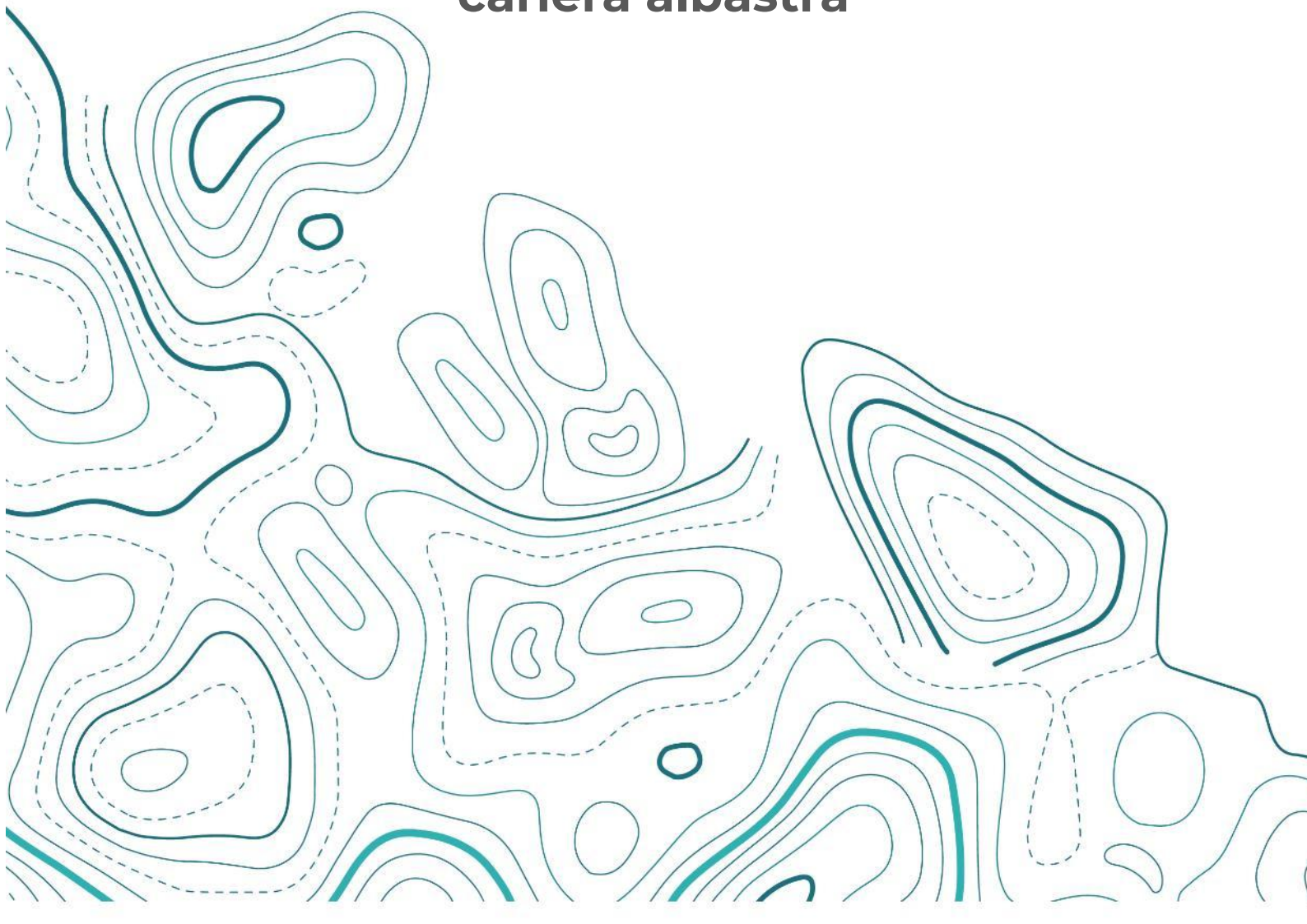


turning blue

Integrarea tinerilor implicați în justiție prin intermediul economiei albastre

O foaie de parcurs pentru o
carieră albastră



Foia de parcurs Turning Blue pentru o carieră Blue

Livrabil nr. 3 | D2.1, WP 2

Autori:

Heloisa Becker

Ana Rita Pires

Claire Machan


IPS_Innovative Prison Systems

Colaboratori:

Consortiul Turning Blue

 <https://turning-blue.org/>

 <https://www.facebook.com/TurningBlueProject/>

 <https://www.instagram.com/turningblueproject/>

 <https://www.linkedin.com/company/turning-blue/>

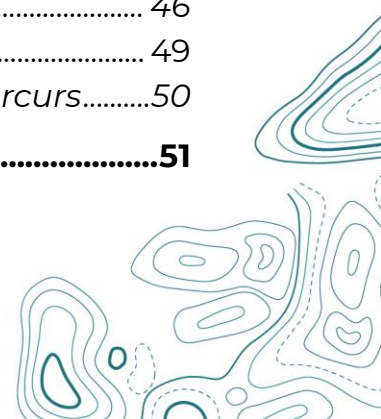
Iunie 2024





Tabla de conținut

PREFAȚĂ	1
ABORDARE METODOLOGICĂ.....	1
DEFINIREA ECONOMIEI ALBASTRE	4
CE ESTE ECONOMIA ALBASTRĂ?	5
SECTOARELE ECONOMIEI ALBASTRE.....	7
EVALUAREA PIETEI ECONOMIEI ALBASTRE	14
<i>Contexte naționale</i>	14
CADRE JURIDICE ȘI DE REGLEMENTARE	18
<i>Nivel internațional</i>	18
<i>Nivel european</i>	19
<i>Nivel național</i>	22
TINERII IMPLICAȚI ÎN JUSTIȚIE ȘI ECONOMIA ALBASTRĂ	24
VALORIFICAREA POTENȚIALULUI TINERILOR PENTRU A REDUCE DECALAJELE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ECONOMIA ALBASTRĂ.....	25
CERCETAREA TINERILOR IMPLICAȚI ÎN SISTEMUL DE JUSTIȚIE.....	26
<i>Grupe de vârstă</i>	27
<i>Niveluri de alfabetizare și experiență profesională</i>	29
<i>Oportunități de educație și formare existente în cadrul instituțiilor de justiție pentru tineret</i>	30
PROFILURI DE COMPETENȚĂ TURNING BLUE	33
PROFILURILE DE COMPETENȚE TURNING BLUE.....	35
COMPETENȚE ȘI APTITUDINI GENERALE PENTRU O CARIERĂ BLUE	36
CUNOȘTINȚE SPECIFICE.....	37
<i>Pescuit și acvacultură</i>	37
<i>Servicii maritime și turism</i>	39
<i>Transport</i>	40
<i>Activități portuare</i>	42
OBSERVAȚII FINALE.....	43
FOAIE DE PARCURS TURNING BLUE	45
SECTOARE POTENȚIALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL TINERILOR.....	45
<i>Cariere albastre atractive pentru tinerii vulnerabili</i>	46
FOAIA DE PARCURS A "CARIEREI" TURNING BLUE	49
<i>Recomandări pentru implementarea cu succes a foii de parcurs</i>	50
CONCLUZII	51



Indice de figuri

Figura 1. Contribuția economiei albastre la economia globală a UE (Raportul UE privind economia albastră 2024)	5
Figura 2. Contribuția națională la economia albastră a UE, procent (UE28 = 100%) în termeni de ocupare a forței de muncă și VAB (Raportul UE privind economia albastră din 2024)	7
Figura 3. Sectoarele stabilite ale economiei albastre (în albastru), sectoarele emergente (în verde) și factorii favorizanți (în portocaliu) (Natacha & Guillen, 2018)	8
Figura 4. Prezentare generală a statisticilor privind încarcerarea tinerilor în Portugalia, Țările de Jos, Italia, Cipru și România	28
Figura 5. Turning Blue "Profiluri de competențe" pentru cele 4 sectoare-cheie identificate	35

Indice de tabele

TABELUL 1. REZUMATUL REZULTATELOR SESIUNILOR CONSULTATIVE PENTRU FIECARE ȚARĂ	3
TABELUL 2. O LISTĂ A DIFERITELOR SECTOARE BE: SECTOR, DEFINIȚIE ȘI LOCURI DE MUNCĂ POTENȚIALE	13
TABELUL 3. ECONOMIA ALBASTRĂ MARCATĂ ÎN CELE CINCI ȚĂRI ANALIZATE.....	17





Prefață

Proiectul "Turning Blue" (Integrarea tinerilor implicați în justiție prin intermediul economiei albastre) (EMFAF-2023-BlueCareers) își propune să creeze noi mecanisme de cooperare și materiale de formare privind **economia albastră durabilă (BE) pentru a inspira și a implica tinerii dezavantajați aflați în conflict cu legea** (cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani) să urmeze o **"carieră albastră"** durabilă într-unul dintre sectoarele BE. În acest scop, proiectul a reunit 9 parteneri din 5 țări ale Uniunii Europene (UE), în special:

- Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, Portugalia (coordonator)
- IPS_Innovative Prison Systems, de Qualify Just, Portugalia
- Stichting Prosea Marine Education, Țările de Jos
- Pelagic Freezer Trawler Association, Țările de Jos
- Click F1, Țările de Jos
- Stichting 180, Țările de Jos
- Asociația Asociația Europeană pentru Inovare Socială, România
- Magnetar Ltd, Cipru
- IRFIP - Istituto Religioso di Formazione e Istruzione Professionale, Italia

Actualul raport **Integrarea tinerilor în conflict cu legea prin intermediul economiei albastre - O foaie de parcurs pentru o "carieră albastră"** își propune să definească o imagine clară a sectoarelor BE care pot fi atractive pentru grupul țintă al proiectului și să definească profilurile de competențe-cheie "Turning Blue" pentru o carieră BE. Obiectivul principal va fi elaborarea unei foi de parcurs cu recomandări adaptate la nevoile grupurilor țintă.

Obiectivele sale **specifice** sunt:

- Identificarea principalelor sectoare BE cu un potențial ridicat de a angaja tineri cu oportunități reduse (în mod normal, tineri slab calificați, dar nu numai);
- Identificarea profilului necesar (cunoștințe și competențe) pentru a opera în sectoarele BE selectate;
- să formuleze recomandări pentru adaptarea parcursului profesional la nevoile individuale ale tinerilor implicați în justiție și la contextele locale (foaia de parcurs "Turning Blue").

Abordare metodologică

În cadrul proiectului "Turning Blue", consorțiul a întreprins o abordare metodologică mixtă cuprinzătoare pentru a identifica sectoarele BE cu un potențial ridicat de atracție pentru tinerii dezavantajați, cu oportunități limitate, care sunt în **contact cu legea** (și anume, tinerii, de obicei





sub vârsta de 18 ani, care au comis infracțiuni considerate ilegale în temeiul dreptului penal). Obiectivul principal a fost de a determina sectoarele BE care au un potențial ridicat de angajare a acestor tineri. Inițial, consorțiul a **identificat și a definit sectoarele BE**, care au inclus: acvacultura, industria de prelucrare a peștelui, pescuitul, porturile, depozitele și proiectele de apă, construcția și repararea navelor, turismul de coastă, extracția marină de petrol și gaze, transportul maritim, desalinizarea, protecția costală și a mediului, energia eoliană offshore, energia oceanică și biotehnologia bioeconomiei albastre (a se vedea p. 7 - 11).

În urma identificării acestor sectoare, fiecare partener a efectuat cercetări documentare aprofundate pentru a **cartografia piața BE națională, în Portugalia, Țările de Jos, România, Cipru și Italia**. Acest proces a implicat o examinare detaliată a rapoartelor, articolelor și bazelor de date existente pentru a identifica principalele părți interesate și organizații de la nivel local, regional și național care au cunoștințe aprofundate cu privire la locurile de muncă vacante potrivite pentru tinerii în conflict cu legea. Pentru a îmbunătăți cercetarea documentară, au fost realizate **interviuri specifice și sesiuni consultative** pentru a identifica profesii și oportunități BE specifice care se adresează publicului țintă al proiectului. În acest scop, consorțiul a organizat 2 sesiuni consultative cu cel puțin 20 de părți interesate naționale și locale din domeniul BE în fiecare sesiune. Aceste sesiuni s-au desfășurat în persoană în Portugalia și Țările de Jos și online în celelalte țări partenere. Scopul principal a fost de a valida datele colectate și de a aduna informații cu privire la traseele profesionale potențiale în cadrul BE, cu ajutorul experților din industrie, al potențialilor angajatori și al altor părți interesate.

Tabelul 1 prezintă un rezumat al rezultatelor **sesiunilor consultative** pentru fiecare țară, cu accent pe potențialii angajatori/părți interesate (pentru utilitatea ulterioară a proiectului), principalele sectoare cu cele mai mari posibilități de angajare a tinerilor aflați în conflict cu legea și dorința părților interesate de a participa la proiect.

În plus, ca parte a abordării metodologice a proiectului, partenerii au stabilit **întâlniri** cu șase organizații de angajatori BE (identificate în urma sesiunilor consultative) ca potențiale surse de oportunități de angajare pentru grupul țintă. Aceste întâlniri au fost esențiale pentru validarea și susținerea informațiilor colectate în timpul sesiunilor consultative.

Prin intermediul acestor angajamente, au fost colectate, de asemenea, date cuprinzătoare pentru a analiza și identifica cunoștințele și competențele necesare tinerilor aflați în conflict cu legea pentru a reuși în sectorul BE. Această analiză a avut un rol esențial în definirea profilurilor de competențe Turning Blue pentru carierele BE (a se vedea p. 29 - 38).





Țara	Angajatori potențiali/părți interesate relevante	Sectoare principale	Dorința de a participa
Portugalia	Direcția Generală pentru Politică Maritimă, Direcția Generală pentru Reintegrare și Servicii Penitenciare, Blue Ocean Foundation, ForMar - Centrul de Formare Profesională în Pescuit și Mare, printre altele.	Pescuit, acvacultură marină, prelucrarea și comercializarea produselor lor; porturi, transport maritim și logistică, precum și construcții, întreținere și reparații navale.	"Mai presus de toate, prețuim experiența și integritatea persoanei." * Rețeaua este în curs de desfășurare.
Țările de Jos	Melissant en Zonen, Loodswezen, Firda, Havenbedrijf Rotterdam, Amasus, printre altele.	Pescuit, transport maritim și servicii maritime.	Aceasta a variat de la "deschis la angajare, deși cu suficient sprijin", vor discuta mai întâi posibilitățile la nivel intern"; "dificil în ceea ce privește angajarea din cauza calificărilor necesare", "entuziast" și "va angaja cu plăcere grupul nostru țintă".
România	Agenda maritimă comună pentru Marea Neagră, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale - Direcția Generală pentru Pescuit și Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Prut Dunare Galați.	Industria construcțiilor navale petrochimie, metalurgie și prelucrarea alimentelor (în special pescuitul), turismul de coastă și marin.	Profesioniștii au oferit asigurare și sprijin prin implicarea lor, precum și reasigurare și motivație.
Cipru	Ministerul Energiei, Comerțului și Industriei, Ministerul Justiției și Ordinii Publice, Asociația pentru Protecția Mediului Marin din Cipru, Universitatea din Cipru, printre altele.	Turismul costier și marin, energia regenerabilă marină și biotehnologia marină.	* Rețeaua este în curs de desfășurare.
Italia	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Istituto Idrografico - Marina Militare, Istituto Penitenziario di Foggia, Università degli Studi di Foggia, printre altele.	Pescuit, industria minieră marină, construcții navale, transporturi de mărfuri și pasageri, servicii de cazare și catering, activități sportive și recreative, cercetare, reglementare.	Toate organizațiile care au participat la sesiunea consultativă au fost dispuse să ofere expertiză și oportunități de creare de rețele pentru a asigura atingerea obiectivelor proiectului.

Tabelul 1. Rezumatul rezultatelor sesiunilor consultative pentru fiecare țară



Co-funded by
the European Union

Definirea economiei albastre





Ce este economia albastră?

După cum se precizează în Raportul economic anual 2018 privind economia albastră¹, "Albastrul" din "economia albastră" reprezintă mările și oceanele" (p. 1), incluzând astfel **toate industriile și sectoarele legate de oceane, mări și coaste**, atât cele care își desfășoară activitatea în mediul marin (cum ar fi transportul maritim, pescuitul și producția de energie), cât și cele de pe uscat (cum ar fi porturile, șantierul naval, acvacultura terestră și producția de alge și turismul de coastă)². **Oceanele sunt o parte esențială a economiilor de coastă ale Europei** și pot contribui în mod semnificativ la prosperitatea generală a continentului. Oceanele generează locuri de muncă, investiții și creștere economică, productivitatea lor crescând pe măsură ce sănătatea lor se îmbunătățește¹. Importanța lor merge mult mai departe, după cum afirmă Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică³, "Economia oceanelor este esențială pentru bunăstarea și prosperitatea viitoare a omenirii. Este o sursă esențială de hrană, energie, minerale, sănătate, agrement și transport de care depind sute de milioane de oameni" (p. 3).

Cele mai recente cifre din cadrul Raportului 2024 privind economia albastră a UE⁴ indică faptul că, în 2021, valoarea adăugată brută (VAB) a sectoarelor stabilite în cadrul BE⁵ s-a ridicat la 171,1 miliarde EUR, reprezentând 1,3 % din economia UE-27. Aceasta a reprezentat o creștere de 35 % față de 126,6 miliarde EUR în 2020 și o creștere a ocupării forței de muncă de 17 %, de

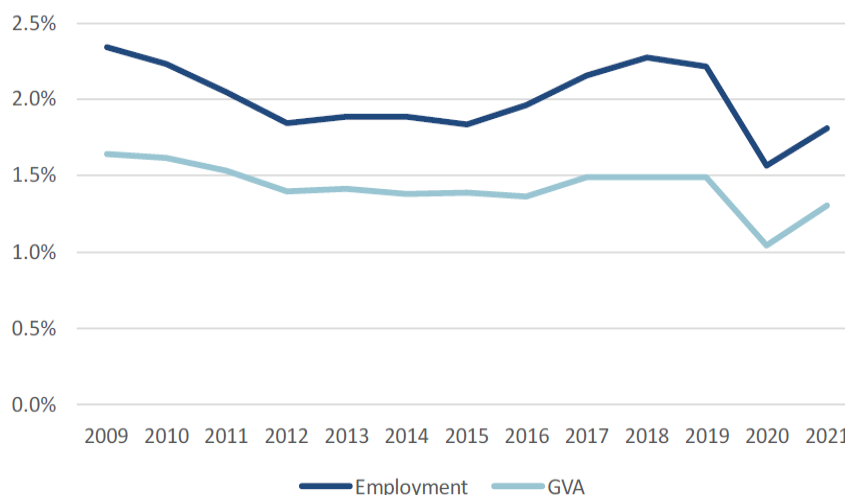


Figura 1. Contribuția economiei albastre la economia globală a UE (Raportul UE privind economia albastră 2024)

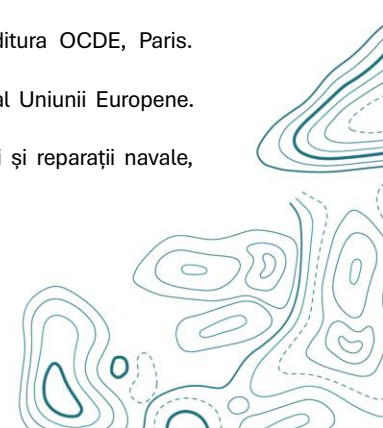
¹ Natacha & Guillen (2018). 2018 Annual Economic Report on Blue Economy. doi:[10.2771/851319](https://doi.org/10.2771/851319).

² Comisia Europeană (2021). *Economia albastră durabilă - Întrebări și răspunsuri*. Disponibil [aici](#).

³ Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (2016). *Economia oceanelor în 2030*. Editura OCDE, Paris. doi:[10.1787/9789264251724-en](https://doi.org/10.1787/9789264251724-en)

⁴ Comisia Europeană (2024). *Raportul UE privind economia albastră 2024*. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. doi:[10.2771/186064](https://doi.org/10.2771/186064)

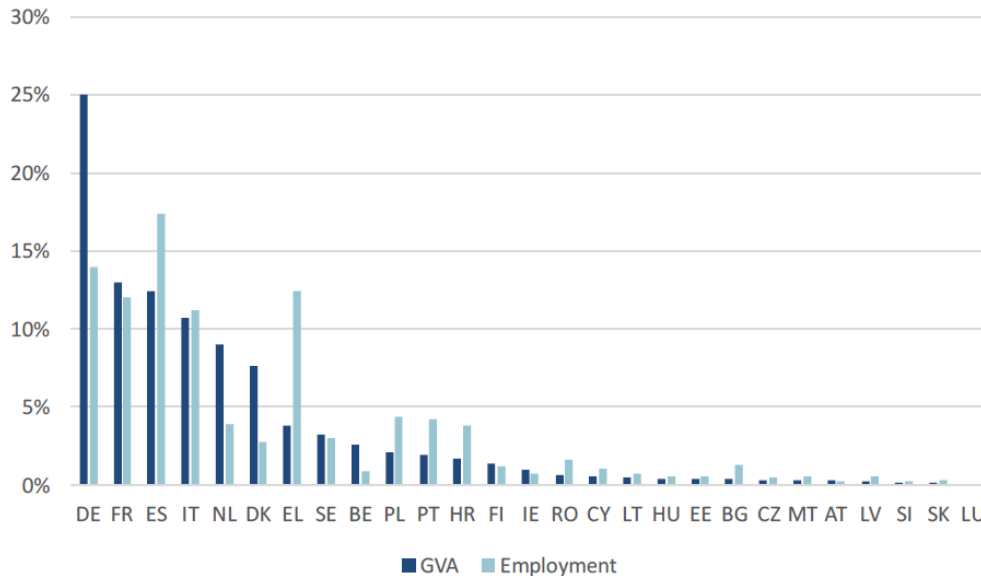
⁵ Resurse marine vii, resurse marine nevi, energie marină regenerabilă, activități portuare, construcții și reparații navale, transport maritim și turism de coastă.





la 3,07 milioane de persoane în 2020 la 3,59 milioane în 2021, reprezentând o contribuție de 1,8 % la economia UE-27 (figura 1).

În plus, același raport evidențiază cele mai mari patru state membre - Germania, Spania, **Italia** și Franța - care sunt principalele contribuatoare la economia albastră a UE, reprezentând 55% din ocuparea forței de muncă și 61% din VAB. În 2021, sectoarele BE stabilite au contribuit cu 1,8 % la ocuparea globală a forței de muncă în UE și cu 1,5 % la VAB. În general, BE joacă un rol mai vital în VAB și ocuparea forței de muncă la nivel național în statele membre insulare sau în cele



arhipelaguri, precum Croația, Danemarca, **Cipru**, Malta, Grecia și **Portugalia**. **Țările de Jos** sunt, **de** asemenea, bine poziționate, ocupând un loc în primele șase țări, în timp ce **România** ocupă o poziție intermediară (figura 2).



Figura 2. Contribuția națională la economia albastră a UE, procent (UE28 = 100%) în termeni de ocupare a forței de muncă și VAB (Raportul UE privind economia albastră din 2024)

Sectoarele economiei albastre

Raportul economic anual 2018 privind economia albastră⁶, identifică o listă de **treisprezece sectoare BE diferite** (figura 3). O descriere a fiecăruia, împreună cu potențialele locuri de muncă specifice sectorului, poate fi găsită în tabelul 2.

⁶Natacha & Guillen (2018). 2018 Annual Economic Report on Blue Economy. doi:[10.2771/851319](https://doi.org/10.2771/851319).





WHAT IS THE BLUE ECONOMY?

All economic activities related to oceans, seas and coasts. Blue economy covers a wide range of interlinked established and emerging sectors.

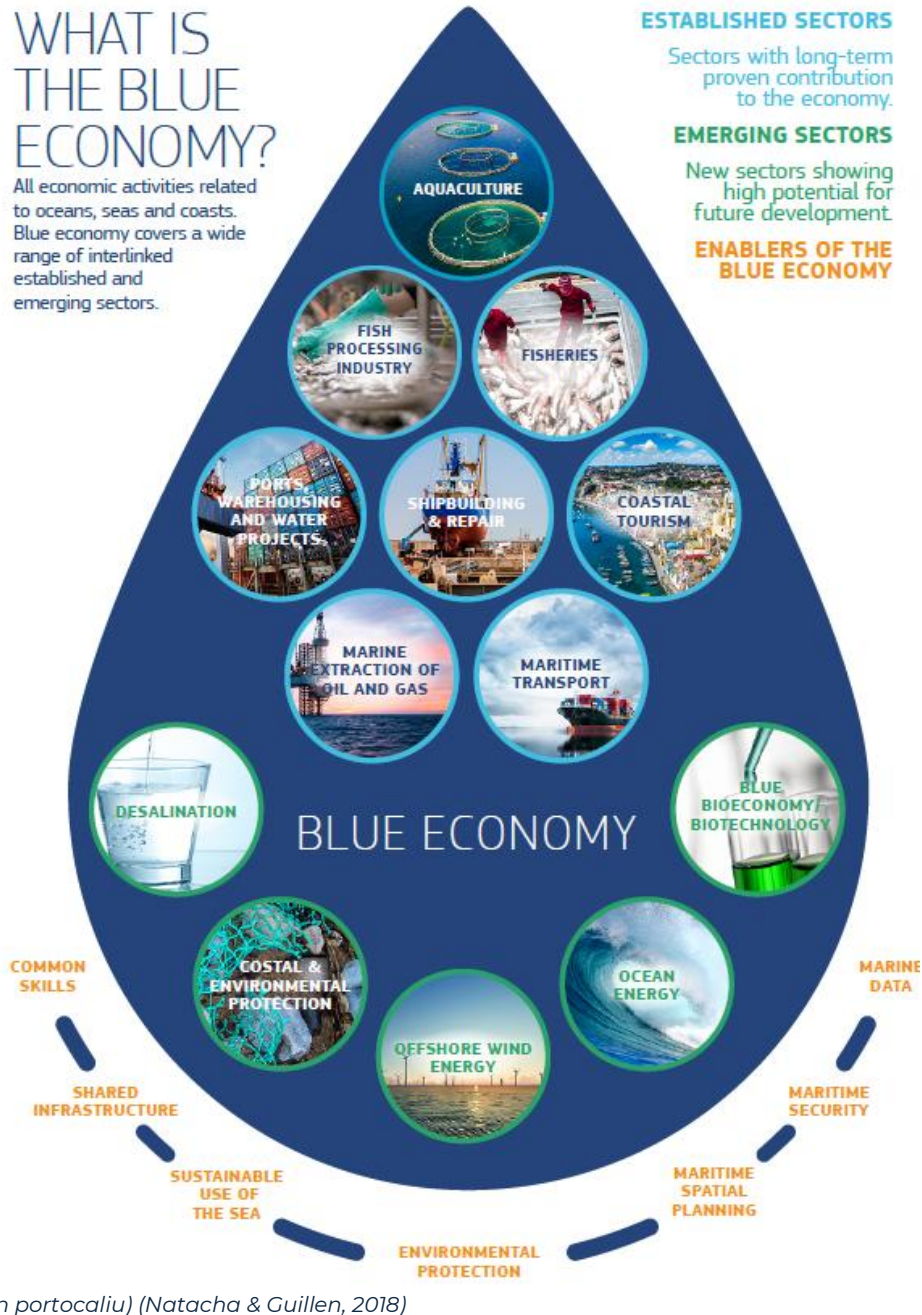


Figura 3. stabilite

albastre albastru),

(in verde) favorizanti (in portocaliu) (Natacha & Guillen, 2018)

Sectoarele ale economiei (in sectoarele emergente și factorii





Sectoare	Descriere	Potențiale locuri de muncă în acest sector
Acvacultură	Acvacultura, sau acvacultura, se referă la cultivarea peștilor, crustaceelor, moluștelor, plantelor acvatice, algelor și a altor organisme în medii controlate. Spre deosebire de pescuitul comercial, acvacultura se concentrează pe creșterea acestor populații atât în apă dulce, cât și în apă sărată. ⁷	<ul style="list-style-type: none">▪ Tehnician în fermele piscicole▪ Manager de fermă piscicolă▪ Operator de producție în apă sărată▪ Tehnician incubator▪ Tehnician în domeniul sănătății peștilor
Industria de prelucrare a peștelui	Acest sector implică proceduri mecanice sau chimice efectuate asupra peștilor pentru a le schimba sau menține starea. Peștele este supus diferitelor metode de prelucrare (de exemplu, eviscerarea sau curățarea, afumarea, uscarea la soare și sărarea), predominante în pescuitul la scară mică, care utilizează de obicei tehnologii necostisitoare și resurse minime. ⁸	<ul style="list-style-type: none">▪ Tehnicienii▪ Inspectori pentru controlul calității▪ Supervizori de producție▪ Specialiști în ambalare și etichetare▪ Manageri de logistică și distribuție▪ Reprezentanți de vânzări și marketing
Pescuit	Se referă la întreaga industrie de capturare, prelucrare și vânzare a peștelui, cu excepția acvaculturii. Aceasta implică activități precum capturarea, prelucrarea, conservarea, depozitarea, transportul, comercializarea și vânzarea peștelui și a produselor din pește. Industria este împărțită în trei subsectoare: sectorul comercial, sectorul tradițional și sectorul recreativ. ⁷	<ul style="list-style-type: none">▪ Pescar▪ Operator charter de pescuit▪ Procesator de pește

⁷ Ghid de carieră: Blue Economy jobs for young people (n.red.). Proiectul Blue Generation, finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin granturile SEE și norvegiene pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Disponibil [aici](#).

⁸ Organizația Națiunilor Unite pentru Alimentație și Agricultură (2024). Disponibil [aici](#).



Porturi, depozite și proiecte de apă	Dincolo de rolurile tradiționale în manipularea mărfurilor, logistică și servicii maritime, acestea servesc drept centre pentru sectoarele energetic și industrial, promovând creșterea economică și extinderea comerțului. În plus, promovează o serie de industrii (de exemplu, construcția de nave, produse chimice, prelucrarea alimentelor, construcții, petrol, producția de energie, producția de oțel, prelucrarea peștelui și producția de automobile). ⁹	<ul style="list-style-type: none">▪ Coordonatori logistică▪ Ingineri civili▪ Oameni de știință din domeniul mediului▪ Personal de securitate maritimă▪ Planificatori de transport▪ Ingineri în domeniul resurselor de apă▪ Lucrători în construcții
Construcții și reparații navale	În cadrul sectorului de construcții și reparații navale, există subsectoare distincte care implică diverse activități: construcții navale (include construcția de diverse nave și structuri plutitoare), fabricarea de echipamente și utilaje (de exemplu, cordoane, textile, articole sportive, motoare, turbine și instrumente de navigație). ⁹	<ul style="list-style-type: none">▪ Arhitecți navale și ingineri marini▪ Electricieni și mecanici marini▪ Controlul calității▪ Profesioniști în vânzări și marketing
Turismul de coastă	Acest sector este vital pentru BE, deoarece turismul este un avantaj semnificativ pentru Europa, peste jumătate din totalul locurilor de cazare turistică din UE fiind situate în zonele de coastă. O gamă largă de sectoare și servicii sunt disponibile în cadrul turismului de coastă: navigație de agrement, croaziere, porturi de agrement și sporturi nautice, turism de istorie maritimă și turism al faunei marine. Acesta include, de asemenea, activități terestre	<ul style="list-style-type: none">▪ Barcă - servicii de întreținere, reparații, curățare▪ Salvamar pe plajă▪ Bucătar sau personal de restaurant▪ Instructor de sporturi nautice▪ Ghid turistic▪ Consilier de informare turistică▪ Operațiuni de excursie▪ Skipper barcă cu motor

⁹ Comisia Europeană (2024). Observatorul UE pentru economia albastră. Disponibil [aici](#) și [aici](#).



	conexe, cum ar fi vizite la muzee nautice și sejururi în stațiuni de coastă. ⁷	
Extracția marină de petrol și gaze	Extracția marină de petrol și gaze se referă la procesul de explorare, extragere și producție de petrol și gaze naturale de sub fundul oceanului. Aceasta implică diverse etape meticuloase, inclusiv studii seismice pentru localizarea zăcămintelor de petrol și gaze, forarea puțurilor cu ajutorul platformelor de foraj marin și instalarea infrastructurii submarine pentru a facilita extracția și transportul acestor resurse naturale. ^{10,11}	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingineri petroliști ▪ Geologi și geofizicieni ▪ Supraveghetori de foraj offshore și manageri de platformă ▪ Ingineri marini și submarini ▪ Specialiști în sănătate, siguranță și mediu ▪ Meserii calificate, cum ar fi sudori, electricieni și mecanici
Transport maritim/expediție	Se referă la circulația mărfurilor și a persoanelor, împreună cu infrastructura necesară. Este principala metodă globală de transport al mărfurilor, reprezentând 80% din totalul mărfurilor transportate. În Europa, industria maritimă are 267 000 de angajați în porturi, depozite și posturi conexe, precum și alte 235 000 de persoane în transportul de mărfuri și pasageri. ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Echipaj yacht ▪ Servicii de personal (de exemplu, bucătar/chef, femeie de serviciu, barista/barman, chelner) ▪ Mecanic sau întreținere bărci ▪ Operator de port de agrement ▪ Tour operator ▪ Operator de andocare și acostare
Desalinizare	Desalinizarea abordează problema deficitului global de apă prin reducerea semnificativă a presiunii asupra resurselor de apă dulce. Prin diverse tehnologii, inclusiv procese termice precum distilarea flash în mai multe etape (MSF) și compresia termică a vaporilor (TVC), desalinizarea îndepărtează substanțele anorganice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manager operațiuni ▪ Tehnician de întreținere ▪ Analist în domeniul calității apei ▪ Inginer de control ▪ Responsabil cu sănătatea și siguranța

¹⁰ World Ocean Review (2014). Petrol și gaze. *WOR 3 Resurse marine - oportunități și riscuri*. Disponibil [aici](#).

¹¹ Prețul petrolului (2023). *Forajul offshore de petrol și gaze: Un ghid cuprinzător*. Disponibil [aici](#).



	dizolvate (săruri și alte minerale) în principal din apa de mare, dar și din apa salmastră sau din apele reziduale. ⁴	
Protecția costală și a mediului	Se referă la strategiile, politicile și practicile care vizează conservarea și protejarea ecosistemelor și mediilor de coastă împotriva amenințărilor naturale și provocate de om. ¹²	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inginer de coastă ▪ Biolog marin ▪ Specialist în restaurarea habitatelor ▪ Analist în domeniul schimbărilor climatice ▪ Om de știință în domeniul calității apei
Energie eoliană offshore	Aceasta presupune generarea de energie electrică cu ajutorul parcurilor eoliene situate în corpuri de apă, de obicei pe mare. Datorită vitezelor mai mari ale vântului în largul mării în comparație cu cele de pe uscat, aceste parcuri eoliene produc mai multă energie electrică per capacitate instalată. Energia eoliană offshore este sectorul cel mai bine stabilit și în expansiune rapidă din cadrul economiei albastre. ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inginer maritim ▪ Industria de aprovizionare ▪ Dezvoltarea, exploatarea și întreținerea proiectelor ▪ Navigație și transport ▪ Cercetare și știință ▪ Construcții
Energia oceanelor	Energia oceanică este o sursă potențială de energie cu o variabilitate mai mică decât energia eoliană și solară. Acest sector include diverse metode de producere a energiei (de exemplu, marea, valuri, curenți, osmoză și conversia energiei termice oceanice). ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lucrări mecanice la nivel începător ▪ Inginerie marină. ▪ Industria de aprovizionare ▪ Dezvoltarea, exploatarea și întreținerea proiectelor ▪ Navigație și transport ▪ Cercetare și știință ▪ Construcții
Bioeconomia albastră Biotehnologie	Producția de resurse biologice regenerabile și transformarea acestora, împreună cu fluxurile de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biotehnolog marin ▪ Specialist în acvacultură

¹² Organizația Națiunilor Unite, Departamentul de Afaceri Economice și Sociale (s.n.). *Protecția mediului costier*. Disponibil [aici](#).



deșeuri, în produse cu valoare adăugată, cum ar fi alimente, furaje, produse pe bază biologică și bioenergie.¹³

- Analist control calitate
- Genetician marin
- Cercetător științific

Tabelul 2. O listă a diferitelor sectoare BE: sector, definiție și locuri de muncă potențiale

¹³ Comisia Europeană (2020). Blue Bioeconomy Forum - Foaie de parcurs pentru bioeconomia albastră. Oficiul pentru Publicații. doi:[10.2826/605949](https://doi.org/10.2826/605949)



Evaluarea pieței economiei albastre

Contexte naționale

În urma cercetărilor documentare efectuate pentru a cartografia piața națională a BE în țările participante la proiect, astfel cum este detaliat în secțiunea Abordare metodologică, în cele ce urmează se prezintă o analiză a evaluării pieței BE din fiecare țară.

Analiza a arătat că sectoarele de piață BE **diferă în fiecare țară membră a proiectului Turning Blue**, acoperind o gamă largă de sectoare identificate de Observatorul UE pentru economia albastră¹⁴, cum ar fi turismul de coastă, resursele marine vii (în special pescuitul și acvacultura și prelucrarea produselor pescărești), resursele marine nevie (cum ar fi extracția de țiței și gaze naturale), transportul maritim, activitățile portuare, energia regenerabilă marină, construcția și repararea navelor și altele.

În **Cipru**, BE cuprinde un set divers de sectoare, care acoperă transportul maritim, pescuitul, acvacultura, turismul marin și de coastă, petrolul și gazele offshore, energiile marine regenerabile și biotehnologia marină¹⁵. În prim-plan se află puternicul său sector de transport maritim, cu o flotă care ocupă locul 11th în lume și locul 3rd în UE¹⁶. Având în vedere poziția sa geografică strategică și resursele marine bogate, Cipru are un potențial considerabil de extindere în domeniul energiilor marine regenerabile, al biotehnologiei și al turismului marin și de coastă¹⁷.

În **Italia**, economia albastră este o parte esențială a creșterii și dezvoltării economice a țării, contribuind cu 67% din totalul locurilor de muncă din economia albastră a UE-27, reprezentând împreună 61% din VAB și 55% din locurile de muncă⁴. BE din țară este în creștere, cu aproximativ 228 000 de întreprinderi și șapte sectoare principale identificate: pescuitul, industria minieră marină, construcția de nave, circulația mărfurilor și a pasagerilor, serviciile de cazare și catering, activitățile sportive și recreative, cercetarea, reglementarea¹⁸.

Țările de Jos au o istorie îndelungată legată de relația cu marea¹⁹, care a dat naștere unei BE vaste, împărțită în sectoare precum pescuitul²⁰, transportul maritim²¹ și alte servicii maritime. Sectorul pescuitului cuprinde diverse nave care vizează specii precum heringul și creveții,

¹⁴ Comisia Europeană. Observatorul UE pentru economia albastră. Sectoarele economiei albastre a UE. Disponibil [aici](#).

¹⁵ Kontakos, P. (2019). Creșterea albastră și antreprenoriatul: Oportunități și provocări în Cipru. Disponibil [aici](#).

¹⁶ Cipru maritim. De ce Cipru maritim. Disponibil [aici](#).

¹⁷ Cyprus Marine and Maritime Institute (2022). Economia albastră durabilă 2030 - Provocări și perspective emergente. Disponibil .

¹⁸ Unioncamere (2023). XI Rapporto sull'Economia del Mare: La Dimensione Nazionale e Territoriale Dello Sviluppo. Disponibil [aici](#).

¹⁹ Materie regenerabilă (2023). Economia albastră în Țările de Jos: O mare de potențial. Disponibil [aici](#).

²⁰ Vist ik Het Maar. Module de predare. Disponibile [aici](#).

²¹ Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR). Disponibil [aici](#).





fiecare având propria dinamică a echipajului și propriile provocări operaționale. În sectorul transportului maritim, sunt exploatate nave care variază de la nave de containere la nave de croazieră, echipajele îndeplinind diverse funcții esențiale pentru operațiunile maritime respective. În plus față de aceste sectoare, alte servicii maritime includ activități precum turismul, acvacultura și extracția petrolului offshore.

În cazul **Portugaliei**, triumphiul său maritim, format din Portugalia continentală, Madeira și Azore, cuprinde 48 % din toate apele marine aflate sub jurisdicția statelor membre ale UE adiacente continentului european²². Potrivit Direcției Generale pentru Politică Maritimă, în 2018, economia maritimă a contribuit cu 5,1 % la produsul intern brut (PIB) al țării, cu 5 % la exporturile naționale și cu 4 % la ocuparea forței de muncă. În plus, în 2020, companiile maritime au angajat 123 000 de persoane, iar numărul companiilor maritime a depășit 40 000, generând o cifră de afaceri de 6,6 miliarde de euro²³. Turismul este cel mai mare sector al BE în **Portugalia**, reprezentând 70,6% din forța de muncă, cu aproximativ 86 000 de persoane angajate numai în domeniul cazării în municipalitățile de frontieră de coastă²³. **Cu toate** acestea, pescuitul, acvacultura marină, precum și prelucrarea și comercializarea produselor acestora constituie sectorul economiei albastre portugheze cu cea mai mare cifră de afaceri, angajând aproape 30 000 de persoane. În cele din urmă, sectoarele porturilor, transportului maritim și logisticii, precum și sectoarele construcției, întreținerii și reparării navelor reprezintă, de asemenea, o parte considerabilă din BE din țară.

În **România**, BE se bazează în principal pe Delta Dunării și pe apele Mării Negre, ancorate de sectoare tradiționale precum pescuitul și acvacultura. În plus, coasta Mării Negre și Delta Dunării sunt destinații pentru sectorul turismului. BE românească constituie un segment modest al economiei naționale, contribuind cu între 0,5% și 1,0% în termeni de VAB și ocupare a forței de muncă. Acest lucru plasează țara în rândul statelor membre ale UE cu sectoare BE relativ mai mici, subliniind potențialul de extindere și avansare în acest context²⁴. În 2019, **România se mândrea cu** o forță de muncă de 63 466 de persoane angajate în sectorul BE. În fruntea clasamentului locurilor de muncă se afla turismul de coastă, cu 20 375 de persoane, urmat de construcția și repararea navelor, cu o forță de muncă de 22 179 de angajați. Activitățile portuare au avut, de asemenea, un rol important, oferind locuri de muncă pentru 10 520 de persoane, portul Constanța remarcându-se ca cel mai mare port de containere din Marea Neagră. În schimb, ocuparea forței de muncă în domeniul resurselor marine vii, al transportului maritim și al resurselor marine nevie a rămas comparativ mai scăzută, cu 6 047, 2 731 și, respectiv, 1 613 persoane angajate. Această delimitare subliniază rolul semnificativ jucat de turismul de coastă și de construcția de nave în BE a României, activitățile portuare apărând, de asemenea, ca o sursă majoră de ocupare a forței de muncă.

²² Direcția Generală Politică Maritimă - DGMP (2021).

²³ Direcția Generală pentru Politică Maritimă - DGMP (2022).

²⁴ Comisia Europeană (2023). Raportul UE privind economia albastră 2023. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. doi:[10.2771/7151](https://doi.org/10.2771/7151)



Tabelul 3 oferă o prezentare generală a sectoarelor cel mai frecvent prezente în fiecare țară a consorțiului Turning Blue, pe baza cercetărilor efectuate.





Piața economiei albastre				
Cipru	Italia	Țările de Jos	Portugalia	România
<ul style="list-style-type: none"> Transport maritim Activități portuare Pescuit Acvacultură Turism costier/marin Petrol și gaze offshore Energie regenerabilă marină Biotehnologie marină 	<ul style="list-style-type: none"> Pescuit Acvacultură Turismul de coastă/marin, inclusiv turismul gastronomic Construcții navale Transport maritim Activități portuare 	<ul style="list-style-type: none"> Pescuit Transport maritim Extracția marină de petrol și gaze Energie maritimă regenerabilă Acvacultură Turism de coastă/Marină Servicii maritime (de exemplu, activități portuare, apărare de coastă, dragare, recuperarea terenurilor, remorcare și marină). 	<ul style="list-style-type: none"> Energii regenerabile oceanice Pescuit Acvacultură Bioeconomie albastră Industria portuare navale și maritime Construcția și repararea navelor Observarea și digitalizarea oceanelor Turism costier/marin 	<ul style="list-style-type: none"> Pescuit Acvacultură Turismul durabil Transport maritim Construcția și repararea navelor Activități portuare Resurse marine neviabile Turism costier/marin

Tabelul 3. Economia albastră marcată în cele cinci țări analizate

În timp ce diversitatea pieței BE din fiecare țară reflectă caracteristicile lor unice, pentru consorțiu a fost esențial să se stabilească similitudinile pieței, pentru a ghida obiectivul proiectului Turning Blue, astfel încât **următoarele sectoare transversale identificate în toate țările vor constitui obiectivul central în continuare:**





Cadre juridice și de reglementare

Nivel internațional

BE, care cuprinde utilizarea durabilă a resurselor oceanice pentru creșterea economică, îmbunătățirea mijloacelor de subsistență și crearea de locuri de muncă, păstrând în același timp sănătatea ecosistemelor oceanice, este reglementată de mai multe **legislații internaționale** esențiale. Una dintre cele mai importante este **Convenția Organizației Națiunilor Unite privind dreptul mării (UNCLOS)**²⁵, instituită în 1982. Denumită adesea "Constituția oceanelor", UNCLOS oferă un cadru cuprinzător pentru utilizarea și conservarea resurselor marine, definirea zonelor maritime, drepturile și responsabilitățile statelor. Aceasta acoperă aspecte precum mările teritoriale, zonele economice exclusive (ZEE) și platoul continental, asigurându-se că națiunile pot exploata resursele marine din aceste zone, protejând în același timp mediul marin.

În plus față de UNCLOS, **Organizația Maritimă Internațională (OMI) joacă un rol crucial** prin regulamentele sale pentru asigurarea siguranței maritime și prevenirea poluării marine. Tratatul-cheie al OMI includ **Convenția internațională pentru ocrotirea vieții omenești pe mare (SOLAS)**²⁶, **Convenția internațională pentru prevenirea poluării de către nave (MARPOL)**²⁷ și **Convenția privind gestionarea apelor de balast**²⁸. SOLAS, adoptată pentru prima dată în 1914 și actualizată de mai multe ori, stabilește standarde minime de siguranță pentru construcția, echiparea și exploatarea navelor, cu scopul de a garanta siguranța vieții pe mare. MARPOL limitează deversarea poluanților de pe nave, în timp ce Convenția privind gestionarea apei de balast urmărește să prevină răspândirea speciilor acvatice invazive prin intermediul apei de balast a navelor.

În plus, **Convenția internațională a OMI privind standardele de pregătire a navigatorilor, brevetare și efectuare a serviciului de cart (STCW)**²⁹ și modificarea acesteia, Convenția STCW-F (pentru personalul navelor de pescuit), sunt esențiale pentru asigurarea competenței și siguranței personalului maritim. STCW, adoptată în 1978 și modificată ulterior, stabilește standardele minime de calificare pentru comandanți, ofițeri și personalul de cart de pe navele comerciale maritime. STCW-F, adoptat în 1995, extinde standardele similare la personalul de pe navele de pescuit, sporind siguranța și profesionalismul în sectorul pescuitului.

²⁵ Organizația Maritimă Internațională (n.red.). *Convenția Națiunilor Unite privind dreptul mării*. Disponibil [aici](#).

²⁶ Organizația Maritimă Internațională (n.red.). *Convenția internațională pentru ocrotirea vieții omenești pe mare (SOLAS), 1974*. Disponibil [aici](#).

²⁷ Organizația Maritimă Internațională (n.red.). *Convenția internațională pentru prevenirea poluării de către nave (MARPOL)*. Disponibil [aici](#).

²⁸ Organizația Maritimă Internațională (n.red.). *Punerea în aplicare a Convenției privind gestionarea apei de balast*. Disponibil [aici](#).

²⁹ Organizația Maritimă Internațională (n.red.). *Convenția internațională privind standardele de pregătire, brevetare și efectuare a serviciului de cart pentru navigatori, 1978*. Disponibil [aici](#).





Organizația Internațională a Muncii (OIM)³⁰, un alt organ de reglementare internațional important, joacă un rol important în legislația muncii. Una dintre convențiile OIM este **Convenția privind munca în domeniul maritim (Maritime Labour Convention - MLC)**³¹, stabilită în 2006, care este un alt element esențial al legislației internaționale. Denumită adesea "Declarația drepturilor navigatorilor", Convenția MLC stabilește drepturi și protecții cuprinzătoare pentru navigatori, abordând condițiile de angajare, sănătatea și siguranța, condițiile de viață și securitatea socială. Scopul său este de a garanta că navigatorii au acces la condiții de muncă decente, contribuind la bunăstarea acestora și la durabilitatea generală a industriei maritime.

Convenția privind diversitatea biologică (CBD) este un alt acord internațional esențial. CBD abordează biodiversitatea marină și de coastă, promovând conservarea și utilizarea durabilă a ecosistemelor marine. Prin obiectivele sale Aichi și prin cadrul ulterior post-2020 privind biodiversitatea, CBD urmărește să consolideze protecția zonelor marine și gestionarea durabilă a pescuitului.

Aceste legislații internaționale urmăresc în mod colectiv să găsească un echilibru între beneficiile economice derivate din oceane și necesitatea conservării ecosistemelor marine, asigurând astfel că BE poate prospera în mod durabil³².

Nivel european

În Europa, economia maritimă este ghidată de un cadru legislativ solid care vizează promovarea dezvoltării durabile a resurselor marine. UE a fost proactivă în această privință, **politica maritimă integrată (PMI)**³³ fiind o piatră de temelie. Instituită în 2007, PMI urmărește să promoveze politici coordonate și coerente în toate sectoarele maritime pentru a realiza o creștere economică durabilă și protecția mediului. O componentă-cheie a PMI este strategia de creștere albastră, care vizează sectoare specifice precum acvacultura, turismul de coastă, biotehnologia marină, energia oceanică și exploatarea fundului mării.

Directiva-cadru privind strategia pentru mediul marin (MSFD)³⁴ este un alt act legislativ esențial al UE. Adoptată în 2008, Directiva-cadru privind strategia pentru mediul marin are ca obiectiv atingerea unei stări ecologice bune (GES) a apelor marine ale UE până în 2020 și protejarea bazei de resurse de care depind activitățile economice și sociale legate de mediul

³⁰ Organizația Internațională a Muncii (n.red.). Disponibil [aici](#).

³¹ Organizația Internațională a Muncii (n.red.). *Convenția privind munca în domeniul maritim, 2006*. Disponibilă [aici](#).

³² De exemplu, Portugalia a ratificat instrumente internaționale care reglementează aspecte legate de siguranța maritimă și prevenirea poluării. Patru dintre principalele instrumente sunt: SOLAS, MARPOL, Convenția privind munca în domeniul maritim, STCW și STCW-F.

³³ Parlamentul European (n.red.). *Politica maritimă integrată a Uniunii Europene*. Disponibil [aici](#).

³⁴ Comisia Europeană (n.red.). *Directiva-cadru UE privind strategia pentru mediul marin*. Disponibilă [aici](#).





marin. Aceasta impune statelor membre să elaboreze strategii marine care să includă planuri de evaluare, monitorizare și acțiune pentru atenuarea impactului uman asupra mediului marin.

În plus, **Politica comună în domeniul pescuitului (PCP)**³⁵ joacă un rol semnificativ în gestionarea resurselor marine ale Europei. PCP, reformată în 2013, urmărește să garanteze că pescuitul și acvacultura sunt durabile din punct de vedere ecologic, economic și social. Aceasta stabilește cote pentru capturile de pește, promovează practicile de pescuit durabile și sprijină comunitățile de pescari.

UE sprijină, de asemenea, amenajarea **spațiului marin (MSP)**³⁶ prin Directiva privind amenajarea spațiului maritim, care a intrat în vigoare în 2014. Planificarea spațiului maritim urmărește să promoveze creșterea durabilă a economiilor maritime, dezvoltarea durabilă a zonelor marine și utilizarea durabilă a resurselor marine prin planificarea utilizării spațiului marin în toate sectoarele și cu toate părțile interesate.

În plus, UE aderă la standarde internaționale precum convențiile SOLAS, STCW, STCW-F și MLC, asigurând competența și siguranța personalului maritim și bunăstarea navigatorilor din toate statele sale membre. Această aliniere la standardele globale contribuie la menținerea unor standarde profesionale și de siguranță ridicate în cadrul sectoarelor maritime ale UE.

În plus, UE s-a angajat să protejeze biodiversitatea marină prin inițiative precum obiectivul UE 30 până în 30. Acest obiectiv ambițios, care face parte din Strategia UE privind biodiversitatea pentru 2030³⁷, vizează protejerea a 30 % din suprafața terestră și maritimă a UE până în 2030, cu 10 % sub protecție strictă. Această inițiativă subliniază angajamentul UE de a conserva ecosistemele marine, care este vital pentru durabilitatea economiei albastre.

Prin aceste cadre legislative cuprinzătoare, UE urmărește să armonizeze dezvoltarea economică cu protecția mediului, asigurând o Europă durabilă și prosperă.

În plus, **proiectul Turning Blue** își propune să se alinieze și să contribuie la mai multe cadre legislative și strategii europene semnificative:

- **Economia albastră durabilă**³⁸ și **European Green Deal**³⁹, de exemplu, contribuie în mod direct nu numai la prioritățile de politică ale UE subliniate în strategia europeană Green Deal pentru politica maritimă și în domeniul pescuitului, ci și pentru alte axe precum ocuparea forței de muncă, afacerile sociale, incluziunea și educația, precum și mediul. Activitățile propuse vor contribui la abordările Comisiei Europene privind BE durabilă în UE pentru

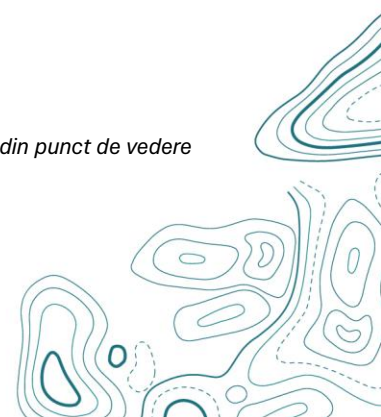
³⁵ Comisia Europeană (n.red.). *Politica comună în domeniul pescuitului (PCP)*. Disponibilă [aici](#).

³⁶ Comisia Europeană (n.red.). *Planificarea spațiului maritim*. Disponibil [aici](#).

³⁷ Comisia Europeană (n.red.). *Strategia privind biodiversitatea pentru 2030*. Disponibilă [aici](#).

³⁸ Comisia Europeană (n.red.). *Economia albastră durabilă*. Disponibil [aici](#).

³⁹ Comisia Europeană (s.d.). *The European Green Deal - eforturi pentru a deveni primul continent neutru din punct de vedere climatic*. Disponibil [aici](#).





industriile și sectoarele legate de oceane, mări și coaste. În plus, prin orientarea către tinerii vulnerabili, se sprijină, de asemenea, obiectivele Agendei verzi europene privind asigurarea unei creșteri ecologice, durabile și favorabile incluziunii.

- **Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Durabilă⁴⁰**, contribuind la obiectivul BE de a atinge o creștere economică durabilă și favorabilă incluziunii, prin dezvoltarea condițiilor care să permită tinerilor care părăsesc închisoarea să aibă locuri de muncă de calitate care să stimuleze BE, protejând în același timp mediul și societatea în general. De asemenea, proiectul joacă un rol important în realizarea obiectivelor legate de tineret ale Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite, care se angajează să crească substanțial numărul tinerilor și al adulților cu competențe relevante pentru ocuparea forței de muncă, locuri de muncă decente și antreprenoriat până în 2030.
- **Strategia UE privind creșterea albastră⁴¹**, care sprijină promovarea unei Europe inteligente, durabile și favorabile incluziunii prin dezvoltarea unor abordări inovatoare și promițătoare pentru a atrage noi talente în sectorul economiei albastre.
- **Strategia UE privind biodiversitatea pentru 2030⁴²**, prin introducerea preocupărilor legate de mediu în viața tinerilor deținuți, și anume 2.2.6. restabilirea stării ecologice bune a ecosistemelor marine (de exemplu, contribuind la sensibilizarea tinerilor privați de libertate cu privire la necesitatea de a proteja, conserva și utiliza în mod durabil oceanele și resursele acestora);
- **Agenda europeană a competențelor⁴³ și Pilonul european al drepturilor sociale⁴⁴**, prin sprijinirea tinerilor care se află în conflict cu legea în procesul de perfecționare și recalificare. Se așteaptă ca "Turning Blue" să creeze noi locuri de muncă în sectorul economiei albastre, asigurându-se că există oportunități pentru toată lumea (în special pentru tinerii vulnerabili); de asemenea, se adaugă la "noua agendă a competențelor pentru Europa", asigurându-se că oamenii își dezvoltă competențele necesare pentru locurile de muncă de astăzi și de mâine.
- **Strategia UE pentru tineret (2019-27)⁴⁵**, în timp ce contribuie la sprijinirea rolului UE în ceea ce privește schimbările climatice și durabilitatea oceanelor, "Turning Blue" face pași în alte domenii ale incluziunii sociale prin încurajarea responsabilizării și implicării tinerilor aflați în detenție și prin promovarea vizibilității și conștientizării nevoilor acestora la nivelul UE.

⁴⁰ Organizația Națiunilor Unite (n.red.). *Transformarea lumii noastre: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă*. Disponibilă [aici](#).

⁴¹ Blue Action (n.red.). *Strategia de creștere albastră a UE*. Disponibilă [aici](#).

⁴² Comisia Europeană (n.red.). *Strategia privind biodiversitatea pentru 2030*. Disponibilă [aici](#).

⁴³ Comisia Europeană (n.red.). *Agenda europeană a competențelor*. Disponibilă [aici](#).

⁴⁴ Comisia Europeană (n.red.). *Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune*. Disponibil [aici](#).

⁴⁵ Uniunea Europeană (n.red.). *Strategia UE pentru tineret*. Disponibilă [aici](#).





Nivel național

Structura juridică și de reglementare care reglementează BE în **Cipru se bazează în** mare măsură pe instrumente internaționale și regionale, inclusiv Convenția Organizației Națiunilor Unite privind dreptul mării (UNCLOS)⁴⁶, politicile și strategiile UE menite să promoveze o BE durabilă și Planul de acțiune pentru Mediterana⁴⁷. În plus față de aderarea la aceste cadre, Cipru a stabilit legi și reglementări naționale pentru a-și îndeplini responsabilitățile și angajamentele asumate în temeiul acestor acorduri, încurajând și susținând, în același timp, creșterea diferitelor sectoare din Marea Mediterană.

Cadrul de reglementare care reglementează BE în **Italia** cuprinde o gamă largă de aspecte, inclusiv conservarea mediului marin, gestionarea pescuitului, amenajarea spațiului maritim și dezvoltarea zonelor de coastă. Țara a instituit structuri juridice în conformitate cu directivele UE pentru a promova dezvoltarea durabilă și activitățile economice în domeniul maritim. Prin promulgarea Legii nr. 1 din 11 februarie 2022⁴⁸, a fost atribuită importanță constituțională protecției mediului, biodiversității și ecosistemelor, printre principiile fundamentale fiind incluse considerațiile pentru generațiile viitoare (articolul 9 din Constituție)⁴⁹. În plus, crearea Ministerului Protecției Civile și Politicilor Maritime⁵⁰ reprezintă o schimbare semnificativă în direcția spiritului Constituției, cu scopul de a ancora politicile maritime în principiile sustenabilității, încercând să le sintetizeze și să prioritizeze trecerea la un model BE.

În **Țările de Jos**, pe lângă standardele regionale comune ale UE, reglementările sunt gestionate și supravegheate în principal de două ministere: Ministerul Agriculturii, Naturii și Calității Alimentelor⁵¹, care urmărește să asigure perspective bune pentru sectoarele olandez al agriculturii, horticulturii și pescuitului și colaborează cu diverse părți interesate pentru a restabili și menține zonele naturale; și Ministerul Infrastructurii și Gospodării Apelor⁵², care se angajează să îmbunătățească calitatea vieții, accesul și mobilitatea într-un mediu curat, sigur și durabil.

În **Portugalia**, pe lângă ratificarea directivelor internaționale și europene, în ceea ce privește legislația națională, cadrul legal pentru activitatea profesională a navigatorilor este stabilit în Decretul-lege nr. 166/2019⁵³, care stabilește că, pentru a lucra ca navigator, o persoană trebuie:

⁴⁶ Secretarul General al Organizației Națiunilor Unite (1082). Convenția Națiunilor Unite privind dreptul mării. Disponibil [aici](#).

⁴⁷ Agenția Europeană de Mediu (s.f.). *Planul de acțiune pentru Mediterana*. Disponibil [aici](#).

⁴⁸ Normattiva il Portale della Legge Vigente (n.red.). Legge Costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1. Disponibil [aici](#).

⁴⁹ Senato della Repubblica (n.red.). Constituția Republicii Italiene. Disponibil [aici](#).

⁵⁰ Ministro per la Protezione civile e le Politiche del mare (n.red.). Disponibil [aici](#).

⁵¹ Guvernul Țărilor de Jos (n.red.). *Ministerul Agriculturii, Naturii și Calității Alimentelor*. Disponibil [aici](#).

⁵² Guvernul Țărilor de Jos (n.red.). *Ministerul Infrastructurii și Gospodării Apelor*. Disponibil [aici](#).

⁵³ Decreto-Lei n° 166/2019. Establece o regime jurídico da atividade profissional do marítimo. Diário da República Eletrónico. Disponibil [aici](#).

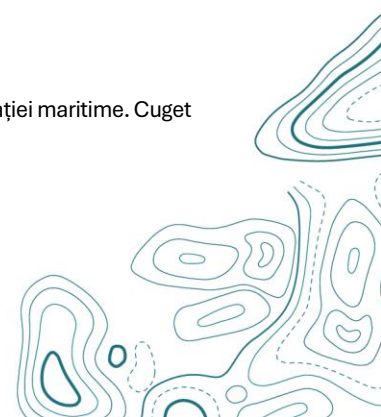




- a) să fie apt din punct de vedere fizic și psihic (un certificat medical valabil eliberat de Serviciul Național de Sănătate);
- b) să fie certificate în materie de siguranță de bază;
- c) să fie calificat pentru a îndeplini atribuțiile categoriei dorite;
- d) să se înregistreze la Administrația Maritimă ca navigator, fără a aduce atingere excepțiilor prevăzute în Decretul-lege. În plus, în conformitate cu legislația, Direcția Generală pentru Resurse Naturale, Securitate și Servicii Maritime este agenția responsabilă cu reglementarea funcțiilor administrației maritime.

În **România**, Decretul de urgență nr. 50/2022 aliniază legislația privind munca în domeniul maritim la Convenția internațională din 2006 privind munca în domeniul maritim. Cu toate acestea, ratificarea Convenției a avut un impact asupra pieței forței de muncă din sector, ducând la o scădere notabilă a numărului de agenții de crewing care operează în țară, de la un număr mai mare la 45 de companii autorizate să opereze începând cu 20 februarie 2023⁵⁴. Această modificare juridică, influențată de Sindicatul navigatorilor, a avut un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă în sector, afectând atât structura agențiilor de crewing, cât și cifrele totale privind ocuparea forței de muncă.

⁵⁴ Tița-Călin, I. (2023, 26 februarie). Agențiile de crewing au salvat România să nu dispară de pe harta navigației maritime. Cuget Liber. Disponibil [aici](#).





Co-funded by
the European Union

turning
blue



Co-funded by
the European Union

Tinerii implicați în justiție și economia albastră





Valorificarea potențialului tinerilor pentru a reduce decalajele de ocupare a forței de muncă în economia albastră

Se preconizează că BE europeană, care susține în prezent aproximativ 5,4 milioane de locuri de muncă, își va dubla numărul de angajați până în 2030. În ciuda acestei creșteri promițătoare, rămâne o provocare majoră: atragerea tinerilor în carierele maritime. Întreprinderile din acest sector se străduiesc să găsească forța de muncă necesară, în timp ce UE se confruntă cu 14 milioane de tineri cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care nu urmează niciun program de educație, ocupare a forței de muncă sau formare profesională (NEET), mulți alții fiind în pericol din cauza abandonului școlar timpuriu, a dificultăților de intrare pe piața muncii sau a problemelor personale⁷.

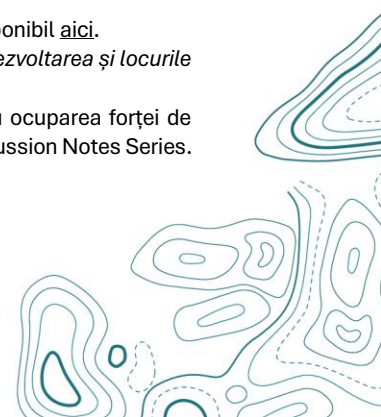
Combaterea șomajului în rândul tinerilor și integrarea populației tinere a Europei în forța de muncă reprezintă o prioritate pe agenda politică a UE⁵⁵. În acest sens, BE poate sprijini în mod semnificativ tranziția tinerilor de la educație la ocuparea unui loc de muncă. Pe măsură ce economiile avansează, există o trecere de la activități cu productivitate scăzută, cum ar fi agricultura tradițională, la activități cu productivitate ridicată, cum ar fi pescuitul și acvacultura. Această schimbare este esențială în special pentru tineri, oferindu-le șanse de a se angaja în roluri mai specializate și mai productive⁵⁶.

Sectorul este, de asemenea, o sursă vitală de locuri de muncă pentru tinerii din mediul rural, care sunt reprezentați mai semnificativ în aceste ocupații decât omologii lor adulți. Este demn de remarcat faptul că ocuparea forței de muncă de către tineri în cadrul BE se regăsește predominant în locuri de muncă slab calificate, în special în țările cu venituri reduse⁵⁷. Cu toate acestea, tendințele emergente precum digitalizarea, inovarea tehnologică și economia circulară modifică cerințele în materie de competențe atât în sectoarele tradiționale, cât și în cele emergente. Acest lucru subliniază necesitatea urgentă de dezvoltare a acestor competențe, deoarece aproximativ 30 % dintre întreprinderile din sectorul energiei regenerabile offshore raportează dificultăți în găsirea de lucrători cu competențele necesare. Îmbunătățirea competențelor și reconversia profesională a tinerilor sunt esențiale pentru a acoperi acest decalaj și pentru a debloca întregul potențial de ocupare a forței de muncă al sectorului BE⁶².

⁵⁵ Sándor, E. (s.f.). *NEETs*. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă. Disponibil [aici](#).

⁵⁶ Datta, N., Nico, G., Melchor, M. (2023, 27 noiembrie). *Cum poate economia albastră să impulsioneze dezvoltarea și locurile de muncă pentru tineri?* Blogurile Băncii Mondiale. Disponibil [aici](#).

⁵⁷ Grupul Băncii Mondiale Jobs (2023). *Economia albastră: Transformare structurală și implicații pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Soluții pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (S4YE)*. Thematic Discussion Notes Series. Ediția 6. Disponibil [aici](#).





Atractivitatea carierelor albastre pentru tineri este un alt obstacol important. În unele țări europene, sectoare precum construcția de nave se confruntă cu îmbătrânirea forței de muncă, în timp ce în multe țări în curs de dezvoltare, tinerii se îndepărtează de sectoarele albastre tradiționale precum pescuitul artizanal. Aceste locuri de muncă sunt adesea considerate ca fiind tradiționale, intensive în muncă și mai puțin profitabile, ceea ce le face neatractive pentru tineri⁶².

Având în vedere nevoia tot mai mare de forță de muncă în BE, precum și potențialul pe care o carieră într-unul dintre sectoarele sale îl oferă tinerilor, se poate observa că **sprijinirea locurilor de muncă în BE pentru tinerii implicați în justiție poate oferi beneficii substanțiale atât pentru organizații, cât și pentru tinerii aflați în conflict cu legea**. Integrarea tinerilor implicați în justiție poate contribui la reducerea deficitului de locuri de muncă în BE prin furnizarea unei rezerve de tineri motivați, pregătiți să se angajeze într-un loc de muncă semnificativ. În plus, aceasta poate servi ca o intervenție esențială pentru **reducerea recidivei și sprijinirea reintegrării în societate**, deoarece cercetările arată că un factor determinant al reintegrării cu succes a tinerilor implicați în justiție este implicarea productivă în școală sau în muncă⁵⁸.

Angajarea în locuri de muncă în cadrul BE poate oferi tinerilor implicați în justiție un punct de cotitură în ruperea cu trecutul lor infracțional, oferind o sursă legală de venit și o rutină cu responsabilitate sporită și angajament față de valorile prosociale⁵⁹. La rândul său, BE beneficiază de o forță de muncă mai diversă, acoperind deficitul de forță de muncă și consolidând creșterea sectorială. Având în vedere că BE deține un potențial vast pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, **soluționarea deficitului de competențe, îmbunătățirea atractivității carierelor în sectorul albastru și sensibilizarea tinerilor sunt etape esențiale în vederea angajării tinerilor din Europa în acest sector vibrant și în creștere**.

Cercetarea tinerilor implicați în sistemul de justiție

Această secțiune este dedicată prezentării unei imagini de ansamblu a profilului tinerilor implicați în justiție analizați în cele cinci țări ale consorțiului, permițând ca nuanțele legate de contextele sociale multiple să fie luate în considerare atunci când se interpretează informațiile privind tinerii implicați în diferite sisteme de justiție.

⁵⁸ Clark, H. G., Mathur, S. R., Ott, M., & Mctier, T. S. (2020). Percepțiile angajatorilor cu privire la angajarea minorilor cu antecedente penale. *Criminal Justice and Behavior*, 47(9), 1156-1175. doi:[10.1177/0093854820919914](https://doi.org/10.1177/0093854820919914)

⁵⁹ Mathur, S., Clark, H., Grayson, A., & Robertson, K. (2023). Pregătirea tinerilor implicați în justiție pentru tranziție: Percepțiile angajatorilor. *Children and Youth Services Review*, 155(C). doi:[10.1016/j.chilyouth.2023.107270](https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2023.107270)





În plus, trebuie remarcat faptul că, în cazul tinerilor implicați în justiție, colectarea și schimbul de date de către organismele oficiale variază de la o țară la alta, ceea ce reprezintă o provocare pentru analiza comparativă. Din acest motiv, ne-am străduit să prezentăm cele mai recente date statistice disponibile din fiecare țară, pentru a oferi o descriere cât mai actualizată și cuprinzătoare posibil.

Grupe de vârstă

În ceea ce privește grupele de vârstă, imaginea de mai jos oferă o imagine de ansamblu a situației actuale a încarcerării tinerilor în țările europene ale consorțiului, și anume Portugalia, Țările de Jos, Italia, Cipru și România.





AGE GROUPS



12,383 people were serving criminal sentences in 2022, with 2,165 (17.5%) aged 16 to 29 (DGRSP, 2022). Of note, 92,1% of those young people serving criminal sentences were 21-29 years old.

Between 2019 and 2021, most of the prison population was between 25 and 44 years old (59.6%), with individuals in the 18-24 age group accounting for 17.3% of the total prison population (Statistics Netherlands, 2022).



In 2023, 9,778 (16.2%) people deprived of their liberty were aged 18 to 29 years, with the highest concentration between 25 and 29 (6,151 young individuals) (I.Stat, 2024).

There were 727 admissions of convicted youths in a secure children's home in 2017, with 647 being males and 80 females, all aged between 11 and 17 years old (Institute of Criminal Studies and Criminology, 2018)



As of January 2023, among the 22.503 individuals incarcerated in prisons, 733 were young people aged 18-21 who had been arrested or convicted for various offences (National Prison Administration, 2023).

Figura 4. Prezentare generală a statisticilor privind încarcerarea tinerilor în Portugalia, Țările de Jos, Italia, Cipru și România



Niveluri de alfabetizare și experiență profesională

În ciuda diferențelor în ceea ce privește rata generală de încarcerare și procentul de tineri din populația penitenciară din fiecare țară⁶⁰, datele colectate arată că profilul tinerilor în conflict cu legea din țările Consorțiului prezintă similitudini, o proporție semnificativă a acestui grup demografic având un istoric de eșec școlar și, prin urmare, un nivel mai scăzut de alfabetizare decât populația generală din aceeași grupă de vârstă, precum și puține experiențe profesionale și competențe legate de locul de muncă.

În acest sens, nivelul de educație al tinerilor implicați în sistemul judiciar din **Cipru** este, în general, scăzut, deoarece mulți dintre aceștia au dificultăți de comunicare, înregistrează rezultate școlare slabe și au un istoric de excludere școlară, ceea ce duce la o lipsă de interes pentru studiu. Conform Oficiului Național de Statistică⁶¹, doar 36,9 % dintre tinerii adulți care au fost condamnați la pedepse privative de libertate într-un centru de plasament pentru copii au atins nivelul așteptat de cunoștințe de engleză și matematică la sfârșitul școlii primare, comparativ cu 72,4 % dintre tinerii care nu sunt implicați în sistemul judiciar. În plus, în timpul interviurilor cu părțile interesate din Cipru, partenerii au observat că, deși nu sunt încă bine documentate, barierele lingvistice pot avea un impact asupra experienței tinerilor în conflict cu legea în sistemul de justiție, deoarece migranții, refugiații sau membrii grupurilor etnice minoritare se pot confrunta cu dificultăți de comunicare în greacă sau engleză. În ceea ce privește experiența lor profesională, conform Politicii cipriote privind criminalitatea în rândul tinerilor⁶², doar 20 % dintre tinerii implicați în justiție cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani erau angajați în 2019 în țară, comparativ cu 32 % din populația generală din aceeași grupă de vârstă.

Același scenariu se reflectă și în celelalte țări din parteneriat. În **Țările de Jos**, o mare parte din populația tânără implicată în justiție are un istoric de școlarizare întreruptă și are puține sau deloc certificate sau atestate. Nu mulți tineri implicați în justiție din această țară au o experiență profesională anterioară și, prin urmare, cei mai mulți dintre ei nu au diverse competențe legate de muncă.

În **Portugalia**, deși statisticile oficiale nu disting nivelul de educație în fiecare grupă de vârstă, se observă că majoritatea persoanelor private de libertate au doar un nivel de educație de bază (74,2%), în timp ce doar 14,6% au absolvit învățământul secundar⁶³. Nu au fost găsite informații disponibile publicului cu privire la experiența profesională a persoanelor private de libertate din țară.

⁶⁰ World Prison Brief (WPV) (n.red.) *Datele World Prison Brief - Europa*. Disponibil [aici](#).

⁶¹ Oficiul Național de Statistică (2022). *Date și analize de la Recensământul 2021*. Disponibil [aici](#).

⁶² EUCPN (2021). *Politica cipriotă privind criminalitatea juvenilă*. Disponibil [aici](#).

⁶³ Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (2022). *Estatísticas e Indicadores Prisionais*. Disponibil [aici](#).





Conform informațiilor colectate de la părțile interesate relevante în timpul sesiunilor consultative din **România**, nivelurile de educație ale tinerilor implicați în sistemul de justiție din țară sunt diverse, variind de la cazuri de analfabetism funcțional sau total la cazuri de tineri cu diplome de liceu sau studii superioare. În multe cazuri, nivelul de alfabetizare nu este în concordanță cu vârsta, corespunzând unui nivel de educație mai scăzut decât cel asociat de obicei cu grupul de vârstă. În plus, mulți tineri aflați în conflict cu legea din țară nu au experiență profesională, în special minorii care provin din sisteme de protecție care nu dispun de structuri de sprijin adecvate.

În **Italia**, persoanele încarcerate tind să aibă un nivel de educație mai scăzut comparativ cu media națională. Conform datelor ISTAT din decembrie 2021, 15,9 % din populația în vârstă de peste 15 ani din sistemul judiciar nu avea nicio calificare educațională sau avea doar o diplomă de școală primară¹⁹. Un factor major care contribuie la acest decalaj educațional este prevalența muncii copiilor în țară, în special în rândul tinerilor implicați în justiție. Aproximativ 40 % dintre minorii și tinerii adulți luați în îngrijire de serviciile de justiție juvenilă au declarat că au lucrat înainte de a atinge vârsta legală de muncă. Această experiență de muncă timpurie este adesea paralelă cu experiențele lor educaționale perturbate, marcate de întreruperi frecvente, sentimente de eșec și emoții precum impotența, inadecvarea, frustrarea și furia⁶⁴.

Oportunități de educație și formare existente în cadrul instituțiilor de justiție pentru tineret

Ca răspuns la nevoile de formare și profesionalizare ale populației de tineri în contact cu sistemul de justiție penală, ofertele educaționale și oportunitățile de muncă sunt prezente în majoritatea contextelor naționale analizate, deși informațiile detaliate privind conținutul programelor nu sunt în general disponibile pentru consultare publică.

În cazul tinerilor aflați în conflict cu legea în **Cipru**, deși nu sunt disponibile prea multe informații cu privire la oferta formativă, în timpul interviurilor și întâlnirilor cu părțile interesate relevante din țară, s-a observat că unele dintre programele disponibile includ abilități de viață, gestionarea furiei, sensibilizarea cu privire la droguri și cursuri profesionale precum **tâmplărie, grădinarit și catering**. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că disponibilitatea și calitatea acestor programe pot varia în funcție de tipul și locația instituțiilor de justiție penală, de resurse și personal, precum și de nevoile și interesele individuale ale tinerilor.

În **Țările de Jos**, tinerii din sistemul judiciar sunt obligați să urmeze o formă de educație, ucenicie sau orientare profesională⁶⁵. Majoritatea tinerilor implicați în justiție urmează un învățământ

⁶⁴ Save the Children (2023). Non è un Gioco: Indagine sul lavoro minorile in Italia. Disponibil [aici](#).

⁶⁵ Agenția instituțiilor de detenție (2021). *Obținerea diplomei într-un centru de detenție pentru tineri, este posibil!* Disponibil [aici](#).





practic, constând în cursuri de învățământ secundar preprofesional (VMBO) și învățământ secundar profesional (MBO). Unii dintre tineri urmează învățământul secundar general superior (HAVO) și învățământul preuniversitar (VWO)⁷⁶. Învățământul olandez din cadrul instituțiilor de justiție juvenilă (JJI) are trei profiluri diferite de ieșire: A - îngrijire de zi / B - muncă (protejată) / C - învățământ superior. Programul pentru profilul de ieșire activități de zi se concentrează în principal pe **competențele de autonomie**. În plus față de cursurile de competențe de autonomie, programul profilului de ieșire din muncă se concentrează pe **competențe profesionale și diplome de certificare**, cum ar fi diplomele de sudură⁷⁶.

În **Portugalia**, în ceea ce privește programele de formare pentru persoanele implicate în sistemul de justiție în general, în 2021 au fost organizate 212 sesiuni de formare, care au durat 72 152 de ore și au vizat 2 416 persoane private de libertate. În anii următori, autoritățile portugheze prevăd că aceste cifre vor crește pentru a acoperi 3 500 de adulți și tineri implicați în sistemul de justiție⁶⁶. Atât în contextul centrelor educaționale pentru minori, cât și în contextul instituțiilor penitenciare, cursurile cu dublă certificare sunt organizate în parteneriat cu Ministerul Educației din Portugalia. Formarea oferită acoperă atât populația adultă privată de libertate, cât și tinerii din sistemul de justiție juvenilă și cuprinde diverse modalități, cum ar fi 1) cursuri de educație și formare pentru adulți, care conferă o dublă certificare, școlară și profesională, la nivelul 2 și 4 din Catalogul național al calificărilor; 2) cursuri de formare modulare certificate, bazate pe referințele de formare de nivel 2 și 4 din Catalogul național al calificărilor; 3) cursuri de formare modulare certificate pentru antreprenoriat, care vizează consolidarea capacității de creare a unei activități independente și/sau de gestionare a carierei; 4) cursuri de formare "Train to Integrate", care promovează dezvoltarea unui proiect de viață și motivația de a investi în învățarea continuă. Acestea din urmă sunt destinate grupurilor care sunt deosebit de complexe sau nehotărâte cu privire la acceptarea propunerilor de formare existente⁷⁷.

În **România**, potrivit părților interesate relevante prezente la sesiunile consultative, intervențiile educaționale sunt modelate de nevoile identificate ale tinerilor implicați în justiție și ghidate de cadre legislative specifice⁶⁷. Programele de formare personalizate care abordează competențe fundamentale, cum ar fi cititul și scrisul, prevenirea consumului de alcool și droguri și gestionarea furiei, alături de cursuri de calificare, încearcă să răspundă nevoilor educaționale ale tinerilor, deși oferta poate fi limitată. Cu toate acestea, persistă provocări în ceea ce privește asigurarea instructorilor pentru educația în închisori. În plus, există oportunități pentru tineri de a lucra în cadrul sistemului judiciar, atât angajatorii interni, cât și cei externi oferind oportunități. După eliberare, unii dintre aceștia își pot continua activitatea profesională în același mediu, adesea în roluri necalificate. Există, de asemenea, avantaje fiscale specifice pentru

⁶⁶ Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (2022). *Mais de 2.400 reclusos receberam formação profissional em 2021*. Disponibil [aici](#).

⁶⁷ Regulamentul de organizare și funcționare a Administrației Naționale a Penitenciarelor, din 08.01.2018





întreprinderile care angajează persoane cu antecedente de implicare în sistemul judiciar.

În **Italia**, pe de altă parte, a fost identificată o lipsă de legislație menită să garanteze formarea profesională a tinerilor în conflict cu legea care se află în instituții pentru minori. În conformitate cu Legea nr. 354/1975 și cu Legea Gozzini și Smuraglia, programele existente sunt dezvoltate și aplicate populației private de libertate din instituțiile pentru adulți, lăsând ca formarea profesională pentru tineri să fie oferită în principal prin proiecte regionale, ceea ce duce la o deficiență în procesul de reintegrare a minorilor în comparație cu adulții.

În ciuda existenței unor programe educaționale și de formare profesională pentru tinerii aflați în conflict cu legea în diferite țări europene, până în prezent, niciunul nu oferă o formare care să vizeze în mod specific dotarea acestor persoane cu competențe relevante pentru BE. În Cipru, programele se concentrează pe deprinderi de viață, gestionarea furiei, sensibilizarea la consumul de droguri și cursuri profesionale precum tâmplărie și catering. Țările de Jos oferă educație practică, formare profesională și abilități de autonomie, cu oportunități de certificare în domenii precum sudarea. Portugalia oferă cursuri cu dublă certificare și formare modulară, inclusiv antreprenariat, în parteneriat cu Ministerul Educației. România oferă programe de formare personalizate care abordează competențele fundamentale și cursurile de calificare, deși asigurarea instructorilor rămâne o provocare. Italia nu are o legislație care să asigure formarea profesională a tinerilor din instituțiile pentru minori, bazându-se în schimb pe proiecte regionale. Aceste programe existente, deși benefice, nu abordează seturile de competențe specifice necesare pentru ocuparea unui loc de muncă în sectorul BE. Prin **urmare, există un potențial ridicat pentru tinerii aflați în conflict cu legea de a-și dezvolta competențele relevante prin formare și sprijin direcționate, promovând un proces de reintegrare socială de succes.**





Co-funded by
the European Union

turning
blue



Co-funded by
the European Union

Turning Blue Profiluri de competență





Co-funded by
the European Union

turning
blue





Co-funded by
the European Union

Profilurile de competențe Turning Blue



101124686



Views and opinions expressed are those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency (CINEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Figura 5. Turning Blue "Profiluri de competențe" pentru cele 4 sectoare-cheie identificate



Competențe și aptitudini generale pentru o carieră Blue

Această secțiune definește aptitudinile și competențele necesare pentru ca tinerii talente vizate de proiectul Turning Blue să se integreze cu succes pe piața BE (p. 30), facilitând astfel reintegrarea lor socială și contribuind la stimularea dezvoltării economice regionale. Aceasta aliniază capacitățile acestora la așteptările acestei piețe specifice, oferind o imagine de ansamblu cuprinzătoare atât a competențelor tehnice, cât și a celor transversale necesare, permițând o mai bună conștientizare, dezvoltarea formării, plasarea pe piața muncii și perspective de carieră în BE.

În conformitate cu Cadrul european al calificărilor (CEC)⁶⁸, **competența se** referă la capacitatea demonstrată de a aplica cunoștințe, abilități și atribute personale în cadrul unor scenarii de dezvoltare profesională și personală, marcate de diferite grade de responsabilitate și autonomie. Deși "abilitate" și "competență" sunt adesea utilizate în mod interschimbabil, acestea au semnificații distincte. De obicei, **abilitatea** denotă stăpânirea unor metode sau instrumente specifice în cadrul unor sarcini și contexte definite, în timp ce **competența** cuprinde un domeniu mai larg, demonstrând capacitatea unei persoane de a trece prin situații nefamiliare și obstacole neașteptate cu încredere în sine, bazându-se pe cunoștințele și abilitățile dobândite⁶⁹.

Deși tinerii aflați în conflict cu legea din țările analizate se confruntă adesea cu provocări precum un nivel scăzut de alfabetizare și o experiență profesională limitată, mulți au fost înscriși în diverse activități de formare pentru a-și îmbunătăți competențele de angajare. Aceste programe de formare, deși variate ca disponibilitate și profunzime, includ abilități de viață, cursuri profesionale și oportunități de certificare profesională. Deși multe ocupații necesită aptitudini specifice, se recunoaște din ce în ce mai mult importanța aptitudinilor și competențelor generice. Adesea denumite competențe transferabile, intersectoriale, cheie sau transversale, acestea sunt considerate esențiale în peisajul actual al forței de muncă⁷⁰.

În mediul dinamic al BE, un set divers de competențe pare indispensabil pentru succes. Pe lângă expertiza tehnică, părțile interesate din domeniul maritim din Țările de Jos⁷¹ evidențiază competențe transversale valoroase precum **motivația, perseverența, pasiunea și disciplina**. **Motivația** iese în evidență ca fiind una dintre principalele caracteristici căutate la tinerii

⁶⁸ Comisia Europeană (s.d.). *Cadrul european al calificărilor (EQF)*. Disponibil [aici](#).

⁶⁹ Comisia Europeană (s.f.). *Competență*. Disponibil [aici](#).

⁷⁰ Pita et al. (2015). Nevoile de competențe generice pentru angajarea absolvenților în acvacultură, pescuit și sectoarele conexe în Europa. *Aquacult Int*, 23, 767-786. doi:10.1007/s10499-014-9843-x

⁷¹ Informații obținute dintr-un sondaj completat de părțile interesate în timpul sesiunilor consultative desfășurate în Țările de Jos la 1st din martie 2024, în cadrul proiectului Turning Blue.





profioniști care intră pe această cale. Recunoașterea acestor calități subliniază o schimbare către o abordare mai holistică a dobândirii de competențe, recunoscând rolul fundamental jucat de atributele personale în promovarea succesului în cadrul BE.

În plus, discuțiile purtate de Agenția Executivă Europeană pentru Climă, Infrastructură și Mediu (CINEA)⁷² subliniază natura multifacțată a cererii de competențe în cadrul UE. În timp ce competențele tehnice rămân esențiale, se pune un accent din ce în ce mai mare pe **competențele transversale** precum **comunicarea, rezolvarea problemelor** și **spiritul antreprenorial**. Această recunoaștere subliniază interconectarea diferitelor domenii de competențe și necesitatea ca tinerii să se adapteze la cererea în schimbare. Pe măsură ce BE continuă să evolueze în conformitate cu inițiative mai ample, cum ar fi Green Deal⁴², devine din ce în ce mai evident că tinerii care aspiră să lucreze în acest domeniu trebuie să cultive un set divers de competențe pentru a se dezvolta.

Cunoștințe specifice



Pe baza sectoarelor transversale ale BE menționate anterior, identificate în timpul evaluării pieței, competențele și abilitățile specifice sectorului sunt prezentate mai jos pentru: **pescuit și acvacultură, servicii maritime și turism, transport maritim și activități portuare**.

Pescuit și acvacultură

Pescuitul se referă la întreaga industrie de capturare, prelucrare și vânzare a peștelui, care include, de asemenea, conservarea, depozitarea, transportul și comercializarea peștelui și a produselor din pește⁷. UE nu are un standard uniform pentru formarea și certificarea pescarilor în ceea ce privește sănătatea și siguranța la bord, ceea ce conduce la cerințe diferite în statele membre. Această divergență pune probleme în ceea ce privește mobilitatea pescarilor și face dificilă îndeplinirea mandatelor legale de formare, ceea ce poate constitui un obstacol în calea liberei circulații legale a forței de muncă în UE, precum și un factor potențial în practicile ilegale și abuzive⁷³.

În plus, a deveni pescar presupune, de asemenea, parcursuri distincte în funcție de tipul de pescuit și de rolul dorit. Pentru cei care aspiră să devină pescari polivalenți, în unele țări, precum

⁷² Agenția Executivă Europeană pentru Climă, Infrastructură și Mediu (CINEA) (2022). Sinergiile și gruparea între proiectele maritime. Disponibil [aici](#).

⁷³ Ackermann et al. (2018). Cercetare pentru Comisia PECH - Formarea pescarilor. Parlamentul European, Departamentul pentru Politici Structurale și de Coeziune, Bruxelles. Disponibil [aici](#).





Țările de Jos, este necesară o educație de patru ani, care culminează cu obținerea statutului de ofițer maritim cu calificări complete în domeniul pescuitului. Aceasta permite persoanelor să navigheze pe nave de pescuit de orice dimensiune în ape nelimitate.

Alternativ, o educație în domeniul pescuitului de doi ani este suficientă pentru a opera o navă de pescuit în limitele specificate privind lungimea, puterea de propulsie și apele navigabile. Având în vedere dimensiunile reduse ale echipajelor de la bordul cuirasatelor, se așteaptă, de obicei, absolvirea unei studii. Pe traulerele pelagice, intrarea în funcțiile de prelucrare poate fi posibilă fără o educație formală, deși fiecare pescar trebuie să dețină un certificat valabil de aptitudine medicală și dovada absolvirii unei formări de bază recunoscute în domeniul siguranței pentru personalul navelor de pescuit. Încă o dată, este important de reținut că normele generale pot varia de la un stat membru la altul.

Unele dintre cerințele de bază pentru posturile entry-level din acest sector pot include, dar nu se limitează la ^{74,75} :

- Formare de bază în domeniul siguranței
- Forma fizică
- Controale medicale de sănătate
- Formare medicală de prim ajutor
- Formare avansată în lupta împotriva incendiilor
- Securitatea navelor (cu excepția navelor de pescuit și a navelor destinate exclusiv căilor navigabile interioare).

În cele din urmă, este important să rețineți că, în conformitate cu Convenția privind munca în domeniul maritim⁷⁶, **nicio persoană sub vârsta de 16 ani nu poate fi angajată sau contractată pentru a lucra pe o navă.**

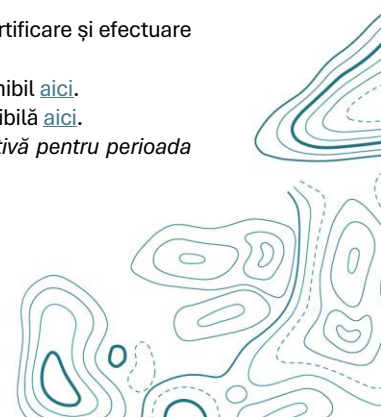
Acvacultura devine rapid un actor-cheie în producția alimentară, contribuind în mod semnificativ la aprovizionarea globală cu pește pentru consum⁷. Dincolo de impactul său economic, acvacultura are potențialul de a genera locuri de muncă și de a promova dezvoltarea economică, în special în comunitățile rurale și de coastă ale UE. În plus, acvacultura se aliniază unor obiective de mediu mai largi, cum ar fi decarbonizarea, atenuarea schimbărilor climatice, reducerea poluării și conservarea ecosistemelor, în conformitate cu obiectivele prezentate în Strategia privind biodiversitatea și în Planul de acțiune "Poluare zero" pentru un mediu fără toxine⁷⁷. Promovarea unui sector de acvacultură inovator presupune cultivarea competențelor relevante. Aceasta presupune promovarea unor programe de studii și cunoștințe specializate în

⁷⁴ Organizația Maritimă Internațională (2000). Convenția internațională privind standardele de formare, certificare și efectuare a serviciului de cart pentru navigatori, 1978. Disponibil [aici](#).

⁷⁵ Federația Internațională a Lucrătorilor din Transporturi (n.red.). STCW - Un ghid pentru navigatori. Disponibil [aici](#).

⁷⁶ Organizația Internațională a Muncii (n.red.). *Convenția privind munca în domeniul maritim*, 2006. Disponibilă [aici](#).

⁷⁷ Comisia Europeană (2021). *Orientări strategice pentru o acvacultură UE mai durabilă și mai competitivă pentru perioada 2021-2030*. Disponibil [aici](#).





acvacultură, cum ar fi oferirea de formare specializată privind sănătatea peștilor pentru operatorii din acvacultură. În plus, ar trebui puse în aplicare programe de formare pe tot parcursul vieții pentru a dota fermierii cu abordări inovatoare pentru sectorul acvaculturii⁹⁶.

În acest sens, o forță de muncă cu competențe diverse este imperativă pentru a facilita creșterea viitoare a operațiunilor fermelor de acvacultură, care include competențe în domeniul **tehnologiei informației**, permițând lucrătorilor să gestioneze în mod eficient monitorizarea și controlul de la distanță al instalațiilor de producție, indiferent de obiectivul specific al fermei⁷⁸. În plus, **competențele** tradiționale de **întreținere** vor rămâne esențiale pentru a asigura buna funcționare a echipamentelor din ferme, în timp ce o **înțelegere** cuprinzătoare a **biologiei acvatice, a nutriției, a sănătății peștilor și a condițiilor de mediu** va deveni tot mai vitală. Angajații trebuie să fie capabili nu numai să introducă date privind parametrii critici, ci și să dețină cunoștințele necesare pentru a interpreta și utiliza eficient aceste date în procesele decizionale⁷⁹.

În plus față de competențele tehnice descrise mai sus, următoarele caracteristici sunt, de asemenea, apreciate la candidații din sectorul acvaculturii⁷:



- Sănătate generală bună și forță fizică
- Acuitate vizuală sau auditivă
- Capacitatea de a face diferența între culori (viziune cromatică)
- Simțul echilibrului
- Abilități de comunicare eficientă
- Abilități puternice de lucru în echipă și capacitatea de a urma instrucțiuni
- Atenție la detalii
- Abilități puternice de observare

Servicii maritime și turism

Regiunile de coastă ale UE se numără printre primele opțiuni pentru turiștii europeni și internaționali, ceea ce face ca **serviciile maritime și turismul să fie** cel mai mare sector și cel mai rapid în creștere din cadrul economiei albastre a UE, atât în ceea ce privește VAB, cât și ocuparea forței de muncă. Această tendință este deosebit de pronunțată în Europa de Sud, unde turismul reprezintă o parte substanțială a veniturilor naționale totale. Cu toate acestea, este demn de remarcat faptul că zonele de coastă se confruntă, de asemenea, cu o sezonabilitate notabilă, cererea turistică atingând apogeul în lunile de vară, de obicei iulie și august²⁵.

⁷⁸ Li, C., & Li, D. (2020). Acvacultură inteligentă. *Journal of the World Aquaculture Society*, 51(4), 808-814.

⁷⁹ Engle, C. R. (2021), Forța de muncă necesară pentru a sprijini creșterea viitoare a acvaculturii. *J World Aquac Soc*, 52, 768-771. doi:10.1111/jwas.12838





În ciuda neajunsurilor suferite în timpul pandemiei COVID19, sectorul turismului își revine progresiv. Principala provocare constă în optimizarea potențialului turismului costier și maritim pentru a genera beneficii economice durabile. Fiind cea mai importantă activitate maritimă din UE, turismul și serviciile maritime au o importanță capitală pentru economia europeană. Competitivitatea sectorului acționează ca o forță motrice pentru o creștere durabilă, oportunități de ocupare a forței de muncă și coeziune socială în întreaga regiune⁸⁰.

Acest sector oferă diverse posibilități profesionale. De la activitățile de petrecere a timpului liber de-a lungul coastei, cum ar fi turismul de plajă, plimbările pe coastă, observarea faunei sălbatice și serviciile de ospitalitate, la activitățile din domeniul maritim, cum ar fi sporturile nautice, scufundările și croazierele²⁵, acest sector oferă un spectru larg de oportunități.



În consecință, diversitatea locurilor de muncă din sector poate necesita o serie de competențe și calificări specifice, precum și certificări, adaptate fiecărui rol și fiecărui context național. Cu toate acestea, unele dintre competențele transversale apreciate în serviciile maritime și turism includ⁸¹:

- Managementul persoanelor
- Serviciul Clienți
- Comunicare
- Competențe lingvistice (engleză și/sau altă limbă străină)
- Munca în echipă
- Competențe organizaționale
- Atenție la detalii

Transport maritim

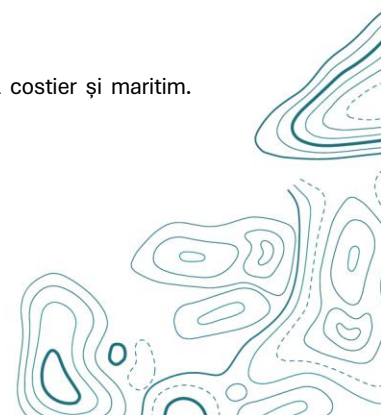
Transportul maritim este un sector complex care implică transportul de bunuri și persoane pe mare, oferind o gamă largă de oportunități de angajare pentru cei interesați să lucreze pe mare. Sectorul transportului maritim include următoarele subsectoare, în conformitate cu Observatorul UE pentru economia albastră⁸²:

1. Transportul de călători: transportul maritim și costier de călători pe apă și transportul interior de călători pe apă;
2. Transportul de mărfuri: transportul maritim și costier de mărfuri pe apă și transportul interior de mărfuri pe apă;

⁸⁰ Skills 4 CMT (2021). Raport de sinteză: Dezvoltarea competențelor sectoriale specifice în turismul costier și maritim. Disponibil [aici](#).

⁸¹ Blue Generation Project (n.red.). *Turism de coastă*. Disponibil [aici](#).

⁸² Comisia Europeană (n.red.). *Transport maritim*. Disponibil [aici](#).





3. Servicii pentru transport: închirierea și leasingul echipamentelor de transport pe apă.

Conform Observatorului UE pentru economia albastră¹⁰², în 2022, aproximativ 12 miliarde de tone de mărfuri comercializate au fost transportate pe cale maritimă, reprezentând aproximativ 49% din comerțul total, aproape dublu față de proporția transportului aerian (26%). În ceea ce privește mărfurile transportate în și din UE, majoritatea sunt transportate pe mare. În 2021, 74% din totalul importurilor și exporturilor de bunuri ale UE au fost comercializate pe mare²⁵. În ceea ce privește transportul de pasageri, acesta a jucat un rol esențial în consolidarea economiei sectorului până în 2019, aproximativ 400 de milioane de pasageri îmbarcându-se și debarcându-se în porturile UE în fiecare an. Cu toate acestea, apariția pandemiei COVID-19 în 2020 a adus un declin semnificativ, această cifră scăzând la aproximativ 230 de milioane²⁵.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, în 2020, subsectorul serviciilor de transport a angajat aproximativ 181 700 de persoane în UE, reprezentând 49% din locurile de muncă, în timp ce transportul de pasageri a angajat 97 000 de persoane (26%), iar transportul de mărfuri 92 900 de persoane (24%)²⁵. Atunci când se ia în considerare setul de competențe necesare pentru acest domeniu, este clar că, în ciuda naturii de înaltă tehnologie a operațiunilor navelor, navigatorii trebuie să mențină o legătură cu mediul natural în care operează și să adere la principiile de bază ale navigației⁸³.

În plus față de vârsta minimă necesară pentru a lucra pe o navă, menționată anterior³¹, unele cerințe de bază pentru a lucra în acest sector pot include, fără a se limita la⁸⁴:

- Fitness fizic
- Abilitatea de a lucra în condiții dificile
- Competențe lingvistice (în funcție de locul de muncă, pot fi necesare competențe în limba engleză sau în altă limbă)
- Adaptabilitate
- Munca în echipă

În ceea ce privește certificările obligatorii, acestea pot varia de la o țară la alta, precum și în funcție de fiecare funcție, dar pot include, printre altele⁹⁶:

- Certificări STCW: Convenția internațională privind standardele de pregătire, brevetare și efectuare a serviciului de cart pentru navigatori (STCW) stabilește standardele minime de calificare pentru comandanți, ofițeri și personalul de cart de pe navele maritime.
- Certificat medical
- Formare de bază în domeniul siguranței
- Formare privind conștientizarea securității
- Certificat de competență (CoC): În funcție de rang și responsabilități

⁸³ Portalul de cariere (n.red.). *Navigație și transport maritim*. Disponibil [aici](#).

⁸⁴ Crew Pages - Maritime Professional Network (n.red.). *Ce vă trebuie pentru a lucra în industria maritimă?* Disponibil [aici](#).



Activități portuare

Sectorul **activităților portuare** este o componentă vitală a economiei europene, servind drept infrastructură fundamentală de o importanță comercială și strategică substanțială. Porturile facilitează buna circulație a bunurilor și a persoanelor în întreaga Europă și sprijină o gamă variată de industrii, inclusiv construcția de nave, produsele chimice, producția alimentară, construcțiile, petrolul, electricitatea, oțelul, prelucrarea peștelui și sectorul auto⁴.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, se estimează că sectorul activităților portuare angajează aproximativ 1,5 milioane de persoane în porturile din cele 22 de state membre costiere, acoperind diferite contracte de muncă, inclusiv cele sezoniere sau cu timp parțial. Activitățile de încărcare și depozitare reprezentau aproape 60 % din totalul locurilor de muncă din sector în 2021, restul de 40 % fiind legate de sectorul proiectelor portuare și al căilor navigabile⁸⁵.

Este important de remarcat faptul că, în trecut, porturile funcționau ca terminale de mărfuri generale care necesitau o manipulare manuală extensivă a unităților nestandardizate, un proces care necesita mult timp și efort fizic pentru lucrători. În prezent, porturile dispun de diverse terminale specializate echipate cu utilaje moderne, transport mecanizat și sisteme de control digitalizate. În timp ce terminalele contemporane de mărfuri generale încă necesită manipularea manuală de către forța de muncă specializată, majoritatea mărfurilor trec acum



prin terminale specializate cu echipamente avansate de manipulare, asigurând eficiența și siguranța. În acest sens, natura muncii portuare s-a mutat de la forța fizică la abilități, lucrătorii portuari moderni fiind foarte bine pregătiți pentru a manevra utilaje complexe, cum ar fi macaralele-panton, cărucioarele și sistemele transportoare, și folosesc instrumente digitale pentru inspectarea mărfurilor⁸⁶.

În ceea ce privește sistemele de formare din terminalele europene, acestea variază de la un stat membru la altul, reflectând abordări naționale, regionale și specifice fiecărei companii. În prezent, nu există norme specifice la nivelul UE privind formarea lucrătorilor portuari, cu excepția "Directivei privind terminalele pentru vrac", care impune formarea în domeniul siguranței pentru personalul din terminalele pentru vrac solid. În acest sens, în unele țări, mandatele legale, contractuale sau faptice impun o formare specifică pentru toți lucrătorii, în timp ce în altele, doar operatorii de echipamente, cum ar fi șoferii de macarale, trebuie să obțină certificate speciale de formare. În plus, în majoritatea statelor membre ale UE, formarea este organizată de instituții naționale, cum ar fi o autoritate portuară națională sau o școală de

⁸⁵ Comisia Europeană (n.red.). Observatorul UE pentru economia albastră. *Activități portuare*. Disponibil [aici](#).

⁸⁶ Federația europeană a companiilor portuare private și a terminalelor - FEPORT (s.f.). *Priorități de lucru în porturi*. Disponibil [aici](#).





formare portuară, existând, de asemenea, posibilitatea de a fi oferită de angajatori individuali⁸⁷

La nivel internațional, Organizația Internațională a Muncii a elaborat orientări generale privind formarea lucrătorilor portuari și sănătatea și securitatea în muncă (ILO 137 și ILO 152). În conformitate cu articolul 38 din OIM 152, niciun lucrător nu poate fi angajat în activitatea portuară fără să fi primit o instruire sau o formare adecvată cu privire la riscurile potențiale inerente activității sale și la principalele măsuri de precauție care trebuie luate. În plus, documentul prevede că echipamentul de ridicare sau alte echipamente de manipulare a încărcăturii trebuie să fie manevrate numai de persoane care au cel puțin 18 ani și care au competențele și experiența necesare sau de persoane care urmează o formare supravegheată corespunzător⁸⁸.

În plus față de certificările care pot fi necesare în fiecare țară pentru diferitele posturi din sectorul activităților portuare, unele dintre competențele transversale pentru lucrătorii portuari includ, dar nu se limitează la^{89,90}:

- Competențe în operarea și gestionarea echipamentelor
- Munca în echipă
- Abilități fizice (de exemplu, mișcare și coordonare)
- Atenție la detalii
- Comunicare
- Abilități de observare
- Dexteritate și manipulare manuală
- Competențe de bază în utilizarea calculatorului și a dispozitivelor portabile
- Înțelegerea protocoalelor de siguranță

Observații finale privind profilul de competențe

Acest profil de competențe pentru sectoarele **Pescuit și acvacultură, Transport maritim, Servicii maritime și turism și Activități portuare** subliniază natura multifacțată a oportunităților din cadrul BE. De la cunoștințe tehnice și certificări obligatorii la competențe transversale precum motivația și comunicarea, peisajul în continuă evoluție al industriilor maritime necesită un set divers de abilități. Recunoscând interconectarea mai multor dintre acestea și subliniind importanța adaptabilității, **profilul de competențe al Turning Blue**

⁸⁷ Hinkka, V., Eckhardt, J., Permala, A., & Mantsinen, H. (2016). Schimbarea nevoilor de formare ale lucrătorilor portuari ca urmare a tendințelor viitoare. *Transportation Research Procedia*, 14, 4085-4094. doi: [10.1016/j.trpro.2016.05.506](https://doi.org/10.1016/j.trpro.2016.05.506)

⁸⁸ Organizația Internațională a Muncii (n.red.). *Convenția (nr. 152) privind securitatea și sănătatea în muncă (munca la docuri) (1979)*. Disponibilă [aici](#).

⁸⁹ Într-adevăr (2024, aprilie). *Cum să devii docher (cu salariu și competențe)*. Disponibil [aici](#).

⁹⁰ National Careers Service (n.red.). *Operator portuar*. Disponibil [aici](#).





Co-funded by
the European Union

turning
blue

definește aptitudinile și competențele în care tinerii aflați în conflict cu legea ar trebui să investească pentru a-și spori șansele de a prospera în BE, precum și domeniile în care instituțiile corecționale, organizațiile educaționale și întreprinderile interesate din BE se pot concentra pentru a oferi formare și mentorat acestui public, contribuind la procesul de reintegrare socială și la dezvoltarea economică regională. Gama largă de oportunități de angajare din aceste patru sectoare oferă un potențial semnificativ pentru fiecare tânăr motivat să se angajeze în BE. Cu ajutorul unor programe adecvate de educație și formare, aceștia pot obține un loc de muncă care să corespundă nivelului lor de educație și de calificare.



Co-funded by
the European Union





Sectoare potențiale pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

Pe baza unei analize aprofundate a sectoarelor BE și a profilurilor tinerilor aflați în conflict cu legea din cele cinci țări ale consorțiului, inclusiv a caracteristicilor și nuanțelor lor distincte, datele au fost triangulate pentru a identifica sectoarele care ar spori cel mai bine capacitatea de inserție profesională a tinerelor talente vizate de proiectul Turning Blue. După cum s-a menționat anterior, în urma analizei detaliate a pieței efectuate în fiecare țară, precum și a sesiunilor consultative desfășurate cu principalele părți interesate, patru sectoare BE s-au dovedit a fi promițătoare (și anume, au potențialul de a promova capacitatea de inserție profesională) în toate țările: **Pescuit și acvacultură, Servicii maritime și turism, Transport maritim și Activități portuare.**





Această secțiune își propune să prezinte motivele care au stat la baza selectării acestor sectoare și să sublinieze potențialele provocări și oportunități identificate în timpul analizei.

Cariere albastre atractive pentru tinerii vulnerabili

În **Cipru**, turismul de coastă și marin, energia regenerabilă marină și biotehnologia marină⁹¹ au un potențial ridicat de angajare a tinerilor aflați în conflict cu legea. **Turismul maritim și de coastă (servicii maritime și turism)**, care include hoteluri, restaurante, baruri, activități recreative și atracții culturale și naturale legate de mare, este foarte atractiv pentru tinerii vulnerabili, deoarece este unul dintre cele mai mari și mai dinamice sectoare BE, contribuind cu peste 60 % la valoarea adăugată totală și la ocuparea forței de muncă. Acest sector oferă diverse oportunități de locuri de muncă pentru diferite niveluri de educație și de calificare, cum ar fi managementul hotelier, posturi culinare, ghidaj turistic și cursuri de scufundări. În plus, acesta oferă căi pentru dezvoltarea carierei, antreprenoriat și inovare, în special în turismul durabil și de nișă. În plus, acesta sporește bunăstarea socială și de mediu a comunităților locale și a ecosistemelor marine prin promovarea diversității culturale, a incluziunii sociale și a conștientizării problemelor de mediu.

În conformitate cu XI Rapporto sull'Economia del Mare¹⁹, un raport anual **italian privind țara BE**, sectoarele cu cea mai remarcabilă producție și, de asemenea, cele spre care se îndreaptă în principal interesul pentru ocuparea forței de muncă a tinerilor aflați în conflict cu legea, sunt: **turismul costier și marin, transportul maritim, industria construcțiilor navale⁹² și pescuitul. Turismul costier și marin** include activitățile legate de ospitalitate de orice tip (inclusiv hoteluri, sate turistice, colonii marine etc.), cele legate de catering, inclusiv cel de pe nave; transportul **maritim se** referă la transportul de bunuri și persoane pe apă, atât maritim, cât și costier, precum și activitățile conexe de asigurare și intermediere pentru aceleași transporturi și servicii logistice; și **pescuitul**, care sunt activități legate de **pescuit**, prelucrarea peștelui și prepararea de mâncăruri pe bază de pește, inclusiv comerțul cu ridicata și cu amănuntul aferent.

Productivitatea mai mare a acestor sectoare reflectă potențialul ridicat pe care îl pot avea în ceea ce privește angajarea tinerilor în conflict cu legea, deoarece multe dintre aceste sectoare necesită calificări și competențe pe care tinerii le pot dobândi prin cursuri de formare de scurtă

⁹¹ Energia marină regenerabilă în Cipru are un potențial de creștere semnificativ datorită condițiilor climatice și geografice favorabile. Acest sector necesită o combinație de competențe tehnice și transversale, oferind salarii competitive, beneficii și oportunități de învățare și mobilitate în întreaga UE. Acesta sprijină o economie cu emisii reduse de carbon prin reducerea emisiilor, sporirea securității energetice și beneficii pentru alte sectoare albastre. Biotehnologia marină, susținută de instituții precum Cyprus Marine and Maritime Institute, este avansată și de ultimă oră. Aceasta necesită cunoștințe interdisciplinare în domenii precum biologia și chimia și oferă cariere provocatoare, satisfăcătoare, cu oportunități de dezvoltare personală și profesională. Acest sector creează valoare socială și economică prin dezvoltarea de soluții durabile pentru provocări globale precum prevenirea bolilor și securitatea alimentară.

⁹² Se referă la construcția de ambarcațiuni de agrement și sportive, șantiere navale în general și demolare, fabricarea de instrumente de navigație, instalarea de mașini și echipamente industriale conexe.





durată. Cu alte cuvinte, un tânăr aflat în conflict cu legea poate găsi cu ușurință interes și răspuns în **sectorul turismului costier și marin**. Acesta este cel mai productiv sector din BE, deoarece se bazează pe turism, o resursă fundamentală a provinciilor italiene. Conform datelor, acest sector este cel care angajează, în medie, cel mai mult personal, iar acest lucru se traduce prin mai multe oportunități excelente de angajare pentru tinerii care își pot pune în aplicare competențele și își pot dezvolta potențialul, simțindu-se implicați și participanți.

Anumite sectoare din **Țările de Jos** prezintă oportunități mai accesibile pentru ca grupul țintă al proiectului să fie atins, în special: **Pescuit**, transport **maritim**, transport pe căile navigabile interioare⁹³, apărare și securitate maritimă⁹⁴ și offshore⁹⁵. **Pescuitul**, în special lucrul pe un **trawler pelagic**, pare fezabil, deoarece acesta necesită doar o formare de bază în domeniul siguranței de câteva zile și un control medical de sănătate. Acest loc de muncă implică prelucrarea capturilor la bord, deși este adesea posibil să "urci" la alte locuri de muncă la bord, după ce ai început ca procesator de pește. **Transport maritim**, lucrând ca **docher** în port. Acest loc de muncă presupune deplasarea mărfurilor și a paleților și manevrarea unui stivuitor. În general, principalele cerințe sunt să fii apt din punct de vedere fizic, să lucrezi bine în echipă și, uneori, să ai un permis de conducere valabil.

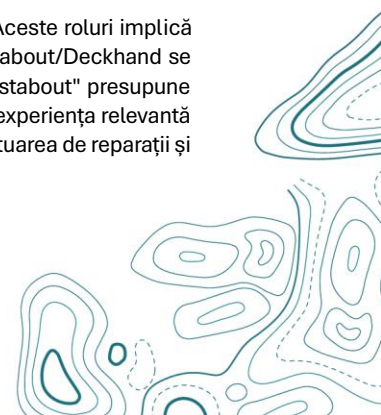
Sectoarele BE **portugheze** cu cel mai mare potențial de angajare a tinerilor implicați în justiție sunt **pescuitul și acvacultura marină**. Ambele sectoare necesită formare obligatorie. În conformitate cu Decretul-lege nr. 166/2019, persoanele care aspiră să lucreze ca navigatori trebuie să îndeplinească criteriile specifice, inclusiv să fie apte din punct de vedere fizic și mental, să dețină certificate de siguranță de bază, să fie calificate pentru a îndeplini sarcinile categoriei dorite și să se înregistreze la Administrația Maritimă. Aceste sectoare pot atrage tinerii datorită eligibilității de formare timpurie la 16 ani, a faptului că nu este necesară o diplomă academică, a oportunităților de avansare în carieră prin formare continuă, a salariilor peste medie și a programelor de formare gratuite disponibile.

Pentru sectorul **pescuitului**, ierarhia include ofițeri, comandanți și marinari, tinerii începându-și cariera maritimă în a treia categorie. În **sectorul acvaculturii marine**, cursuri precum "Recoltarea și producția de moluște bivalve" și "Malformații și patologii la speciile de

⁹³ Munca de ofițer de bord pe navele de navigație interioară nu necesită, de obicei, un nivel de educație formal, deși experiența anterioară la bord este adesea preferată. Deși experiența nu este întotdeauna necesară, diverse inițiative au implicat cu succes grupul țintă al proiectului în navigația interioară, făcând din această opțiune o cale profesională foarte potrivită.

⁹⁴ Un loc de muncă în Marină ar putea fi, de asemenea, potrivit. Aceasta necesită o diplomă minimă VMBO Basis, o vedere relativ bună, iar candidații trebuie să aibă între 17 și 26 de ani. Solicitățile fizice sunt substanțiale, dar candidații pot începe să lucreze imediat în timp ce obțin diplomele și permisul de conducere, dacă este necesar. Această opțiune este ideală pentru cei motivați să înceapă să lucreze imediat.

⁹⁵ În sectorul offshore, există trei posturi de nivel începător disponibile fără cerințe formale de educație. Aceste roluri implică sarcini fizice pe platforme petroliere, parcuri eoliene sau platforme de producție. Rolul de General Roustabout/Deckhand se concentrează pe ridicare, transport și curățare, necesitând doar forță fizică. Postul de "Maintenance Roustabout" presupune întreținerea echipamentelor; avansarea poate avea loc din postul de "General Roustabout" sau direct din experiența relevantă în domeniul întreținerii pe uscat. În cele din urmă, rolul de Leadhand/Floorhand/Drill Crew presupune efectuarea de reparații și întreținere ca parte a echipei de foraj, servind ca poziție introductivă în operațiunile de foraj.





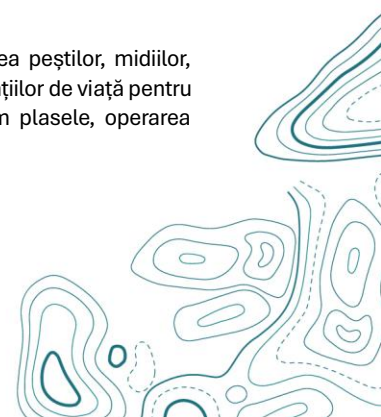
acvacultură" cer studenților să aibă cel puțin 18 ani și să dobândească competențe digitale de bază.⁹⁶

Potrivit Institutului Național de Statistică⁹⁷, în sud-estul **României**, industria construcțiilor navale se evidențiază ca un sector promițător pentru angajarea tinerilor cu implicare în justiție, având cinci șantiere navale active. În plus, **pescuitul și acvacultura** pot fi luate în considerare pe baza activităților din Delta Dunării și Marea Neagră, precum și activitățile portuare, care apar, de asemenea, ca o sursă majoră de locuri de muncă în BE din țară. Pe lângă aceste sectoare, regiunea se mândrește cu destinații turistice precum litoralul și Delta Dunării, făcând din **turismul de coastă și marin** o altă opțiune viabilă.

Indiferent de specificul sectorului, este esențial să se înțeleagă pașii fundamentali necesari pentru a asigura integrarea cu succes a tinerilor implicați în justiție în carierele BE la nivel inițial. În consecință, pe baza metodologiei cuprinzătoare utilizate în colectarea informațiilor pentru acest raport, consorțiul a sintetizat etapele-cheie în următoarea "Foaie de parcurs pentru cariera Turning Blue - Blue". Această foaie de parcurs include, de asemenea, o listă concisă de factori-cheie, dezvoltată în detaliu la p. 45, care sunt esențiali pentru punerea în aplicare eficientă a foii de parcurs.

⁹⁶ În cadrul locurilor de muncă menționate, sarcinile zilnice includ creșterea, reproducerea și cultivarea peștilor, midiilor, stridiilor și a altor animale marine în vederea vânzării sau returnării în habitatele naturale, monitorizarea spațiilor de viață pentru condiții optime, pregătirea produselor pentru distribuție, repararea echipamentelor de pescuit, precum plasele, operarea navelor, momirea și utilizarea uneltelor de pescuit, precum și distribuirea sau vânzarea produselor.

⁹⁷ Institutul Național de Statistică (2023). *Echilibrul forței de muncă*.





Co-funded by the European Union

Foia de parcurs a "carierii" Turning Blue



Figura 6. Foia de parcurs a "carierii" Turning Blue



Recomandări pentru implementarea cu succes a foii de parcurs

Pe baza sesiunilor consultative și a întâlnirilor organizate cu părțile interesate relevante, precum și a profilului tinerilor vizați de proiect, se fac câteva recomandări pentru sprijinirea procesului de reintegrare socială a tinerilor implicați în sistemul de justiție care încep o carieră în BE, dincolo de proiectul Turning Blue.

1. Campanii de sensibilizare

Să pună în aplicare campanii specifice pentru a remodela percepțiile și a contracara prejudecățile față de tinerii implicați în sistemul judiciar, asigurându-se că angajatorii rămân deschiși la angajarea acestor talente. În același timp, sensibilizați angajatorii cu privire la impactul social și de afaceri pe care îl poate avea acordarea unei a doua șanse, promovând reintegrarea socială echitabilă a persoanelor implicate în sistemul de justiție, precum și dezvoltarea economică.

2. Programe de mentorat personalizate

Elaborarea unor programe cuprinzătoare de mentorat, atât în instituțiile penitenciare, cât și în cadrul întreprinderilor, care să răspundă provocărilor specifice ale acestui grup țintă, promovând integrarea și dezvoltarea acestuia în cadrul forței de muncă.

3. Alinierea formării profesionale

Consolidarea programelor de formare profesională în instituțiile penitenciare pentru a le alinia la cerințele industriei, facilitând tranziția către forța de muncă după eliberare.

4. Consolidarea cooperării intersectoriale

Creșterea cooperării intersectoriale între sectorul justiției penale și BE.

5. Consolidarea rețelei Turning Blue

Consolidarea și extinderea rețelei Turning Blue, promovând colaborarea între părțile interesate care împărtășesc un angajament față de misiunea inițiativei, asigurând o comunitate coerentă și solidară dedicată integrării și dezvoltării tinerilor implicați în justiție în BE.

6. Stimulente fiscale și sprijin financiar pentru ocuparea forței de muncă

Punerea în aplicare a stimulentele fiscale și a schemelor de sprijin financiar pentru întreprinderi pentru a încuraja angajarea tinerilor implicați în justiție.

7. Facilitarea contactului direct

Facilitarea oportunităților în persoană pentru tineri de a se angaja direct cu profesioniștii din BE.

8. Stabilirea standardelor de formare la nivelul UE

Să colaboreze la nivelul UE pentru a stabili un program de formare comun, care să le permită tinerilor să urmeze cariere în economia albastră în toate țările UE după eliberare.



Concluzie

Proiectul Turning Blue (Integrarea tinerilor implicați în justiție prin intermediul economiei albastre) vizează crearea de noi mecanisme de cooperare și materiale de formare privind **economia albastră durabilă pentru a inspira și a implica tinerii dezavantajați aflați în conflict cu legea** (cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani) să urmeze o **"carieră albastră"** durabilă în unul dintre sectoarele economiei albastre.

Prin **cercetări documentare** cuprinzătoare, **sesiuni consultative și întâlniri** cu părțile interesate din Portugalia, Țările de Jos, România, Cipru și Italia, consorțiul a cartografiat cu succes piețele BE naționale și a identificat sectoarele cu potențiale oportunități de angajare potrivite pentru grupul țintă, precum și a analizat și identificat cunoștințele și competențele necesare acestor tineri pentru a reuși în BE.

Sectorul BE european, în prezent o piatră de temelie a creșterii economice, cu aproximativ 5,4 milioane de locuri de muncă, se confruntă cu provocări semnificative în atragerea tinerilor către carierele maritime, în principal din cauza șomajului în rândul tinerilor și a dezangajării educaționale. Având în vedere că sectorul BE își propune să își dubleze numărul de locuri de muncă până în 2030, este **esențial să se ofere oportunități de integrare a tinerilor implicați în justiție pe piața muncii**, oferindu-le locuri de muncă semnificative și reintegrare socială. Prin reducerea decalajelor de ocupare a forței de muncă în diferite sectoare ale BE, aceasta nu numai că își va diversifica forța de muncă, dar va contribui și la reducerea ratelor de recidivă și la promovarea unei economii mai favorabile incluziunii.

Pe baza analizei consorțiului, sectoarele de piață BE variază de la o țară membră la alta, acoperind o gamă largă de industrii. Cu toate acestea, sectoarele BE comune tuturor celor cinci țări prezintă oportunități semnificative de angajare a tinerilor în conflict cu legea, și anume: **pescuitul și acvacultura, serviciile maritime și turismul, transportul maritim și activitățile portuare**. Aceste sectoare oferă diverse perspective de angajare la nivel inițial, necesitând adesea calificări minime care pot fi dobândite prin cursuri de formare de scurtă durată.

Cerințele în materie de competențe ale acestor sectoare, astfel cum sunt evidențiate în **"Turning Blue - Competency Profiles"**, sunt extrem de relevante, deoarece profilul tinerilor aflați în conflict cu legea în țările consorțiului relevă provocări comune. Multe dintre aceste persoane se confruntă cu bariere semnificative, cum ar fi eșecul școlar, niveluri scăzute de alfabetizare, experiență profesională limitată și competențe profesionale deficitare. În timp ce programele educaționale și de formare profesională destinate sprijinirii acestor tineri nu oferă în prezent în mod specific competențele necesare pentru integrarea sectoarelor BE, există o



evoluție către o abordare mai holistică a dezvoltării competențelor și abilităților de bază transferabile, care sunt esențiale pentru succesul în toate sectoarele BE.

Foaia de parcurs pentru "cariera" Turning Blue conturează în continuare o strategie cuprinzătoare pentru a permite integrarea cu succes în cariere albastre a tinerilor implicați în justiție. Aceasta pune accentul pe pași esențiali, cum ar fi **programe de formare adaptate** pentru a aborda deficitul de competențe și competențele generale; **evaluări ale competențelor** pentru a identifica punctele forte și domeniile care necesită o dezvoltare ulterioară; **sprijin pentru explorarea carierei** prin potrivirea locurilor de muncă din industrie; **formare/stagiu/lucru** pentru a facilita intrarea în posturi sau stagii la nivel de intrare; și **mentorat continuu** și dezvoltare profesională pentru a asigura progresul susținut în carieră atât în timpul încarcerării, cât și după eliberare.

Implementarea cu succes a foii de parcurs va depinde, de asemenea, de câteva strategii esențiale, dintre care multe vor fi abordate pe parcursul implementării proiectelor Turning Blue. În primul rând, o **campanie de sensibilizare** este esențială pentru a combate stigmatizarea tinerilor implicați în justiție, promovând o percepție pozitivă și sporind șansele lor de angajare; **programe de mentorat adaptate**, atât înainte, cât și după eliberare, care să ofere sprijin și îndrumare personalizate, asigurând un angajament susținut și o creștere profesională; **formare profesională** care să se alinieze îndeaproape cu nevoile industriei și să doteze tinerii cu competențe relevante; **intensificarea cooperării intersectoriale** promovează eforturile de colaborare între părțile interesate, sporind resursele și oportunitățile de avansare în carieră; **inițiativele de sprijin financiar** facilitează tranzițiile profesionale, oferind stimulente angajatorilor din BE să angajeze tineri care ies din închisoare; stabilirea de **legături personale între tineri și angajatorii din BE** creează rețele și facilitează plasarea forței de muncă, în timp ce **formarea comună la nivelul UE** promovează mobilitatea și oportunitățile de carieră în diverse sectoare din BE, asigurând o abordare coerentă a dezvoltării și integrării forței de muncă.





turning blue



Co-funded by
the European Union

101124686

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

