Cofinanțat de Uniunea Europeană

Program: Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Fond: Fondul Social European+
Prioritate: P1. Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii
Operațiune: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare, inclusiv cu participarea societății civile
Titlul proiectului: „MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII ORGANIZAȚIILOR SOCIETĂȚII CIVILE PE PIAȚA MUNCII”
Cod SMIS: 300609

Propunere de Politici Publice - 2

1) Instituţia	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale
2) Formularea problemei	Piața muncii din România a cunoscut o serie de transformări semnificative în ultimii ani, influențate de factori economici, demografici, tehnologici și politici. Aceste schimbări au afectat atât cererea cât și oferta de forță de muncă, generând noi tendințe în structura și dinamica ocupării. Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică (INS)[1], rata șomajului în România a fost de 5,4% în 2024, menținându-se la același nivel ca în 2023, dar cu o ușoară scădere față de 2022, când se înregistra o rată de 5,6%. Numărul șomerilor a fost de aproximativ 451.000 de persoane, în timp ce populația activă a ajuns la circa 8,3 milioane, dintre care 7,85 milioane erau ocupate. De remarcat că rata șomajului a rămas ridicată în rândul tinerilor, depășind 23%. În ceea ce privește gradul de ocupare a populației, rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 15 și 64 de ani a fost de 63,8% în 2024, în creștere față de 62,7% înregistrată în 2023. Dacă ne raportăm la trimestrul al doilea al anului 2024, se observă o valoare și mai ridicată, de 64,4%, ceea ce confirmă o tendință pozitivă pe piața muncii.

[1] Institutul Național de Statistică - Rata Șomajului, disponibil la: https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2024r.pdf

Totuși, piața muncii rămâne marcată de disparități regionale și sectoare de activitate cu diferite dinamici de creștere. În cele ce urmează, vom analiza principalele tendințe și evoluții bazate pe date statistice și surse oficiale.

Tendințe Principale ale Pieței Muncii din România

Schimbări Demografice și Îmbătrânirea Populației

Unul dintre factorii majori care influențează piața muncii din România este îmbătrânirea populației. Conform INS[2], în 2023, România avea un procent de **19,6%** din populație cu vârsta de peste 65 de ani, comparativ cu media europeană de 20,8. Se estimează că acest procent va crește până la **29%** până în 2050, ceea ce va exercita o presiune suplimentară asupra forței de muncă disponibile și a sistemului de pensii.

De asemenea, populația activă a scăzut constant în ultimii ani. Conform datelor **INS**, numărul persoanelor active (15-64 ani) a scăzut de la **9,1 milioane** în 2019 la **8,7 milioane** în 2023. Această tendință este agravată de emigrarea continuă a forței de muncă, în special a tinerilor și a persoanelor cu înaltă calificare.

Impactul Tehnologiei și Digitalizării

Digitalizarea și automatizarea sunt factori-cheie care modelează piața muncii în România. Conform unui raport al **World Economic Forum**[3] din 2023, aproximativ **20%** din locurile de muncă actuale din România sunt susceptibile să fie automatizate în următorii 10 ani .

Acest proces generează atât provocări, cât și oportunități pentru forța de muncă. Potrivit unui raport al **Băncii Mondiale**, sectoarele care au înregistrat o creștere semnificativă datorită digitalizării includ tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), cu o creștere de **12%** a ocupării în perioada 2021-2023, și serviciile financiare, unde digitalizarea a permis creșterea productivității și a ocupării (Banca Mondială, 2023).

Cererea Crescută pentru Competențe Verzi și Sustenabile

[2] Institutul Național de Statistică- Îmbătrânirea populației rezidente, un fenomen greu de oprit, disponibil la: https://insse.ro/cms/ro/content/%C3%AEmb%C4%83tr%C3%A2nirea-popula%C8%9Biei-rezidente-un-fenomen-greu-de-oprit-0

[3] World Economic Forum - Future of Jobs Report, disponibil la: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Tranziția către o economie verde are implicații majore asupra pieței muncii. România, ca parte a Uniunii Europene, s-a angajat să atingă obiectivele Pactului Verde European, ceea ce înseamnă o transformare a pieței muncii în direcția unor competențe "verzi".

Un raport recent al **Comisiei Europene**[4] arată că în România există o creștere a cererii pentru locuri de muncă în sectoare sustenabile, cum ar fi energiile regenerabile, transportul ecologic și managementul deșeurilor. De exemplu, sectorul energiei regenerabile a înregistrat o creștere de **25%** a ocupării în 2023, comparativ cu anul precedent.

Disparitățile Regionale și Mobilitatea Forței de Muncă

Piața muncii din România este caracterizată de disparități regionale semnificative. Potrivit datelor **INS**, regiunea București-Ilfov a înregistrat cea mai mare rată de ocupare, de **73,8%** în 2023, în timp ce în regiunile Nord-Est și Sud-Vest Oltenia, ratele de ocupare au fost de **53,5%** și, respectiv, **54,2%**

Aceste disparități se reflectă și în rata șomajului, care variază semnificativ de la o regiune la alta. De exemplu, în județul Vaslui, rata șomajului este de **9,8%**, comparativ cu **2,1%** în județul Ilfov. Mobilitatea internă a forței de muncă rămâne limitată, din cauza diferențelor de infrastructură, oportunități de muncă și acces la servicii.

Impactul Pandemiei COVID-19 și Recuperarea Pieței Muncii[5]

Pandemia COVID-19 a avut un impact profund asupra pieței muncii din România. În perioada de vârf a pandemiei, rata șomajului a crescut până la **6,1%** în 2020, în timp ce multe sectoare au fost nevoite să-și reducă activitatea sau să adopte măsuri de muncă la distanță.

În 2023, piața muncii a început să își revină, dar cu variații semnificative între sectoare. Potrivit datelor **INS**, sectoarele care au înregistrat cea mai rapidă recuperare sunt IT&C, cu o creștere a ocupării de **10%**, și comerțul electronic, care a beneficiat de digitalizarea accelerată .

În contrast, sectoare precum turismul, horeca și anumite industrii manufacturiere au rămas sub nivelul ocupării din 2019, cu o reducere medie a locurilor de muncă de **15-20%**.

[4] Comisia Europeană - Raportul de țară, disponibil la: https://www.mae.ro/sites/default/files/file/anul_2023/pdf_2023/2023.09.19_raport_de_tara_2023_ro.pdf
[5] European Youth Portal - Efectele pandemiei de COVID-19 asupra ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, disponibil la: https://youth.europa.eu/news/effects-of-covid-19-youth-employment_ro

Provocările în Angajarea Tinerilor și Grupurilor Vulnerabile

Angajarea tinerilor și a grupurilor vulnerabile rămâne o provocare semnificativă. Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) a fost de **22,5%** în 2023, comparativ cu media națională de 5,4%, conform **Eurostat** .

De asemenea, persoane din grupuri vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități, au rate de ocupare mult mai mici. Doar **17,5%** dintre persoanele cu dizabilități erau angajate în 2023, comparativ cu media europeană de 50,6%. Piața muncii din România continuă să evolueze într-un context complex marcat de schimbări demografice, tehnologice, economice și sociale. Tendințele dominante includ îmbătrânirea populației, digitalizarea accelerată, creșterea cererii pentru competențe verzi și sustenabile, disparități regionale semnificative, precum și impactul prelungit al pandemiei COVID-19. Pentru a aborda aceste provocări, România va trebui să adopte politici și măsuri adaptate la noile realități economice și sociale, care să sprijine dezvoltarea unei piețe a muncii reziliente și incluzive.

Context General al Mobbingului la Locul de Muncă

Mobbingul[6] (sau hărțuirea psihologică la locul de muncă) reprezintă o problemă serioasă în România, afectând sănătatea mintală și fizică a angajaților, productivitatea și atmosfera generală de la locul de muncă. Această formă de hărțuire se manifestă prin comportamente repetitive și ostile, cum ar fi intimidarea, umilirea, izolarea sau criticile nejustificate, menite să afecteze negativ pe termen lung o persoană.

În anul 2023, Guvernul României, prin ANES a aprobat prin HG nr. 970/2023 Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, oferind un cadru legal și procedural clar pentru protecția angajaților împotriva hărțuirii. În acest context, instituțiile și companiile trebuie să adopte măsuri proactive pentru prevenirea hărțuirii de orice fel la locul de muncă. Acestea includ campanii de informare, sesiuni de formare și implementarea unor coduri de conduită care să stabilească standardele de comportament.

Se instituie proceduri clare pentru raportarea și investigarea cazurilor de hărțuire, fie ea pe criterii de sex sau hărțuire morală. Angajatorii au obligația de a stabili mecanisme interne de soluționare a plângerilor. Angajatorii sunt obligați să asigure protecția celor care raportează cazuri de hărțuire, prevenind orice formă de represalii împotriva acestora. De asemenea, HG 970/2023 prevede sancțiuni clare pentru hărțuire, cu scopul de a descuraja orice formă de abuz la locul de muncă. Aceste sancțiuni pot include amenzi semnificative și alte măsuri disciplinare împotriva agresorilor. De asemenea, România a ratificat Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (OIM 190), care prevede măsuri pentru eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Această convenție, adoptată în 2019, este un cadru internațional inovator, ce recunoaște dreptul fiecărei

[6] Eurofound - Mobbing, disponibil la: https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/mobbing

	persoane de a avea un loc de muncă liber de violență și hărțuire, inclusiv hărțuire bazată pe gen. Implementarea acestei convenții în România va avea efecte benefice semnificative, contribuind la crearea unui climat de muncă sigur și respectuos, la îmbunătățirea relațiilor profesionale și la sporirea productivității organizațiilor. Totodată, aceasta va sprijini angajatorii în dezvoltarea unor politici clare de prevenire și gestionare a comportamentelor abuzive și va oferi angajaților, în special femeilor, un cadru legal solid pentru protecția drepturilor lor și accesul la remedii eficiente în cazul încălcării acestora. Prin urmare, ratificarea și aplicarea OIM 190 reprezintă un pas esențial în consolidarea egalității de șanse și în promovarea unui mediu de muncă echitabil și incluziv. Potrivit unui studiu realizat de **Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii (INCDPM) "Alexandru Darabont"** în 2021, aproximativ **33%** dintre angajații din România au raportat că au fost expuși la forme de mobbing la locul de muncă într-un moment dat din cariera lor. Același studiu arată că **14%** dintre respondenți au experimentat mobbing în ultimele 12 luni. Conform unui alt raport realizat de **Comisia Europeană** în 2020, aproximativ **7%** dintre angajații din România au declarat că au fost victime ale hărțuirii psihologice la locul de muncă în ultimii 12 luni, ceea ce plasează România sub media europeană de 9%. Studiile realizate de **Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)**[7] arată că hărțuirea psihologică la locul de muncă poate duce la stres cronic, anxietate, depresie și chiar boli cardiovasculare. De asemenea, mobbingul este asociat cu o rată crescută a absenteismului și cu scăderea productivității. În România, se estimează că aproximativ **5% din totalul absențelor de la locul de muncă** sunt legate direct de mobbing sau alte forme de stres psihosocial. De asemenea, conform unui sondaj realizat de **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** în 2018, **45% dintre angajații români** au declarat că mobbingul a afectat negativ atmosfera la locul de muncă și a dus la conflicte între colegi. În România, legislația privind mobbingul este fragmentată și nu există o definiție clară și specifică a fenomenului în Codul Muncii. Deși hărțuirea morală la locul de muncă este interzisă prin **Legea nr. 167/2020**, aplicarea acesteia este încă limitată și dificil de monitorizat (Monitorul Oficial, 2020). Potrivit unui studiu al **Fundamentului pentru Cercetarea Calității Vieții (ICCV)**, doar **12%** dintre angajatori au adoptat politici clare și măsuri de prevenție împotriva mobbingului în regulamentul intern al companiei .

[7] Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), disponibil la: https://osha.europa.eu/ro/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3

	Un sondaj realizat de **Institutul Român pentru Evaluare și Strategie (IRES)** în 2019 a arătat că aproximativ **60% dintre angajații români** nu cunosc noțiunea de mobbing sau nu înțeleg în totalitate ce presupune acest tip de hărțuire. Acest lucru indică o lipsă de educație și conștientizare în rândul angajaților și al angajatorilor. Un studiu realizat de **Centrul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (CDRU)** în 2022 indică faptul că mobbingul este mai frecvent în organizațiile cu o cultură ierarhică rigidă și în care nu există mecanisme clare de raportare și gestionare a conflictelor. Conform acestui studiu, **75% dintre organizațiile din România nu au un cod de conduită specific pentru prevenirea mobbingului** . Conform unui document al **Băncii Mondiale**[8] mobbingul la locul de muncă contribuie la scăderea productivității și creșterea costurilor pentru companii din cauza absenteismului, a fluctuației de personal și a costurilor de recrutare și formare. În România, se estimează că pierderile economice cauzate de mobbing se ridică la **aproximativ 0,5% din PIB** anual . Mobbingul are un impact negativ și asupra sănătății publice. Potrivit unui studiu realizat de **Colegiul Psihologilor din România**[9], aproape **30% dintre cazurile de anxietate și depresie** tratate în clinicile de sănătate mintală sunt asociate cu experiențe de hărțuire la locul de muncă. Mobbingul reprezintă o problemă semnificativă pentru piața muncii și sănătatea publică din România, cu efecte negative asupra angajaților și companiilor. Deși legislația recentă a făcut progrese, este necesar un cadru legal mai clar și măsuri de prevenție mai eficiente, precum: ✓ **Educație și conștientizare**: Campanii naționale de conștientizare și educare a angajaților și angajatorilor privind mobbingul. ✓ **Implementarea de politici interne clare**: Obligația tuturor companiilor de a avea un cod de conduită care să includă măsuri de prevenire a mobbingului. ✓ **Încurajarea raportării și asigurarea anonimatului**: Crearea unor mecanisme sigure și anonime de raportare a cazurilor de mobbing. ✓ **Servicii de suport și consiliere**: Extinderea accesului la servicii de consiliere psihologică și juridică pentru victimele mobbingului.

[8] World Bank Group - Office Bullying: A Literature Review, disponibil la: https://documents1.worldbank.org/curated/en/290591468160526526/pdf/42206.pdf?msclkid=1b205c7db88111ecb26020b623d1d1f9

[9] Colegiul Psihologilor din România - Competențe de evaluare și intervenție în specializările psihologie clinică, consiliere psihologică și psihoterapie, disponibil la: https://copsi.ro/images/2._Ghid_Competente_de_evaluare_si_interventie_pe_specializari_CPCP_BD_-_integrat_1.pdf

	Adoptarea acestor măsuri ar contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă în România și la reducerea impactului negativ al mobbingului asupra pieței muncii și economiei.
3) Numele politicii publice	**Măsuri Active pentru Combaterea Hărțuirii Psihologice la Locul de Muncă**
4) Scop	**Scopul** este de a reduce incidența și impactul mobbingului asupra angajaților din România prin îmbunătățirea cadrului legislativ, implementarea unor mecanisme eficiente de prevenire și intervenție, creșterea nivelului de conștientizare și educare a angajaților și angajatorilor, și consolidarea protecției juridice a victimelor.
5) Obiective generale/obiective specifice	**Obiectiv General** Obiectivul general al acestei politici publice este de a crea un mediu de muncă sigur, incluziv și echitabil în România prin prevenirea și combaterea eficientă a hărțuirii psihologice (mobbing) la locul de muncă, asigurând astfel bunăstarea fizică și psihologică a angajaților, îmbunătățirea performanței organizaționale și reducerea costurilor sociale și economice asociate acestui fenomen. **Obiective Specifice** 1. **Reformarea cadrului legislativ și de reglementare** privind hărțuirea psihologică la locul de muncă, prin introducerea unei definiții clare și comprehensive a mobbingului, stabilirea unor sancțiuni adecvate și a unor proceduri simplificate pentru raportarea și investigarea cazurilor de hărțuire. 2. **Implementarea unor mecanisme instituționale eficiente** pentru prevenirea, monitorizarea și gestionarea cazurilor de mobbing, inclusiv prin înființarea unor structuri specializate la nivelul autorităților de muncă și prin crearea unor platforme anonime de raportare a incidentelor de hărțuire psihologică. 3. **Promovarea unor politici organizaționale pro-active** de prevenire a mobbingului, prin obligativitatea introducerii unor coduri de conduită și a unor proceduri interne clare în toate organizațiile, precum și prin oferirea de suport metodologic și de resurse pentru implementarea acestora. 4. **Creșterea nivelului de conștientizare și educare** a angajaților și angajatorilor cu privire la problematica mobbingului, prin organizarea de campanii naționale de informare și formare, care să includă seminarii, workshop-uri și programe de training destinate recunoașterii, prevenirii și gestionării cazurilor de hărțuire psihologică. 5. **Asigurarea accesului la consiliere și asistență pentru victimele mobbingului**, prin dezvoltarea unor servicii de suport psihologic, juridic și de mediere, disponibile gratuit sau la costuri reduse, în colaborare cu instituții publice, organizații non-guvernamentale și mediul academic.

	6. **Monitorizarea și evaluarea continuă a implementării măsurilor propuse** prin colectarea sistematică de date statistice privind cazurile de mobbing, evaluarea impactului politicilor adoptate și ajustarea periodică a acestora pe baza unor rapoarte de cercetare și feedback din partea părților interesate
6) Beneficiarii	1. **Angajații** Toți angajații, indiferent de poziție sau sector, beneficiază de un mediu de lucru mai sigur și mai sănătos. Cei care au fost sau ar putea fi victime ale hărțuirii psihologice vor avea acces la un sistem mai eficient de protecție și sprijin, care să le asigure drepturile și demnitatea la locul de muncă. Angajații vor avea mai multă încredere în a raporta cazurile de mobbing, știind că există mecanisme clare de protecție și intervenție. 2. **Angajatorii și Organizațiile** Angajatorii și organizațiile vor beneficia de o mai bună gestionare a resurselor umane, de reducerea absenteismului și fluctuației de personal, de o creștere a productivității și de îmbunătățirea reputației lor. Politicile publice care promovează un mediu de lucru sigur contribuie la crearea unei culturi organizaționale pozitive, ceea ce poate atrage talente noi și poate reduce costurile asociate cu conflictele de muncă. 3. **Familiile și Comunitățile** Membrii familiei și comunitățile locale beneficiază indirect de o politică eficientă împotriva mobbingului, întrucât angajații afectați de hărțuire psihologică pot experimenta stres, anxietate și alte probleme de sănătate care afectează dinamica familială și comunitară. Reducerea mobbingului contribuie la bunăstarea generală a indivizilor și, prin extensie, a comunităților în care aceștia trăiesc. 4. **Instituțiile Publice și Statul** Instituțiile publice (de exemplu, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, Inspecția Muncii) și statul, în general, beneficiază de pe urma reducerii cazurilor de hărțuire psihologică prin scăderea costurilor sociale și economice asociate acestora (de exemplu, cheltuieli mai mici pentru servicii de sănătate, pensii de invaliditate și asistență socială). De asemenea, promovarea unui climat de muncă sănătos și incluziv susține obiectivele de dezvoltare durabilă și îmbunătățește competitivitatea economică a țării. 5. **Sistemul de Sănătate Publică** Sistemul de sănătate beneficiază de o reducere a numărului de cazuri de afecțiuni psihologice și fizice asociate cu mobbingul, cum ar fi depresia, anxietatea și bolile cardiovasculare. Aceasta poate duce la scăderea costurilor medicale și a presiunii asupra serviciilor de sănătate publică.

	6. **Organizațiile Societății Civile** OSC-urile și asociațiile pentru drepturile omului care activează în domeniul drepturilor muncii și protecției angajaților vor beneficia de o mai mare vizibilitate și de o colaborare extinsă cu autoritățile publice, contribuind la îmbunătățirea politicilor și practicilor de muncă.		
7) Variante de soluționare	**Varianta 1** Varianta 1 propune o abordare comprehensivă pentru combaterea hărțuirii psihologice (mobbingului) la locul de muncă, printr-o serie de măsuri integrate la nivel legislativ, instituțional și organizațional. Această variantă se bazează pe crearea unui cadru legal clar, dezvoltarea unor mecanisme eficiente de prevenire și intervenție, creșterea nivelului de conștientizare și educare a părților implicate, și furnizarea de sprijin adecvat pentru victimele mobbingului. **Reformarea Cadrului Legislativ** Pentru a combate eficient hărțuirea psihologică (mobbingul) la locul de muncă, sunt necesare modificări legislative clare și măsuri concrete care să vizeze definirea, prevenirea, raportarea și sancționarea acestui fenomen. Propunerile de modificări legislative includ: **Introducerea unei definiții clare a mobbingului în legislația muncii** Modificarea Codului Muncii (Legea nr. 53/2003) și a Legii nr. 167/2020 privind prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă, prin: – Definirea explicită a mobbingului ca hărțuire psihologică persistentă și sistematică, exercitată asupra unui angajat de către unul sau mai mulți colegi sau superiori ierarhici, având ca scop sau efect afectarea demnității, sănătății psihice sau fizice și a reputației profesionale a victimei.	**Impact 1 Economic, Social și Ecologic** **Impact Economic:** – Reducerea pierderilor economice generate de absenteism și fluctuație de personal, estimate în prezent la cca. 0,5% din PIB. – Creșterea productivității prin consolidarea unui mediu de lucru sănătos, ceea ce atrage investiții și forță de muncă stabilă. – Costuri reduse pentru sistemul de sănătate publică, prin scăderea numărului de cazuri de depresie, anxietate și boli profesionale asociate mobbingului. **Impact Social:** – Creșterea gradului de protecție a angajaților și consolidarea încrederii în instituții.	**Buget estimat 1** Fără impact bugetar semnificativ asupra bugetului de stat – măsurile vizează amendamente legislative și obligații impuse angajatorilor. Posibile costuri administrative minore, absorbite prin bugetele instituțiilor deja existente.

	– Introducerea unei descrieri detaliate a comportamentelor considerate mobbing (ex. izolarea, umilirea, denigrarea, amenințarea, etc.). **Stabilirea unor sancțiuni specifice și progresive pentru cazurile de mobbing** Propunerea de amendamente la Codul Muncii și la Legea nr. 167/2020 care să includă: – Introducerea de amenzi semnificative pentru angajatori care nu iau măsuri pentru prevenirea și gestionarea cazurilor de mobbing, în funcție de gravitatea și frecvența incidentelor (de exemplu, amenzi de la 10.000 la 100.000 RON). – Implementarea unor sancțiuni suplimentare, cum ar fi suspendarea activității organizației în cazurile grave și recurente de mobbing. – Stabilirea unor despăgubiri financiare pentru victimele mobbingului, care să fie plătite de angajatorii responsabili, acoperind daunele morale, cheltuielile legale și pierderile economice suferite de victime. **Crearea unei proceduri simplificate de raportare și investigare a cazurilor de mobbing** Propunerea de modificări la Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, care să includă: – Introducerea obligativității pentru angajatori de a stabili mecanisme interne de raportare confidențială și transparentă a cazurilor de mobbing. – Crearea unui termen clar de soluționare a plângerilor interne de maximum 30 de zile calendaristice. – Înființarea unei proceduri administrative rapide pentru investigarea cazurilor raportate către Inspecția Muncii, cu obligația de a rezolva plângerile în termen de 60 de zile.	– Reducerea conflictelor la locul de muncă și îmbunătățirea climatului organizațional. – Promovarea egalității de șanse și a incluziunii, cu efecte pozitive asupra coeziunii sociale. **Impact Ecologic:** – Indirect pozitiv, prin diminuarea comportamentelor distructive și a consumului excesiv de resurse asociate cu un climat tensionat. – Crearea unui cadru de lucru mai responsabil și sustenabil. .	

	Obligativitatea introducerii unei politici anti-mobbing în regulamentul intern al fiecărei organizații Modificarea Codului Muncii pentru a impune angajatorilor să includă în regulamentul intern al organizației: − Politici și proceduri clare de prevenire și combatere a mobbingului, inclusiv măsuri de protecție pentru victime și sancțiuni pentru agresori. − Obligația de a informa toți angajații cu privire la politicile anti-mobbing și de a organiza sesiuni de training periodice pentru conștientizarea și prevenirea hărțuirii psihologice.		
	Varianta 2 **Consolidarea Capacităților Instituționale** Consolidarea capacităților instituționale este esențială pentru asigurarea implementării eficiente a legislației și pentru protejarea drepturilor angajaților. Măsurile concrete propuse includ: **Înființarea unei Divizii Specializate pentru Combaterea Hărțuirii Psihologice în cadrul Inspecției Muncii** − Crearea unei divizii dedicate în cadrul Inspecției Muncii, responsabilă exclusiv cu investigarea, monitorizarea și soluționarea cazurilor de mobbing. − Alocarea unui buget specific pentru această divizie, care să includă fonduri pentru recrutarea și formarea personalului specializat (psihologi, avocați, experți în resurse umane) și pentru dezvoltarea infrastructurii necesare (birouri regionale, echipamente, platforme digitale). − Înființarea unui serviciu de suport pentru victimele mobbingului, disponibil prin intermediul unei linii telefonice	**Impact 2 Economic, Social și Ecologic** **Impact Economic:** − Costuri mai mici pentru angajatori datorită reducerii litigiilor de muncă. − Creșterea eficienței Inspecției Muncii și a instituțiilor conexe, prin gestionarea rapidă și profesionistă a sesizărilor. − Consolidarea cooperării interinstituționale reduce duplicările și optimizează resursele existente. **Impact Social:** − Victimele beneficiază de servicii specializate (linie	**Buget estimat 2** Fără impact suplimentar major asupra bugetului de stat – costurile pot fi acoperite din fonduri europene (FSE+) și din bugetele instituționale existente. Cheltuieli punctuale pentru dezvoltarea platformei digitale și pentru programele de formare, recuperabile prin creșterea eficienței administrative. .

	naționale gratuite și a unui portal online, care să ofere consiliere psihologică, juridică și de mediere. **Dezvoltarea unei Platforme Digitale Naționale pentru Raportarea Cazurilor de Mobbing** − Implementarea unei platforme digitale anonime și securizate, gestionată de Inspecția Muncii, care să permită raportarea facilă a cazurilor de mobbing de către angajați. − Asigurarea unui sistem de feedback pentru victime și raportori, astfel încât să fie informați despre statusul cazului și despre măsurile luate. − Integrarea acestei platforme cu alte sisteme existente de raportare a cazurilor de discriminare și hărțuire pentru a asigura o monitorizare coerentă și unificată. **Îmbunătățirea Cooperării Interinstituționale** − Stabilirea unui protocol de cooperare între Inspecția Muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Ministerul Sănătății și Ministerul Justiției, pentru a facilita schimbul de informații, monitorizarea cazurilor și coordonarea măsurilor de intervenție. − Crearea unei baze de date naționale privind cazurile de mobbing, accesibilă autorităților relevante, pentru a monitoriza tendințele și pentru a lua măsuri corective rapide. **Formarea și Dezvoltarea Profesională a Personalului Instituțiilor Publice** − Organizarea de programe de formare specializate pentru inspectorii de muncă, avocați și mediatori care se ocupă de cazurile de mobbing, pentru a le îmbunătăți competențele în domeniul psihologiei muncii, legislației muncii și tehnicilor de mediere a conflictelor.	verde, portal online, consiliere psihologică și juridică). − Crește gradul de raportare a cazurilor și, implicit, nivelul de încredere al angajaților. − Se creează o cultură organizațională bazată pe prevenție și respect reciproc. **Impact Ecologic:** − Indirect pozitiv: reducerea deplasărilor și a consumului de resurse prin digitalizarea proceselor de raportare și monitorizare. − Promovarea unui management sustenabil al resurselor umane.	

	− Stabilirea de parteneriate cu instituții academice și cu organizații internaționale pentru transferul de bune practici și pentru dezvoltarea capacităților de intervenție.		
	Varianta 3 Pentru a asigura o abordare unitară și eficientă a cazurilor de hărțuire psihologică la locul de muncă, se propune introducerea unei proceduri standardizate de raportare și investigare: **Crearea unui Sistem Național de Sesizări privind Mobbingul:** − Dezvoltarea unui sistem unic de raportare online, gestionat de Inspecția Muncii, prin care angajații să poată depune plângeri legate de mobbing. Sistemul va permite anonimatul și va asigura protecția identității celor care raportează. − Formarea unei echipe dedicate în cadrul Inspecției Muncii, responsabile cu investigarea plângerilor primite, în maxim 30 de zile de la înregistrare. − Stabilirea unui termen limită pentru soluționarea plângerilor (60 de zile de la primirea plângerii) și comunicarea rezultatelor investigației către reclamant și angajator. **Obligativitatea raportării trimestriale de către angajatori:** Angajatorii trebuie să raporteze trimestrial către Inspecția Muncii toate cazurile de mobbing sesizate intern și măsurile luate pentru rezolvarea acestora. **2. Introducerea unei Scheme de Compensații pentru Victimele Mobbingului**	**Impact 3 Economic, Social și Ecologic** **Impact Economic:** − Diminuarea cheltuielilor medicale și sociale asociate cazurilor de mobbing. − Fondul de compensații stimulează angajatorii să prevină cazurile de hărțuire, evitând costurile aferente despăgubirilor. − Crearea unui mecanism transparent de despăgubire reduce presiunea pe instanțe și litigii costisitoare. **Impact Social:** − Victimele beneficiază de protecție financiară și reabilitare mai rapidă. − Creșterea nivelului de echitate și justiție socială prin instituirea compensațiilor. − Consolidarea culturii raportării și a	**Buget estimat 3** Nu implică cheltuieli suplimentare din bugetul de stat – fondul este alimentat din contribuția angajatorilor (0,1% din fondul anual de salarii) și din fonduri europene. Implementarea procedurii standardizate se realizează prin structurile existente ale Inspecției Muncii.

	Pentru a oferi sprijin financiar victimelor și pentru a descuraja hărțuirea psihologică, se propune crearea unei scheme de compensații care să ofere despăgubiri adecvate: **Fond Național de Compensații pentru Mobbing:** Înființarea unui fond național gestionat de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, finanțat din contribuțiile angajatorilor (ex. 0,1% din fondul de salarii anual) și din fonduri publice. Despăgubirea victimelor mobbingului, în funcție de gravitatea și durata abuzului, pentru daune morale și pierderi financiare (ex. concedieri abuzive, diminuarea salariului). **Ghid de evaluare a prejudiciilor:** Crearea unui ghid standard de evaluare a prejudiciilor pentru a asigura o aplicare uniformă a compensațiilor, în funcție de severitatea cazului.	responsabilității angajatorilor. **Impact Ecologic:** – Neutru din punct de vedere direct, dar indirect pozitiv prin reducerea conflictelor și creșterea sustenabilității climatului de muncă.	
8) Procesul de consultare	**Organizaţii, instituţii consultate:** Autoritatea Națională pentru Calificări -AJOFM Ilfov -ANOFM București -Inspectoratul Școlar Județean Ilfov -Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați -Departamentul pentru Românii de Pretutindeni	**Rezultatele consultării** Procesul de consultare a implicat Autoritatea Națională pentru Calificări, AJOFM Ilfov, ANOFM București, Inspectoratul Școlar Județean Ilfov, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), Departamentul pentru Românii de Pretutindeni, precum și organizații neguvernamentale active în domeniul muncii. Principalele concluzii și poziții exprimate au fost: **1. Necesitatea unei abordări integrate și coerente** – Reprezentanții instituțiilor și OSC-urilor au subliniat că	

	- Organizații ale Societății Civile membre în cadrul Rețelei pentru Dezvoltarea Organizațiilor Societății Civile pe Piața Muncii	niciuna dintre variantele analizate nu poate funcționa eficient de sine stătător. Este necesară o strategie combinată, care să includă atât componenta legislativă, cât și consolidarea instituțională și mecanisme de sprijin direct pentru victime. – OSC-urile au accentuat importanța alinierii politicilor cu convențiile și directivele europene recente, în special Convenția OIM nr. 190 și legislația UE privind combaterea hărțuirii la locul de muncă. **2. Sustenabilitate financiară și evitarea presiunii asupra bugetului de stat** – A existat consens că soluțiile propuse trebuie finanțate prioritar din fonduri europene și contribuții private (angajatori), pentru a evita impactul negativ asupra bugetului național. – Reprezentanții organizațiilor prezente la consultări și evenimente au susținut ideea cofinanțării și a parteneriatelor cu autoritățile județene și UAT-uri, pentru a asigura o implementare sustenabilă la nivel teritorial. **3. Adaptarea la specificul regional și local** – Actorii relevanți au menționat că există diferențe semnificative între mediul urban și cel rural, precum și între sectoarele economice. Acestea necesită soluții flexibile, adaptate contextului local. – S-a propus dezvoltarea unor centre teritoriale de sprijin și consiliere, integrate în rețeaua serviciilor publice de ocupare. **4. Transparență, monitorizare și raportare** – Instituțiile publice și organizațiile societății civile au solicitat implementarea unui mecanism unitar de raportare a cazurilor și de monitorizare a progresului. – Publicarea anuală a unui raport național privind situația

		mobbingului și a măsurilor de prevenire a fost considerată un instrument esențial pentru asigurarea credibilității și responsabilității. **5. Necesitatea schimbării culturale și a creșterii gradului de conștientizare** – Reprezentanții din educație și ONG-urile au subliniat că, dincolo de măsurile legislative și instituționale, este nevoie de campanii susținute de informare și educație civică, inclusiv prin școli și mass-media, pentru a combate stereotipurile și a încuraja raportarea cazurilor de mobbing. În ansamblu, consultarea a evidențiat un consens puternic pentru implementarea unei **variante mixte**, cu accent pe integrarea tuturor mecanismelor propuse în cele trei variante de lucru inițiale.	
9) Varianta de soluţionare recomandată	**Varianta de soluţionare recomandată** Crearea unui sistem coerent, funcțional și sustenabil de prevenire, monitorizare și combatere a mobbingului, prin măsuri legislative, instituționale și sociale complementare. **Măsuri propuse** **Reformarea cadrului legislativ** − Introducerea unei definiții clare și exhaustive a mobbingului în Codul Muncii. − Stabilirea unor sancțiuni progresive și a unor termene clare de soluționare a plângerilor.	**Termene de realizare** − **2025** – adoptarea modificărilor legislative, înființarea diviziei specializate, lansarea campaniilor de informare. − **2026** – operaționalizarea platformei digitale și a liniei telefonice, crearea fondului de compensații. − **2027** – primele evaluări oficiale și raportarea impactului măsurilor.	**Buget Estimat** **Reforma legislativă:** fără costuri suplimentare, acoperită prin resursele existente ale Ministerului și Parlamentului. **Divizia specializată + platformă digitală:** aprox. 15–20 mil. lei, finanțabili din FSE+ și bugetul Inspecției Muncii.

	– Obligativitatea ca fiecare angajator să includă în regulamentul intern politici anti-mobbing. **Consolidarea capacităților instituționale** – Înființarea unei divizii specializate în cadrul Inspecției Muncii, cu experți în psihologie organizațională și dreptul muncii. – Dezvoltarea unei platforme digitale naționale de raportare anonimă, interoperabilă cu alte sisteme. – Implementarea unei linii telefonice naționale de sprijin pentru victime. **Crearea Fondului Național de Compensații pentru Mobbing** – Fond alimentat din contribuțiile angajatorilor (0,1% din fondul anual de salarii) și fonduri europene (FSE+). – Victimele primesc despăgubiri rapide pentru daune morale și pierderi materiale. – Elaborarea unui ghid național de evaluare a prejudiciilor. **Campanii de informare și educare** – Campanii media naționale pentru conștientizarea fenomenului. – Programe de training pentru angajatori și angajați. – Colaborare cu universități și ONG-uri pentru educație preventivă. **Monitorizare și evaluare** – Raport anual al Inspecției Muncii privind cazurile de mobbing. – Indicatori clari de performanță: reducerea cazurilor raportate, creșterea numărului de organizații cu politici anti-mobbing, gradul de satisfacție al angajaților.	– **2028 și ulterior** – ajustarea cadrului de politici pe baza datelor colectate și a feedback-ului beneficiarilor.	**Linia telefonică națională:** 3 mil. lei/an (costuri operaționale). **Campanii de informare:** 5–7 mil. lei pe perioada 2025–2027, acoperite din fonduri europene și parteneriate public-privat.