



Piața muncii în context european

Piața muncii din Uniunea Europeană a trecut printr-o transformare profundă în ultimele trei decenii, reușind să adauge aproape 30 de milioane de locuri de muncă nete din 1995 până în prezent, într-un context aparent nefavorabil. Din 2009 încoace, populația de vârstă activă a UE s-a redus cu aproape 10 milioane de persoane, sub presiunea îmbătrânirii demografice și a scăderii natalității. Cu toate acestea, ocuparea a continuat să crească, semn că economia europeană s-a adaptat structural mai rapid decât sugerează indicatorii demografici.

Această expansiune a ocupării nu a fost însă dublată de o evoluție similară a productivității. Dimpotrivă, Uniunea Europeană a înregistrat în ultimii ani o încetinire a creșterii productivității mai accentuată decât alte economii dezvoltate, ceea ce ridică semne de întrebare privind sustenabilitatea acestui model. Mai multe locuri de muncă nu înseamnă automat mai multă valoare adăugată, iar provocarea pentru Europa rămâne tranziția de la o economie intens consumatoare de forță de muncă la una bazată pe eficiență, competențe și tehnologie.

Noile inițiative europene privind mobilitatea forței de muncă și calitatea locurilor de muncă pot schimba rapid felul în care companiile își utilizează sau își mută resursa umană, își controlează costurile și își coordonează funcțiile interne. Pentru business, miza nu este doar conformarea. Este, în practică, viteza de execuție și capacitatea de reducere a fricțiunii exact acolo unde astăzi se pierd timp, energie și, nu de puține ori, oportunități bune de business.

Pachetul pentru mobilitatea echitabilă a forței de muncă („Fair Labour Mobility Package”) este, în acest moment, în fază de inițiativă și proiect pilot (în special pentru componenta de digitalizare, precum «ESSPASS»), cu propuneri legislative așteptate în 2026 și o implementare etapizată ulterior. În paralel, Actul privind locurile de muncă de calitate („Quality Jobs Act”) se află în fază de consultare, cu obiectivul declarat de a fi lansat în cursul anului 2026. Mesajul pentru companii este însă deja clar: direcția este stabilită, iar fereastra de pregătire este limitată. Pentru companii, presiunea va fi mai mare, iar spațiul pentru improvizație mai mic.

Libera circulație a lucrătorilor este unul dintre pilonii pieței unice europene. În practică, însă, mobilitatea a fost, prea des până acum, o combinație de reguli interpretate diferit, proceduri greoaie și zone gri pe care companiile au încercat să le gestioneze cum au putut. Exact aici încearcă să intervină noul pachet: să simplifice, dar fără să relaxeze controlul. Merită spus că acesta este, probabil, punctul cel mai important.

În paralel, Comisia Europeană a lansat consultările pentru Actul privind locurile de muncă de calitate („Quality Jobs Act”), o inițiativă anunțată pentru 2026, care urmărește să actualizeze reguli europene cu impact direct asupra modului în care este organizată munca. Mai concret, discuția vizează gestionarea algoritmilor și a



inteligenței artificiale la locul de muncă, actualizarea regulilor de sănătate și securitate pentru riscuri psihosociale și ergonomice, respectarea regulilor de muncă și SSM în subcontractare, gestionarea echitabilă a restructurărilor și întărirea aplicării drepturilor lucrătorilor și a rolului partenerilor sociali. Nu avem încă obligații finale adoptate, dar direcția este deja suficient de clară, încât companiile să nu-și mai permită să privească subiectul de la distanță.

Pașaportul european de securitate socială („European Social Security Pass”), cunoscut și ca „ESSPASS”, este proiectul prin care Comisia Europeană vrea să digitalizeze documentele de securitate socială folosite în mobilitatea transfrontalieră și să permită verificarea lor rapidă, în timp real, peste granițe. În fazele pilot, accentul a fost pus inclusiv pe documentul portabil A1, cel care arată în ce stat rămâne asigurat un lucrător mobil din punct de vedere al asigurărilor sociale pe perioada în care muncește într-un alt stat UE. Pentru companii, miza este clară: mai puțină birocrație, verificări mai rapide și un risc mai mic de erori, întârzieri sau fraudă. Autoritatea Europeană a Muncii („European Labour Authority”) este agenția europeană creată să sprijine aplicarea efectivă a regulilor privind mobilitatea transfrontalieră a lucrătorilor și coordonarea sistemelor de securitate socială. Rolul ei este să faciliteze accesul la informații pentru angajatori și lucrători, să sprijine cooperarea între statele membre UE, inclusiv prin inspecții comune, și să ajute la soluționarea dificultăților care apar în situații transfrontaliere. Pentru companii, beneficiul poate fi o aplicare mai coerentă a regulilor. În același timp, asta înseamnă și mai puțin spațiu pentru interpretări divergente.

Inițiativa privind portabilitatea competențelor („Skills portability initiative”) urmărește recunoașterea mai ușoară a competențelor și calificărilor între statele membre, astfel încât mobilitatea să nu se blocheze doar pentru că piața muncii se mișcă mai repede decât mecanismele administrative. Într-o economie aflată sub presiunea deficitului de talent, miza este simplă: să poți muta mai repede (dar și conform) oamenii acolo unde este nevoie de ei.

Actul privind locurile de muncă de calitate („Quality Jobs Act”) mută discuția dincolo de mobilitate, către felul în care este organizată munca în sine. Din ce a anunțat Comisia Europeană până acum, nu vorbim despre o singură obligație nouă, ci despre o posibilă actualizare a mai multor zone sensibile: folosirea algoritmilor și a inteligenței artificiale la muncă, sănătatea și securitatea în noile contexte de lucru, subcontractarea, restructurărilor și aplicarea drepturilor lucrătorilor. Pentru business, asta înseamnă mai multă disciplină și mai puțin spațiu pentru improvizație. Pentru HR, este un test de claritate, sustenabilitate și încredere.

Mobilitatea și standardele de calitate a muncii vor deveni mai digitale, mai transparente și mai integrate. Asta ajută, dar obligă și mai mult. Mobilitatea nu mai poate rămâne exclusiv în HR. Politicile interne trebuie să se lege între ele, iar HR, payroll, tax, legal și business trebuie să spună aceeași poveste - nu doar pe hârtie, ci și în practică. În România, pentru companiile cu mobilitate regională, cu structuri de subcontractare sau cu presiune mare pe talent, nu mai vorbim doar despre interpretare juridică, ci despre execuție, viteză și competitivitate. În materia detașărilor, implicațiile sunt foarte concrete: baza juridică, documentarea, remunerarea, regulile din statul gazdă și



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



consistența informațiilor raportate vor conta mai mult decât până acum. Iar dacă direcțiile anunțate pentru Actul privind locurile de muncă de calitate („Quality Jobs Act”) se vor materializa, companiile vor trebui să se uite cu mai multă seriozitate și la instrumentele digitale folosite în relația de muncă, la subcontractare și la gestionarea schimbărilor organizaționale. De aceea, tema nu mai poate fi lăsată exclusiv în grija HR-ului: cine adună datele, cine le verifică și cine răspunde pentru ele devine parte din aceeași ecuație de control și execuție.

Piața muncii europene a demonstrat că poate crea locuri de muncă chiar și într-un context demografic dificil. Următoarea provocare este ca aceste locuri de muncă să susțină nu doar creșterea economică, ci și bunăstarea pe termen lung a oamenilor care le ocupă. Europa ridică standardul, dar nota de plată va ajunge mai degrabă la companiile nepregătite, decât la autorități. Pentru un CEO, concluzia este directă: cine își pune ordine din timp în mobilitate, date și responsabilități interne va câștiga viteză, control și credibilitate. Pentru HR, mesajul este la fel de important: fără roluri clare, procese sustenabile și sprijin real din partea organizației, presiunea va crește exact acolo unde implementarea este deja cea mai dificilă. În fond, aici se va vedea foarte repede cine tratează subiectul ca pe o formalitate și cine reușește, în practică, să-l transforme în procese care funcționează și în decizii mai bune.

Intocmit de

Expert informare si constientizare

Orzea Corneliu Gheorghe

MARTIE 2026