UE; • continuarea proiectului comun al UE din 2010 privind „Cele mai bune practici în restructurarea responsabilă social a companiilor de tipografie”, • aptitudini, • ajutor de stat și concurență neloială, • durabilitatea mediului.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		către noi caracteristici precum personalizarea tipăririi sau tipărirea pe tiraje scurte sau tipărirea „la cerere” sau servicii web to print. În ultimii ani, companiile de tipar și-au lărgit și aria de activitate la integrarea serviciilor cu valoare adăugată, precum gestionarea bazelor de date pentru clienți și producerea de documente electronice sau site-uri web. În UE, sectorul grafic are aproximativ 630.000 de angajați în aproximativ 118.000 de companii. Sectorul este foarte fragmentat: peste 90% din structura industrială este compusă din IMM-uri care angajează mai puțin de 20 de lucrători. Mai puțin de 1% dintre companii au peste 250 de angajați. Evoluțiile care afectează industria includ: • ascensiunea internetului ca sursă de informare și publicitate; • utilizarea dispozitivelor mobile precum smartphone-uri și e-reader; • scăderea numărului de persoane care citesc ziare și reviste; • competiție globală acerbă; și			
--	--	---	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





		• creșterea economică modestă continuă în UE. În consecință, sectorul continuă să se confrunte cu o supracapacitate semnificativă, o scădere a prețurilor și presiuni de reducere a costurilor de producție. Partenerii sociali se așteaptă la o restructurare (în continuare) a sectorului pentru a menține sustenabilitatea pe termen lung.			
18	Spitale și asistență medicală	Dialogul social în acest sector acoperă spitalele și activitățile de sănătate umană definite de codurile 86 NACE (Rev.2). Peste 23 de milioane de oameni sunt angajați în sectorul sănătății umane și al asistenței sociale, (Fișa tematică pentru sănătate și sisteme de sănătate pentru semestru european, Comisia Europeană 2015), dintre care peste 13 milioane în spitale. Provocările pentru sector includ: • recrutarea (inclusiv recrutarea transfrontalieră) și reținerea lucrătorilor • forța de muncă îmbătrânită	• Federația Europeană a Sindicatelor din Servicii Publice (EPSU)	• Asociația europeană a angajatorilor din spitale și asistență medicală (HOSPEEM)	Partenerii sociali se concentrează în prezent pe: • Sănătatea și securitatea în muncă • Recrutarea și menținerea forței de muncă din domeniul sănătății • Dezvoltarea profesională continuă și învățarea pe tot parcursul vieții pentru tot personalul din domeniul sănătății • Consolidarea capacității structurilor de dialog social în spitale și asistență medicală în toate țările UE



		• sănătatea și securitatea la locul de muncă, inclusiv prevenirea, gestionarea și reducerea tulburărilor musculo-scheletice • riscuri psiho-sociale la locul de muncă • leziuni cu ac • utilizarea sporită a tehnologiei digitale • dezvoltarea de noi modele de îngrijire • nepotrivirea competențelor și cerințele regulate de perfecționare și perfecționare • cererile și așteptările din ce în ce mai mari ale pacienților pentru servicii medicale de înaltă calitate În general, sănătatea populației UE nu a fost niciodată mai bună. Mortalitatea infantilă a scăzut drastic în ultimii ani, iar speranța de viață la naștere a crescut. Dar populația UE îmbătrânește: până în 2020, vor fi cu 40 % mai mulți oameni cu vârsta de 75 de ani și peste, comparativ cu 1990, iar aproximativ 25 % dintre oameni vor avea peste 65			• Promovarea unui schimb de cunoștințe și experiență între organizațiile partenerilor sociali și reprezentanții acestora; • Influențarea politicilor la nivelul UE prin monitorizarea și implicarea în procesele legislative și de consultare ale UE.
--	--	--	--	--	--



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		de ani. Populația îmbătrânită va necesita servicii de sănătate mai multe și mai bune. Dezvoltarea tehnologiilor medicale va avea, de asemenea, un impact tot mai mare asupra serviciilor de sănătate în viitor. Țările UE au implementat o gamă largă de reforme structurale și măsuri de limitare a costurilor pentru a-și face sistemele de sănătate mai eficiente și mai eficiente. Cu toate acestea, în unele țări din UE, oamenii se confruntă în continuare cu dificultăți de acces la serviciile de sănătate, iar inegalitățile în materie de sănătate persistă.			
19	Hotel, restaurant și catering (HORECA)	Dialogul social în acest sector acoperă: • responsabilitatea socială corporativă • formare și învățare pe tot parcursul vieții • munca nedeclarată • tineri. În Europa, industria hotelieră și de catering angajează aproximativ 9,5 milioane de lucrători (5% din totalul forței de muncă din UE). Sectorul este	• Federația Europeană a Sindicatelor din Alimentație, Agricultură și Turism	• Hoteluri, restaurante și cafenele din Europa	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • Pașaportul european de calificare și competențe • muncă nedeclarată/practici de muncă ilegale • responsabilitatea socială corporativă.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		dominat în mare măsură de întreprinderile mici, peste 99% dintre firme având mai puțin de 250 de angajați. Pe lângă personalul permanent, în perioadele de vârf, sunt angajați un număr mare de lucrători sezonieri. Principalele provocări ale sectorului sunt sustenabilitatea și competitivitatea în contextul crizei, informarea, formarea și noile tehnologii.			
20	Curățenie industrială	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de NACE (Rev. 2) clasa 81.2: • servicii prestate de contractori specializați • întreținerea clădirii și curățenia asociată • curățarea trenurilor, autobuzelor și avioanelor • servicii de gestionare a deșeurilor • activități de dezinfectare și exterminare a dăunătorilor. La nivelul UE, sectorul de curățenie industrială angajează aproximativ 3 milioane de lucrători (Eurostat, date	• UNI Europa	• Industria europeană de servicii de curățenie și instalații (EFCI)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • sănătate și siguranță (evaluare interactivă online a riscurilor) • probleme de reglementare (achiziții publice de calitate și responsabile din punct de vedere social; aplicarea directivei privind detașarea lucrătorilor) • impactul crizei asupra sectorului de curățenie • condiții de muncă (muncă nedeclarată; promovarea



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		din Sondajul Forței de Muncă din 2014) în peste 220 000 de firme (Eurostat, Structural Business Statistics, 2013). Cifra de afaceri este de 85,9 miliarde EUR (Eurostat, Structural Business Statistics, 2012). Principalele provocări cu care se confruntă sectorul sunt • efectele continue ale crizei economice într-un număr de țări UE și impactul său indirect asupra condițiilor de muncă • implementarea noii directive UE privind achizițiile publice, 2014/24/UE, • implicarea oficială a partenerilor sociali în activitățile Platformei europene pentru a spori cooperarea în prevenirea și descurajarea muncii nedeclarate; • promovarea curățeniei de zi pentru a ridica profilul sectorului • reprezentare scăzută a sindicatelor și a angajatorilor în Europa de Est.			curățeniei în timpul zilei; angajare) • stabilirea standardului și pregătirea
--	--	--	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

192





21	Căile navigabile interne	Dialogul social în acest sector acoperă transportul pe căile navigabile interne. Activitățile acoperite sunt cele mai bine definite de următoarele coduri NACE (Rev. 2): • 50,3 - Transport pe apă internă de pasageri • 50,4 - Transport de mărfuri pe apă • 52.2 – Activități suport pentru transport Căile navigabile interne au un rol important pentru transportul de mărfuri în Europa. Peste 41 500 km de căi navigabile leagă sute de orașe și regiuni industriale. 20 din cele 28 de țări ale UE au căi navigabile interioare, în timp ce 12 au rețele de căi navigabile interconectate. Căile navigabile interne oferă o modalitate ecologică de transport de mărfuri – un aspect cheie al mobilității durabile.	La nivelul UE, sectorul angajează direct aproximativ 40 000 de persoane, inclusiv proprietari-operatori, lucrători cu normă parțială și temporară, personal angajat în transportul de pasageri. Aproximativ 65% dintre ei lucrează pe coridorul Rinului.		Acestea ar trebui folosite mai mult pentru a elibera coridoarele de transport puternic aglomerate. Măsurile de stimulare a transportului pe căile navigabile fac parte integrantă din programul de acțiune NAIADES al UE.
22	Asigurări	Comitetul de dialog social sectorial al asigurărilor a fost înființat oficial în 1999, deși partenerii sociali lucrau	• UNI Europa	• Federația Europeană de Asigurări și Reasigurări	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • învățarea pe tot parcursul vieții



		împreună într-un grup de lucru informal din 1987. Acest sector acoperă următoarele activități, care se încadrează în codul 65 NACE (Rev. 2): • asigurare (viață și non-viață) • reasigurare • fonduri de pensii, cu excepția asigurărilor sociale obligatorii. În UE, sectorul asigurărilor angajează aproximativ 1,8 milioane de oameni (Eurostat, date din 2014 din Sondajul forței de muncă). Provocările majore includ • cadrul legislativ în schimbare ca urmare a crizei financiare, • transformarea sectorului caracterizat printr-un număr mare de fuziuni și achiziții, • cerințele în schimbare pentru competențe, care rezultă, printre altele, prin digitalizarea economiei și a societății.		(Insurance Europe) • Federația Europeană a Intermediarilor în Asigurări (BIPAR) • Asociația Asigurătorilor Mutuali și Cooperativelor de Asigurări din Europa (AMICE)	• integrarea partenerilor sociali din țările UE mai noi în comitet • probleme de reglementare relevante.
23	Spectacole live	Dialogul social în acest sector acoperă:	• Alianța Europeană pentru Arte și	• Performing Arts Employers Associations	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



	• artele spectacolului (adică teatru live, concerte, operă, dans și alte producții scenice și activități de sprijin conexe) • exploatarea locațiilor (de exemplu, săli de concerte, teatre și alte facilități artistice). Sectorul performanței live din UE are aproximativ 1,1 milioane de angajați (Eurostat, date din sondajul forței de muncă din 2014). Există o proporție mare de lucrători independenți și independenți în acest sector, iar numărul este în creștere. Bugetele pentru artele spectacolului sunt sub presiune din cauza creșterii lente și chiar a scăderii subvențiilor publice pentru acest sector în UE. Sectorul spectacolelor live necesită călătorii semnificative, inclusiv călătorii în UE, cetățeni din afara UE care călătoresc în UE și artiști europeni care călătoresc în alte părți ale lumii (în special în SUA). Deși s-au înregistrat unele progrese în acest sens în ultimii ani, mai multe probleme legate de o astfel de mobilitate	Divertisment (EAEA) • EURO-MEI - UNI-Europa ramura performanță și media • Federația Internațională a Muzicienilor (FIM) • Federația Internațională a Actorilor (FIA)	League Europe (Pearle*)	• dialogul social și rolul partenerilor sociali (de exemplu, consolidarea capacităților și schimbul de informații) • sănătate și siguranță (de exemplu, evaluarea riscurilor și prevenirea riscurilor) • formare și competențe (crearea unui consiliu de competențe în colaborare cu sectorul audiovizual) • munca în străinătate (inclusiv problema dublei impuneri)
--	---	---	--------------------------------	--



		geografică rămân de rezolvat, în special în ceea ce privește • Securitate Socială, • dreptul muncii, • impozitare, • vize și permise de muncă, • călătorii cu instrumente muzicale.			
24	Guvernele locale și regionale	Provocările includ • promovarea dialogului social între organizațiile patronale și sindicale din administrația locală și regională • schimbul de informații cu privire la problemele pieței muncii și schimbul de bune practici; • monitorizarea evoluțiilor tehnologice și a impactului acestora asupra forței de muncă și angajatorilor (în special digitizarea), • schimbările climatice, tranziția energetică, migrația și impactul acestora asupra municipalităților și cetățenilor; • recrutarea tinerilor lucrători și reținerea lucrătorilor în vârstă în serviciile publice locale; • învățare pe tot parcursul vieții;	• Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene (CEMR) Comitetul se concentrează pe: • criza economică și impactul acesteia asupra administrației locale și regionale • orientări privind migrația și	• Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene (CEMR)	Comitetul se concentrează pe: • criza economică și impactul acesteia asupra administrației locale și regionale • orientări privind migrația și combaterea discriminării • restructurare - implementarea cadrului comun CEMR-EPSU privind restructurarea pentru administrația locală și regională • drepturi de informare și consultare - standarde minime • achiziții responsabile din punct de vedere social



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



			combaterea discriminării • restructurare - implementarea cadrului comun CEMR-EPSU privind restructurarea pentru administrația locală și regională • drepturi de informare și consultare - standarde minime • achiziții responsabile din punct de vedere social • servicii sociale		• servicii sociale • sănătatea și securitatea în muncă • violență - ghiduri de urmărire privind violența din partea terților • egalitatea de gen - urmărirea orientărilor
--	--	--	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



			• sănătatea și securitatea în muncă • violență - ghiduri de urmărire privind violența din partea terților • egalitatea de gen - urmărirea orientărilor		
25	Transport maritim	Dialogul social în acest sector acoperă următoarele activități (definite de codurile NACE (Rev. 2) 50.1 și 50.2, precum și ca parte din codul 52.2) • transport maritim și costier de pasageri și mărfuri • activități de sprijin pentru transportul maritim. Sectorul transportului maritim al UE are aproximativ 230 000 de angajați (Eurostat, date din sondajul forței de muncă din 2014). Transportul maritim european reprezintă peste 40% din flota	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF)	• Asociațiile Armatorilor din Comunitatea Europeană (ECSA)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • îmbunătățirea drepturilor lucrătorilor pentru navigatori • explorarea posibilității de a include în legislația UE amendamentele Convenției OIM privind munca maritimă privind abandonul, handicapul și decesul navigatorilor • monitorizarea sistemului de vize Schengen și a



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		mondială. UE are unele dintre cele mai mari clustere maritime din lume. 90% din exporturile europene și peste 41% din comerțul intra-UE sunt transportate cu barca.			securității/identității navigatorilor • pirateria • facerea sectorului mai atractiv – îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă la bord, abilități mai bune și formare pentru navigatori • combaterea hărțuirii și hărțuirii • sănătate și siguranță.
26	Industria metalelor	Dialogul social în acest sector acoperă: • fabricarea de produse din metal, calculatoare, produse electronice și optice, echipamente electrice, mașini, autovehicule și alte echipamente de transport; • repararea și instalarea mașinilor și echipamentelor. Activitățile acoperite în acest sector sunt cele definite de codul NACE (Rev. 2) C24.4 (Fabricarea metalelor prețioase de bază și a altor metale neferoase), precum și codurile C25	• Sindicatul european industrial	• Consiliul Angajatorilor Europeni ai Industriilor Metalurgice, Ingineriei și Tehnologice (CEEMET)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • consolidarea bazei industriale (industria 4.0) • studiu comun privind dezvoltarea unui mediu de companie eficient, • atractivitatea educației și formării profesionale, • stabilirea unei liste de indicatori economici și industriali comuni și



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		(Fabricarea produselor din metal, cu excepția mașinilor și echipamentelor), C26 (Fabricarea de produse informatice, electronice și optice), C27 (Fabricarea de echipamente electrice), C29 (Fabricarea de mașini și echipamente), C29 (Fabricarea de mașini și echipamente). remorci și semiremorci) și C30 (Fabricarea altor echipamente de transport). În UE, industria metalurgică reprezintă 200.000 de companii cu aproximativ 14 milioane de angajați, în principal cei cu înaltă calificare și cheltuiește 15% pe cercetare și dezvoltare. Industria metalurgică reprezintă cel mai mare sector industrial din Europa atât în ceea ce privește locurile de muncă, cât și valoarea adăugată. Provocările majore includ globalizarea și competiția internațională, relocarea, schimbările demografice, digitalizarea și preocupările de mediu.			evaluarea calitativă a situației; • digitalizarea muncii, • schimb de informații, opinii și feedback cu privire la proiectele relevante.
27	Industria hârtiei	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de NACE (Rev. 2), clasele 17.1 și 17.2:	• Sindicatul european industrial	• Asociația Europeană a	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



	• fabricarea de celuloză, hârtie și carton • fabricarea articolelor din hârtie și carton. Industria hârtiei din UE are aproximativ 650 000 de angajați (Eurostat, date din 2014 din Sondajul forței de muncă) în aproximativ 20 000 de firme (Eurostat, 2013 Business Statistics). Sectorul - incluzând 520 de companii producătoare de celuloză, hârtie și carton și 1000 de fabrici de hârtie - reprezintă 25% din producția mondială. Principalele provocări includ: • scăderea cererii pentru anumite produse (de exemplu, hârtie de ziar) • trecerea către producția de energie neutră în CO2. Trecerea către o utilizare mai eficientă a materiilor prime, combinată cu necesitatea unei industrie a fibrelor forestiere care fabrică celuloză, hârtie și alte produse pe bază de lemn, pentru a contribui la o economie cu emisii scăzute de carbon, va duce la o cerere de noi competențe și calificări. Aceasta		Oțelului (EUROFER)	• competențe și calificări, educație și formare • sănătate și siguranță – actualizarea bunelor practici • Politici industriale ale UE (de exemplu, politica climatică și energetică, economia circulară) • competitivitate (de exemplu, discutarea despre inovare și dezvoltare tehnologică, bioeconomie) • Politica comercială a UE.
--	---	--	---------------------------	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		înseamnă mai multă pregătire și recalificare pentru forța de muncă.			
28	Servicii personale/Coafura	Dialogul social în sectorul serviciilor personale acoperă activitățile definite de NACE (clasa 96.02): • coafor • alte tratamente de înfrumusețare Oferă 1,3% din toate locurile de muncă din UE. Între 2002 și 2012, ocuparea forței de muncă în sector a crescut în medie cu 1,3% pe an. Există aproximativ 200 până la 400 de coafuri și cosmeticieni pentru fiecare 100.000 de persoane în UE. Din ce în ce mai mulți coafori devin lucrători pe cont propriu sau se instalează ca mici independenți. Acest lucru pune presiune asupra saloanelor mici tradiționale care angajează personal intern. Totuși, cota de piață a lanțurilor și francizelor de coafură este în creștere.	• UNI Europa (Coafă și frumusețe)	• Confederația europeană a organizațiilor patronale de coafură (Coiffure EU)	În prezent, comitetul de servicii personale se concentrează pe: 1. sănătate și securitate în muncă 2. promovarea Certificatului european de coafură 3. modificări în structura sectorului de coafură



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





29	Porturi	Comitetul pentru dialog social în sectorul portuar a fost înființat în 2013. În ceea ce privește sistemul de clasificare a industriei al UE (NACE), activitatea sa acoperă activitățile definite de codurile 49.5, 50.1, 50.2, 52.1 și întregul grup 52.2 (cu excepția 52.23). Focalizarea lucrărilor comisiei Programul de lucru al Comitetului pentru anii următori reflectă angajamentul partenerilor sociali de a aborda provocările în comun, acoperind subiecte precum: • sfera dialogului social • probleme de siguranță, cum ar fi condițiile atmosferice în spații închise și manipularea mărfurilor periculoase • siguranța la bord • pregătire și calificări • probleme de gen, cum ar fi promovarea angajării femeilor • ancorare.	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) • Consiliul Internațional Dockworkers (IDC)	• Federația Operatorilor Porturi Privati Europeni (FEPORT) • Organizația Porturilor Maritime Europene (ESPO)	• Sectorul angajează în mod direct aproximativ 1,5 milioane de lucrători, în 22 de țări UE, cu o sumă similară angajată indirect. • Există peste 1.200 de porturi comerciale de-a lungul coastelor UE. • UE este foarte dependentă de porturile maritime pentru comerț, atât cu restul lumii (74% din tranzitul pentru importuri și exporturi de mărfuri), cât și pe plan intern, pe piața unică (37% din comerțul cu mărfuri). • Porturile garantează continuitatea teritorială a UE prin deservirea transportului maritim regional care leagă zonele periferice și insulare ale blocului.
30	Servicii poștale	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile poștale și de curierat.	• UNI Europa • CESI	• PostEurop	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



		Sectorul serviciilor poștale din UE are aproximativ 1,7 milioane de angajați (Eurostat, date din sondajul UE privind forța de muncă pentru 2014) în aproximativ 60.000 de întreprinderi (Eurostat, 2013 Business Statistics). Ca urmare a restructurării în curs de desfășurare, locurile de muncă au fost eliminate și seturile de competențe ale lucrătorilor poștali s-au schimbat, la fel ca și competențele de care operatorii poștali au nevoie. Serviciile poștale au fost liberalizate treptat de la sfârșitul anilor 1990, cu deschiderea completă a pieței în toate țările UE de la începutul anului 2013. Schimbarea este determinată de inovația tehnologică și de scăderea volumelor de corespondență ca urmare a creșterii comunicațiilor electronice. Companiile poștale au fost nevoite să-și revizuiască procesele de afaceri, să investească în TIC și să se diversifice în domenii precum serviciile financiare și logistica. Livrarea de colete este, de asemenea, un domeniu cheie de creștere.			• evoluții în sectorul poștal, managementul schimbării și mobilizarea partenerilor sociali • formare, cu discuții privind potrivirea competențelor și locurilor de muncă, în special prin îmbunătățirea capacității de angajare, certificarea competențelor și transferabilitatea competențelor și certificărilor • sănătate și siguranță, cu accent pe managementul vârstei și capacitatea de angajare • informarea altor organizații sau persoane interesate și factori de decizie politică despre activitatea sa.
--	--	--	--	--	---



31	Securitate privată	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de codurile NACE (Rev. 2) 80.1 și 80.2: • servicii de securitate privată • activitățile sistemelor de securitate În UE, sectorul securității private angajează aproximativ 2,2 milioane de oameni (1,1 % din forța de muncă din UE). Sectorul este în creștere datorită externalizării sporite a serviciilor de securitate de către autoritățile publice și marile corporații. Există, de asemenea, mai multă cerere pentru servicii de securitate pe mare și aeroporturi și din partea clienților privați. Cu toate acestea, activitățile de numerar în tranzit (unde lucrătorii transportă bancnote, monede, carduri de credit etc. în vehicule sau pe jos) sunt în scădere ca urmare a creșterii tranzacțiilor electronice și a introducerii monedei euro.	• UNI Europa	• Confederația Europeană a Serviciilor de Securitate (CoESS)	În prezent, comisia se concentrează pe: • promovarea criteriilor de calitate în procesele de licitație • combaterea muncii nedecarate și a dumpingului social • transportul transfrontalier de valori mobiliare • numerar în tranzit • sănătate și siguranță • modernizarea organizării muncii
-----------	---------------------------	---	--	--	--



32	Fotbal profesionist	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de NACE (Rev.2) clasele 49.1, 49.2, precum și parțial clasa 52.2: • transport feroviar de pasageri (inclusiv trenuri locale) • transport feroviar de marfă • exploatarea infrastructurii feroviare Aproximativ 765.000 de persoane lucrează în sectorul feroviar din UE (Eurostat, Sondajul Forței de Muncă, date 2014). oamenii sunt angajați în sectorul feroviar. Feroviarul reprezintă 17% din transportul de mărfuri din UE și 7,4% din transportul terestru de pasageri („Transportul UE în cifre” 2015, pe baza datelor din 2013). Cu toate acestea, pe anumite rute, ponderea transportului feroviar poate fi mult mai mare (de exemplu, 66% pentru traficul de marfă care traversează Alpii elvețieni – „Transportul UE în cifre” 2015). Problemele din sectorul feroviar includ: • tranziția către o piață cu furnizori de servicii concurenți	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF)	• Comunitatea Companiilor Europene de Căi Ferate și de Infrastructură (CER) • Manageri europeni de infrastructură feroviară (EIM)	<i>Domenii cheie</i> • urmărirea atentă a inițiativelor Comisiei, cum ar fi - o Al patrulea pachet feroviar - o decarbonizarea transportului feroviar - Shift2 Rail - o modificarea Directivei mecanicilor de locomotivă • atragerea de noi personal și pasageri • gestionarea unei forțe de muncă îmbătrânite • recrutarea tinerilor • îmbunătățirea siguranței pasagerilor și a personalului. Partenerii sociali lucrează la proiecte comune și monitorizează punerea în aplicare a recomandărilor și acordurilor lor comune. Ei desfășoară periodic un sondaj între membrii privind diversitatea de gen
----	----------------------------	--	---	--	---



		• forța de muncă îmbătrânită • probleme cu recrutarea personalului • concurențe cu alte moduri de transport. Politica feroviară a UE este orientată spre crearea unui spațiu feroviar european unic. Aceasta include eliminarea obstacolelor tehnice, administrative și juridice care împiedică intrarea pe piețe a noilor operațiuni feroviare. Acest lucru ar trebui să îmbunătățească condițiile de muncă din sector.			în sectorul feroviar – pentru a verifica implementarea recomandărilor lor privind integrarea femeilor în sectorul feroviar. Ei au elaborat, de asemenea, un raport de urmărire privind Acordul privind condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili detașați în servicii transfrontaliere.
33	Căile ferate	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de NACE (Rev.2) clasele 49.1, 49.2, precum și parțial clasa 52.2: • transport feroviar de pasageri (inclusiv trenuri locale) • transport feroviar de marfă • exploatarea infrastructurii feroviare Aproximativ 765.000 de persoane lucrează în sectorul feroviar din UE (Eurostat, Sondajul Forței de Muncă, date 2014). oamenii sunt angajați în sectorul feroviar. Feroviarul reprezintă	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF)	• Comunitatea Companiilor Europene de Căi Ferate și de Infrastructură (CER) • Manageri europeni de infrastructură feroviară (EIM)	Domenii cheie • urmărirea atentă a inițiativelor Comisiei, cum ar fi - o Al patrulea pachet feroviar - o decarbonizarea transportului feroviar - Shift2 Rail - o modificarea Directivei mecanicilor de locomotivă • atragerea de noi personal și pasageri



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		17% din transportul de mărfuri din UE și 7,4% din transportul terestru de pasageri („Transportul UE în cifre” 2015, pe baza datelor din 2013). Cu toate acestea, pe anumite rute, ponderea transportului feroviar poate fi mult mai mare (de exemplu, 66% pentru traficul de marfă care traversează Alpii elvețieni – „Transportul UE în cifre” 2015). Problemele din sectorul feroviar includ: • tranziția către o piață cu furnizori de servicii concurenți • forța de muncă îmbătrânită • probleme cu recrutarea personalului • concurențe cu alte moduri de transport. Politica feroviară a UE este orientată spre crearea unui spațiu feroviar european unic. Aceasta include eliminarea obstacolelor tehnice, administrative și juridice care împiedică intrarea pe piețe a noilor operațiuni feroviare. Acest lucru ar trebui să îmbunătățească condițiile de muncă din sector.			• gestionarea unei forțe de muncă îmbătrânite • recrutarea tinerilor • îmbunătățirea siguranței pasagerilor și a personalului. Partenerii sociali lucrează la proiecte comune și monitorizează punerea în aplicare a recomandărilor și acordurilor lor comune. Ei efectuează un sondaj regulat între membrii privind diversitatea de gen în sectorul feroviar – pentru a verifica implementarea recomandărilor lor privind integrarea femeilor în sectorul feroviar. Ei au elaborat, de asemenea, un raport de urmărire privind Acordul privind condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili detașați în servicii transfrontaliere.
--	--	---	--	--	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



34	Transport rutier	Dialogul social în acest sector acoperă: • transport rutier de persoane • transportul rutier de marfă • transport public urban Transportul rutier reprezintă o mare parte din PIB (produsul intern brut) și angajează peste 3,4 milioane de oameni la nivelul UE (Eurostat, date din 2014 din Sondajul forței de muncă). Provocările pentru sector includ: • face transportul mai sigur și mai sigur • îmbunătățirea condițiilor de muncă în sector și în mediul de transport în ansamblu • crearea unui echilibru durabil între interesele pieței și condițiile sociale	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) • Grup de lucru pentru transportul public urban: Transport public urban (ETF)	• Uniunea Internațională a Transporturilor Rutiere (IRU) • Organizația internațională pentru autoritățile și operatorii de transport public (UITP)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • condițiile sociale din sector • o mai bună aplicare a normelor UE privind timpul de conducere și odihnă • îmbunătățirea facilităților de odihnă • calificări logistice • cerințele de formare și impactul acestora asupra ocupării forței de muncă în transportul rutier • deficit de șoferi, imagine și recrutare în transportul rutier • promovarea transportului public urban



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





		• atragerea tinerilor recruți în profesie, într-un moment în care numărul personalului calificat este în scădere • îmbunătățirea competitivității UE a sectorului din UE în raport cu concurenței din țările din afara UE			
35	Pescuit maritim	Dialogul social în acest sector acoperă (activitățile definite de codul NACE (Rev.2) 3.11): • pescuitul • acvacultura. UE este a doua putere de pescuit din lume după China. Produce aproape 7 milioane de tone de pește, aproximativ 5% din totalul mondial. Aproximativ 350 000 de persoane lucrează în pescuit, procesare și acvacultură în UE. Provocările industriei includ: • găsirea echilibrului potrivit între locurile de muncă din pescuit și stocurile de pește, promovând în același timp diversificarea și noile forme de venit în sector • concurența sporită din partea flotelor de pescuit din afara UE, cu standarde	• Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF)	• Asociația organizațiilor naționale ale întreprinderilor de pescuit din UE (Europêche) • Secția Pescuit a COGECA - Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană	Comitetul sectorial de dialog social pentru pescuit se concentrează pe: • urmărirea reformei politicii comune a UE în domeniul pescuitului • lobby pentru transpunerea Convenției Organizației Internaționale a Muncii privind munca în pescuit • urmărirea măsurilor în cadrul politicii maritime integrate • monitorizarea ratificării Convenției internaționale a Organizației Maritime Internaționale privind standardele de formare, certificare și supraveghere a



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		sociale și de mediu mai scăzute și globalizarea pieței de pește • sănătate și siguranță • lipsa standardelor armonizate privind formarea și certificarea pescarilor • asigurarea unor condiții decente de viață și de muncă la bordul navelor de pescuit. Partenerii sociali urmăresc: • reducerea numărului mare de accidente pe mare • creșterea siguranței la bord.			personalului navelor de pescuit (STCW-F); • probleme de sănătate și siguranță • monitorizarea faptului că clauza socială este inclusă în acordurile de pescuit și aplicată în acordurile de parteneriat în domeniul pescuitului durabil • promovarea muncii decente în pescuit • atragerea atractivității sectorului, în special pentru tinerii lucrători.
36	Construcții navale	Dialogul social în acest sector acoperă: • construcții navale • repararea navelor, întreținerea și conversia • fabricarea echipamentelor maritime. Sectorul acoperă următoarele activități, definite de NACE (Rev. 2): 25.99 – Fabricarea altor produse metalice fabricate	• Sindicatul european industrial	• Asociația Europeană a șantierelor navale și a echipamentelor maritime (SEA Europe)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • consolidarea bazei industriale • urmărirea evoluțiilor pieței, a ocupării forței de muncă și a politicilor • reînnoirea strategiei politice emblematică LeaderSHIP 2020 a UE, într-o nouă strategie



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		26.51 – Fabricarea de instrumente și aparate pentru măsurare, testare și navigație 27.40 – Fabricarea echipamentelor electrice de iluminat 28.11 – Fabricarea de motoare și turbine, cu excepția motoarelor pentru avioane, vehicule și motociclete 30.11 – Construirea de nave și structuri plutitoare 30.12 – Construirea bărcilor de agrement și sportive 33.15 – Reparații și întreținere a navelor și ambarcațiunilor Șantierelor navale europene și furnizorii de echipamente maritime – cunoscute sub denumirea de industria „Tehnologiei maritime europene” angajează 1 milion de oameni, lucrând la aproximativ 300 de șantiere navale și 22 000 de companii furnizoare care generează o valoare anuală a producției de 112,5 miliarde EUR. Europa este lider global în construirea de tipuri complexe de nave și în producția de echipamente maritime sofisticate, utilizate atât în scopuri			sectorială (LeaderSHIP 2030) • identificarea noilor nevoi de competențe pentru a asigura prosperitatea pe termen lung (de exemplu, proiectul de înființare a unui consiliu european pentru locuri de muncă și competențe pentru sectorul tehnologiei maritime) • imaginea sectorului și atractivitatea acestuia pentru tineri • discutarea standardelor sociale
--	--	---	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

212



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



		civile, cât și navale. Această conducere este rezultatul investițiilor continue în cercetare și inovare și în dezvoltarea unei forțe de muncă foarte calificate. Tehnologia maritimă este un sector strategic pentru Europa. Este esențială pentru apărarea și securitatea sa, este vitală pentru a dezvolta întregul potențial al economiei albastre și este esențială pentru atingerea obiectivelor stabilite de European Green Deal: eliminarea emisiilor nocive pentru mediu și a poluării (apă, deșeuri și zgomot). În acest sens, sectorul s-a angajat să livreze nave maritime cu emisii zero și nave interioare până în 2030 și să reducă emisiile în timpul navigației cu 50% pentru alte tipuri de nave; și să livreze nave cu emisii zero care operează comerț în larg până în 2050. Tehnologia maritimă este, de asemenea, o piatră de temelie a infrastructurii industriale din regiunile maritime. Marea majoritate dintre aceștia consideră „maritimul” ca o prioritate cheie în cadrul Strategiei lor			
--	--	---	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		de specializare inteligentă (S3), care ghidează investițiile legate de politica regională. Majoritatea acestor regiuni identifică „energiile regenerabile marine, construcțiile navale, materialele avansate și procesele de fabricație” ca o prioritate cheie. Ca parte a unui sector extrem de globalizat, cu un mediu de reglementare foarte specific și fără condiții de concurență echitabile la nivel mondial, industria tehnologiei maritime se confruntă cu o concurență globală acerbă și neloială. În aceste circumstanțe, sectorul nu se poate simți în siguranță sau mulțumit și își intensifică eforturile pentru a-și menține competitivitatea și liderul pe piețele de înaltă tehnologie și pentru a se asigura că capacitățile și forța de muncă cheie în domeniul tehnologiei maritime sunt păstrate în Europa.			
37	Servicii sociale	Dialogul social în sectorul serviciilor sociale acoperă activitățile aferente codurilor NACE 87 și 88 (îngrijire rezidențială și asistență socială	• Federația Europeană a Sindicatelor din Servicii	• Federația Angajatorilor Sociali Europeni	Provocările cu care se confruntă sectorul includ: • promovarea negocierii colective și a dialogului



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

214





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		nerezidențială), atât partea din sectorul public a serviciilor sociale, cât și părțile cu scop și nonprofit, furnizate de ONG-uri și întreprinderi private. Peste 9 milioane de oameni sunt angajați în UE în sectorul serviciilor sociale, conform studiului Eurofound privind reprezentativitatea guvernelor locale și regionale și a serviciilor sociale (2020).	Publice (EPSU) • Confederația Europeană a Sindicatelor Independente (CESI) - participarea la ședințele plenare • UNI-Europa (UNI) - participarea la reuniunile plenare	(Angajatorilor Sociali) • Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene (CEMR-CCRE	social în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă • recrutarea și reținerea lucrătorilor • îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă, inclusiv prevenirea, gestionarea și reducerea tulburărilor musculo-scheletice • riscuri psiho-sociale la locul de muncă • utilizarea sporită a tehnologiei digitale • dezvoltarea de noi modele de îngrijire • nepotrivirea competențelor și nevoia de perfecționare regulată Domenii cheie Partenerii sociali se concentrează în prezent pe: • Sănătatea și securitatea în muncă • Reține și atrage forța de muncă din serviciile
--	--	--	--	---	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

215





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



					sociale, promovând diversitatea forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor de muncă. • Achiziții publice, promovarea achizițiilor publice responsabile din punct de vedere social pentru servicii sociale și includerea cerințelor sociale și a calității în procesul de achiziție. • Urmărirea Strategiei europene de îngrijire, acordând o atenție deosebită aspectelor legate de forța de muncă și competențe ale strategiei de îngrijire. • Consolidarea capacității partenerilor sociali și a calității dialogului social în sectorul serviciilor sociale și dezvoltarea și îmbunătățirea structurilor de dialog social în toate țările UE
--	--	--	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

216





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



					• Promovarea unui schimb de cunoștințe și experiență între partenerii sociali, • Influențarea politicilor UE prin participarea la consultări privind noi inițiative.
38	Oțel	Dialogul social în acest sector acoperă: • fabricarea fierului de bază, a oțelului și a feroaliajelor. Activitățile acoperite în acest sector sunt cele definite de clasele NACE (Rev. 2). • 24.1 (Fabricarea fierului și oțelului de bază și a feroaliajelor), • 24.2 (Fabricarea țevelor, țevelor, profilelor goale și fittingurilor aferente, din oțel) • 24.3 (Fabricarea altor produse de primă prelucrare a oțelului). Sectorul siderurgic angajează aproximativ 450.000 de oameni în UE. Cu toate acestea, numărul persoanelor angajate direct în acest domeniu a scăzut cu 20% din 2007.	• Sindicatul european industrial	• Asociația Europeană a Oțelului (EUROFER)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • consolidarea bazei industriale • competitivitatea globală a industriei siderurgice europene – continuarea analizei comune • Proiectul UE privind competențele siderurgice – continuare • ucenici în industria siderurgică a UE, stimulând ocuparea forței de muncă cu locuri de muncă de înaltă calitate • participarea la grupul de experți la nivel înalt (HLG)



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

217





		Există 528 de unități de producție în 24 de țări UE. Acestea reprezintă aproximativ 10% din producția globală totală. Problemele din industrie includ • prețuri mari la energie (comparativ cu principalii concurenți – China, Japonia, Coreea de Sud, SUA, Rusia) • practici comerciale neloiale ale țărilor din afara UE. Partenerii sociali doresc să obțină condiții comerciale echitabile pentru producătorii din UE prin intermediul instrumentelor de apărare comercială (TDI) îmbunătățite ale UE. În cadrul sistemului UE de comercializare a certificatelor de emisii (ETS), industria siderurgică a UE a fost identificată ca având un „risc foarte ridicat” de relocare a emisiilor de carbon. Partenerii sociali solicită modificări.			pentru industriile consumatoare de energie • contribuția la Planul de acțiune pentru oțel • politica privind schimbările climatice • politica industrială privind materii prime și comerț • a face față unei forțe de muncă îmbătrânite • întreprinderi mici, • sănătate, securitate și bunăstare la locul de muncă
39	Zahăr	Dialogul social în acest sector acoperă: • responsabilitate socială corporativă (CSR) • sănătate și siguranță			



		• restructurare • capacitatea de angajare • integrarea organizațiilor din cele mai noi țări UE și țări candidate. În Europa, industria zahărului angajează aproximativ 37.000 de muncitori și generează indirect cu 180.000 de locuri de muncă în plus (fermieri, subcontractanți, transporturi). Principala provocare cu care se confruntă sectorul este restructurarea masivă care decurge din schimbările legislative în contextul globalizării.			
40	Tăbăcire și pielărie	Dialogul social în acest sector acoperă tăbăcirea și îmbrăcarea pieilor, așa cum sunt definite de NACE (Rev. 2), clasa 15.1.1. NACE 15.1.1 include și tăbăcirea și vopsirea pieilor, dar Dialogul social la nivelul UE nu acoperă acest segment. Cu toate acestea, unele federații naționale de piele, membre ale COTANCE, care sunt și membre ale federațiilor naționale de piele, includ tăbăcirea blănurilor.	• Sindicatul european industrial	• Confederația Asociațiilor Naționale a Tăbăcarilor și Dressers din Comunitatea Europeană (COTANCE)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • acces pe piață, bariere netarifare, etichetare din piele pentru a demonstra că este o indicație de origine autentică și certificată; • acces la materii prime și la politica industrială a UE, • promovarea educației și formării, promovarea



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		La nivelul UE, există peste 162 000 de locuri de muncă în sectorul tăbăcării și a pielăriei (Eurostat, 2014, date din Sondajul Forței de Muncă) în aproximativ 16 000 de companii (Eurostat, Statistica de afaceri pentru 2013). Cu toate acestea, sectorul bronzării în sensul restrâns al termenului angajează doar aproximativ 28 000 de oameni în aproximativ 3 000 de firme. Producția s-a mutat către producție de calitate superioară și produse mai la modă. Acum se pune mai mult accent pe aspectele de mediu, calitate și design și mai multe investiții în aceste aspecte. Principalele provocări includ: • accesul la materii prime • bariere comerciale • identificarea și etichetarea pieilor la nivelul UE • educație și formare, • imaginea și atractivitatea sectorului			industrii și a locurilor de muncă ale acesteia, • promovarea imaginii industriei de piele și importanța dialogului social, • sănătate și securitate la locul de muncă.
41	Telecomunicații	Dialogul social în acest sector acoperă	• UNI Europa	• Asociația Europeană a	În prezent, Comitetul se concentrează pe:



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

220





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		• activități de telecomunicații prin cablu, prin satelit și alte activități de telecomunicații; întreținerea rețelei - NACE (Rev. 2) clasa 61 • editare software - NACE 58.21 și 58.29 • programare informatică, consultanță și activități conexe - NACE 62 • prelucrarea datelor, găzduirea și activitățile conexe; portaluri web - NACE 63.1 • repararea calculatoarelor și echipamentelor de comunicații - NACE 95.1. Peste 1,1 milioane de oameni lucrează în sectorul telecomunicațiilor din UE (NACE 61) în aproximativ 43.000 de întreprinderi (Eurostat, date din sondajul forței de muncă din 2014). Liberalizarea pieței și schimbările tehnologice au transformat industria. Acum este un sector de servicii divers, care include transmisii de voce și date, internet și servicii mobile. Provocările includ inovarea și creșterea concurenței.		Operatorilor de Rețele de Telecomunicații (ETNO)	• sănătatea, securitatea și calitatea vieții la locul de muncă – urmărirea ghidurilor „Munca bună – Sănătate bună”. • nevoile viitoare de competențe și formare (inclusiv diversitatea de gen, de exemplu în sectorul TIC) • digitizarea și impactul asupra culturii, muncii și managementului (de exemplu, noile tehnologii, lucrul de acasă) • calitatea serviciilor și a muncii • performanța economică. Partenerii sociali sunt, de asemenea, implicați în 2 proiecte comune: 1. Completarea viitorului deficit de competențe TIC în sectorul telecomunicațiilor (FITS). 2. Promovarea dialogului social și a cooperării între
--	--	--	--	---	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

221





		Restructurarea sectorului a condus la o scădere a ocupării forței de muncă în general și a redus nevoia de competențe tradiționale (de exemplu, întreținerea și repararea rețelei). Există, de asemenea, cerere pentru noi competențe, cum ar fi abilitățile de inginerie informatică și electronică, marketing și finanțe.			partenerii sociali din sectorul TIC.
42	Munca temporară	Dialogul social în acest sector acoperă lucrătorii care au un contract de muncă sau o relație cu o agenție de muncă temporară (temporar) și care sunt desemnați să lucreze temporar pentru companiile client. Pentru definiția legală, a se vedea articolul 1 din Directiva 2008/104/CE privind munca temporară. Agențiile temporare sunt active în toate sectoarele economice. Acestea joacă un rol semnificativ în majoritatea țărilor UE, angajând un număr mare de lucrători, în special în economiile mai mari. Sectorul este deosebit de bine dezvoltat în Belgia, Franța, Germania, Italia, Țările de Jos și Marea Britanie.	• UNI Europa	• Confederația Mondială a Ocupării Forței de Muncă-Europa	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • politicile pieței muncii (de exemplu, Strategia Europa 2020, implicarea în inițiativele relevante de politică ale UE – semestrul european și combaterea muncii nedeclarate) • promovarea dialogului între organizațiile naționale ale angajatorilor și ale lucrătorilor • reglarea muncii termice • drepturile lucrătorilor de a circula liber, inclusiv între țările UE



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



		Deși bine reglementată în aceste țări, munca temporară nu a fost stabilită legal în altele până când Directiva 2008/104/CE a intrat în vigoare acolo. Aproximativ 3,7 milioane de oameni au fost angajați de agențiile temporare din UE în 2013. De atunci, numărul lucrătorilor din agenții a crescut, conform Statisticilor Structurale de Afaceri ale Eurostat. Ciett (Confederația Internațională a Serviciilor Private de Angajare a Forței de Muncă) estimează numărul mediu zilnic de lucrători prin agenții în 2014 în UE la aproximativ 4 milioane echivalent normă întreagă. Directiva 2008/104/CE stabilește un cadru care reglementează condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari în UE. Este conceput pentru a garanta un nivel minim de protecție pentru lucrătorii temporari și pentru a ajuta la dezvoltarea sectorului agențiilor de muncă temporară ca opțiune flexibilă pentru angajatori și lucrători. Problemele care trebuie abordate includ:			• muncă decentă, nediscriminare și tratament egal • promovarea ratificării Convenției OIM nr. 181 și a Recomandării nr. 188 • lumea în schimbare a muncii. Organizațiile de muncitori și de angajatori au fost implicate într-un proiect comun menit să furnizeze date cantitative și calitative despre rolul stagiului pe piața muncii, care să permită compararea cu alte forme de muncă. Un nou proiect comun este programat pentru a analiza lumea în schimbare a muncii și pentru a compara noile forme de angajare cu temporar.
--	--	---	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





		• protecție adecvată pentru lucrătorii agențiilor temporare • Îmbunătățirea modului în care funcționează piețele forței de muncă în serviciile de staționare temporară.			
43	Textile și îmbrăcăminte	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de NACE(Rev. 2) clasele 13-14: • fabricarea și producția de textile • fabricarea și producția de îmbrăcăminte. La nivelul UE, sectorul textilelor și îmbrăcăminte angajează peste 1,86 milioane de oameni (Eurostat, date din Sondajul forței de muncă din 2014) - aproximativ 0,85% din forța de muncă din UE - în peste 180 000 de firme (Eurostat, 2014 Business Statistics). Industria este competitivă în domenii precum textile tehnice și industriale, produse neșesute și modă de înaltă calitate. Forța de muncă din aceste domenii este calificată în noile tehnologii. Oportunitățile de angajare sunt răspândite geografic, iar forța de	• Sindicatul european industrial	• Confederația Europeană pentru Îmbrăcăminte și Textile (EURATEX)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • negocieri comerciale externe • urmărirea inițiativelor Comisiei privind politica industrială și competitivitatea industriei de producție • anticiparea schimbărilor industriale • consolidarea capacității partenerilor sociali • aptitudini • responsabilitatea socială corporativă • probleme de sănătate și siguranță.



		muncă este calificată în utilizarea noilor tehnologii. Oportunitățile de angajare sunt răspândite pe o zonă geografică largă. Provocările includ: • tarife și alte bariere comerciale • pierderi de locuri de muncă, în special în subsectorul textil, care este mai puțin orientat către consumul privat decât sectorul de îmbrăcăminte.			
44	Prelucrarea lemnului	Dialogul social în acest sector acoperă activitățile definite de codul 16 NACE (Rev. 2): • gaterul • fabricarea de produse din lemn, plută, paie și împletit (cu excepția mobilierului). Exclue silvicultura și exploatarea forestieră. La nivelul UE, sectorul prelucrării lemnului angajează puțin peste 1 milion de oameni (Eurostat, 2014, date din sondajul forței de muncă), în aproape 180 000 de firme (Eurostat, Business Statistics 2013).	• Federația Europeană a Construcțiilor și Lucrătorilor Lemnului (EFBWW)	• Confederația europeană a industriilor de prelucrare a lemnului (CEI-Bois)	În prezent, Comitetul se concentrează pe: • politica industrială, inclusiv acțiuni inovatoare, schimbări demografice și dezvoltare durabilă • educație și formare profesională • sănătate și siguranță • politica de mediu.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



		Punctele forte competitive ale sectorului includ: • baza puternică de tehnologie, know-how și competențe • proximitate și acces la una dintre cele mai mari piețe din lume • creșterea productivității muncii, în mare parte datorită utilizării sporite a automatizării și tehnologiei informației. Provocările includ: • extinderea utilizării lemnului, deși în schimb se folosesc din ce în ce mai multe alte materiale, • deficiențe competitive care decurg din cunoașterea limitată a proprietăților și oportunităților lemnului în UE; • costuri mari ale factorilor, determinând profitabilitate scăzută.			
--	--	--	--	--	--



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

226





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Anexa nr. 2 – Comitetele sectoriale naționale

Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantului legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
1	Comitetul Sectorial Turism, Hoteluri, Restaurante	Dragoș Răducan-Președinte, Vasilica Dinu-Secretar Administrativ, Melania Palfi-Asistent Manager	Str. Turturelelor, nr. 11 A, Phoenixia Business Center Bl. C, etaj 5, modul 18, Sector 3, București	Telefon: 031 425 3443/ Fax:	csthr@fpnr.ro	https://csthr.wenode.ro/despre-noi/ https://csthr.org	31
2	Comitetul Sectorial din Ramura Cultură	Leonard Octavian Pădureț - Președinte	Blvd. Mihail Kogalniceanu nr. 70-72, Sector 5, București	Telefon: 0722 351 621/ 0723 504 732/ Fax:	comitetsectorialcultura10@gmail.com;		36
3	Comitetul Sectorial din Metalurgia Feroasă, Metalurgia	Aida Crăița Nechifor - Președinte ,	Blvd. Unirii nr. 31, Bl.	Telefon: 021 252 7700/ Fax:	csmetalurgia@gmail.com	https://federatiameetalurgia.ro/csm/	6



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

227





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantului legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
	Neferoasă și Produse Refractare	Moise Georgiana-Director Executiv	A1, Sector 3, București				
4	Comitetul Sectorial Sănătate și Asistență Socială	Gabriel Chifu-Președinte, Aida Boldeanu-Director	Str. Biserica Amzei, nr.29, etaj 3, Sector 1, București	Telefon: 021 317 5125/ 0758 114 771/ Fax:	secretariat.cssas@gmail.com;		24
5	Comitetul Sectorial pentru Agricultură, Piscicultură și Pescuit din România	Carmen Burtea-Președinte, Aurel Damian-Vicepreședinte, Mircea Burtea - Vicepreședinte	B-dul Pipera nr 1H, Cartier Class, Vila P22, Voluntari, Jud. Ilfov	Telefon: 0722 821 425/ Fax:	agripestrom@yahoo.com	www.agripestrom.ro (site in constructie)	0
6	Comitetul Sectorial din ramura textile, confectii - COMITEX	Mihai Păsculescu-Președinte	Str. George Enescu nr. 27-29, etaj	Telefon: 021 311 2981/ 021 311 2982/ Fax:	fepa_ius@yahoo.com, fepaius@fepaius.ro,	https://www.facebook.com/comitetsectorial/	5



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

228





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantului legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
			4, Sector 1, București		pasculescumi hai@yahoo.com		
7	Comitetul Sectorial din Silvicultură, Exploatarea și Prelucrarea Lemnului, Industria Mobilei	Motaș Dănuț-Președinte, Anghel Dan-Secretar	Str. Episcopul Chesarie, nr.15, Tronson E, Biroul 2, Sector 4, București	Telefon: 021 316 8837/ Fax:	fslil@yahoo.com		25
8	Comitetul Sectorial pentru Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	Badea Gabriel-Președinte executiv, Bogdan Buzdugan-Vicepreședinte	Str. Ilie Gripecu, nr.1, Sector 5, București	Telefon: 074 462 5550/ Fax:	bogdan.buzdugan@fsprotector.ro		21
9	Comitetul Sectorial de Formare Profesională în	Laslu Elena-Președinte, Denise Arsene-Vicepreședinte	Petru Maior nr. 32, Sector 1, București	Telefon: 0722 670 943/ Fax:	secretariat.csfp@gmail.com,		26



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

229





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantului legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
	Protecția Mediului-CSFPM				lasluelena@gmail.com		
10	Comitetul Sectorial din Chimie și Petrochimie	Achille Costin Duțu-Copreședinte, Cezar Ioan Corăci-Copreședinte	Calea Moșilor, nr. 276, Sector 2, București	Telefon: 021 316 2990/ Fax:	comitetsectorialcp@gmail.com		3
11	Comitetul Sectorial Energie Electrică, Termică, Petrol și Gaze	Eduard Irinel Floria-Președinte, Silviu Sârghi-Director executiv	Str. Ion Ghica, nr. 13, Sector 3, București	Telefon: 021 252 0066/ Fax:	office@celpeg.ro, secretariat@celpeg.ro, sarghisilviu@gmail.com	https://www.celpeg.ro/	23
12	Comitetul Sectorial în Construcții	Emil Costel Târâlă-Secretar General	Str. Justinian nr. 11 A, Sector 2, București	Telefon: 0766 356 039/ 0726 146 006/ Fax:	contact@csccon.ro, emil.tarala@csccon.ro	https://csccon.ro/	42
13	Comitetul Sectorial Activități Financiare,	Emanuela Mihaela Savu-Președinte	Str. Negru Vodă, nr 3, et. 3, Birou	Telefon: 0748 886 803/ Fax:	emanuela.savu@ibr-rbi.ro	https://www.ibr-rbi-	36



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

230





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantului legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
	Bancare, de Asigurări		300, Sector 3, București			rbi.ro/comitetul-sectorial/	
14	Comitetul Sectorial Transporturi (CST)	FELIX Radmilo-Președinte, Ion Morogan-Membru al Consiliului Director	Piața Gării de Nord, nr.I-3,cam. 128, CP: 010858, sector 1	Telefon: 0720 999 225/ Fax:	ion.morogan@cstr.ro	www.cstr.ro (in acest moment nu este functional)	4
15	Comitetul Sectorial Administrație și Servicii Publice	Ștefan Teoroc-Președinte, Chifu Gabriel-Vicepreședinte	Str. Valter Mărăcineanu, nr. 1-3, etaj 2, camera 49, Sector 1, București	Telefon: 0213182921/ 0736058204/ Fax:	comitetsectorial@gmail.com		14
16	Comitetul Sectorial din Construcții de Mașini	Cazan Gheorghe-Președinte, Doru Puiu-	Str. Scarlat Otulescu nr. 4, Bl.9, Sc. A, Etaj 2, Ap. 9,	Telefon: 021 311 3575/ 0744 670 200/ 0722 635 602/ Fax:	com_sect_cm@yahoo.com		27



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

231





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Nr. crt.	Denumirea comitetului sectorial	Numele reprezentantu lui legal/ persoanei de contact	Adresa	Telefonul	E-mailul	Site/Social media	Număr de standarde ocupaționale validate în perioada 2020-2025
		Secretar General	Sector 5, București				



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

232





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Anexa nr. 3 – Distribuția efectivului de locuri de muncă vacante (1000-2000), în funcție de sectoarele de activitate CAEN, la 1 ianuarie 2025

Sectoarele de activitate CAEN	Locuri de muncă vacante
8730 - Activități ale căminelor de bătrâni și ale căminelor pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure	1.006
2822 - Fabricarea echipamentelor de ridicat și manipulat	1.013
8559 - Alte forme de învățământ n.c.a.	1.025
1412 - Fabricarea de articole de îmbracaminte pentru lucru	1.055
8623 - Activități de asistență stomatologică	1.067
4332 - Lucrări de tâmplărie și dulgherie	1.073
4754 - Comerț cu amănuntul al articolelor și aparatelor electrocasnice, în magazine specializate	1.081
7500 - Activități veterinare	1.094
2611 - Fabricarea subansamblurilor electronice (module)	1.094
4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)	1.115
4632 - Comerț cu ridicata al carniilor și produselor din carne	1.152
2361 - Fabricarea produselor din beton pentru construcții	1.160
4642 - Comerț cu ridicata al îmbracamintei și încălțămintei	1.168
2229 - Fabricarea altor produse din material plastic	1.221
4312 - Lucrări de pregătire a terenului	1.221
8690 - Alte activități referitoare la sănătatea umană	1.226
9604 - Activități de întreținere corporală	1.227
990 - Activități de servicii anexe pentru extracția mineralelor	1.238
220 - Exploatarea forestieră	1.255
2222 - Fabricarea articolelor de ambalaj din material plastic	1.262
8899 - Alte activități de asistență socială, fără cazare, n.c.a.	1.291



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



5229 - Alte activitati anexe transporturilor	1.332
8130 - Activitati de intetinare peisagistica	1.348
4721 - Comert cu amanuntul al fructelor si legumelor proaspete, in magazine specializate	1.353
9329 - Alte activitati recreative si distractive n.c.a.	1.355
4299 - Lucrari de constructii a altor proiecte ingineresti n.c.a.	1.356
3020 - Fabricarea materialului rulant	1.360
4932 - Transporturi cu taxiuri	1.370
9602 - Coafura si alte activitati de infrumusetare	1.429
3011 - Constructia de nave si structuri plutitoare	1.430
3600 - Captarea, tratarea si distributia apei	1.452
4221 - Lucrari de constructii a proiectelor utilitare pentru fluide	1.452
4222 - Lucrari de constructii a proiectelor utilitare pentru electricitate si telecomunicatii	1.454
147 - Cresterea pasarilor	1.484
2612 - Fabricarea altor componente electronice	1.524
4619 - Intermedieri in comertul cu produse diverse	1.542
2712 - Fabricarea aparatelor de distributie si control a electricitatii	1.548
4531 - Comert cu ridicata de piese si accesorii pentru autovehicule	1.606
6492 - Alte activitati de creditare	1.629
1107 - Productia de bauturi racoritoare nealcoolice, productia de ape minerale si alte ape imbuteliate	1.642
6920 - Activitati de contabilitate si audit financiar, consultanta in domeniul fiscal	1.655
7311 - Activitati ale agentilor de publicitate	1.659
1392 - Fabricarea de articole confectionate din textile (cu exceptia imbracamintei si lenjeriei de corp)	1.669
6820 - Inchirierea si subinchirierea bunurilor imobiliare proprii sau inchiriate	1.679
4773 - Comert cu amanuntul al produselor farmaceutice, in magazine specializate	1.723
2562 - Operatiuni de mecanica generala	1.725
8425 - Activitati de lupta impotriva incendiilor si de prevenire a acestora	1.735



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



8411 - Servicii de administratie publica generala	1.760
4771 - Comert cu amanuntul al imbracamintei, in magazine specializate	1.806
9200 - Activitati de jocuri de noroc si pariuri	1.827
5520 - Facilitati de cazare pentru vacante si perioade de scurta durata	1.831
3832 - Recuperarea materialelor reciclabile sortate	1.854
8292 - Activitati de ambalare	1.910
4752 - Comert cu amanuntul al articolelor de fierarie, al articolelor din sticla si a celor pentru vopsit, in magazine specializate	1.924
8622 - Activitati de asistenta medicala specializata	1.969



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

235





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Anexa nr. 4 – Proiecții privind evoluția ratei de ocupare a forței de muncă comparativ cu rata cererii de înlocuire, pe subgrupe majore COR, pentru perioada 2025 - 2035

Indicatori	Rata de ocupare a forței de muncă			Rata cererii de înlocuire		
	2025	2035	Mod%	2025	2035	Mod%
Subgrupe majore COR						
11 Legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice	94,697	101,148	6.81%	1,065	1,137	7%
12 Conducători în domeniul administrativ și comercial	45,286	86,592	91.21%	537	1,026	91%
13 Conducători de unități din industrie și servicii	67,219	56,726	-15.61%	1,451	1,225	-16%
14 Conducători de unități din industria hotelieră, comerț și alte servicii	39,169	36,565	-6.65%	622	581	-7%
21 Specialiști în domeniul științei și ingineriei	323,872	402,327	24.22%	8,428	10,470	24%
22 Specialiști în domeniul sănătății	231,587	259,251	11.95%	3,202	3,584	12%
23 Specialiști în învățământ	272,172	226,618	-16.74%	5,220	4,346	-17%
24 Specialiști în domeniul administrativ-comercial	378,666	532,129	40.53%	6,326	8,889	41%
25 Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor	129,022	252,260	95.52%	1,795	3,509	95%
26 Specialiști în domeniul juridic, social și cultural	186,064	239,804	28.88%	2,874	3,705	29%
31 Specialiști asimilați în știință și inginerie	105,784	108,276	2.36%	1,964	2,011	2%
32 Tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății	122,249	143,502	17.39%	1,564	1,836	17%
33 Specialiști în servicii administrative și asimilați	248,158	241,598	-2.64%	3,488	3,396	-3%
34 Alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural	32,587	30,317	-6.97%	678	631	-7%
35 Tehnicienii în informatică și comunicații	61,006	114,884	88.32%	820	1,544	88%
41 Funcționari cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul	158,505	195,614	23.41%	2,570	3,172	23%
42 Funcționari în serviciul cu publicul	57,379	47,278	-17.60%	658	542	-18%
43 Funcționari în serviciile de evidență contabilă și financiară	139,140	177,138	27.31%	2,361	3,005	27%
44 Alți lucrători în servicii suport în domeniul administrativ	36,783	35,245	-4.18%	627	601	-4%
51 Lucrători în domeniul serviciilor personale	279,303	330,994	18.51%	4,877	5,779	18%
52 Lucrători în domeniul vânzărilor	734,522	828,362	12.78%	10,753	12,126	13%
53 Personal de îngrijire	137,363	182,446	32.82%	3,012	4,000	33%
54 Lucrători în servicii de protecție	223,481	195,400	-12.57%	5,699	4,983	-13%





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



61 Muncitori calificați în agricultură	1.148.973	719.007	-37.42%	29,798	18,647	-37%
62 Lucrători calificați în silvicultură, pescuit și vânătoare	18,623	13,924	-25.23%	289	216	-25%
63 Fermieri, pescari și vânători a căror producție este destinată consumului propriu (inclusiv culegători de produse agricole din flora spontană)	604	508	-15.89%	0	0	#DIV/0!
71 Muncitori constructori și asimilați, exclusiv electricieni	425,228	443,351	4.26%	8,189	8,538	4%
72 Muncitori calificați în metalurgie, construcții de mașini și asimilați	451,950	435,391	-3.66%	12,964	12,489	-4%
73 Muncitori calificați în domeniul produselor manufacturiere și muncitori tipografi	26,555	35,281	32.86%	878	1,167	33%
74 Tehnicienii la echipamente electrice și electronice	161,398	180,386	11.76%	3,642	4,070	12%
75 Muncitori calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați	301,942	327,027	8.31%	5,539	5,999	8%
81 Operatori la mașini și instalații	281,156	329,802	17.30%	5,156	6,049	17%
82 Asamblori	162,196	241,840	49.10%	2,406	3,587	49%
83 Conducători de vehicule și operatori la instalații și utilaje mobile	638,859	763,964	19.58%	12,593	15,059	20%
91 Menajere și personal de serviciu	140,919	163,414	15.96%	3,574	4,145	16%
92 Muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit	298,485	274,635	-7.99%	5,076	4,670	-8%
93 Muncitori în industria extractivă, construcții, industria prelucrătoare și transporturi	355,217	447,517	25.98%	6,064	7,640	26%
94 Ajudatori de bucătari	14,619	18,815	28.70%	307	395	29%
95 Vândători ambulanți și alți prestatori de mici servicii pentru populație	2,186	2,830	29.46%	0	0	#DIV/0!
96 Muncitori în salubritate și alți lucrători cu pregătire elementară	135,129	172,016	27.30%	3,138	3,995	27%



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

237





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Anexa nr. 5 – Proгноza privind rata de ocupare a forței de muncă pe diviziuni CAEN, în perioada 2025-2035

Diviziuni CAEN(rev 2)	2025	2035	mod%
01 - Agricultură, vânătoare și servicii anexe	1,557,983	1,029,010	-33.95%
02 - Silvicultura și exploatarea forestieră	58,954	61,154	3.73%
03 - Pescuitul și acvacultura	3,346	4,061	21.37%
05 - Extracția cărbunelui superior și inferior	621	127	-79.55%
06 - Extracția petrolului brut și a gazelor naturale	12,882	11,853	-7.99%
07 - Extracția mineralelor metalifere + 08 - Alte activități extractive + 09 - Activități de servicii anexe extracției	49,046	57,389	17.01%
10 - Industria alimentară+11 - Fabricarea băuturilor+12 - Fabricarea produselor din tutun	239,386	284,568	18.87%
13 - Fabricarea produselor textile +14 - Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte+15 - Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor	278,420	286,851	3.03%
16 - Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	65,274	65,885	0.94%
17 - Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	12,380	10,208	-17.54%
18 - Tipărire și reproducerea pe suporti a înregistrărilor	9,879	9,997	1.19%
19 - Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țigărilor	9,462	7,328	-22.55%
20 - Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	22,327	22,976	2.91%
21 - Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	9,566	10,921	14.16%
22 - Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	71,568	89,163	24.59%
23 - Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	50,746	56,665	11.66%





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



24 - Industria metalurgică	41,027	43,529	6.10%
25 - Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	115,734	137,968	19.21%
26 - Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	58,615	83,780	42.93%
27 - Fabricarea echipamentelor electrice	103,448	149,249	44.27%
28 - Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	73,945	90,694	22.65%
29 - Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	225,015	399,700	77.63%
30 - Fabricarea altor mijloace de transport	70,731	100,205	41.67%
31 - Fabricarea de mobilă+32 - Alte activități industriale n.c.a.	109,823	136,128	23.95%
33 - Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	29,165	14,809	-49.22%
35 - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	68,674	105,668	53.87%
35.2-25.3 Producția gazelor; distribuția combustibililor gazoși prin conducte + Producția generatoarelor de aburi (cu excepția cazanelor pentru încălzire centrală)	30,313	13,009	-57.08%
36 - Captarea, tratarea și distribuția apei	42,983	49,761	15.77%
37 - Colectarea și epurarea apelor uzate +38 - Colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile + 39 - Activități și servicii de decontaminare	85,127	98,336	15.52%
41 - Construcții de clădiri+43 - Lucrări speciale de construcții	725,809	685,649	-5.53%
45 - Comerț cu ridicata și cu amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	206,989	212,601	2.71%
46 - Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motociclete	198,388	154,161	-22.29%
47 - Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor	965,106	1,173,912	21.64%
49 - Transporturi terestre și transporturi prin conducte	454,268	550,551	21.20%
50 - Transporturi pe apă	14,491	17,918	23.65%
51 - Transporturi aeriene	5,705	4,844	-15.09%
52 - Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi	53,042	58,527	10.34%



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

239



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



53 - Activități de poștă și de curier	61,992	59,907	-3.36%
55 - Hoteluri și alte facilități de cazare+56 - Restaurante și alte activități de servicii de alimentație	211,246	276,599	30.94%
58 - Activități de editare	13,289	20,158	51.69%
59 - Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală + 60 - Activități de difuzare și transmitere de programe	15,802	16,278	3.01%
61 - Telecomunicații	59,035	81,779	38.53%
62 - Activități de servicii în tehnologia informației + 63 - Activități de servicii informatice	150,713	376,771	149.99%
64 - Intermedieri financiare, cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii	97,441	132,811	36.30%
65 - Activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale)	16,089	19,339	20.20%
66 - Activități auxiliare pentru intermedieri financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii	14,940	13,994	-6.33%
68 - Tranzacții imobiliare	40,492	47,894	18.28%
69 - Activități juridice și de contabilitate+70 - Activități ale direcțiilor(centralelor), birourilor administrative centralizate; activități de management și de consultanță în management	88,246	125,293	41.98%
71 - Activități de arhitectură și inginerie; activități de testări și analiză tehnică	47,965	66,853	39.38%
72 - Cercetare-dezvoltare	19,531	25,175	28.90%
73 - Publicitate și activități de studiere a pieței	20,790	19,989	-3.85%
74 - Alte activități profesionale, științifice și tehnice + 75 - Activități veterinare	36,636	60,355	64.74%
77 - Activități de închiriere și leasing	3,892	5,419	39.23%
78 - Activități de servicii privind forța de muncă	10,808	15,096	39.67%
79 - Activități ale agențiilor turistice și a tur-operatorilor; alte servicii de rezervare și asistență turistică	11,816	16,404	38.83%



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

240





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



80 - Activități de investigații și protecție+82 - Activități de secretariat, servicii suport și alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	185,891	185,243	-0.35%
84 - Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	419,738	454,913	8.38%
85 - Învățământ	362,611	338,636	-6.61%
86 - Activități referitoare la sănătatea umană	381,775	440,643	15.42%
87 - Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare +88 - Activități de asistență socială, fără cazare	92,964	107,433	15.56%
90 - Activități de creație și interpretare artistică + 91 - Activități ale bibliotecilor, arhivelor, muzeelor și alte activități culturale + 92 - Activități de jocuri de noroc și pariuri	42,569	47,298	11.11%
93 - Activități sportive, recreative și distractive	18,873	19,990	5.92%
94 - Activități asociative diverse	60,424	66,680	10.35%
95 - Reparații de calculatoare, de articole personale și de uz gospodăresc	30,315	35,398	16.77%
96 - Alte activități de servicii	70,848	81,879	15.57%
97 - Activități ale gospodăriilor private în calitate de angajator de personal casnic	0	0	#DIV/0!



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Anexa nr. 6 – Recomandări și strategii europene și naționale privind competențele și ocupațiile necesare pe piața muncii

A. Directive, recomandări, comunicări și rapoarte/studii europene privind competențele și ocupațiile necesare pe piața muncii

Titlu document	Rezumat
1. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Uniunea competențelor¹⁰⁰ - 2025	Union of Skills reprezintă un plan de îmbunătățire a calității educației, formării profesionale și a învățării pe tot parcursul vieții, introdus de Comisia Europeană. Această inițiativă are următoarele obiective: - niveluri mai ridicate de competențe de bază, dar și competențe avansate; - posibilitatea de actualizare și de dobândire în mod regulat de noi competențe; - facilitarea recrutării personalului de către angajatori; - atragerea, dezvoltarea și păstrarea forței de muncă înalt calificate în Europa. Luând în considerare noile provocări și pentru a-și păstra competitivitatea, Uniunea Europeană are nevoie de persoane calificate în toate domeniile. Cerințele profesionale se modifică și chiar dacă angajații încearcă să țină pasul cu aceste schimbări, pentru angajatori, resursa umană potrivită este greu de găsit. Din acest motiv, competitivitatea europeană este influențată de aceste deficite de forță de muncă și de competențe. Prin libera circulație a cunoștințelor, se facilitează transferabilitatea competențelor pe întregul continent. În acest document, se precizează faptul că un domeniu primordial este domeniul STIM (al Științei, Tehnologiei, Ingineriei și Matematicii). Astfel, în vederea pregătirii pentru tranzițiile către tehnologiile digitale și ecologice, sunt promovate carierele și educația în domeniul STIM, chiar prin creșterea numărului de femei

¹⁰⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0090>



	implicate în acest domeniu de activitate. În Europa, a crescut cererea de persoane calificate în domeniile STIM, astfel, sunt promovate sectoare strategice, cum sunt: tehnologiile verzi-curate și circulare, tehnologiile digitale, aerospațiale și apărarea. De asemenea, în vederea furnizării de competențe necesare industriei pentru tranziția ecologică și digitală, în document, se pune accentul pe sectoare strategice precum apărarea, autovehiculele, economia circulară, energia eoliană, rețelele electrice, alimentele, domeniile digitale. Totodată, în ceea ce privește promovarea competențelor orientate spre viitor, se au în vedere sectoare strategice și domenii tehnologice cheie, cum ar fi IA, fizica cuantică, semiconductori, date sau securitate cibernetică. Promovarea diversității și a incluziunii, pentru ca Europa să ajungă în prim-planul atracției globale de talente pentru inovare, este unul din scopurile creării Uniunii Competențelor. La nivel european, se vor putea identifica informații referitoare la datele strategice și la previziunile legate de stocurile de competențe (actuale și viitoare). Informațiile vor putea fi utilizate în sectoare și regiuni, existând posibilitatea lansării de alerte de avertizare timpurie cu privire la deficitul de competențe în sectoarele critice sau strategice pentru Uniunea Europeană. Pentru anul 2030, sunt prevăzute obiective noi: - scăderea sub 15% a ponderii rezultatelor slabe la citire, matematică, științe și competențe digitale; - creșterea ponderii elevilor înscriși în domeniile STIM din educația și formarea profesională inițială la cel puțin 45%, din care cel puțin 1 din 4 elevi să fie femei; - creșterea ponderii studenților înscriși în domeniile STIM din învățământul terțiar la cel puțin 32%, din care cel puțin 2 din 5 studenți să fie femei. - creșterea ponderii studenților înscriși în domeniile STIM din programele de doctorat la cel puțin 5%, din care cel puțin 1 din 3 studenți să fie femei.
--	---



	Un alt aspect important este dat de perfecționarea și recalificarea, în vederea posibilității continuării și dezvoltării carierei în altă întreprindere sau în alt sector. Pentru ca tot mai mulți lucrători să poată dobândi competențe în sectoarele strategice, va fi consolidat <i>Pactul privind competențele</i>. Totodată, decarbonizarea va constitui un puternic motor de creștere pentru industriile europene. Transformarea industrială, circularitatea și decarbonizarea au în vedere sectorul tehnologiilor curate, iar pentru decarbonizare și trecerea la energie curată, o nevoie urgentă de sprijin o au industriile mari consumatoare de energie, cum ar fi sectoarele oțelului, metalelor și substanțelor chimice.
<u>2. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor - AI Continent Action Plan¹⁰¹ - 2025</u>	Uniunea Europeană își asumă rolul de lider global în domeniul inteligenței artificiale (IA), lansând o serie de acțiuni strategice pentru a deveni chiar „Continental IA”, acest concept fiind perceput ca o tehnologie esențială pentru competitivitate economică și protejarea valorilor democratice. Deși ecosistemul IA din UE este în plină expansiune, sunt necesare acțiuni urgente și coordonate pentru a valorifica potențialul deplin al acesteia. În acest sens, UE identifică în cadrul Comunicării Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor - AI Continent Action Plan cinci domenii-cheie de intervenție, primul fiind extinderea infrastructurii publice de calcul pentru a sprijini cercetarea și inovația. UE își propune să devină lider global în IA, promovând o tehnologie sigură, centrată pe om și aliniată cu valorile europene. Importanța AI vizează contribuția la rezolvarea provocărilor majore ale prezentului, rolul esențial pentru creșterea economică și apărarea drepturilor fundamentale, și necesitatea acțiunilor rapide și coordonate la nivel de politici publice.

¹⁰¹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8707360e-15f6-11f0-b1a3-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF





	Pentru ca Uniunea Europeană să devină un adevărat „Continent al Inteligenței Artificiale”, este esențială accelerarea acțiunilor în cinci domenii prioritare. După extinderea infrastructurii de calcul, Comisia Europeană identifică alte patru direcții strategice: accesul la date de calitate, stimularea dezvoltării algoritmilor IA, consolidarea bazei de talente și asigurarea unui cadru de reglementare unic și favorabil inovației. Aceste măsuri vizează creșterea competitivității, a rezilienței economice și a încrederii în IA la nivel european. În ceea ce privește accesul la date de calitate, se va dezvolta o strategie europeană pentru Uniunea Datelor (Data Union), vor fi explorate Data Labs în cadrul AI Factories pentru furnizarea, agregarea și partajarea securizată a datelor, iar obiectivul principal va fi reprezentat de sprijinirea dezvoltatorilor IA cu date valoroase și accesibile. Pentru dezvoltarea algoritmilor IA și adoptarea lor în sectoare strategice, se va realiza și implementa strategia Apply AI care va stimula aplicarea IA în industrie, știință și servicii publice, se va urmări reorientarea European Digital Innovation Hubs către susținerea IMM-urilor, mid-cap-urilor și administrației publice în adoptarea IA. Programele de finanțare europene vor susține inovațiile tehnologice în sectoare strategice în următorii trei ani. De asemenea, o direcție strategică esențială este necesitatea consolidării bazei de talente în IA. Se dorește îndeplinirea acesteia prin creșterea alfabetizării în IA și încurajarea diversității în domeniu, promovarea excelenței în educație, formare și cercetare în IA, atracția și retenția talentului global, în special a femeilor și specialiștilor din afara UE și nu în ultimul rând prin sensibilizarea societății și administrației publice privind utilizarea IA. În ceea ce privește piața unică și reglementarea unitară, se urmărește facilitarea conformării cu reglementările, în special pentru inovatorii de dimensiuni mici.
--	---



	Uniunea Europeană recunoaște că forța competitivă a Europei constă în capitalul său uman și pune un accent strategic pe dezvoltarea competențelor și atragerea talentelor în domeniul inteligenței artificiale (IA). Pentru a răspunde cererii crescânde de specialiști IA și a combate dezechilibrele de competențe, Comisia Europeană lansează o serie de inițiative educaționale, de formare profesională și atragere de talente. Acestea vizează consolidarea unei forțe de muncă europene alfabetizate în IA, pregătite pentru dezvoltarea și implementarea tehnologiilor emergente, în special IA generativă. În acest sens, obiectivul strategic este reprezentat de extinderea numărului de specialiști IA în UE și recalificarea forței de muncă existente pentru a face față cererii în creștere și schimbărilor tehnologice rapide. Pentru îndeplinirea obiectivului, sunt prezentate în textul comunicării inițiativele cheie care vor fi implementate în viitorul apropiat: • Educație inițială și formare incluzivă: se pune accent pe alfabetizarea în IA în învățământul primar și secundar și pe susținerea instituțiilor și profesorilor prin inițiative precum „AI in Education”. • Planuri strategice în educație: se dorește alinierea cu 2030 Roadmap for digital education and skills și STEM Education Strategic Plan cu scopul de formare a unei forțe de muncă pregătite pentru IA. • Formarea și reținerea de talente IA: prin educarea noii generații de experți IA în UE, stimulente pentru păstrarea și întoarcerea talentelor europene și atragerea de talente din afara UE, inclusiv cercetători. • Sprijin pentru învățământul superior: prin creșterea numărului de programe de licență, masterat și doctorat în IA, organizarea de târguri virtuale și burse de studii pentru promovarea programelor. • Lansarea AI Skills Academy: platforma unică de educație și formare în competențe IA, cu focus pe IA generativă, care include programe de ucenicie IA
--	--



	axate pe proiecte reale și inițierea unei scheme de returnship pentru femei în domeniul IA. • Competiții europene pentru competențe digitale avansate: prin implicarea tinerilor în crearea de soluții IA inovatoare pentru provocări societale și industriale și promovarea gândirii creative și a colaborării între mediul academic și industrie. Comisia Europeană, împreună cu statele membre, își propune să sprijine perfecționarea și recalificarea forței de muncă din UE pentru a asigura o tranziție digitală centrată pe om și o adoptare eficientă a inteligenței artificiale (IA). Prin Planul de Acțiune „Continentul IA”, UE urmărește să consolideze politicile legate de IA prin investiții strategice, promovarea alfabetizării digitale și IA, implicarea internațională și cooperarea interinstituțională. Inițiativa subliniază importanța învățării continue, dialogului social și colaborării internaționale pentru un ecosistem IA sigur, de încredere și incluziv. În ceea ce privește importanța învățării continue, se pune accent pe perfecționare și recalificare urmărindu-se sprijinirea dobândirii de competențe în IA de către profesioniști din toate domeniile și populația generală, cu accent pe locurile de muncă și incluziunea digitală. Rolul dialogului social este esențial pentru a anticipa nevoile de competențe și pentru a implementa tehnologia digitală într-un mod echitabil și incluziv. Centrele European Digital Innovation Hubs vor oferi cursuri practice de IA pentru diferite profile (tehnice și non-tehnice) și sectoare, inclusiv IMM-uri, startup-uri și sectorul public. În vederea promovării alfabetizării IA vor fi realizate activități de diseminare și o bază de date cu inițiative privind alfabetizarea IA, susținute de organizații publice și private. Nu în ultimul rând, Planul de Acțiune „Continentul IA” va cuprinde investiții în infrastructură AI de mare capacitate, facilitarea accesului la date și accelerarea
--	---



	adoptării IA în sectoare strategice, consolidarea competențelor și atragerea de talente și simplificarea cadrului de reglementare și asigurarea conformității. Din punct de vedere al dimensiunii internaționale, UE își propune să conducă guvernanta globală în IA prin parteneriate bilaterale și multilaterale, promovând un model sigur și centrat pe om, conturând politici coordonate la nivel european, adaptate la evoluția tehnologică rapidă, prin colaborare între instituții și state membre, în vederea creșterii securității și democrației în context internațional. Comisia menționează de asemenea conturarea unei comunicări secundare în decursul anului 2025 în cadrul căreia va detalia strategia UE privind suveranitatea digitală, care va avea ca obiectiv strategic - intenția UE de a deveni un lider global în domeniul IA, al calculului cuantic și al proiectării de cipuri, pentru a-și asigura suveranitatea tehnologică și a îmbunătăți serviciile publice.
<u>3. Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - O Busolă Pentru Competitivitatea Ue¹⁰² - 2025</u>	„O Busolă Pentru Competitivitatea UE” reprezintă o viziune strategică pentru relansarea competitivității Uniunii Europene într-un context economic global în schimbare rapidă. Premisele favorabile ale UE sunt: accesul la resurse, tehnologie, infrastructură și capital uman calificat, care pot susține o poziție de lider în economia mondială. Printre principalii piloni ai busolei pentru competitivitate se numără promovarea competențelor și a locurilor de muncă de calitate, asigurând în același timp echitatea socială. Concret, pentru a-și crește competitivitatea, Uniunea Europeană urmărește să se axeze pe crearea de locuri de muncă de calitate, cu sisteme sociale reziliente, cooperare colectivă a statelor membre pentru diminuarea dependențelor externe prin acțiuni coordonate, dar și integrarea reformelor, investițiilor și politicilor industriale.

¹⁰² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0030>





	Competitivitatea nu este percepută exclusiv ca o sarcină a instituțiilor UE, ci este o responsabilitate partajată între instituțiile UE (ex: Comisia Europeană, Parlamentul European), guvernele naționale, autoritățile regionale și locale și sectorul privat. Astfel, competitivitatea nu este tratată ca un simplu indicator economic, ci ca o strategie colectivă de adaptare sistemică la noile realități economice și geopolitice. Accentul pe dialog, coordonare și partajarea responsabilităților reflectă un model de guvernare avansată, adaptat unei uniuni economice complexe. Competitivitatea Europei se bazează pe forța și calitatea capitalului său uman. Deși Uniunea Europeană are un nivel record al ocupării forței de muncă și un șomaj minim, persistă un deficit de lucrători calificați. Pentru a răspunde acestor provocări, Comisia Europeană propune o Uniune a competențelor, axată pe investiții în formare, învățare continuă, mobilitate și atragerea de talente din afara UE. Inițiativa urmărește alinierea competențelor cu cerințele pieței muncii, susținerea competitivității economice și asigurarea viabilității modelului social european pe termen lung. Resursa principală și foarte valoroasă a Europei este capitalul uman, UE bazându-se pe cetățenii săi, care includ unii dintre cei mai calificați oameni de știință, cercetători și lucrători din industrii creative și culturale. Se evidențiază o tensiune structurală esențială în economia europeană: progresul cantitativ în ocuparea forței de muncă nu este suficient pentru a răspunde cerințelor calitative ale pieței, deși rata de ocupare de 75,3% este un record pentru UE, semnalând o relansare economică robustă, iar rata șomajului de 6,1% este la un minim istoric, indicând o absorbție eficientă a forței de muncă, în ciuda acestor cifre încurajatoare, piața europeană suferă de o criză de competențe (skills mismatch). Un indiciu clar al decalajului dintre formarea profesională și nevoile reale ale economiei este reprezentat de faptul
--	---



	că aproximativ 80% dintre IMM-uri semnalează dificultăți în recrutarea de personal calificat. Consecințele acestor date înregistrate vizează încetinirea inovării și productivității în sectoare-cheie, creșterea riscului de exod de capital și relocare a companiilor în zone cu forță de muncă mai bine pregătită, precum și creșterea inegalităților între regiuni și categorii sociale. Această contradicție între ocuparea ridicată și penuria de competențe necesită politici publice coerente, bazate pe prognoze ale pieței muncii și adaptarea curriculei educaționale la realitățile economice. Prin inițiativa construirii Uniunii competențelor, Comisia Europeană se va concentra în primul rând pe investiții în educație continuă, mobilitate echitabilă, integrarea migranților calificați și recunoașterea transfrontalieră a competențelor. De asemenea, în același context, va include planuri strategice pentru educația STEM, competențele de bază, formarea profesională și parteneriate universitare și va încuraja un dialog social activ pentru a corela cererea și oferta de competențe, prin facilitarea recunoașterii și validării competențelor și prin colectarea de date concrete privind competențele actuale și viitoare și tendințele pieței forței de muncă. În ceea ce privește portabilitatea competențelor și atragerea talentelor străine, se urmărește o recunoaștere mai ușoară a calificărilor și experienței în UE, aceasta intenționând să devină o destinație competitivă la nivel global pentru profesioniști calificați, prin inițiative precum Rezerva de talente. Măsurile propuse vizează investiții în învățare pe tot parcursul vieții și recalificare, conturarea și îndeplinirea unui plan strategic pentru educația STEM și competențe de bază, strategii europene pentru formare profesională, sprijinirea mobilității și recunoașterii competențelor, atragerea de talente din afara UE prin parteneriate și crearea unei rezerve de talente la nivelul UE. Rolul partenerilor sociali este evident
--	---



	foarte important, fiind necesar un dialog constant pentru validarea competențelor și anticiparea nevoilor viitoare ale pieței muncii. În contextul îmbătrânirii populației și al scăderii numărului de persoane active, Europa trebuie să stimuleze participarea pe piața forței de muncă, în special din partea grupurilor subreprezentate (femei, tineri, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități, slab calificați și alte grupuri). Comisia Europeană va lansa inițiative pentru creșterea calității locurilor de muncă, sprijinirea tranzițiilor profesionale, modernizarea protecției sociale și promovarea incluziunii și îmbătrânirii active. Accentul este pus pe echitate, condiții decente de muncă și politici adaptate schimbărilor structurale ale pieței muncii. În consecință, soluțiile propuse reflectă o viziune integrativă, unde echitatea, adaptabilitatea și demnitatea muncii sunt fundamentale pentru menținerea competitivității UE. Se consolidează ideea că reformele sociale nu sunt opționale, ci parte a unei strategii economice coerente.
<u>4. Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind punerea în aplicare a Strategiei UE pentru tineret (2022-2024)¹⁰³ - 2025</u>	În Rezoluția Parlamentului European din 16 februarie 2023 referitoare la o strategie a UE de stimulare a competitivității industriale, a comerțului și a locurilor de muncă de calitate se menționează că într-o lume geopolitică în schimbare, este esențială consolidarea competitivității industriale europene, reducerea dependenței Europei de țările terțe pentru materialele, produsele și tehnologiile critice și strategice, precum asigurarea energiei accesibile, curate și sigure pentru industriile europene. Totodată, se subliniază faptul că "Strategia industrială a UE ar trebui să permită industriei europene să promoveze tranziția verde și digitală și, în același timp, să își apere autonomia strategică deschisă, să își mențină competitivitatea pe piața

¹⁰³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0117>





mondială, să mențină un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și locuri de muncă de calitate în Europa".

Pe lângă aceste informații care susțin importanța consolidării capacităților de producție ale UE privind tehnologiile strategice esențiale (energia solară și eoliană, pompele de căldură, rețelele electrice, bateriile, stocarea energiei pe termen lung, hidrogenul din surse regenerabile și materialele de construcție prefabricate sustenabile) documentul studiat face referire și la importanța unei tranziții juste menite să asigure menținerea unor condiții și locuri de muncă de calitate în Europa prin creșterea competitivității industriale și adoptarea de măsuri adecvate de sprijinire a reindustrializării și de prevenire a dezindustrializării regiunilor europene.

Este menționată aici și accelerarea cursei mondiale pentru modelarea viitorului producției de tehnologii energetice nepoluante, aceasta fiind ajutată de intervenții publice masive, cum ar fi Legea privind reducerea inflației din SUA (US Inflation Reduction Act – US IRA), ale puterilor mondiale.

În această conjunctură, educația, formarea profesională precum și învățământul superior se dovedesc a avea un impact global relevant asupra calității locurilor de muncă și asupra viitorului industriei europene în contextul autonomiei strategice deschise și al tranziției verzi și digitale. Datorită instituțiilor sale și a întreprinderilor de inginerie de top la nivel mondial, precum și a forței de muncă înalt calificate, UE se remarcă ca lider mondial în domeniul cercetării și inovării, inclusiv al inovării industriale.

Având în vedere cele menționate anterior, se subliniază faptul că Fondul european pentru suveranitate ar trebui să consolideze autonomia europeană strategică, tranziția verde și digitală într-un mod cuprinzător. De asemenea, consideră că fondul ar trebui să crească investițiile europene în întreaga Uniune în sectoare strategice esențiale și să finanțeze infrastructura energetică transfrontalieră, evitându-se în același timp fenomenele de dependență de combustibili fosili, precum și producția



	de energie din surse regenerabile și eficiența energetică. Aceste investiții sunt esențiale pentru creșterea autonomiei strategice deschise și reducerea dependenței în domeniile strategice.
5. Angajabilitatea și Evoluții sociale în Europa. Ocupații orientate spre viitor în UE: caracteristici principale, condiții de muncă, și efortul de muncă – Raport CE 2025	Modul în care lucrăm se schimbă din cauza evoluțiilor asociate cu tranziția digitală și verde, precum și cu schimbările demografice, ca factor determinant al deficitului actual și viitor de forță de muncă. Întrucât aceste tranziții au impact asupra conținutului, sarcinilor și proceselor locurilor de muncă, ele vor schimba modul în care oamenii lucrează, competențele necesare pentru a ocupa locuri de muncă, condițiile de angajare și, în cele din urmă, dimensiunile calității locurilor de muncă. Aceste schimbări legate de tranziție în ocupații sunt de mare importanță pentru lucrători, candidații la locuri de muncă și studenții care se pregătesc să se alăture acestor ocupații, precum și pentru părțile interesate și factorii de decizie politică, la nivel sectorial, național și european. Tranzițiile verde și digitală pot exacerba și mai mult deficitul de forță de muncă, având în vedere profilurile de competențe necesare pentru ocupațiile conexe. Pe baza analizei datelor, în cadrul studiului rezultă următoarele constatări: 1) Din punct de vedere al caracteristicilor forței de muncă Un număr considerabil de ocupații se schimbă din cauza tranzițiilor digitale, verzi și demografice. Peste 90% din forța de muncă angajată ca manageri, tehnicieni și profesioniști asociați, lucrători agricoli calificați, meșteșugari și comercianți, operatori de instalații și mașini este afectată de toate cele trei tranziții, în timp ce impactul pentru grupurile ocupaționale rămase este de cel puțin 60%. Acest lucru necesită sprijinirea învățării eficiente pe tot parcursul vieții și asigurarea accesului pentru toate grupurile de lucrători, cuprinzând diferite niveluri de formare inițială și circumstanțe personale.



	Segregarea de gen este identificată în majoritatea ocupațiilor orientate spre viitor și a ocupațiilor (reziduale) de interes. În special, majoritatea grupurilor ocupaționale orientate spre viitor și a ocupațiilor reziduale cu o intensitate mai mare a competențelor digitale și anumite locuri de muncă verzi sunt în mare parte dominate de bărbați. Pe de altă parte, ocupațiile de interes relevante pentru ocupațiile cu deficit critic de forță de muncă, precum și, într-o măsură mai mică, locurile de muncă cu o intensitate medie spre scăzută a competențelor digitale, au o proporție mai mare de femei. Progresul către o mai mare paritate de gen în multe dintre ocupațiile identificate poate stimula participarea pe piața muncii la locuri de muncă relevante pentru tranzițiile digitale și verzi, contribuind în același timp la piețe ale muncii mai echilibrate și incluzive. Atât lucrătorii de sex feminin, cât și cei de sex masculin, se confruntă cu aproximativ același nivel de expunere ocupațională mai mare la IA. Anumite sectoare, cum ar fi sănătatea, finanțele și statistica, sunt susceptibile de a experimenta impacturi semnificative ale IA. Însă, segregarea de gen poate fi constatată în anumite locuri de muncă cu o expunere mai mare la IA. Majoritatea lucrătorilor din ocupații orientate spre viitor se află în grupele de vârstă principale: În general, 75% sau mai mult dintre lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 25 și 55 de ani („lucrători din grupele de vârstă principale”) lucrează în ocupații orientate spre viitor, precum și în ocupații cu un nivel mai ridicat de competențe digitale. Cu toate acestea, proporția lucrătorilor cu vârsta de 56 de ani și peste este mai mare în două grupuri de ocupații orientate spre viitor (locuri de muncă noi, emergente și îmbunătățite, mai puțin intensive din punct de vedere digital), precum și în ocupațiile cu deficit rezidual de forță de muncă. Acest lucru ar putea ridica o oarecare îngrijorare cu privire la reînnoirea demografică în aceste grupuri de ocupații, în special deoarece ocupațiile cu deficit de forță de muncă se confruntă deja cu tensiuni de recrutare.
--	---



	2) Din punct de vedere al condițiilor de angajare Ocupațiile orientate spre viitor se caracterizează, în general, prin condiții de angajare stabile. O proporție mare de lucrători din ocupații orientate spre viitor sunt angajați cu contracte permanente. Pe de altă parte, doar 50% dintre lucrătorii din ocupații (reziduale) care se confruntă cu deficit de forță de muncă și din locuri de muncă ecologice la mare căutare au declarat că sunt în măsură să își prezică cu exactitate câștigurile în următoarele trei luni. Tensiunea profesională în ocupațiile orientate spre viitor este considerată eterogenă. În timp ce tensiunea profesională este sub medie în ocupațiile verzi noi, emergente și îmbunătățite, care necesită mai puține competențe digitale, aceasta este peste medie în ocupațiile verzi și digitale care se confruntă cu deficit de forță de muncă și cu locuri de muncă verzi la cerere, care necesită mai puține competențe digitale. Acest lucru sugerează că există loc pentru îmbunătățirea aspectelor calității locurilor de muncă în ocupațiile orientate spre viitor, în special pentru a sprijini tranziția verde. Se pot face îmbunătățiri în mai multe dimensiuni, cum ar fi mediul fizic, relațiile sociale, competențele, discreția, volumul de muncă, ritmul de lucru, calitatea veniturilor și timpul de lucru, pe lângă îmbunătățirea securității locului de muncă și a angajării. Ocupațiile cu o intensitate mai mare a competențelor digitale au, de asemenea, o tensiune profesională mult mai mică, inclusiv în comparație cu media UE. Previzibilitatea câștigurilor este, de asemenea, cea mai mare în ocupațiile cu o intensitate mai mare a competențelor digitale și în ocupațiile expuse la inteligența artificială. Având în vedere că aceste ocupații sunt în prezent (și probabil și în viitor) foarte solicitate, un acces și o disponibilitate sporite la educație și formare profesională relevante ar dota mai mulți lucrători cu competențele necesare pentru a participa eficient la tranziția digitală, ar acoperi deficitele aferente din economia
--	---



	UE și ar permite, eventual, lucrătorilor să ocupe aceste locuri de muncă de calitate superioară. Tensiunea profesională este peste media UE pentru ocupațiile cu deficit critic de forță de muncă. Îmbunătățirea calității locurilor de muncă pentru ocupațiile cu deficit rezidual de forță de muncă, inclusiv cele relevante pentru munca de îngrijire, ar putea crește oferta de forță de muncă din acest domeniu, inclusiv prin încurajarea lucrătorilor să fie angajați cu normă întreagă, mai degrabă decât cu jumătate de normă. Ponderea relativ mare a lucrătorilor în vârstă în ocupațiile cu deficit critic rezidual subliniază, de asemenea, necesitatea activării eficiente a lucrătorilor în aceste ocupații, deoarece se așteaptă ca aceștia să se pensioneze în următoarele două decenii. Ocupațiile cu o expunere mai mare la IA au niveluri sub medie de solicitare profesională. Având în vedere ritmul exponențial cu care are loc digitalizarea, incertitudinea rămâne ridicată cu privire la tipul și nivelul impactului pe care IA îl va avea asupra numărului de locuri de muncă, asupra gradului de restructurare a sarcinilor în cadrul locurilor de muncă și asupra calității locurilor de muncă. Acest lucru subliniază importanța monitorizării efectelor utilizării IA asupra pieței muncii. Eforturile continue de a sprijini și îmbunătăți colectarea și măsurarea datelor privind diferitele dimensiuni ale calității locurilor de muncă sunt esențiale. Pentru a sprijini îmbunătățirile în măsurarea diferitelor dimensiuni ale calității locurilor de muncă pentru o mare varietate de ocupații eterogene relevante pentru tranzițiile gemene și schimbările demografice, există o nevoie continuă de date de înaltă calitate privind diferite aspecte ale calității locurilor de muncă. Aceasta s-ar putea baza pe o abordare duală și complementară, care implică construirea de date bazate pe sondaje detaliate privind condițiile de muncă și sondaje asupra populației generale, în care lucrătorilor li se adresează seturi mai scurte validate de întrebări legate de dimensiunile calității locurilor de muncă. Deținerea unor astfel de date
--	--





	permite factorilor de decizie și cercetătorilor să identifice domeniile de îngrijorare, situațiile de muncă cu risc, precum și să cartografieze progresul în timp. La rândul nostru, prin îmbunătățirea măsurării diferitelor aspecte ale calității locurilor de muncă, putem obține, de asemenea, o mai bună înțelegere a modului de conceptualizare și măsurare a calității locurilor de muncă pe piețele moderne ale muncii. 3) Din punct de vedere al aspectelor specifice muncii Schimbările în muncă ar putea crea vulnerabilitate pentru lucrători și companii. Aproximativ 20% dintre lucrători declară că se tem de schimbări nedorite în munca lor în viitor. Această proporție crește la aproximativ unul din patru pentru lucrătorii din ocupațiile cu cerere mare de produse ecologice și din ocupațiile cu produse ecologice îmbunătățite, precum și din ocupațiile care se confruntă cu deficit de forță de muncă. Politicile care sprijină procesele de schimbare în companii și organizații și atenuează impactul negativ al schimbărilor asupra vieții profesionale a oamenilor vor juca un rol cheie. Astfel de practici includ dezvoltarea unor practici de implicare a lucrătorilor și, în cele din urmă, dezvoltarea unor forme de învățare a organizării muncii. Deoarece sunt adaptate circumstanțelor individuale ale companiilor și organizațiilor și se bazează pe implicarea forței de muncă actuale, ele susțin motivația personalului și efortul său discreționar, ceea ce poate fi factor de succes pentru companii și organizații. În 2021, aproximativ 45% dintre angajații din două dintre ocupațiile orientate spre viitor au lucrat în cadrul unor practici de lucru cu implicare ridicată. Lucrătorii raportează o motivație intrinsecă puternică pentru a-și desfășura activitatea. Aproximativ 90% dintre lucrători raportează că desfășoară o muncă utilă, doar 1,7% declarând că nu desfășoară niciodată o muncă utilă. Aproximativ 87% dintre lucrători raportează că sunt capabili să presteze o muncă de calitate. Cu
--	---



	toate acestea, această motivație nu se traduce prin niveluri ridicate de implicare în toate ocupațiile orientate spre viitor și ocupațiile de interes. Sănătatea și securitatea rămân o preocupare semnificativă, în special în cele trei grupuri de ocupații care se confruntă cu deficit de forță de muncă. Eforturile ar trebui să continue pentru a se asigura că munca este sigură și sănătoasă. Deoarece ocupațiile orientate spre viitor au profiluri diferite de expunere la risc, acțiunile care abordează anumite riscuri vor ajunge să vizeze diferite grupuri de lucrători. Pentru toate ocupațiile de interes și ocupațiile orientate spre viitor, majoritatea lucrătorilor nu au participat recent la cursuri de formare. Ocupațiile cu risc mai mare de expunere la IA și cu o intensitate mai mare a competențelor digitale raportează cea mai mare pondere a cursurilor de formare urmate, în timp ce doar o minoritate de lucrători din ocupațiile reziduale relevante pentru deficitul critic de forță de muncă raportează că au participat la cursuri de formare. Având în vedere că lucrătorii cu vârste cuprinse între 25 și 55 de ani reprezintă majoritatea ocupațiilor orientate spre viitor, acest lucru subliniază și mai mult necesitatea de a sprijini învățarea pe tot parcursul vieții, astfel încât aceasta să fie accesibilă lucrătorilor în diferite etape ale vieții lor. De asemenea, se constată că femeile prezintă un risc mai mare de a fi lăsate în urmă în tranziția digitală și, prin urmare, au o nevoie mai mare de educație și formare în domeniul competențelor digitale. Prin urmare, este deosebit de important să se doteze femeile cu competențele necesare pentru a beneficia de răspândirea tehnologiilor de inteligență artificială la locul de muncă.
6. Indicele deficitului de muncă și de competențe ¹⁰⁴ – Studiu CEDEFOP 2025	În ceea ce privește indicatorii deficitului de forță de muncă, analiza CEDEFOP se bazează pe trei factori cheie care determină penuria de muncitori:

¹⁰⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/labour-skills-shortage-index?country=BE&countryb=EU27#1>





	• Creșterea ocupării forței de muncă – expansiunea economică determină cererea suplimentară de angajați. • Nevoile de înlocuire – pensionarea sau schimbarea domeniului de activitate generează necesitatea recrutării. • Dezechilibrele dintre cerere și ofertă – lipsa corespondenței dintre competențele cerute și cele oferite pe piața muncii. În prognozele pentru 2035, estimările indică deficit de forță de muncă pe toate nivelurile de calificare, inclusiv ocupații de înaltă calificare – profesioniști în IT, inginerie, sănătate, ocupații de calificare medie – muncitori din servicii, logistică, industrie, dar și ocupații elementare – muncitori necalificați, personal auxiliar. Potrivit situației de la nivel european, în cadrul analizei, implicațiile și posibilele soluții pentru deficitul de forță de muncă urmăresc adaptarea sistemului educațional și de formare pentru a răspunde cererii pieței, utilizarea avantajelor migrației forței de muncă pentru ocuparea locurilor deficitare și creșterea atractivității anumitor profesii prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și a salariilor. Și în cadrul acestei analize se evidențiază factorii importanți și interrelaționați care influențează deficitul de forță de muncă la nivelul ocupațiilor, iar aceștia sunt: Condițiile de muncă = calitatea mediului de muncă, a salariilor, a siguranței locului de muncă și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată pot avea un impact semnificativ asupra deficitului de forță de muncă iar condițiile proaste descurajează adesea lucrătorii să intre sau să rămână în anumite domenii. Implementarea tehnologiei și a inteligenței artificiale – Automatizarea și inteligența artificială remodelează rolurile postului. Deși se poate reduce penuria în unele sectoare prin creșterea productivității, se pot crea, de asemenea, lacune de competențe, deoarece lucrătorii trebuie să se adapteze la noile tehnologii. Tendențele demografice – Îmbătrânirea populației, modelele de migrație și ratele de participare a forței de muncă influențează oferta de muncă. De exemplu, în țările
--	---



	cu natalitate în scădere, deficitul de forță de muncă este mai accentuat în asistența medicală și îngrijirea persoanelor în vârstă. Tranziții verzi și digitale – Impulsul pentru sustenabilitate și transformarea digitală creează cerere pentru noi competențe, în special în energia regenerabilă, securitatea cibernetică și IT. Cu toate acestea, lipsa unor profesioniști pregătiți în aceste domenii emergente poate agrava lipsa. Politici de educație și formare – Capacitatea instituțiilor de învățământ și a programelor de formare profesională de a se adapta la nevoile pieței muncii este crucială. Lipsa alinierii între ceea ce este predat și ceea ce solicită angajatorii poate duce la nepotriviri de competențe și la lipsă de forță de muncă. Pentru a aborda în mod eficient deficitul de forță de muncă, factorii de decizie politică și angajatorii trebuie să adopte o abordare cu mai multe variante, inclusiv îmbunătățirea condițiilor de muncă, investițiile în recalificarea forței de muncă și asigurarea că sistemele de învățământ răspund la cerințele în evoluție a pieței muncii.
7. Raport privind viitorul locurilor de muncă¹⁰⁵ – Raport World Economic Forum 2025	Raportul privind viitorul locurilor de muncă în 2025, publicat de Forumul Economic Mondial, ne informează că urmează să fie create 170 de milioane de noi locuri de muncă, dar alte 92 de milioane vor fi desființate, rezultând o creștere netă de 78 de milioane de job-uri. Aceste modificări sunt puse pe seama tensiunilor geo-economice, schimbărilor demografice, progreselor tehnologice și a presiunilor economice. Până în 2030, creșteri semnificative ale locurilor de muncă vor fi în sănătate și educație, dar și în sectorul agricol și cel de construcții. Pot dispărea ocupații precum: casieri, asistenți administrativi și designeri grafici. În același timp, se pot dezvolta noi ocupații în domeniul IA, robotică și sisteme energetice. De

¹⁰⁵ <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>





	asemenea, în ingineria mediului pot exista progrese semnificative. Aproximativ 60% dintre angajatori anticipează că extinderea accesului digital va transforma afacerile lor până în 2030. Tehnologii precum inteligența artificială (IA) și procesarea informațiilor (86%), robotica și automatizarea (58%), precum și generarea, stocarea și distribuția energiei (41%) sunt considerate transformative. Aceste evoluții vor genera atât creșteri, cât și scăderi în anumite roluri profesionale, alimentând cererea pentru competențe tehnologice, inclusiv IA, big data, rețele și securitate cibernetică. Un impact semnificativ va avea inteligența artificială, dar și robotica și automatizarea. Costurile privind generarea, stocarea și distribuția energiei vor fi tot mai mari și vor face ca domeniul energiei să fie unul important. Locurile de muncă care implică operatorii de mașini și echipamente vor fi în scădere. Se preconizează că printre abilitățile de bază, în viitor esențiale vor fi: reziliența, gândirea analitică, conducerea și colaborarea, abilitățile cognitive, precum și o combinație între acestea. Demografia influențează și ea situația locurilor de muncă din viitor. Creșterea numerică a populației îmbătrânite din țările cu venituri mai mari va impulsiona cererea pentru locuri de muncă în asistența medicală. Totodată, extinderea populației de vârstă activă în regiunile cu venituri mai mici va face ca cererea din domeniul educațional să crească. Relocalizările datorate tensiunilor geopolitice, precum și strategiile de offshore, vor pune presiune pe companii, crescând cererea pentru competențe cum ar fi securitatea cibernetică.
8.Comunicarea Comisiei Către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor - Deficitul de forță de	Deficitul de forță de muncă și de competențe din Uniunea Europeană are implicații economice și sociale majore, afectând capacitatea de inovare, competitivitatea și coeziunea socială. Dacă aceste probleme nu sunt abordate cu promptitudine, ele pot împiedica tranziția verde și digitală, pot accentua inegalitățile și pot submina sănătatea democrațiilor europene. În acest context, partenerii sociali joacă un rol





muncă și de competențe în UE: un plan de
acțiune¹⁰⁶ - 2024

esențial în adaptarea pieței muncii. Declarația de la Val Duchesse, semnată în ianuarie 2024, a reconfirmat angajamentele comune pentru ocupare, incluziune și condiții de muncă mai bune, prin dialog social activ.

Textul Comunicării oferă o radiografie clară și detaliată a provocărilor generate de deficitul de forță de muncă și de competențe în Uniunea Europeană, evidențiind cauzele, implicațiile și direcțiile de acțiune. Deficitul de forță de muncă și de competențe este în creștere de aproape un deceniu în toate statele membre ale UE. COVID-19 a întrerupt temporar această tendință, dar redresarea economică post-pandemică a readus în prim-plan aceste deficite.

Schimbările demografice, cererea în schimbare pentru competențe, tranziția verde și cea digitală, precum și modificările geopolitice și ambițiile pentru autonomie strategică deschisă reprezintă factori agravanți pentru acest fenomen.

Riscurile economice sunt reprezentate de reducerea capacității de inovare, scăderea atractivității pentru investiții și slăbirea competitivității UE. Riscurile sociale implică creșterea inegalităților, excluziunea unor grupuri sociale și diminuarea coeziunii sociale iar provocările strategice prezentate în textul Comunicării vizează întârzierea tranziției ecologice și digitale, afectarea securității și autonomiei strategice europene.

Intervențiile necesare și măsurile propuse fac referire la implicarea partenerilor sociali prin îmbunătățirea dialogului social care este esențial, dată fiind proximitatea acestora față de piața muncii, subliniindu-se angajamentul pentru atragerea mai multor persoane în câmpul muncii, îmbunătățirea condițiilor de muncă, recunoașterea calificărilor și integrarea lucrătorilor străini.

¹⁰⁶ https://www.cdep.ro/afaceri_europene/CE/2024/COM_2024_131_RO_ACT_part1_v2.pdf





	Planul de acțiune UE prezentat se axează pe inițiative deja existente, precum Anul european al competențelor, și este orientat către măsuri sectoriale concrete pe termen scurt și mediu și pregătirea pentru inițiative viitoare. Deși deficitul poate stimula îmbunătățiri ale condițiilor de muncă și incluziunea, ele pot duce și la creșterea stresului și intensificarea muncii pentru angajații existenți, iar rolul central al educației și formării profesionale urmărește adaptarea rapidă a sistemelor educaționale care este crucială pentru a răspunde cerințelor în evoluție. Acest plan de acțiune este un exemplu de guvernare poli-nivel și participativă, care recunoaște complexitatea deficitelor de competențe și propune un cadru coerent de intervenție. Esențială va fi implementarea reală la nivel național și sectorial, iar succesul va depinde de capacitatea actorilor implicați de a lucra împreună, depășind bariere administrative și politice. Se subliniază importanța coerenței instituționale: succesul acestui plan depinde de cooperarea între instituțiile europene, guvernele naționale și partenerii sociali. Este esențial un răspuns multidimensional și integrat, deoarece deficitul de competențe nu pot fi rezolvate izolat, ci în interdependență cu politicile privind ocuparea forței de muncă, educația, migrația, digitalizarea și tranziția verde. Impactul deficitelor de forță de muncă și competențe se transpune în reducerea atractivității UE pentru investiții, slăbirea competitivității și a capacității de inovare, periclitarea finanțării modelului social european, creșterea riscului de inegalități și de excludere socială precum și amenințarea asupra coeziunii societale și a sănătății democrațiilor. Pe de o parte, există riscuri suplimentare identificate și detaliate în conținutul Comunicării vizează împiedicarea tranziției verzi și digitale, slăbirea autonomiei strategice a UE, posibila creștere a stresului profesional și a intensității muncii în sectoarele afectate. Pe de altă parte în această situație de deficit există și posibile
--	---



	efecte pozitive: îmbunătățirea condițiilor de muncă prin concurența pentru forța de muncă, dar și o bună integrare a grupurilor subreprezentate. Rolul partenerilor sociali este foarte important, aceștia fiind esențiali în identificarea nevoilor pieței muncii, negocierile colective fiind instrumente cheie în conturarea strategiilor și politicilor din domeniu. În cadrul Declarației de la Val Duchesse din 31 ianuarie 2024, au fost stabilite angajamente pentru creșterea participării pe piața muncii, îmbunătățirea condițiilor de muncă, recunoașterea calificărilor, precum și pentru integrarea lucrătorilor străini. Raportul anual ESDE 2023 al UE subliniază cauzele persistente ale deficitului de forță de muncă și de competențe, identificând trei factori determinanți principali: schimbările demografice, tranzițiile verde și digitală, și condițiile de muncă precare în anumite sectoare. Aceste fenomene au implicații economice și sociale majore, impunând politici publice urgente și un rol consolidat al dialogului social. Dialogul social este esențial pentru definirea și aplicarea măsurilor adaptate fiecărui sector în parte. În ceea ce privește schimbările demografice, se evidențiază pe de o parte scăderea populației apte de muncă (de la 272 mil. în 2009 la 263 mil. în 2023; estimare 236 mil. până în 2050). Pe de altă parte, a crescut cererea pentru servicii sociale și de îngrijire (ex. sănătate, îngrijire pe termen lung), având un impact semnificativ pe termen mediu și lung asupra ofertei de muncă. Factorul determinat de tranziția verde și digitală presupune crearea de noi locuri de muncă, dar care necesită competențe noi, iar nevoia de securitate și autonomie strategică crește cererea pentru profiluri STEM (știință, tehnologie, inginerie, matematică), deficitul de competențe afectând toate nivelurile de calificare. Cel de-al treilea factor, legat de condițiile de muncă precare implică stres ridicat la locul de muncă, salarii mici, condiții grele, care duc în final și la dificultăți în
--	---



	atragera și retenția lucrătorilor. Aceste tipuri de condiții contribuie la deficite persistente în anumite sectoare și profesii. Rolul dialogului social și în această situație este foarte important, partenerii sociali fiind esențiali pentru identificarea nevoilor reale de pe piața muncii și definirea măsurilor sectoriale adecvate prin negocieri colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă. Domeniile principale pentru realizarea de politici care să reducă deficitul de forță de muncă și de competențe vizează abordarea provocărilor demografice prin migrație bine gestionată și incluziunea grupurilor subreprezentate, creșterea investițiilor în educație și recalificare digitală/verde, îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru ocuparea posturilor vacante și nu în ultimul rând promovarea dialogului social structurat, inclusiv la nivel sectorial. Punerea în aplicare a planului de acțiune pentru combaterea deficitului de forță de muncă și de competențe necesită o abordare coordonată între toate nivelurile de guvernare – UE, state membre și parteneri sociali. Aceste deficite reprezintă o amenințare directă la adresa competitivității, rezilienței și capacității UE de a realiza tranziția verde și digitală. Deși multe inițiative sunt deja în curs, provocarea majoră constă în aplicarea concretă, la nivel local și sectorial a acestui plan, care prevede acțiuni clare pentru Comisie, statele membre și partenerii sociali, aliniindu-se angajamentelor din Declarația de la Val Duchesse. Monitorizarea progreselor va avea loc în cadrul Semestrului European. Factorii determinanți ai deficitelor de forță de muncă și competențe sunt reprezentați de schimbările demografice, de cerințele noi de competențe, precum și de condiții de muncă precare (în unele sectoare). Obiectivul general al planului vizează combaterea deficitelor de forță de muncă și competențe pentru susținerea creșterii durabile și favorabile incluziunii, consolidarea competitivității și atractivității UE pentru investiții, realizarea tranziției
--	---



	verzi și digitale și asigurarea rezilienței, securității și autonomiei strategice deschise a UE. Soluția concretă în rezolvarea acestei probleme este utilizarea eficientă a fondurilor și instrumentelor UE cu sprijinul Comisiei, iar angajamentele comune se împart între: Comisie – cu acțiuni concrete de susținere, statele membre – cu rol de implementare și partenerii sociali - cu acțiuni sectoriale adaptate.
9. Transparența și transferabilitatea rezultatelor învățării¹⁰⁷ - Raport CEDEFOP 2024	În ultimele două decenii, politicile UE și cele naționale au vizat reducerea barierelor din calea învățării pe tot parcursul vieții și a învățării continue, punând accent pe creșterea transparenței programelor, a calificărilor și a sistemelor și pe promovarea transferabilității rezultatelor învățării în contexte formale, non-formale și informale. Raportul Cedefop Transparența și transferabilitatea rezultatelor învățării (2022-25) identifică necesitatea unei analize cuprinzătoare, pe termen lung, a evoluțiilor din acest domeniu. Cooperarea europeană în domeniul asigurării calității a fost esențială pentru relevanța rezultatelor învățării în Europa. Obiectivul principal al inițiativelor de politici naționale a fost îmbunătățirea calității programelor de învățare, a calificărilor și a furnizorilor de educație și formare. Proiectul menționat a trasat principalele inițiative de politici din sectoarele educației și formării care au promovat transparența și transferabilitatea rezultatelor învățării în Europa. La nivel național, unele țări au organizat reuniuni periodice (Franța) sau au desemnat o singură organizație responsabilă atât de sectorul educației, cât și de cel al formării profesionale (Irlanda). Deși rare, întâlnirile la nivelul UE au reunit părți interesate din diferite sectoare de activitate pentru a discuta aspecte legate de asigurarea calității, pentru a promova înțelegerea și cooperarea reciprocă, inclusiv

¹⁰⁷ https://www.cedefop.europa.eu/files/5609_en.pdf





	în rândul părților interesate naționale, și pentru a susține eforturi de colaborare mai intense. Asigurarea calității este parte integrantă a majorității inițiativelor de politici, constituind baza încrederii, esențială pentru cooperarea dintre părțile interesate. În învățământul superior, inițiativele privind asigurarea calității, cadrele calificărilor, sistemele de credite precum și recunoașterea calificărilor academice sunt mai interconectate și se consolidează reciproc comparativ cu VET. De exemplu, majoritatea agențiilor naționale de asigurare a calității pentru calificările din învățământul superior sunt membre ale ENQA, care include aderarea la ECTS în standardele sale și se reflectă în multe legislații naționale (de exemplu: Italia, Polonia și România). Sinergiile existente între asigurarea calității și alte inițiative în VET nu sunt așa accentuate. Acestea nu au avut loc între EQAVET și ECVET, parțial pentru că ECVET nu a fost adoptat pe scară largă în multe țări. Sinergiile cu cadrele calificărilor sunt mai pronunțate la nivel național decât la nivel european. EQAVET nu se remarcă prin interacțiunile sale cu inițiativele importante de recunoaștere europene, deși relevanța sa ar putea fi mai evidentă la nivel național. Evoluțiile în materie de asigurare a calității, atât în învățământul superior, cât și în VET, pun din ce în ce mai mult accentul pe învățarea în afara sistemului formal, aceasta rămânând o provocare. Deși au fost promovate interacțiuni între sistemele de credite din învățământul superior (ECTS) și VET (ECVET), compatibilitatea nu a fost realizată. Contribuțiile acestora s-au limitat la sprijinirea transferabilității învățării între sectoare. De-a lungul anilor, ECTS a pus accentul pe rezultatele învățării, implementarea sa rămânând o provocare, conducând la dezvoltarea unui sistem comun de credite în învățământul superior. Acesta a permis transferabilitatea, în primul rând între instituțiile de învățământ superior. Printre inițiativele de comparabilitate, EQF se remarcă prin numeroasele sale legături cu alte inițiative și domenii de politici.
--	--



Considerată de către experții studiului ca fiind cea mai de succes inițiativă, EQF a jucat un rol crucial în declanșarea dezvoltării unor cadre naționale de calificări bazate pe rezultatele învățării, care sunt din ce în ce mai deschise diferitelor tipuri de calificări. Atât EQF, cât și QF-EHEA contribuie și beneficiază de toate politicile din domeniu. În timp ce EQF are numeroase legături cu aproape toate inițiativele atât din învățământul superior, cât și din VET, QF-EHEA se conectează în principal cu inițiativele politicii din domeniul învățământului superior.

EQF vizează acoperirea tuturor tipurilor și nivelurilor de calificare, promovarea transparenței și a comparabilității între țări, sisteme și instituții, pentru a crește mobilitatea, capacitatea de inserție profesională și integrarea socială a lucrătorilor și cursanților între diferite niveluri și sectoare de educație și formare, între educație și formare și piața muncii cât și în interiorul și în afara granițelor.

Toate politicile din domeniul studiate pot contribui la recunoașterea calificărilor prin creșterea încrederii în instituții, furnizori, sisteme și calificări (ESG, EQAVET), printr-o mai mare transparență și comparabilitate (EQF/NQF, Europass, ESCO) și oferind instrumente pentru prezentarea și acumularea diferitelor tipuri de învățare (inițiative privind creditele sau sprijinirea validării învățării non-formale). Unul dintre obiectivele ESCO este acela de a facilita descrierea și înțelegerea rezultatelor învățării, în calificări aliniate la cerințele pieței muncii. În ultimii 20 de ani, mai multe inițiative de politici au contribuit la utilizarea și acceptarea pe scară largă rezultatelor învățării în toate sectoarele educației și formării. Acest lucru a devenit deja vizibil odată cu adoptarea Europass în 2004, un set de documente pentru evidențierea competențelor și cunoștințelor dobândite, facilitând evaluarea individuală de către angajatori și furnizorii de educație.

Adoptarea EQF în 2008 și dezvoltarea NQF-urilor în statele membre au sporit interesul pentru calificări și rezultatele învățării. Însușirea rezultatelor învățării a fost cea mai vizibilă în învățământul superior și VET, cu evoluții recente și în





	învățământul general. Pe măsură ce noile politici, cum ar fi microcreditele, promovează în continuare această abordare, este de așteptat ca utilizarea rezultatelor învățării să-și continue evoluția în domeniul educației și formării. Politicile în domeniul educației și formării în UE au evoluat semnificativ în ultimele decenii, mutându-și treptat atenția de la piața forței de muncă și mobilitatea lucrătorilor la o abordare mai incluzivă care pune accentul pe învățare și pe mobilitate, acordând o atenție deosebită învățării non-formale. Suplimentele la diplomă Europass și certificatele au urmărit creșterea transparenței și a comparabilității prin furnizarea de informații suplimentare privind nivelul, conținutul și contextul unei calificări. Instrumentele legate de credite, cum ar fi ECTS, au sporit, de asemenea, transparența privind calificările, sprijinind recunoașterea transfrontalieră.
<u>10. Construirea unei hărți europene a calificărilor - Dezvoltarea cadrelor naționale de calificări (NQF) în întreaga Europă¹⁰⁸</u> – Raport CEDEFOP 2024	Cadrul Național al Calificărilor (NQF) reprezintă un instrument fundamental pentru standardizarea, recunoașterea și validarea calificărilor în diferite sisteme educaționale și de formare. Totuși, succesul implementării acestuia variază în funcție de contextul național și de următorii factori: -Caracteristicile specifice ale sistemului național de calificări (ex: structura educațională, relația cu piața muncii). -Stadiul de dezvoltare al NQF (unele țări sunt în faza inițială, altele au sisteme consolidate) -Provocări administrative și politice, inclusiv rezistența la schimbare și lipsa de coordonare între instituții. Deoarece NQF-urile trebuie să răspundă nevoilor naționale, succesul lor depinde pe de o parte de flexibilitatea în implementare, adaptată cerințelor pieței muncii de

¹⁰⁸ https://www.cedefop.europa.eu/files/9191_en.pdf





	integrarea într-un ecosistem educațional și economic mai larg și de susținerea prin politici publice și mecanisme de finanțare eficiente. Analiza a 38 de Cadre Naționale ale Calificărilor (NQF) arată o creștere a utilizării acestora de către actorii pieței muncii: -24 de țări raportează utilizarea NQF de către angajatori, asociații patronale, sindicate și servicii de ocupare a forței de muncă. -15 țări utilizează nivelurile NQF/EQF în anunțurile de locuri de muncă și în procedurile de recrutare. Utilizarea NQF/EQF crește transparența calificărilor și facilitează comparabilitatea între diferite sisteme educaționale, îmbunătățește potrivirea dintre cererea și oferta de competențe, oferind angajatorilor un instrument clar de evaluare a candidaților. De asemenea, sprijină mobilitatea forței de muncă în UE, permițând recunoașterea transnațională a calificărilor. Printre direcțiile necesare a fi implementate pentru creșterea utilizării NQF/EQF, se numără integrarea mai activă în politicile de recrutare și impunerea unui cadru unitar pentru recunoașterea nivelurilor NQF/EQF, sensibilizarea angajatorilor și a instituțiilor de recrutare cu privire la beneficiile utilizării NQF/EQF, precum și corelarea mai strânsă a nivelurilor NQF/EQF cu standardele ocupaționale și salariale, astfel încât să devină un instrument esențial în recrutare. Deși procesul de creare a unei hărți europene a calificărilor progresează, mai sunt necesare acțiuni pentru gestionarea diversificării accelerate a calificărilor disponibile și crearea unei viziuni de ansamblu asupra ecosistemului educațional și profesional european. Bazele de date și registrele reprezintă instrumente esențiale pentru accesibilizarea informațiilor cu privire la calificări și permit cetățenilor să analizeze în detaliu nivelurile și echivalările calificărilor și permit creșterea interoperabilității bazelor de date îmbunătățind transparența și comparabilitatea calificărilor.
--	---



	Promovarea cadrului european al calificărilor (EQF) în rândul utilizatorilor finali (studenți, angajatori, furnizori de formare) și transformarea NQF/EQF într-un instrument cotidian pentru cei care navighează între educație și piața muncii reprezintă obiective esențiale. În schimb, în completarea obiectivelor, se evidențiază necesitatea integrării mai profunde a NQF în sistemele naționale de educație și formare pentru a maximiza impactul lor, de asemenea implicarea tuturor actorilor (Cedefop, state membre, parteneri sociali) pentru identificarea zonelor care necesită îmbunătățiri și nu în ultimul rând creșterea accesibilității digitale a calificărilor prin armonizarea registrelor naționale și europene.
11. Orientări europene pentru elaborarea și redactarea unor descrieri scurte ale calificărilor, bazate pe rezultatele învățării¹⁰⁹ – Raport CEDEFOP 2024	Rezultatele învățării reprezintă ceea ce o persoană știe, înțelege și/sau este capabilă să facă la sfârșitul unui proces de învățare. Dezvoltarea și utilizarea Cadrelor naționale ale calificărilor (NQF) bazate pe rezultatele învățării și relaționate cu Cadrul european al calificărilor (EQF) au îmbunătățit accesibilitatea, transparența și comparabilitatea calificărilor în Europa. Toate acestea au dus la creșterea mobilității lucrătorilor și a cursanților, susținerea învățării pe tot parcursul vieții precum și gestionarea carierei prin experiență și corelarea diferitelor calificări. Orientările sunt concepute pentru descrieri scurte ale rezultatelor învățării și pot fi utilizate pentru orice calificare, certificat și diplomă, precum și pentru a descrie părți sau unități ale calificărilor. Ele pot fi utilizate pentru descrierile calificărilor cu sau fără niveluri NQF/EQF. Elaborarea atât a descrierilor scurte ale calificărilor cât și a celor lungi este o responsabilitate națională. Descrierile scurte ar trebui să permită utilizatorilor naționali și internaționali precum și părților interesate (inclusiv cursanți, angajatori, părinți, profesori, practicienilor în materie de validare, furnizori de educație și formare) să înțeleagă rapid conținutul, complexitatea și orientarea

¹⁰⁹ https://www.cedefop.europa.eu/files/6222_en.pdf





	învățării. Utilizarea descrierilor scurte ale rezultatelor învățării depinde de contextele și practicile naționale, inclusiv de conexiunile acestora cu descrierile calificărilor sau cu programele și planurile de învățământ. Unele țări fac deja diferența între descrierile complete și detaliate ale rezultatelor învățării utilizate în vederea recunoașterii și folosesc descrieri mai scurte pentru a rezuma caracteristicile principale ale calificării. Descrierile complete ale calificărilor naționale sunt elaborate în conformitate cu criteriile și prioritățile naționale. Descrierile scurte și sintetizate, care se bazează pe descrierile naționale complete, dar fără a le înlocui, au multiple beneficii deoarece pot oferi acces facil și un punct de pornire pentru cursanții individuali sau angajatorii care caută informații cu privire la anumite calificări.
<u>12. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Valorificarea talentului în regiunile Europei¹¹⁰</u> - 2023	Această comunicare reprezintă una dintre inițiativele Comisiei ca urmare a Anului european al competențelor, inițiativă prin care se dorește continuarea promovării recalificării și perfecționării, în același timp urmărindu-se îndeplinirea condiției ca nimeni să nu rămână nesprișnit în contextul evoluțiilor economice și al dublei tranziții verzi și digitale. Toate țările membre UE sunt vizate și implicate în acest demers, iar un criteriu foarte important este reprezentat de localizarea geografică, provocările cele mai mari fiind suportate de regiunile marginale și defavorizate. Măsurile propuse în conținutul comunicării vizează promovarea, păstrarea și atragerea talentelor, astfel încât toate regiunile UE să devină stabile și dinamice sub influența talentelor atrase. Atât la nivel național, cât și la nivel regional, sunt necesare aceste măsuri, care pot fi implementate doar prin implicarea tuturor actorilor responsabili, respectiv universități, instituții de educație și formare profesională (EFP), furnizorii de educație pentru adulți, centre de cercetare, dar și

¹¹⁰ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:3c43b2f5-9690-11ed-b508-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_1&format=PDF





	întreprinderi, care împreună pot contribui la o dezvoltare sustenabilă. Acțiunile propuse sunt în concordanță și cu Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă. În vederea punerii în aplicare a obiectivelor detaliate în conținutul recomandării, a fost menționată dezvoltarea la nivelul UE a unui mecanism de sprijinire a elaborării și implementării unor planuri și strategii teritoriale și regionale, precum și aplicarea <i>Pilonului european al drepturilor sociale și a viziunii pe termen lung pentru zonele rurale din UE</i>, coroborat cu utilizarea fondurilor UE puse la dispoziție, în vederea stabilizării tendințelor economice și demografice din UE. Chiar dacă diminuarea populației în vârstă de muncă este un fenomen comun, iar la nivelul UE peste 50% din populație locuiește în zone afectate de acest fenomen, există anumite regiuni care în plus se confruntă și cu alte provocări suplimentare. Spre exemplu, comparativ cu media europeană, există regiuni în care ponderea persoanelor cu studii superioare și a celor care aleg să urmeze studii superioare este mult mai scăzută. Astfel, în contextul reducerii sau stagnării proporției angajaților cu studii superioare, aceste zone nu vor putea să acopere diminuarea forței de muncă cu lucrători înalt calificați. Dacă nu este monitorizată atent și rezolvată această problemă, va conduce la creșterea deficitului de talente și a diferențelor economice față de regiunile dezvoltate ale UE. În zonele care se confruntă cu probleme în ceea ce privește rezerva de talente, este evidentă și în ascensiune și problematica abandonului școlar la toate nivelurile sistemelor educaționale și de formare. Cu atât mai mult, proporția tinerilor care nu sunt angajați și nu participă nici la programe educaționale sau de formare este considerabil mai ridicată în aceste zone (19 %, față de media de 13 % la nivelul UE), fapt ce îi face vulnerabili și le scade semnificativ șansele de a găsi un loc de muncă. Aceste regiuni mai slab dezvoltate trebuie să identifice metode de a impulsiona atât oferta, cât și cererea de talente, corelându-le cu modificările de la nivel economic, prin abordarea deficitelor din piața muncii și din sistemele de educație, formare
--	--



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



	profesională și învățare pentru adulți, sporirea performanțelor administrației publice precum și pe cele din domeniul inovării, concomitent cu dezvoltarea mediului de afaceri și îmbunătățirea calității și accesibilității serviciilor. Obiectivele Comisiei au ca scop îndeplinirea mai multor acțiuni printre care se numără: facilitarea dezvoltării talentelor prin strategii și politici adaptate la condițiile locale, sporirea eficacității sistemului educațional și a pieței muncii, creșterea capacității de mobilitate a talentelor și promovarea întoarcerii lucrătorilor în regiunile de domiciliu, susținerea migrației în condiții legale și integrarea în Uniunea Europeană a regiunilor externe. În plus față de aceste inițiative și politici deja existente sau preconizate ale UE, Comisia s-a angajat că va implementa un nou mecanism specific bazat pe opt piloni pentru a impulsiona talentele în regiunile afectate sau care ar putea fi afectate în viitor de o problemă care să împiedice dezvoltarea talentelor. Ca rezultat esențial se început al Anului european al competențelor, așa cum a fost sugerat de Comisie, prin noul mecanism de stimulare a talentelor, Comisia s-a angajat să ofere asistență și expertiză specifică regiunilor aflate într-un blocaj de dezvoltare a talentelor, oferindu-le suport pentru a dezvolta și implementa cu succes aceste strategii de redresare. Având în vedere faptul că atât cunoștințele cât și abilitățile reprezintă pilonii esențiali de sprijinire a creșterii și dezvoltării economice viitoare, aceste regiuni vor putea să rămână atractive, cu potențial de investiții și să își crească nivelul de prosperitate, inovare și atractivitate pentru a trăi și a munci.
12.Rezoluția Parlamentului European din 16 februarie 2023 referitoare la o strategie a UE de stimulare a competitivității industriale, a	Strategia UE pentru tineret 2019-2027 (EUYS) reprezintă cadrul pentru cooperarea UE în domeniul tineretului și se bazează pe Rezoluția Consiliului din 18 decembrie 2018 și subliniază rolul esențial pe care îl au tinerii în stimularea schimbărilor sociale, în promovarea diversității culturale și în asigurarea durabilității pe termen lung a societăților noastre. EUYS promovează participarea



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





comerțului și a locurilor de muncă de calitate¹¹¹ - 2023

tinerilor la viața democratică, în conformitate cu articolul 165 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, sprijină implicarea socială și civică a acestora și urmărește să se asigure că toți tinerii pot participa în societate.

EUYS implică, conectează și responsabilizează tinerii și promovează participarea acestora și integrarea tinerilor și aspectelor legate de tineret în toate domeniile de politică. EUYS funcționează în cicluri de lucru de trei ani, la sfârșitul cărora Comisia Europeană raportează cu privire la punerea în aplicare și progresele înregistrate într-un Raport al UE privind tineretul. Raportul evidențiază progresele înregistrate în punerea în aplicare a EUYS, în contextul situației actuale a tinerilor. Au fost reiterate acțiunile prioritare privind participarea și integrarea tinerilor și a stabilit modul în care instrumentele de cooperare ale UE pot fi utilizate pentru a sprijini progresele viitoare la nivelul UE și la nivel național. De asemenea, Consiliul a subliniat importanța implicării tinerilor și a părților interesate în pregătirea și elaborarea următoarei Strategii a UE pentru tineret după 2027.

Dialogul UE cu tinerii (EUYS) este cel mai amplu instrument participativ la nivelul UE pentru implicarea tinerilor în elaborarea politicilor. Acesta este un dialog cu tinerii și organizațiile de tineret, care implică factorii de decizie, precum și experți, cercetători și alți actori relevanți ai societății civile. Acesta servește drept forum pentru o reflecție și o consultare comună continuă cu privire la prioritățile, punerea în aplicare și monitorizarea EUYS. Participarea tinerilor este o prioritate esențială a EUYS.

Programele Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate au un rol esențial în consolidarea identității și a valorilor europene și în contribuția la o Uniune Europeană mai democratică. Acest lucru se reflectă într-o prioritate orizontală, menținută pe parcursul perioadei de programare 2021-2027, care promovează o

¹¹¹ <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/6e22193b-37e9-11ee-b173-01aa75ed71a1/language-ro>





dimensiune participativă puternică în toate activitățile sprijinite. Programele vizează consolidarea identității europene și încurajarea participării tinerilor la procesele democratice, precum și la alte inițiative și platforme ale UE care se învârt în jurul participării și implicării civice. Ambele programe încurajează practicile participative și implicarea directă a tinerilor în toate fazele proiectelor sprijinite (proiectare, implementare și monitorizare).

Mobilitatea în scop educațional este esențială pentru implicarea, conectivitatea și emanciparea tinerilor și pentru punerea în aplicare a Spațiului European al Educației. Recomandarea Consiliului din 2022 privind mobilitatea tinerilor voluntari a fost rezultatul Anului European al Tineretului și a continuat să faciliteze voluntariatul tinerilor în cadrul programului Corpului European de Solidaritate și al schemelor naționale.

Erasmus+ este programul UE în domeniul educației, formării, tineretului și sportului, sprijinind persoane și organizații. Sprijinirea mobilității studenților, stagiariilor, ucenicilor și tinerilor este coloana vertebrală a programului Erasmus+. Acesta este un instrument esențial pentru a sprijini punerea în aplicare a Spațiului European al Educației și a cadrelor politice care stau la baza acestuia. În domeniul educației și formării profesionale, programul a sprijinit participarea a 224.000 de cursanți, ucenici și personal la activități de mobilitate în anul universitar 2022, dintre care 12% erau cursanți cu mai puține oportunități. Erasmus+ se angajează să asigure accesul egal la oportunități de învățare pentru toți.

Legea privind Inteligența Artificială, adoptată în 2024, are ca scop protejarea sănătății, siguranței și drepturilor fundamentale și asigurarea că orice IA care este dezvoltată și utilizată în UE este demnă de încredere. Apariția AI transformă industriile din întreaga lume prin automatizarea sarcinilor complexe și îmbunătățirea proceselor decizionale. Pe măsură ce tehnologia AI evoluează rapid, potențialul său de a aborda provocările globale și de a revoluționa viața de zi cu zi crește, subliniind





	necesitatea dezvoltării sale responsabile pentru a răspunde preocupărilor etice și pentru a reduce riscurile. Incluziunea socială este vitală pentru promovarea unei societăți echitabile și armonioase. Se asigură că toți indivizii, indiferent de trecutul, identitatea sau abilitățile lor, au acces egal la oportunități, resurse și drepturi. Educația și formarea au constituit un subiect central în timpul Anului European al Tineretului. Acestea sunt esențiale pentru dezvoltarea personală și socială și pentru dotarea indivizilor cu cunoștințe esențiale, competențe și abilități de gândire critică necesare pentru a naviga și a reuși într-o lume tot mai complexă. În martie 2023, Comisia Europeană a adoptat pachetul european privind învățământul superior european, pentru a deschide calea către o diplomă europeană, în conformitate cu Strategia europeană pentru universități, pentru a oferi studenților mai multe oportunități de a studia la diverse universități din diferite țări ale UE și de a absolvi cu o diplomă unică recunoscută pe scară largă. Obiectivul este acela de a avea o diplomă care să fie recunoscută automat peste tot în UE, acordată în comun și pe bază de voluntariat de un grup de universități din întreaga Europă, pe baza unui set comun de criterii convenite la nivelul UE. Inițiativa privind universitățile europene, esențială pentru realizarea ambiției de a obține o diplomă europeană și pentru transformarea Spațiului european al educației într-o realitate, reunește o nouă generație de europeni care pot studia și lucra în diferite țări europene, în diferite limbi, în diferite sectoare și discipline academice. Competențele digitale sunt esențiale pentru toată lumea, inclusiv pentru tineri, astfel încât aceștia să poată participa în societate, în educație și formare, precum și pe piața forței de muncă. Comisia a pus în aplicare acțiuni pentru a contribui la dezvoltarea întregului spectru de competențe digitale, de la cele de bază la cele avansate. Acest lucru este însoțit de acțiuni de sprijinire a dezvoltării unui ecosistem educațional digital performant, care este o cerință pentru ca elevii să dobândească
--	--



	competențele digitale de care au nevoie pentru a prospera în lumea de astăzi, creând, de asemenea, oportunități mai multe și mai bune pentru toată lumea în ceea ce privește învățarea și predarea în era digitală. Sprijinul pentru creșterea competențelor, inclusiv a competențelor digitale, este un obiectiv central al finanțării UE. Platforma pentru competențe digitale și locuri de muncă (Digital Skills & Jobs Platform) reunește diferite părți interesate (studenți, profesori și adulți, atât angajați, cât și șomeri) și, de asemenea, reunește și conectează coalițiile naționale. Platforma este un hub central pentru informații privind competențele digitale în Europa. Pe această platformă, utilizatorii pot găsi resurse utile, articole, oportunități de formare și finanțare, precum și opinii ale liderilor inspiraționali. Planul de Acțiune privind Educația Digitală (DEAP) 2021-2027 stabilește o abordare și o viziune pe termen lung pentru o educație digitală de înaltă calitate, favorabilă incluziunii și accesibilă în Europa prin intermediul a două priorități strategice, și anume încurajarea dezvoltării unui ecosistem de educație digitală performant și consolidarea aptitudinilor și competențelor digitale pentru transformarea digitală.
13.Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind mobilitatea competențelor și a talentelor¹¹² - 2023	În cadrul acestui document, Comitetul Economic și Social European (CESE) subliniază că deficitul de forță de muncă și competențe reprezintă o provocare majoră pentru economia UE, în special în regiunile defavorizate. Această problemă este accentuată de schimbările demografice și de tranziția dublă (digitală și verde), iar soluționarea ei necesită măsuri eficiente la nivel european și național. Îmbătrânirea populației duce la o scădere a numărului de persoane active pe piața muncii, iar migrația internă dinspre regiunile defavorizate spre cele mai dezvoltate lasă anumite zone fără forță calificată de muncă.

¹¹² https://www.cdep.ro/afaceri_europene/CE/2023/COM_2023_715_RO_ACT_part1_v2.pdf





	Noile tehnologii cer competențe avansate, dar mulți lucrători nu sunt pregătiți pentru aceste schimbări, iar sectoare precum industria auto, construcțiile și energia trec printr-o transformare structurală ce necesită recalificare. Salariile insuficiente și condițiile de muncă precare fac anumite ocupații mai puțin atractive, fapt susținut și de lipsa oportunităților de dezvoltare profesională care descurajează tinerii să urmeze anumite cariere. Printre soluțiile propuse de Comitetul Economic și Social European, se evidențiază nevoia de dezvoltare a Rezervei de Talente la Nivelul UE. Astfel, CESE susține crearea unui mecanism practic și fiabil care să faciliteze migrația legală a forței de muncă în UE. Acesta ar trebui: • Să fie ușor accesibil atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. • Să ajute la corelarea cererii și ofertei de muncă între statele membre. • Să sprijine recalificarea și integrarea lucrătorilor migranți. De asemenea, o altă soluție presupune implicarea partenerilor sociali prin susținerea dialogului între angajatori, sindicate și guverne, fiind este esențial pentru a identifica ocupațiile cu deficit de forță de muncă. De asemenea, în acest context trebuie promovate politici de muncă active pentru a face locurile de muncă mai atractive (ex: salarii decente, condiții de muncă mai bune). O a treia soluție la care s-a făcut referire este cea legată de utilizarea forței de muncă existente în UE, subliniindu-se că persoanele din țări terțe care se află deja în UE (solicitanți de azil, migranți pentru reîntregirea familiei) reprezintă o resursă nevalorificată suficient, iar aceste persoane trebuie sprijinite prin măsuri de integrare pe piața muncii. Este susținută de asemenea combaterea discursului anti-migrație, iar în acest sens statele membre trebuie să creeze un mediu favorabil pentru lucrătorii migranți și să combată atitudinile ostile față de migrație, deoarece migrația legală poate contribui la reducerea deficitului de muncă.
--	---



	Nu în ultimul rând, evitarea „exodului de creiere” reprezintă de asemenea o prioritate esențială prin echilibrarea politicilor de atragere a talentelor, pentru a nu provoca un dezechilibru între regiunile UE sau între UE și alte țări. Aici, din nou, migrația circulară (revenirea periodică a lucrătorilor în țările de origine) poate fi o soluție pentru a păstra resursa umană. Se concluzionează faptul că UE trebuie să adopte o abordare integrată pentru combaterea deficitului de forță de muncă, care să includă măsuri de recalificare, atragere a talentelor și îmbunătățire a condițiilor de muncă. În ansamblu, o strategie eficientă presupune implicarea statelor membre, a partenerilor sociali și a organizațiilor societății civile, iar crearea unui mediu mai prietenos pentru lucrătorii migranți poate contribui la reducerea disparităților economice între regiuni și la susținerea creșterii economice în UE.
<u>14. Propunere de Regulament Al Parlamentului European Și Al Consiliului De Instituire A Rezervei De Talente La Nivelul UE¹¹³ - 2023</u>	Angajatorii din UE, în special IMM-urile, se confruntă cu deficite acute și structurale de forță de muncă și competențe, mai ales în contextul tranziției verzi și digitale. Sectoare esențiale, precum sănătatea, au fost puternic afectate, iar îmbătrânirea populației și scăderea numărului de lucrători activi agravează problema. UE adoptă o abordare cuprinzătoare pentru a reduce aceste deficite, prin activarea persoanelor inactive, recalificare, perfecționare, îmbunătățirea condițiilor de muncă și mobilitate internă. Cu toate acestea, migrația forței de muncă trebuie să facă parte din soluție. Atragerea de talente din afara UE poate ajuta la acoperirea deficitelor și sprijină tranziția verde și digitală, reducând în același timp migrația ilegală prin oferirea unor căi legale de muncă. Recrutarea internațională în UE se confruntă cu provocări majore, ceea ce limitează impactul migrației legale asupra deficitului de forță de

¹¹³ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a169ec2f-8469-11ee-99ba-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF





muncă. Principalele probleme includ dificultăți în corelarea cererii și ofertei, lipsa unor canale eficiente, costuri ridicate, precum și riscul recrutării inechitabile și al condițiilor de muncă abuzive, care descurajează muncitorii din țări terțe. De asemenea, angajatorii sunt reticenți din cauza incertitudinii privind calificările obținute în străinătate și a procedurilor complexe și fragmentate din cadrul legislativ al UE privind migrația. În plus, cooperarea inconsecventă cu țările terțe împiedică UE să atragă talentele necesare și să beneficieze pe deplin de migrația legală ca soluție pentru deficitul de competențe.

Pactul privind migrația și azilul a recunoscut necesitatea dezvoltării unei Rezerve de talente la nivelul UE, anunțată oficial în aprilie 2022. Aceasta are scopul de a facilita accesul la oferte de muncă, o condiție esențială pentru obținerea unei vize sau a unui permis de muncă în UE. Rezerva de talente va îmbunătăți accesul la informații clare și transparente privind regulile de imigrare, ocuparea forței de muncă și recunoașterea calificărilor, simplificând procedurile pentru muncitorii din țări terțe. De asemenea, va sprijini recrutarea în cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente și va îmbunătăți cooperarea cu țările terțe în domeniul migrației forței de muncă, luând în considerare și nevoile acestora.

Rezerva de talente la nivelul UE va fi prima platformă europeană dedicată recrutării internaționale, facilitând accesul lucrătorilor din țări terțe la locuri de muncă din UE în domenii cu deficit de forță de muncă. Platforma va corela profilurile candidaților cu anunțurile angajatorilor europeni, fiind disponibilă voluntar pentru statele membre interesate. Aceasta va include toate nivelurile de calificare (scăzut, mediu, înalt) și va integra tehnologii existente din platforma EURES pentru a îmbunătăți potrivirea locurilor de muncă. Pe lângă recrutare, platforma va oferi informații despre normele de imigrare, condițiile de muncă și procedurile de recunoaștere a calificărilor, sprijinind astfel angajatorii și migranții.





	Unele state membre au recunoscut importanța migrației legale și au implementat politici pentru atragerea talentelor, cum ar fi simplificarea proceselor de migrație, eliminarea testului pieței muncii pentru anumite ocupații și dezvoltarea platformelor de recrutare internațională. Mai multe state beneficiază de sprijin tehnic prin Instrumentul de sprijin tehnic (TSI) al Comisiei pentru reformele din domeniul migrației forței de muncă. Totuși, lipsa unei abordări armonizate la nivelul UE și vizibilitatea limitată a platformelor naționale reduc eficiența acestor eforturi. Rezerva de talente la nivelul UE va ajuta statele membre participante să depășească principalele provocări ale recrutării internaționale, creând un cadru mai eficient pentru atragerea de muncitori din țări terțe. Propunerea de Regulament Al Parlamentului European Și Al Consiliului De Instituire A Rezervei De Talente La Nivelul UE are atașată o anexă care cuprinde lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE. Pe platforma Rezervei de talente a UE este publicată de către secretariatul acesteia, o listă a țărilor terțe și a statelor membre participante la parteneriatele pentru atragerea de talente. Platforma include și listele cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor din țările terțe, precum și informații despre sprijinul oferit de aceste cadre, conectate ulterior la Rezerva de talente a UE. Statele membre pot adăuga sau elimina ocupații cu deficit de forță de muncă de pe lista UE, în funcție de nevoile propriei piețe a muncii și de obiectivele de politică privind migrația. Aceste modificări afectează doar corelarea posturilor vacante în statul membru respectiv. Secretariatul Rezervei de talente actualizează și publică modificările listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă pe platformă, pe baza notificărilor primite de la punctele de contact naționale. Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE pot publica pe platformă doar posturile vacante care corespund listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă, luând în considerare eventualele modificări naționale. Statele membre
--	--



	participante trebuie să asigure accesul facil la informații despre Rezerva de talente și entitățile care pot publica anunțuri de angajare. Secretariatul Rezervei de talente, împreună cu punctele naționale de contact, publică pe platformă informații despre recrutare, imigrație, recunoașterea calificărilor, validarea competențelor și drepturile lucrătorilor din țările terțe. De asemenea, publică și informații despre condițiile de viață și muncă din statele participante, dar și avertismente clare pentru candidații din țări terțe că, dacă li s-a refuzat anterior intrarea sau șederea în UE, accesul lor este interzis în toate statele membre, conformitate cu Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului.
15. <u>Recomandarea Consiliului din 23 noiembrie 2023 privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare</u>¹¹⁴ - 2023	Inițiativa „Anul European al Competențelor” subliniază importanța competențelor digitale în dubla tranziție (digitală și verde) și în multiple dimensiuni ale dezvoltării socio-economice. Competențele digitale sunt esențiale pentru: • Participarea activă în societate – accesul la servicii digitale, e-guvernare, alfabetizare digitală. • Incluziunea socială și egalitatea de șanse – reducerea decalajului digital și sprijinirea categoriilor vulnerabile. • Creșterea economică și productivitatea – accelerarea inovației, eficiență în muncă, adaptabilitate la noi tehnologii. • Bunăstare și securitate – utilizarea tehnologiilor digitale în sănătate, educație și siguranța cibernetică. Propunerea urmărește pe de o parte îmbunătățirea ofertei de competențe digitale la toate nivelurile educației și formării profesionale, consolidarea cooperării între sistemele educaționale, sectorul privat și societatea civilă și nu în ultimul rând

¹¹⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202401030





	promovarea învățării continue și a recalificării profesionale pentru adaptarea la piața muncii. Direcțiile de acțiune pentru statele membre, conform propunerii de recomandare, vizează: • Dezvoltarea competențelor digitale de bază pentru toți cetățenii. • Extinderea programelor de formare avansată pentru specialiști în IT, AI, securitate cibernetică. • Implementarea unor programe de educație digitală integrate la toate nivelurile de învățământ. • Crearea de parteneriate între instituții de învățământ și companii pentru stagii și traininguri. Rolul Comisiei Europene în îndeplinirea obiectivelor trasate de această propunere de recomandare implică sprijinirea statelor membre prin finanțare și politici complementare, monitorizarea progresului și promovarea exemplelor de bune practici, precum și dezvoltarea unui cadru european coerent pentru certificarea și recunoașterea competențelor digitale. Propunerea privind competențele digitale este esențială pentru adaptarea forței de muncă la noile realități tehnologice și economice. Implementarea eficientă a acestei inițiative necesită colaborare între guverne, sectorul privat și societatea civilă, precum și investiții în educație și formare continuă. Deși transformarea digitală avansează rapid, există un deficit semnificativ de competențe digitale la nivel european. Criza COVID-19 a evidențiat inegalitățile în accesul la tehnologie și educația digitală, demonstrând că: • lipsa competențelor digitale poate exacerba inegalitățile sociale; • utilizarea necorespunzătoare a tehnologiei poate avea efecte negative asupra sănătății mintale și bunăstării;
--	---



	• dezvoltarea noilor tehnologii, precum inteligența artificială generativă (IA), necesită competențe digitale avansate pentru a maximiza beneficiile și a minimiza riscurile. Competențele digitale de bază devin esențiale pentru integrarea socială și economică, competențele digitale specializate sunt necesare în toate sectoarele economice și există un deficit critic de specialiști în domeniul TIC, ceea ce limitează progresul tehnologic al UE. Pentru a aborda aceste provocări, UE a stabilit ținte ambițioase prin Busola pentru dimensiunea digitală și Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale: • 80% dintre adulți să aibă cel puțin competențe digitale de bază până în 2030. • 20 de milioane de specialiști în TIC angajați în UE, cu o participare crescută a femeilor în acest domeniu. • reducerea ratei elevilor cu rezultate slabe la informatică sub 15% în cadrul Spațiului european al educației. Aceste obiective sunt susținute și de Decizia privind deceniul digital 2030, care urmărește transformarea digitală echitabilă și sustenabilă a UE. Declarația UE privind drepturile și principiile digitale recunoaște că dobândirea de competențe digitale este un drept fundamental. Acest drept se manifestă prin: • Acces la educație digitală de calitate pentru toți cetățenii. • Dezvoltarea abilității de a utiliza tehnologia într-un mod critic și responsabil. • Incluziune digitală pentru grupurile vulnerabile și reducerea decalajului digital. Capacitatea de a naviga în mediul financiar digital, unde utilizatorii trebuie să fie protejați și informați pentru a lua decizii în cunoștință de cauză. O forță de muncă bine pregătită digital crește inovația și productivitatea în toate sectoarele economice, susține dezvoltarea întreprinderilor prin integrarea noilor
--	---



	tehnologii, îmbunătățește securitatea cibernetică și protecția datelor și contribuie la reducerea dependenței UE de competențele digitale din afara Uniunii. Pentru a evita o criză a competențelor digitale, UE trebuie să accelereze educația digitală la toate nivelurile – de la competențe de bază la cele avansate, să susțină parteneriate între instituții educaționale și industrie pentru formare continuă și recalificare și să dezvolte inițiative pentru incluziunea digitală și reducerea decalajului de gen în domeniul TIC. Transformarea digitală poate aduce beneficii economice și sociale semnificative doar dacă populația UE este pregătită să utilizeze tehnologia într-un mod inovator, sigur și echitabil. Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027¹¹⁵ reprezintă un element central al strategiei UE pentru transformarea digitală a educației și formării iar acesta urmărește integrarea educației digitale în sistemele de învățământ prin reforme structurale, sprijinirea tranziției digitale și verzi prin perfecționarea și recalificarea competențelor, dar și crearea unui cadru unitar și coerent de politici la nivel european. Viziunea planului a fost susținută de Concluziile Consiliului privind educația digitală și de Discursul privind starea Uniunii (2021), unde președinta Ursula von der Leyen a subliniat importanța unei abordări integrate pentru educația digitală. Ca parte a răspunsului la pandemia de COVID-19, Mecanismul de Redresare și Reziliență (MRR) a devenit un instrument esențial pentru accelerarea tranziției digitale. Planurile naționale ale statelor membre includ: • Reforme ale programelor educaționale pentru integrarea tehnologiilor digitale. • Oportunități de perfecționare și recalificare pentru profesori și formatori. • Programe de dezvoltare a competențelor digitale pentru forța de muncă.
--	---

¹¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624>





	• Dialogul structurat la nivelul UE a scos în evidență trei domenii majore de acțiune: - o Reforme în educația formală – adaptarea curriculumului și implementarea metodologiilor digitale moderne - o Inițiative educaționale la scară largă în afara sistemului formal – traininguri, certificări și programe de formare continuă - o Îmbunătățirea sistemelor de monitorizare și evaluare – măsurarea progresului în dezvoltarea competențelor digitale. Statele membre au evidențiat nevoia unor orientări și sprijin mai structurat în dezvoltarea competențelor digitale, în special pentru crearea unor standarde comune pentru competențele digitale, prin extinderea finanțării pentru formare și recalificare și monitorizarea și evaluarea progresului la nivel european. Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 oferă o direcție clară pentru integrarea tehnologiei în educație, dar necesită un angajament mai puternic din partea statelor membre pentru implementarea reformelor. Coordonarea la nivel european și investițiile continue sunt esențiale pentru reducerea decalajului digital și pentru asigurarea unei tranziții digitale echitabile.
16. Comunicarea Comisiei Către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor - Un Plan industrial al Pactului verde pentru era cu zero emisii nete¹¹⁶ - 2023	În cadrul Comunicării Comisiei privind Un Plan industrial al Pactului verde pentru era cu zero emisii nete – 2023, a fost pus un accent deosebit pe îmbunătățirea competențelor. Tranziția verde trebuie să fie incluzivă și centrată pe oameni, asigurând locuri de muncă de calitate și care să acopere oferta de locuri de muncă din piață. Economia europeană a crescut de la 3,2 milioane de locuri de muncă verzi în 2000 la 4,5 milioane în 2019, iar cererea de competențe verzi și digitale va continua să crească.

¹¹⁶ https://www.cdep.ro/afaceri_europene/CE/2023/COM_2023_62_RO_ACT_part1_v2.pdf





	Industria bateriilor, de exemplu, are nevoie de 800.000 de lucrători până la finalul anului 2025. Concurența globală pentru talente va fi intensă, iar succesul Europei în atingerea obiectivelor legate de scăderea la zero a emisiilor nete, depinde de capacitatea sa de a atrage și reține forța de muncă necesară. Astfel, al treilea pilon al Planului industrial al Pactului verde se va concentra pe dezvoltarea competențelor verzi și digitale, promovând în special incluziunea femeilor și a tinerilor. Cererea de talente este în creștere și evoluția rapidă necesită o gestionare urgentă, iar deficitele de forță de muncă în sectoarele esențiale pentru tranziția verde s-au dublat între 2015 și 2021. Se estimează că între 35%-40% dintre locurile de muncă vor contribui la dubla tranziție verde și digitală, iar cerințele de competențe tehnice și digitale din economia verde sunt mai ridicate decât în economia generală. Productivitatea muncii este mai mare în sectoarele verzi, cum ar fi energia curată, unde productivitatea este cu 20% peste media economică. UE răspunde acestor provocări prin Agenda europeană pentru competențe și Pactul european pentru competențe, care sprijină 14 parteneriate industriale pentru dezvoltarea competențelor necesare tranziției verzi și digitale. Aceste parteneriate coordonează eforturile întreprinderilor, lucrătorilor, autorităților publice, partenerilor sociali și furnizorilor de educație pentru a adapta forța de muncă la noile cerințe economice. Peste 1.000 de membri, inclusiv companii multinaționale, IMM-uri, furnizori locali de formare și camere de comerț, au aderat la parteneriatele pentru competențe și s-au angajat să perfecționeze și să recalifice aproximativ 6 milioane de persoane. Forumul industrial pentru energie curată își propune să crească investițiile în dezvoltarea competențelor, iar diverse inițiative europene, precum Planul de acțiune pentru educația digitală și Deceniul digital al Europei: obiective digitale pentru 2030, susțin modernizarea sistemelor educaționale și extinderea competențelor digitale pentru toți.
--	--



	Aceste măsuri ajută societatea și afacerile să utilizeze mai eficient resursele naturale și să reducă impactul asupra mediului. De asemenea, Comunicarea privind valorificarea talentelor în regiunea Europei sprijină dezvoltarea competențelor necesare pentru tranziția verde în toate regiunile UE. Anul european al competențelor 2023 a fost o oportunitate pentru dezvoltarea competențelor necesare într-o economie aflată în transformare. UE și statele membre trebuie să adopte măsuri ambițioase pentru reformarea educației și a competențelor, valorificând cadrul european existent. Comisia colaborează cu statele membre pentru monitorizarea cererii și ofertei de competențe necesare tranziției verzi. Un decalaj important este cel de gen în sectorul tehnologiilor cu zero emisii nete: femeile sunt subreprezentate în domeniile STIM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) și reprezintă doar o treime din forța de muncă în sectorul energiei regenerabile. În plus, UE sprijină Strategia europeană pentru universități, menită să asigure competențe relevante pentru viitor, și oferă finanțare substanțială prin inițiativa „Universități europene” din cadrul Erasmus+ (1,1 miliarde EUR). UE își propune să atragă și să rețină în Europa talente de vârf în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), facilitând accesul studenților și cercetătorilor internaționali în Europa. În februarie 2023, în cadrul Pactului pentru competențe, a fost lansat un parteneriat pentru competențe în sectorul energiei regenerabile pe uscat, care stabilește obiective de perfecționare și recalificare în acest domeniu. Alte parteneriate pe zona de dezvoltare a competențelor sunt în curs de implementare sau sunt în pregătire în domeniul energetic, pe partea de eficiență energetică și pompe de căldură. După modelul Academiei Alianței Europene pentru Baterii, Comisia va propune crearea unor academii pentru industria cu zero emisii nete, axate pe materii prime, hidrogen și energie solară. De asemenea, va fi lansată o academie pentru construcții durabile,
--	---



	cu formare online și offline în domeniul biomaterialelor, circularității și tehnologiilor digitale. UE urmărește recunoașterea și validarea competențelor pentru a corela mai bine calificările lucrătorilor cu cerințele angajatorilor. Deoarece oamenii învață și în afara educației formale, Comisia va facilita recunoașterea calificărilor prin proceduri simplificate și autentificare rapidă. Se propune o abordare bazată pe "competențele înainte de toate", care să permită recunoașterea competențelor reale, inclusiv pentru resortisanții țărilor terțe. În acest sens, UE va crea o rezervă de talente și va propune un cadru pentru recunoașterea calificărilor migranților. Pentru sprijinirea dezvoltării competențelor, UE încurajează învățarea pe tot parcursul vieții, microcertificările și formarea profesională. În plus, finanțarea pentru formare va fi consolidată prin creșterea plafonului de ajutor pentru IMM-uri de la 2 la 3 milioane EURO și prin posibilitatea de tratare a cheltuielilor de formare ca investiție, nu ca simplă cheltuială, în vederea stimulării creșterii investițiilor în formare în domeniul noilor tehnologii și procese de producție cu zero emisii nete. Finanțarea disponibilă din partea UE prin Cadrul financiar multianual 2021-2027 și NextGenerationEU sprijină investiții în valoare de aproximativ 64,8 miliarde EUR în calificare, recalificare și perfecționare. Principalele surse de finanțare sunt: - Fondul social european Plus (FSE+) – 5,8 miliarde EUR pentru competențe și locuri de muncă verzi. - Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) – sprijină investiții în educație, formare și infrastructură. - Mecanismul pentru o tranziție justă (MTJ) – 3 miliarde EUR pentru recalificarea lucrătorilor în tranziția verde. - Mecanismul de redresare și reziliență – 1,5 miliarde EUR alocați în 14 state membre pentru formare în competențe verzi.
--	---



17. <u>Recomandarea Consiliului din 22 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională – 2022</u>	Această recomandare se axează pe rolul microcertificatelor și pe politicile strategice care pot facilita dezvoltarea, emiterea și aplicarea lor. MicrocertIFICATELE pot completa și a sprijini ecosistemele educației, formării, învățării continue și a capacității de angajare. Acțiunile descrise în această recomandare au ca scop îmbunătățirea oportunităților de învățare și creșterea capacității de inserție pe piața muncii, fără a afecta sistemele de educație inițială, învățământul superior, educația și formarea profesională (EFP) și fără a compromite sau a substitui calificările și diplomele deja existente. Aceste acțiuni sugerează implementarea unei strategii europene comune în privința furnizării de microcertificate, așa cum se desfășoară în prezent și cum începe să se structureze, definind și trasând linii directoare pentru crearea, emiterea și descrierea microcertificatelor, având ca scop creșterea calității și transparenței și facilitarea adoptării lor. Comisia recomandă astfel statelor membre, în primul rând să implementeze o abordare europeană pentru microcertificare, având ca scop pe de o parte facilitarea dobândirii, actualizării și îmbunătățirii cunoștințelor, abilităților și competențelor cetățenilor, necesare pentru a prospera pe o piață a muncii în schimbare, astfel încât să beneficieze de o redresare socială echitabilă, de tranziții corecte către o economie verde și digitală și să fie mai bine pregătiți să reziste schimbărilor prezente și viitoare. Pe de altă parte este specificată necesitatea sprijinirii formării furnizorilor de microcertificare pentru a îmbunătăți accesibilitatea, transparența și flexibilitatea ofertei de învățare, în vederea acordării cetățenilor capacitatea conturării unui parcurs de învățare și dezvoltare în carieră specific pentru fiecare în parte. În plus, este necesară promovarea incluziunii, accesului și egalității de șanse și contribuția la obținerea rezilienței, echității sociale și prosperității pentru toți în mod similar, luând în calcul fluctuațiile demografice și sociale, și indiferent de etapele specifice
---	--





	ciclurilor economice. În acest context, statele membre sunt încurajate să folosească microcertIFICATELE, în funcție de fiecare situație în parte, ca instrument care să ajute la îmbunătățirea oportunităților existente de învățare, precum și la creșterea gradului de participare la învățarea pe tot parcursul vieții și nu în ultimul rând pentru a contribui la îndeplinirea pragului de 60 % din totalul adulților care să participe la activități de formare anual, aceasta fiind una dintre activitățile prevăzute în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, luând în considerare și precizările din Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților 2021-2030¹¹⁷. Luând în considerare în mod evident principiul subsidiarității și sprijinind cooperarea strânsă cu statele membre, Consiliul apreciază intențiile Comisiei a crea și actualiza instrumente care să sprijine dezvoltarea de microcertIFICATE de către toate tipurile de furnizori. Se sugerează ca statele membre să implementeze această recomandare cât mai rapid și să comunice Comisiei măsurile adecvate ce trebuie implementate în vederea susținerii obiectivului acestei recomandări. Comisia trebuie să urmărească progresele realizate în procesul de implementare prin utilizarea cadrelor de monitorizare și raportare existente, fără a impune sarcini suplimentare statelor membre, în final urmând să elaboreze pentru Consiliu un raport în maxim 5 ani de la data adoptării.
18. Comunicare A Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul	Europa parcurge o perioadă de schimbări semnificative, confruntându-se cu provocări de natură economică, socială și climatică, și ținând pasul simultan cu digitalizarea și îmbătrânirea societății, în contextul unei perioade dificile generată de cea mai mare criză sanitară recentă. Sectorul educației superioare are un rol

¹¹⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01))





Regiunilor

privind o strategie europeană pentru universități – 2022

crucial în procesul de recuperare a Europei după pandemie și în modelarea unor societăți și economii sustenabile și rezistente. Universitățile care încurajează excelența și susțin incluziunea constituie o premisă și o bază pentru societăți deschise, democratice, echitabile și durabile, precum și pentru o dezvoltare sustenabilă, antreprenoriat și ocuparea forței de muncă.

Învățământul superior din Europa este variat și bine dezvoltat, însumând aproximativ 5000 de instituții de învățământ superior, iar printre acestea se numără mai multe categorii, respectiv universități de cercetare, institute tehnologice, școli de arte sau instituții de învățământ profesional și tehnic superior. Această diversitate de categorii constituie un avantaj, deoarece facilitează opțiunea variată, inovația și colaborarea prin mobilitate și cooperare.

Având în vedere că traversează o perioadă de transformări majore la nivel economic, social, la nivelul piețelor muncii și nu numai, Europa are nevoie de universități prospere care să sprijine implementarea agendei politice a Uniunii Europene, având în vedere faptul că acestea includ inițiative esențiale adoptate recent pentru relansare și reziliență. Dacă nu se intervine adecvat, acest lucru ar putea influența rezultatele viitoare ale universităților, iar UE și țările membre ar trebui să le susțină în acest efort de tranziție și dezvoltare.

Învățământului superior trebuie să se adapteze la schimbările și cerințele diverse legate inclusiv de competențe, care sunt influențate inclusiv de tranziția dublă verde și digitală care impune ca educația, cercetarea și inovarea să se alinieze cerințelor viitoare, în colaborare strânsă cu industriile relevante și cu toți actorii implicați, și nu în ultimul rând ca disparitățile considerabile în domeniul competențelor digitale din UE să fie eliminate. Este necesar ca atât studenții cât și angajații din Uniunea Europeană să aibă competențe digitale și verzi actualizate și conforme cu evoluțiile prezente, iar universitățile trebuie să fie inovative și să fructueze potențialul tehnologic pentru a răspunde tuturor provocărilor.





Obiectivele Uniunii Europene prevăd ca, până în 2030, un minim de 45 % dintre persoanele cu vârste între 25 și 34 de ani să fie absolvenți ai învățământului terțiar și cel puțin 60 % dintre adulți să fi fost implicați în activități de învățare în anul precedent. Odată cu implementarea programului de politică privind deceniul digital¹¹⁸ s-au stabilit obiective ambițioase, printre care se numără ținta de 80% pentru cetățenii care dețin un minimum de competențe digitale fundamentale și aproximativ 20 de milioane de profesioniști în domeniul TIC să intre pe piața muncii până în 2030.

Această strategie care vizează universitățile face parte dintr-un set de măsuri, alături de o propunere de recomandare a Consiliului pentru stabilirea unor legături care să permită o cooperare europeană eficientă în învățământul superior¹¹⁹. Aceste inițiative urmăresc deblocarea întregului potențial pe care îl deține învățământul superior din poziția de promotor al competențelor și cunoștințelor, precum și ca sursă de inovare și rezolvare a provocărilor economice și sociale. Strategia se fundamentează pe rezultatele implementării Procesului Bologna din ultimele două decenii pentru conturarea unei viziuni în ceea ce privește colaborarea europeană în învățământul superior ca primă etapă în facilitarea cooperării transnaționale ample pentru a permite universităților să evolueze și să beneficieze de avantajele sentimentului de apartenență europeană.

Strategia europeană pentru universități are ca obiectiv sprijinirea instituțiilor de învățământ superior să prospere și să se adapteze la noile condiții, contribuind astfel la dezvoltarea Europei, punându-se accent în mod special pe colaborarea transnațională fundamentată pe valori comune. Această viziune face ca segmentul de învățământ superior din Europa să se deosebească de cele din alte regiuni ale

¹¹⁸ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_ro

¹¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0017>





	lumii și constituie astfel un exemplu concret de colaborare instituțională transnațională pe termen lung între universități. În cadrul strategiei sunt conturate patru obiective fundamentale: - În primul rând, dimensiunea europeană a învățământului superior și a cercetării are nevoie de consolidare prin dezvoltarea unor inițiative care să demonstreze manifestarea clară a unei perspective europene distincte. În acest context, luând în considerare faptul că universitățile au responsabilități din ce în ce mai mari în contextul susținerii unei Europe reziliente, este necesar un suport financiar corespunzător. - În al doilea rând, este vitală susținerea universităților drept repere ale stilului de viață pentru cetățenii europeni, prin promovarea carierelor academice flexibile și atractive, valorificând întreaga activitate didactică, de cercetare, antreprenorială, de gestionare și conducere; - În al treilea rând, este foarte importantă susținerea implicării universităților din toate punctele de vedere în implementarea tranziției duble – verde și digitală. Astfel, din această perspectivă, doar în situația în care învățământul superior își utilizează pe deplin potențialul, la nivelul UE pot fi îndeplinite obiectivele legate de creșterea procentelor de tineri și adulți care ajung să dețină competențe digitale și verzi. - Un ultim obiectiv vizează consolidarea poziției universităților în procesul de dezvoltare a UE și în evoluția rolului pe care îl are la nivel mondial: ajutând instituțiile de învățământ superior să devină mai competitive pe plan mondial, și contribuind la consolidarea sistemelor de învățământ superior din țările partenere, în conformitate cu valorile europene. Acest obiectiv urmărește încurajarea dezvoltării Europei și transformarea acesteia atât într-un loc de studiu cu standarde ridicate, cât și într-un partener atractiv pentru colaborare în educație, cercetare și inovare la nivel mondial.
--	---



	Implementarea acestei strategii necesită o colaborare mai solidă între UE și statele membre, universități și alte părți interesate, astfel încât obiectivele comune legate de educație, cercetare, inovare să fie integrate și implementate în beneficiul cetățenilor. Nu în mod întâmplător, această comunicare a fost lansată la începutul Anului european al tineretului 2022¹²⁰, iar pentru a putea susține redresarea și reziliența Europei și pentru a susține o dezvoltare sustenabilă, sunt necesare resurse substanțiale alocate pentru dezvoltarea tinerelor generații. Astfel că, tinerii din întreaga lume au nevoie să li se ofere oportunitatea de a obține abilități și competențe valoroase și relevante, iar prin această comunicare, Comisia îndeamnă statele membre UE și instituțiile de învățământ superior să colaboreze în favoarea dezvoltării educației universitare și a Uniunii Europene ca întreg. Comisia se angajează astfel să activeze toate resursele disponibile – indiferent dacă acestea țin de guvernanta, finanțare, colaborare sau legislație – pentru a implementa cu succes această strategie. Sincronizarea acțiunilor întreprinse de UE, statele membre, societatea civilă și mediul academic este esențială pentru materializarea acestei strategii, iar Comisia solicită Consiliului European, statelor membre și universităților să coopereze pentru a dezvolta un sistem de învățământ superior care să fie potrivit cerințelor viitorului, în favoarea tinerelor generații europene și să sprijine învățarea continuă pentru toate vârstele.
19. <u>Recomandare a Consiliului privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltare durabilă</u> - 2022	În Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă se menționează că, până în anul 2030, este necesar ca toți cursanții să dobândească aptitudinile și cunoștințele în ceea ce privește promovarea dezvoltării durabile. Aceste informații vin în susținerea obiectivului 4.7 din cadrul Obiectivelor de dezvoltare durabilă ale ONU.

¹²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=legisum:4572718>





	Totodată, în cadrul materialului analizat, se apreciază că Agenda europeană pentru competențe vine în sprijinul dezvoltării unui set de competențe verzi de bază pentru piața forței de muncă. Astfel, în educația și formarea profesională, dar și în învățământul general și în învățământul superior, se pot integra aspectele referitoare atât la mediu, cât și cele climatice. Pe lângă aceste informații care susțin necesitatea pregătirii pentru ocupații, meserii din domeniul tranziției verzi și al dezvoltării durabile, documentul analizat face referire și la educația digitală. Se subliniază importanța tehnologiilor digitale ca vectori puternici ai tranziției verzi, precum și al utilizării produselor digitale. Astfel, educația și formarea digitală sunt favorabile incluziunii. S-a observat că dorința, dar și gradul de conștientizare, al tinerilor au fost influențate de aspecte ce țin de mediu și climă. Din acest motiv, a crescut gradul de implicare a acestora în aspecte legate de dezvoltarea durabilă. Pe de altă parte, se constată o creștere a integrării durabilității în toate aspectele educației și formării profesionale. Aceasta se poate realiza prin includerea în programele de educație și formare a învățării pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă. Aspectele referitoare la criza climatică și durabilitate pot fi cuprinse atât în educația formală (școli și în învățământul superior), cât și în educația non-formală (activități extrașcolare).
20.Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital - 2022	Programul de politică pentru 2030 privind deceniul digital (aprobat prin Decizia 2022/2481 Parlamentului European și a Consiliului de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital) stabilește un ciclu anual de cooperare pentru a atinge obiectivele și țintele comune. Acest cadru de guvernare se bazează pe un mecanism anual de cooperare în care sunt implicate Comisia și statele membre.



	Uniunea Europeană urmărește o viziune durabilă și centrată pe factorul uman pentru societatea digitală pe tot parcursul deceniului digital, pentru a capacita cetățenii și întreprinderile. Societatea digitală și tehnologiile digitale aduc cu ele noi modalități de învățare, divertisment, muncă, explorare și îndeplinire a ambițiilor. Ele aduc, de asemenea, noi libertăți și drepturi și oferă cetățenilor Uniunii Europene posibilitatea de a ajunge dincolo de comunitățile fizice, locațiile geografice și pozițiile sociale. Deceniul digital al Europei este momentul în care toată lumea are competențele necesare pentru a utiliza tehnologia de zi cu zi. Chiar și întreprinderile mici folosesc tehnologia pentru a lua decizii de afaceri mai bune, pentru a interacționa cu clienții lor sau pentru a îmbunătăți părți ale operațiunilor lor de afaceri. Conectivitatea ajunge la persoanele care locuiesc în sate, munți și zone îndepărtate, astfel încât toată lumea să poată ajunge la oportunități online și să participe la beneficiile societății digitale. Principalele servicii publice și proceduri administrative sunt online, în interesul cetățenilor și al întreprinderilor. Cadrul pentru deceniul digital include: • Programul de politică privind deceniul digital permite Uniunii Europene și statelor membre să colaboreze pentru a atinge țintele deceniului digital și obiectivele acestuia. Acesta stabilește un mecanism de monitorizare a progreselor înregistrate în perspectiva anului 2030. În fiecare an, Comisia publică un raport pentru a face bilanțul progreselor înregistrate. • Obiectivele deceniului digital sunt obiective măsurabile pentru fiecare dintre cele patru domenii: conectivitatea, competențele digitale, afacerile digitale și serviciile publice digitale. • Obiectivele deceniului digital orientează acțiunile statelor membre. Comisia informează cu privire la acțiunile statelor membre în raportul anual.
--	---



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



	• Proiectele multinaționale permit statelor membre să pună în comun investițiile și să lanseze proiecte transfrontaliere la scară largă. • Drepturile și principiile deceniului digital reflectă valorile Uniunii Europene, care trebuie respectate în lumea digitală, astfel cum au fost semnate în Declarația privind drepturile și principiile digitale. Astfel, până în 2030, statele membre ale Uniunii Europene, în colaborare cu Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia, își configurează politicile digitale pentru a atinge țintele în 4 domenii, pentru: - Îmbunătățirea competențelor digitale de bază și avansate ale cetățenilor; - Îmbunătățirea adoptării de noi tehnologii, cum ar fi în materie de inteligență artificială, date și cloud, în întreprinderile din Uniunea Europeană, inclusiv în întreprinderile mici; - Asigurarea în continuare a progresului Uniunii Europene în materie de conectivitate, infrastructură de calcul și de date; - Punerea la dispoziție online a serviciilor și a administrației publice.
<u>21. Comunicarea Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European Și Comitetul Regiunilor referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul</u> - 2020	Această Comunicare a evidențiat faptul că migrația a avut un impact profund asupra dezvoltării Europei din punct de vedere social, economic și cultural. Gestionată eficient, aceasta poate stimula creșterea, inovarea și dinamismul social. Factori globali precum demografia, schimbările climatice și securitatea influențează migrația, iar UE trebuie să adopte politici eficiente pentru a face față acestor provocări. Noul Pact privind migrația și azilul propune un sistem de gestionare a migrației pe termen lung, bazat pe valorile europene și dreptul internațional. Acesta urmărește parteneriate avantajoase cu țări terțe, o gestionare inteligentă a migrației prin legalitate pentru atragerea talentelor și integrarea socială, precum și un buget



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





adecvat care să susțină responsabilitățile comune ale statelor UE și să asigure succesul politicilor europene în domeniul migrației.

Migrația care respectă cadrul legal poate aduce beneficii economiei și societății în ansamblu. Deși statele membre ale UE își stabilesc propriile limite privind imigrația forței de muncă, politica comună a UE trebuie să țină cont de integrarea economică și interdependența piețelor muncii. Astfel, politicile europene trebuie să asigure condiții de concurență echitabile între statele membre pentru migranți. Astfel, se evidențiază ca puncte cheie, pe de o parte faptul că legalitatea migrației produce efecte pozitive asupra economiei și societății, statele membre au dreptul de a decide câți lucrători din țări terțe acceptă, iar pe de altă parte, politica UE trebuie să reflecte integrarea economică și interdependența piețelor muncii și să urmărească concurența echitabilă între piețele forței de muncă din statele membre.

Politicile UE ar trebui să ajute statele membre să valorifice apartenența lor la Uniunea Europeană pentru atragerea talentelor. Relocarea s-a dovedit eficientă în protejarea refugiaților vulnerabili, iar Comisia Europeană a solicitat statelor membre să își asume noi angajamente în această privință. Aceste angajamente, finanțate din bugetul UE, include și vor include în continuare programe de protecție complementare, precum sistemele de admisie umanitară, dar și programele de studii și de muncă.

De asemenea, UE va sprijini statele care doresc să implementeze programe de sponsorizare comunitară sau privată, oferind finanțare, formare și sprijin pentru crearea unui model european durabil, care să îmbunătățească integrarea pe termen lung.

UE colaborează cu țările partenere pentru a dezvolta căi legale de migrație care să răspundă nevoilor pieței muncii europene și în special piețelor țărilor membre, la nivel individual. Aceste măsuri contribuie la reducerea migrației ilegale, prevenind munca nedeclarată și exploatarea.





	Conform Pactului privind migrația și azilul, Comisia Europeană va sprijini extinderea migrației legale, respectând competențele statelor membre. Programele UE de mobilitate a forței de muncă au avut în general rezultate pozitive, iar proiectele-pilot au demonstrat că un sprijin adecvat poate ajuta statele membre să răspundă cerințelor angajatorilor. De asemenea, UE a facilitat accesul resortisanților din țări terțe la Erasmus+, formare profesională și mobilizarea diasporei, însă amploarea acestor programe rămâne limitată. Prin urmare, Comisia Europeană va lansa parteneriate pentru atragerea de talente, menite să sprijine migrația legală și mobilitatea forței de muncă. Aceste parteneriate vor începe în vecinătatea UE, în Balcanii de Vest și în Africa, ulterior fiind extinse și către alte regiuni. Ele vor oferi un cadru politic și sprijin financiar pentru corelarea competențelor cu nevoile pieței muncii europene și vor face parte din strategia UE privind parteneriatul în domeniul migrației. Implicarea statelor membre, a sectorului privat și a partenerilor sociali este esențială, iar asumarea responsabilității de către țările partenere nu trebuie să lipsească. Parteneriatele facilitează cooperarea între instituții cheie (ministere, angajatori, furnizori de educație, diaspora), iar UE sprijină acest demers prin activități de informare și o rețea dedicată actorilor implicați. Atragerea de competențe și talente în UE este un obiectiv esențial al Pactului privind migrația și azilul. Europa se confruntă cu îmbătrânirea și scăderea populației, ceea ce generează presiuni asupra pieței muncii și creează deficite de competențe în domenii esențiale, precum sănătatea, asistența medicală și agricultura. Deși perfecționarea forței de muncă la nivel național este necesară, nu este suficientă pentru a acoperi toate nevoile pieței muncii la nivel european. Conform datelor prezentate în Comunicare, în 2018, statele membre au emis peste 775.000 de permise de ședere pentru muncă resortisanților țărilor terțe, iar acești lucrători au acoperit deficite importante în sectoare-cheie, inclusiv în timpul pandemiei de
--	--



	COVID-19. La nivelul partenerilor economici și sociali europeni, a fost evidențiat potențialul muncitorilor migranți care pot contribui la tranziția verde și digitală, însă UE riscă să piardă competiția globală pentru atragerea de talente, dacă nu creează strategii eficiente. Comisia recunoaște diversitatea piețelor forței de muncă din statele membre și necesitatea flexibilității în programele naționale, dar subliniază importanța unei reforme care să aducă valoare adăugată la nivelul UE, din perspectiva atragerii de competențe. Pentru a atrage competențe, este nevoie de condiții de admisie mai incluzive, proceduri rapide și flexibile, drepturi îmbunătățite și posibilități sporite de mobilitate între statele UE. Conform Comunicării, noul program european trebuie să faciliteze recunoașterea competențelor profesionale de nivel înalt, incluzând și persoanele cu protecție internațională, pentru a sprijini integrarea acestora. De asemenea, mobilitatea studenților și cercetătorilor poate contribui la consolidarea bazei de cunoștințe în universitățile europene și la tranziția către o economie verde și digitală. Implementarea completă a Directivei privind studenții și cercetătorii este esențială pentru sporirea atractivității UE. Parteneriatele pentru atragerea de talente pot susține mobilitatea studenților și cercetătorilor, facilitând astfel circulația cunoștințelor și integrarea acestora pe piața muncii europene. UE trebuie să îmbunătățească impactul migrației legale pentru a răspunde provocărilor demografice și economice. În prezent, sistemul de migrație legală din cadrul UE are diverse deficiențe precum fragmentare, reguli incomplete, inconsecvențe legislative și proceduri complexe. Comisia continuă să prioritizeze implementarea eficientă a cadrului actual, consolidând cooperarea cu statele membre. De asemenea, se introduc seturi de măsuri pentru a facilita atragerea talentelor, inclusiv admisia lucrătorilor cu diverse competențe și mobilitatea celor deja prezenți în UE.
--	---



Anexa nr. 7 - Competențele-cheie

**Text preluat din Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2018/C 189/01)¹²¹.*

Nr.crt.	Competențe-cheie	Descriere
1.	Competențe de alfabetizare	Alfabetizarea este capacitatea de a identifica, înțelege, exprima, crea și interpreta concepte, sentimente, fapte și opinii, atât verbal, cât și în scris, folosind materiale vizuale, auditive/audio și digitale în diferite discipline și în diferite contexte. Ea implică capacitatea de a comunica și de a stabili conexiuni cu alte persoane, în mod eficient, adecvat și creativ. Dezvoltarea alfabetizării reprezintă baza pentru continuarea învățării și a interacțiunii lingvistice. În funcție de context, competențele de alfabetizare pot fi dezvoltate în limba maternă, în limba de școlarizare și/sau în limba oficială dintr-o țară sau regiune. Această competență implică cunoștințe de citire și scriere și o bună înțelegere a informațiilor scrise și, prin urmare, presupune din partea unei persoane cunoștințe de vocabular, de gramatică funcțională și privind funcțiile limbajului. Ea include cunoașterea celor trei tipuri principale de interacțiune verbală, o serie de texte literare și neliterare și principalele caracteristici ale diverselor stiluri și registre ale limbii. Cetățenii ar trebui să dețină aptitudinile necesare pentru a comunica atât oral, cât și în scris, într-o gamă largă de situații și să monitorizeze și să își adapteze comunicarea la cerințele situației. Această competență include, de asemenea, capacitatea de a distinge și de a utiliza diferite tipuri de surse, de a căuta, culege și prelucra informații, de a utiliza instrumente ajutătoare și de a formula și exprima argumentele oral și în scris într-o manieră convingătoare și adecvată contextului. Aceasta cuprinde gândirea critică și capacitatea de a evalua informațiile și de a lucra cu acestea. O atitudine pozitivă în ceea ce privește

¹²¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))





		alfabetizarea implică adoptarea unui dialog critic și constructiv, o apreciere a calităților estetice și un interes pentru interacțiunea cu alte persoane. Aceasta implică o conștientizare a impactului limbajului asupra celorlalți și necesitatea de a înțelege și utiliza limba într-un mod pozitiv și responsabil din punct de vedere social.
2.	Competențe multilingvistice	Această competență definește capacitatea de a utiliza diferite limbi în mod corespunzător și eficient pentru comunicare. Ea împărtășește în linii mari principalele dimensiuni ale aptitudinilor de alfabetizare: se bazează pe capacitatea de a înțelege, exprima și interpreta concepte, gânduri, sentimente, fapte și opinii, atât oral, cât și în scris (ascultare, vorbire, citire și scriere) într-o gamă corespunzătoare de contexte societale și culturale, în funcție de necesități sau dorințe. Competențele în materie de limbi integrează o dimensiune istorică și competențe interculturale. Ele se bazează pe capacitatea de a crea conexiuni între diferite limbi și medii de comunicare, astfel cum se precizează în Cadrul european comun de referință pentru limbi. După caz, acestea pot include menținerea și dezvoltarea în continuare a competențelor de limbă maternă, precum și învățarea limbii/limbilor oficiale ale unei țări. Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență Această competență presupune cunoștințe de vocabular și gramatică funcțională în diferite limbi și o cunoaștere a principalelor tipuri de interacțiune verbală și registre ale limbilor. Sunt importante cunoștințele privind convențiile societale, aspectul cultural și variabilitatea limbilor. Aptitudinile esențiale pentru aceste competențe constau în capacitatea de a înțelege mesajele verbale, de a iniția, susține și încheia conversații, de a citi, înțelege și redacta texte, cu niveluri diferite de aptitudini în diferite limbi, în funcție de necesitățile individuale. Cetățenii ar trebui să aibă posibilitatea de a utiliza instrumente în mod adecvat și de a învăța limbi străine într-un mod formal, nonformal și informal, pe tot parcursul vieții.



		O atitudine pozitivă presupune aprecierea diversității culturale, interesul și curiozitatea cu privire la diferite limbi și comunicarea interculturală. Aceasta presupune, de asemenea, respectarea profilului lingvistic individual al fiecărei persoane, inclusiv atât respectul față de limba maternă a persoanelor care aparțin minorităților și/sau provenite dintr-un context de migrație, cât și aprecierea pentru limba oficială/limbile oficiale ale unei țări drept cadru comun pentru interacționare.
3.	Competențe în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii	A. Competențele în domeniul matematicii sunt definite drept capacitatea de a dezvolta și de a folosi gândirea și raționamentul matematic pentru a rezolva o serie de probleme în situații de zi cu zi. Având ca bază stăpânirea competențelor numerice, se pune accent atât pe procese și activități, cât și pe cunoștințe. Competențele matematice implică, la niveluri diferite, capacitatea și disponibilitatea de a utiliza moduri matematice de gândire și de prezentare (formule, modele, grafice, diagrame). B. Competențele în știință se referă la capacitatea și la disponibilitatea de a explica fenomenele naturale utilizând cunoștințele și metodologia aflate în uz, inclusiv observarea și experimentarea, pentru a identifica întrebări și pentru a trage concluzii bazate pe dovezi. Competențele în domeniul tehnologiei și ingineriei sunt aplicarea acestor cunoștințe și metodologii pentru satisfacerea dorințelor și nevoilor cetățenilor. Competențele în știință, tehnologie și inginerie implică înțelegerea schimbărilor cauzate de activitatea umană și a responsabilității fiecărui cetățean. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Cunoștințele necesare în domeniul matematicii includ cunoștințe temeinice privind numerele, măsurile și structurile, operațiunile de bază și prezentările matematice de bază,



		o înțelegere a termenilor și conceptelor matematice, precum și o sensibilizare față de întrebările la care matematica poate oferi răspunsuri. Cetățenii ar trebui să dispună de aptitudinile de a aplica principiile și procesele matematice de bază în contexte de zi cu zi, acasă și la muncă (de exemplu, aptitudini financiare), și să urmărească și să evalueze înșiruri de argumente. Cetățenii ar trebui să fie în măsură să utilizeze raționamentul matematic, să înțeleagă dovezile matematice, să comunice în limbaj matematic și să utilizeze instrumente ajutătoare corespunzătoare, inclusiv date statistice și grafice, precum și să înțeleagă aspectele matematice ale digitalizării. O atitudine pozitivă în matematică se bazează pe respectarea adevărului și pe dorința de a căuta raționamente și de a verifica valabilitatea acestora. Pentru știință, tehnologie și inginerie, cunoștințele esențiale cuprind principiile de bază ale naturii, concepte științifice, teorii, principii și metode fundamentale, tehnologii, produse și procese tehnologice, precum și o bună înțelegere a impactului științei, tehnologiei, ingineriei și activităților umane în general asupra naturii. Aceste competențe ar trebui să permită cetățenilor să înțeleagă mai bine progresul, limitările și riscurile teoriilor, aplicațiilor și tehnologiilor științifice în societate în general (în legătură cu procesul de luare a deciziilor, valorile morale, cultură etc.). Aptitudinile includ înțelegerea științei drept un proces de investigare prin metodologii specifice, inclusiv prin observare și prin experimente controlate, capacitatea de a utiliza logica și gândirea rațională pentru a verifica o ipoteză, precum și capacitatea de a renunța la propriile convingeri atunci când acestea sunt în contradicție cu constatări
--	--	---



		experimentale noi. Ele cuprind capacitatea de a utiliza și gestiona instrumente și mașini tehnologice, precum și date științifice, pentru a îndeplini un obiectiv sau pentru a ajunge la o concluzie sau pentru a lua decizii pe baza unor dovezi. Cetățenii ar trebui să fie, de asemenea, în măsură să recunoască caracteristicile esențiale ale investigației științifice și să dețină capacitatea de a comunica concluziile și motivele care au condus la acestea. Competența presupune o atitudine de analiză critică și curiozitate, o preocupare pentru aspectele etice și susținerea atât a siguranței, cât și a durabilității mediului, în special referitor la progresele științifice și tehnologice în ceea ce privește interesul propriu, familial, al comunității și interesul mondial.
4.	Competențe digitale	Competențele digitale implică utilizarea cu încredere, critică și responsabilă a tehnologiilor digitale, precum și utilizarea acestora pentru învățare, la locul de muncă, și pentru participarea în societate. Ele includ alfabetizarea în domeniul informației și al datelor, comunicarea și colaborarea, educația în domeniul mass-mediei, crearea de conținuturi digitale (inclusiv programarea), siguranța (inclusiv bunăstarea digitală și competențele legate de securitatea cibernetică), chestiunile legate de proprietatea intelectuală, precum și soluționarea problemelor și gândirea critică. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Cetățenii ar trebui să înțeleagă modul în care tehnologiile digitale pot sprijini comunicarea, creativitatea și inovarea și să fie conștienți de posibilitățile, limitările, efectele și riscurile acestora. Ei ar trebui să înțeleagă principiile generale, mecanismele și logica care stau la baza tehnologiilor digitale aflate în plină evoluție și să cunoască funcția și utilizarea de bază a diferitelor dispozitive, programe informatice și rețele. Cetățenii ar trebui să aibă o abordare critică a valabilității, fiabilității și impactului informațiilor și datelor puse la dispoziție prin mijloace digitale și să cunoască principiile etice și juridice implicate în ceea ce privește utilizarea tehnologiilor digitale.



		Cetățenii ar trebui să poată utiliza tehnologiile digitale pentru a-și susține cetățenia activă și incluziunea socială, colaborarea cu ceilalți, precum și creativitatea în vederea realizării obiectivelor personale, sociale sau comerciale. Aptitudinile includ capacitatea de a utiliza, accesa, filtra, evalua, crea, programa și împărtăși conținuturi digitale. Utilizatorii trebuie să aibă posibilitatea de a gestiona și proteja informațiile, conținutul, datele și identitățile digitale, precum și de a recunoaște și utiliza efectiv softuri, dispozitive, inteligență artificială sau roboți. Utilizarea de tehnologii și conținuturi digitale necesită o atitudine reflexivă și critică, dar care manifestă în același timp curiozitate, este deschisă și orientată spre viitor în ceea ce privește evoluția acestora. Este necesară, de asemenea, o abordare etică, sigură și responsabilă a modului de utilizare a acestor instrumente.
5.	Competențe personale, sociale și de a învăța să înveți	Competențele personale, sociale și de a învăța să înveți înseamnă capacitatea de a reflecta asupra propriei persoane, gestionarea eficientă a timpului și a informației, munca în echipă în mod constructiv, păstrarea rezilienței și gestionarea propriului proces de învățare și a carierei. Ele includ capacitatea de a face față incertitudinii și situațiilor complexe, de a învăța să înveți, de a susține bunăstarea fizică și emoțională, de a menține o bună stare de sănătate fizică și mintală și capacitatea de a duce o viață care ține seama de aspecte legate de sănătate și orientată spre viitor și de a empatiza și a gestiona conflicte într-un context favorabil incluziunii și sprijinirii. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Pentru a avea relații interpersonale și o participare socială de succes este esențială înțelegerea codurilor de conduită și a normelor de comunicare acceptate în general de diferite societăți și medii. Competențele personale, sociale și de a învăța să înveți necesită, de asemenea, cunoștințe privind elementele constitutive ale unui corp sănătos, ale unei minți



		sănătoase și ale unui stil de viață sănătos. Aceasta implică o cunoaștere a strategiilor de învățare preferate, cunoașterea nevoilor de dezvoltare a competențelor și a diferitelor modalități de a-și dezvolta competențele, precum și căutarea oportunităților și orientărilor privind educația, formarea și cariera sau a măsurilor de sprijin disponibile. Aptitudinile includ capacitatea de a identifica propriile capacități și interese, capacitatea de abordare a situațiilor complexe, de a gândi în mod critic și de a lua decizii. Aceasta include capacitatea de a învăța și de a lucra atât în colaborare, cât și în mod individual, precum și de a-și organiza procesul de învățare și de a persevera, de a evalua și de a face schimb de cunoștințe, de a obține sprijin atunci când este necesar și de a gestiona în mod eficient propria carieră și interacțiunile sociale. Cetățenii ar trebui să fie rezilienți și să poată face față nesiguranței și stresului. Ei ar trebui să aibă capacitatea de a comunica în mod constructiv în medii diferite, de a colabora în echipe și de a negocia. Aceasta include manifestarea toleranței, exprimarea și înțelegerea unor puncte de vedere diferite, precum și capacitatea de a obține încredere și de a empatiza. Această competență se bazează pe o atitudine pozitivă față de propria bunăstare personală, socială și fizică și pe învățarea pe tot parcursul vieții. Ea se bazează pe o atitudine de colaborare, asertivitate și integritate. Aceasta cuprinde și respectul față de diversitatea celorlalți și față de nevoile lor și disponibilitatea de depăși prejudecățile și de a ajunge la un compromis. Cetățenii ar trebui să aibă capacitatea de a identifica și stabili obiective, de a se motiva, precum și de a dezvolta reziliența și încrederea pentru a desfășura și a reuși în procesul de învățare pe tot parcursul vieții. O atitudine de soluționare a problemelor sprijină atât procesul de învățare, cât și capacitatea individuală de a aborda obstacolele și schimbările. Aceasta include dorința de a aplica experiențele anterioare de învățare și de viață și curiozitatea de a căuta oportunități de învățare și de dezvoltare în diverse situații din viață.
--	--	--



6.	Competențe cetățenești	Competențele cetățenești înseamnă capacitatea de a acționa în calitate de cetățeni responsabili și de a participa pe deplin la viața civică și socială, pe baza înțelegerii conceptelor și structurilor sociale, economice, juridice și politice, precum și a evoluțiilor și a durabilității la nivel mondial. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Competențele cetățenești se întemeiază pe cunoașterea conceptelor și fenomenelor de bază cu privire la indivizi, grupuri, organizații de muncă, societate, economie și cultură. Aceasta presupune o înțelegere a valorilor comune europene, astfel cum sunt formulate la articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Competențele civice includ cunoștințe despre evenimentele contemporane, precum și o înțelegere critică a principalelor evoluții ale istoriei naționale, europene și a lumii. În plus, aceasta include o cunoaștere a obiectivelor, valorilor și politicilor mișcărilor sociale și politice, precum și a sistemelor durabile, în special a schimbărilor climatice și demografice la nivel mondial și a cauzelor care stau la baza acestora. Cunoștințele despre integrarea europeană, precum și conștientizarea diversității și identității culturale în Europa și în lume reprezintă un aspect esențial. Acestea include înțelegerea dimensiunilor multiculturale și socioeconomice ale societăților europene și a modului în care identitatea culturală națională contribuie la identitatea europeană. Aptitudinile pentru competențe cetățenești se referă la capacitatea de a se implica în mod eficace împreună cu ceilalți cetățeni în interes comun sau public, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea durabilă a societății. Acest lucru implică gândirea critică și aptitudini integrate de soluționare a problemelor, precum și aptitudini de dezvoltare a argumentelor și participarea constructivă la activitățile comunității, precum și la procesele decizionale de la toate nivelurile, de la nivel local și național până la nivel european și internațional. Acest lucru implică, de asemenea, capacitatea de a accesa atât formele tradiționale, cât și noile forme ale mass-mediei, precum și de a interacționa cu
----	-------------------------------	--



		ele, de a avea o înțelegere critică a acestora și de a înțelege rolul și funcțiile mass-mediei în societățile democratice. Respectarea drepturilor omului ca bază a democrației reprezintă fundamentul unei atitudini responsabile și constructive. Participarea constructivă implică disponibilitatea de a participa la procesul decizional democratic de la toate nivelurile, precum și la activitățile civice. Aceasta include sprijinirea diversității sociale și culturale, a egalității de gen și a coeziunii sociale, a stilurilor de viață durabile, promovarea culturii păcii și nonviolentei, disponibilitatea de a respecta viața privată a altor persoane și de a-și asuma responsabilitatea pentru mediu. Interesul față de evoluțiile politice și socioeconomice, științele umaniste și comunicarea interculturală reprezintă premise necesare pentru atât pentru a depăși prejudecățile, cât și pentru a se ajunge la un compromis atunci când este necesar și pentru a se asigura justiția socială și de echitate.
7.	Competențe antreprenoriale	Competențele antreprenoriale se referă la capacitatea de a acționa în fața oportunităților și a ideilor și de a le transforma în valori pentru ceilalți. Ele se întemeiază pe creativitate, gândire critică și soluționarea problemelor, luarea de inițiative și perseverență și capacitatea de a lucra în colaborare cu scopul de a planifica și a gestiona proiecte care au o valoare culturală, socială sau financiară. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Competențele antreprenoriale necesită cunoașterea diferitelor contexte și oportunități pentru punerea ideilor în practică în activitățile personale, sociale și profesionale precum și o înțelegere a modului în care acestea pot să apară. Cetățenii ar trebui să cunoască și să înțeleagă abordările privind planificarea și gestionarea proiectelor, care includ atât procesele, cât și resursele. Ei ar trebui să aibă cunoștințe de economie și să înțeleagă oportunitățile și provocările sociale și economice cu care se confruntă un angajator, organizație sau societate. Ei ar trebui, de asemenea, să cunoască principiile etice și



		provocările legate de dezvoltarea durabilă și să își cunoască propriile puncte forte și puncte slabe. Aptitudinile antreprenoriale sunt bazate pe creativitate, care include imaginația, gândirea strategică, soluționarea problemelor, reflecția critică și constructivă în cadrul proceselor creative și al inovării. Acestea includ capacitatea de a lucra atât independent, cât și în echipă, pentru a mobiliza resurse (persoane și materiale) și pentru a susține activitatea. Aceasta include capacitatea de a lua decizii financiare referitoare la cost și valoare. Sunt esențiale capacitatea de a comunica eficient și de a negocia cu alte persoane, abordarea nesiguranței, ambiguității și a riscului în procesul de luare a deciziilor în cunoștință de cauză. O atitudine antreprenorială se caracterizează prin inițiativă și autocontrol, capacitate de anticipare și de evaluare prospectivă, curaj și perseverență în atingerea obiectivelor. Include dorința de a motiva alte persoane și de a pune în valoare ideile acestora, empatia, grija față de alte persoane și în general, precum și acceptarea abordărilor etice de asumare a responsabilității pe parcursul întregului proces.
8.	Competențe de sensibilizare și expresie culturală	Competențele de sensibilizare și expresie culturală implică înțelegerea și respectul față de modul în care ideile și înțelesurile sunt formulate și comunicate în mod creativ în diferite culturi și printr-o serie de arte și alte forme culturale. Aceasta implică participarea la înțelegerea, dezvoltarea și exprimarea ideilor proprii și a sentimentului de apartenență sau a rolului în societate în diverse moduri și contexte. <i>Cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale legate de această competență</i> Această competență necesită cunoașterea culturilor și modurilor de exprimare locale, naționale, regionale, europene și mondiale, inclusiv limbile, patrimoniul și tradițiile acestora, precum și cunoașterea produselor culturale și o înțelegere a modului în care



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



		aceste exprimări pot influența opiniile individuale și reciproc. Aceasta include înțelegerea diferitelor moduri de comunicare a ideilor între creator, participant și audiență în texte scrise, tipărite și digitale, teatru, film, dans, jocuri, artă și design, muzică, ritualuri și arhitectură, precum și în forme hibride. Acest lucru necesită o înțelegere a propriei identități aflate în evoluție și a patrimoniului cultural, într-o lume a diversității culturale, precum și a modului în care artele și alte forme culturale pot fi o modalitate de a vizualiza și de a modela lumea. Aptitudinile includ capacitatea de a exprima și interpreta cu empatie idei figurative și abstracte, experiențe și emoții, precum și capacitatea de a face acest lucru într-o serie de alte forme artistice și culturale. Aptitudinile includ, de asemenea, abilitatea de a identifica și concretiza oportunități în interes personal, social sau comercial prin intermediul artelor și a altor forme culturale și capacitatea de a se angaja în procese creative, atât ca individ, cât și în cadrul colectivității.
--	--	---



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Anexa nr. 8 – Structura Cadrului de competențe antreprenoriale – EntreComp

*Tradus de ANC

Nivelurile de competență				
Domeniu	Competență	De bază	Intermediar	Avansat
Idei și posibilități	Identificarea posibilităților	Cursanții ¹²² pot găsi posibilități de a genera valoare pentru alte persoane.	Cursanții pot observa posibilitățile de a satisface necesitățile existente.	Cursanții pot valorifica și fructifica posibilitățile apărute pentru a face față provocărilor și pentru a crea valoare pentru alte persoane.
	Creativitate	Cursanții pot dezvolta mai multe idei care creează valoare pentru alte persoane.	Cursanții pot testa și perfecționa ideile care creează valoare pentru alte persoane.	Cursanții pot transforma ideile în soluții care creează valoare pentru alte persoane.
	Viziune	Cursanții pot să își imagineze cum arată viitorul dorit.	Cursanții pot elabora o viziune care inspiră, care încurajează alte persoane să se implice.	Cursanții se pot baza pe viziunea lor pentru a-și orienta direcția strategică de luare a deciziilor.

¹²² Termenul cursant este unul general, utilizat pentru a se referi la persoanele care participă la învățarea pe tot parcursul vieții. Acest termen se referă în egală măsură la elevi, studenți, la cei care își caută un loc de muncă, la cei deja angajați, la antreprenori și la toți cetățenii.





Resurse	Aprecierea ideilor	Cursanții pot înțelege și aprecia valoarea ideilor.	Cursanții înțeleg că ideile pot avea diferite tipuri de valoare, care pot fi utilizate în diferite moduri.	Cursanții pot elabora strategii pentru a valorifica la maximum valoarea generată de idei.
	Gândirea etică și durabilă	Cursanții pot înțelege care este impactul alegerilor și comportamentului lor, atât în cadrul comunității, cât și asupra mediului.	Cursanții se ghidează după principiile eticii și durabilității atunci când iau decizii.	Cursanții acționează astfel încât să asigure realizarea scopurilor ce țin de etică și durabilitate.
	Conștientizarea de sine și autoeficacitatea	Cursanții pot găsi posibilități de a genera valoare pentru alte persoane.	Cursanții își pot valorifica la maximum punctele forte și punctele slabe.	Pentru a-și compensa punctele slabe, cursanții lucrează în echipă cu alte persoane cu scopul de a-și amplifica punctele forte.
	Motivație și perseverență	Cursanții vor să își urmeze pasiunea și să creeze valoare pentru alte persoane.	Cursanții sunt dispuși să depună eforturi și să investească resurse pentru a-și urma pasiunea și a crea valoare pentru alte persoane.	Cursanții pot să-și păstreze determinarea de a-și realiza pasiunea și pot continua să creeze valoare în pofida impedimentelor.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



	Mobilizarea resurselor	Cursanții pot găsi și utiliza resursele cu responsabilitate.	Cursanții pot obține și gestiona diferite tipuri de resurse pentru a crea valoare pentru alte persoane.	Cursanții pot crea strategii de mobilizare a resurselor de care au nevoie pentru a genera valoare pentru alte persoane.
	Cunoștințele financiar-economice	Cursanții pot elabora bugetul pentru o activitate simplă.	Cursanții pot găsi posibilități de finanțare și pot gestiona bugetul pentru activitatea lor de creare a valorilor.	Cursanții pot elabora un plan privind durabilitatea financiară a activității de creare a valorii.
	Mobilizarea altor persoane	Cursanții își pot comunica ideile clar și cu entuziasm.	Cursanții pot convinge, implica și inspira alte persoane să desfășoare activități de creare a valorii.	Cursanții pot inspira alte persoane și le pot face să adere la activitățile de creare a valorii.
Implementare	Luarea inițiativei	Cursanții sunt dornici de a purcede la soluționarea problemelor care afectează comunitatea în care trăiesc.	Cursanții pot iniția activități de creare a valorii.	Cursanții pot căuta posibilități de a lua inițiativa și adăuga sau crea valoare.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



	Planificare și gestionare	Cursanții pot stabili scopuri pentru o simplă activitate de creare a valorii.	Cursanții pot elabora un plan de acțiuni, care să prevadă prioritățile și obiective intermediare pentru atingerea scopurilor.	Cursanții își pot perfecționa prioritățile și planurile pentru a le ajusta la circumstanțele schimbătoare.
	Gestionarea incertitudinilor, ambiguităților și riscurilor	Cursanților nu le este frică să greșească atunci când încearcă lucruri noi.	Cursanții pot evalua beneficiile și riscurile unor opțiuni alternative și pot face alegeri care reflectă preferințele lor.	Cursanții pot aprecia riscurile și pot lua decizii în pofida incertitudinii și ambiguității.
	Lucrul în echipă	Cursanții pot lucra în echipă pentru a crea valoare.	Cursanții pot lucra împreună cu diferite persoane și grupuri pentru a crea valoare.	Cursanții pot forma echipe și rețele în funcție de necesitățile activității lor de creare a valorii.
	Învățarea din experiență	Cursanții pot recunoaște ce au învățat participând în activități de creare a valorilor.	Cursanții pot reflecta și aprecia reușitele și eșecurile suferite și pot învăța lecții din acestea.	Cursanții își pot îmbunătăți capacitatea de a crea valoare învățând din experiența acumulată și interacțiunea cu alte persoane.



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

317



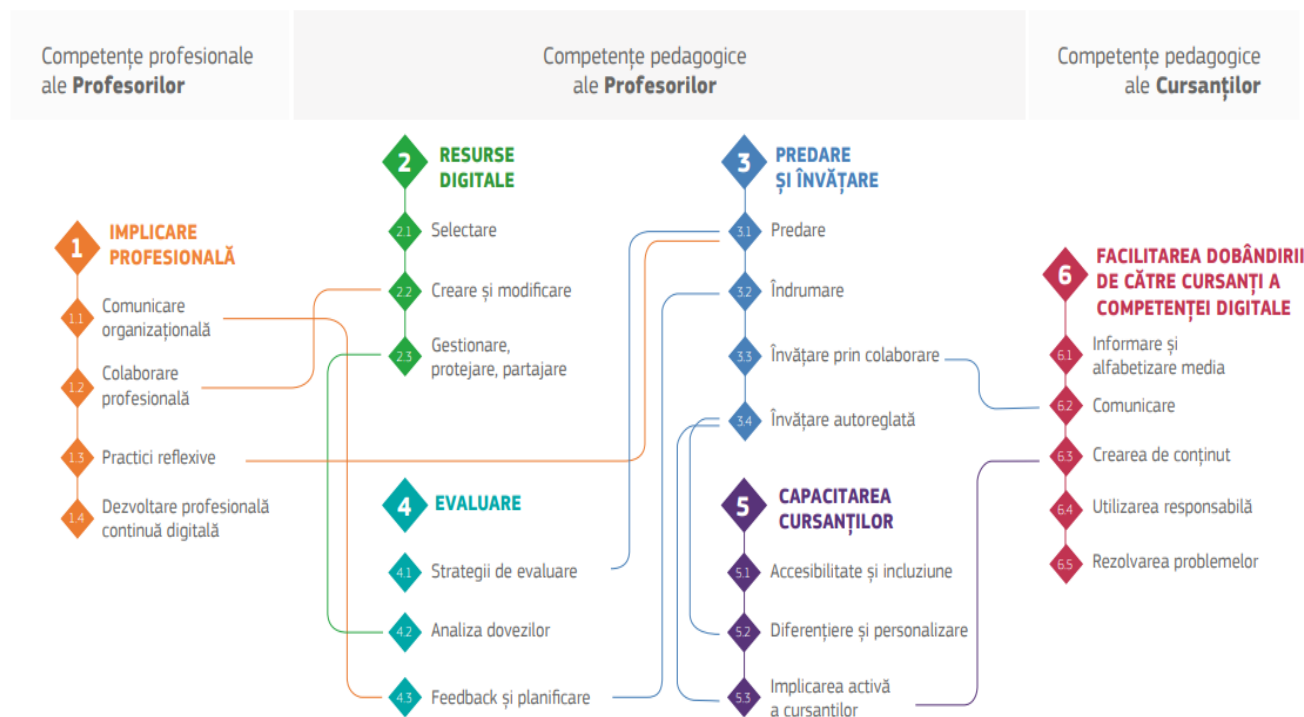


Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Anexa nr. 9 – Structura Cadrul european pentru competențele digitale ale educatorilor - DigCompEdu

*Conform Figurii 3. COMPETENȚELE DIGCOMPEDU ȘI CONEXIUNILE DINTRE ACESTELE care se regăsește în varianta în limba română a raportului “European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu” realizată de Fundația EOS România și Coaliția pentru Educație Digitală



Sursă: DigCompEdu



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Anexa nr. 10 - Lista primelor 500 de ocupații propuse pentru elaborarea standardelor ocupaționale în ordinea priorității lor conform rezultatelor din studiu

DENUMIRE OCUPAȚIE	COD COR
PIZZAR	512002
SOMELIER	513103
BUCĂȚAR	512001
BUCĂȚAR SPECIALIST/ VEGETARIAN/ DIETETICIAN	512003
MAESTRU ÎN ARTA CULINARĂ	512004
AJUTOR OSPĂȚAR	513101
OSPĂȚAR (CHELNER)	513102
DULGHER (EXCLUSIV RESTAURATOR)	711501
DULGHER RESTAURATOR	711502
CONDUCĂTOR AUTO TRANSPORT RUTIER DE PERSOANE	833101
CONDUCĂTOR TROLEIBUZ	833102
CONDUCATOR TRAMVAI (VATMAN)	833103
CONDUCĂTOR AUTO TRANSPORT RUTIER DE MĂRFURI	833201
ȘOFER TRANSPORT VALORI BANCARE	833202
CONDUCĂTOR AUTOSPECIALĂ	833204
CAMIONAGIU	833205
FEMEIE DE SERVICIU	911201
ÎNGRIJITOR SPAȚII HOTELIERE	911202
LUCRĂTOR ROOM-SERVICE HOTEL	911203
TEHNOLOG ALIMENTAȚIE PUBLICĂ	311933
OPERATOR CONTROL NEDISTRUCTIV	311934
TEHNICIAN MERCEOLOG	331303
AGENT DE VÂNZĂRI	332203



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



AGENT COMERCIAL	332401
ASISTENT RELAȚII PUBLICE ȘI COMUNICARE (STUDII MEDII)	333906
ORGANIZATOR SPECTACOLE	333909
OPERATOR DE INTERVIU	333910
REFERENT COMERȚ EXTERIOR	333911
OPERATOR VÂNZĂRI PRIN TELEFON	333912
AGENT DE NAVĂ	333913
TEHNICIAN TIC	351203
GESTIONAR DEPOZIT	432101
ȘEF RAION/ ADJUNCT MĂRFURI ALIMENTARE/ NEALIMENTARE	432112
IMPIEGAT REGISTRU MIȘCARE	432306
OPERATOR DANĂ	432315
REVIZOR TEHNIC VAGOANE	432319
OPERATOR PORTUAR EXPEDITOR	432338
BARMAN PREPARATOR	513202
GUVERNANTĂ DE HOTEL/ ETAJ	515102
ADMINISTRATOR PIEȚE ȘI TÂRGURI	515105
VÂNZĂTOR	522101
VÂNZĂTOR DE PRODUSE NATURISTE	522305
CASIER	523003
INFIRMIER/ INFIRMIERĂ	532103
DISPECER CENTRU DE ALARMĂ	541408
ȘEF TURĂ SERVICII SECURITATE	541409
ȘEF OBIECTIV SERVICII DE SECURITATE	541414
ZIDAR PIETRAR	711203
SUDOR MANUAL CU ARC ELECTRIC	721203
LĂCĂTUȘ, CONSTRUCȚII METALICE ȘI NAVALE	721407
LĂCĂTUȘ MECANIC	721410
PRESATOR METALE LA RECE	721412
MECANIC AGRICOL	723303



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

320





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



OPERATOR ÎN VERIFICAREA, REÎNCĂRCAREA ȘI REPARAREA STINGĂTOARELOR DE INCENDIU	723306
MECANIC MAȘINI AGRICOLE	723309
ELECTRICIAN ECHIPAMENTE ELECTRICE ȘI ENERGETICE	741201
MONTATOR/ REGLOR/ DEPANATOR DE APARATAJ ELECTRIC	741210
CONFECTIONER CABLAJE AUTO	741214
ELECTROMECHANIC STAȚIE POMPARE APĂ-CANAL	741216
STIVUITORIST	834403
AMBALATOR MANUAL	932101
LUCRĂTOR PENTRU SALUBRIZARE CĂI PUBLICE	961301
LUCRĂTOR PENTRU SALUBRIZARE SPAȚII VERZI	961302
LUCRĂTOR PENTRU SALUBRIZARE	961303
OPERATOR PROCESARE TEXT ȘI IMAGINE	413203
AGENT POȘTAL	441201
DIRIGINTE POȘTĂ	441205
FACTOR POȘTAL	441206
OFICIANT POȘTĂ TELEGRAME	441208
LUCRĂTOR CONCIERGE	422402
ȘEF DE RECEPȚIE HOTEL	422403
TINICHIGIU INDUSTRIAL	721304
TINICHIGIU STRUCTURIST DE AVIAȚIE	721306
TINICHIGIU ÎN CONSTRUCȚII	721312
CIONTOLITOR TRANȘATOR CARNE	751102
MĂCELAR	751103
OPERATOR ABATORIZARE PĂSĂRI	751105
OPERATOR PRODUCȚIE RTV	352113
EDITOR IMAGINE	352119
OPERATOR IMAGINE	352124
TEHNICIAN PENTRU SISTEME DE DETECȚIE, SUPRAVEGHERE VIDEO, CONTROL ACCES	352130



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DESIGNER VIDEO	352135
TEHNICIAN NORMARE, SALARIZARE, ORGANIZARE	311904
TEHNICIAN PREȚ DE COST	311905
TEHNICIAN PROGRAMARE, LANSARE, URMĂRIREA PRODUCȚIEI	311906
TEHNICIAN GESTIUNEA PRODUCȚIEI	311909
TEHNICIAN GESTIUNE STOC	311910
TEHNICIAN ÎN INDUSTRIA CONFECȚIILOR DIN PIELE ȘI ÎNLOCUITORI	311912
TEHNICIAN ÎN INDUSTRIA CONFECȚIILOR ȘI TRICOTAJELOR	311913
TEHNICIAN ÎN INDUSTRIA TEXTILĂ	311916
TEHNICIAN PROIECTANT TEXTILE, PIELĂRIE	311917
LABORANT ÎN INDUSTRIILE TEXTILĂ, PIELĂRIE	311918
ȘEF FORMAȚIE INDUSTRIA CONFECȚIILOR ÎMBRĂCĂMINTE	311919
TEHNICIAN FRIGOTEHNIST	311924
TEHNICIAN ÎN INDUSTRIA ALIMENTARĂ	311925
TEHNICIAN LABORANT ANALIZE PRODUSE ALIMENTARE	311926
TEHNICIAN ÎN MORĂRIT ȘI PANIFICAȚIE	311930
OPERATOR CONTROL NEDISTRUCTIV CU RADIAȚII PENETRANTE	311935
OPERATOR CONTROL NEDISTRUCTIV CU ULTRASUNETE	311936
OPERATOR RESPONSABIL CU SUPRAVEGHEREA TEHNICĂ A INSTALAȚIILOR	311941
OPERATOR CONTROL NEDISTRUCTIV PENTRU EXAMINARE VIZUALĂ	311943
CALCULATOR DEZIVE	331301
CONTABIL	331302
PLANIFICATOR	331304
REVIZOR GESTIUNE	331305
CONTABIL BUGETAR	331306
SECRETAR ECONOMIC (STUDII MEDII)	331307
MERCEOLOG	331308
REFERENT	331309



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

322





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



REPREZENTANT TEHNIC	332201
REPREZENTANT COMERCIAL	332202
CONSILIER VÂNZARI BIJUTERII ȘI CEASURI	332204
MERCANTIZOR	332402
AGENT VÂNZARI STANDARDE ȘI PRODUSE CONEXE	332403
AGENT RECLAMĂ PUBLICITARĂ	333901
MANAGER SPORTIV	333905
AGENT SERVICII CLIENT	333907
IMPRESAR ARTISTIC	333908
ASISTENT ATRAGERE FONDURI	333914
SECREȚAR ADMINISTRATIV	334301
SECREȚAR ASISTENT DIRECTOR	334302
ASISTENT MANAGER	334303
ASISTENT DE CABINET	334304
PROGRAMATOR AJUTOR	351201
ANALIST AJUTOR	351202
SECREȚARĂ	412001
SECREȚARĂ DACTILOGRAFĂ	412002
SECREȚARĂ PRELUCRARE TEXTE	412003
CASIER TEZAU	421101
CASIER VALUTĂ	421102
MÂNUITOR VALORI (PRESĂ, POȘTĂ)	421103
NUMĂRĂTOR BANI	421104
VERIFICATOR BANI	421105
VERIFICATOR VALORI	421106
CASIER TREZORIER	421107
ȘEF CASIERIE CENTRALĂ	421108
ȘEF SUPRAVEGHERE CASE	421109
OPERATOR GHIȘEU BANCĂ	421110
OPERATOR GHIȘEU BIROURI DE SCHIMB	421111



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ADMINISTRATOR CONT	421112
REFERENT OPERAȚII ÎNTRE SEDII	421113
REFERENT CASIER	421114
OPERATOR GESTIONAR LOTO	421115
CALCULATOR PREȚ COST	431101
FUNCȚIONAR ECONOMIC	431102
OPERATOR DEIZE	431103
ȘEF SECȚIE INVENTAR	431104
MAGAZINER	432102
OPERATOR SILOZ (SILOZAR)	432103
PRIMITOR-DISTRIBUITOR MATERIALE ȘI SCULE	432104
RECUZITER	432105
SORTATOR PRODUSE	432106
PRIMITOR-DISTRIBUITOR BENZINĂ ȘI MOTORINĂ	432110
LUCRĂTOR GESTIONAR	432111
RECEȚIONER-DISTRIBUITOR	432113
LOGISTICIAN RESPONSABIL COMENZI	432114
AGENT TRANSPORTURI	432301
FUNCȚIONAR INFORMAȚII	432302
CONTROLOR TRAFIC	432303
IMPIEGAT AUTO	432304
INSPECTOR EXPLOATARE TRAFIC	432309
INSTRUCTOR DEPOU	432310
INSTRUCTOR REVIZIE VAGOANE	432311
INSTRUCTOR STAȚIE	432312
OPERATOR CIRCULAȚIE MIȘCARE	432313
OPERATOR COMERCIAL	432314
OPERATOR PROGRAMARE	432316
PICHER	432317
ȘEF AGENȚIE COLECTARE ȘI EXPEDIȚIE MĂRFURI	432321



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

324





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ȘEF TURĂ LA COMANDA PERSONALULUI DE TREN	432326
ȘEF TURĂ REVIZIE VAGOANE	432328
VEGHETOR ÎNCĂRCARE-DESCĂRCARE	432329
VERIFICATOR DOCUMENTE EXPEDIȚIE	432330
EXPEDITOR INTERNAȚIONAL	432331
OPERATOR RECEPȚIE	432332
AGENT CURIER	432333
AGENT STAȚIE METROU	432334
IMPIEGAT DE MIȘCARE METROU	432335
OPERATOR PORTUAR DISPECER/ PLANIFICATOR	432339
REFERENT DE SPECIALITATE TIR ȘI TRANZITE (STUDII SUPERIOARE)	432341
REFERENT PROTOCOL AEROPORTUAR	432343
REVIZOR TEHNIC AUTO	432344
BARMAN	513201
BARMAN PREPARATOR DE CAFEA (BARISTA)	513203
CABANIER	515101
LENJEREASĂ DE HOTEL	515103
ADMINISTRATOR	515104
INTENDENT	515106
ȘEF CANTINĂ	515107
SUPRAVEGHETOR MUZEU	515109
LUCRĂTOR HOTELIER	515110
ÎNGRIJITOR CLĂDIRI	515301
AGENT CURĂȚENIE CLĂDIRI ȘI MIJLOACE DE TRANSPORT	515302
ADMINISTRATOR DE CONDOMINII	515303
LIBRAR	522301
LUCRĂTOR CONTROLOR FINAL	522302
LUCRĂTOR COMERCIAL	522303
LUCRĂTOR PRODUSE NATURISTE	522304
TAXATOR	523001



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

325



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



VÂNZĂTOR DE BILETE	523002
CASIER METROU	523004
BĂIEȘ	532101
GIPSAR	532102
ÎNGRIJITOARE LA UNITĂȚI DE OCROTIRE SOCIALĂ ȘI SANITARĂ	532104
AGENT DE SECURITATE	541401
AGENT CONTROL ACCES	541402
AGENT DE SECURITATE INCINTĂ (MAGAZIN, HOTEL, ÎNȚEPRINDERE ETC.)	541403
ȘEF SERVICIU PAZĂ	541405
AGENT DE SECURITATE INTERVENȚIE	541406
AGENT TRANSPORT VALORI	541407
INSPECTOR DE SECURITATE	541410
SOBAR	711201
ZIDAR SAMOTOR	711204
ZIDAR ROSAR-TENCUITOR	711205
ZIDAR RESTAURATOR	711206
SUDOR MANUAL CU FLACĂRĂ DE GAZE	721202
SUDOR CU ARC ELECTRIC ACOPERIT SUB STRAT DE FLUX	721204
OPERATOR TĂIERE	721205
SUDOR CU ARC ELECTRIC CU ELECTROD FUZIBIL ÎN MEDIU DE GAZ PROTECTOR	721206
SUDOR CU ARC ELECTRIC CU ELECTROD NEFUZIBIL ÎN MEDIU DE GAZ PROTECTOR	721207
SUDOR	721208
CONFEȚIONER PLASE DIN SĂRMĂ	721405
FORMATOR ȚEVI PRIN SUDARE	721406
LĂCĂTUȘ DE MINĂ	721408
LĂCĂTUȘ -MONTATOR	721411
RECONȚIONER SCULE ȘI UTILAJE PETROLIERE	721413



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

326





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TUBULATOR NAVAL	721417
MAȘINIST LA CONFEȚIONAREA AMBALAJELOR METALICE	721419
CONSTRUCTOR-MONTATOR DE STRUCTURI METALICE	721421
LĂCĂTUȘ MECANIC DE ÎNTREȚINERE ȘI REPARAȚII UNIVERSALE	721424
SCHELAR	721432
CONFEȚIONER-MONTATOR STRUCTURI METALICE PENTRU CONSTRUCȚII	721433
MONTATOR FAȚADE ȘI PEREȚI CORTINĂ	721434
MECANIC OPERATOR	721435
REGLOR LA MAȘINI PENTRU FABRICAREA CABLURILOR, CONDUCTORILOR ELECTRICI ȘI MATERIALELOR ELECTRICE	722301
REGLOR BENZI MONTAJ	722303
MAȘINIST LA LINII AUTOMATE AȘCHietoARE	722304
REGLOR LA MAȘINI DE PRELUCRARE MASE PLASTICE	722306
REGLOR MAȘINI-UNELTE	722307
REGLOR-MONTATOR	722308
REGLOR ȘI REGLOR-CONDUCTOR LA MAȘINI-UNELTE	722310
CONDUCTOR DE INSTALAȚII	722311
OPERATOR LA MAȘINI-UNELTE SEMIAUTOMATE ȘI AUTOMATE	722312
MAȘINIST LA MAȘINI SPECIALE FĂRĂ AȘCHIERE	722317
FINISATOR ELECTROZI DE SUDURĂ	722320
MAȘINIST LA MAȘINI SPECIALE DE AȘCHIERE	722321
OPERATOR LA MAȘINI-UNELTE CU COMANDĂ NUMERICĂ	722323
OPERATOR LA MAȘINI DE ELECTROEROZIUNE AUTOMATE	722324
ELECTRICIAN AUTO	723101
ELECTROMECHANIC AUTO	723102
MECANIC AUTO	723103
OPERATOR STANDURI ÎNCERCĂRI	723104
OPERATOR PREGĂTIRE ÎNCERCĂRI VEHICULE	723105
LĂCĂTUȘ-MONTATOR AGREGATE ENERGETICE ȘI DE TRANSPORT	723301



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MECANIC UTILAJ	723302
MOTORIST	723304
UNGĂTOR-GRESOR	723305
MECANIC ÎNTREȚINERE ȘI REPARAȚII MAȘINI DE CUSUT INDUSTRIALE	723307
MECANIC TROLIST	723310
MECANIC ÎNTREȚINERE ȘI REPARAȚII UTILAJE DIN INDUSTRIA TEXTILĂ, CONFECȚII ȘI ÎNCĂLȚĂMINTE	723311
BOBINATOR APARATAJ ELECTRIC	741202
ELECTROMECHANIC REPARATOR OBIECTE DE UZ CASNIC	741203
BOBINATOR MAȘINI ELECTRICE ROTATIVE	741204
ELECTRICIAN APARATE MĂSURĂ-CONTROL ȘI AUTOMATIZARE ÎN CENTRALE TERMoeLECTRICE ȘI NUCLEARO-ELECTRICE	741205
ELECTRICIAN MONTARE ȘI REPARAȚII APARATAJ ELECTRIC DE PROTECȚIE, RELEE, AUTOMATIZARE	741206
ELECTRICIAN VERIFICĂRI ȘI MĂSURĂTORI ELECTRICE ÎN CENTRALE ȘI REȚELE ELECTRICE	741208
BOBINATOR TRANSFORMATOARE	741209
MONTATOR, REGLOR ȘI DEPANATOR PENTRU APARATE DE MĂSURĂ ELECTRICE ȘI RELEE	741211
MONTATOR, REGLOR ȘI DEPANATOR DE ASCENSOARE	741212
ELECTRICIAN NAVE	741213
ELECTROMECHANIC MAȘINI ȘI ECHIPAMENTE ELECTRICE	741215
ȘOFER DE AUTOTURISME ȘI CAMIONETE	832201
ȘOFER AUTOSANITARĂ	832202
ȘOFER AUTOAMBULANȚĂ	832203
PILOT ÎNCERCARE AUTO	832204
MAȘINIST LA MAȘINI MOBILE PENTRU TRANSPORTURI INTERIOARE	834401
MAȘINIST LA ALTE MAȘINI FIXE DE TRANSPORT PE ORIZONTALĂ ȘI VERTICALĂ	834402



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

328



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



CONDUCĂTOR AUTOTRAILER	834405
STIVUITORIST PORTUAR	834407
LUCRĂTOR LA AMENAJAREA TERENURILOR SPORTIVE (AMENAJATOR BAZĂ SPORTIVĂ)	931201
ÎNGRIJITOR SPATII VERZI	931202
MUNCITOR NECALIFICAT LA ÎNTREȚINEREA DE DRUMURI, ȘOSELE, PODURI, BARAJE	931203
SĂPĂTOR MANUAL	931204
ÎNCĂRCĂTOR-DESCĂRCĂTOR	933301
LEGATOR DE SARCINĂ	933302
MANIPULANT MĂRFURI	933303
OPERATOR TRANSPORT ȘI DISTRIBUIRE BUTELII DE GPL	933304
MUNCITOR SPĂLARE ȘI CURĂȚARE CISTERNE	933305
MUNCITOR ÎN SERVICIILE DE TRAFIC AERIAN	933306
AJUTOR BUCĂȚAR	941101
LUCRĂTOR BUCĂTĂRIE (SPĂLĂTOR VASE MARI)	941201
LUCRĂTOR UTILAJE SPECIALIZATE PENTRU SALUBRIZARE	961304
CURIER	962101
HAMAL	962102
COMISIONER	962103
DISTRIBUITOR PRESĂ	962104
TEHNICIAN PRELUCRĂRI MECANICE	311520
ASISTENT MEDICAL OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE	325906
ASISTENT MEDICAL RADIOLOGIE	325910
TEHNICIAN STAȚII DE EMISIE RADIO-TV	352206
TEHNICIAN STAȚII RADIORELEE ȘI SATELIT	352207
FUNCȚIONAR ADMINISTRATIV	411001
FACTURIST	432202
BABY SITTER	531103
BONĂ	531104



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ÎNGRIJITOR BĂTRÂNI LA DOMICILIU	532201
ASISTENT PERSONAL AL PERSOANEI CU HANDICAP GRAV	532203
CONSTRUCTOR LINII TRAMVAI	711908
AGENT HIDROTEHNIC	711915
INSTALATOR ÎNCĂLZIRE CENTRALĂ ȘI GAZE	712604
OPERATOR INSTALAȚII APĂ ȘI CANALIZARE	712613
ȘLEFUITOR METALE	722407
FREZOR UNIVERSAL	722408
GĂURITOR-FILETATOR	722409
RECTIFICATOR UNIVERSAL	722412
STRUNGAR UNIVERSAL	722413
CURĂȚITOR-SABLATOR	722429
ELECTRICIAN DE ÎNTREȚINERE ÎN CONSTRUCȚII	741102
ELECTRICIAN ÎN CONSTRUCȚII CIVILE ȘI INDUSTRIALE	741110
OPERATOR LA PRELUCRAREA MASELOR PLASTICE	814203
PRESATOR MASE PLASTICE	814204
OPERATOR SUDARE ȚEVI ȘI FITINGURI DIN POLIETILENĂ DE ÎNALTĂ DENSITATE PEHD	814208
FOCHIST PENTRU CAZANE DE ABUR ȘI DE APĂ FIERBINTE	818204
MONTATOR SUBANSAMBLE	821103
MECANIC LOCOMOTIVĂ ȘI AUTOMOTOR	831101
LUCRĂTOR SORTATOR DEȘEURI RECICLABILE	932907
OPERATOR CALCULATOR ELECTRONIC ȘI REȚELE	351101
ȘEF TURĂ EXPLOATARE ÎN CENTRE SAU OFICII DE CALCUL	351102
TEHNICIAN ECHIPAMENTE DE CALCUL ȘI REȚELE	351103
OPERATOR ÎN DOMENIUL PROIECTĂRII ASISTATE PE CALCULATOR	351104
ADMINISTRATOR SISTEM DOCUMENTAR	351105
OPERATOR SUPORT TEHNIC PENTRU SERVICII DE COMUNICAȚII ELECTRONICE	351107
ANALIST TESTARE SOFTWARE	351108



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

330



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE ȘI PRELUCRARE DATE	413201
REGISTRATOR DE ARHIVĂ ELECTRONICĂ DE GARANȚII REALE MOBILIARE	413204
OPERATOR MAȘINĂ CONTABILIZAT	413205
OPERATOR MAȘINĂ DE CALCULAT	413206
ASISTENT ANALIST DE INFORMAȚII	413207
AGENT REPARTIZARE A FORȚEI DE MUNCĂ	333301
AGENT ORIENTARE PROFESIONALĂ A ȘOMERILOR/ AGENT INFORMARE PRIVIND CARIERA	333302
REFERENT RESURSE UMANE	333304
AGENT OCUPARE	333305
INSTRUCTOR/ PREPARATOR FORMARE	333309
TEHNICIAN RESURSE UMANE	333311
CRUPIER	421201
SCHIMBĂTOR FISE - CHANGEUR (CAZINO)	421202
SUPRAVEGHETOR JOCURI (CAZINO)	421203
ȘEF DE MASĂ (CAZINO)	421204
CARTATOR POȘTAL	441202
RESPONSABIL TURĂ EXPEDIȚIE	441211
COAFOR	514101
FRIZER	514102
COAFOR STILIST	514103
COSMETICIAN	514201
MANICHIURIST	514202
PEDICHIURIST	514203
MASEUR DE ÎNTREȚINERE ȘI RELAXARE	514204
MACHIOR	514205
TATUATOR	514206
STILIST PROTEZIST DE UNGHII	514208
OPERATOR ÎNTREȚINERE CORPORALĂ	514209



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



AUTORITATEA
NAȚIONALĂ
PENTRU
CALIFICĂRI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DERMOPIGMENTIST	514210
STILIST EXTENSII GENE	514211
BETONIST	711401
FIERAR BETONIST	711402
MONTATOR ELEMENTE PREFABRICATE DIN BETON ARMAT	711403
CONSTRUCTOR STRUCTURI MONOLITE	711404
OPERATOR INJECTORIST	711405
PREZENTATOR TV	343524
DISC-JOCKEY	343525
EDUCATOR SPECIALIZAT	531203
SPECIALIȘTI PENTRU PREVENIRE	541103
SERVANT POMPIER	541104
CONFECTIONER PRODUSE PIROTEHNICE	813145
VULCANIZATOR PIESE DIN CAUCIUC LA PRESE	814118
OPERATOR LA FABRICAREA MEZELURILOR	816007
OPERATOR LA PREPARAREA BRÂNZETURILOR	816015
OPERATOR CENTRU DE RĂCIRE LAPTE	816017
OPERATOR LA PREPARAREA PRODUSELOR ZAHAROASE	816026
PREPARATOR ÎNGHEȚATĂ	816028
OPERATOR LA FABRICAREA ULEIURILOR VEGETALE	816031
OPERATOR LA FABRICAREA BERII	816041
PREPARATOR BĂUTURI RĂCORITOARE	816047
OPERATOR LA TRATAREA ȘI EPURAREA APELOR UZATE	818902
OPERATOR INSTALAȚIE DE SORTARE ȘI RECICLARE DEȘEURI MENAJERE ȘI ASIMILABILE	818903
POMPAGIU	818906
COMPRESORIST	818907
OPERATOR MONTAJ LINII AUTOMATE	818908
RECEPȚIONER DE HOTEL	422401
RESPONSABIL CAZARE	422405



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

332





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



RECEPȚIONIST	422601
CAMERISTĂ HOTEL	516201
ÎNSOȚITOR	516202
VALET	516203
CAZANGIU RECIPIENTE	721301
TINICHIGIU CAROSIER	721303
TINICHIGIU DE ȘANTIER	721305
TINICHIGIU SISTEME DE ACOPERIȘURI ȘI ÎNVELITORI	721310
TINICHIGIU SISTEME DE VENTILAȚIE	721311
CARMANGIER	751101
LUCRĂTOR LA PRELUCRAREA PEȘTELUI	751106
AFUMĂTOR CARNE	751107
OPERATOR PRELUCRARE ÎNȚĂLĂ A PĂSĂRILOR	751108
OPERATOR PRELUCRAREA CARCASELOR DE PASĂRE	751109
OPERATOR SORTARE CARCASE DE PASĂRE	751110
OPERATOR TRANȘARE CARCASE DE PASĂRE	751111
CĂLCĂTOREASĂ LENJERIE	912101
CURĂȚĂTOREASĂ LENJERIE	912102
SPĂLĂTOREASĂ LENJERIE	912103
SPĂLĂTOR COVOARE ÎNNODATE	912104
LUCRĂTOR OPERATIV PENTRU AUTOCOMPACTOARE	961101
INSTRUCTOR SPORTIV	342202
MONITOR DE SCHI, SNOW-BOARD ȘI SPORTURI DE ALUNECARE PE ZĂPADĂ	342214
ORGANIZATOR EVENIMENTE SPORTIVE	342217
STEWARD SPORTIV	342219
ȘEF DE SALĂ RESTAURANT	343401
AGENT DE TRANSPORT INTERNAȚIONAL	422105
TELEFONIST	422304
ARHIVAR	441501



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FUNȚIONAR DOCUMENTARE	441502
VOPSITOR INDUSTRIAL	713202
CIZMAR - CONFEȚIONER ÎNCĂLȚĂMINTE, DUPĂ COMANDĂ	753601
MANEVRANT VAGOANE	831202
ȘEF TREN	831205
ELECTRICIAN ILUMINARE FILMARE	352103
OPERATOR EMISIE-RECEPȚIE	352112
PROIEȚIONIST	352115
CONTROLOR EMISII RTV	352122
OPERATOR SUNET	352126
TEHNICIAN RADIOELECTRONIST	352127
TEHNICIAN CATV	352128
OPERATOR DISPECER SISTEME DE MONITORIZARE ȘI APARATURĂ DE CONTROL	352129
CAMERAMAN	352131
TEHNICIAN DE ECHIPAMENTE TV	352132
TEHNICIAN LA ECHIPAMENTE DE ÎNREGISTRARE IMAGINE ȘI SUNET	352134
TEHNICIAN ELECTROENERGETICIAN, TERMOENERGETICIAN	311304
TEHNICIAN ELECTROMECHANIC	311305
TEHNICIAN ENERGETICIAN/ ELECTRICIAN	311306
TEHNICIAN PROIECTANT ENERGETICIAN/ ELECTRICIAN	311307
TEHNICIAN MENTENANȚĂ ELECTROMECHANICĂ-AUTOMATICĂ ECHIPAMENTE INDUSTRIALE	311309
ȘEF/ ȘEF ADJUNCT TURĂ STAȚIE ELECTRICĂ (STUDII MEDII)	311310
TEHNICIAN MENTENANȚĂ TURBINE EOLIENE	311311
TEHNICIAN PROIECTANT MECANIC	311506
TEHNICIAN CONSTRUCȚII NAVALE	311516
TEHNICIAN MAȘINI ȘI UTILAJE	311518
TEHNICIAN MECANIC	311519
TEHNICIAN SUDURĂ	311521



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TEHNICIAN TEHNOLOG MECANIC	311522
TEHNICIAN MENTENANȚĂ MECANICĂ ECHIPAMENTE INDUSTRIALE	311524
TEHNICIAN ÎNCERCĂRI COMPONENTE VEHICULE/ GRUP MOTOPROPULSOR/ OPTIMIZARE ENERGETICĂ/ SISTEME DE MĂSURARE	311525
TEHNICIAN DOCUMENTAȚIE STUDII	311526
TEHNICIAN PRESTAȚII VEHICULE	311527
TEHNICIAN/ TEHNICIAN RESPONSABIL AFACERE, METODE IMPLANTARE	311529
TEHNICIAN/ TEHNICIAN RESPONSABIL AFACERE, METODE GESTIUNE MIJLOACE ȘI UTILAJE	311530
TEHNICIAN/ TEHNICIAN RESPONSABIL AFACERE, METODE PREGĂTIRE DE INDUSTRIALIZARE	311531
TEHNICIAN/ TEHNICIAN RESPONSABIL AFACERE, METODE LOGISTICĂ	311532
TEHNICIAN/ TEHNICIAN RESPONSABIL AFACERE, METODE ORGANIZAREA ȘI MĂSURAREA MUNCII	311533
INSPECTOR CU SUPRAVEGHEREA ȘI VERIFICAREA TEHNICĂ A INSTALAȚIILOR	311535
INSPECTOR ISCIR	311536
SURVEYOR MARITIM	311538
ASISTENT MEDICAL GENERALIST	325901
ASISTENT MEDICAL NUTRIȚIE DIETETICĂ	325902
ASISTENT MEDICAL LABORATOR	325904
ASISTENT MEDICAL DE PEDIATRIE	325905
ASISTENT MEDICAL IGIENĂ ȘI SĂNĂTATE PUBLICĂ	325907
ASISTENT MEDICAL BALNEOFIZIOTERAPIE, BALNEOFIZIOKINETOTERAPIE ȘI RECUPERARE	325909
SPECIALIST ÎN ACHIZIȚII	332301
AGENT CONTRACTĂRI ȘI ACHIZIȚII (BROKER MĂRFURI)	333101



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

335





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



RECEPTIONER CONTRACTARI-ACHIZITII	333102
ADMINISTRATOR CUMPĂRĂRI	333103
AGENT CUMPĂRĂRI	333104
DECLARANT VAMAL	333105
AGENT TRANZIT	333106
AGENT MARITIM	333107
INSPECTOR EXPLOATARE POȘTALĂ	352205
TEHNICIAN REȚELE DE TELECOMUNICAȚII	352210
OPERATOR REȚELE DE TELECOMUNICAȚII	352211
TEHNICIAN TRANSPORTURI, POȘTĂ ȘI TELECOMUNICAȚII	352214
INSPECTOR DOCUMENTE SECRETE	411002
DISPECER	432201
LANSATOR PRODUSE	432203
PROGRAMATOR PRODUCȚIE	432204
DISPECER OPERAȚIUNI SALUBRIZARE	432205
VÂNZĂTOR LA DOMICILIUL CLIENTULUI PE BAZĂ DE COMANDĂ	524301
ÎNGRIJITOR DE COPII	531101
GUVERNANTĂ	531102
ÎNGRIJITOR BOLNAVI LA DOMICILIU	532202
ÎNGRIJITOR LA DOMICILIU	532204
MUNCITOR HIDROMETRU	711901
PAVATOR	711902
ASFALTATOR	711904
CANTONIER	711905
CONSTRUCTOR CĂI FERATE	711907
DRENOR CANALIST	711909
FINISOR TERASAMENTE	711911
ȘEF ECHIPĂ ÎNTREȚINERE PODURI METALICE, VIADUCTE ȘI TUNELURI	711914
REVIZOR CALE SAU PUNCTE PERICULOASE	711916



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

336





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MESERIAS ÎNTREȚINERE CALE	711917
ȘEF ECHIPĂ ÎNTREȚINERE CALE	711918

Notă: Prezenta listă este rezultatul datelor statistice, naționale și europene în domeniul cercetat având la bază 6 criterii specifice. Lista se poate completa cu ocupațiile specifice strategiilor naționale, cerințelor speciale/urgente ale pieței muncii sau ale altor reprezentanți semnificativi pe piața muncii. MMFTSS poate stabili și altă ordine a priorităților, introducând noi criterii în funcție de cerințele specifice din partea pieței muncii.

Motto: “Cei mai independenți de hazard sunt dentiștii, electroniștii și instalatorii. Cei mai volatili: antreprenorii, finanțiștii și politicienii”

Fooled by Randomness - Nassim Nicholas Taleb



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

337





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

338





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

339

