



## Ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

*Ținând pasul cu schimbarea*

*Economiile moderne se bazează pe cunoaștere mai mult decât pe materii prime sau muncă fizică. Pentru a face față concurenței reprezentate de noile economii emergente, Europa trebuie să creeze locurile de muncă de care are nevoie o societate dinamică, bazată pe cunoaștere. Pentru aceasta este necesar să se investească în educație și știință, precum și în politicile privind ocuparea forței de muncă, astfel încât să se țină pasul cu schimbările și UE să traverseze cu bine criza economică mondială. Țările din UE cooperează strâns pentru a face față provocărilor, împărtășind aceleași obiective și politici care se sprijină reciproc.*

**DIN CUPRINS:**

- 1. Favorizarea creșterii economice și a ocupării forței de muncă**
- 2. Drepturile lucrătorilor și protecția socială**
- 3. Egalitate de șanse**
- 4. Investiții în oameni**
- 5. Dreptul la mobilitate**
- 6. Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă.**



## 1. Favorizarea creșterii economice și a ocupării forței de muncă



Strategia UE privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă într-o manieră durabilă, cunoscută sub numele de Strategia de la Lisabona, promovează inovarea în cadrul întreprinderilor și investițiile în oameni pentru edificarea unei societăți bazate pe cunoaștere. Principalele aspecte vizate sunt învățarea de-a lungul întregii vieți și promovarea cercetării și dezvoltării.

Strategia urmărește, de asemenea, să îi stimuleze pe cetățeni astfel încât aceștia să devină activi și să rămână în câmpul muncii mai mult timp, proporțional cu creșterea speranței de viață, să amelioreze gradul de adaptabilitate al lucrătorilor și întreprinderilor, să ofere o educație mai bună și competențe sporite și să adapteze sistemele de protecție socială la provocările asociate inovării, globalizării și mobilității. Noua abordare combină flexibilitatea și mobilitatea de pe piața muncii cu rețele solide de securitate socială și este cunoscută sub denumirea de „flexicuritate”.

Strategia de la Lisabona a căpătat noi valențe în 2008, odată cu izbucnirea crizei economice în Europa. Ea va ajuta statele membre să se redreseze, stimulând cererea și restabilind încrederea în economia europeană. De asemenea, UE a stabilit măsuri pentru atenuarea impactului imediat al crizei economice asupra forței de muncă și pentru îmbunătățirea perspectivelor pe termen lung prin corelarea cererii și a ofertei de locuri de muncă și prin anticiparea nevoilor pieței muncii. De exemplu, dacă există un excedent de lucrători în domeniul confecțiilor însă previziunile arată că nu vor exista suficienți în sectorul turistic, lucrătorii din domeniul textil pot fi reprofilați.

## 2. Drepturile lucrătorilor și protecția socială

Crearea de locuri de muncă, mai multe și mai bune, trebuie să respecte anumite principii sociale de bază. Tradiția Uniunii de a garanta un mediu de lucru decent pe întreg teritoriul său și de a proteja drepturile lucrătorilor continuă să genereze progrese. Standardele sunt aceleași pentru toți și stabilesc reguli privind condițiile de muncă, concedierile colective, munca pe fracțiuni de normă, munca temporară, concediul de maternitate și pentru creșterea copilului, remunerația egală pentru muncă egală și protecția împotriva hărțuirii sexuale.

O altă piatră de temelie a politicii UE în domeniu este și dialogul social între sindicate și patronate. Relațiile de muncă solide favorizează atât productivitatea lucrătorilor, cât și creșterea competitivității întreprinderilor. În plus, Comisia Europeană încurajează întreprinderile să își asume responsabilități sociale, adică să ia în considerare aspectele sociale și de mediu atunci când își desfășoară activitățile economice.

UE dispune și de sisteme de protecție socială avansate și nu se pune problema renunțării la acestea, deși „plasele de siguranță” nu ar trebuie să descurajeze munca. Liderii UE au convenit, în același timp, că sistemele de pensii și îngrijirile medicale de calitate trebuie să fie accesibile tuturor, însă costurile acestora trebuie să poată fi susținute. Adaptarea protecției sociale la o economie modernă este indispensabilă mai ales în timpul unei perioade de recesiune, când un număr mare de persoane se confruntă cu perspectiva dependenței de sistem.

### 3. Egalitate de șanse

Unul dintre elementele de bază ale politicii UE este egalitatea de șanse. În toată Uniunea, legislația comună scoate deja în afara legii discriminarea pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, handicap, orientare sexuală, vârstă, religie sau convingeri. UE a elaborat strategii specifice pentru combaterea discriminării și a xenofobiei, precum și pentru promovarea incluziunii sociale.



### 4. Investiții în oameni

Investițiile în resurse umane sunt esențiale pentru strategia privind ocuparea forței de muncă și creșterea economică. În perioada 2007-2013, Fondul Social European, principalul instrument în acest domeniu, acesta alocă 77 de miliarde de euro pentru măsuri de îmbunătățire a accesului la piața muncii și a adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, precum și pentru măsuri de dezvoltare a capacității instituționale în zonele defavorizate. Fondul european de ajustare la globalizare dispune de un buget anual de 500 de milioane de euro, destinat proiectelor care oferă sprijin personalizat lucrătorilor concediați în urma liberalizării comerțului mondial și a creșterii concurenței. Fondul va mai fi folosit și pentru a-i ajuta pe lucrătorii care au intrat în șomaj în urma crizei financiare să se reprofileze și să își găsească noi locuri de muncă.

### 5. Dreptul la mobilitate

Una dintre realizările majore ale Uniunii este garantarea faptului că dreptul fiecărui cetățean de a trăi și de a munci oriunde în UE este însoțit de accesul la prestații sociale, inclusiv la îngrijiri medicale în țara în care se află. UE încurajează mobilitatea lucrătorilor, care nu numai pentru că le aduce acestora avantaje care țin de dezvoltarea personală și profesională, ci și pentru că reprezintă o modalitate de adaptare a competențelor la cererile pieței. Pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă din toate țările UE publică posturi vacante pe site-ul de internet EURES, ghișeu unic care reunește în prezent peste un milion de astfel de anunțuri.

Politicile comunitare privind ocuparea forței de muncă și afacerile sociale oferă cetățenilor avantaje practice, cum ar fi sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, pentru mutarea într-un alt stat membru din motive profesionale sau de altă natură, pentru îmbunătățirea competențelor etc. În parteneriat cu autoritățile naționale, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate, această direcție generală abordează provocări legate de globalizare, de tendința de îmbătrânire a populației europene și de mutațiile sociale. Printre domeniile sale de activitate se numără:

- crearea de locuri de muncă, mai multe și mai bune, prin intermediul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă (care aproprie politicile naționale din acest domeniu) și Fondului social european (care gestionează, în parteneriat cu statele membre, un buget anual de 9 milioane de euro);

- Libera circulație a lucrătorilor și coordonarea sistemelor de securitate socială garantează faptul că toți cetățenii UE au dreptul de a lucra și de a locui în orice stat membru, iar cei care se mută în altă țară nu sunt dezavantajați în ceea ce privește securitatea socială, inclusiv accesul la îngrijirile de sănătate.

- îmbunătățirea condițiilor de muncă, prin stabilirea unor standarde minime comune la locul de muncă, prin sprijinirea și dezvoltarea dialogului social la nivel european, precum și prin modernizarea relațiilor de muncă și prin încurajarea mobilității lucrătorilor europeni.

- promovarea incluziunii sociale, prijinind eforturile de eliminare a sărăciei și excluderii sociale, reforma sistemelor de protecție socială și evaluarea noilor evoluții demografice și sociale. Prioritățile Comisiei Europene sunt prezentate în Planul anual de gestionare al DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.

### 6. Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă

În conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020, Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă își propune să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pe tot teritoriul Uniunii Europene.

În acest scop, strategia încurajează măsurile menite să asigure atingerea, până în 2020, a trei obiective majore:

75% din persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani să fie active pe piața muncii reducerea abandonului școlar la mai puțin de 10% și creșterea până la cel puțin 40% a ponderii absolvenților de studii superioare în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului persoanelor care suferă sau riscă să sufere de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale. Acțiunile prevăzute de inițiativa „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” sunt esențiale pentru îndeplinirea acestor obiective.

#### Care este procedura?

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă oferă statelor membre un cadru („metoda deschisă de coordonare”) pentru a face schimb de informații, pentru a discuta și pentru a-și coordona politicile în domeniul ocupării forței de muncă. În fiecare an, instituțiile europene și guvernele naționale (prin intermediul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă) prezintă „pachetul privind ocuparea forței de muncă”, care cuprinde: orientări pentru politicile naționale în domeniul ocupării forței de muncă, propuse de Comisie și aprobate de guvernele naționale, care stabilesc priorități și obiective comune rapoarte naționale realizate de guvernele naționale descriind politicile în domeniul ocupării forței de muncă, analizate de Comisie astfel încât să fie compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020 și cu inițiativele majore un raport al Comisiei, însoțit, dacă este cazul, de recomandări către guvernele naționale.

În paralel cu această procedură, există un dialog permanent între Comisie, guvernele naționale, sindicate, organizațiile patronale și celelalte instituții europene (Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor, etc.).

Noi competențe pentru noi locuri de muncă

Inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” își propune:

- să promoveze o mai bună anticipare a cererii de competențe
- să obțină o mai bună corelare a competențelor cu nevoile de pe piața muncii
- să apropie mediul educațional de cel profesional.

### Măsuri concrete

Previziuni realizate de Centrul european pentru dezvoltarea formării profesionale (Cedefop);  
Analiza tendințelor la nivel sectorial și crearea unor consilii sectoriale privind competențele;  
Cadrul european privind competențele cheie în procesul de învățare de-a lungul vieții – definește cele opt competențe esențiale de care avem nevoie într-o societate a cunoașterii;  
Activități permanente de cercetare împreună cu OIM și OCDE; Clasificarea europeană a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor (European Skills/Competences, qualifications and Occupations – ESCO) – în curs de elaborare – va descrie cele mai importante aptitudini, competențe și calificări pentru diferite profesii.

Cadrul european al calificărilor – definește calificările pe baza rezultatelor procesului de învățare, astfel încât oricine să poată înțelege ce înseamnă acestea concret;  
Finanțare europeană – prin Fondul social european și Programul de învățare de-a lungul vieții;  
Forumul pentru dialogul universități-întreprinderi – încurajează dialogul dintre întreprinderi și furnizorii de servicii educaționale și de formare profesională.



## 7. Drepturile la locul de muncă

Vă preocupă care sunt drepturile dumneavoastră la locul de muncă? Considerați că ați fost tratat incorect la locul de muncă sau că slujba pe care o aveți are un efect negativ asupra sănătății dumneavoastră?

Legislația UE cu privire la ocuparea forței de muncă garantează niveluri minime de protecție care se aplică tuturor persoanelor care trăiesc și muncesc în Uniunea Europeană. Această secțiune oferă informații despre aceste drepturi legale, în special privind următoarele aspecte:

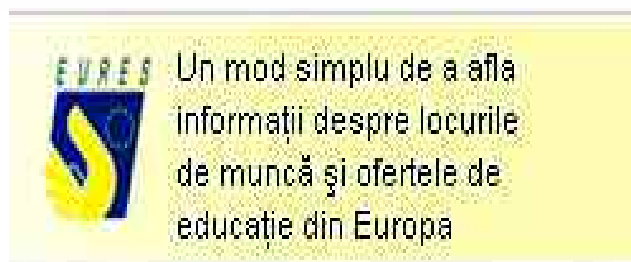
- securitatea și sănătatea în muncă: drepturi și obligații generale, locuri de muncă, echipamente de lucru, riscuri specifice și lucrători vulnerabili;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați: egalitate de tratament la locul de muncă, lucrătoare însărcinate, concediu de maternitate, concediu pentru creșterea copilului;
- protecția împotriva discriminării pe criteriu de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală;
- dreptul muncii: munca pe fracțiuni de normă, contracte pe perioadă determinată, timp de lucru, protecția tinerilor la locul de muncă, informarea și consultarea lucrătorilor.

Aceste reguli trebuie transpuse în legislația națională în termenul stabilit. Aplicarea legilor naționale care transpun legislația europeană intră în sarcina autorităților naționale competente. Persoanele care consideră că nu le-au fost respectate drepturile trebuie să-și înainteze cazul, într-o primă etapă, autorităților naționale competente (cum ar fi inspectoratele de muncă și tribunalele pentru litigii de muncă).

Legislația UE are ca scop protejarea sănătății și bunăstării cetățenilor. Pe lângă suferința provocată persoanelor în cauză și familiilor acestora, condițiile proaste de lucru reprezintă un cost ridicat pentru economia Uniunii.



Înființat în 1993, EURES este o rețea de cooperare între Comisia Europeană, serviciile publice de ocupare a forței de muncă din statele membre ale SEE (țările UE plus Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și alte organizații partenere. Elveția participă, de asemenea, la rețeaua EURES. Resursele reunite ale organizațiilor membre și partenere ale EURES oferă rețelei o bază solidă, astfel încât aceasta să poată oferi servicii de calitate înaltă atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori.



Scopul EURES este de a oferi informații, recomandări și servicii de recrutare/plasare (găsire a candidatului/locului de muncă potrivit) în beneficiul lucrătorilor și angajatorilor, precum și al oricărui cetățean care dorește să beneficieze de principiul liberei circulații a persoanelor.





EURES este mult mai mult decât portalul pentru mobilitatea forței de muncă, pe care îl vizitați în aceste clipe.

EURES dispune de o rețea umană formată din peste 850 de consilieri EURES care se află în contact zilnic cu solicitanții de locuri de muncă și angajatorii din întreaga Europă.

În regiunile transfrontaliere europene, EURES joacă un rol important în furnizarea de informații referitoare la toate tipurile de probleme legate de naveta peste frontieră cu care se confruntă lucrătorii și angajatorii, precum și de asistență pentru soluționarea acestora.

### 7. Extindere - Dispoziții tranzitorii Lucrătorii din noile state membre – dispoziții tranzitorii

Noilor state membre li se pot aplica restricții în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor pentru o perioadă de cel mult 7 ani de la data aderării. În prezent, acestea îi vizează pe lucrătorii din:

Bulgaria și România (au aderat la 1 ianuarie 2007). Guvernele țărilor care au aderat la UE înainte de 2004 pot decide individual dacă aplică restricții privind libera circulație a lucrătorilor din acest țări și natura acestor măsuri. Însă: măsurile luate nu pot afecta libertatea de deplasare, ci numai dreptul de muncă în primii doi ani de la aderare, guvernele țărilor care au aderat la UE înainte de 2004 determină condițiile în baza cărora lucrătorii provenind din noile state membre pot avea acces la piața muncii, inclusiv obligația de a avea un permis de muncă. Această perioadă de doi ani poate fi extinsă pentru încă trei ani, cu condiția de a informa Comisia înainte de expirarea perioadei inițiale ulterior, aceste state membre pot continua să aplice restricții pentru încă doi ani, după ce informează Comisia de existența unor perturbări grave pe piața muncii naționale, însă, în total, restricțiile nu se pot aplica mai mult de 7 ani lucrătorii care fac obiectul unor restricții naționale trebuie să aibă prioritate față de cei provenind din țări din afara UE din momentul în care acești lucrători sunt angajați legal într-o altă țară din UE, au dreptul de a beneficia de tratament egal, în aceleași condiții ca lucrătorii din țara în care lucrează. țărilor ai căror lucrători fac obiectul unor restricții din partea unui stat membru pot aplica măsuri similare pentru lucrătorii din statul membru respectiv.



## Rețeaua EUROPE DIRECT în România

În România există **30 de Centre EUROPE DIRECT** unde cetățenii pot primi informații despre Uniunea Europeană și instituțiile acesteia. Mai jos vă sunt prezentate adresele de e-mail și website ale Centrelor ED din România, cât și site-urile Instituțiilor Uniunii Europene

### **Centrul Europe Direct Hunedoara**

office@europedirect.ro; www.europedirect.ro

### **Centrul Europe Direct Alba Iulia**

europa@apulum.ro; www.europedirect-albaiulia.ro

### **Centrul Europe Direct Arad**

europedirectarad@yahoo.com; www.europedirect-arad.ro

### **Centrul Europe Direct Bacău**

europedirectbacau@gmail.com; www.europedirect-ub.ro

### **Centrul Europe Direct Bistrita**

europedirect@cciabn.ro; www.cciabn.ro/europedirect

### **Centrul Europe Direct Brăila**

cid.braila@yahoo.com;  
europedirectbraila@gmail.com;  
www.infocid.ro/e-direct

### **Centrul Europe Direct Bucuresti**

europe.direct@centras.ro;  
www.europedirect.centras.ro

### **Centrul Europe Direct Comănești**

europedirectcomanesti@yahoo.com;  
www.europedirect.primariacomanesti.ro

### **Centrul Europe Direct Constanța**

office@europedirectconstanta.ro;  
www.europedirect-constanta.ro

### **Centrul Europe Direct Craiova**

europedirect\_craiova@mpe.ro;  
www.europedirect.mpe.ro

### **Centrul Europe Direct Curtea de Arges**

primariacurteadearges@yahoo.com;  
ciecurteadearges@yahoo.com

### **Centru Europe Direct Fagaras, Brașov**

europedirect@ccibv.ro; www.edfagaras.ro

### **Centrul Europe Direct Galați**

cie\_galati@yahoo.com; www.cjgalati.ro

### **Centrul Europe Direct Iasi**

office@eudirect.ro; www.eudirect.ro

### **Centrul Europe Direct Maramureș**

europedirect@cdimm.org;  
www.europedirect.cdimm.org

### **Centrul Europe Direct Mizil, Prahova**

europedirect\_mizil@yahoo.com;  
www.primaria-mizil.ro

### **Centrul Europe Direct Mureș**

europedirect@cjmures.ro;  
www.cjmures.ro

### **Centrul Europe Direct Nord- Est, Neamț**

europedirect@adnorddest.ro;  
www.adnorddest.ro

### **Centrul Europe Direct Odorhei, Harghita**

edo@uff.ro; www.edo.org.ro

### **Centrul Europe Direct Pitesti**

europearges@gmail.com

### **Centrul Europe Direct Selimbar**

europedirectselimbar@yahoo.com

### **Centrul Europe Direct Sfântu Gheorghe**

europa@covasna.info.ro

### **Centrul Europe Direct Targoviste**

office@edtargoviste.ro; www.edtargoviste.ro

### **Centrul Europe Direct Tarnave, Mures**

edirect\_tarnave@yahoo.com;  
www.edirect.spadure.ro

### **Centrul Europe Direct Timis**

europedirect@bethany.ro

### **Centrul Europe Direct Transilvania de Nord, Cluj**

europedirect@nord-vest.ro;  
http://europedirectnordvest.ro

### **Centrul Europe Direct Oradea**

secretariat@univagora.ro

### **Centrul Europe Direct Vaslui**

centrueuropa@consiliu.vaslui.ro;  
www.europedirectvaslui.ro

### **Centrul Europe Direct Vâlcea**

europedirect.valcea@yahoo.com;

## Instituțiile Uniunii Europene



Parlamentul European  
<http://www.europarl.europa.eu/>



Consiliul Uniunii Europene  
<http://www.consilium.europa.eu/>



Comisia Europeană  
<http://ec.europa.eu/>



Curtea de Justiție  
<http://curia.europa.eu>



Curtea de Conturi Europeană  
<http://eca.europa.eu>



Comitetul Economic și Social European  
<http://eesc.europa.eu>



Comitetul Regiunilor  
<http://www.cor.europa.eu>



Banca Europeană de Investiții  
<http://www.eib.europa.eu/>



Fondul European de Investiții  
<http://www.eif.org>



Banca Centrală Europeană  
<http://www.ecb.eu>



Ombudsmanul European  
<http://www.ombudsman.europa.eu>



Controlorul European pentru Protecția Datelor  
<http://www.edps.europa.eu>

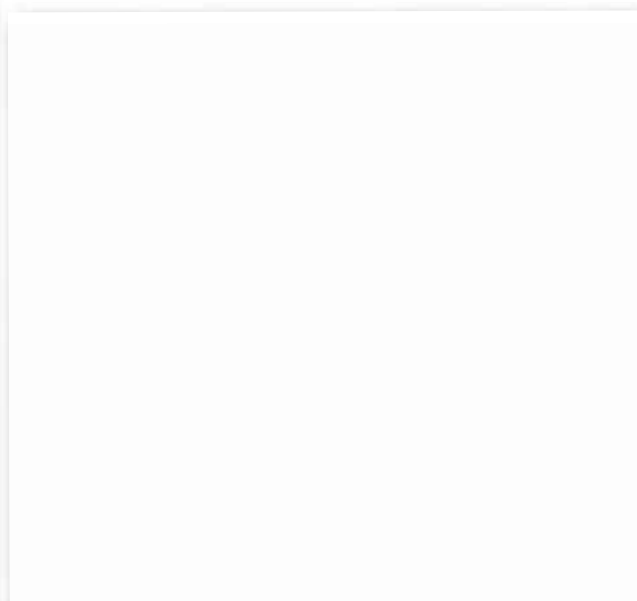
Reprezentanța Comisiei Europene în România - [http://ec.europa.eu/romania/index\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/romania/index_ro.htm)

Oficiul pentru Publicații Oficiale al Comunităților Europene- <http://publications.europa.eu>

Oficiul European Pentru Selecția de Personal- <http://europa.eu/epso>

Școala Europeană de Administrație- <http://europa.eu/eas>

EU Whoiswho- <http://europa.eu/whoiswho/public/index.cfm?>



Centrul EUROPE DIRECT al județului Hunedoara oferă publicului servicii gratuite de informare, asistență, consultanță în:

- Accesarea programelor de finanțare nerambursabilă ale Uniunii Europene;
- Informarea actorilor locali privind posibilitățile de finanțare europeană;
- Participarea la programele și proiectele europene;
- Identificarea de parteneri pentru programe și proiecte europene;
- Asistență pentru realizarea de proiecte europene;
- Oferirea de informații generale pe teme ale Uniunii Europene;
- Oferirea de informații practice cu privire la numeroase aspecte, cum ar fi demersurile necesare pentru recunoașterea studiilor, etc;
- Informații privind numele, adresele și numerele de telefon ale diferitelor organizații ce fac parte din rețelele de informare a Uniunii Europene;
- Consultanță pentru depășirea unor probleme practice în exercitarea drepturilor cetățenești.

**CENTRUL EUROPE DIRECT AL  
JUDEȚULUI HUNEDOARA**

Simeria, Str. Libertății, Nr. 4, cod poștal  
335900

Tel. 0254.261399, Fax 0354.401027

E-mail: [office@europedirect.ro](mailto:office@europedirect.ro),

web: [www.europedirect.ro](http://www.europedirect.ro)

Centrul poate fi consultat în zilele de luni,  
miercuri și vineri între orele 08:00- 16:00, iar  
marți și joi între orele 08:00-18:00

