

INTEGRAREA PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA A REFUGIAȚILOR DIN UCRAINA–
ÎNTRE PROVOCĂRI ȘI MODELE DE SUCCES
RAPORT NAȚIONAL
Ianuarie 2026

Project SMART UA

**Scalarea incluziunii și integrării sociale de succes a
refugiaților ucraineni în Ungaria, România și Slovacia
printr-o cooperare inovatoare între diverși actori sociali**



SMART UA



RAPORT NAȚIONAL PRIVIND ANGAJAREA REFUGIAȚILOR UCRAINENI: ANALIZA PIEȚEI ȘI BUNE PRACTICI

România

Ianuarie 2026

Autori

Acest raport național a fost realizat de **Florin Lazăr și Smaranda Witec** (Asociația Școlilor de Asistență Socială din România și Universitatea din București, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială) pe baza analizei pieței muncii și a actorilor instituționali și non-instituționali implicați în sprijinirea accesului la un loc de muncă al beneficiarilor protecției temporare din Ucraina în România.

Mulțumiri organizației **Jesuit Refugee Service România**, în mod special **Cătălin Albu, Bianca Albu, Georgiana Dănciulescu și Olena Zinkevych** pentru implicarea în procesul de consultare, pentru expertiza oferită privind contextul angajării refugiaților ucraineni în România, precum și pentru contribuția la procesul de colectare a datelor. De asemenea, mulțumiri studentei **Cristiana Valeria Dumitru** (Universitatea din București, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială) pentru contribuția tehnică la activitățile de cercetare.

Disclaimer :

„Cofinanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin însă exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Fondului Social European. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care acordă finanțarea nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.”

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

Cuprins

PARTEA I – ANALIZA PIEȚEI MUNCII	5
Introducere	5
1.1. Metodologie și surse de date	6
1.2. Considerații etice	7
2. Analiza cererii de locuri de muncă.....	8
2.1. Cererea de forță de muncă	8
2.2. Disparități sectoriale și teritoriale.....	10
2.3 Tendințe anticipate	12
3. Analiza ofertei de locuri de muncă	14
3.1. Profilul respondenților	14
3.2 Abilități, educație, recunoaștere	16
4. Analiza deficitelor de competențe.....	19
4.1. Neconcordanța între calificările refugiaților și nevoile pieței muncii	19
4.2. Deficitul de competențe digitale și ecologice („green skills”)	20
5. Analiza concurențială.....	22
5.1. Angajatori, niveluri salariale și beneficii.....	22
5.2. Canalele de formare existente.....	23
6. Bariere în accesul pe piața muncii.....	24
7. Mecanisme de sprijin a angajării.....	26
7.1. Serviciile de ocupare accesate	26
7.2. Servicii publice de ocupare a forței de muncă (AJOFM/ANOFM)	27
7.3. Intervenții ale ONG-urilor și de formare.....	28
7.4. Inițiative ale angajatorilor.....	29
7.5. Nevoile nesatisfăcute.....	29
7.6. Nevoi de sprijin pentru angajare.....	30
8. Analiza SWOT a pieței muncii	32
Puncte tari	32
Puncte slabe	32
Oportunități.....	33

Amenințări	33
9. Analiza cadrului de politici și reglementări	34
7.1 Legislația privind ocuparea	34
7.2 Cadrul privind migrația	35
7.3 Stimulente pentru angajarea refugiaților/migranților ucraineni	35
10. Concluzii - Partea I.....	36
PARTEA a II-a - BUNE PRACTICI.....	37
11. Introducere	37
11.1 Limitări ale analizei bunelor practici.....	37
12. Bună practică 1 – model comunitar integrat de activare și inserție profesională, Jobs4Ukraine, asociația Proiect Voyager.....	38
Profilul	38
Descrierea modelului	39
Rezultate și eficacitate	40
Parteneriate	40
Sustenabilitate și Replicabilitate.....	41
13. Bună practică 2 – Modelul holistic de management de caz - JRS România.....	42
Profilul	42
Descrierea modelului	42
Rezultate și eficacitate	43
Parteneriate	43
Sustenabilitate.....	44
Replicabilitate.....	44
14. Bună practică 3 – asistența psiho-socială - Crucea Roșie Română.....	44
Profilul	44
Descrierea modelului	45
Rezultate și eficacitate	45
Parteneriate	45
Sustenabilitate.....	45
Replicabilitate.....	46

15. Lecții transversale	46
16. Recomandări de politici	46
A. Recomandări pe termen scurt (0–6 luni)	46
B. Recomandări pe termen mediu (6–24 luni)	47
17. Concluzii generale.....	48
Bibliografie	49

PARTEA I – ANALIZA PIETEI MUNCII

Introducere

Acest raport național face parte din activitatea WP3 – Labour Market Analysis and Identification of Good Practices a proiectului Scaling the successful social inclusion and integration of Ukrainian refugees in Hungary, Romania and Slovakia through an innovative multi-stakeholder cooperation (Acronym SMART UA) (Project number:ESF-SI-2024-UA-01-0074) și este conceput ca parte a unei analize la nivelul a trei țări europene (România, Ungaria și Slovacia), în cadrul pachetului de lucru 3, urmând o metodologie comună și un format standardizat.

Obiectiv- Analizarea accesului refugiaților la locuri de muncă și identificarea modelelor care sprijină integrarea și îmbunătățesc capacitatea de inserție profesională, cu accent pe durabilitate, incluziune și impact sistemic. Raportul se bazează pe o abordare mixtă, combinând date cantitative și calitative, și urmărește să ofere o imagine structurată asupra accesului pe piața muncii, a barierelor de acces, a mecanismelor de sprijin existente și a cadrului de politici relevante.

După izbucnirea războiului în februarie 2022, un număr mare de persoane din Ucraina au ajuns în România, fie pentru ședere temporară, fie de durată. Pe măsură ce formele de sprijin instituite fie prin mecanisme europene, fie naționale, s-au redus, presiunea spre găsirea unui loc de muncă au crescut, și implicit asupra pieței muncii. În acest context, înțelegerea dinamicilor pieței muncii și a mecanismelor de sprijin existente este esențială pentru fundamentarea unor intervenții sustenabile și incluzive.

Raportul își propune să răspundă următoarelor întrebări de cercetare: care sunt principalele bariere cu care se confruntă refugiații ucraineni în accesarea și menținerea unui loc de muncă; cum răspund actorii publici, privați și ai societății civile acestor provocări; și ce modele de sprijin pot fi considerate bune practici, cu potențial de replicare.

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

În raport, termenul «refugiați ucraineni» este utilizat într-un sens analitic larg. Atunci când sunt discutate drepturi, politici și mecanisme de sprijin, este utilizat termenul juridic de «beneficiari ai protecției temporare», în conformitate cu legislația UE și cu cadrul național aplicabil în România.

1.1. Metodologie și surse de date

Metodologia utilizată include analiza documentară a cadrului legislativ și a inițiativelor relevante în domeniul ocupării, aplicarea unui chestionar adresat refugiaților ucraineni și organizarea unui focus grup cu actori instituționali implicați în sprijinirea accesului la un loc de muncă.

Chestionar (componenta cantitativă)

Chestionarul a fost aplicat de JRS România în perioada 26–30 septembrie 2025 unui număr de 32 de refugiați ucraineni aflați în România. Instrumentul de cercetare a fost tradus și administrat în limba ucraineană, pentru a asigura o mai bună înțelegere a întrebărilor și o participare cât mai incluzivă. Chestionarul a colectat informații privind profilul socio-demografic al respondenților, situația lor ocupațională, dificultățile întâmpinate în accesarea și menținerea unui loc de muncă, tipurile de sprijin primite și nevoile percepute în prezent.

Focus grup (componenta calitativă)

Componenta calitativă a cercetării a inclus un focus grup organizat în 25 septembrie 2025 la sediul JRS România, cu 8 participanți, reprezentând instituții și organizații-cheie implicate în domeniul angajării refugiaților ucraineni. La focus grup au participat doi reprezentanți ai ANOFM și câte un reprezentant al UNHCR, OIM, Fundației Terre des hommes, AIDRom, Organizației Ateliere Fără Frontiere și al JRS România. Discuția a fost moderată de un reprezentant al JRS România, cu co-moderare asigurată de un expert din cadrul Asociației Școlilor de Asistență Socială din România.

Focus grupul a urmărit explorarea perspectivelor instituționale asupra barierelor sistemice, a mecanismelor de coordonare interinstituțională, a rolului diferiților actori în sprijinirea accesului la locuri de muncă și a soluțiilor considerate eficiente sau promițătoare, conform ghidului WP3.

Analiza datelor

Analiza datelor s-a realizat prin integrarea rezultatelor cantitative din chestionar cu temele recurente identificate în cadrul focus grupului, urmărindu-se triangularea informațiilor și o interpretare orientată spre piața muncii. Datele colectate au un caracter exploratoriu și nu sunt



reprezentative la nivel național, însă oferă perspective relevante asupra experiențelor refugiaților și asupra modului în care sistemele existente răspund nevoilor acestora.

Raportul este structurat în două părți principale. Prima parte este dedicată analizei pieței muncii și include analiza cererii și a ofertei, identificarea barierelor de acces, prezentarea programelor de sprijin existente, o analiză SWOT și o revizuire a cadrului de politici și reglementări. A doua parte este dedicată documentării bunelor practici, pe baza a trei interviuri realizate cu actori relevanți și urmărește evidențierea unor modele de intervenție care pot contribui la dezvoltarea unor soluții de ocupare mai sustenabile și mai incluzive pentru refugiații ucraineni în România.

În conformitate cu cadrul WP3, analiza urmărește înțelegerea dinamicilor pieței muncii și a mecanismelor funcționale de sprijin, nu evaluarea impactului sau formularea de proiecții cantitative.

1.2. Considerații etice

Cercetarea a fost realizată în conformitate cu principiile etice ale proiectului SMART UA, având ca obiectiv protejarea drepturilor, siguranței și demnității tuturor participanților implicați în procesul de colectare a datelor.

Participarea la activitățile de cercetare s-a desfășurat exclusiv pe bază voluntară, iar consimțământul informat a fost obținut anterior implicării participanților în chestionare, interviuri sau focus grupuri. Toți participanții au fost informați riguros cu privire la obiectivele studiului, natura și durata activităților, tipologia întrebărilor adresate, precum și cu privire la modalitățile de prelucrare și utilizare a datelor colectate. Consimțământul a fost exprimat în formă scrisă sau verbală, în funcție de specificul situațional al fiecărei activități.

Cercetarea nu a presupus furnizarea de servicii, beneficii materiale sau sprijin financiar participanților. Demersul științific a urmărit exclusiv obținerea de date relevante pentru fundamentarea și îmbunătățirea politicilor și programelor dedicate sprijinirii integrării pe piața muncii a refugiaților ucraineni.

Regulile de confidențialitate și protecție a datelor cu caracter personal au fost respectate pe parcursul întregului proces de cercetare. Datele au fost anonimizate sistematic, iar orice element care ar fi putut permite identificarea directă ori indirectă a participanților a fost eliminat în etapele de analiză și raportare. Accesul la date a fost restricționat membrilor echipei de cercetare, iar stocarea acestora s-a realizat în condiții de securitate, în conformitate cu legislația europeană și națională privind protecția datelor (GDPR).

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

Colectarea datelor de la persoane refugiate a fost realizată cu o atenție sporită față de vulnerabilitățile specifice acestui grup. Instrumentele de cercetare au fost adaptate lingvistic și cultural, inclusiv prin traducerea și administrarea chestionarului în limba ucraineană, pentru a asigura accesibilitatea și comprehensiunea informațiilor. Participanții au avut libertatea de a omite întrebări sau de a se retrage în orice moment, fără consecințe asupra statutului lor.

În cadrul interviurilor și focus grupurilor, participanții au fost informați în prealabil cu privire la înregistrarea discuțiilor și la utilizarea exclusivă a materialelor în scopuri de cercetare. Activitățile au fost facilitate într-un mediu sigur, respectuos și sensibil la dimensiunile de gen și la contextul sociocultural, pentru a crea condiții adecvate exprimării libere și informate.

Prin aplicarea acestor principii etice, cercetarea menține un echilibru între necesitatea producerii de date empirice relevante pentru analiza pieței muncii și responsabilitatea fundamentală de a proteja drepturile, demnitatea și bunăstarea participanților — în mod particular a persoanelor refugiate — pe întreaga durată a procesului de colectare și analiză a datelor.

2. Analiza cererii de locuri de muncă

2.1. Cererea de forță de muncă

La nivel național, angajatorii au declarat în evidențele ANOFM peste 30.000 de locuri de muncă vacante, dintre care o parte semnificativă sunt deschise și cetățenilor ucraineni, în special în județe precum: București, Cluj și Timiș.

Conform datelor furnizate de ANOFM și tendințelor de pe piața muncii, principalele domenii în care există locuri de muncă vacante sunt:

1. Industria Prelucrătoare și Producție

Acesta rămâne cel mai activ sector, cu o cerere constantă pentru:

- **Muncitori necalificați** la asamblarea și montarea pieselor (în special în industria auto și componente electronice).
- **Ambalatori manuali** și manipulatori marfă.
- **Confecționeri-asamblori** în industria textilă.

2. Construcții

Datorită deficitului major de forță de muncă din acest sector, există numeroase oportunități pentru:

- **Muncitori necalificați** în demolarea clădirilor, zidărie sau finisaje (mozaic, faianță).
- Specialiști în instalații și placări.

3. Servicii și HORECA

Sectoarele cu fluctuație mare de personal oferă posturi precum:

- **Ajutor în bucătărie**, personal de curățenie în hoteluri și restaurante.
- **Lucrători comerciali** în retail și supermarketuri.

4. Transporturi și Logistică

Odată cu obținerea sau echivalarea documentelor necesare, refugiații pot accesa posturi de:

- **Conducători auto** pentru transport rutier de mărfuri.
- **Curieri**, un domeniu cu o creștere explozivă în marile orașe.

Analizând datele în dinamică observăm o creștere substanțială a refugiaților ucraineni înregistrați la agențiile de ocupare de la aproape 20.000 în 2023 la aproape 25.000 în 2025, precum și o creștere relativ constantă a celor care au reușit să-și găsească un loc de muncă (de la mai puțin de 600 de persoane la finalul anului 2022, la aproape 3.500 la finalul anului 2025). Creșterea din 2025 a fost susținută și de subvențiile acordate angajatorilor care încadrează șomeri din grupuri vulnerabile, categorie în care sunt incluși și refugiații.

Anul	Cetățeni din Ucraina înregistrați (Total cumulat)	Locuri de muncă ocupate (cumulat)
2022	~5.300	583
2023	19.716	2.143
2024	23.941	2.734
2025	24.958	3.411

Sursa: ANOFM, 2023, 2024, 2025, 2026

Trebuie menționat că mulți cetățeni ucraineni lucrează în România fără a fi înregistrați la ANOFM, utilizând platforme private sau contracte directe, astfel că numărul real de persoane care s-au angajat la nivel național este semnificativ mai mare decât cea monitorizată prin serviciile publice.

Dintre cei 32 de respondenți la chestionar, 11 (o treime) sunt în căutarea unui loc de muncă. În privința domeniilor în care aceștia își caută un loc de muncă, 6 menționează domeniul Servicii (curățenie, ospitalitate, comerț cu amănuntul etc.), urmați de cei care aleg activități de birou/administrative (5) și educație (4). În domeniul sănătății și asistenței sociale caută 4 persoane, iar 2 în domeniul IT/ocupații tehnice. De precizat că întrebarea a fost cu răspuns multiplu, astfel că numărul total de opțiuni îl depășește pe cel al respondenților care s-au declarat în căutarea unui loc de muncă.

O altă întrebare a fost adresată celor care au un loc de muncă dar sunt în căutarea unui alt loc de muncă. Astfel, 10 (31,3% din total) sunt în căutarea unui salariu mai mare, 5 caută pentru că locul

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

de muncă actual este nesigur sau temporar și încă 5 caută un loc de muncă mai aproape de casă/familie. Doi dintre respondenți își doresc un loc de muncă care este mai aproape de nivelul de calificare/experiență pe care îl au.

Participanții la focus grup au confirmat că cererea de locuri de muncă este preponderent în domeniul serviciilor, HoReCa, construcții și de muncitori necalificați, ceea ce nu este foarte atractiv pentru refugiații cu pregătire superioară din Ucraina. Unii însă acceptă și locuri de muncă sub nivelul pregătirii.

2.2. Disparități sectoriale și teritoriale

Din datele ANOFM, cele mai multe locuri de muncă ocupate de refugiații din Ucraina la nivel național au fost în domenii care nu pun accentul pe cunoașterea limbii române:

- **Industria prelucrătoare:** Fabricarea de cablaje auto, componente electronice și subansamble.
- **Construcții:** Muncitori necalificați și calificați (zidari, zugravi).
- **HORECA:** Personal pentru bucătărie, curățenie și servire.
- **Retail/Comerț:** Lucrători comerciali și manipulanți marfă.
- **Servicii:** Personal de întreținere și curățenie.

În privința disparităților sectoriale, datele colectate sugerează că oferta generală de locuri de muncă este mai mult în domenii cu un nivel relativ scăzut de calificare/pregătire, în timp ce refugiații ucraineni au mai degrabă un nivel de studii mediu-ridicat. În privința domeniilor, cel al serviciilor și cel administrativ/activități de birou sunt cele mai căutate de refugiații din Ucraina (conform răspunsurilor la chestionar), ceea ce corespunde parțial cu ceea ce se caută pe piața muncii din România, în general.

Într-un comunicat de presă al ANOFM din 5 ianuarie 2026 sunt oferite informații detaliate cu privire la cererea și oferta de locuri de muncă pentru refugiații ucraineni de la începutul conflictului și până la 31 decembrie 2025, astfel că redăm cea mai mare parte a acestuia:

”– 24.958 cetățeni ucraineni s-au înregistrat în evidențele agențiilor teritoriale din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) pentru a beneficia de servicii de informare, consiliere profesională și de mediere a muncii, în perioada 24.02.2022-31.12.2025.

Cei mai mulți cetățeni ucraineni refugiați înregistrați în evidențele AJOFM/AMOFM București au fost în județele: Constanța (6.113), București (5.526), Ilfov (2.037), Maramureș (1.647), Brașov (1.666), Galați (1.089), Suceava (960), Iași (787), Cluj (763), Timiș (617), Sibiu (614), Vâlcea (571) etc.

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”



– 3.411 cetățeni ucraineni au fost încadrați pe piața muncii ca urmare a serviciilor de ocupare oferite de ANOFM.

Meseriile cetățenilor ucraineni ocupați sunt: confecționeri cablaje auto, specialiști industria auto, confecționeri industria textilă, muncitori în domeniul construcțiilor, violonist, șoferi, meserii din industria Horeca, reprezentanți comerciali, pescari, cofetari, pedagogi, mecanici auto, IT, patiseri, ospătari, ambalatori, bucătari, operatori prelucrare date, frizeri, manichiuriste, cosmeticiene, îngrijitori spații verzi, manipulant marfă, muncitori în industria alimentară, necalificați în domeniul electricității, necalificați întreținere drumuri, chimist industria textilă, lucrători vânzări auto, operatori mașini, lucrători sociali, traducători, muncitori în industria de aeronave, tehnician dentar, inginer, arhitect manager, inginer proiectant, muncitor necalificat în turnarea metalelor neferoase, inginer nave, director vânzări, controlor calitate, operatori mase plastice, părinte social, macaragii macarale plutitoare, agent navă, fotograf, funcționari administrativi.

– 773 de angajatori și-au arătat disponibilitatea de a încadra în muncă cetățeni ucraineni, declarând 6.424 locuri de muncă vacante disponibile și pentru aceste persoane.

Domeniile de activitate pentru locurile de muncă vacante declarate de angajatori sunt: restaurante; fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule; hoteluri și alte facilități de cazare similare; lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale; fabricarea altor articole de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp); pregătirea fibrelor și filarea fibrelor textile; construcția de nave și structuri plutitoare; fabricarea încălțăminte; fabricarea de mobilă n.c.a.; fabricarea altor fire și cabluri electrice și electronice; fabricarea materialului rulant; activități de consultanță pentru afaceri și management etc.

În acest sens, cele mai multe locuri de muncă oferite de angajatori sunt pentru: muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor; ambalator manual; ajutor bucătar; muncitor necalificat în industria confecțiilor; confecționar-asamblor articole din textile; lucrător bucătărie (spălător vase mari); muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet; ajutor ospătar; muncitor necalificat la spargerea și tăierea materialelor de construcții; manipulant mărfuri; sudor; cameristă hotel; muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide etc.” (ANOFM, 2026)

Datele din chestionar nu permit o analiză în profil teritorial, având în vedere că toți respondenții au fost din regiunea București-Ilfov.

Din datele ANOFM, distribuția angajărilor pe județe arată o concentrare în județele mai dezvoltate:

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

1. **Municipiul București:** Cel mai mare volum de încadrări, datorită diversității pieței muncii.
2. **Bistrița-Năsăud:** Un pol important de angajare în zona industrială.
3. **Arad și Timiș:** Județe de frontieră cu o industrie auto puternică.
4. **Constanța:** Angajări numeroase în sectorul turismului și servicii portuare.
5. **Cluj:** Ocupare în servicii și industria de componente.

2.3 Tendințe anticipate

1) Rată de angajare în creștere lentă, cu stagnare/platou în ocupații necalificate/semicalificate

- Din 2022 până în 2025, numărul cetățenilor ucraineni înregistrați la ANOFM a crescut constant, iar încadrarea efectivă în muncă s-a realizat preponderent în ocupații necalificate (asamblare, confecții, manipulare marfă), respectiv în HoReCa și construcții; acest mix sugerează o **creștere lentă** în continuare, cu tendința de **stabilizare** (platou) în segmentele cu cerere structurală de forță de muncă necalificată.
- Comunicatele și materialele ANOFM arată că posturile declarate de angajatori accesibile refugiaților sunt majoritar operaționale, ceea ce susține ipoteza menținerii distribuției ocupaționale în favoarea joburilor de intrare (entry-level).

2) Persistența decalajului de potrivire (skills mismatch) – mulți refugiați calificați rămân subocupați

- Listele ocupațiilor în care s-au angajat refugiați includ atât meserii calificate (IT, inginerie), cât și multe poziții necalificate; raportările indică un **mismatch** între calificările unei părți a refugiaților și natura posturilor disponibile, fenomen care va continua fără intervenții direcționate (formare, evaluare competențe, intermediere sectorială).
- ANOFM și ghidurile guvernamentale pun accent pe evaluarea/recunoașterea competențelor și pe formare, semnalând că problema este cunoscută instituțional și că e de așteptat **să persiste** dacă nu se intensifică aceste măsuri.

3) Bariera lingvistică rămâne determinantă pentru trecerea spre joburi mai bine plătite

- Materialele ANOFM subliniază oferirea de cursuri de limbă și de calificare; faptul că aceste servicii sunt menținute indică o **cerere continuă** și că nivelul de română este un blocaj esențial pentru mobilitatea ocupațională pe verticală – tendință care va continua în anii următori.

4) Concentrare regională în județe mari și zone cu oportunități – dar cu spațiu de rebalansare

- Dinamica înregistrărilor pe județe (Constanța, București/Ilfov, Brașov, Maramureș etc.) arată o **aglomerare** în câteva centre; este de așteptat ca această distribuție să se mențină, deși programele AJOFM pot facilita relocarea către zone cu deficit ridicat de personal, mai ales în industrie și construcții.

5) Extinderea protecției temporare până în 2026 susține stabilitatea raporturilor de muncă pe termen scurt-mediu

- Protecția temporară instituită prin HG 367/2022 (implementarea Deciziei (UE) 2022/382) oferă acces la muncă; practica administrativă și informările specializate indică prelungirea mecanismului de protecție, ceea ce va **stabiliza** pe termen scurt-mediu raporturile de muncă (contracte corelate cu valabilitatea permiselor) (OM. 1938/2024),
În cazul în care protecția temporară nu se prelungește, este de așteptat ca dificultățile în accesul pe piața muncii să crească.

6) Cererea de servicii ANOFM (mediere, formare, evaluare competențe) rămâne ridicată

- Pentru că refugiații au acces **în aceleași condiții ca cetățenii români** la măsurile active, iar angajatorii pot folosi **gratuit** medierea publică, estimăm **menținerea sau creșterea moderată** a volumului de servicii utilizate (burse, interviuri asistate, cursuri).

7) Creșterea gradului de accesare al subvențiilor generale pentru angajatori (Legea 76/2002) – în special art. 80 și 85

- Pe fondul deficitului de personal și al comunicărilor teritoriale privind disponibilitatea bugetară, se anticipează un **interes crescut** al angajatorilor pentru schemele de 2.250 lei/lună (absolvenți, șomeri greu angajabili), acolo unde refugiații ucraineni îndeplinesc criteriile legale (înregistrați, categoria țință).
- Baza legală (Legea 76/2002 + Normele HG 174/2002) rămâne stabilă și utilizată în practică, susținând un trend de **normalizare** a angajării prin instrumente standard, nu prin scheme ad-hoc.

8) Accesul la profesii reglementate va rămâne o zonă lentă

- Procedurile de recunoaștere a diplomelor și excluderea profesiilor reglementate de la regimul „declarației pe proprie răspundere” mențin **fricțiuni** importante; fără mecanisme accelerate de recunoaștere, este probabilă o **integrare lentă** pe aceste segmente.

9) Competiția intraregională (migrație secundară către alte state UE) poate plafona angajarea în România pe ocupații calificate

- Deși accesul la muncă este simplificat în România, opțiunile de **mobilitate** în interiorul UE și politicile salariale mai atractive din alte state pot menține **un flux spre exterior** al candidaților calificați; efectul anticipat: **plafonare** a ponderii joburilor calificate ocupate în România.

10) Continuitatea și extinderea intervențiilor de politică publică pe pilonul „Ocupare” (OUG 100/2022)

- Planul național de măsuri prevede explicit întărirea capacității serviciului public de ocupare, inventarierea competențelor și creșterea informării/formării – elemente care indică **continuarea** și posibil **extinderea** intervențiilor orientate spre integrare pe piața muncii.

3. Analiza ofertei de locuri de muncă

3.1. Profilul respondenților

Chestionarul privind ocuparea a fost completat de 32 de refugiați ucraineni aflați în România. Chestionarul a fost administrat în **limba ucraineană**, iar toate datele analizate provin din **auto-raportarea respondenților**.

Structura pe vârstă indică o participare predominantă a adulților de vârstă activă, jumătate dintre ei având între 35 și 44 ani (16), 2 având 25-34 ani și restul peste 45 ani. Nu au fost înregistrate răspunsuri din grupa de vârstă **18–24 de ani**. Datele indică astfel o concentrare a respondenților în segmentele de vârstă medie și matură.

Din punctul de vedere al **genului**, eșantionul este alcătuit preponderent din femei, din cei 32 de respondenți, 3 sunt bărbați și 29 femei.

În ceea ce privește **durata șederii în România**, majoritatea respondenților declară o prezență îndelungată în țară. Cei mai mulți stau de mai mult de 2 ani în România (aproape 85%), doar 4 fiind de mai puțin de 1 an în țară.

Din punctul de vedere al **statusului marital**, 26 sunt căsătoriți, 19 fiind împreună cu soții/soțiile în România, iar 7 fără aceștia. Câte unul este singur/ă sau văduv/ă, iar 4 sunt divorțați/separați.

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

Tabel 1 Profilul respondenților (sinteză)

Caracteristică	Categorii	N	%
Gen	Femei	29	90,6
	Bărbați	3	9,4
Grupă de vârstă	25–34 ani	2	6.25
	35–44 ani	16	50
	45–54 ani	10	31.25
	55–64 ani	4	12.5
Durata șederii	≥2 ani	27	84,4

Dimensiunea gospodăriilor cuprinde în cele mai multe cazuri minim 3 persoane, reprezentând aproximativ 78% din respondenți (fiind raportate și 2 gospodării cu 6 persoane și una cu 7 persoane), respectiv 25 persoane), doar o persoană fiind singură iar pentru alte 6 fiind câte 2 membri în gospodărie. Jumătate dintre aceștia sunt împreună cu copilul/copiii și soțul/soția, iar 11 din cei 32 (aproape 35%) sunt doar împreună cu copilul, numai 1 fiind singur și câte unul doar cu părinții sau alte rude.

În privința prezenței copiilor împreună cu părinții, cei mai mulți au copii de peste 10 ani, media fiind de aproximativ 2 copii/respondent (în total 57 de copii la 32 de respondenți). În 4 cazuri copiii au cel mult 3 ani, ceea ce sugerează că s-au născut după începerea războiului în 2022.

Tabel 2 Numărul copiilor pe grupe de vârstă

0–3 ani	4
4–6 ani	10
7–10 ani	14
11–14 ani	16
15–18 ani	13
Total	57

Starea de sănătate

În ceea ce privește **starea de sănătate**, 13 dintre respondenți (40.6%) afirmă că au probleme de sănătate **care le limitează activitățile zilnice**, iar 11 (aprox. 34%) au pe cineva în familie care are probleme de sănătate și are nevoie de ajutor zilnic. Acestea reprezintă factori care pot limita disponibilitatea refugiaților din Ucraina de a deveni activi pe piața muncii din România.

Dintre problemele de sănătate, cei mai mulți menționează probleme de deplasare, de vedere și probleme care țin de sănătatea mintală, iar câțiva au un cumul de probleme de sănătate.

Situația financiară a gospodăriei

Din perspectiva situației financiare a gospodăriilor în care respondenții trăiesc, cei mai mulți au dificultăți în a-și asigura traiul de la o lună la alta (8 din 26 care au ales un răspuns), în timp ce alți 8 declară că abia reușesc să se descurce. Numai 5 respondenți declară că se descurcă bine cu veniturile prezente sau că nu au probleme financiare. Tot 5 declară că nu-și pot asigura nevoile de bază. **Situația materială a refugiaților din Ucraina este preponderent precară, expunându-i astfel riscului de sărăcie.**

3.2 Abilități, educație, recunoaștere

Nivelul de educație

Nivelul de educație al respondenților este unul ridicat, cei mai mulți având cel puțin studii post-liceale și universitare (licență și masterat). Un număr redus de respondenți declară niveluri mai scăzute de educație (minim liceu – general sau profesional/vocațional).

Distribuția respondenților în funcție de nivelul de educație finalizat este următoarea:

- **ISCED 7 – studii de masterat (MA sau echivalent): 12 respondenți (37,5%)**
- **ISCED 3 – educație secundară superioară (liceu, general sau profesional): 7 respondenți (21,9%)**
- **ISCED 5–6 – studii universitare de licență (BA sau echivalent): 5 respondenți (15,6%)**
- **ISCED 4 – educație post-secundară non-terțiară: 7 respondenți (21,9%)**

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

- **ISCED 8 – studii doctorale (PhD sau echivalent): 1 respondent (3,1%)**

Nu au fost înregistrate răspunsuri pentru nivelurile ISCED 0–2 (educație primară sau secundară inferioară).

Recunoașterea calificării

Pentru a putea să-și găsească mai ușor un loc de muncă în România, recunoașterea experienței sau a calificării sunt importante pentru că le-ar permite refugiaților din Ucraina să aibă un loc de muncă mai apropiat de potențial, și, în principiu, în nivel de salarizare mai mare.

Recunoașterea calificării în țară a fost menționată doar de 1 respondent, în timp ce unuia i-a fost recunoscută parțial, iar încă unuia i-a fost respinsă cererea de recunoaștere. Cei mai mulți nu au solicitat recunoașterea calificării în România (84,4% din total, respectiv 27 de respondenți), ceea ce poate sugera pe de o parte teama de primi un răspuns negativ sau că nu au planuri de a rămâne pe termen lung și de a-și găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile avute.

Potrivirea dintre nivelul de educație sau experiență și locul de muncă ocupat

La întrebarea privind potrivirea dintre nivelul de studii sau experiența de lucru și actualul loc de muncă, 6 dintre cei 17 care au un loc de muncă afirmă că munca pe care o fac poate fi făcută fără vreo calificare, 6 declară că potrivirea este parțială, iar unul singur răspunde că locul de muncă este în conformitate cu experiența și studiile și tot unul singur că este sub nivelul său de calificare. Pe baza răspunsurilor la această întrebare reiese că 15 din totalul de 32 de respondenți (46,9%) nu lucrează în prezent.

În **privința altor membri ai gospodăriei**, în 10 cazuri unul (9) sau mai mulți (1) lucrează, în timp ce 16 (50% din total respondenți) răspund că nimeni nu lucrează în gospodărie.

Atitudini față de ocupare

Pentru a măsura atitudinile față de piața muncii o serie de afirmații au fost propuse respondenților, răspunsurile variind de la 1=dezacord puternic, la 4=acord puternic. Unele dintre acestea surprind disponibilitatea de a lucra, percepția asupra șanselor de angajare sau nivelul salariului. Având în vedere numărul mic de respondenți sunt prezentate mediile pentru acordul cu fiecare afirmație, ceea ce am considerat că ilustrează mai bine opinia dominantă.

Astfel, cel mai mic grad de acord (medie 1,83 din 4) este cu afirmațiile ”Pot găsi cu ușurință locuri de muncă care să corespundă calificărilor și experienței mele” și ”Locul meu de muncă actual oferă venituri suficiente pentru cheltuielile de trai”. Cu prima afirmație, numai 2 respondenți sunt puternic de acord, iar cu cea de-a doua 3 sunt de acord. Cele două afirmații surprind pe de o parte

difficultatea de a găsi un loc de muncă în acord cu calificările și experiența refugiaților, iar pe de altă parte nivelul relativ scăzut de salarizare al celor care au un loc de muncă.

Dorința de a lucra în România este surprinsă de scorul ridicat de acord cu întrebarea ”Aș dori să continui să lucrez în această țară pe termen lung” (medie 3,07, 75% fiind de acord cu afirmația), în timp ce întrebările ”Lipsa competențelor lingvistice mă împiedică să găsesc un loc de muncă mai bun” (medie 3,04) și ”Dacă învăț bine limba, voi putea lucra într-un loc de muncă care să corespundă calificărilor și experienței mele.” (medie 2,83) surprind rolul barierei lingvistice în găsirea și păstrarea unui loc de muncă mai bun sau mai apropiat de nivelul de calificare avut de respondenți. Pentru aproape două treimi din respondenți este important să lucreze într-un loc de muncă care să corespundă educației (media fiind de 2,74). De remarcat scorul puțin mai mic (2,31) de acord cu afirmația ”Este dificil să echilibrez responsabilitățile profesionale cu cele familiale (de exemplu, îngrijirea copiilor).”, 20 nefiind de acord cu aceasta, iar 9 fiind de acord. Această distribuție a răspunsurilor arată că menținerea unui echilibru între viața profesională și cea familială este o problemă importantă pentru o parte a respondenților, toți cei care au răspuns că sunt de acord cu afirmația având copii (mici) sau persoane în întreținere/grijă.

Tabel 3 Afirmații cu privire la ocupare - medii

Afirmație	Medie
Pot găsi cu ușurință locuri de muncă care să corespundă calificărilor și experienței mele	1.83
Lipsa competențelor lingvistice mă împiedică să găsesc un loc de muncă mai bun	3.04
Locul meu de muncă actual oferă venituri suficiente pentru cheltuielile de trai	1.83
Este important pentru mine să lucrez într-un loc de muncă care să corespundă educației mele	2.74
Este dificil să echilibrez responsabilitățile profesionale cu cele familiale (de exemplu, îngrijirea copiilor).	2.31
Aș dori să continui să lucrez în această țară pe termen lung	3.07
Dacă învăț bine limba, voi putea lucra într-un loc de muncă care să corespundă calificărilor și experienței mele.	2.83

Statut pe piața muncii

În ceea ce privește statutul pe piața muncii, respondenții se află în situații variate. Cei mai mulți dintre cei care au răspuns la chestionar nu lucrează, în timp ce unii (4) sunt self-employed/antreprenori sau lucrează. O parte declară că sunt angajați sau desfășoară activități

independente, în timp ce alții sunt șomeri și în căutarea unui loc de muncă, se află în concediu de maternitate, sunt studenți sau realizează munci ocazionale.

Distribuția respondenților în funcție de statutul actual pe piața muncii este următoarea:

- **Șomeri, în căutarea unui loc de muncă: 6 respondenți (18,8%)**
- **Alt statut inactiv (cu o dizabilitate, îngrijitor, șomer care nu este în căutarea unui loc de muncă): 7 respondenți (21,9%)**
- **Angajați / antreprenori: 4 respondenți (12,5%)**
- **Realizează munci ocazionale: 2 respondenți (6,25%)**
- **În concediu de maternitate: 3 respondenți (9,4%)**
- **Angajați cu normă întreagă (full-time): 5 respondenți (15,6%)**
- **Angajați cu normă parțială: 4 respondenți (12,5%)**
- **Studenți (part-time): 1 respondent (3,1%)**

Dintre cei care lucrează, 10 lucrează cu contract (31,3% din total respondenți), iar 5 fără contract, ceea ce îi face vulnerabili și îi expune riscului de exploatare sau de abuz.

4. Analiza deficitelor de competențe

Integrarea pe piața muncii a refugiaților ucraineni în statele membre ale UE – inclusiv România – se desfășoară sub incidența Directivei europene privind protecția temporară, mecanism care asigură acces rapid la drepturi (rezidență, muncă, educație, servicii) și care a fost prelungit, în urma deciziilor Consiliului și analizei EPRS, până la 4 martie 2026. Acest cadru reduce barierele juridice la intrarea pe piața muncii, dar nu elimină neconcordanțele de competențe și deficitul emergent în sfera digitală și verde (EPRS, 2024).

4.1. Neconcordanța între calificările refugiaților și nevoile pieței muncii

Supraîncadrarea și subutilizarea capitalului uman

Evidența operațională din România arată o includere progresivă în servicii de ocupare, însă tranziția către **posturi conforme calificărilor** este încetinită de bariere lingvistice și procedurale. Volumele ridicate de consiliere/mediere (zeci de mii de persoane informate în 2023; mii conectate la cursuri/servicii) indică **cerere mare de potrivire ocupațională** și sugerează că o parte a angajărilor are loc inițial în **ocupații sub nivelul calificării** (semnal clasic de skills mismatch în

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

fazele timpurii ale integrării). Această interpretare este susținută de intervențiile ONG-urilor cu portofoliu de **formare vocațională + limbă + consiliere juridică**, menite tocmai să evite stagnarea în joburi precare—de ex., modelul holistic JRS (București, Constanța, Galați, Brașov, Mediaș) care raportează atât **progres**, cât și **provocări persistente**: bariere lingvistice, recunoașterea calificărilor, contracte pe termen scurt (UNHCR, 2023; JRS Europe, 2026).

Recunoașterea calificărilor și profesiile reglementate

Raportul AIDA/ECRE (actualizare România, 2023) relevă specificul normativ și practicile privind **accesul la muncă** și **recunoașterea calificărilor**, subliniind că profesiile reglementate (de ex., sănătate, educație) presupun proceduri și standarde care pot întârzia intrarea pe poziții conforme pregătirii, favorizând **subutilizarea temporară** a capitalului uman. Observații similare apar și în documentele UNHCR de coordonare operațională (2023), care notează rolul crucial al consilierii juridice și al trimerilor către servicii specializate pentru a debloca parcursurile profesionale. [\[asylumineurope.org\]](https://asylumineurope.org/) [\[data.unhcr.org\]](https://data.unhcr.org/)

Dimensiunea lingvistică și competențele „de context”

În România, **cursurile de limba română** sunt utilizate pe scară largă ca instrument de reducere a neconcordanțelor: în 2024, **9.286** persoane au fost sprijinite cu **mijloace de trai, servicii de ocupare și cursuri de limbă**, iar documentele UNHCR evidențiază rolul acestor servicii pentru **angajabilitate** și **potrivirea ocupațională**. Aceeași direcție este observată în programele IOM și AIDRom, care includ **orientare, limbă, vouchere și facilitarea accesului la servicii publice**, semn că integrarea competențelor „de context” (limbă, proceduri, cultură organizațională) rămâne o condiție prealabilă intrării pe posturi calificate (UNHCR, 2023; AIDRom, 2024)

Factori familiari și disponibilitatea pentru (re)intrare

Pe dimensiunea educației copiilor, UNESCO arată că măsurile din 2023 (corelarea accesului la sprijin cu **înscrierea școlară**) au determinat **creșteri rapide ale înscrierilor**, ceea ce, indirect, a **relaxat constrângerile de timp** ale părinților (preponderent mame), facilitând participarea la cursuri de limbă/upskilling și căutarea unui loc de muncă adecvat. [\[unesco.org\]](https://unesco.org/)

4.2. Deficitul de competențe digitale și ecologice („green skills”)

Deficitul digital—barieră transversală pentru mobilitatea ocupațională

Evidența programatică din România arată că organizații cu acoperire națională au început să **integreze componente digitale** în programele de mijloace de trai, dar **cererea depășește oferta**: JRS România, de pildă, raportează extinderea **alfabetizării digitale** și a cursurilor IT pentru a

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

depăși barierele de acces la joburi mai stabile, însă semnalează că **nivelul de proficiență digitală** rămâne inegal, mai ales pentru adulții care re-între pe piața muncii după perioade de întrerupere. În același timp, profilările multi-sector (MSNA) confirmă că **mijloacele de trai/angajarea** figurează între prioritățile gospodăriilor refugiate, iar accesul la instrumente digitale (platforme de recrutare, cursuri online, proceduri administrative digitalizate) devine un **determinant operațional** al inserției. [\[jrseurope.org\]](http://jrseurope.org) [\[migrationcenter.ro\]](http://migrationcenter.ro)

Competențele „verzi” – apariția unui decalaj de aliniere

Documentele de program din România (UNHCR, IOM, AIDRom, World Vision) pun accent pe **limbă, consiliere, suport juridic, MHPSS, educație și formări vocaționale** generale; mențiunile explicite privind **curricula „verzi”** (eficiență energetică, management deșeurilor, standarde de mediu) sunt **mai rare**, sugerând un **gol de ofertă** față de dinamica tranziției verzi. Rezultă riscul ca refugiații să rămână concentrați în segmente tradiționale ale pieței muncii, dacă **upskilling-ul „verde”** nu este integrat în programele locale de inserție. [\[reliefweb.int\]](http://reliefweb.int), [\[romania.iom.int\]](http://romania.iom.int), [\[AIDRom-Ann...rt-2024-EN\]](http://AIDRom-Ann...rt-2024-EN), [\[wvi.org\]](http://wvi.org)

Intersecția „digital-green”

Din perspectiva implementării în România, multe rute ocupationale cu **profil „verde”** (de ex., mentenanță energetică, raportare de conformitate, logistică sustenabilă) presupun **utilizare de aplicații, monitorizare și raportare digitală**. În absența **alfabetizării digitale funcționale**, beneficiarii rămân mai greu angajabili în astfel de roluri. Programele JRS de **alfabetizare digitală** și inițiativele de **formare vocațională** raportate de parteneri (UNHCR RRP) arată atât **progres**, cât și **nevoia de scalare** către module digitale aplicate pe nișe ocupationale (inclusiv „verzi”). [\[jrseurope.org\]](http://jrseurope.org), [\[reliefweb.int\]](http://reliefweb.int)

Concluzii și implicații pentru politici/programare în România

- (1) **Reducerea neconcordanței** necesită întărirea rutelor de **recunoaștere a calificărilor** și extinderea **cursurilor de limbă cu componentă ocupațională** (română pentru muncă), utilizând rețelele deja active (UNHCR, IOM, AIDRom, JRS, World Vision).
- (2) **Deficitul digital** poate fi atenuat prin **micro-certificări** și **module scurte** de alfabetizare/aplicații digitale integrate în pachetele de ocupare—o direcție deja începută de JRS, dar cu potențial de extindere la nivel inter-agenții.
- (3) **Deficitul de competențe verzi** reclamă pilotarea unor **curricula „green”** (eficiență energetică, managementul deșeurilor, standarde de mediu din UE) co-dezvoltate cu angajatori locali și conectate la consilierea juridică/educațională existentă; documentele operaționale indică **spațiu de creștere** pentru astfel de componente.
- (4) **Sustinerea participării părinților** depinde de menținerea **accesului la educația copiilor**; accelerarea înscrierilor (după 2023) a fost un **stimul** pentru disponibilitatea adulților la

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

upskilling/angajare—este important ca acest efect să fie **conservat** pe termen mediu. [\[reliefweb.int\]](https://reliefweb.int/), [\[romania.iom.int\]](https://romania.iom.int/), [\[AIDRom-Ann...rt-2024-EN\]](https://aidrom-ann...rt-2024-en/), [\[jrseurope.org\]](https://jrseurope.org/), [\[wvi.org\]](https://wvi.org/) [\[jrseurope.org\]](https://jrseurope.org/) [\[reliefweb.int\]](https://reliefweb.int/), [\[romania.iom.int\]](https://romania.iom.int/), [\[unesco.org\]](https://unesco.org/)

5. Analiza concurențială

5.1. Angajatori, niveluri salariale și beneficii

Profilul angajatorilor și sectoarele dominante. Integrarea refugiaților ucraineni în România este susținută preponderent de angajatori din servicii și vânzări, industrie/procesare și operare utilaje, curățenie/servicii auxiliare, cu prezențe punctuale în educație și administrativ – tipar confirmat de evaluarea CSCM (2023) și de raportul IOM (2024), care indică aceste familii ocupaționale ca fiind cele mai frecvente la angajare. În plus, un studiu cantitativ pentru România arată că factorii individuali (ex. genul, statutul marital și, mai ales, competența în limba română) influențează probabilitatea de ocupare, sugerând că sectoarele cu cerințe lingvistice inițial joase absorb primele intrările pe piață (Teodorescu, Petre, & Aivaz, 2025).

Analiza integrării (calitativă) pe intervalul 2022–2024 întărește această distribuție sectorială și contextualizează rolul ANOFM în medierea ocupării (Mészáros, 2024).

Medierea publică și dinamica cererii. Până în octombrie 2023, ANOFM raportase 19.691 refugiați ucraineni înregistrați și 2.238 angajări intermediare, cu 538 de companii publicând 5.296 de posturi dedicate – indicând o cerere concentrată în segmente cu bariere de intrare reduse (Cedefop/ReferNet România, 21 nov. 2023). Aceasta este coerentă cu profilările IOM 2023–2024, care arată o participare activă în muncă în jur de 47–56% (în sub-eșantionul activ), cu distribuții ocupaționale dominate de servicii de bază și operare utilaje. [\[unesco.org\]](https://unesco.org/),

Niveluri salariale. Pe piețele locale, salariile de intrare pentru refugiați sunt adesea apropiate de salariul minim sau din treimea inferioară a distribuției; estimări de piață indică ~900–1.200 EUR/lună, cu vârfuri sezoniere de până la ~1.500 EUR în industrie/producție (sume raportate de platforme de recrutare și presă economică regională), iar pattern-urile de angajare rămân frecvent pe durată determinată ori cu program flexibil. Deși aceste valori favorizează angajarea rapidă, literatura și datele cantitative semnalează riscul de subocupare (overqualification) atunci când competențele formale nu sunt valorificate în poziții corespunzătoare (Teodorescu et al., 2025; IOM, 2024; KPMG, 2023).

Beneficii non-salariale ca avantaj competitiv. În competiția pentru forță de muncă, angajatorii diferențiază oferta prin cazare și transport asigurate, tichete de masă și, ocazional, sprijin pentru îngrijirea copiilor – beneficii frecvent menționate în evaluări de piață și confirmate în interviuri cu mediatori/ONG (CSCM; rapoarte media specializate). Totuși, aceste beneficii nu compensează integral nivelurile salariale modeste, ceea ce menține concurența ridicată pe posturile mai bine

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

plătite, unde intervin bariere (limbă, recunoașterea calificărilor). Analizele academice asupra cadrului instituțional (Mészáros, 2024) și a barierelor de recunoaștere/formare (Gafiuc, 2024) susțin această interpretare. [\[eur-lex.europa.eu\]](http://eur-lex.europa.eu), [\[assets.kpmg.com\]](http://assets.kpmg.com)

5.2. Canalele de formare existente

Canale publice – standardizare și acoperire. ANOFM oferă consiliere profesională, cursuri de limba română, formare profesională și evaluarea competențelor dobândite informal – infrastructură cheie pentru trecerea de la joburi de intrare la poziții mai stabile (Cedefop/ReferNet, 2023). În practică, capacitatea acestor servicii trebuie pusă în relație cu datele IOM: multe persoane active ajung pe piață prin rețele personale (37%), agenții de recrutare (26%) sau social media/job-portals (~25% cumulativ), ceea ce sugerează nevoia de interoperabilitate între canalul public și canalele private/digitale (IOM DTM, Q2 2024). La nivel academic, studiile privind accesul la educație și formare în România (Mareci et al., 2023) arată că barierele instituționale (limbă, documente, resurse) afectează participarea, cu efecte indirecte asupra angajabilității. [\[migrationcenter.ro\]](http://migrationcenter.ro)

Canale nonguvernamentale – flexibilitate și adaptare ocupațională. JRS România integrează formare vocațională (IT, HORECA/servicii, curățenie, electricieni) cu cursuri de română, alfabetizare digitală și legături cu angajatorii, model apreciat pentru adaptarea la cererea locală (JRS Europe/JRS România, 2026). IOM România (InterACT; BRIDGE) operează o rețea de centre de integrare (orientare, limbă, consiliere, vouchere) cu obiectivul de a crea trasee coerente de mijloace de trai. AIDRom oferă cursuri de limba română orientate practic și activități de integrare social-profesională; aceste servicii au rol de „trambulină” către cursuri tehnice sau job-matching. Din perspectivă academică, pedagogiile culturally responsive și trauma-informed sunt recomandate pentru eficientizarea cursurilor de română destinate refugiaților (Pentón Herrera, 2023), iar studii cantitative/sondaje arată condiționalitățile educaționale cu impact asupra inserției (Porumbescu, 2023).

Platforme digitale și cursuri online – intermediere „hibridă”. Ecosistemul include platforme care oferă job-matching, cursuri online și consiliere (ex. Jobs4Ukraine listată de UNHCR România), dar accesul efectiv depinde de competențe digitale funcționale, ceea ce segmentează concurența între candidați. Corelat, studiile privind accesul la educație/formare semnalează diferențe de participare generate de resursele digitale și suportul educațional, cu implicații asupra șanselor de tranziție ocupațională (Coșciug et al, 2023).

Concluzii

Concurență ridicată pe segmentele slab calificate, unde angajatorii oferă salarii de intrare și pachete de beneficii (cazare/transport/tichete), iar intrările rapide sunt mediate de cerințe lingvistice reduse; efortul de formare (limbă + competențe) este decisiv pentru mobilitatea

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

ascendentă. Pozițiile conforme calificărilor rămân relativ puține fără recunoașterea diplomelor și formare specifică; politicile și mecanismele instituționale influențează viteza tranziției (Mészáros, 2024; Gafiuc, 2024). Canalele de formare sunt fragmentate: publice (standardizate, dar cu acoperire limitată) vs. ONG (flexibile, dar dependente de proiecte). Integrarea pedagogiilor culturally responsive și trauma-informed în cursurile de română poate crește retenția și randamentul formării (Pentón Herrera, 2023), iar sprijinul educațional mai coerent îmbunătățește angajabilitatea (Mareci et al., 2023; Porumbescu, 2023, pp. 18–27).

6. Bariere în accesul pe piața muncii

Analiza barierelor de acces se bazează pe dificultățile raportate de respondenți atât în **găsirea unui loc de muncă** (Q17), cât și în **menținerea locului de muncă** (Q18). Respondenții au avut posibilitatea de a evalua importanța fiecărei **bariere**, pe o scală în 10 trepte (1=deloc, la 10=în foarte mare măsură), pentru fiecare dintre cele două situații (accesare, respectiv menținere/păstrare a unui loc de muncă).

Pentru analiza sintetică, și ținând cont de numărul mic de respondenți, am inclus toate barierele într-un singur tabel în care sunt raportate valorile medii.

Tabel 4 Bariere principale în accesarea și menținerea unui loc de muncă

Barieră	Medie Accesare	Medie Menținere
Barieră lingvistică	7.9	8.1
Lipsa recunoașterii calificărilor	6.8	7.0
Lipsa calificărilor adecvate	6.1	7.3
Lipsa competențelor digitale/informatică	5.6	6.0
Lipsa experienței de muncă în această țară	6.4	7.0
Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor	6.5	7.0
Probleme de sănătate sau dizabilități	5.9	5.9
Restricții legale de muncă	4.6	5.8
Discriminare (de exemplu, naționalitate, sex, vârstă)	5.3	6.1
Condiții de muncă precare (salarii mici, ore lungi de lucru, instabilitate)	7.4	7.6
Dificultăți cu transportul / distanța până la locul de muncă	6.8	7.1
Lipsa locurilor de muncă disponibile	6.9	7.1

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

Barieră	Medie Accesare	Medie Menținere
Lipsa sprijinului (din partea organizațiilor, serviciilor de ocupare a forței de muncă, angajatori)	6.2	6.4
Altele	5.1	4.7

Notă: Mediile au fost calculate în funcție de răspunsurile valide la întrebările privind evaluarea importanței fiecărei bariere în accesarea, respectiv păstrarea unui loc de muncă, pe o scală de la 1=deloc, la 10=în foarte mare măsură. Cu cât media este mai mare, cu atât bariera respectivă este considerată mai importantă. Valorile cu Bold sunt cele mai mari/mici.

Datele agregate arată că barierele lingvistice sunt percepute ca fiind cele mai importante, atât pentru accesarea unui loc de muncă, cât și pentru păstrarea acestuia (medii de 7,9, respectiv 8,1 din 10 puncte). Condițiile de muncă precare (salarii mici, ore lungi de lucru, instabilitate) reprezintă a doua cea mai importantă barieră în găsirea unui loc de muncă. Lipsa locurilor de muncă (medie 6,9) este pe locul 3 între barierele în accesarea unui loc de muncă, sugerând că refugiați din Ucraina în ciuda aparentei disponibilități de locuri de muncă în zona București-Ilfov în general, aceștia se confruntă cu dificultăți în accesul pe piața muncii. Așa cum a reieșit din analiza cererii și ofertei de locuri de muncă, există o discrepanță între locurile de muncă disponibile și calificările deținute de refugiații din Ucraina, astfel că aceștia au șanse mai mici de a-și găsi locuri de muncă în acord cu pregătirea pe care o dețin. Pe de altă parte, bariera lingvistică este una importantă, în special în ocupații care presupun un nivel avansat de cunoaștere a limbii române sau engleze.

Lipsa recunoașterii calificărilor și dificultățile cu transportul sunt evaluate cu un scor mediu de 6,8 din 10, ceea ce le plasează în top 5 dificultăți de accesare. Deși au fost făcute demersuri pentru facilitarea recunoașterii calificărilor persoanelor refugiate din Ucraina în România, aceasta este încă percepută drept o barieră importantă, care presupune investiție de timp și resurse. Barierele considerate a avea o importanță mai mică includ restricțiile legale de a munci și discriminarea.

În continuarea este prezentată o analiză globală a barierelor:

1. Bariere Critice (Scoruri > 7.5)

- **Limba (Accesare 7.9 / Menținere 8.1):** Este cel mai sever obstacol. Creșterea scorului la menținere sugerează că, deși un refugiat poate obține un job de bază fără limba română, integrarea în echipă, înțelegerea instrucțiunilor complexe și promovarea sunt aproape imposibile fără competențe lingvistice.
- **Condiții de muncă precare (Accesare 7.4 / Menținere 7.6):** Salariile mici și programul prelungit sunt bariere majore. Refugiații acceptă joburi sub nivelul lor din necesitate, dar instabilitatea și oboseala duc rapid la abandonul locului de muncă.

2. Bariere Structurale și Logistice (Scoruri 6.5 – 7.3)

- **Lipsa calificărilor adecvate (Menținere 7.3):** Există un decalaj între competențele deținute și cerințele pieței locale. Aceasta devine o problemă acută la menținere, când angajatorul observă lipsa unor competențe specifice necesare postului.
- **Recunoașterea calificărilor și experiența locală (Scoruri 6.8 – 7.0):** Absența unui istoric profesional în România și birocrăția diplomelor îngreunează accesul la posturi calificate, forțând refugiații spre sectoare necalificate.
- **Îngrijirea copiilor și Transportul (Scoruri 6.5 – 7.1):** Acestea sunt bariere de infrastructură. Fără un sistem de creșe accesibil și transport eficient, menținerea unui program de lucru stabil este extrem de dificilă pentru mamele refugiate.

3. Bariere cu Impact Moderat (Scoruri 5.5 – 6.4)

- **Discriminarea (Menținere 6.1):** Deși la angajare scorul este mai mic (5.3), riscul de discriminare crește odată cu trecerea timpului în cadrul colectivului, afectând retenția.
- **Competențe digitale și sprijin instituțional (Scoruri 5.6 – 6.4):** Acestea sunt considerate bariere secundare, indicând faptul că eforturile organizațiilor de suport și digitalizarea au reușit să diminueze parțial aceste riscuri în ultimii ani.

4. Bariere cu Impact Redus

- **Restricții legale (4.6 / 5.8):** Cadrul legislativ al României (Protecția Temporară) este considerat destul de permisiv, fiind bariera cea mai puțin restrictivă în faza de accesare. Totuși, incertitudinea prelungirii acestor drepturi crește scorul la menținere (5.8).

7. Mecanisme de sprijin a angajării

Analiza schemelor de sprijin se bazează pe informațiile raportate de respondenți cu privire la **sprijinul primit efectiv** în domeniul ocupării și la **nevoile și sugestiile actuale** privind sprijinul necesar.

7.1. Serviciile de ocupare accesate

Analiza datelor furnizate în cadrul chestionarului evidențiază o dependență majoră a refugiaților ucraineni de sectorul non-guvernamental și o carență critică în serviciile de suport instituționalizat. Desigur, având în vedere numărul redus de respondenți aceste date trebuie privite cu rețineră și nu permit generalizarea la nivelul tuturor refugiaților din Ucraina sau a tuturor formelor de sprijin oferite acestora.

Tabel 5 Tipuri de ajutor primit și furnizori

	Serviciul public de ocupare a	ONG / organizație non-	Centru de formare / școală /	Angajator % (n)	Prieteni / familie / rețea	Altele % (n)	Nu a primit

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

	forței de muncă (AJOFM) %(n)	profit %(n)	universitat e %(n)		informal ă %(n)		sprijin %(n)
Formare / perfecționare profesională	3.12 (1)	15.62 (5)	-	9.37 (3)	-	6.25 (2)	59.37 5 (19)
Consiliere/ orientare profesională	6.25 (2)	40.62 (13)	-	3.12 (1)	6.25 (2)	3.12 (1)	40.62 (13)
Plasare profesională	6.25 (2)	18.75 (6)	-	3.12 (1)	18.75 (6)	3.12 (1)	50 ((16))
Recunoaștere a calificărilor	3.12 (1)	6.25 (2)	-	3.12 (1)	6.25 (2)	3.12 (1)	78.12 (25)
Cursuri de limbi străine	3.12 (1)	50 ((16))	6.25 (2)	-	6.25 (2)	12.5 (4)	21.87 (7)
Altceva	6.25 (2)	34.37 (11)	9.37 (3)	-	6.25 (2)	9.37 (3)	34.37 (11)

În continuare sunt analizate răspunsurile din tabelul de mai sus în funcție de tipul de furnizor (public, neguvernamental, angajatori) și apoi sunt identificate nevoile nesatisfăcute, pornind de la premisa că acestea sunt surprinse de varianta ”nu am primit” din tabel.

7.2. Servicii publice de ocupare a forței de muncă (AJOFM/ANOFM)

ANOFM oferă cetățenilor ucraineni înregistrați în evidențe diferite servicii gratuite: ”informare și consiliere profesională, mediere a muncii, formare profesională, servicii de asistență EURES” (ANOFM, 2026).

Implicarea instituțiilor publice statale în procesul de integrare este **marginală**, înregistrând cote de participare extrem de scăzute:

- **Consiliere și Plasare:** Doar **6.25% (2 răspunsuri)** dintre refugiați au apelat la AJOFM pentru orientare profesională sau plasare pe piața muncii.
- **Formare și Recunoaștere:** Impactul este și mai redus în zona de cursuri de calificare sau echivalare a diplomelor, cu un procent de doar **3.12% (1 răspuns)**.

Serviciul public nu reprezintă prima opțiune pentru refugiați, indicând fie o lipsă de informare, fie bariere birocratice care descurajează accesarea AJOFM.

7.3. Intervenții ale ONG-urilor și de formare

Sectorul non-profit este **pilonul principal** de sprijin, suplinind aproape integral absența serviciilor statului:

- **Cursuri de limbi străine:** Este cel mai de succes serviciu, **50% (16 răspunsuri)** dintre refugiați beneficiind de suportul ONG-urilor.
- **Consiliere profesională:** Un procent semnificativ de **40.62% (13 răspunsuri)** se bazează pe organizații non-profit pentru orientarea în carieră.
- **Formare și Plasare:** ONG-urile domină și aceste segmente (15.62%, respectiv 18.75%), depășind capacitatea rețelelor informale (prieteni/familie).
- **Educație formală:** Centrele de formare și universitățile au o prezență minimă, fiind active doar în zona cursurilor de limbi străine (6.25%) și "alte" servicii (9.37%).

În răspunsurile deschise cu privire la întrebarea privind alte forme de sprijin primit, refugiații (17 care au scris despre astfel de alte inițiative) s-au referit preponderent la activitățile ONG-urilor.

Principalele **teme identificate** sunt următoarele:

Sprijin pentru ocuparea forței de muncă

Asistență pentru **redactarea CV-ului** (în limba română și engleză)

Oferirea de **liste cu locuri de muncă**

Participarea la **târguri de locuri de muncă** (ex. JRS, Jobs4Ukraine)

Informare privind **drepturile în muncă** și protejarea acestora

Educație și formare profesională

Cursuri de limbi străine (română, engleză) pentru adulți și copii

Training antreprenorial

Cursuri de dezvoltare personală pentru copii

Activități educaționale non-formale

Sprijin educațional pentru copii

Acces la **învățământ școlar** (inclusiv curriculum ucrainean)

Lecții online suplimentare

Integrarea copiilor în **școli din România**

Suport educațional prin centre dedicate (ex. Centrul „Ostrivets”)

Asistență juridică și informare

Consultanță juridică

Informare privind drepturile legale și administrative

Sprijin în înțelegerea cadrului legal din România

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”



Sprijin medical și psihologic

Asistență medicală

Consiliere psihologică

Sprijin pentru bunăstarea emoțională a familiei

Sprijin social și comunitar

Ajutor primit de la:

Organizații internaționale și naționale (JRS, OIM, AIDRom, World Vision, Crucea Roșie, Concordia)

Familie și rude din Ucraina

Rețele informale (prietenii de pe internet)

Sprijin material indirect (ex. vouchere)

Sprijin pentru integrare și autonomie

Întâlniri despre inițierea unei afaceri

Consolidarea competențelor pentru integrarea socio-economică

Creșterea autonomiei familiilor de refugiați

Recunoștință și evaluare pozitivă a sprijinului

Exprimări explicite de **mulțumire și apreciere** față de organizațiile de sprijin

Evaluări pozitive ale impactului intervențiilor asupra familiei și copiilor

7.4. Inițiative ale angajatorilor

Implicarea directă a angajatorilor în pregătirea și integrarea forței de muncă refugiate este **foarte slabă**:

- **Formare profesională:** Doar **9.37% (3 răspunsuri)** dintre angajatori oferă training la locul de muncă.
- **Integrare:** Companiile nu oferă cursuri de limbă și se implică simbolic în procesele de recunoaștere a calificărilor sau plasare (3.12%).

Angajatorii par să adopte o poziție pasivă, așteptând candidați gata formați, în loc să investească în adaptarea acestora.

7.5. Nevoile nesatisfăcute

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

Aceasta este categoria cea mai alarmantă, indicând un deficit masiv de asistență în puncte cheie:

- **Recunoașterea calificărilor: 78.12% (25 răspunsuri)** dintre refugiați nu au primit niciun ajutor. Aceasta este cea mai mare barieră sistemică, blocând specialiștii în joburi necalificate.
- **Formare profesională: 59.37% (19 răspunsuri)** au rămas fără sprijin pentru recalificare.
- **Plasare profesională: Jumătate din eșantion (50%)** a trebuit să își găsească singuri un loc de muncă sau să apeleze la cunoștințe, fără asistență specializată.

În concluzie, în timp ce ONG-urile reușesc să acopere parțial nevoia de comunicare (limba română) și consiliere, există un **vid de sprijin** în zona de certificare oficială a competențelor și în implicarea directă a statului și a companiilor private.

7.6. Nevoi de sprijin pentru angajare

Întrebarea Q19 "Ce tip de sprijin v-ar ajuta cel mai mult?" a evaluat explicit **nivelul de nevoie** pentru diferite tipuri de sprijin legate de ocupare, pe o scală de la „deloc necesar” la „extrem de necesar”. Răspunsurile indică existența unor **nevoi ridicate** în mai multe domenii, în special în ceea ce privește: Cursuri de limbi străine (medie 4,13), urmate de Formare sau recalificare (3,75) și Asistență în găsirea unui loc de muncă (3,69). Cele mai mici scoruri sunt acordate pentru "Consultanță juridică (contracte, drepturi, proceduri)" (3,25) și "Mediere cu angajatorul" (3,16).

Tabel 6 Tipul de suport primit - medii

Tip de suport necesar	Medie
Servicii de traducere / interpretariat	3.41
Consultanță juridică (contracte, drepturi, proceduri)	3.25
Mediere cu angajatorul	3.16
Servicii de informare (unde să găsești un loc de muncă, proceduri)	3.47
Asistență socială / mentorat	3.31
Cursuri de limbi străine	4.13
Asistență în găsirea unui loc de muncă	3.69
Recunoașterea calificărilor	3.44
Asistență pentru îngrijirea copiilor	3.41
Formare sau recalificare	3.75
Consiliere profesională	3.41

Notă: Mediile sunt calculate pe o scală de la 1 la 5 (1 – Nu este deloc necesar, 2 – Este ușor necesar, 3 – Este moderat necesar, 4 – Este foarte necesar, 5 – Este extrem de necesar) la

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

întrebarea ”Ce tip de sprijin v-ar ajuta cel mai mult?”. Notele medii mai mari indică o nevoie mai sprijin mai mare.

Analizând global lista cu nevoile exprimate de respondenți le putem grupa în 3 categorii, în funcție de gradul de urgență:

1. Nevoi Prioritare (Scor > 3.70) — "Foarte necesar"

- Cursuri de limbi străine (4.13): Aceasta este, de departe, cea mai critică nevoie. Depășirea pragului de 4.0 indică faptul că bariera lingvistică este percepută ca obstacolul principal care blochează toate celelalte oportunități de integrare.
- Formare sau recalificare (3.75): Refugiații simt o nevoie acută de a-și adapta competențele la cerințele specifice ale pieței din România sau de a învăța meserii noi care să le permită o stabilitate financiară mai mare.

2. Nevoi de Facilitare și Acces (Scor 3.40 – 3.69) — "Necesitate ridicată"

- Asistență în găsirea unui loc de muncă (3.69): Există o cerere mare pentru servicii active de mediere (nu doar liste cu anunțuri, ci sprijin concret în procesul de recrutare).
- Servicii de informare (3.47): Indicația că mulți refugiați încă se confruntă cu un deficit de claritate privind procedurile legale și sursele de locuri de muncă sigure.
- Recunoașterea calificărilor (3.44): O nevoie tehnică esențială pentru specialiști (medici, profesori, ingineri) pentru a evita munca necalificată.
- Servicii de traducere, Îngrijirea copiilor și Consiliere profesională (toate la 3.41): Aceste trei nevoi au scoruri identice, subliniind un pachet de suport logistic și psihologic necesar pentru a putea lucra (traducere pentru acte/interviuri, siguranța copiilor și ghidaj în carieră).

3. Nevoi de Suport Social și Juridic (Scor 3.16 – 3.31) — "Moderat necesar"

- Asistență socială / mentorat (3.31): Nevoia de a avea o persoană de sprijin (mentor) care să faciliteze acomodarea cu mediul de viață și de muncă din România.
- Consultanță juridică (3.25): Importanța înțelegerii drepturilor legale, a contractelor de muncă și a procedurilor de protecție împotriva abuzurilor.
- Mediere cu angajatorul (3.16): Deși are cel mai mic scor din listă, rămâne o nevoie peste medie, indicând necesitatea unui arbitru sau facilitator în relația directă la locul de muncă pentru a preveni conflictele sau neînțelegerile.

În ansamblu, nevoia cea mai importantă este Educația (limba și calificarea), urmată imediat de Logistica integrării (găsirea jobului, îngrijirea copiilor și birocrația diplomelor). Toți indicatorii peste 3.0 arată că populația refugiată solicită un sprijin complex, nu doar măsuri izolate.

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

8. Analiza SWOT a pieței muncii

Puncte tari

- **Cadrul legislativ favorabil:** Refugiații beneficiază de protecție temporară, care le oferă dreptul de a lucra fără avize speciale de angajare, reducând semnificativ barierele administrative pentru angajatori și refugiați.
- **Eligibilitate pentru măsurile active de ocupare.** Refugiații ucraineni înregistrați la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă beneficiază de aceleași servicii și măsuri active ca cetățenii români (informare, consiliere, mediere, formare profesională).
- **Disponibilitatea unui număr semnificativ de locuri de muncă necalificate și semicalificate.** Pieței muncii din România îi sunt caracteristice deficite structurale de forță de muncă, în special în construcții, industrie prelucrătoare, HoReCa și servicii, domenii accesibile refugiaților.
- **Experiență profesională și competențe diversificate ale refugiaților.** O parte dintre cetățenii ucraineni au calificări tehnice, IT, inginerie, educație sau meserii vocaționale, reprezentând un potențial valoros pentru piața muncii.
- **Voința de integrare:** Există o dorință ridicată în rândul comunității de a deveni autosuficienți financiar.

Puncte slabe

- **Bariera lingvistică.** Lipsa competențelor de limba română limitează accesul refugiaților la locuri de muncă calificate și reduce mobilitatea ocupațională, afectând integrarea pe termen lung.
- **Neconcordanța între calificări și oferta de locuri de muncă.** Majoritatea locurilor de muncă disponibile sunt pentru muncitori necalificați, în timp ce o parte a refugiaților dețin calificări superioare, conducând la subocupare.
- **Recunoașterea dificilă a calificărilor pentru profesiile reglementate.** Accesul pe piața muncii pentru profesii reglementate (medici, asistenți medicali, arhitecți etc.) necesită proceduri complexe de recunoaștere a diplomelor, ceea ce întârzie integrarea profesională.

- **Mobilitate teritorială limitată.** Concentrarea refugiaților în anumite județe reduce capacitatea acestora de a accesa oportunități de ocupare în alte regiuni ale țării, unde există deficit de forță de muncă.
- **Responsabilități de îngrijire:** Majoritatea refugiaților sunt femei cu copii, ceea ce limitează programul de lucru sau disponibilitatea pentru anumite joburi.

Oportunități

- **Integrarea refugiaților în sectoare cu deficit cronic de personal**
România poate utiliza potențialul forței de muncă ucrainene pentru acoperirea deficitului din construcții, industrie, agricultură, transporturi și servicii.
- **Acces la finanțări europene și programe dedicate incluziunii**
Implementarea Planului național de măsuri pentru protecția și incluziunea persoanelor strămutate din Ucraina permite dezvoltarea de proiecte finanțate din fonduri europene și internaționale. [\[legislatie.just.ro\]](http://legislatie.just.ro)
- **Extinderea programelor de formare profesională și cursuri de limbă**
Dezvoltarea cursurilor de limba română și calificare profesională poate crește rata de ocupare și calitatea integrării pe piața muncii.
- **Stimularea angajatorilor prin măsurile existente ale Legii nr. 76/2002**
Angajatorii pot fi motivați suplimentar să încadreze refugiați eligibili prin subvențiile și facilitățile generale existente (art. 80, art. 85).
- **Digitalizarea și telemunca:** Accesul la platforme globale permite specialiștilor ucraineni să lucreze de la distanță pentru companii internaționale din România.

Amenințări

- **Caracterul temporar al protecției acordate:** Statutul de protecție temporară poate genera reticență din partea angajatorilor privind investițiile în formare și menținerea pe termen lung a personalului refugiat.
- **Risc de precarizare și muncă sub nivelul calificării:** Acceptarea locurilor de muncă sub nivelul calificării poate conduce la descurajare profesională și la fluctuație ridicată a forței de muncă.

- **Condiții socio-economice instabile și presiuni asupra serviciilor publice :** Creșterea costului vieții și presiunea asupra serviciilor publice locale pot afecta sustenabilitatea integrării pe piața muncii.
- **Posibile percepții negative sau riscuri de discriminare :** Integrarea refugiaților poate fi influențată de atitudini sociale negative sau de concurența percepută pe piața muncii, în special în zonele cu șomaj ridicat.
- **Epuizarea resurselor financiare:** Scăderea sprijinului guvernamental direct forțează acceptarea unor locuri de muncă sub nivelul de calificare (decalificare).
- **Exploatarea prin muncă:** Riscul de a lucra "la negru" sau în condiții precare din cauza necesității imediate de venituri.
- **Instabilitatea geopolitică:** Incertitudinea privind durata conflictului îngreunează planificarea carierei pe termen lung în România.

9. Analiza cadrului de politici și reglementări

Această secțiune analizează cadrul legislativ și de politici publice relevant pentru accesul la piața muncii al **beneficiarilor protecției temporare din Ucraina** în România. Analiza se bazează pe documente legislative naționale, precum și pe rapoarte și actualizări operaționale recente ale **UNHCR, Organizației Internaționale pentru Migrație (OIM/IOM)** și organizațiilor partenere, inclusiv **JRS România**.

7.1 Legislația privind ocuparea

Legislația aplicabilă cuprinde:

- HG nr. 367/2022 privind protecția temporară (text oficial/consolidat)
- OUG nr. 20/2022 (măsuri de sprijin; derogări la angajare)
- OUG nr. 194/2002 (regimul străinilor – permis unic pentru muncă/ședere)
- OG nr. 25/2014 (încadrarea străinilor) — menționată de IGI în corelație cu OUG 20/2022 [igi.mai.gov.ro]
- Legea nr. 76/2002 (măsuri active și subvenții), ANOFM – formă consolidată
- HG nr. 174/2002 (Normele metodologice ale Legii 76/2002) — referințe procedurale ANOFM (ex. art. 52)
- OUG nr. 100/2022 (Planul național de măsuri – capitolul „Ocupare”)
- Legea nr. 200/2004 (profesii reglementate/recunoașterea calificărilor)

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

- Ordinul MMSS nr. 301/2022 (procedura și modelul declarației)

7.2 Cadrul privind migrația

În cazul persoanelor strămutate din Ucraina, majoritatea acestora sunt încadrate juridic ca **beneficiari ai protecției temporare**, în conformitate cu **Directiva 2001/55/CE a Consiliului Uniunii Europene** și cu deciziile de implementare adoptate la nivelul Uniunii Europene începând cu martie 2022. Protecția temporară oferă un regim de ședere legală și acces la drepturi fundamentale, fără parcurgerea procedurii individuale de azil (UNHCR, 2025).

7.3 Stimulente pentru angajarea refugiaților/migranților ucraineni

Stimulente și facilități pentru angajarea refugiaților/migranților ucraineni în România

1. Acces la măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă

Cetățenii ucraineni proveniți din zona de conflict armat, înregistrați la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, pot beneficia de măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă în aceleași condiții ca cetățenii români, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Aceste măsuri se aplică angajatorilor care încadrează în muncă persoane din această categorie.

2. Angajarea fără aviz de muncă

Un stimulent administrativ major este eliminarea obligației obținerii avizului de angajare, ceea ce reduce semnificativ birocrația pentru angajatori.

Cetățenii ucraineni:

- pot fi încadrați în muncă fără aviz de angajare;
- pot lucra pe baza unui contract individual de muncă încheiat conform legislației române;
- pot desfășura activități salariate sau independente, în condițiile legii.

3. Acces la subvențiile generale acordate angajatorilor (Legea nr. 76/2002)

Angajatorii care încadrează cetățeni ucraineni pot beneficia, după caz, de subvențiile prevăzute de Legea nr. 76/2002, dacă sunt îndeplinite condițiile legale (înregistrarea persoanei la AJOFM, menținerea raportului de muncă etc.).

Printre aceste subvenții se pot număra:

- subvenții pentru angajarea șomerilor;
- stimulente pentru angajarea persoanelor din categorii vulnerabile;
- facilități pentru angajarea persoanelor cu vârsta peste 45 de ani sau a părinților unici susținători de familie (dacă situația se aplică concret persoanei încadrate).

Nu există o schemă de subvenționare exclusiv dedicată refugiaților ucraineni, însă aceștia sunt eligibili pentru schemele generale existente.

4. Posibilitatea încadrării pe baza declarației pe propria răspundere

Pentru cetățenii ucraineni care nu dețin documente de calificare profesională, încadrarea în muncă este posibilă pe baza:

- declarației pe propria răspundere privind îndeplinirea competențelor necesare;
- pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitate de prelungire, cu excepția profesiilor reglementate.

Această măsură facilitează accesul rapid la ocupare și reduce riscurile pentru angajatori.

5. Decontarea serviciilor de formare profesională

Cetățenii ucraineni înregistrați pot beneficia de:

- cursuri de calificare/recalificare;
- evaluarea și recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale sau informale.

Angajatorii beneficiază indirect prin:

- adaptarea competențelor lucrătorilor la cerințele postului;
- reducerea costurilor de formare inițială.

6. Acces gratuit la servicii de mediere și recrutare prin ANOFM

Angajatorii pot utiliza gratuit serviciile ANOFM, inclusiv:

- mediere pe locuri de muncă vacante;
- selecție de personal;
- organizarea de burse dedicate refugiaților.

Această facilitate reduce costurile de recrutare și timpul de ocupare a posturilor vacante.

7. Protecție socială și asigurări

Cetățenii ucraineni angajați beneficiază de:

- protecție în cadrul sistemului asigurărilor sociale;
- asigurări de sănătate și șomaj;
- drepturi salariale și condiții de muncă egale cu cele ale cetățenilor români.

10. Concluzii - Partea I

Integrarea refugiaților din Ucraina pe piața muncii din România este susținută de un cadru legal favorabil și de nevoia structurală de forță de muncă, însă eficiența acestei integrări depinde de adaptarea competențelor, depășirea barierei lingvistice și dezvoltarea unor politici active de ocupare orientate spre integrare durabilă. Stimulentele pentru angajarea refugiaților/migranților ucraineni în România sunt constituite preponderent din facilități administrative, acces egal la măsurile active de ocupare și integrare în sistemele existente, fără instituirea unei scheme distincte

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

de subvenționare. Accentul este pus pe simplificarea accesului la muncă, reducerea barierelor birocratice și sprijinirea integrării durabile pe piața muncii. În timp ce ONG-urile reușesc să acopere parțial nevoia de comunicare (limba română) și consiliere, există un **vid de sprijin** în zona de certificare oficială a competențelor și în implicarea directă a statului și a companiilor private în facilitarea accesului la un loc de muncă.

Analiza pieței muncii pentru refugiații ucraineni din România evidențiază că accesul acestora la un loc de muncă este limitat de factori individuali dar și structurali.

Piața muncii pentru refugiații ucraineni în România în 2026 reflectă o tranziție de la asistența de urgență la integrarea economică pe termen lung.

PARTEA a II-a - BUNE PRACTICI

11. Introducere

Partea a doua a raportului are ca scop identificarea și documentarea unor **bune practici de sprijin pentru accesul la piața muncii** în rândul refugiaților ucraineni din România, în conformitate cu cerințele WP3 – Labour Market Analysis and Identification of Good Practices. Analiza se concentrează pe exemple în care sprijinul primit a contribuit la accesul la piața muncii, precum și la îmbunătățirea nivelului de trai al beneficiarilor.

Sursele de date pentru această secțiune sunt **trei interviuri calitative în profunzime**, realizate de JRS România în limba română sau engleză, cu reprezentanți ai unor organizații care au implementat proiecte destinate angajării de refugiați din Ucraina.

Interviurile sunt cu reprezentanți ai:

- Jobs4Ukraine, realizat la data de 08/10/2025
- JRS Romania, realizat la data de 09/10/2025
- Crucea Roșie Română, realizat la data de 10/10/2025

11.1 Limitări ale analizei bunelor practici

Analiza bunelor practici prezentată în această secțiune se bazează pe un număr limitat de **trei interviuri calitative în profunzime**, realizate cu reprezentanți a 3 organizații neguvernamentale

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."



care au acceptat derularea interviului. Acestea nu sunt reprezentative pentru toate intervențiile destinate angajării refugiaților ucraineni din România,, publice sau private.. Bunele practici nu trebuie interpretate ca soluții universal aplicabile, ci ca exemple ilustrative ale unor mecanisme care au funcționat în contexte specifice.

Analiza nu urmărește evaluarea comparativă a eficienței diferitelor programe sau intervenții și nu include analize de tip cost-beneficiu sau perspectivele beneficiarilor.

În pofida acestor limitări, analiza oferă **informații relevante din punct de vedere exploratoriu**, completând datele cantitative și analiza instituțională din Partea I a raportului și contribuind la o înțelegere mai nuanțată a dinamicilor de acces la piața muncii pentru refugiații ucraineni în România.

12. Bună practică 1 – model comunitar integrat de activare și inserție profesională, Jobs4Ukraine, asociația Proiect Voyager

Profilul

Asociația Proiect Voyager este o organizație non-guvernamentală înființată în anul **2022**, imediat după declanșarea conflictului armat din Ucraina. Organizația are ca **misiune principală** furnizarea de **servicii sociale integrate în domeniul ocupării forței de muncă și educației** pentru persoane din grupuri vulnerabile, cu un accent inițial pe refugiații ucraineni și, ulterior, pe alte categorii cu acces limitat la piața muncii.

În prezent, Asociația Proiect Voyager are o **echipă formată din 13 angajați cu contract de muncă**, care asigură implementarea programelor și livrarea serviciilor specializate. Proiectul principal al organizației, lansat în anul 2022, este „**Jobs for Ukraine**”, un program dedicat sprijinirii refugiaților ucraineni în accesarea pieței muncii din România. În anul curent, organizația a extins aria de intervenție prin lansarea proiectului „**Jobs for All**”, implementat în parteneriat cu **Asociația pentru Angajare Echitabilă**, adresat persoanelor cu dizabilități.

Grupuri-țintă și modalități de implicare

Identificarea și implicarea grupurilor-țintă se bazează pe o **abordare participativă**, organizația integrând în echipă **consilieri proveniți din comunitatea refugiaților ucraineni**, care dețin

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

expertiză profesională și o bună conectare la comunitate. Acești consilieri asigură primul punct de contact cu beneficiarii, contribuie la colectarea și actualizarea datelor (vârstă, gen, dizabilitate) și facilitează comunicarea prin canale utilizate frecvent de comunitate, precum **grupurile de Telegram**.

Servicii oferite

Asociația oferă o paletă extinsă de servicii pentru integrarea profesională:

- **Platformă digitală de recrutare** (realizată cu sprijinul Jobful), gratuită pentru angajatori și candidați, cu proces de verificare a angajatorilor și suport continuu în utilizare;
- **Consiliere individuală** pentru redactarea CV-ului, scrisorii de intenție, pregătirea pentru interviuri și sprijin pentru recunoașterea studiilor;
- **Match-making** activ între candidați și angajatori;
- **Evenimente de ocupare:** webinarii tematice, workshop-uri (inclusiv pentru antreprenoriat), târg anual de joburi, sesiuni de tip „speed dating” cu angajatorii;
- **Participare la târguri de joburi** organizate de instituții și parteneri (ANOFM, Hipo), cu consiliere și traducere la fața locului;
- **Cursuri de limbi străine** (engleză și română) și acces la aproximativ **80 de cursuri online** în domenii precum IT, comunicare sau pregătire pentru interviuri;
- **Centru digital de resurse** cu ghiduri pentru candidați și angajatori privind drepturile muncii și sistemul social din România.

Descrierea modelului

Buna practică constă într-un **model comunitar integrat de activare și inserție profesională**, bazat pe implicarea directă a membrilor comunității de refugiați, consiliere personalizată, instrumente digitale de recrutare și mediere activă cu angajatorii.

Elemente-cheie ale modelului:

- **Abordare comunitară (peer-to-peer):** Consilierii proveniți din comunitatea refugiaților ucraineni sunt implicați direct în identificarea și sprijinirea beneficiarilor, asigurând încredere, accesibilitate culturală și comunicare eficientă.

- **Consiliere individualizată:** Fiecare beneficiar primește sprijin adaptat nevoilor sale – redactare CV, pregătire pentru interviu, orientare profesională, recunoașterea studiilor sau clarificarea parcursului profesional.
- **Platformă digitală de recrutare:** O platformă online gratuită pentru candidați și angajatori, cu verificarea angajatorilor și suport constant, facilitează aplicarea la joburi într-un mediu sigur și accesibil.
- **Mediere activă și matchmaking:** Recomandări personalizate de joburi, comunicare constantă cu angajatorii și susținerea candidaților pe parcursul procesului de selecție.
- **Conectare directă cu piața muncii:** Organizarea de târguri de joburi, sesiuni de tip „speed dating” și participarea la evenimente de recrutare, cu traducere și pregătire pe loc.
- **Dezvoltarea competențelor:** Cursuri de limbi străine (română și engleză), acces la cursuri online de calificare și workshop-uri tematice (căutare job, utilizarea platformelor digitale, antreprenariat).
- **Suport informațional:** Centru de resurse cu ghiduri practice pentru candidați și angajatori privind drepturile muncii și accesul la servicii sociale.

Rezultate și eficacitate

- Peste 8.000 de persoane sprijinite anual prin servicii de consiliere, formare și mediere;
- Acces îmbunătățit la piața muncii pentru refugiați și alte persoane vulnerabile;
- Creșterea gradului de angajabilitate și a autonomiei profesionale;
- Consolidarea relației dintre beneficiari și angajatori prin interacțiune directă.

Din interviul cu reprezentantul organizației a reieșit că aproximativ 50% dintre cei care au participat la programele de consiliere și-au găsit un loc de muncă. Integrarea platformei cu intervențiile individuale de consiliere permite includerea unui număr mai mare de beneficiari și adaptarea intervenției la nevoile refugiaților din Ucraina.

Parteneriate

Serviciile sunt oferite preponderent independent, în funcție de finanțările disponibile, însă organizația colaborează activ cu UNHCR, AIOM, ANOFM, angajatori privați și furnizori de formare, atât în implementarea proiectelor, cât și în organizarea de evenimente și cursuri.

Parteneri strategici / finanțatori

- **UNHCR** – sprijin financiar și co-organizare de evenimente (ex.: Ziua Internațională a Refugiaților); colaborare pentru ateliere și activități dedicate comunității. **Statut:** *formal* (finanțare + co-implementare).

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”

- **IOM** – finanțare pentru cursuri (ex.: limba engleză) și suport pentru organizarea programelor educaționale. **Statut:** *formal* (contract/linie de buget).

Instituții publice pentru ocupare

- **ANOFM** și **AJOFM-urile** – co-organizare/participare la târguri de joburi; mediere, informare, acces la angajatori. **Statut:** *colaborare instituțională* (de regulă formală la nivel de evenimente/parteneriate punctuale).

Sector privat / platforme

- **Hippo** – co-organizare/participare la târguri de joburi; acces la bază de angajatori. **Statut:** *colaborare* (de regulă formală pe evenimente).
- **„Angajatori de top”** – relație directă de recrutare/match-making, inclusiv la evenimente (job fair, speed-dating/interviuri pe loc). **Statut:** *operațional*, preponderent *informal* la nivel generic (formal pe fiecare eveniment/poziție).

ONG-uri și organizații neguvernamentale (colaborări preponderent informale)

- **JRS România** – recomandări reciproce pentru servicii complementare (ex.: consiliere, integrare). **Statut:** *informal*.
- **Crucea Roșie** – referire a cazurilor pentru **consiliere psihologică** (serviciu neacoperit intern). **Statut:** *informal*.
- **World Vision** – direcționarea beneficiarilor către **granturi pentru start-up** ucrainene; informare și trimitere de cazuri. **Statut:** *informal*.
- **AIDRom (București)** – schimb de candidați și joburi, prezentări și sprijin reciproc în plasare. **Statut:** *informal* (colaborare activă curentă).

Sustenabilitate și Replicabilitate

Buna practică este sustenabilă prin efectele sale pe termen lung asupra autonomiei beneficiarilor și replicabilă, datorită structurii modulare, instrumentelor digitale și procedurilor standardizabile. Modelul poate fi adaptat cu ușurință la alte regiuni sau grupuri țintă, în funcție de contextul local și resursele disponibile. Dependența de finanțări și de proiecte creează riscuri în continuitatea activităților, în păstrarea personalului și în menținerea legăturii cu membrii comunității. Faptul că în organizație sunt angajați refugiați din Ucraina care sunt în legătură cu membrii comunității, permite adaptarea serviciilor/activităților la nevoile acestora și implicarea. În plus, comunicarea în limba ucraineană face mai ușor procesul de intervenție.

Un model similar este folosit pentru a dezvolta programe destinate angajării persoanelor cu dizabilități (Jobs4All).

Această bună practică demonstrează că integrarea profesională eficientă se realizează prin combinarea expertizei comunitare cu instrumente moderne de ocupare și parteneriate solide, oferind un răspuns coerent și adaptat provocărilor actuale ale pieței muncii.

13. Bună practică 2 – Modelul holistic de management de caz - JRS România

Profilul

- Tip & acoperire: ONG activ la nivel național, cu echipă multidisciplinară (>30 angajați + voluntari), specializată în servicii pentru refugiați/migranți.
- Domenii: asistență socială, integrare, consiliere juridică, educație, activități culturale & advocacy, sprijin psihosocial – portofoliu complet pentru integrare.
- Grupuri-țintă: focus pe vulnerabilități (femei, copii, vârstnici, persoane cu dizabilități), aspect esențial pentru ocupare sustenabilă.
- Abordare: orientare holistică și case management, cu mecanisme de feedback (focus-grupuri, chestionare) și adaptare continuă a serviciilor.

Descrierea modelului

Elementele modelului

1. **Identificare & outreach:** social media (Facebook/Instagram/Telegram) + **lideri de comunitate** → creștere a accesului la servicii pentru segmente greu de atins.
2. **Evaluare & plan individual: case management** + needs assessment + feedback continuu.
3. **Dezvoltare de capital uman:**
 - **Consiliere profesională;** mentorat; cluburi tematice.
 - **Formare:** cursuri acreditate (manichiură, make-up, IT de bază, limbi străine).
 - **Sprijin pentru recunoașterea diplomelor.**
 - **Servicii de suport:** consiliere juridică/socială; **psihologi acreditați** pentru copii și adulți.
4. **Integrare pe piața muncii: job fairs** cu **match-making** direct angajator–candidat; legături cu centre de formare și angajatori.
5. **Măsuri facilitatoare:** activități dedicate pentru copii/vârstnici (care eliberează timpul părintelui îngrijitor), informare lingvistică.
6. **Follow-up:** urmărire post-plasare (menținerea locului de muncă, satisfacția beneficiarilor, suport ulterior).

Diferențiatori ai modelului

- **Integrare familială** (servicii pentru copii & părinți) – crește **angajabilitatea** părinților.
- **Holistic + MHPSS** (suport psihologic) – reduce bariere „soft” (anxietate, adaptare).
- **Evenimente de tip „job fair”** + mentorat – închide mai rapid **asimetria informațională** între candidați și angajatori.
- **Adaptare iterativă** (focus-grupuri & feedback) – aliniere la nevoi în schimbare.

"Consilierea constantă, organizarea de job fair-uri care facilitează matchmaking-ul direct între angajatori și refugiați, plus programele de mentorat. Peste 15.000 refugiați au beneficiat de aceste practici în ultimii 3 ani."

Rezultate și eficacitate

Date raportate

- > **8.000** persoane sprijinite în ultimele 12 luni; ~**2% plasare** în muncă (≈ 160 persoane).
- **Top 3 sectoare:** HoReCa, beauty, construcții; **contracte:** temporar / permanent / part-time.
- Practici de scală: >**15.000** refugiați sprijiniți prin consiliere, job fairs, mentorat (ultimii 3 ani).

Interpretare

- **Impact social larg** (volum mare de beneficiari) și **cadru bun de servicii de activare**.
- **Conversie spre angajare** relativ scăzută (2%) raportat la beneficiari totali; probabil explicată de:
 - **Bariere structurale** (limbă, documente, îngrijire copii, transport).
 - **Segmentul-țintă** cu vulnerabilități multiple (prioritizare a stabilizării sociale și a sănătății mintale, înainte de ocupare).
 - **Oferta locală** dominată de joburi entry-level, nepotrivite profilului unei părți din beneficiari.

"Eficiența este evaluată prin: monitorizarea plasărilor, menținerea locurilor de muncă, gradul de satisfacție al beneficiarilor, urmărire post-serviciu (follow-up), colaborări cu autorități și ONG-uri, și stabilirea relațiilor constante cu cei sprijiniți. Colaborăm constant pentru a monitoriza și evalua rezultatele."

"... a creat oportunitatea angajatorilor să întâlnească direct candidații potriviți și a oferit suport holistic, crescând șansele de integrare pe piață."

Parteneriate

Activitățile se desfășoară în colaborare cu numeroși actori. Astfel, sunt incluse parteneriate cu autorități locale, angajatori, instituții multinaționale și alte ONG-uri; colaborare prin referiri de caz și acțiuni comune; evenimente dedicate angajării (job fairs). Prin intermediul acestora cresc șansele de a obține rezultate mai bune în angajarea beneficiarilor.

"Colaborarea se realizează prin parteneriate oficiale, relații profesionale dezvoltate prin proiecte, contact direct cu angajatorii și centrele de formare, și dezvoltarea de acțiuni punctuale sau referirea cazurilor către parteneri. Cooperarea activă și schimbul constant de bune practici asigură succesul integrării profesionale."

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."



Sustenabilitate

Puncte tari

- Modelul are **efecte cumulative** (limbă + competențe + suport familial + plasare) și poate genera **independență financiară**.
- **Proceduri și rutine** clare (job fairs, mentorat, consiliere) – pot fi standardizate.

Riscuri identificate

- **Scădere a finanțărilor** pentru servicii de bază / sociale / culturale & advocacy.
- **Volatilitate** a nevoilor (valuri migratorii, schimbări legislative) și **dependență** de granturi.

”Este foarte sustenabil, ajutând refugiații să devină independenți financiar și facilitând integrarea pe termen lung, dar necesită ajustări continue din cauza reducerii finanțărilor.”

Replicabilitate

De ce modelul e replicabil

- Componente modulare (outreach, evaluare, limbă, formare scurtă, job fairs, mentorat, follow-up).
- Instrumente transferabile: SOP-uri de consiliere, ghid job fair, modele de fișe de caz, protocoale cu angajatori.

Condiții pentru replicare

- Cartografiere locală (cerere de muncă + transport + servicii sociale).
- Co-proiectare cu angajatori înainte de a lansa cursuri.

Resurse-cheie: consilieri (RO/UKR/RU/EN), psiholog, jurist, responsabil M&E, buget pentru sprijin de acces (childcare, transport), parteneri formare.

Pilot de 6–9 luni cu criterii clare de scalare (plasare, retenție, cost/angajare).

În cadrul interviului, reprezentantul organizației a dat și o sugestie pentru alte organizații pentru a avea mai mult succes: *”Sa fie deschise către nevoile comunității, să acționeze proactiv, să diversifice sursele de finanțare, să fie serioase și să construiască parteneriate trainice.”*

În vederea extinderii sau replicării modelului de intervenție holistic, acesta are nevoie de un mix: *”De finanțare și parteneriate solide, sprijin pentru consiliere pe termen lung și implementarea programelor de mentorat și integrare.”*

14. Bună practică 3 – asistența psiho-socială - Crucea Roșie Română

Profilul

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them.”



Organizația Crucea Roșie Română este o organizație cu o mare experiență în implicarea în domeniul asistenței grupurilor vulnerabile, având sute de succursale în România.

Expertul intervievat este angajat de puțin timp, fiind de origine ucraineană.

Descrierea modelului

Activitățile care includ refugiați din Ucraina sunt integrate cu cele pentru alte categorii vulnerabile, acestea nefiind specifice. Activitățile se bazează pe implicarea unui număr foarte mare de voluntari. Sunt derulate cursuri de limba română, despre cultura și obiceiuri, dar și unele de servicii de sprijin psiho-social.

Rezultate și eficacitate

Rezultatele sunt evaluate prin chestionare de satisfacție a beneficiarilor, iar prin cele de evaluare a nevoilor se stabilesc prioritățile de intervenție. În funcție de specificul comunității, serviciile și activitățile sunt adaptate. Anual sunt prezentate rapoarte de activitate ale organizației.

Parteneriate

Organizația colaborează cu instituții publice, internaționale și neguvernamentale. De asemenea, diferite companii sunt implicate atât prin finanțarea directă (ex. CSR, sponsorizări), cât și prin implicarea în activitățile directe (ex. voluntari dintre angajați). În activitățile de asistență în situații de urgență se colaborează cu Departamentul pentru Situații de Urgență.

Sustenabilitate

Sustenabilitatea este asigurată prin calitatea intervențiilor (ex. accesul la loc de muncă ca urmare a participării la cursuri de limba română sau de cultură și stil de viață în România). Pe fondul reducerii finanțărilor pentru programele destinate refugiaților din Ucraina, continuitatea programelor și activităților este afectată de asemenea. Este evidențiat în cadrul interviului impactul refugiaților asupra pieței muncii din România și importanța dezvoltării de programe publice de învățare a limbii române pentru refugiați, care astfel ar putea să-și găsească mai ușor un loc de muncă și ar contribui apoi prin plata taxelor și impozitelor la economia țării.

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."

Replicabilitate

Această bună practică evidențiază rolul abordării refugiaților din perspectiva nevoilor generale și importanța includerii acestora în activități împreună cu persoane din diferite medii pentru a facilita astfel integrarea și adaptarea culturală mai ușoară. De asemenea, în cadrul interviului a fost subliniată importanța serviciilor de asistență psiho-socială în creșterea calității vieții și a integrării profesionale.

15. Lecții transversale

Analiza comparativă a celor trei bune practici evidențiază câteva lecții-cheie:

- **Sprijinul integrat** al refugiaților alături de alte categorii vulnerabile are un rol important în facilitarea integrării lor sociale.
- **Cursurile de limba română/engleză** sunt baza intervențiilor de integrare socială și profesională a refugiaților.
- **Abordarea holistică** permite rezultate de durată și o intervenție personalizată
- **ONG-urile joacă un rol central** în compensarea barierelor lingvistice, administrative și informaționale, în special pentru grupurile vulnerabile.
- **Programele comunitare integrate cu platforme electronice** cresc șansele de angajare
- **Parteneriatele** cu alți actori, inclusiv persoane refugiate, cresc șansele de reușită a programelor de angajare
- **Structurile modulare, instrumentele digitale și procedurile standardizabile** sunt elemente de succes în replicabilitatea modelelor de intervenție pentru angajare
- **Implicarea activă a refugiaților** în procesul de luare a deciziilor contribuie la soluții mai adaptate și mai durabile.

16. Recomandări de politici

A. Recomandări pe termen scurt (0–6 luni)

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the Granting Authority can be held responsible for them."



1. Generalizarea modelului „consiliere + platformă digitală” la nivel teritorial

Se recomandă promovarea și extinderea, prin parteneriate public–ONG, a modelelor de intervenție care combină **consilierea individuală** cu **platforme digitale de recrutare**, pentru a crește capacitatea de sprijinire a unui număr mai mare de refugiați cu resurse umane limitate.

2. Centralizarea ofertelor de muncă dedicate refugiaților

Autoritățile publice din domeniul ocupării sunt încurajate să susțină **centralizarea ofertelor de muncă accesibile refugiaților** într-un spațiu digital unic sau interoperabil, reducând fragmentarea căutării de joburi și timpul de intervenție al consilierilor.

3. Finanțarea serviciilor de consiliere cu cost redus și impact ridicat

Se recomandă alocarea rapidă de finanțări dedicate pentru:

- salarizarea consilierilor,
- instrumente digitale de programare și comunicare,
- furnizarea de servicii online, ca soluție eficientă și rapidă de sprijin pentru inserția profesională.

4. Dezvoltarea intervențiilor flexibile, adaptate cererii din piață

Politicile de ocupare trebuie să permită ajustarea rapidă a intervențiilor în funcție de **nevoile sectoriale** (ex.: IT, servicii, construcții), inclusiv prin atragerea activă de angajatori din domeniile cu deficit de personal.

5. Sprijinirea accesului autonom al refugiaților la joburi

Se recomandă măsuri care să stimuleze **auto-aplicarea** la locuri de muncă (prin platforme digitale și ghiduri clare), reducând dependența exclusivă de intermediere și crescând autonomia beneficiarilor.

B. Recomandări pe termen mediu (6–24 luni)

1. Integrarea modelului hibrid în politicile naționale de ocupare

Modelul combinat consiliere–digital ar trebui **instituționalizat** ca bună practică în strategiile naționale și județene de ocupare pentru refugiați și alți migranți, prin colaborări structurale cu ONG-uri specializate.

2. Digitalizarea serviciilor publice de ocupare

Se recomandă dezvoltarea și considerarea ca standard a:

- programărilor online pentru consiliere,
- consilierii la distanță,

- instrumentelor digitale de urmărire a parcursului profesional, pentru creșterea eficienței și scalabilității serviciilor publice.

3. Consolidarea rolului ONG-urilor ca furnizori de servicii de activare

Politicile publice ar trebui să recunoască ONG-urile ca **actori complementari** în furnizarea de servicii de ocupare, cu mecanisme de finanțare multianuală pentru servicii dovedite ca fiind eficiente și sustenabile.

4. Extinderea modelului către alte grupuri vulnerabile

Se recomandă replicarea modelului și pentru:

- persoane cu dizabilități,
- migranți din alte state terțe,
- șomeri de lungă durată, adaptând intervențiile, dar păstrând structura de bază (consiliere + platformă digitală).

5. Construirea unui cadru de monitorizare orientat pe eficiență

Politicile de ocupare trebuie să integreze indicatori precum:

- număr de beneficiari sprijiniți per consilier,
- durată medie de consiliere,
- cost per beneficiar,
- tranziții către ocupare, pentru a fundamenta deciziile de finanțare pe eficiență și impact.

Pe termen scurt, politicile trebuie să se concentreze pe **extinderea rapidă a modelelor eficiente și cu costuri reduse**, iar pe termen mediu pe **instituționalizarea și digitalizarea acestor soluții**, astfel încât sprijinirea accesului refugiaților ucraineni pe piața muncii să devină sustenabilă, scalabilă și replicabilă la nivel național.

17. Concluzii generale

Acest raport a analizat modul în care piața muncii din România răspunde nevoilor refugiaților ucraineni, care sunt factorii care facilitează sau restrâng accesul acestora la un loc de muncă, precum și nevoile pe care aceștia le au. Analiza cadrului de politici a arătat că integrarea refugiaților ucraineni pe piața muncii din România are premise favorabile, susținute de cadrul legal care simplifică accesul la muncă și de deficitele structurale de forță de muncă în mai multe sectoare. În practică, însă, eficiența integrării rămâne condiționată de trei factori cheie: (1) adaptarea competențelor la cererea reală a pieței (inclusiv prin formare scurtă și recunoașterea studiilor), (2) depășirea barierei lingvistice (cursuri de limba română/engleză orientate spre locul de muncă), și (3) politici active de ocupare orientate spre rezultate măsurabile (plasare și retenție).

Partea a II-a a raportului completează analiză pieței muncii și a barierelor prin documentarea unor **bune practici concrete**, care ilustrează modul în care refugiații ucraineni au fost sprijiniți în procesul de integrare profesională. Analiza celor trei bune practici prezentate în această secțiune evidențiază faptul că intervenția coordonată, integrată, dintr-o perspectivă holistică crește șansele de integrare pe piața muncii, implicarea reprezentanților comunității refugiaților ucraineni în designul și furnizarea programelor fiind factori esențiali în acest sens. Toți cei 3 respondenți au subliniat reducerile bugetare consistente din ultimii 2 ani, ceea ce creează vulnerabilități suplimentare în furnizarea serviciilor și în sprijinirea integrării profesionale a beneficiarilor.

Bibliografie

1. AIDA/ECRE. (2024). Romania – Country Report (Update 2023). [\[asylumineurope.org\]](https://asylumineurope.org)
2. AIDRom. (2025). Annual Report 2024; și Annual Reports 2022–2023. [\[AIDRom-Ann...rt-2024-EN\]](#), [\[Annual Rep...t - AIDRom\]](#)
3. AIDRom. (2025). Cuvinte care apropie – cursuri de limba română. <https://www.aidrom.ro/khk-mai-2025-cursuri-de-limba-romana-si-clubul-de-lectura/>
4. ANOFM (2026, 2025, 2024, 2023), *Situația încadrării pe piața muncii a cetățenilor ucraineni prin intermediul ANOFM*. <https://www.anofm.ro/situatia-incadrarii-pe-piata-muncii-a-cetatenilor-ucraineni-prin-intermediul-anofm-31-decembrie-2025/>
5. Cedefop/ReferNet România. (2023). Romania: labour market opportunities for Ukrainian refugees.
6. CNRR. (2024–2025). Proiecte și rezultate: consiliere juridică, socio-economică, integrare în muncă. [\[cnrr.ro\]](https://cnrr.ro)
7. Cosciug, A., Coșciug, A., Alexandra, P., & Kyrychenko, V. (2023). Labour market assessment on Ukrainian refugees in Romania. *HIAS, Bucharest*.
8. European Parliament Research Service (EPRS). (2024). Temporary Protection Directive. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762373/EPRS_BRI%282024%29762373_EN.pdf
9. Gafiuc, P. V. (2024, August). Integration of Ukrainian Refugees into the Romanian Labor Market. In *Proceedings of the 37th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities, vol. 1* (pp. 62–69). Scientia Moralitas Research Institute. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13551281>
10. IOM România. (2025). BRIDGE (AM11F_01): Strengthening resilience and inclusion for asylum seekers in Romania. [\[romania.iom.int\]](https://romania.iom.int)
11. IOM. (2024). Romania – Labour Market Integration of Refugees from Ukraine (Annual 2023);
12. J IOM România – InterACT. (s.f.). Migrant Integration. [\[youtube.com\]](https://youtube.com) RS Europe / JRS România. (2026). Restoring Confidence and Livelihoods: JRS Romania’s Holistic Approach to Refugee Integration. [\[jrseurope.org\]](https://jrseurope.org)

13. KPMG (2023). GMS Flesh Alert.
<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2023/10/fa23-193.pdf>
14. Mareci, A., Dumitrache, L., Nae, M., Tudoricu, A., & Cioclu, A. (2023). A qualitative exploration of experiences of asylum seekers and people with refugee backgrounds in accessing the education system in Romania. *Sustainability*, 15(5), 4120.
<https://doi.org/10.3390/su15054120>
15. Mészáros, E. L. (2024). An Assessment of the Reception and Labour Market Integration of the Ukrainian Refugees in Romania. *Analele Universității din Oradea. Relații Internationale și Studii Europene (RISE)*, 16(Suppl.), 107-122.
16. Pentón Herrera, L. J. (2023). Refugees in Romania: A new paradigm in Romanian language education. *Romanian Studies Today*. (PDF) <https://luispenton.com/wp-content/uploads/2024/01/penton-herrera-2023.pdf> [\[reliefweb.int\]](https://reliefweb.int)
17. Porumbescu, A. (2023). Navigating educational hurdles: overview of the educational conditionalities of refugees in Romania. *Social Sciences and Education Research Review*, 10(2), 18-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15254218>
18. RBC-Ukraine. (2023). Romania has record levels of Ukrainians' employment: What are the compensation?. <https://newsukraine.rbc.ua/news/romania-has-record-levels-of-ukrainians-employment-1697719190.html>
19. Teodorescu, D., Petre, I. C., & Aivaz, K. A. (2025). Labor Market Integration of Ukrainian Refugees in Romania. *Social Sciences*, 14(10), 607.
<https://doi.org/10.3390/socsci14100607>
20. UNESCO. (2023). Romania's education responses to the influx of Ukrainian refugees.
[\[unesco.org\]](https://unesco.org)
21. UNHCR România. (2023). Annual 2023 Overview / Situation Update. [\[data.unhcr.org\]](https://data.unhcr.org)
22. UNHCR România. (2025). Ukraine Refugee Situation Update, Annual 2024 Overview (31.12.2024). [\[reliefweb.int\]](https://reliefweb.int)
23. UNHCR. (2023–2024). Romania Fact Sheet (Sept. 2023) & Inter-Agency Operational Update (Mar. 2023). [\[reliefweb.int\]](https://reliefweb.int), [\[data.unhcr.org\]](https://data.unhcr.org)
24. UNHCR România. (s.f.). Employment – Information for people from Ukraine.
25. UNHCR/CSCM/IOM. (2024). MSNA România 2023 – Prezentare rezultate preliminare.
[\[migrationcenter.ro\]](https://migrationcenter.ro)
26. World Vision România. (2023). Ukraine Crisis Response in Romania – Country Profile (All Projects).; WVI (2023). Situation Report #18. [\[wvi.org\]](https://wvi.org), [\[wvi.org\]](https://wvi.org)