

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

ANALIZA SWOT:

CAREUL STRATEGIC PUNCTE TARI - OPORTUNITĂȚI		MASURI/PROIECTE/ACȚIUNI PROPUSE ÎN CAREUL STRATEGIC SO ȘI WO
PUNCTE TARI:	OPORTUNITĂȚI & AMENINȚĂRI	ADMINISTRATIVE & OPERAȚIONALE:
✓ Județul Timiș se învecinează cu Ungaria și Serbia și face parte din Euroregiunea DKMT pentru cooperare transfrontalieră; ✓ În cadrul Euroregiunii DKMT sunt stabilite relații de cooperare în diverse domenii și există experiență semnificativă în derularea de proiecte transfrontaliere pe probleme și teme de interes comun; ✓ În cadrul euroregiunii DKMT, Județul Timiș este județul cu cei mai performanți indicatori economici având cea mai competitivă ofertă pentru locuri de muncă; ✓ Numărul de întreprinderi care funcționează în regiunea RO-HU este în creștere în fiecare dintre sectoarele economice agricultură, industrie și servicii pentru care se înregistrează o proporție mai mare de persoane care lucrează în aceste sectoare, decât media națională din Ungaria și România iar proporția persoanelor care lucrează în domeniul serviciilor în această regiune este în creștere; ✓ Numărul și ponderea tinerilor (sub 15 ani) este în ușoară creștere în regiunea transfrontaliera RO-HU (județul Timiș); ✓ Regiunea are o marjă pozitivă de migrație internă;	<u>OPORTUNITĂȚI:</u> ✓ <u>Valorificarea ofertei/funcțiunilor noului organism UE - Autoritatea Europeană a Muncii</u> pentru consolidarea și sporirea rolului relațiilor și cooperării regionale în domeniul pieței muncii privind: - facilitarea accesului la informațiile referitoare la drepturile și obligațiile în cazuri de mobilitate transfrontalieră pentru lucrători, angajatori și administrațiile naționale; - sprijinirea coordonării dintre statele membre în ceea ce privește asigurarea respectării transfrontaliere a legislației relevante a UE; - acționarea ca mediator între statele membre pentru a soluționa litigiile transfrontaliere între acestea - facilitarea găsirii unor soluții în cazul în care apar perturbări ale pieței forței de muncă ✓ România aderă la spațiul Schengen iar Serbia la UE; ✓ Politici noi UE și naționale privind încetinirea declinului demografic prin asigurarea unui echilibru pozitiv între sporul natural și migrație;	<i>Întărirea cooperării la nivel instituțional între actorii relevanți din domeniu pentru crearea unei platforme interactive de cooperare și informare transfrontalieră privind cererea și oferta de pe piața muncii, ușor de gestionat atât pentru angajatori și furnizorii de servicii de formare cât și pentru persoanele în căutare de locuri de muncă. La nivel individual, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se poată conecta atât cu angajatorii cât și cu furnizorii de servicii de calificare și formare profesională care le pot oferi formare de ambele părți ale graniței, prin masuri, acțiuni și proiecte care să vizeze:</i> <i>În cooperarea cu Ungaria:</i> ✓ Informarea și sprijinul profesional acordat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de-a lungul frontierei româno-ungare privind opțiunile pe care le au pe piața muncii transfrontalieră, prin organizarea de evenimente de informare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, informarea acestora cu privire la oportunitățile lor de muncă și de formare, precum și a legislației în vigoare de cealaltă parte a frontierei, tipărirea de broșuri informative cuprinzând cunoștințele legislative necesare.

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

✓ Indicatorii de ocupare a forței de muncă s-au îmbunătățit - populația activă din punct de vedere economic, precum și numărul și ponderea persoanelor ocupate au crescut în ultimul deceniu în regiunea de referință Ro-Hu; ✓ Rata șomajului este mai scăzută față de media națională (foarte scăzută în Timiș), iar numărul șomerilor a scăzut semnificativ în regiunea de referință; ✓ Rata șomajului în județele învecinate județului Timiș (Ro-Hu-Se) este mai ridicată ceea ce favorizează atragerea de forță de muncă disponibilă în aceste județe; ✓ Cel mai apropiat bazin (excedent) de muncitori mediu și bine calificați se află în țara vecină Serbia (la doar câțiva zeci de kilometri distanță). ✓ CCIA Timiș împreună cu Camera de Comerț și Industrie a Serbiei prin Camera Regională din Districtul Banatul de Nord Kikinda și primăria localității Kikinda au promovat și implementat proiectul „<i>Labor Net</i>” pe programul INTERREG IPA de Cooperare Transfrontalieră România-Serbia, care vizează crearea unei rețele pentru mobilitatea forței de muncă în zona transfrontalieră. ✓ Județul Timiș și CCIAT în colaborare cu SUP-DKMT, Dieceza de Szeged-Csanád și Organizația Nonprofit de Utilitate Publică Homokhát Eurointegráció pentru	✓ Disponibilitatea finanțării externe și a promovării proiectelor de cooperare transfrontalieră care să integreze soluții de mobilitate transfrontalieră; ✓ Promovarea și implementarea conceptelor de dezvoltare economică bazată pe cunoaștere, valorificarea inovării și cooperării transfrontaliere; ✓ Dezvoltarea transportului public rutier și feroviar transfrontalier prin utilizarea fondurilor nerambursabile europene. ✓ Simplificarea procedurilor de verificare la trecerea frontierei pentru reducerea timpului de tranzitare; ✓ Creșterea calității vieții în euroregiune, atractivității pentru locuire și a locurilor de muncă bine plătite prin politici publice locale și proiecte transfrontaliere integrate care să vizeze: - dezvoltarea relațiilor economice transfrontaliere; - dezvoltarea rolului rețelelor și al grupurilor de furnizori de bunuri și servicii; - digitalizarea serviciilor publice disponibilizarea serviciilor critice la nivel transfrontalier (transport public, sanitate, intervenții în situații de urgență, etc); - coordonarea formării profesionale pe ambele părți ale frontierei.	✓ crearea unui punct/oficiu de informare de ”tip one stop shop” în Timiș și Csongrad; ✓ promovarea și utilizarea de către CCIPT platformei IT https://jedijobs.eu/index.php/ro/ în județul Timiș; ✓ organizarea periodică de evenimente de informare pentru potențialii angajați; ✓ organizarea de târguri transfrontaliere de locuri de muncă ca loc de întâlnire pentru companii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; ✓ facilitarea întâlnirilor comune de lucru pentru a îmbunătăți potrivirea forței de muncă și - crearea unei baze de date și a unui site web comun, bilingvă, pe piața muncii. ✓ analiza/date privind oferta de angajați și cererea angajatorilor din regiune; strategie regională transfrontalieră axată pe deficitul de forță de muncă calificată; ✓ evenimente de informare pentru promovarea rezultatelor și concluziilor studiilor individuale/comune realizate prin proiectele derulate; În cooperarea cu Serbia: ✓ crearea și dezvoltarea unei rețele de cooperare transfrontalieră în domeniul pieței de muncii; ✓ promovarea și valorificarea de către CCIPT și CCIAT în județul Timiș a platformei IT https://banatjob.biz/dokumenta/ ; ✓ instruirea/punerea la dispoziția persoanelor în căutarea unui loc de muncă din statul vecin noțiuni/informații online cu legislație a muncii
--	--	--

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

Dezvoltarea Zonelor Mici au promovat și implementat proiectul ROHU-452 Inițiativa comună de ocupare a forței de muncă (JEDI) pe programul INTERREG RO-HU 2014-2020 care vizează creșterea ocupării forței de muncă în regiunea transfrontalieră a județelor Arad, Csongrád-Csanád și Timiș prin îmbunătățirea condițiilor de formare profesională, echilibrarea cererii și ofertei pe piața muncii și implementarea de activități pentru creșterea mobilității forței de muncă. ✓ CCIPT, rezultat în cadrul proiectului JEDI este în proces de operaționalizare funcțiuni și servicii cu considerarea nevoilor pieței muncii și a actorilor implicați în gestionarea proceselor pieței muncii și valorificarea forței de muncă;	- creșterea valorii formării orientate spre practică și adaptate la nevoile angajatorilor (învățământ liceal dual, formare profesională, învățământ superior). ✓ Promovarea, valorificarea, dezvoltarea și integrarea platformelor de matching cerere oferta angajare RO-SRB și RO-HU în zona de cooperare transfrontalieră DKMT: - https://banatjob.biz RO-SRB - https://jedijobs.eu RO-HU ✓ Oportunități de cooperare între universități și școli prin programe transfrontaliere; ✓ Organizarea continuă a târgurilor de locuri de muncă în zona vizată; ✓ Încheierea unor acorduri bilaterale cu alte state legate de imigrarea mai facilă a lucrătorilor ✓ Modernizarea funcționalității pieței muncii prin îmbunătățirea legislației; ✓ Reforma politicilor economice, educaționale, sociale și educaționale; ✓ CCIPT poate integra în misiunea sa acțiuni pentru susținerea mobilității transfrontaliere a forței de muncă	<i>din statul vecin România, Ungaria Serbia de preferat limba nativă/engleză;</i> ✓ <i>elaborarea unui ghid și publicarea unui ghid cu reglementări legislative dar și expresii și cuvinte importante de comunicare bilaterală</i> ✓ <i>asigurarea unor puncte/oficii de informare în principalele centre urbane transfrontaliere de tip "one stop shop"</i> ✓ <i>organizarea periodică împreună cu Camerele de Comerț a târgurilor de muncă pentru grupurile țintă și sectoarele cu deficit forță de muncă;</i> Comune RO-HU-SRB: ✓ <i>integrarea platformelor ejobs existente / în dezvoltare de o parte și alta a frontierei RO-HU-SRB pentru a facilita mobilitatea transfrontaliera a forței de muncă prin uniformizarea informațiilor de interes pe piața muncii;</i> ✓ <i>reconsiderarea sistemelor naționale și regionale de gestiune date privind piața muncii (nu exista date statistice privind deficitul de forță de muncă pentru a facilita intervenții și reglaje pe termen scurt mediu și lung);</i> ✓ <i>promovarea de acțiuni și proiecte comune pentru modernizarea funcționalității pieței muncii prin îmbunătățirea legislației, inclusiv fundamentarea și/sau participarea la promovarea unor politici educaționale și perfectarea acordurilor bilaterale privind imigrarea mai ușoară a lucrătorilor;</i>
---	--	--

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

SLĂBICIUNI:	AMENINȚĂRI:
✓ situația geopolitică a regiunii (trei granițe, state membre UE și nonmembre UE, granița Schengen) face dificilă naveta transfrontalieră; ✓ mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă se confruntă cu multe obstacole (barieră lingvistică, rețele de transport inadecvate, lipsă de informare și comunicare, diferențe administrative, sistem ineficient de servicii suport pentru formare profesională, etc.); ✓ în zona transfrontaliera RO-HU și RO-SE nu există transport feroviar între cele două țări și nici alte servicii de transport public. Timpul de trecere a frontierei este prea mare (30-60 minute); ✓ indicatorii demografici și de natalitate indică o descreștere continuă care vor accentua/agrava pe termen mediu și lung problemele pieței muncii; ✓ numărul și proporția persoanelor de vârstă activă din regiune sunt în scădere; ✓ nivelul de ocupare a forței de muncă în regiune este relativ scăzut în raport cu media UE; ✓ nu există date în sistemul național/regional de statistică privind deficitul forței de muncă pe sectoare de activitate economică și profesii care să permită intervenții/reglaje din partea autorităților cu competențe și atribuții în domeniu; ✓ efectele epidemiei COVID-19 care au generat o creștere ușoară între 2019 și 2020 a numărului de șomeri (o creșterea forței de muncă disponibile) s-au diminuat post pandemie, revenindu-se la o situație de deficit (șomaj subunitar în Timis, județul cu cel mai înalt nivel de dezvoltare din euroregiune); ✓ există un exod al profesioniștilor calificați și talentați în fiecare din județele euroregiunii DKMT, județul Timiș atrage în continuare resursă umană din regiunile învecinate și alte state (prin emigrație) însă aceasta nu înlocuiește pierderea talentelor/expertizei resursei umane proprii; ✓ șomajul scăzut/foarte scăzut (cazul județului Timiș), în aparență un fenomen pozitiv (indicator pozitiv pentru standard de viață/locuire ridicat) este o frână/piedică în dezvoltarea firmelor și regiunii. Nu se mai pot susține investiții mari sau extinderi ale afacerilor actuale fără forță de muncă (în excedent și cu nivele de calificare adecvate); ✓ lipsa/deficitul forței de muncă (calificate) afectează activitatea economică a agenților economici și performanța economică deopotrivă de o parte și de alta a frontierelor; ✓ nu există încă proiectate/operationalizate mecanisme pentru mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă; ✓ formarea profesională (continuă) și-a pierdut atractivitatea pentru tinerele generații, tendință care agravează problema calificării/specializării profesionale și respectiv adecvarea la dinamica cererii pieței muncii;	<u>AMENINȚĂRI:</u> ✓ apariția și continuarea crizelor și impactul negativ al acestora asupra economiei UE în general și statelor membre în particular (epidemii, războaie); ✓ un nou val de protecționism și naționalism economic amenință relațiile de afaceri existente și reduce șansele de a crea altele noi cu impact negativ asupra mobilității forței de muncă; ✓ importanța cooperării europene riscă să intre în declin din cauza diferențelor de percepție și interese ale unora dintre statele membre; ✓ continuarea scăderii ratei natalității/îmbătrânirea populației; ✓ continuarea creșterii emigrației populației în vârstă de muncă, în special a tinerilor cu pregătire superioară și a profesioniștilor cu calificări cheie; ✓ investiții insuficiente și inadecvate în cercetare și dezvoltare capabile să contribuie la atractivitatea locurilor de muncă în regiune; ✓ absorbție slabă a fondurilor structurale și de investiții în domeniile care contribuie la creșterea competitivității economiei

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

✓ reducerea numărului de studenți din învățământul superior (indicator aflat deja sub media UE); ✓ legislațiile și reglementările naționale diferite privind recunoașterea calificărilor și expertizelor profesionale îngreunează și deseori împiedică mobilitatea transfrontaliera a forței de muncă; ✓ Lipsa platformelor integrate și interactive de informare și cooperare a actorilor interesați privind piața muncii transfrontaliere (lipsa digitalizării informațiilor de interes pentru susținerea mobilității transfrontaliere a forței de muncă); ✓ piața muncii nu este dinamică și flexibilă (comparativ cu UE 28); ✓ nivelul mai mic al salariilor comparativ cu UE 28 fac neatractive locurile de muncă disponibile și favorizează migrația forței de muncă către statele puternic dezvoltate; ✓ absența școlilor secundare profesionale continua să afecteze pregătirea/calificările tinerilor și un răspuns adecvat/diversificat de calificări profesionale în raport cu cererea pieței muncii generând/contribuind la o nepotrivire structurală între ofertă și cerere pe piața forței de muncă; ✓ părăsirea relativ timpurie a școlii (rata NEET nu în educație, angajare sau instruire) contribuie la deficitul forței de muncă calificate în județul Timiș și regiune de referință;	și implicit a calității locurilor de muncă și de locuire în regiune; ✓ accentuarea disparităților în regiunile urbane și rurale în dezvoltarea economică (locuri de muncă disponibile reduse și neatractive în zonele rurale); ✓ inerție și întârzieri de intervenție în sistemele naționale de gestiune date privind deficitele forței de muncă pe sectoare și specializări care să permită intervenții și reglaje prin politici publice de stat sau locale.
--	---

Recomandari intervenției RO-SRB rezultate în cadrul consultărilor și proiectelor transfrontaliere derulate :

1. Îmbunătățirea mobilității transfrontaliere a muncii - Facilitarea mobilității lucrătorilor ar trebui să fie una dintre prioritățile activităților comune de cooperare bilaterală și instituții ale pieței muncii. Acordul bilateral privind libera circulație a forței de muncă în zona transfrontalieră poate fi un pas către această prioritate. Ar putea scădea șomajul în regiunea Banatului sârbesc, dar ar putea activa și pe unii dintre cetățenii inactivi din regiunea menționată. Pe termen scurt, această măsură ar putea crea probleme angajatorilor din Serbia (creșterea fluxului de lucrători și scăderea disponibilității noilor lucrători). Cu toate acestea, un rezultat comun al tuturor măsurilor propuse ar putea duce la îmbunătățirea condițiilor de muncă în ambele regiuni și la dezvoltarea activității în întreaga zonă transfrontalieră;

2. Îmbunătățirea sistemelor educaționale regionale – Calitatea sistemelor educaționale este cea mai importantă pentru viitorul pieței muncii, așa că dorim să acordăm o atenție specială acestui grup de măsuri. Fiind la curent cu programele susținute de UE pentru îmbunătățirea educației la toate nivelurile (Erasmus +, de exemplu), activitățile și proiectele viitoare ar trebui să fie orientate către facilitarea mobilității elevilor, propunătorilor și profesorilor, precum și o pondere intensivă de cunoștințe. Cooperarea pentru dezvoltarea învățământului profesional ar trebui, de asemenea, să fie prioritară și pusă în aplicare prin proiecte de cooperare a școlilor secundare și proiecte comune privind educația adulților.

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

3. Cooperarea multisectorială între sectoarele private, publice și civile - Serviciile regionale pentru ocuparea forței de muncă ar trebui să fie punctul central al integrării pe piața muncii. Ținând cont de faptul că majoritatea angajatorilor din regiunea Banatului sârbesc folosesc în mod regulat listele de locuri de muncă ale Serviciului Național de Ocupare a Forței de Muncă, în timp ce angajatorii din ambele regiuni folosesc frecvent medii online și tipărite și forumuri de muncă, ar trebui elaborat un sistem informațional integrat pentru posturile deschise. Posturile vacante ar putea fi vizibile pentru solicitanții de locuri de muncă din toată zona Banatului. Cooperarea dintre serviciile regionale de ocupare a forței de muncă ar putea fi dezvoltată în continuare prin realizarea de politici active comune privind piața forței de muncă, în special legate de munca directă cu solicitanții de locuri de muncă pentru formarea de locuri de muncă și căutarea activă a unui loc de muncă. De asemenea, sunt foarte importante proiectele pentru schimbul de cunoștințe și experiență profesională, instruirea și educația angajaților, precum și pentru consolidarea capacității serviciilor de angajare. Ar trebui acordată o atenție specială grupurilor vulnerabile de solicitanți de locuri de muncă prin discriminare pozitivă în procesele de recrutare și selecție, precum și printr-o cotă crescută pentru măsurile active ale pieței forței de muncă pentru aceste grupuri de utilizatori. Camerele regionale de comerț reprezintă toate companiile și întreprinderile din regiunile observate, iar aceste instituții ar trebui să fie responsabile de toate activitățile care ar putea fi direct benefice pentru organizațiile din zona Banatului. Unul dintre proiectele propuse este pilotarea programului transfrontalier de educație duală, astfel încât studenții și elevii sârbi să poată face stagii în companii românești și invers. Camerele de comerț ar trebui să fie, de asemenea, inițiatori de cooperare între școli și angajatori. Printr-un sistem dezvoltat de sprijin financiar și profesional pentru școli (oferirea de prelegeri, recomandări pentru dezvoltarea curriculum-ului, burse pentru studenți talentați etc.), tinerii ar putea fi pregătiți pentru piața muncii și chiar recrutați de unii angajatori în ziua absolvirii. În cele din urmă, alte părți interesate ar trebui să fie activate în inițiative și proiecte comune pentru a sprijini creșterea incluzivă a zonei vizate prin îmbunătățirea eficienței și accesibilității pieței forței de muncă. Pe lângă cele menționate anterior, părți interesate importante în acest sens sunt agențiile de recrutare private, centrele de start-up, organizațiile societății civile reprezentând grupuri marginalizate, administrațiile locale, asociațiile patronale și altele.

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

Recomandări intervenției RO-HU rezultate în cadrul consultărilor și proiectelor transfrontaliere derulate:

1. Îmbunătățirea transparenței proceselor și eficacității recunoașterii reale ale calificărilor transfrontaliere, precum și furnizării informației privind procedurile administrative de recunoaștere a calificărilor.
2. Instruirea îngrijitorilor și certificarea competențelor și calificărilor acestora, cât și a comparabilității lor pe întreg teritoriul Europei, integrarea îngrijitorilor de la domiciliu în OPORTUNITĂȚI ȘI PROVOCĂRI LEGATE DE MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ ȘI RECRUTAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII în rețelele locale de servicii publice; precum și identificarea și lucrul cu grupurile comunitare și organizațiile non-guvernamentale (ONG-uri).
3. Identificarea locurilor de furnizare a informației privind salariile și drepturile și obligațiile contractuale ale doctorilor, asistenților medicali și îngrijitorilor; revizuirea accesibilității informației (limbi, format); și investigarea faptului dacă există inițiative de creare a unor puncte de informare-colectare a informației de acest gen.
4. Investigarea posibilității, de către sindicatele afiliate ale EPSU, pentru includerea serviciilor de verificare a contractelor de muncă și/sau condițiilor de muncă pentru lucrătorii migranți (cu o profesie specifică) în gama serviciilor prestate de acestea. Explorarea posibilității de încheiere a acordurilor reciproce pentru calitatea de membru temporar în sindicate. Acolo unde există un număr substanțial de lucrători migranți neorganizați, explorarea strategiilor de organizare, recrutare și integrare a lucrătorilor migranți, precum și revizuirea rezultatelor oricăror campanii cu tematică asemănătoare. Pentru sindicate, îmbunătățirea instruirii reprezentanților sindicali/reprezentanților lucrătorilor în comitetele de întreprindere și a cunoștințelor lor în aspecte și provocări legate de practicile de recrutare etică, angajare în câmpul muncii, aspecte contractuale, condiții de muncă și remunerare, precum și inițierea lucrătorilor migranți în sectorul de îngrijire a sănătății Suport gratuit și corespunzător oferit lucrătorilor migranți de către angajatorii și/sau autoritățile publice din țările de destinație pentru învățarea limbii, atât ca parte a instruirii vocaționale, cât și în formă de cursuri independente.
5. Continuarea de către sindicatele afiliate ale EPSU a acțiunii de sensibilizare vizavi de conținutul și potențialul Codului de conduită al EPSU-HOSPEEM privind etica în recrutarea și fidelizarea transfrontalieră și monitorizarea aplicării acestuia, în baza Raportului de Evaluare comun EPSU-HOSPEEM (2012).
6. Monitorizarea sistematică de către autoritățile publice și angajați a activității agențiilor de recrutare, pentru a ajuta la salvagardarea practicilor etice de recrutare și de a aplica sancțiuni împotriva acestora în cazul depistării practicilor de exploatare, conform Codului de conduită privind etica în recrutarea și fidelizarea transfrontalieră al EPSU-HOSPEEM Promovarea de către sindicate a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind lucrătorii casnici. Pentru sindicatele afiliate ale EPSU, îmbunătățirea cooperării cu guvernele și autoritățile publice de toate nivelurile pentru o mai bună protecție legală a condițiilor de muncă și de angajare pentru lucrătorii migranți din domeniul îngrijirii în

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

gospodăriile private, în întreprinderi mici sau medii sau lucrătorii independenți (inclusiv lucrătorii fals independenți), deoarece, de regulă, este dificilă sau imposibilă identificarea sau includerea acestora în acordurile colective. Includerea clauzelor sociale/de muncă privind salarizarea, după cum este stipulat în acordurile colective sau în legislație și alte condiții de muncă și plată în contractele publice pentru prestatori privați (comerciali și necomerciali) în contextul procedurilor publice de procurări pentru sprijinirea principiului „Plată egală pentru muncă egală” pe un teritoriu dat.

- 7. Pentru UE, încurajarea și presarea guvernelor naționale de a investi în domeniul sănătății pentru îmbunătățirea finanțării durabile a sistemelor de îngrijire a sănătății, calității serviciilor de sănătate, atractivității profesiilor din domeniul de îngrijire a sănătății și a condițiilor de muncă a lucrătorilor medicali care nu migrează/rămân.*
- 8. Revizuirea oricărui aranjamente compensatorii existente între țările de origine și cele de destinație și considerarea elaborării de mecanisme/acorduri compensatorii, cu implicarea asociațiilor de angajatori, instituțiile care gestionează sistemele de îngrijire a sănătății (asigurări sociale sau servicii naționale de sănătate), ministerele naționale relevante și, acolo unde este cazul, instituțiile UE.*
- 9. Promovarea tratamentului egal pentru personalul medical din țările nemembre ale UE, de exemplu, prin dreptul de a vota în alegerile locale din țara de destinație după patru ani de reședință (conform practicii din majoritatea țărilor UE) și facilitarea accesului la naturalizare/cetățenie în țara gazdă.*
- 10. Oferirea sprijinului sau afilierea la organizații relevante care se dedică promovării anti-rasismului și anti-xenofobiei și considerarea elaborării de materiale care ilustrează valoarea lucrătorilor migranți, în special în serviciile sociale și de sănătate, și combaterea miturilor migrației.*

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

PLANUL DE ACȚIUNE

Planul de acțiune inițial este fundamentat în careurile strategice "SO" și "SW" ale analizei SWOT (puncte tari și oportunități respectiv puncte slabe și oportunități identificate) și își propune să evidențieze principalele măsuri/acțiuni administrative și proiecte operaționale necesar de abordat în ordine cronologică și logică pentru sprijinirea mobilității forței de muncă în zona de cooperare transfrontalieră RO-HU-SRB

Nr.	Denumire măsură/acțiune/proiect	Necesitate/ justificare intervenție	Inițiator & actori implicați	Costuri estimate (lei)	Surse finanțar e
Masuri/Proiecte/acțiuni inițiale necesar de realizat/inițiat					
1.	Aprobarea Planului de Acțiune pentru creșterea mobilității forței de muncă transfrontaliere RO-HU-SRB și alocare fonduri în BVC CJT pentru implementare PA	Formalizare la nivel de politică/program public a intervențiilor administrației publice județene în domeniul mobilității transfrontaliere a forței de muncă	Consiliul Județean Timiș – Serviciu / Compartiment de specialitate	Nu sunt necesare	-
2.	Conceptualizare cerințe și funcțiuni pentru proiectare Platformă IT interactivă CCIPT de info-comunicare (transfrontaliera) privind cererea și oferta de angajare pe piața muncii, cu integrarea ofertei de servicii de formare și calificare profesională	Analiza detaliată funcțiuni platforme e-jobs transfrontaliere existente RO-HU și RO-SRB, pentru definirea specificațiilor tehnice posibilitate integrare într-o Platformă comună interactivă CCIPT inclusiv cu oferta servicii suport pentru formare și calificare profesională (care nu este inclusă în platformele existente)	CCIPT-CJT/SC RUWATIM SMDP SRL; Administratori platforme e-jobs RO-HU și RO-SRB	Contract CJT-RUWATIM - et II-a (2025)	Buget CJT

ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB

Nr.	Denumire măsură/acțiune/proiect	Necesitate/justificare intervenție	Inițiator & actori implicați	Costuri estimate (lei)	Surse finanțare
3.	Elaborare dosar de accesare fonduri europene pentru realizare Platformă IT interactivă CCIPT de info-comunicare transfrontalieră privind cererea și oferta de angajare pe piața muncii, cu integrarea ofertei de servicii de formare și calificare profesională și a platformelor existente ejobs din Serbia și Ungaria	Proiectele transfrontaliere cu finanțare europeană nerambursabilă constituie platforma colaborativă adecvată pentru adresarea temelor de interes transfrontalier și sunt asistate cu finanțări nerambursabile. Alternativa la programele transfrontaliere sunt programele naționale care pot finanța componenta RO-CCIPT.	CCIPT-CJT/SC RUWATIM SMDP SRL; Administratori platforme e-jobs RO-HU și RO-SRB	60.000	Buget CJT
4.	Promovarea de acțiuni și proiecte comune pentru modernizarea funcționalității pieței muncii prin îmbunătățirea legislației, inclusiv fundamentarea și/sau participarea la promovarea unor politici educaționale și perfectarea acordurilor bilaterale privind imigrarea mai ușoară a lucrătorilor;	Pentru sustinerea mobilității transfrontaliere a forței de muncă este necesar ca legislația trebuie armonizată în zona de cooperare, să reglementeze și să favorizeze mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă, să elimine barierele și după caz să fie perfectate acorduri bilaterale care să acopere și armonizeze interesele părților.	CCIPT-CJT/SC RUWATIM SMDP SRL; Autorități publice locale, regionale și naționale	Contract CJT- RUWATIM - et II-a	Buget CJT
5.	Fundamentare și formulare propunere pentru reconsiderarea sistemelor naționale și regionale de gestiune date privind piața muncii prin includerea unor sisteme de monitorizare dinamica a deficitelor de forță de muncă pe sectoare și profesii cheie/critice inclusiv mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă;	Sistemul statistic național/regional nu include date statistice privind deficitul de forță de muncă pe sectoare de activitate și profesii/calificări cheie situație care împiedică predictibilitatea cererii pe piața muncii și nu permite intervenții și reglaje pe termen scurt mediu și lung;	CCIPT-CJT/SC RUWATIM SMDP SRL; Autorități publice locale, regionale și naționale	Contract CJT- RUWATIM - et II-a	Buget CJT

**ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE
TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB**

**ANALIZA SWOT ȘI PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA DE COOPERARE
TRANSFRONTALIERĂ RO-HU-SRB**