

# LMI4VET



## Ghid metodologic

iulie 2025



**Co-funded by  
the European Union**

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai opiniile autorului, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru utilizarea informațiilor conținute în aceasta.

## Cuprins

Introducere	4
2.1 Concepte cheie ale pieței muncii	6
2.2 Indicatori care ajută la identificarea și caracterizarea grupurilor vulnerabile de pe piața muncii	6
2.2.1 Rata NEET (15–29 ani)	7
2.2.2 Rata părăsirii timpurii a școlii	8
2.2.3 Rata șomajului în rândul tinerilor	8
2.2.4 Rata șomajului pe termen lung	9
2.2.5 Rata de participare la forța de muncă (Femei, Tineri, 55+)	9
2.2.6 Rata subocupării	10
2.2.7 Rata ocupării temporare/precare	10
2.2.8 Rata de ocupare a forței de muncă slab calificate	11
2.2.9 Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă	12
2.2.10 Decalajul de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități	12
2.2.11 Decalajul de ocupare a forței de muncă între nativi și străini	13
2.3 Indicatori structurali ai pieței muncii	15
2.3.1 Rata de ocupare a forței de muncă	15
2.3.2 Rata șomajului	15
2.3.3 Numărul absolut de angajați/șomeri	16
2.3.4 Rata de rotație a contractelor	16
2.3.5 Afiliere la asigurările sociale	16
2.3.6 Rata de supracalificare	16
2.3.7 Tendințe de angajare	16
2.3.8 Raportul de incongruență ocupațională	16
2.3.9 Cererea de competențe digitale/ecologice	16
2.3.10 Rata scăzută de alfabetizare	17
3. Proces pas cu pas pentru realizarea unei diagnoze aprofundate a pieței muncii	19
3.1 Realizarea unei analize socio-economice aprofundate și impactul acesteia asupra pieței muncii	19



3.2 Realizarea unei diagnoze aprofundate a pieței muncii	26
4. Realizarea unei analize aprofundate a tendințelor de angajare și a incongruențelor generate de fluctuațiile pieței muncii	36
5. Resurse de interes	42
5.1 Surse LMI	42
5.1.1 Resurse și linkuri utile	44
6. Informații legate de proiect	44

## Introducere

Acest ghid metodologic a fost elaborat în cadrul proiectului LMI4VET ca un instrument practic pentru a sprijini furnizorii de educație și formare profesională (VET), serviciile publice de ocupare a forței de muncă, organizațiile TS\_ETSP (furnizori de servicii de ocupare a forței de muncă și formare profesională din sectorul terțiar) și profesioniștii din domeniul consilierii în utilizarea eficientă a informațiilor despre piața muncii (LMI). Scopul său este de a ajuta acești actori să îmbunătățească programele de educație și formare profesională, în special pe cele care vizează persoanele cu oportunități reduse și grupurile vulnerabile.

Pentru a concepe ghidul, a fost administrat un chestionar unui eșantion de organizații TS\_ETSP din fiecare țară parteneră. Scopul a fost de a înțelege modul în care acestea utilizează în prezent informațiile despre piața muncii, de a identifica principalele provocări cu care se confruntă în practica lor zilnică și de a colecta preferințele lor cu privire la formatul și utilizabilitatea ghidului. Prin urmare, ghidul este ferm ancorat în nevoile reale ale organizațiilor TS\_ETSP. După redactarea ghidului, conținutul acestuia a fost validat printr-o sesiune de lucru față în față cu reprezentanți ai acestor organizații.

Pe lângă sprijinirea activității zilnice a acestor organizații, ghidul contribuie și la abordarea unei provocări sistemice mai ample, și anume deficitul de competențe. Prin furnizarea unei metodologii clare pentru analiza tendințelor pieței muncii, identificarea ocupațiilor emergente și detectarea neconcordanțelor dintre cerere și ofertă, ghidul ajută părțile interesate să înțeleagă mai bine unde apar lacunele în materie de competențe și cum pot răspunde mai eficient programele de formare. Procedând astfel, acesta consolidează capacitatea sistemelor VET și a serviciilor de ocupare a forței de muncă de a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii, de a anticipa viitoarele cereri de competențe și, în cele din urmă, de a contribui la construirea unei piețe a muncii mai eficiente și incluzive.

Ghidul oferă o abordare structurată pentru înțelegerea, interpretarea și aplicarea datelor de pe piața muncii. Prin corelarea indicatorilor, a tendințelor socioeconomice și a dinamicii pieței muncii, acesta oferă utilizatorilor instrumentele de care au nevoie pentru a lua decizii informate atunci când planifică, adaptează sau evaluează programele de învățământ profesional și tehnic, strategiile de orientare profesională și politicile active pe piața muncii. Accentul pus pe tinerii defavorizați - inclusiv NEET, cei care părăsesc timpuriu școala și persoanele expuse riscului de excludere - îl face deosebit de valoros pentru conceperea de politici incluzive și intervenții specifice.

Ghidul este organizat în următoarele secțiuni:

- Secțiunea 2: introduce concepte cheie ale pieței muncii și indicatori esențiali pentru interpretarea informațiilor privind piața a muncii, cu accent deosebit pe grupurile vulnerabile.

- Secțiunea 3: prezintă o metodologie pas cu pas pentru realizarea unei diagnoze de înaltă calitate a pieței muncii, integrând informații socioeconomice și date detaliate privind ocuparea forței de muncă.
- Secțiunea 4: explică modul de identificare a tendințelor pieței muncii, a dezechilibrelor și a deficitului de competențe și discută implicațiile acestora pentru planificarea și luarea deciziilor în domeniul VET.
- Secțiunea 5: oferă resurse atent selecționate și linkuri către instrumente LMI și surse de date relevante.
- Secțiunea 6: oferă informații contextuale despre proiectul LMI4VET, obiectivele sale și dezvoltările viitoare planificate.

Fiind unul dintre principalele rezultate ale proiectului LMI4VET, acest ghid metodologic este conceput nu doar ca un document de referință, ci și ca un instrument practic și evolutiv de sprijin, care poate fi utilizat în activități de formare, ateliere de co-design și resurse digitale, inclusiv cursuri online și asistenți inteligenți dezvoltați de consorțiul proiectului.

Deși ghidul se concentrează pe contextul european, metodologia sa este aplicabilă oricărei țări sau regiuni europene, deoarece se bazează pe înregistrări oficiale, sondaje și clasificări standardizate.

## 2. Concepte ale pieței muncii

Această secțiune prezintă conceptele cheie ale pieței muncii necesare pentru a realiza o analiză care vizează conceperea unor intervenții de formare și orientare pentru grupurile vulnerabile. Înțelegerea acestor concepte este esențială pentru interpretarea corectă a datelor de pe piața muncii și pentru planificarea unor strategii eficiente orientate spre ocuparea forței de muncă și vocaționale.

### 2.1 Concepte cheie ale pieței muncii

Conceptele fundamentale includ:

- **Forța de muncă** : numărul total de persoane angajate sau care își caută activ un loc de muncă. Este suma persoanelor angajate plus persoanele aflate în șomaj. Împreună, aceste două grupuri de populație reprezintă oferta curentă de forță de muncă pentru producția de bunuri și servicii care are loc într-o țară prin tranzacții de piață în schimbul remunerației.
- **Ocuparea forței de muncă** : condiția de a avea o muncă plătită.
- **Șomaj** : situația de a nu avea un loc de muncă în timp ce se caută activ unul.
- **Participarea pe piața muncii** : cunoscută și sub denumirea de rată de participare a forței de muncă, se referă la procentul din populația aptă de muncă care este fie angajată, fie își caută activ un loc de muncă. Este un indicator cheie al sănătății și dimensiunii forței de muncă a unei națiuni.
- **Subocupare** : este o măsură a numărului total de persoane dintr-o economie care lucrează din lipsa unei alternative în locuri de muncă slab calificate și prost plătite sau doar cu jumătate de normă, deoarece nu pot obține locuri de muncă cu normă întreagă care să le utilizeze competențele.
- **Incongruența competențelor** : dezechilibru între competențele cerute de angajatori și cele deținute de lucrători.
- **Locuri de muncă precare** : condiții de muncă instabile, cum ar fi contracte temporare sau progres limitat în carieră.
- **NEET** : „Nu sunt în sistemul de educație, nu sunt angajați sau nu urmează nicio formă de formare profesională” se referă la tinerii care în prezent nu sunt angajați în nicio formă de muncă, studiu sau formare profesională.

### 2.2 Indicatori care ajută la identificarea și caracterizarea grupurilor vulnerabile de pe piața muncii

În contextul proiectului LMI4VET, accentul se pune pe indicatorii care reflectă includerea sau excluderea grupurilor vulnerabile de pe piața muncii. Indicatorii nu numai că oferă o imagine de ansamblu asupra dinamicii pieței muncii, dar pot și ghida strategiile de formare.

Această subsecțiune prezintă principalii indicatori ai pieței muncii relevanți pentru grupurile vulnerabile, cu accent pe tinerii care nu urmează niciun program educațional, de angajare sau

de formare profesională (NEET), pe tinerii care abandonează școala timpuriu, pe șomerii de lungă durată și pe alte populații aflate în situații de risc. Acest set de indicatori este esențial pentru monitorizarea integrării populațiilor vulnerabile pe piața muncii și pentru conceperea unor intervenții specifice în cadrul politicilor de educație, formare profesională și ocupare a forței de muncă.

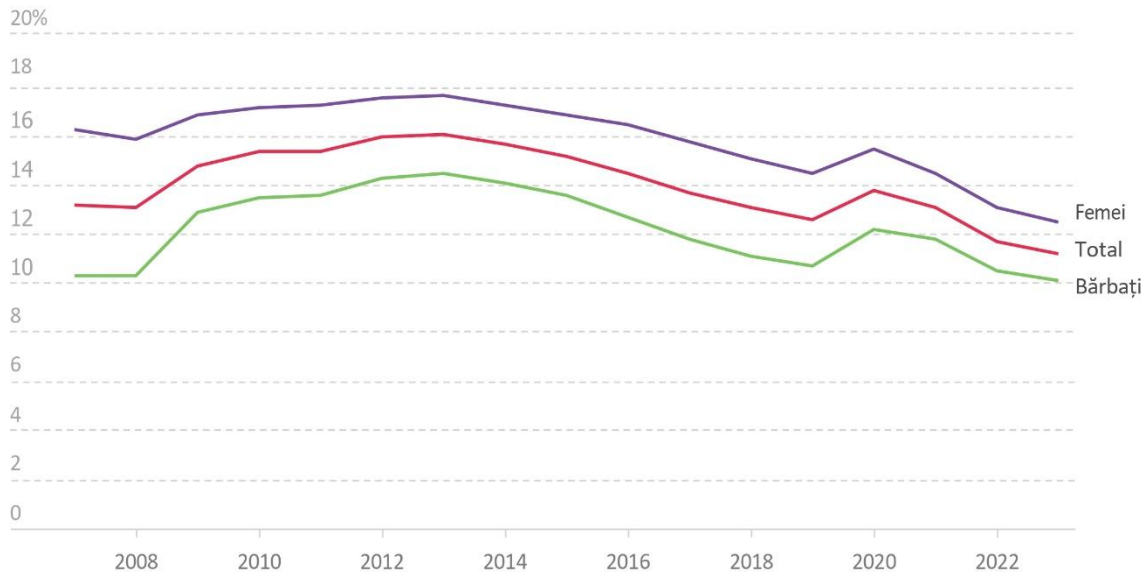
Mai jos sunt principalii indicatori, interpretarea lor și modul în care pot fi calculați.

### 2.2.1 Rata NEET (15-29 ani)

- Semnificație: măsoară dezangajarea tinerilor față de educație, formare profesională și ocuparea forței de muncă.
- Cum se calculează:  $Rata\ NEET = \frac{\text{Populația NEET cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani}}{\text{Populația totală cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani}} \times 100$
- Interpretare: o rată ridicată a persoanelor NEET sugerează că o parte semnificativă a tinerilor nu sunt implicați în activități productive, necesitând programe de formare sau de informare specifice.

Tinerii NEET au devenit unul dintre cele mai vulnerabile grupuri în urma Marii Recesiuni din 2008-2013. Șomajul în rândul tinerilor a crescut peste 40% în multe țări ale UE, subliniind cât de vulnerabili sunt tinerii la recesiunea economică decât alte grupe de vârstă. În UE-27, ponderea tinerilor NEET cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani a atins un vârf de 16.1% în 2013, cu o oarecare îmbunătățire în anii următori datorită unor măsuri politice precum Garanția pentru Tineret. Până în 2019, rata scăzuse la 12.6%, cel mai scăzut nivel din ultimii 10 ani. Pandemia de COVID-19 și restricțiile economice aferente au contribuit la creșterea ratei NEET la 13.8% în 2020, ca urmare a pierderii locurilor de muncă și a barierelor în calea educației și formării profesionale pentru tineri. Rata NEET a scăzut constant din 2021 și a atins un minim istoric de 11.2% în 2023. În plus, proporția lucrătorilor descurajați în rândul populației NEET este, de asemenea, la cel mai scăzut nivel înregistrat. Rata NEET pentru tinerele femei cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani din UE a fost de 15.5% în 2020 și rămâne mai mare, la 12.5% în 2023, decât rata de 10.1% pentru tinerii bărbați. Procentul este mai mare pentru tinerele femei în aproape toate statele membre. În multe țări, tinerele mame sunt acum mai predispuse să fie NEET decât tinerii bărbați, responsabilitățile familiale fiind principalul motiv pentru care sunt NEET. Cu toate acestea, măsurile de politică ale UE care vizează în mod specific tinerele mame sau, în general, tinerele femei sunt puține. Ar putea fi nevoie să se pună un accent mai mare pe dimensiunea de gen a ratei NEET.

Ratele NEET în funcție de sex, grupă de vârstă 15-29 de ani (%)



Sursa: Eurostat



### 2.2.2 Rata părăsirii timpurii a școlii

- Semnificație: proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care nu își continuă studiile după terminarea gimnaziului.
- Cum se calculează:  $\text{rata de părăsire timpurie a școlii} = \left( \frac{\text{Numărul de persoane care părăsesc timpuriu școala cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani}}{\text{Populația totală cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani}} \right) \times 100$
- Interpretare: indică riscul de excludere pe termen lung de la locurile de muncă de calitate. Relevant pentru conceperea de oferte de educație pentru a doua șansă sau de perfecționare.

În 2024, 9.3% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani din UE au abandonat prematur sistemul de educație și formare profesională (având cel mult învățământ secundar inferior și fără a urma vreun tip de formare profesională), fiind afectați 10.9% dintre bărbați și 7.7% dintre femei. Variațiile de la o țară la alta sunt mari: Croația, Irlanda, Grecia și Polonia raportează rate sub 5%, în timp ce România se situează la 16.8%. După o scădere pe termen lung de aproximativ 1.8 puncte procentuale din 2014, rata a scăzut de la aproximativ 11.1% în 2014 la 9.6% în 2022, apropiindu-se de obiectivul UE de <9% pentru 2030.

### 2.2.3 Rata șomajului în rândul tinerilor

- Semnificație: procentul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care nu au un loc de muncă, dar care își caută în mod activ unul.

- Cum se calculează: rata șomajului în rândul tinerilor = (tineri șomeri / forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani) × 100
- Interpretare: ratele ridicate indică bariere în calea intrării pe piața muncii. Util pentru evaluarea impactului programelor vocaționale.

În aprilie 2025, rata șomajului în rândul tinerilor din UE era de 14.8%, o ușoară scădere față de 15.0% în martie 2025. În noiembrie 2024, rata era de 15.3%, în ușoară creștere față de 15.2% în octombrie. Printre țările UE, Germania a avut una dintre cele mai scăzute rate ale șomajului în rândul tinerilor, de 6.4%. Din punct de vedere istoric, rata s-a îmbunătățit față de nivelurile mai ridicate observate în timpul pandemiei de COVID - 19 și al crizei economice, însă rămâne substanțial mai mare decât rata generală a șomajului din UE, reflectând provocările persistente în tranziția tinerilor, de la educație la un loc de muncă stabil.

#### 2.2.4 Rata șomajului pe termen lung

- Semnificație: persoane șomere de mai mult de 12 luni.
- Cum se calculează: rata șomajului pe termen lung = (Șomeri pe termen lung / Forța de muncă totală) × 100
- Interpretare: reflectă barierele structurale și necesitatea unor politici intensive de activare.

Rata șomajului de lungă durată în UE – definită ca ponderea șomerilor din totalul șomerilor care sunt șomeri de 12 luni sau mai mult – a scăzut la un minim istoric de 1.9% la începutul anului 2025, cel mai scăzut nivel de la începutul colectării datelor. Aceasta marchează o creștere modestă de la 1.8% de la sfârșitul anului 2024, însă tendința generală rămâne ferm descendentă. Scăderea reflectă îmbunătățirea condițiilor de pe piața muncii și măsuri de integrare mai puternice. Cu toate acestea, disparitățile geografice persistă: țări precum Slovacia (3.5%), Spania (3.8%) și Grecia (5.4%) raportează rate semnificativ mai mari, în timp ce Țările de Jos, Malta, Cehia, Danemarca și Polonia rămân sub 1%.

#### 2.2.5 Rata de participare la forța de muncă (Femei, Tineri, 55+)

- Semnificație: ponderea persoanelor în vârstă de muncă active pe piața muncii.
- Cum se calculează: Rata de participare = (Forța de muncă / Populația în vârstă de muncă) × 100
- Interpretare: participarea scăzută poate indica excluziune socială sau economică, în special în rândul femeilor, tinerilor defavorizați sau persoanelor cu vârsta peste 55 de ani.

În primul trimestru al anului 2025, rata generală de participare la forța de muncă a UE (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) a ajuns la 75.4%, o creștere modestă față de 75.3% în trimestrul 4 al anului 2024. Dacă ne concentrăm asupra tinerilor (15-24 de ani), rata de ocupare a forței de muncă pentru tinerii bărbați a fost de 37.1%, iar pentru tinere femei de 32.7%, rezultând un

decalaj de participare între sexe de aproximativ 4.4 puncte procentuale. În rândul populației în vârstă de muncă (20-64 de ani), participarea femeilor la forța de muncă a fost cu 10 puncte procentuale mai mică decât cea a bărbaților (70.8% față de 80.8%). În cazul persoanelor cu vârsta peste 55 de ani, rata este de 69%, fiind cu 12 puncte procentuale mai mare în rândul bărbaților decât în rândul femeilor (75.2% bărbați față de 63.1% femei).

### 2.2.6 Rata subocupării

- Semnificație: persoane angajate cu jumătate de normă sau în locuri de muncă cu calificare scăzută, în ciuda disponibilității de a lucra mai mult sau de a utiliza competențe superioare.
- Cum se calculează:  $\text{Rata subocupării} = (\text{Persoane subocupate} / \text{Populația ocupată}) \times 100$
- Interpretare: dezvăluie ineficiențe ascunse și poate justifica cererea de formare sau de re proiectare a posturilor.

Rata generală a subocupării în UE s-a situat la aproximativ 2.20% în 2024, în scădere de la 2.30% în 2023 și puțin peste media pe termen lung de 2.14%. Aceasta reflectă ponderea lucrătorilor - în special a angajaților cu fracțiuni de normă - care își doresc mai multe ore sau posturi cu normă întreagă, dar în prezent nu le au. În ciuda unei îmbunătățiri modeste de la an la an (-0.10 puncte procentuale), acest indicator evidențiază o subutilizare persistentă pe piața muncii, care afectează în special tinerii și grupurile de lucrători vulnerabili.

Una dintre strategiile principale ale UE pentru combaterea subocupării forței de muncă este investiția în **perfectiunea și recalificarea forței de muncă**. Prin inițiative precum **Agenda europeană pentru competențe**, UE promovează învățarea pe tot parcursul vieții pentru a ajuta indivizii să se adapteze la cerințele în continuă evoluție ale pieței muncii, în special în sectoarele digital, ecologic și de îngrijire. Aceste eforturi vizează reducerea necorelării competențelor și permite lucrătorilor - în special celor cu locuri de muncă precare sau cu jumătate de normă - să facă tranziția către roluri mai stabile și mai bine adaptate. Programe precum **conturile individuale de învățare, micro-acreditările și parcursurile de educație și formare profesională (VET)** sunt sprijinite în toate statele membre, cu finanțare din instrumente precum **FSE+** și **Erasmus+**. Prin consolidarea competențelor oamenilor, UE le oferă acestora posibilitatea de a obține locuri de muncă cu normă întreagă mai adecvate și de a progresa în carieră.

### 2.2.7 Rata ocupării temporare/precare

- Semnificație: procentul lucrătorilor cu contracte instabile sau cu protecție redusă.
- Cum se calculează:  $\text{Rata ocupării precare} = (\text{Numărul de lucrători temporari} / \text{Total angajați}) \times 100$
- Interpretare: ratele mai mari în rândul tinerilor pot reflecta probleme legate de locurile de muncă pentru debutanți sau exploatare.

În 2023, 11.6% dintre persoanele angajate (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) din UE dețineau contracte pe durată determinată, echivalentul a aproximativ 23.1 milioane de persoane. Tinerii sunt deosebit de afectați: printre cei cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, 32.1% erau lucrători temporari, comparativ cu doar 7.9% pentru cei cu vârste cuprinse între 30 și 54 de ani. Decalajul de gen persistă, femeile fiind constant mai predispuse decât bărbații să ocupe posturi temporare, o diferență de aproximativ 2 puncte procentuale între 2017 și 2023. În plus, aproximativ o treime dintre lucrătorii care au un nivel scăzut de educație și sunt și părinți sunt angajați cu contracte temporare. Printre aceștia, femeile sunt deosebit de afectate: 16.2% dintre femeile din acest grup dețin astfel de locuri de muncă precare. Deși ponderea lucrătorilor temporari a scăzut treptat de la pandemie, aceasta rămâne semnificativ ridicată, în special în rândul populațiilor tinere și vulnerabile, situându-se în jurul valorii de 32% pentru tineri, anumite țări precum Țările de Jos (50.3%) și Italia (37.8%) fiind deosebit de afectate.

### 2.2.8 Rata de ocupare a forței de muncă slab calificate

- Semnificație: persoane care lucrează în ocupații care necesită doar educație sau formare de bază.
- Cum se calculează: Rata de ocupare a forței de muncă cu calificare scăzută = (Persoane angajate cu calificare scăzută / Total persoane angajate) × 100
- Interpretare: semnalează o potențială incongruență și necesitatea unor căi de perfecționare profesională sau educațională.

În UE, aproximativ 46% dintre adulți (aproximativ 128 de milioane de persoane) sunt clasificați ca fiind slab calificați – de obicei, cu studii secundare inferioare sau mai puțin – ceea ce îi face vulnerabili la locuri de muncă precare, șomaj și subutilizare pe piața muncii. Pentru a aborda această problemă, UE implementează strategii specifice în cadrul unor cadre precum Agenda europeană pentru competențe și Flexicuritatea, susținute de fonduri majore precum FSE+. Măsurile cheie includ:

- a. Perfecționarea și recalificarea: Asigurarea accesului la învățare pe tot parcursul vieții, formare profesională, micro-certificate și conturi individuale de învățare pentru îmbunătățirea competențelor de bază și a celor relevante pentru locul de muncă.
- b. Politici active pe piața muncii (ALMP): Inclusiv servicii publice de ocupare a forței de muncă, subvenții pentru formare, scheme de plasare a forței de muncă și stimulente salariale pentru integrarea lucrătorilor slab calificați în locuri de muncă semnificative.
- c. Abordarea bazată pe flexisecuritate: Echilibrarea contractelor flexibile cu rețele solide de siguranță socială și formare continuă pentru a permite tranziții line și a reduce segmentarea pieței muncii.

Aceste eforturi sunt cofinanțate prin FSE+ (cu un buget de 88 de miliarde EUR până în 2027) și coordonate prin intermediul recomandărilor specifice fiecărei țări din semestrul european,

asigurându-se că statele membre implementează reforme adaptate pentru a-i ajuta pe lucrătorii slab calificați să obțină locuri de muncă stabile și adecvate nevoilor lor.

### 2.2.9 Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă

- Semnificație: diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între bărbați și femei.
- Cum se calculează: Decalajul = Rata de ocupare a forței de muncă (bărbați) - Rata de ocupare a forței de muncă (femei)
- Interpretare: arată inegalitatea de gen în participarea la forța de muncă. Utilă pentru integrarea perspectivei de gen în proiectarea programelor.

În 2024, decalajul de gen în ocuparea forței de muncă în UE era de 10 puncte procentuale, ceea ce indică faptul că rata de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților de vârstă activă (20-64 de ani) a depășit-o pe cea a femeilor cu această marjă. Decalajul s-a redus în ultimul deceniu - de la aproximativ 15 puncte procentuale în 2005 la 10 puncte procentuale în prezent - atingând cel mai scăzut nivel din ultimii douăzeci de ani. Cu toate acestea, persistă disparități mari între statele membre: Finlanda (0.7 puncte procentuale), Lituania (1.4 puncte procentuale), Estonia (1.7 puncte procentuale) și Letonia (3.3 puncte procentuale) au cele mai mici decalaje, în timp ce Italia (19.4 puncte procentuale), Grecia (18.8 puncte procentuale) și România (18.1 puncte procentuale) înregistrează cele mai mari.

### 2.2.10 Decalajul de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități

- Semnificație: diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu și fără dizabilități.
- Cum se calculează: Decalaj = Rata de ocupare a forței de muncă (persoane fără dizabilități) - Rata de ocupare a forței de muncă (persoane cu dizabilități)
- Interpretare: indică bariere structurale. Poate sprijini conceperea de politici incluzive și intervenții specifice.

În 2024, decalajul de ocupare a forței de muncă între persoanele cu și fără dizabilități în UE se situa la 24.0 puncte procentuale, ceea ce înseamnă că persoanele cu dizabilități aveau o probabilitate semnificativ mai mică de a fi angajate. Acest decalaj a rămas constant ridicat timp de peste un deceniu, menținându-se peste 21 de puncte procentuale între 2014 și 2022. Situația este agravată de faptul că doar aproximativ 51.3% dintre persoanele cu dizabilități în vârstă de muncă au un loc de muncă plătit. De asemenea, persistă disparități regionale: decalajul este mai mic în Italia și Grecia, dar depășește 25 de puncte procentuale în multe țări baltice și în Croația. Această inegalitate înrădăcinată subliniază o provocare critică pentru piețele muncii incluzive din Europa.

Pentru a aborda decalajul persistent în ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, UE promovează o serie de strategii incluzive pentru piața muncii. În 2023, UE a introdus un cadru pentru locuri de muncă de calitate pentru persoanele cu dizabilități, care

stabilește standarde comune privind accesibilitatea, remunerarea echitabilă, adaptările rezonabile și dezvoltarea carierei. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO) joacă, de asemenea, un rol esențial, oferind servicii personalizate de plasare a forței de muncă și de formare a personalului. În cele din urmă, eforturile de a asigura o educație incluzivă și o tranziție lină de la școală la muncă prin ucenicii, programe VET și orientare profesională sunt esențiale pentru a promova angajarea pe termen lung a persoanelor cu dizabilități.

### 2.2.11 Decalajul de ocupare a forței de muncă între nativi și străini

- Semnificație: diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele născute în țară și persoanele provenite din familii de migranți (născute în străinătate sau cu părinți născuți în străinătate).
- Cum se calculează: Rata de ocupare a forței de muncă (născuți în țară) – Rata de ocupare a forței de muncă (născuți în străinătate sau migranți din a doua generație)
- Interpretare: acest indicator relevă bariere structurale în calea incluziunii pe piața muncii cu care se confruntă migranții și descendenții acestora. Un decalaj mare sugerează acces inegal la oportunități de angajare, adesea cauzat de discriminare, lipsa recunoașterii calificărilor, competențe lingvistice limitate sau acces redus la rețele de sprijin. Monitorizarea acestui decalaj este crucială pentru evaluarea integrării pe piața muncii și pentru ghidarea elaborării unor politici incluzive.

Datele Eurostat arată că rata generală de ocupare a forței de muncă în UE a atins 75.8% în 2024. Cu toate acestea, persoanele născute în străinătate din grupa de vârstă 20-64 de ani au rămas în urmă, cu aproximativ 66.3%, ceea ce implică un decalaj de ocupare a forței de muncă de aproximativ 9.5 puncte procentuale. Acest decalaj depășește în mod standard 15 puncte procentuale în mai multe state membre - de exemplu, Suedia, Țările de Jos și Belgia - în timp ce rămâne semnificativ mai mic în țări precum Portugalia și Italia.

În plus, persoanele născute în străinătate și descendenții lor imediați prezintă o incidență mai mare a tipurilor de locuri de muncă precare (de exemplu, contracte temporare, muncă cu jumătate de normă și ocupații elementare) - de exemplu, ponderea persoanelor născute în străinătate în ocupațiile elementare a fost de 18.2% în 2023, comparativ cu doar 5-7% pentru persoanele născute în străinătate cu părinți nativi.

Tabelul 1 prezintă un rezumat al indicatorilor descriși mai sus.

**Tabelul 1: Indicatori cheie pentru grupurile vulnerabile**

Indicator	Sens	Sursă de date
Rata NEET (15–29 ani)	Măsoară dezinteresul tinerilor față de educație, formare profesională și ocuparea forței de muncă	Eurostat, ILOSTAT
Rata de părăsire timpurie a școlii	Proporția persoanelor cu 18-24 de ani care nu își continuă studiile după terminarea gimnaziului	Eurostat
Rata șomajului în rândul tinerilor	Procentul persoanelor cu 15-24 de ani care nu au un loc de muncă, dar care își caută în mod activ unul	Eurostat, ISTAT
Rata șomajului pe termen lung	Persoane șomere de mai mult de 12 luni	Eurostat
Rata de participare la forța de muncă	Ponderele persoanelor active pe piața muncii	Eurostat, ILOSTAT
Rata subocupării	Lucrători cu jumătate de normă involuntari sau forță de muncă subutilizată	ILOSTAT
Rata ocupării temporare/precare	Indicator al instabilității și vulnerabilității pieței muncii	Eurostat
Rata de ocupare a forței de muncă slab calificate	Locuri de muncă care necesită calificări sau instruire minimă	CEDEFOP, Skills-O-Meter
Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă	Diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între bărbați și femei	Eurostat
Decalajul de angajare în rândul persoanelor cu dizabilități	Diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu și fără dizabilități	Eurostat, date naționale
Decalajul de ocupare a forței de muncă în funcție de origine	Diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă ale persoanelor native și ale persoanelor provenite din familii de migranți	Eurostat, Comisia UE

## Linkuri

Indicator	Legătură
Rata NEET (15–29 ani)	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm</a>
Rata de părăsire timpurie a școlii	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm</a>
Rata șomajului în rândul tinerilor	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm</a>
Rata șomajului pe termen lung	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm</a>
Rata de participare la forța de muncă	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm</a>
Rata subocupării	<a href="https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/?utm">https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/?utm</a>
Rata ocupării temporare/precare	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm</a>
Rata de ocupare a forței de muncă slab calificate	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?utm">https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?utm</a>
Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm</a>
Decalajul de angajare în rândul persoanelor cu dizabilități	<a href="https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=ro&amp;utm">https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=ro&amp;utm</a>
Decalajul de ocupare a forței de muncă în funcție de origine	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm</a>

## 2.3 Indicatori structurali ai pieței muncii

Pe lângă indicatorii axați pe grupurile vulnerabile, o analiză completă a pieței muncii ar trebui să ia în considerare indicatori structurali mai amplii pentru a contextualiza incluziunea pe piața muncii și a identifica oportunitățile viitoare. Aceștia includ ratele de ocupare a forței de muncă și șomaj, stabilitatea contractelor, necorelarea competențelor și tendințele sectoriale.

### 2.3.1 Rata de ocupare a forței de muncă

- Semnificație: proporția populației în vârstă de muncă (de obicei 20-64 de ani) care este angajată.
- Cum se calculează:  $\text{Rata de ocupare a forței de muncă} = (\text{Persoane ocupate} / \text{Populația în vârstă de muncă}) \times 100$
- Interpretare: indică capacitatea generală a pieței muncii de a absorbi lucrători.

### 2.3.2 Rata șomajului

- Semnificație: proporția din forța de muncă activă care este șomeră, dar caută activ un loc de muncă.
- Cum se calculează:  $\text{Rata șomajului} = (\text{Șomeri} / \text{Forța de muncă}) \times 100$

- Interpretare: un indicator cheie al sănătății pieței muncii și al punctelor de presiune.

### 2.3.3 Numărul absolut de angajați/șomeri

- Semnificație: numărul total de persoane ocupate și șomere.
- Interpretare: adaugă context ratelor relative și ajută la cuantificarea grupurilor țintă pentru intervenții.

### 2.3.4 Rata de rotație a contractelor

- Semnificație: numărul mediu de contracte per persoană angajată într-o perioadă dată.
- Cum se calculează:  $\text{Rata de rotație} = (\text{Numărul de contracte} / \text{Numărul de persoane angajate})$
- Interpretare: valorile mari sugerează instabilitate a locurilor de muncă și fragmentare a contractelor.

### 2.3.5 Afiliere la asigurările sociale

- Semnificație: numărul de persoane înregistrate oficial în sistemele de protecție socială.
- Interpretare: un indicator util pentru ocuparea forței de muncă formale și incluziune.

### 2.3.6 Rata de supracalificare

- Semnificație: ponderea lucrătorilor cu studii superioare angajați în locuri de muncă care necesită calificări mai scăzute (ISCO 4-9).
- Cum se calculează:  $(\text{Lucrători cu studii superioare în ocupații cu calificare scăzută} / \text{Total lucrători cu studii superioare}) \times 100$
- Interpretare: semnalează incongruență și utilizare ineficientă a competențelor.

### 2.3.7 Tendințe de angajare

- Semnificație: modificarea numărului de angajări în timp pentru anumite ocupații.
- Cum se calculează: diferența dintre numărul de contracte și perioada respectivă
- Interpretare: permite detectarea domeniilor ocupaționale emergente sau în declin.

### 2.3.8 Raportul de incongruență ocupațională

- Semnificație: compară șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă cu numărul de persoane angajate cu contracte permanente în aceeași ocupație.
- Cum se calculează:  $\text{Raportul de incongruență} = (\text{Șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă} / \text{Angajări permanente})$
- Interpretare: valorile <1 indică potențial deficit; >1 indică un exces de ofertă.

### 2.3.9 Cererea de competențe digitale/ecologice

- Semnificație: cererea de competențe digitale sau legate de sustenabilitate în ofertele de muncă.
- Cum se calculează: se calculează procentul de competențe ecologice în raport cu totalul competențelor necesare pentru un loc de muncă
- Interpretare: aliniază formarea profesională cu tranzițiile de pe piața muncii.

### 2.3.10 Rata scăzută de alfabetizare

- Semnificație: ponderea adulților cu nivel scăzut de competențe în alfabetizare și aritmetică
- Cum se calculează: (Adulți cu nivel scăzut de competențe/populația totală în vârstă de muncă) x 100
- Interpretare: Indică nevoile de competențe de bază  
\*Datele pot fi indisponibile pentru această operațiune, în funcție de țară

Tabelul 2 prezintă un rezumat al indicatorilor descriși mai sus.

**Tabelul 2: Indicatori structurali ai pieței muncii**

Indicator	Sens	Interpretare	Sursă de date
Rata de ocupare a forței de muncă	Ponderea populației în vârstă de muncă ocupate în prezent	Arată capacitatea de absorbție a pieței muncii	Eurostat, ILOSTAT
Rata șomajului	Ponderea forței de muncă active care este șomeră	Reflectă stresul de pe piața muncii sau performanța slabă	Eurostat, ILOSTAT
Ocuparea forței de muncă/șomajul absolut	Numărul total de persoane angajate/șomere	Adaugă profunzime cantitativă indicatorilor relativi	Statistică națională, ancheta privind forța de muncă
Rata de rotație a contractelor	Media contractelor per persoană angajată	Ratele mai mari indică instabilitate a locurilor de muncă	Date administrative, Registre naționale ale ocupării forței de muncă
Afilieră la Securitatea Socială	Persoanele înregistrate oficial în sistemul de asigurări sociale	Indicator pentru ocuparea forței de muncă formale	Autoritățile de securitate socială
Rata de supracalificare	Lucrători cu studii superioare în locuri de muncă slab calificate	Neconcordanță de semnale și utilizare ineficientă a competențelor	Eurostat, ancheta privind forța de muncă
Raportul de incongruență ocupațională	Șomeri vs. angajări permanente în aceeași ocupație	Identifică potențialele lipsuri sau surplusuri	Serviciile publice de ocupare a forței de muncă, date bazate pe ISCO
Tendințe de angajare	Creșterea/scăderea contractelor în timp	Evidențiază ocupațiile emergente sau în declin	Sondaje privind forța de muncă și angajatorii
Cererea de competențe digitale/ecologice	Prezența competențelor digitale/de sustenabilitate în anunțurile de locuri de muncă	Aliniază formarea profesională cu tranzițiile pieței muncii	CEDEFOP, Skills-OVATE, portaluri naționale de locuri de muncă
Rata scăzută de alfabetizare	Proporția adulților cu nivel scăzut de competență în alfabetizare și aritmetică	Indică nevoile de competențe de bază	Eurostat, CEDEFOP, OCDE, institute naționale de statistică

Linkuri

Indicator	Legătură
Rata de ocupare a forței de muncă	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm</a>
Rata șomajului	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm</a>
Ocuparea forței de muncă/șomajul absolut	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm</a>
Rata de rotație a contractelor	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm</a>
Afilieră la Securitatea Socială	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm</a>
Rata de supracalificare	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm</a>
Raportul de incongruență ocupațională	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_urgan/default/table?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_urgan/default/table?utm</a>
Tendențe de angajare	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?">https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?</a>
Cererea de competențe digitale/ecologice	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/ro/tools/skills-intelligence/skills-ovate?utm">https://www.cedefop.europa.eu/ro/tools/skills-intelligence/skills-ovate?utm</a>
Rata scăzută de alfabetizare	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm">https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm</a>

### **3. Proces pas cu pas pentru realizarea unei diagnoze aprofundate a pieței muncii**

Obiectivul acestei secțiuni este de a oferi o descriere pas cu pas a modului de realizare a unei diagnoze a calității pieței muncii, detaliind toate aspectele care urmează a fi analizate și informațiile furnizate de fiecare aspect/indicator. Se recomandă urmarea acestei metodologii pas cu pas, dar, în funcție de obiectivul evaluării, unele aspecte pot fi omise.

Analiza poate fi împărțită în două secțiuni principale: pe de-o parte, se realizează un studiu al situației socio-economice a țării și al impactului acesteia asupra pieței muncii, analizându-se date demografice, evoluția ratelor cheie (activitate, ocupare și șomaj), date economice (PIB) și informații despre sistemul de învățământ; pe de altă parte, se analizează exclusiv informații despre piața muncii, realizând o analiză detaliată a ofertei de locuri de muncă, angajărilor, afilierii la asigurările sociale, ofertelor de muncă și competențelor, condițiilor de angajare și salariilor, supracalificării și previziunilor de viitor.

#### **3.1 Realizarea unei analize socio-economice aprofundate și impactul acesteia asupra pieței muncii**

Această primă subsecțiune își propune să ofere informații generale pentru o mai bună înțelegere a situației actuale a pieței muncii. Cunoașterea și deținerea de date pentru a înțelege situația macroeconomică a unei țări sau regiuni permite o mai bună înțelegere a motivelor și cauzelor din spatele datelor și a evoluției acestora și ajută la contextualizarea situației. Aceste informații oferă o bază pentru interpretarea mai precisă a dinamicii forței de muncă și formularea unor politici sau strategii mai eficiente. Cu alte cuvinte, piața muncii nu funcționează izolat, ci este influențată de factori demografici, economici, sociali și politici. Prin urmare, acest tip de analiză preliminară permite detectarea caracteristicilor structurale care influențează oferta și cererea de forță de muncă și influențează direct crearea sau desființarea locurilor de muncă.

##### **a. Demografie**

Primul domeniu de analizat este demografia. Înțelegerea structurii populației unui teritoriu dezvăluie provocările cu care se va confrunta o societate în viitorul apropiat, deoarece ajută la identificarea segmentelor de populație care pot deveni rare, cu consecințele aferente. Analizarea structurii populației în diferite momente ajută la identificarea segmentelor în cauză. Prin urmare, este interesant să se analizeze structurile populației pentru anul în curs și anii trecuți pentru a obține o perspectivă istorică și, de asemenea, pentru a analiza previziunile demografice.

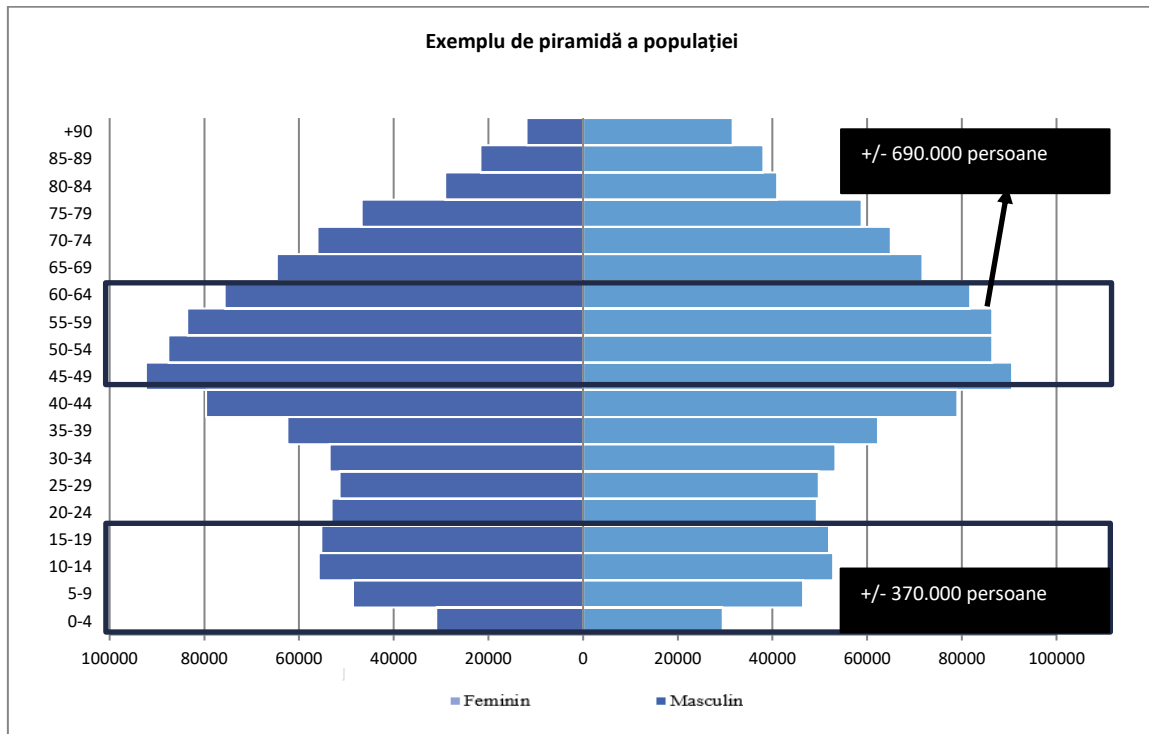
Pentru o imagine completă, este necesară dezagregarea informațiilor despre populație pe baza diferitelor variabile (sex, grupe de vârstă, naționalitate, nivel de educație sau o altă serie de variabile mai concentrate pe grupurile vulnerabile, cum ar fi tipul de familie, beneficiarul sau nu al venitului minim garantat, tipul de locuință, apartenența la minorități etnice etc., dacă este posibil). Una dintre cele mai interesante operațiuni din această secțiune este crearea unei piramide a populației pe baza datelor demografice. Acest tip de grafic oferă o vizualizare clară și concisă a distribuției populației pe vârste și sexe, permițând identificarea principalelor tendințe demografice și prezicerea implicațiilor sociale, economice și asupra ocupării forței de muncă. Forma piramidei dezvăluie modele structurale:

- Piramidă expansivă: bază largă și vârf îngust, tipică țărilor cu rate ridicate ale natalității și mortalității, care prezintă o populație tânără
- Piramidă staționară: baza și corpul sunt relativ echilibrate, indicând o creștere moderată a populației
- Piramidă regresivă: bază îngustă și vârf lat, caracteristică țărilor cu rate scăzute ale natalității și populație îmbătrânită. În prezent, comună în majoritatea țărilor din Uniunea Europeană.

De asemenea, este interesant să se efectueze analize detaliate ale diferitelor grupe de vârstă cele mai direct legate de piața muncii. Pe de o parte, avem grupa de vârstă 20-64 de ani - adică populația în vârstă de muncă. Acest segment este crucial, deoarece susține restul societății prin participarea la piața muncii, producția de bunuri și servicii și plata impozitelor.

Pe de altă parte, grupul de vârstă de 65 de ani și peste este la fel de semnificativ. Importanța sa constă nu doar în impactul său social și economic actual, ci și în implicațiile pe care creșterea sa le are pentru viitor. Pe măsură ce populațiile îmbătrânesc - în special în țările dezvoltate - acest grup joacă un rol central în studiile despre demografie, forță de muncă, asistență medicală și sustenabilitatea statului bunăstării.

În cele din urmă, trebuie luată în considerare și grupa de vârstă sub 20 de ani. Acest segment reprezintă forța de muncă a viitorului, destinată să-i înlocuiască pe cei care părăsesc piața muncii și să servească drept fundament principal al economiei de mâine.



Imaginea de mai sus prezintă un exemplu de piramidă a populației, o formă care ar putea fi similară cu cea a oricărei țări din Uniunea Europeană, având în vedere forma sa regresivă (bază îngustă și vârf lat). În plus, acest tip de vizualizare ne permite să observăm neconcordanța dintre viitoarele ieșiri și intrări de pe piața muncii, cuantificând astfel nevoia reală de profesioniști într-o anumită regiune sau țară pentru a menține capacitatea actuală a sistemului productiv.

De exemplu, graficul arată cum va fi schimbarea grupelor de vârstă de pensionare în următorii 20 de ani. Pentru analiză, deși vârsta de pensionare s-ar putea să nu rămână la 65 de ani și deși multe persoane cu vârste cuprinse între 16 și 19 ani ar putea fi angajate, se presupune că grupul de persoane potențial active este format din persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani. Astfel, există un grup de persoane care fac parte în prezent din populația potențial activă, dar care vor depăși 65 de ani în următorii 20 de ani (devenind pensionari). Acest grup, în exemplul furnizat, este estimat să numere aproximativ 690.000 de persoane. Grupul de persoane care ar trebui să înlocuiască grupul anterior - persoane care sunt în prezent excluse de pe piața muncii din cauza vârstei lor (sub 20 de ani), dar care vor deveni parte a segmentului populației active în viitor - în exemplu, abia reprezintă jumătate din grupul anterior (370.000 de persoane). Aceasta înseamnă că sunt necesare peste 300.000 de persoane pentru a menține structura populației teritoriului respectiv.

b. Ratele de activitate, ocupare a forței de muncă și șomaj

Această secțiune analizează principalele rate și evoluția acestora, dezagregând informațiile în funcție de cele mai semnificative variabile. Acest lucru este esențial pentru o înțelegere aprofundată a funcționării reale a pieței muncii și pentru conceperea unor politici eficiente, incluzive, adaptate la diferite realități sociale.

Ratele de activitate, de ocupare a forței de muncă și de șomaj sunt indicatori cheie ai pieței muncii și reflectă comportamentul populației active în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și șomajul. Cele trei rate principale oferă informații complementare:

- Rata de participare: arată procentul populației în vârstă de muncă care participă activ la piața muncii (persoane angajate + șomeri care caută un loc de muncă). O rată ridicată indică o participare mai mare la piața muncii.
- Rata de ocupare a forței de muncă: aceasta indică proporția populației active care este angajată sau, cu alte cuvinte, capacitatea unei economii de a-și angaja populația. O rată ridicată sugerează o piață a muncii puternică și dinamică.
- Rata șomajului: reflectă procentul de persoane active care sunt șomere, dar își caută un loc de muncă. O rată ridicată implică dificultăți în găsirea unui loc de muncă, în timp ce o rată scăzută indică o piață a muncii mai tensionată sau o cerere mai mare de lucrători.

Cele trei rate sunt interconectate. Rata șomajului depinde de rata de activitate, deoarece afectează doar persoanele active (nu persoanele inactive, cum ar fi studenții, pensionarii etc.). În schimb, o rată scăzută a ocupării forței de muncă se poate datora unei rate ridicate a șomajului sau unei rate scăzute de activitate (o populație inactivă numeroasă).

Analizarea evoluției lor în timp permite detectarea ciclurilor economice (boom sau recesiune). În plus, dezagregarea pe variabile semnificative (sex, vârstă, educație, sector, teritoriu, naționalitate sau o altă serie de variabile mai concentrate pe grupurile vulnerabile, cum ar fi tipul de familie, beneficiarul sau nu al venitului de bază, tipul de locuință, apartenența la minorități etnice etc., dacă este posibil) dezvăluie realități ascunse de mediile generale:

- Gen: pot fi identificate diferențe în participarea femeilor la forța de muncă, diferențe în șomaj sau segregare ocupațională
- Vârstă: arată inserția tinerilor pe piața muncii (de obicei mai precară) și prelungirea sau ieșirea din câmpul muncii a celor peste 55 de ani
- Nivelul de educație: ne permite să evaluăm modul în care formarea profesională influențează oportunitățile de angajare
- Regiune sau municipalitate (teritorialitate): ajută la identificarea zonelor cu rate ridicate ale șomajului sau niveluri scăzute de activitate, ceea ce este esențial pentru politicile teritoriale
- O altă serie de variabile axate mai mult pe grupurile vulnerabile, cum ar fi tipul de familie, beneficiarul sau nu al venitului de bază, tipul de locuință, apartenența la minorități etnice etc.: dezagregarea statisticilor în funcție de aceste variabile ajută la

identificarea inegalităților sociale și la dezvăluirea modului în care grupurile vulnerabile sunt afectate în mod diferit de diverse condiții socio-economice.

c. Populația în raport cu activitatea

Cunoașterea datelor absolute privind populația activă, ocupată și șomeră – pe lângă ratele relative, deja analizate în secțiunea anterioară – este esențială pentru completarea diagnozei, deoarece acestea oferă o dimensiune cantitativă reală și tangibilă pe care ratele singure nu o reflectă întotdeauna pe deplin. Ratele sunt proporții relative care permit comparații între teritorii, grupuri sau perioade, dar nu arată câte persoane specifice se află în fiecare situație. Datele absolute o fac.

Ratele pot ascunde schimbări semnificative dacă nu sunt luate în considerare alături de date absolute. O rată a șomajului poate scădea, dar numărul absolut de șomeri poate rămâne stabil sau chiar crește dacă forța de muncă crește mai rapid decât ocuparea forței de muncă. Sau, forța de muncă poate scădea din cauza descurajării sau a îmbătrânirii populației, iar rata șomajului se poate îmbunătăți fără ca ocuparea forței de muncă efective să crească. Valorile absolute ne permit să verificăm dacă îmbunătățirile ratelor reflectă cu adevărat o îmbunătățire a volumului ocupării forței de muncă sau se datorează altor factori. De asemenea, ele ajută la identificarea dacă numitorul sau numărătorul este cel care influențează creșterea sau scăderea ratei.

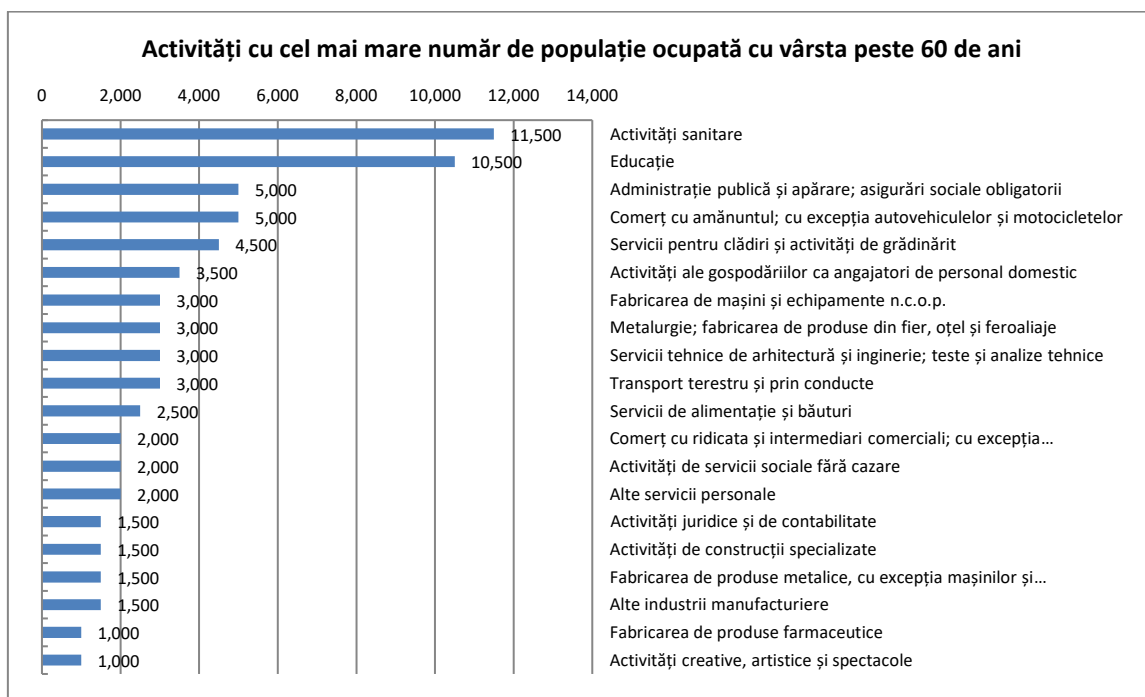
- Populația activă este alcătuită din toate persoanele de vârstă activă (de obicei 16 ani și peste) care sunt disponibile și dispuse să participe la piața muncii, fie lucrând (angajate), fie căutând un loc de muncă (șomere).
- Populația ocupată este subgrupul populației active care are efectiv un loc de muncă, fie ca angajat, lucrător independent, membru al unei cooperative sau ajutor familial neremunerat.
- Populația șomeră este formată din persoanele fără loc de muncă, dar disponibile pentru muncă și care își caută în mod activ un loc de muncă.

d. Populația ocupată cu vârsta peste 60 de ani

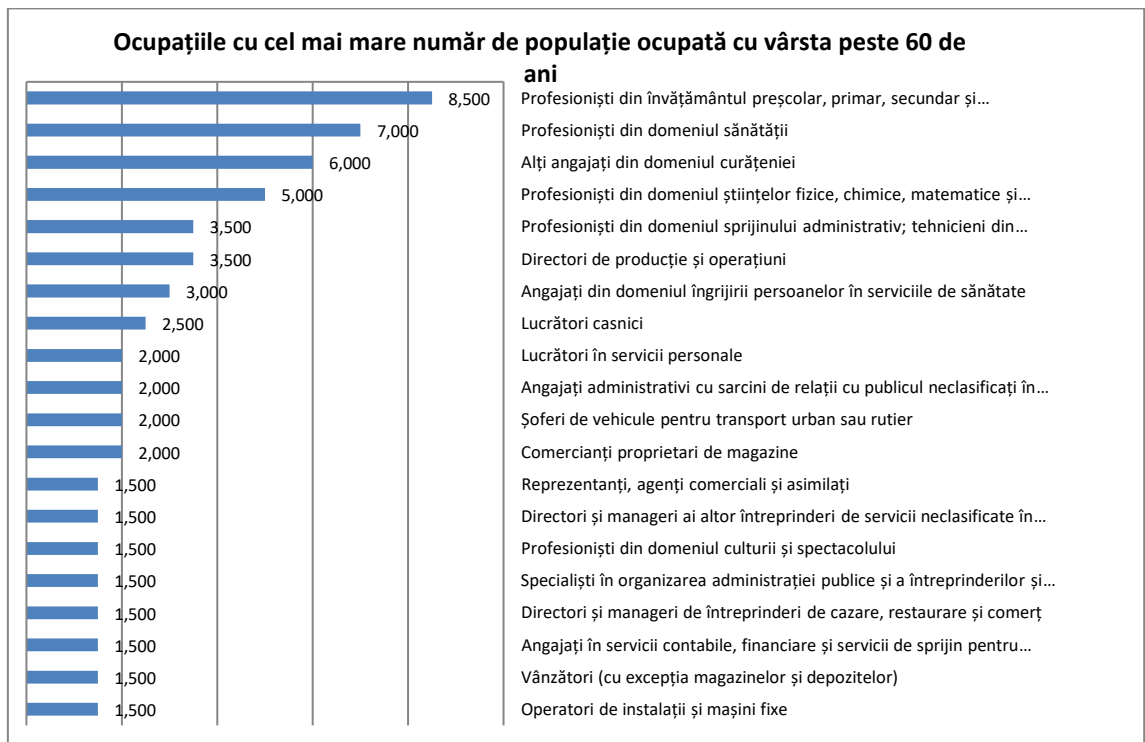
Este deosebit de interesantă analiza ponderii și caracteristicilor populației de peste 60 de ani în cadrul populației active, pentru a cuantifica procentul din populația activă care se apropie de pensionare (în funcție de caz sau necesitate, această analiză ar putea fi efectuată și asupra persoanelor cu vârsta peste 55 de ani sau chiar 50 de ani). Analiza dezagregată a grupului de vârstă 60-64 de ani este deosebit de interesantă deoarece acest grup se află într-o perioadă critică de tranziție între viața profesională activă și pensionare. Situația lor ocupațională, socială și economică are un impact direct asupra sustenabilității pieței muncii, a sistemului de pensii și a politicilor de îmbătrânire activă.

Dacă datele permit, este recomandabil să se efectueze această analiză prin dezagregarea informațiilor pe activități și ocupații, pentru a identifica activitățile și ocupațiile critice în acest sens (cele cu cea mai mare nevoie preconizată de înlocuire) și care, prin urmare, necesită o monitorizare specială.

Mai jos sunt exemple grafice ale acestui tip de analiză:



Această diagramă prezintă activitățile cu cel mai mare număr de persoane cu vârsta peste 60 de ani angajate, adică cele care vor necesita cel mai mare număr de înlocuiri profesionale pe termen scurt și, prin urmare, este deosebit de interesant să le monitorizăm îndeaproape. De asemenea, oferă indicii despre activități de interes pentru îndrumarea grupurilor noastre.



Și mai interesantă este analiza ocupațiilor, deoarece poate oferi indicii asupra ocupațiilor cu perspective pozitive pe termen scurt și mediu, care ar putea fi de interes pentru grupul nostru țintă, având în vedere numărul mare de înlocuiri pe care trebuie să le ocupe pentru a continua să răspundă cerințelor pieței.

e. Date macroeconomice

Recomandăm, de asemenea, analizarea Produsului Intern Brut (PIB) al unui teritoriu, deoarece acest indicator macroeconomic reflectă nivelul activității economice din teritoriu și este direct legat de capacitatea de a genera locuri de muncă, calitatea locurilor de muncă create și productivitatea acestora. Acest indicator macroeconomic măsoară valoarea monetară totală a bunurilor și serviciilor finale produse de o țară, regiune sau economie într-o anumită perioadă (de obicei, un trimestru sau un an) și este cea mai utilizată măsură pentru estimarea dimensiunii și a sănătății unei economii.

Există trei tipuri de PIB:

- PIB nominal, calculat folosind prețurile curente pentru anul în curs (efectul inflației)
- PIB-ul real, calculat la prețuri constante (anul de bază) și utilizat pentru a măsura creșterea pură a unei economii (cea utilizată în mod normal atunci când se face referire la creștere)
- PIB-ul pe cap de locuitor, care măsoară bunăstarea economică pe locuitor (folosit pentru comparații între țări și regiuni de dimensiuni diferite).

Când PIB-ul crește, cererea de bunuri și servicii crește de obicei, generând nevoi mai mari de angajare și, prin urmare, mai multe locuri de muncă. În schimb, o contracție a PIB-ului duce adesea la concedieri, reducerea orelor de lucru sau înghețarea angajărilor.

f. Informații despre sistemul de educație

Un alt aspect fundamental pentru completarea imaginii contextului socioeconomic în elaborarea diagnosticelor pieței muncii este sistemul de educație, deoarece acesta constituie rezerva de viitori profesioniști (cu competențele și calificările lor) care vor alimenta piața muncii. Analizarea structurii, rezultatelor și evoluției acestora permite anticiparea dezechilibrelor în materie de formare, precizarea tendințelor în materie de calificare și orientarea politicilor de ocupare a forței de muncă și formare.

În această secțiune, sunt propuse diferite analize:

- Analiza distribuției și evoluției elevilor pe niveluri de educație: Învățământ secundar obligatoriu, Bacalaureat, Formare profesională (de bază și superioară), Studii universitare (licență, master, doctorat)

- Eșecul școlar (neatingerea calificării minime în învățământul secundar obligatoriu) și abandonul școlar timpuriu (procentul de tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care nu continuă studiile și nu au o calificare post-obligatorie)
- Situația tinerilor NEET (tineri care nici nu studiază, nici nu lucrează).

### 3.2 Realizarea unei diagnoze aprofundate a pieței muncii

În această subsecțiune, obiectivul este de a analiza dinamica ocupării forței de muncă (contracte, oferte de muncă, condiții de angajare, supracalificare) pentru principalele grupuri (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane afiliate și persoane angajate).

#### g. Oferta de forță de muncă

Înainte de a începe să discutăm despre populația aflată în căutarea unui loc de muncă, este important de menționat că acest ghid nu propune o analiză separată a celor două grupuri principale de pe piața muncii (șomeri în căutarea unui loc de muncă și persoane angajate în căutarea unui loc de muncă). Esența constă în analiza cererii generale de ocupare a forței de muncă (sau a ofertei de locuri de muncă), deoarece se presupune că, dacă o persoană este înregistrată ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, obiectivul său este să găsească un loc de muncă. Oferta de forță de muncă reprezintă disponibilitatea persoanelor care sunt dispuse și capabile să muncească, adică grupul de lucrători care își oferă competențele pe piața muncii. Prin urmare, întregul grup, atât șomeri, cât și angajați, reprezintă un grup de profesioniști care trebuie luat în considerare dacă există nevoie de un profil specific pe piață. Cu toate acestea, în funcție de obiectivul diagnozei, analiza propusă în ghid ar putea fi efectuată în mod specific pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, fie șomere, fie angajate.

Important atunci când se analizează cererea este dezagregarea informațiilor în funcție de principalele variabile demografice (vârstă, sex, naționalitate, nivel de educație sau o altă serie de variabile mai concentrate pe grupurile vulnerabile, cum ar fi tipul de familie, beneficiar sau nu al venitului minim garantat, tipul de locuință, apartenența la minorități etnice etc., dacă este posibil) pentru a observa comportamentul și caracteristicile specifice ale fiecărui grup și pentru a identifica grupurile cele mai răspândite în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și grupurile care au cele mai mari și cele mai puține dificultăți în accesarea pieței muncii.

Câteva caracteristici ale grupului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă:

- Pe măsură ce vârsta crește, numărul persoanelor care își caută un loc de muncă crește
- Cu cât nivelul de educație al unei persoane este mai scăzut, cu atât este mai mare probabilitatea ca aceasta să aplice pentru un loc de muncă

Analiza cererii poate identifica, de asemenea, ocupațiile cele mai căutate pe o anumită piață și poate determina ce activitate exclude cei mai mulți oameni de pe piața muncii. De asemenea, poate observa modele ciclice în anumite activități, precum și relația dintre șomaj și asistența socială acordată de guvernele locale, regionale sau naționale.

#### h. Angajare

Pentru a studia angajările, se propun două tipuri de analiză: în primul rând, analiza numărului de contracte semnate în teritoriu, iar în al doilea rând, analiza numărului de persoane angajate. Apoi, cu informațiile obținute, putem calcula rata de rotație a contractelor, adică câte contracte sunt semnate pentru fiecare persoană angajată (în medie), o cifră care ajută la analiza stabilității/precarității contractelor în teritoriu.

Analiza acestui concept permite observarea modelelor de intrare pe piața muncii ale indivizilor pe o perioadă specifică (1 lună, 3 luni, 6 luni, 1 an, 4 ani etc.). Se aplică atât persoanelor care intră pe piața muncii pentru prima dată, cât și celor care părăsesc piața muncii și reintră, fie continuu, fie nu. Cu alte cuvinte, este important de subliniat faptul că analiza ocupării forței de muncă nu este o analiză a populației ocupate. Cu toate acestea, acest lucru nu diminuează importanța analizei acestui concept, deoarece este un instrument interesant pentru a observa câte locuri de muncă se creează într-o anumită perioadă, într-un anumit teritoriu, ce sectoare și ocupații stimulează economia și așa mai departe. Este un indicator pe termen mai scurt decât ocuparea totală a forței de muncă, dar ne permite să detectăm schimbările recente în activitatea economică.

În analiza angajărilor în general (numărul de contracte), nu contează doar cât de mulți oameni sunt angajați, ci și modul în care sunt angajați, oferind indicii despre stabilitatea locului de muncă, precaritatea etc.:

- tipul contractului (pe perioadă nedeterminată/determinată)
- tipul zilei de lucru (normă întreagă/parțială)
- durata contractelor...

Analiza persoanelor angajate permite însă o altă abordare complementară, deoarece o persoană poate semna mai multe contracte în același an sau chiar în aceeași lună. Prin urmare, dacă analizăm doar numărul total de contracte semnate, este posibil să supraestimăm crearea reală de locuri de muncă și să nu detectăm rotația sau precaritatea asociată cu contractele temporare multiple. Atunci când analizăm persoanele angajate, fiecare persoană este numărată o singură dată, indiferent de numărul de contracte pe care le-a semnat. În acest sens, în loc să dezagregăm informațiile în funcție de variabilele legate de locul de muncă (tipul de contract, tipul de ore de lucru etc.), este mai logic să lucrăm cu variabile demografice precum:

- Sex și vârstă: Care grupuri sunt angajate cel mai mult?
- Nivel de educație: Ce nivel de educație au persoanele atunci când accesează un loc de muncă?

- Locul de reședință: Există inegalitate teritorială în accesul la muncă?
- Naționalitate: Există diferențe între comunitățile native și cele străine?
- Analiza grupurilor specifice: șomeri de lungă durată, migranți, persoane cu dizabilități, familii monoparentale, beneficiari de ajutor social, minorități etnice etc.

Acum, prin combinarea ambilor factori (numărul de contracte și numărul de persoane angajate), putem calcula indicele de rotație a contractelor, adică putem calcula numărul mediu de contracte pe care fiecare persoană le semnează într-o anumită perioadă, într-un anumit teritoriu. Acest indicator arată câte contracte sunt necesare pentru a ocupa un singur loc de muncă sau a angaja o singură persoană și este esențial pentru detectarea tiparelor de precaritate, angajare temporară sau flexibilitate excesivă.

Această analiză ar putea fi realizată dezagregat: pe activitate, pe ocupație, pe sex, pe grupe de vârstă etc., pentru a înțelege comportamentul fiecărui grup sau activitate/ocupație economică în raport cu stabilitatea și rotația contractelor. De exemplu, o valoare de 3 a indicelui indică faptul că fiecare persoană angajată în teritoriu a semnat în medie trei contracte în perioada respectivă. Cu cât indicele este mai mic, cu atât contractarea este mai stabilă; invers, cu cât indicele este mai mare, cu atât stabilitatea este mai mică.

Mai jos este un tabel exemplu (date fictive):

		Persoane angajate	Numărul de contracte	Rata de rotație
Grupe de vârstă	< 25 de ani	2.000	3.500	1.8
	25-34 de ani	3.000	6.500	2.2
	35-44 ani	3.500	8.000	2.3
	45-54 de ani	2.500	7.000	2.8
	> 54 de ani	1.000	2.000	2.0
Gen	Bărbat	9.500	22.000	2.3
	Femeie	2.500	5.000	2.0
Nivel academic	Studii obligatorii	4.000	12.000	3.0
	Bacalaureat	1.500	4.000	2.7
	VET	4.000	7.500	1.9
	Nivel universitar	2.500	3.500	1.4
Origine	Nativ	10.500	22.500	2.1
	Străin	1.500	4.500	3.0
Total		12.000	27.000	2.3

Se observă că rata generală de fluctuație a personalului este de 2.3 contracte (adică, fiecare persoană angajată semnează în medie 2.3 contracte), fluctuația fiind mai mare în rândul grupei de vârstă 45-54 de ani, în rândul bărbaților, în rândul persoanelor cu niveluri de studii mai scăzute și în rândul nativilor.

#### i. Afiliere

Alte segmente ale pieței muncii care ar fi interesant de analizat sunt cele afiliate la sistemul de securitate socială, ca principal grup ocupat pe piața muncii, ceea ce ne permite să obținem o imagine formală și structurală, deoarece reprezintă toate persoanele care au o relație de muncă sau profesională declarată și contribuie la sistemul de protecție socială.

O persoană afiliată la sistemul de securitate socială este o persoană înregistrată într-una dintre schemele sistemului, fie ca angajat (salariat), fie ca lucrător independent, fie ca funcționar public sau ca alte grupuri speciale.

Este o operațiune care permite dezagregarea informațiilor în funcție de principalele variabile ale pieței muncii:

- Sex și vârstă
- Tipul zilei de lucru (normă întreagă/parțială)
- Tipul contractului (pe perioadă nedeterminată/determinată)
- Activitatea economică (NACE)
- Regimul de membru (general, lucrător independent etc.)
- Locul de muncă (provincie, municipiu, regiune...)

j. Oferte de muncă și competențe

Un alt aspect de interes atunci când se realizează o evaluare a pieței muncii este analiza anunțurilor de angajare, ca reflectare a cererii companiilor. Anunțurile de angajare oferă informații extrem de relevante, deoarece este singura modalitate de a observa statistic ce anume solicită companiile la un moment dat: pentru ce profiluri, competențe și sectoare recrutează activ.

În timp ce alți indicatori (cum ar fi oferta de locuri de muncă) arată oferta de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, anunțurile de angajare indică ce tip de locuri de muncă sunt dispuse companiile să ofere la momentul respectiv. Acestea ne permit să știm care ocupații sunt cele mai căutate, ce niveluri de formare sau experiență sunt cele mai solicitate, ce competențe tehnice sau non-tehnice sunt apreciate și așa mai departe. În prezent, există instrumente care permit efectuarea acestui tip de analiză în timp real, cu informații extrase atât de pe portalurile oficiale de locuri de muncă (serviciile publice de ocupare a forței de muncă), cât și de pe principalele portaluri online de locuri de muncă. Acest lucru ne permite să analizăm posturile vacante publicate pe canale oficiale și neoficiale.

În funcție de variabilele care vor fi utilizate, informațiile pot fi dezagregate în funcție de următoarele domenii:

- După ocupație/grupă profesională: tehnicieni IT, vânzători, operatori, lucrători din domeniul sănătății, profesori etc.
- Pe sectoare economice: industrie, construcții, ospitalitate, TIC, sănătate, servicii personale...
- După tipul contractului: permanent, temporar, cu jumătate de normă, cu normă întreagă...
- După nivelul de educație necesar: studii obligatorii, bacalaureat, formare profesională, diplomă universitară...
- Pe baza experienței anterioare: primul loc de muncă, mai puțin de un an, mai mult de trei...
- Pe zonă geografică: provincie, regiune, municipiu...
- După canalul de publicare: portaluri private, servicii publice de ocupare a forței de muncă...

În plus, aceste tipuri de portaluri și instrumente permit în prezent analiza ofertelor de muncă și a posturilor vacante pe baza competențelor solicitate. În ultimii ani, am observat o schimbare în modul în care analizăm aceste aspecte, trecând de la o analiză bazată pe formare, certificări, acreditări etc., la una bazată pe competențe și abilități. Prioritizarea tot mai mare a competențelor față de formare și certificări în analizele pieței muncii și în procesele de selecție răspunde schimbărilor structurale în ocuparea forței de muncă, economie și modul în care oamenii învață. O diplomă sau o calificare certifică faptul că cineva a parcurs un proces educațional, dar nu garantează neapărat că a stăpânit anumite abilități practice sau că le poate aplica în contexte din viața reală. Cu toate acestea, competențele sunt observabile, evaluabile și

aplicabile și răspund la întrebarea: poate această persoană să îndeplinească bine această sarcină, în aceste condiții, autonom și eficient?

Prin urmare, spre deosebire de analizele tradiționale axate pe sectoare, ocupații sau contracte, această abordare se bazează pe înțelegerea a ceea ce știe forța de muncă să facă și a ceea ce solicită efectiv companiile în ceea ce privește abilitățile, cunoștințele și atitudinile. Abilitățile sunt clasificate în prezent după cum urmează:

- Tehnici sau „abilități tehnice” (specifice): utilizarea instrumentelor, software-ului, limbajelor de programare, metodologiilor specifice. De exemplu: proiectare CAD, logică, marketing digital, contabilitate, sudură...
- Competențe transversale sau „soft skills” (generice): transferabile între ocupații. De exemplu, rezolvarea problemelor, creativitatea, gestionarea timpului, munca în echipă, leadershipul...
- Competențe digitale: de la competențe de bază (office, email...) la competențe avansate (machine learning, cybersecurity...)
- Competențe ecologice sau sustenabile: legate de economia circulară, eficiența energetică, managementul mediului...

În acest fel, analiza competențelor joacă un rol fundamental în orientarea grupurilor către piața muncii, în special într-un context marcat de transformarea digitală, tranziția ecologică și schimbările structurale în ocuparea forței de muncă. Deținerea acestor informații permite identificarea, evaluarea și îmbunătățirea capacităților reale ale unei persoane dincolo de calificările sale și ghidarea integrării sale profesionale pe baza : a ceea ce știe deja să facă (chiar dacă nu a învățat formal), a ceea ce îi lipsește pentru a accesa jobul dorit și a ceea ce cere piața muncii.

Pentru analiza competențelor, Cedefop (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale) oferă o serie de instrumente online cu adevărat interesante, cu informații detaliate la nivel de țară (chiar și în unele informații operaționale la nivel regional). Printre alte soluții, dispune de:

- Rezultatele sondajului european privind competențe și locuri de muncă
- Au fost elaborați diferiți indici, cum ar fi un index compus din 15 indicatori care măsoară sistemele de competențe din diferite țări (indexul european al competențelor) sau un alt index care explorează deficitul de personal, înlocuirea și nepotrivirile calitative în funcție de țară și ocupație (indexul deficitului de forță de muncă și de competențe).
- Proiecții cantitative ale ocupării forței de muncă pe sector și ocupație până în 2035 (Skills Forecast) și proiecții pe termen scurt ale ocupării forței de muncă pe ocupație la nivelul ISCO (STAS – Anticiparea pe termen scurt a tendințelor în materie de competențe și a cererii de formare profesională și profesională)
- Inventarul a 126 de politici actuale și viitoare (în 28 de țări) pentru anticiparea și ajustarea nevoilor de competențe (Matching Skills)

- Diferite analize, cum ar fi una privind competențele căutate în anunțurile de locuri de muncă (Skills-OVATE - Instrument de analiză online a locurilor de muncă pentru competențe în Europa) sau un alt instrument de vizualizare cu aspecte tematice privind digitalizarea, ocuparea forței de muncă... (Skills intelligence)

Deși toate au valoarea lor, în funcție de obiectivul studiului, unul dintre cele mai interesante este „Skills-OVATE - Instrument de analiză online a locurilor de muncă vacante pentru Europa”, așa cum am menționat deja, acesta oferă un instrument puternic de informații despre forța de muncă bazat pe analiza anunțurilor de locuri de muncă online. Acest instrument oferă informații foarte detaliate despre ocupații (ISCO-08) și regiuni (NUTS 2), acoperind totodată diverse surse: portaluri private, locuri de muncă publice, agenții de recrutare, ziare online, site-uri corporative și locuri de muncă vacante EURES. Operațiunile oferite de instrument sunt detaliate într-un rezumat mai jos:

- Piețele de muncă online
  - Țări și ocupații
  - Cererea în funcție de ocupație
  - Sectoare pe țări
  - Comparații între țări
  - Regiunile și relația cu ocupațiile și competențele
- Informații despre datele OJA (Anunțuri de locuri de muncă online)
  - Competențe după ocupație
  - Competențe pe sector
  - Competențe pe țări
  - Ocupațiile și abilitățile asociate acestora
  - Contracte și ore de lucru
  - Focalizare pe ocupații
  - Interdependența dintre sectoare, ocupații și competențe
- Tranziția digitală
  - Specialiști în TIC
  - Digitalitate ” (nivelul de digitalizare pe ocupații, sector, regiune)
- Tranziție verde
  - Ocupații în domeniul energiei regenerabile
  - Gradul de ecologizare și prezența competențelor ecologice în funcție de ocupație, sector și regiune
- Informații despre locurile de muncă vacante EURES
  - Analizează datele specifice privind posturile vacante EURES pe țări, ocupații, sector, competențe și nivel de experiență
  - EURES (Serviciile Europene de Ocupare a Forței de Muncă) este o rețea de cooperare a Comisiei Europene și a serviciilor publice naționale de ocupare a forței de muncă. Scopul său principal este de a facilita libera circulație a lucrătorilor în Spațiul Economic European prin furnizarea de informații,

consiliere și servicii de recrutare/plasare persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor .

k. Condiții de angajare și salarii

Deși multe dintre aceste aspecte sunt deja analizate în procesele de angajare, se consideră relevantă efectuarea unei analize similare și pentru forța de muncă generală. Procesele de angajare iau în considerare realitățile pe termen scurt; adică, prin analizarea condițiilor contractuale, analizăm condițiile de muncă ale persoanelor care intră pe piața muncii la un moment dat. Cu toate acestea, prin analizarea condițiilor populației active în general, obținem o imagine mai generală asupra a ceea ce se întâmplă pe piață, deoarece nu analizăm doar persoanele care intră pe piața muncii, ci și pe cele care activează pe piață în mod continuu de mult timp. În plus, condițiile de muncă ale persoanelor cu ani de experiență profesională sunt complet diferite de cele ale persoanelor care intră pe piață pentru prima dată sau ale celor care sunt în continuă mutare.

Prin urmare, obiectivul acestei secțiuni este de a analiza populația ocupată în ansamblu și de a dezagrega informațiile după:

- Tipul contractului (pe perioadă nedeterminată/determinată)
- Tipul zilei de lucru (normă întreagă/parțială)
- Ture de după-amiază, ture de seară etc.
- Peste orar
- Flexibilitate
- Echilibrul dintre viața profesională și cea personală
- Acces la instruire

Capitolul dedicat salariilor merită o mențiune specială. Analiza salariilor (sau, în unele cazuri, analiza costurilor forței de muncă) ne permite să înțelegem nu doar cât se plătește în diferite sectoare, ocupații sau teritorii, ci și modul în care este structurată, distribuită și evoluează compensația prin muncă, ceea ce are implicații directe asupra calității ocupării forței de muncă, echității și competitivității unei regiuni sau economii. Această analiză include aspecte precum:

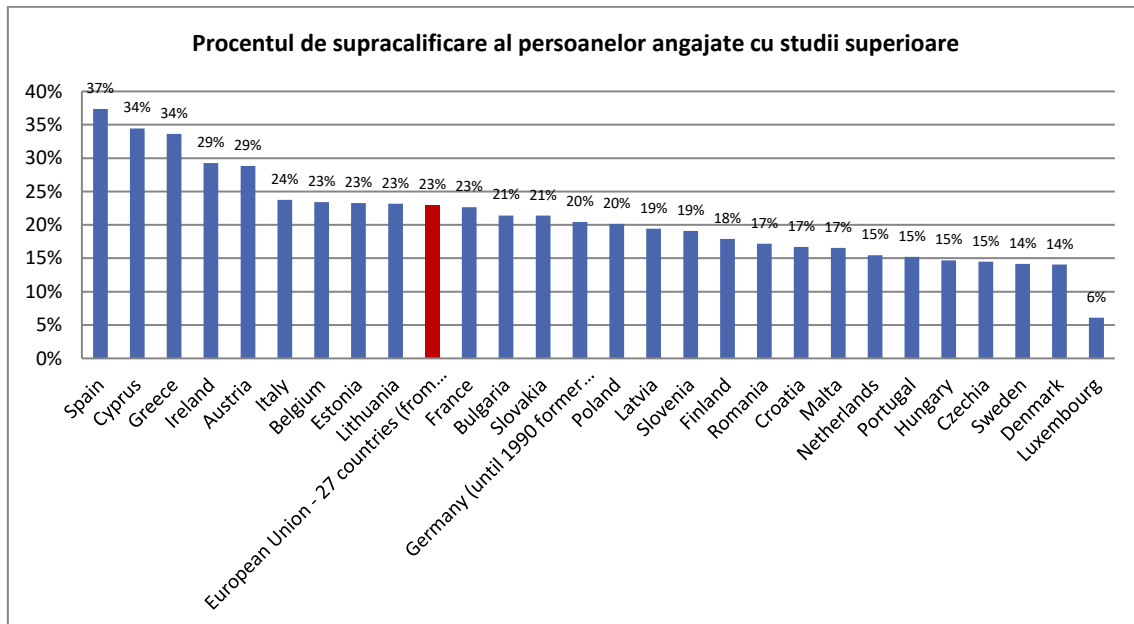
- Nivelul salarial mediu
- Distribuția salariilor (diferențe între decile, percentile)
- Evoluția în timp (nominală și reală)

În plus, ne permite să observăm inegalități sau decalaje salariale, dintre care cel mai important este decalajul salarial de gen (inegalitatea salarială dintre bărbați și femei), fără a uita de decalajul salarial în funcție de origine (inegalitatea salarială dintre nativi și străini), care prezintă, de asemenea, interes.

## I. Supracalificare

În multe țări ale Uniunii Europene, este bine cunoscut faptul că sistemul generează mai mulți profesioniști calificați decât are nevoie piața și, prin urmare, mulți profesioniști aleg să lucreze în locuri de muncă în care calificările necesare sunt inferioare propriilor calificări. Aceasta se numește supracalificare, în care oamenii sunt angajați în ocupații sub nivelul lor de educație. O modalitate de a observa această realitate este de a utiliza următoarea metodologie, utilizată în multe servicii publice de ocupare a forței de muncă, pentru a identifica această problemă: identificarea persoanelor cu studii superioare (studii universitare sau formare profesională superioară) care lucrează în locuri de muncă din categoriile 4 până la 9 ale indicelui ISCO cu o singură cifră. Această metodă poate arăta câte persoane sunt în prezent supracalificate pentru locurile lor de muncă, analizând toți lucrătorii angajați. De asemenea, poate arăta cât de supracalificați sunt noii lucrători atunci când intră pe piața muncii, utilizând datele de angajare din anul trecut. De exemplu, se analizează câte persoane cu diplomă universitară sau formare profesională avansată au fost angajate pentru locuri de muncă care necesită de obicei competențe de nivel inferior (nivelurile ISCO 4 până la 9).

Cheia acestui tip de analiză constă în dezagregarea informațiilor pe grupuri majore (bărbați, femei, tineri, persoane peste 45 de ani, străini, autohtoni etc.) pentru a înțelege comportamentul inegal al fiecărui grup, pe lângă analiza acestuia pe grupe ocupaționale și activități economice. Există date publice la nivelul țărilor Uniunii Europene pentru a realiza acest tip de analiză, care permite și comparații între țările UE, permițându-ne să măsurăm poziția fiecărei țări în raport cu alte țări și cu media europeană.



Sursa: Eurostat

#### m. Previziuni viitoare

Pentru a concluziona și a completa diagnosticul, se efectuează o analiză a previziunilor viitoare, deoarece acestea permit anticiparea schimbărilor în structura ocupării forței de muncă, a nevoilor de competențe și/sau a evoluției sectoarelor cheie. De obicei, aceasta oferă informații prospective asupra mai multor aspecte. În primul rând, cererea de locuri de muncă, adică de câți lucrători vor fi necesari și în ce sectoare. În al doilea rând, oferta profesională, sau câte persoane vor fi disponibile și cu ce calificări. În al treilea rând, congruența dintre oferta și cererea profesională, care arată dacă vor exista suficienți profesioniști pentru a satisface nevoile afacerilor. De asemenea, aceasta acoperă competențele necesare pentru diferite locuri de muncă și identifică ocupațiile emergente sau în declin.

Informațiile sunt de obicei dezagregate după:

- Activități economice: vă permite să identificați activitățile care vor impulsiona economia în următorii ani
- Grupe ocupaționale: ce niveluri ocupaționale va concentra ocuparea forței de muncă în viitor?
- Niveluri academice: cum va fi concentrarea sau distribuția diferitelor niveluri educaționale în viitoarele angajări?

## 4. Realizarea unei analize aprofundate a tendințelor de angajare și a incongruențelor generate de fluctuațiile pieței muncii

Această secțiune va oferi calcule și metodologii pentru a identifica neconcordanțele în anumite ocupații generate de comportamentul pieței muncii sau pentru a identifica ocupațiile în tendințe pe baza analizei tendințelor de angajare. Aceste tipuri de operațiuni sunt adesea extrem de interesante pentru agenții care lucrează pentru a viza toate tipurile de grupuri, fie ele vulnerabile sau nu. Cu alte cuvinte, identificarea ocupațiilor aflate sub presiune (presiune înțeleasă ca dificultate în a răspunde cerințelor companiilor) poate oferi indicii despre ocupațiile de interes către care este recomandabil să se orienteze publicul țintă. Același abordare permite analiza tendințelor de angajare. Identificarea ocupațiilor care au cele mai bune performanțe pe termen scurt și mediu va permite direcționarea persoanelor către aceste ocupații. Pe scurt, posibilitatea de a efectua aceste tipuri de calcule intern în cadrul organizațiilor va permite direcționarea pe baza informațiilor analitice, mai degrabă decât la întâmplare.

Până în prezent, diferitele aspecte ale pieței muncii au fost analizate independent. Cu toate acestea, pentru a opera cu informații cu adevărat valoroase pentru munca de zi cu zi (identificarea oportunităților în ocupații cu perspective mai bune, identificarea ocupațiilor suprasolicitate, a nepotrivirilor dintre ocupații etc.), este interesant să se combine diferiți indicatori. Prin urmare, odată ce diferiții indicatori ai pieței muncii au fost analizați separat, este esențial să se efectueze analize combinate, cum ar fi combinarea angajărilor și a ofertei de locuri de muncă în ocupații specifice. Acest lucru va determina dacă, într-o anumită ocupație, menținând rata actuală de angajare și având în vedere numărul actual de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă, va exista o nevoie de profiluri specifice pe termen scurt.

Cu toate acestea, suntem conștienți și de dificultățile pe care le întâmpină organizațiile atunci când analizează realitatea pieței muncii (lipsa unei cunoștințe aprofundate a aspectelor și indicatorilor pieței muncii, lipsa de timp etc.), așa că propunem și operațiuni mai simple, cum ar fi analiza tendințelor de angajare pe diferite perioade. În acest caz, este interesant să se analizeze atât angajările în general, cât și contractele pe durată nedeterminată, pentru a identifica ocupațiile cu performanțe mai bune. Vom aprofunda aceste aspecte ulterior.

### **a. Prima operațiune: Raportul dintre șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă și persoanele angajate cu contracte pe perioadă nedeterminată - pentru identificarea incongruențelor pe termen scurt în ceea ce privește ocupațiile**

Acest raport este primul dintre cele care ajută la identificarea ocupațiilor cu potențiale deficite pe termen scurt; adică, ajută la identificarea ocupațiilor cu incongruențe între angajările așteptate (pe perioadă nedeterminată) și șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă. Acest concept își propune să analizeze dacă, în anumite ocupații, în ritmul angajărilor pe perioadă nedeterminată de persoane din ultimul an (adică, dacă angajările pe perioadă nedeterminată se

mențin la același nivel ca anul trecut) și ținând cont de numărul actual de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă, va exista o nevoie de profesioniști. Cu alte cuvinte, dacă, având în vedere numărul actual de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă, suntem capabili să acoperim nevoia de angajări pe perioadă nedeterminată (înțeleasă ca o extensie a realității de anul trecut).

Operațiunea ia în considerare numărul de persoane angajate pe perioadă nedeterminată într-un anumit an, de preferință în anul precedent, și numărul de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă la un moment dat, de preferință la sfârșitul anului. Calculul se efectuează prin dezagregarea informațiilor pe ocupații (cu cât clasificarea ocupațiilor este mai dezagregată, cu atât concluziile vor fi mai precise).

$$\frac{n^{\circ} \text{ de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă}}{n^{\circ} \text{ de persoane angajate pe perioadă nedeterminată}}$$

Obiectivul acestui raport este identificarea profesiilor pentru care există în prezent o cerere de profesioniști. De aceea, sunt luate în considerare doar contractele pe durată nedeterminată. O nevoie reală pentru o anumită ocupație este demonstrată atunci când o companie oferă un contract de calitate și nu se găsesc profesioniști pentru a-l ocupa. Cu alte cuvinte, primul pas pe care o companie trebuie să-l facă pentru a ocupa un post dificil de ocupat este să ofere locuri de muncă de calitate (un contract pe durată nedeterminată este un indicator valid în acest sens). Înainte de a exista o lipsă de profesioniști, trebuie să existe tensiuni specifice pe piață (dificultate în găsirea unor profiluri specifice), iar aceste tensiuni se manifestă prin creșterea condițiilor de angajare în aceste ocupații - cu alte cuvinte, cu o ofertă de muncă de calitate. Prin urmare, un contract pe durată nedeterminată este considerat o ofertă de muncă de calitate; dacă acest tip de contract nu este oferit, nevoia este considerată mai puțin critică.

Să luăm un exemplu. Așa cum am menționat deja în această secțiune, acesta va combina numărul de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă într-un teritoriu la un moment dat (de exemplu, 31 decembrie 2024) cu persoanele angajate pe perioadă nedeterminată într-un teritoriu pe o perioadă (de exemplu, întregul an 2024).

Se recomandă luarea în considerare a sezonității la selectarea perioadei de analiză a recrutării. Se recomandă selectarea anilor întregi, deoarece, de exemplu, atunci când se selectează șase luni, aceste date pot fi supuse sezonității, ceea ce poate duce la o supra- sau subreprezentare a angajărilor în anumite ocupații. De exemplu, dacă în selecție s-au ales lunile iunie-septembrie, industria ospitalității (în funcție de regiune) ar putea înregistra o creștere semnificativă, pe care selectarea întregului an ar putea să o dilueze. Se recomandă întotdeauna selectarea anilor calendaristici întregi, deși alte perioade pot fi ocazional utile, ținând cont întotdeauna de sezonalitatea datelor.

Aceasta indică numărul de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă, în funcție de ocupație, conform ISCO-4. Datele prezentate sunt fictive și nu corespund niciunui teritoriu; acestea sunt prezentate ca exemplu.

		Numărul de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă (31/12/2024)
2266	Audiologi și specialiști în logopedie	3.500
2267	Optometriști și opticieni	6.600
2342	Educatori în învățământul preșcolar	15.000
2144	Ingineri mecanici	1.250
3122	Controlori-supraveghetori în industria prelucrătoare	2.750
3433	Tehnicienii în domeniul artei (expoziții, muzee și biblioteci)	9.900
5120	Bucătari	8.750
5311	Personal de îngrijire copii	1.500
7115	Dulgheri și tâmplari	1.000
7133	Curățători de fațade	3.000
7542	Artificieri	4.500

Pe de altă parte, trebuie să cunoaștem angajările cumulate pentru anul 2024.

		Numărul de persoane angajate cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (2024)
2266	Audiologi și specialiști în logopedie	2.700
2267	Optometriști și opticieni	8.000
2342	Educatori în învățământul preșcolar	20.000
2144	Ingineri mecanici	1.800
3122	Controlori-supraveghetori în industria prelucrătoare	4.000
3433	Tehnicienii în domeniul artei (expoziții, muzee și biblioteci)	5.000
5120	Bucătari	7.000
5311	Personal de îngrijire copii	1.400
7115	Dulgheri și tâmplari	2.000
7133	Curățători de fațade	1.000
7542	Artificieri	7.000

Pentru a finaliza analiza, trebuie să combinăm cele două tabele și să calculăm raportul de incongruență. Pentru a calcula acest lucru, pur și simplu împărțim numărul de șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă la numărul total de persoane angajate cu contracte permanente.

		Numărul de șomeri care își caută un loc de muncă	Numărul de persoane angajate cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (2024)	Raportul de nepotrivire
7115	Dulgheri și tâmplari	1.000	2.000	0,50
7542	Artificieri	4.500	7.000	0,64
3122	Controlori-supraveghetori în industria prelucrătoare	2.750	4.000	0,69
2144	Ingineri mecanici	1.250	1.800	0,69
2342	Educatori în învățământul preșcolar	15.000	20.000	0,75
2267	Optometriști și opticieni	6.600	8.000	0,83
5311	Personal de îngrijire copii	1.500	1.400	1,07
5120	Bucătari	8.750	7.000	1,25
2266	Audiologi și specialiști în logopedie	3.500	2.700	1,30
3433	Tehnicienii în domeniul artei (expoziții, muzee și biblioteci)	9.900	5.000	1,98
7133	Curățători de fațade	3.000	1.000	3,00

Cu aceste date eșantion, se poate observa că ocupația cea mai solicitată este „Dulgheri și tâmplari”, deoarece 2.000 de persoane au fost angajate anul trecut cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, dar doar 1.000 de persoane sunt înregistrate ca fiind în căutarea acestei ocupații. Prin urmare, la rata de angajare de anul trecut, nu va exista o rezervă suficientă pentru a satisface cererea din mediul de afaceri și pot apărea tensiuni (posturi neocupate). În plus, alte cinci profesii sunt identificate ca fiind afectate de tensiuni sau incongruențe (valori sub 1). Cu toate acestea, este necesar să se monitorizeze îndeaproape și ocupațiile cu valori apropiate de 1, cum ar fi „Personal de îngrijire copii” (1.500 recrutați cu contract permanent și 1.400 șomeri în căutarea unui loc de muncă). Deși poate părea că există un număr suficient de persoane pentru a satisface cererea pieței, orice fluctuație va cauza tensiuni în ocuparea forței de muncă, deoarece există puțin spațiu de manevră.

Efectuarea de analize combinate ale persoanelor care își caută un loc de muncă și ale recrutorilor este o practică interesantă pentru detectarea incongruențelor ocupaționale sau a tensiunilor de pe piața muncii, permițând un diagnostic precis al dezechilibrelor ocupaționale.

Adesea, nivelul de dezagregare a informațiilor furnizate de serviciile de ocupare a forței de muncă și de agențiile de statistică nu este adecvat pentru efectuarea acestor tipuri de calcule, dar aproape toate au la dispoziția utilizatorilor o cutie poștală specifică pentru solicitări, care, în general, funcționează.

### b. A 2-a operațiune: Analiza evoluției contractelor

Totuși, indiferent cât de simple ar părea unele dintre aceste proceduri, ele sunt adesea trecute cu vederea din lipsă de timp sau cunoștințe. Prin urmare, acest ghid propune o procedură foarte simplă, care nu necesită mult efort sau cunoștințe, dar oferă informații valoroase pentru activitățile zilnice ale organizațiilor. Aceasta poate include furnizarea de îndrumări pentru toate tipurile de grupuri, deoarece permite detectarea tendințelor ocupaționale în creștere.

Operațiunea propusă constă în analiza tendinței angajărilor, adică compararea angajărilor cumulate înregistrate pe diferite perioade pentru a identifica ocupațiile care au crescut cel mai mult. Acest lucru se realizează cu scopul de a ghida grupurile noastre către acele ocupații cu cele mai bune performanțe pe piața muncii și/sau de a evita sectoarele saturate sau în declin. Analizarea tendinței angajărilor pentru a identifica ocupațiile cu performanțe pozitive este un instrument cheie pentru îmbunătățirea sistemelor de orientare profesională, în special a celor destinate grupurilor cu dificultăți mai mari în găsirea unui loc de muncă.

Calculul propus este următorul: angajările cumulate pentru o anumită perioadă (de exemplu, angajările cumulate în 2024) se compară cu cele pentru o altă perioadă (de exemplu, angajările cumulate în 2023).

	Numărul de contracte acumulate (stabilite în 2024)	Numărul de contracte acumulate (stabilite în 2023)	Evoluție absolută	Evoluție relativă
Audiologi și specialiști în logopedie	43.500	23.000	20.500	89,1%
Optometriști și opticieni	34.000	14.000	20.000	142,9%
Controlori-supraveghetori în industria prelucrătoare	13.500	6.000	7.500	125,0%
Dulgheri și tâmplari	24.000	22.000	2.000	9,1%
Bucătari	65.700	64.000	1.700	2,7%
Curățători de fațade	13.000	12.000	1.000	8,3%
Educatori în învățământul preșcolar	23.500	23.000	500	2,2%
Personal de îngrijire copii	23.000	23.500	-500	-2,1%
Tehnicienii în domeniul artei (expoziții, muzee și biblioteci)	10.000	11.000	-1.000	-9,1%
Ingineri mecanici	45.500	50.000	-4.500	-9,0%
Artificieri	18.000	24.000	-6.000	-25,0%

Datele arată că există ocupații cu performanțe pozitive în ultimul an care merită monitorizate îndeaproape. Cu alte cuvinte, analiza arată șapte ocupații cu performanțe pozitive pe termen scurt, care ar putea fi interesante de vizat pentru publicul nostru țintă. De exemplu, ocupația „Audiologi și Logopezi” a înregistrat o creștere a angajărilor cu 20.500 de contracte, aproape dublând angajările înregistrate anul trecut. Datele arată o creștere semnificativă care ar merita

monitorizată, deoarece ar putea exista o nevoie similară pe piață în acest an și ar fi necesar să se abordeze aceasta pentru performanța sănătoasă a economiei regionale. În acest mod foarte simplu, este posibil, de asemenea, să se identifice ocupații sau nișe de piață care sunt cu adevărat interesante pentru grupurile noastre.

O opțiune și mai interesantă ar fi realizarea acestei operațiuni, dar concentrându-se doar pe contractele pe durată nedeterminată. A fost deja menționată oportunitatea de a lua în considerare doar contractele pe durată nedeterminată, înțelese ca fiind contracte de calitate care demonstrează o nevoie din partea companiilor. Prin urmare, limitarea analizei la contractele pe durată nedeterminată, dacă este posibil (datorită disponibilității datelor), poate duce la concluzii mai realiste cu privire la această nevoie.

Acest tip de analiză nu numai că servește la identificarea oportunităților specifice de angajare, dar consolidează și procesul decizional în domeniul orientării, formării profesionale și plasării forței de muncă, permițând consilierilor de carieră să ofere recomandări concrete și actualizate pentru căutarea activă a unui loc de muncă, adaptate pieței muncii actuale. În plus, având în vedere schimbările pe care le pot experimenta piețele muncii din cauza digitalizării, a tranziției ecologice și a îmbătrânirii populației, acest tip de analiză permite detectarea schimbărilor structurale în modelele de angajare. În cele din urmă, trebuie menționat că tendințele de angajare pot fi analizate și la nivel local, regional sau sectorial, permițând astfel identificarea specializărilor economice locale.

## 5. Resurse de interes

### 5.1 Surse LMI

Pentru a planifica eficient educația și formarea profesională (VET) adaptată nevoilor cursanților și ale pieței muncii, este esențial accesul la informații solide și actualizate despre piața muncii (IMM). Proiectul Erasmus+ IMM-EUniv (<https://lmi-euniv.eu/>) a oferit o cartografiere fundamentală a surselor IMM la nivel național din 19 țări ale UE, evidențiind principalele instituții implicate în producerea și diseminarea datelor și informațiilor despre piața muncii. Acestea includ agențiile naționale de statistică (de exemplu, ISTAT, INSEE, Statistics Suedia), serviciile publice de ocupare a forței de muncă, observatoarele pieței muncii, centrele de cercetare și organizațiile patronale. Fiecare dintre acești actori contribuie cu date privind tendințele ocupării forței de muncă și ale șomajului, structurile ocupaționale, locurile de muncă vacante, deficitul de competențe, salariile și schimbările demografice. Datele sunt colectate prin intermediul înregistrărilor administrative, al sondajelor naționale și internaționale și, din ce în ce mai mult, prin intermediul surselor de big data, cum ar fi anunțurile de locuri de muncă online și analizele web.

La nivel european, EUROSTAT rămâne o piatră de temelie a statisticilor oficiale și armonizate. Acesta furnizează seturi de date esențiale privind ocuparea forței de muncă, șomajul, costul forței de muncă, ratele locurilor de muncă vacante și indicatorii educației și formării profesionale. Ancheta sa asupra forței de muncă (EU-LFS) permite obținerea unor informații comparabile între statele membre, defalcate pe vârstă, sex, nivel de educație și regiune.

O altă sursă crucială este Skills-OVATE, Instrumentul de analiză online a posturilor vacante pentru Europa, dezvoltat de CEDEFOP. Acest instrument analizează milioane de anunțuri de locuri de muncă online pentru a identifica ocupațiile și competențele căutate în întreaga Europă. Acesta oferă informații detaliate pe ocupații (ISCO), locație (regiuni NUTS), sector și competențe necesare – inclusiv competențe digitale și ecologice. Acesta permite furnizorilor de VET și entităților sociale să monitorizeze tendințele pieței muncii în timp real și să anticipeze schimbările în cererea de competențe. De exemplu, instrumentul poate fi utilizat pentru a detecta cererea tot mai mare pentru ocupații precum „asistenți medicali” sau „instalatori de panouri solare” și pentru a explora competențele transversale și tehnice asociate (de exemplu, munca în echipă, programare, conștientizarea sustenabilității).

Proiectul LMI-EUniv a dezvoltat, de asemenea, LMI-Hub, un depozit centralizat cu acces liber, unde furnizorii de VET și alte părți interesate pot găsi fișe structurate ale țărilor, pot compara surse de date și pot accesa informații detaliate despre furnizorii de informații pe bază de LMI. Pe lângă sursele de date, LMI-Hub găzduiește materiale de instruire, ghiduri metodologice și un ghid de instruire cuprinzător, conceput pentru a sprijini instituțiile de învățământ superior și profesioniștii din domeniul formării în integrarea informațiilor pe bază de LMI în planificare, predare și îndrumare. Aceste resurse sunt disponibile gratuit pentru consultare și adaptare.

Printre instrumentele europene care completează LMI, ESCO (Instrumentul European pentru Abilități, Competențe, Calificări și Ocupații) oferă o clasificare multilingvă a competențelor și ocupațiilor care facilitează o mai bună potrivire a cursanților cu profilurile profesionale.

Europass, o altă inițiativă a UE, sprijină persoanele în documentarea și prezentarea clară a competențelor și calificărilor lor, cu ajutorul unor instrumente digitale pentru CV-uri și al unor planificatoare de trasee de învățare. Aceste instrumente sunt deosebit de valoroase atunci când sunt combinate cu informații despre informațiile pe piața muncii (LMI) pentru a ghida cursanții în identificarea oportunităților de carieră realiste și strategice.

În contextul LMI4VET, aceste resurse nu sunt doar informative, ci și operaționale. Entitățile sociale și profesioniștii din domeniul VET le pot utiliza pentru:

- identificarea ocupațiilor și sectoarelor cu exces sau deficit de forță de muncă,
- anticipează nevoile viitoare de competențe și profilurile profesionale emergente,
- să conceapă programe de învățământ mai specifice și mai relevante,
- să potrivească cursanții cu oportunități de carieră realiste,
- și să contribuie la reducerea necorelării competențelor și a subocupării forței de muncă.

Printre cele mai relevante tipuri de informații privind piața muncii (LMI) pentru planificarea VET se numără:

- indicatori ai tensiunii ocupaționale (de exemplu, raportul dintre șomeri și angajările permanente),
- ratele de supracalificare,
- cererea de competențe digitale și ecologice,
- ratele de rotație a contractelor și
- tendințele angajărilor sectoriale pe mai mulți ani.

Acești indicatori, precum și alții, sunt explicați în detaliu în Secțiunea 2 a acestui ghid, unde cititorii pot găsi definiții, metode de calcul, interpretări și exemple practice adaptate grupurilor vulnerabile. Interpretarea acestor indicatori permite furnizorilor de formare să se concentreze pe locuri de muncă cu oportunități reale și să evite formarea cursanților pentru sectoare aflate în declin structural. Toate aceste considerații au fost examinate în detaliu în secțiunile anterioare ale acestui ghid, care oferă instrumente practice, exemple și sfaturi metodologice pentru aplicarea informațiilor despre piața muncii în sprijinul proiectării serviciilor de formare și orientare.

### 5.1.1 Resurse și linkuri utile

Resursă	Legătură
<b>EUROSTAT – Statistici ale pieței muncii</b>	<a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market">https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market</a>
<b>CEDEFOP – Skills OVATE</b>	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/ro/tools/skills-ovate">https://www.cedefop.europa.eu/ro/tools/skills-ovate</a>
<b>LMI Hub – Arhiva proiectului LMI-EUniv</b>	<a href="https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub">https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub</a>
<b>ESCO – Abilități, Competențe, Calificări și Ocupații Europene</b>	<a href="https://ec.europa.eu/esco/portal/home">https://ec.europa.eu/esco/portal/home</a>
<b>Europass – Portofoliu de competențe și CV digital</b>	<a href="https://europa.eu/europass/ro">https://europa.eu/europass/ro</a>

## 6. Informații legate de proiect

Proiectul LMI4VET (Informații despre Piața Muncii pentru VET) își propune să doteze partenerii sociali din ecosistemul VET cu instrumente practice, instruire și îndrumări privind modul de utilizare eficientă a informațiilor despre piața muncii. Principalele sale obiective sunt de a promova incluziunea grupurilor vulnerabile prin creșterea capacității lor de angajare, de a alinia mai îndeaproape programele de învățământ VET la nevoile pieței muncii și de a promova un sistem VET mai informat și mai receptiv, capabil să înțeleagă și să se adapteze la ciclurile economice.

Acest ghid este rezultatul principal al Pachetului de Lucru 2 al proiectului LMI4VET. Activitatea a început cu identificarea și revizuirea instrumentelor și practicilor LMI existente la nivel european, urmate de sondaje și consultări cu furnizorii și părțile interesate din domeniul VET. Pe baza acestei activități preliminare, partenerii au dezvoltat în comun acest ghid metodologic pentru a sprijini luarea deciziilor bazate pe dovezi în furnizarea de formare.

Următorii pași ai proiectului, incluși în Pachetul de Lucru 3, implică proiectarea în comun a unor materiale de instruire interactive care să însoțească ghidul, inclusiv un curs online și un chatbot bazat pe inteligență artificială. Aceste resurse vor ajuta utilizatorii să exerseze și să internalizeze metodologiile descrise în acest ghid. Odată dezvoltate, instrumentele vor fi testate și validate în mai multe țări europene. Rezultatele vor fi diseminate în mai multe limbi și distribuite pe scară largă prin intermediul site-ului web al proiectului și al evenimentelor (Pachetul de Lucru 4).