

Anexele nr. 1 și 2 la Hotărârea Guvernului nr. 558/2021 privind aprobarea Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027 și a Planului de acțiuni pe perioada 2021-2027 pentru implementarea Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027, din 19.05.2021

Parte integrantă din Hotărâre 558/2021

În vigoare de la 31 mai 2021

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 559bis din 31 mai 2021. Formă aplicabilă la zi, **29 ianuarie 2024** .

ANEXA Nr. 1

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027

CAPITOLUL I

Listă de acronime și abrevieri

AMIGO - Ancheta Forței de Muncă în Gospodării
ANC - Autoritatea Națională pentru Calificări
ANDPCA - Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptții
ANES - Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați
ANOFM - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CCI - Camere de Comerț și Industrie
CNC- Cadru Național al Calificărilor
CNDIPT - Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
COM - Comisia Europeană
COR - Clasificarea Ocupațiilor din România
CPR - Regulamentul privind prevederile comune (din engleză - Common Provision Regulation,)
CS - Comitete sectoriale
DA - Direcție de acțiune
DGASPC - Direcții Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului
DJST - Direcții Județene pentru Sport și Tineret
EFP - Educația și formarea profesională
FC - Fondul de coeziune
FEDR - Fondul european de dezvoltare regională
FESI - Fonduri europene structurale și de investiții
FPA - Formare profesională a adulților
FSE+ - Fondul social european plus
GAL - Grupuri de Acțiune Locală
IM - Inspecția Muncii
IMM - Întreprinderi mici și mijlocii
INCSMPS - Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

INS - Institutul Național de Statistică
ISCED - Clasificarea Internațională Standard a Educației
ISJ/ISMB - Inspectoratele școlare județene/Inspectoratul Școlar al Municipiului București
IT - Tehnologia Informației (din engleză - Information Technology)
MADR - Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
MCID - Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
ME - Ministerul Educației
MEAT - Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului
MF - Ministerul Finanțelor
MIPE - Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MMPS - Ministerul Muncii și Protecției Sociale
MRR - Mecanismul de Redresare și Reziliență
MTS - Ministerul Tineretului și Sportului
NEET - tânăr cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 de ani care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională
ONG-uri - organizații non-guvernamentale
PC - Politica de Coeziune
PCLM - persoană aflată în căutarea unui loc de muncă
PIB - Produsul Intern Brut
PIGT 2017-2020 - Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020
PNDR 2014-2020 - [Programul](#) Național de Dezvoltare Rurală 2014-2020
PNR - Program Național de Reformă
PNRR- Plan Național de Redresare și Reziliență
PS - Parteneri sociali
PwC - PricewaterhouseCoopers
SNOFM 2014-2020 - Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020
SPAS - Serviciile publice de asistență socială
SPO - Serviciul Public de Ocupare
SURE - Support to mitigating Unemployment Risks in an Emergency
TFUE - [Tratatul](#) privind Funcționarea Uniunii Europene
UE - Uniunea Europeană
UEFISCDI - Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

CAPITOLUL II

Introducere

SECȚIUNEA 1

Contextul dezvoltării strategiei

În ultimii 20 de ani, România se confruntă cu un declin demografic puternic determinat în principal de reducerea ratei fertilității totale, de menținerea unor valori mari a mortalității în general și a celei infantile în special, precum și de creșterea migrației externe temporare sau permanente. Declinul demografic și consecințele acestuia se manifestă ca o tendință de durată și vulnerabilizează piața muncii, creând presiuni asupra sustenabilității pe termen lung a sistemelor sociale și de pensii.

Cu toate că scăderea în sine a populației României și a resurselor de muncă din ultimii ani nu a avut efecte

economice negative pe termen scurt, continuarea acestei tendințe va genera dezechilibre din ce în ce mai mari ale pieței muncii, afectând totodată și dezvoltarea economică.

În perioada implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, România a înregistrat o evoluție economică pozitivă, fapt resimțit și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj.

Noul document strategic în domeniul ocupării forței de muncă a fost dezvoltat în contextul în care Comisia Europeană a lansat, în perioada 29 - 30 mai 2018, propunerea pentru pachetul legislativ privind Politica de Coeziune (PC), aferentă cadrului financiar 2021-2027, cuprinzând Regulamentul privind prevederile comune (CPR), Regulamentul privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune (FC), Regulamentul privind cooperarea teritorială, Regulamentul privind mecanismul de cooperare transfrontalieră, Regulamentul privind "Fondul social european plus" (FSE+). Propunerea legislativă a stabilit o serie de condiții favorizante ("enabling conditions"), care înlocuiesc condiționalitățile ex-ante din perioada 2014-2020. Astfel, pentru perioada post 2020, implementarea fondurilor europene va fi restricționată de neîndeplinirea condițiilor favorizante (CPR - art. 11, alin. (5)).

Ca urmare a acestui pachet legislativ, în data de 5 septembrie 2018, a fost aprobat Memorandumul cu tema: "Pregătirea documentelor naționale de programare a finanțărilor din fonduri europene post 2020", memorandum care include măsuri privind elaborarea documentelor strategice/planurilor de măsuri sectoriale naționale post 2020, cu accent pe îndeplinirea condițiilor favorizante.

De asemenea, în data de 18 decembrie 2018, a fost aprobat Memorandumul cu tema: "Măsuri necesare îndeplinirii condiției favorizante - Cadru de politică strategic pentru politicile active din domeniul pieței muncii", aferentă Obiectivului de politică 4: " O Europă mai socială prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale". Această condiție favorizantă acoperă atât investițiile FSE+, cât și FEDR.

În cadrul memorandumului menționat la paragraful anterior, a fost planificată elaborarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă post 2020.

Totodată, la nivelul Uniunii Europene (UE) a fost adoptat Pactul Ecologic European¹, noua strategie de creștere care își propune să combată amenințările pe care le prezintă schimbările climatice și degradarea mediului prin transformarea UE într-o economie modernă, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și competitivă, în care să nu mai existe emisii nete de gaze cu efect de seră până în 2050 și în care creșterea economică să fie decuplată de utilizarea resurselor.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0640&from=RO>

În contextul în care apariția și răspândirea COVID în toată lumea a generat efecte puternice asupra mediului socio-economic, Pactul Ecologic European reprezintă baza planului de redresare economică a UE după pandemia COVID-19.

Astfel, demersul de elaborare a documentului strategic s-a desfășurat pe fondul pandemiei generate de noul coronavirus SARS - CoV-2, care a provocat decelerare bruscă a activităților economice și o serie de mutații pe piața muncii de la nivel național. Impactul negativ pe termen scurt asupra mediului economic și al pieței muncii cauzat de pandemia COVID-19 este foarte ridicat, iar impactul micro și macroeconomic pe termen mediu și lung este încă dificil de evaluat la momentul dezvoltării acestui document strategic.

Drept urmare, demersul de elaborare a unui nou document strategic în domeniul ocupării forței de muncă s-a dovedit a fi o provocare fără precedent.

Astfel, pentru atenuarea și limitarea efectelor negative determinate de criza economică și socială previzionată, pe termen scurt și mediu este esențial ca instituțiile, autoritățile și partenerii sociali să coopereze și să își coordoneze eforturile pentru relansarea economiei, cu impact direct asupra realizării unui echilibru pe piața muncii, cu accent pe dezvoltarea de programe care să pună bazele unei integrări durabile pe piața muncii a persoanelor inactive apte de muncă.

Dezvoltarea unui mediu partenerial autentic bazat pe încredere și solidaritate între toți factorii relevanți pe piața muncii pot sprijini relansarea economică și pot limita costurile sociale pe care pandemia COVID-19 le produce. Eficientizarea intervențiilor și implementarea de măsuri cu un impact pozitiv cuantificabil trebuie să reprezinte obiective esențiale care să ghideze activitățile entităților cu competențe pe piața muncii.

SECȚIUNEA 2

Context național pentru Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027

2.1. Cadrul strategic național

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei au fost elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu sprijinul instituțiilor și autorităților publice relevante pe piața muncii, și au fost aprobate prin H.G. nr. 1071/2013.

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și-a propus să impulsioneze eforturile naționale în scopul atingerii țintei de ocupare de 70% stabilită de România pentru anul 2020 pentru populația în vârstă 20-64 de ani. Strategia a avut la bază o viziune integrată asupra politicilor relevante pentru piața muncii, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestionării ofertei de forță de muncă.

Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune ale acestui document strategic au fost:

O1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă, cu următoarele direcții de acțiune:

1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs² (care nu sunt în ocupare, educație sau formare);

² Tânărul NEET este definit în Legea nr. 76/2002 privind sistemului asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, ca fiind persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională.

2. Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă.

O2. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune:

1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;

2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;

3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

O3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:

1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;

2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

O4. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii, cu următoarele direcții de acțiune:

1. Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii;

2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea

politicilor cu impact pe piața muncii.

Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025 și Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018-2025 au fost elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin consultări cu ministerele de resort și cu Institutul Național de Statistică, și au fost aprobate prin H.G. nr. 594/2018.

Strategia are fixate trei obiective specifice asociate procesului amplu de tranziție la "economia verde", respectiv:

Obiectivul Specific 1 - Stimularea antreprenoriatului și creării de locuri de muncă verzi cu accent pe sectoarele de competitivitate crescută identificate în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014 - 2020 și Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 - 2020;

Obiectivul Specific 2 - Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi;

Obiectivul Specific 3 - Consolidarea cooperării cu actorii relevanți și a dialogului cu partenerii sociali din sectoarele cu potențial pentru crearea de locuri de muncă verzi.

Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020

În România, Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei Garanții pentru tineret³ a fost pusă în aplicare prin Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020 (PIGT 2017-2020), documentul strategic în domeniul ocupării tinerilor care a continuat măsurile și programele din cadrul Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, elaborat ca urmare a recomandării menționate anterior.

³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)

Garanția pentru Tineret a urmărit să asigure ca toți tinerii sub vârsta de 25 de ani să primească o ofertă de bună calitate de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal.

PIGT 2017-2020 a inclus măsuri și programe implementate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), precum și de alte instituții cu atribuții în domeniu.

ANOFM a implementat măsuri de stimulare a ocupării tinerilor, atât prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, cât și prin Fondul Social European (ucenicie, stagii, prime de mobilitate, prime de activare și subvenționarea locurilor de muncă).

2.2. Cadrul legislativ național

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, are ca scop realizarea mai multor obiective pe piața muncii, printre care: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, precum și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare, reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință. Stimulentul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, prin

promovarea de stagii care să le permită absolvenților de studii universitare un prim contact cu piața muncii și sporirea competențelor profesionale în concordanță cu nevoile angajatorilor. Angajatorul care încheie un contract de stagiu beneficiază, pe perioada derulării contractului de stagiu (6 luni), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Ucenicia la locul de muncă are drept scop creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățare și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă pentru locurile de muncă declarate vacante și care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării acestuia (între 6 luni și 3 ani, în funcție de nivelul de calificare pentru care se realizează programul), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul (6 luni pentru calificări de nivel 1; 12 luni pentru calificări de nivel 2; 24 de luni pentru calificări de nivel 3; 36 de luni pentru calificări de nivel 4).

Legea nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările ulterioare. Legea definește economia socială ca fiind ansamblul activităților organizate independent de sectorul public, al căror scop este să servească interesul general, interesele unei colectivități și/sau interesele personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări. Aceasta are la bază inițiativa privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, precum și distribuirea limitată a profitului către asociați.

SECȚIUNEA 3

Cadrul normativ al Uniunii Europene de coordonare în domeniul ocupării și formării profesionale

Eforturile Uniunii Europene de răspuns la efectele pandemiei COVID-19

Pandemia cauzată de coronavirusul SARS COV-2 reprezintă un șoc major pentru economia europeană și mondială. Statele membre au adoptat măsuri bugetare, politice și de asigurare a lichidității, pentru a spori capacitatea sistemelor de sănătate și pentru a oferi ajutor cetățenilor și sectoarelor afectate în mod deosebit.

În acest context, pentru a atenua efectele negative asupra nivelului de trai al populației și asupra economiei, Comisia Europeană a adoptat măsuri economice diverse care includ flexibilizarea la maximum a normelor bugetare europene, revizuirea normelor privind ajutoarele de stat și instituirea Inițiativei pentru investiții ca reacție la coronavirus, în valoare de 37 de miliarde EURO, cu scopul de a furniza lichidități întreprinderilor mici și sectorului asistenței medicale.

În plus, pe 2 aprilie 2020, pentru a proteja viețile și nivelul de trai al cetățenilor Statelor Membre ale Uniunii Europene (SM UE), Comisia a lansat o nouă inițiativă, Instrumentul de sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE, respectiv Support to mitigating Unemployment Risks in an Emergency), care va contribui la păstrarea locurilor de muncă și la ajutorarea familiilor. De asemenea, Comisia a propus redirecționarea fondurilor structurale disponibile către măsuri de răspuns la criza generată de pandemia de coronavirus.

SURE a fost aprobat prin Regulamentul (UE) nr. 2020/672 al Consiliului din 19 mai 2020 privind instituirea unui instrument european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență ca urmare a epidemiei de COVID-19.⁴

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0672&from=RO>

Instrumentul SURE are rolul de a oferi statelor membre asistență financiară de până la 100 de miliarde EURO, sub formă de împrumuturi acordate în condiții avantajoase. Aceste împrumuturi vor ajuta statele membre să

acopere costurile schemelor naționale de măsuri care vizează reducerea timpului de lucru al persoanelor angajate (short time work schemes) - programe care le permit întreprinderilor să-și reducă programul de lucru și să ofere în același timp sprijin pentru asigurarea de venituri persoanelor angajate. Aceste scheme au rolul de a reduce incidența șomajului, susținerea veniturilor persoanelor angajate, menținerea în funcțiune a capacităților de producție și a capitalului uman al întreprinderilor și păstrarea stabilității economice.

Împrumuturile se vor baza pe garanții furnizate de statele membre și vor fi direcționate acolo unde este cel mai urgent nevoie de ele. Toate statele membre vor putea să recurgă la acest instrument, însă acesta va fi deosebit de important pentru statele membre cel mai grav afectate economic de efectele pandemiei COVID-19.

SURE⁵ va sprijini programele de șomaj parțial și măsurile similare cu scopul de a proteja locurile de muncă, angajații și persoanele care desfășoară o activitate independentă împotriva riscului de concediere și de pierdere a veniturilor. Firmele vor putea să reducă temporar timpul de lucru al angajaților sau să întrerupă complet activitatea, statul oferind sprijin financiar pentru asigurarea unui venit pentru orele nelucrate. Lucrătorii care desfășoară o activitate independentă vor primi un ajutor de înlocuire a veniturilor pentru actuala situație de urgență.

⁵ Guvernul României a adoptat în ședința din data de 7 august 2020 Memorandumul cu tema: Un acord de principiu privind contractarea de împrumuturi de la Uniunea Europeană în cadrul instrumentului european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE), ca urmare a apariției epidemiei de COVID-19.

RECOMANDAREA CONSILIULUI din 30 octombrie 2020 privind "O punte către locuri de muncă - consolidarea Garanției pentru tineret" și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret⁶

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)&from=RO)

Pandemia provocată de coronavirusul SARS CoV-2 a evidențiat dificultățile întâmpinate frecvent de mulți tineri în tranziția spre ocupare și la accesul pe piața muncii. În acest context, Comisia Europeană consolidează eforturile de susținere a tinerilor prin oferirea de posibilități de a-și dezvolta întregul potențial de a modela viitorul UE și de a prospera pe parcursul tranziției verzi și a celei digitale. Cu inițiativa Next Generation EU⁷ și cu viitorul buget al UE, Comisia Europeană propune variante de finanțare europeană pentru generația următoare și pentru angajarea tinerilor.

⁷ Instrumentul financiar temporar conceput pentru a stimula redresarea Uniunii Europene după criza provocată de COVID-19, care alături de bugetul pe termen lung al Uniunii Europene va forma cel mai mare pachet de stimulente finanțat din bugetul UE, având un total de 1 800 de miliarde EUR.

Având în vedere că din 2013, de la momentul punerii în practică a Garanției pentru tineret, circa 24 milioane de tineri au reușit să intre pe piața muncii, Consiliul a adoptat în unanimitate propunerea Comisiei privind "O punte către locuri de muncă - consolidarea Garanției pentru tineret" și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, prin care se urmărește consolidarea Garanției pentru tineret.

Garanția pentru tineret consolidată are rolul de a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani beneficiază de o ofertă de calitate de ocupare, de formare continuă, de ucenicie sau de stagiu într-o perioadă de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au părăsit educația formală, în conformitate cu Principiul 4 al Pilonului European al Drepturilor Sociale.

Noile scheme de Garanție pentru tineret ar trebui să fie structurate în patru faze, respectiv cartografierea, informarea, pregătirea și oferta propriu-zisă și organizate în conformitate cu circumstanțele naționale, regionale și locale, acordând atenție perspectivei de gen și diversității tinerilor care sunt vizați de aceste scheme.

Cele patru faze propuse pentru implementarea schemelor de Garanție pentru Tineret includ mai multe etape, și

anume:

Cartografierea (mapping) - Identificarea grupului țintă, a serviciilor disponibile și a nevoilor de competențe; prevenirea situațiilor în care tinerii devin NEETs prin sisteme de urmărire și avertizare timpurie;

Informarea (outreach) - Creșterea conștientizării și direcționarea comunicării către tinerii care au cea mai mare nevoie de serviciile disponibile; sporirea gradului de informare pentru grupurile vulnerabile;

Pregătirea (preparation) - Utilizarea instrumentelor de profilare pentru a adapta planurile de acțiune individualizate; furnizarea serviciilor de consiliere, îndrumare și mentorat; îmbunătățirea abilităților digitale prin acces la cursuri pregătitoare; evaluarea, îmbunătățirea și validarea altor abilități relevante;

Oferta (offer) de calitate de ocupare, de formare continuă, de ucenicie sau de stagiu - Utilizarea stimulentei pentru ocuparea forței de muncă și pentru întreprinderile nou-înființate; alinierea ofertei la standardele existente pentru a asigura calitatea și echitatea; oferirea de asistență post- ofertă și utilizarea posibilității de a beneficia de informații după angajare cu privire la calitatea ofertei.

De asemenea, sunt identificate și o serie de condiții transversale necesare pentru punerea în aplicare în condiții optime a noilor scheme naționale de Garanție pentru Tineret, precum mobilizarea parteneriatelor, îmbunătățirea colectării datelor și monitorizarea, utilizarea completă și optimă a fondurilor disponibile pentru implementarea acestor scheme.

Politici ale Uniunii Europene relevante pentru domeniul ocupării forței de muncă

Unul dintre principalele obiective ale politicii de la nivelul Uniunii Europene constă în atingerea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă prin dezvoltarea unei strategii coordonate în acest context, care să promoveze o forță de muncă cu calificări corespunzătoare, instruită și adaptabilă, și piețe ale muncii care să răspundă tuturor schimbărilor economice derivate din contextul european actual sau viitor.

Pe cale de consecință și având în vedere clauza orizontală din [art. 9](#) din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), obiectivul mai sus menționat trebuie luat în considerare la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor și activităților la nivel european.

În conformitate cu [TFUE](#), statele membre consideră politicile lor economice și promovarea ocupării forței de muncă ca fiind chestiuni de interes comun și le coordonează în cadrul Semestrului European.

Astfel, Semestrul European reprezintă cadrul utilizat pentru coordonarea politicilor economice din întreaga Uniune Europeană. Acest demers include aspecte de coordonare atât la nivel european, cât și național și permite Statelor Membre UE să discute planurile lor economice și bugetare și să monitorizeze progresele înregistrate în anumite momente din cursul unui an.

Semestrul European debutează de regulă în luna noiembrie, când Comisia Europeană stabilește prioritățile pentru anul următor. În cazul statelor membre non-euro, ciclul anual privind Semestrul European se încheie în momentul adoptării recomandărilor specifice de țară în perioada iunie-august a anului următor, iar pentru statele membre din zona euro, procesul prevede transmiterea în luna octombrie a proiectelor de planuri bugetare către Comisia Europeană, care țin cont de recomandările specifice de țară adoptate în vară de către Consiliu.

Prioritățile pe termen scurt și mediu la nivel european, dar și în statele membre se vor focaliza pe patru dimensiuni prioritare: mediul, productivitatea, stabilitatea și echitatea.

Noua agendă economică europeană are rolul de a garanta o tranziție echitabilă și favorabilă incluziunii și care să acorde prioritate oamenilor. De asemenea, se va pune accent pe măsuri destinate regiunilor, industriilor și lucrătorilor care se vor confrunta cu cele mai mari dificultăți.

Drept urmare, la data de 17 decembrie 2019, Comisia Europeană a publicat pachetul de toamnă privind Semestrul European, moment care marchează debutul Semestrului 2020.

Un element de noutate în cadrul acestui proces de coordonare european este faptul că principalul instrument prin care Comisia Europeană stabilește prioritățile economice și sociale generale pentru UE și statele membre

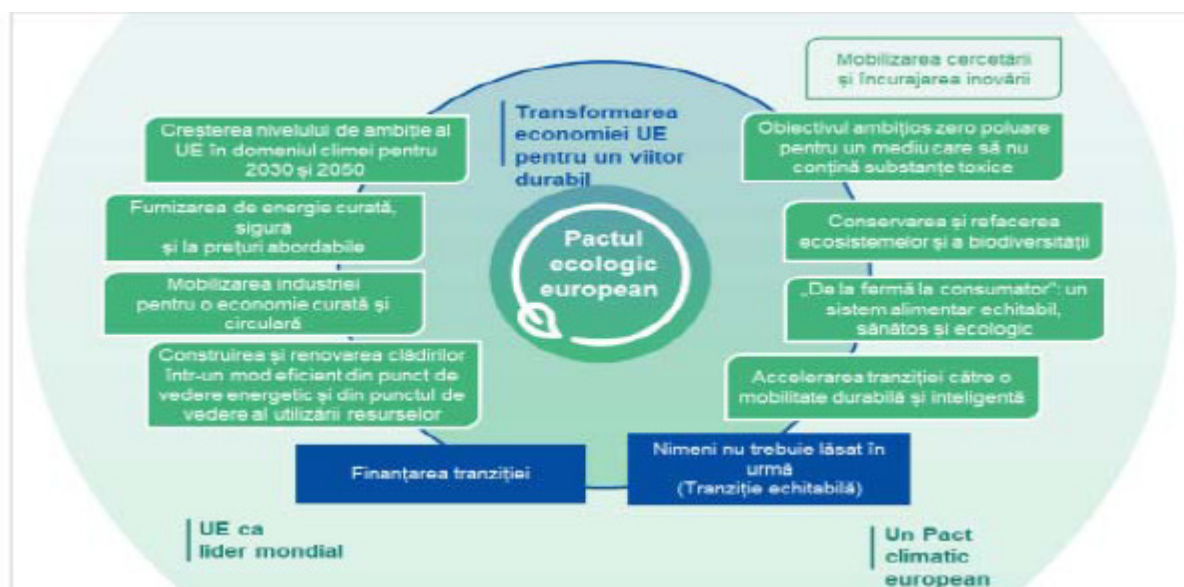
oferind orientări politice pentru următoarele douăsprezece luni a fost redenumit - Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă 2020 (anterior Analiza Anuală a Creșterii). Aceste priorități trebuie integrate de statele membre în deciziile economice naționale și, implicit, în Programele Naționale de Reformă și în Programele de Stabilitate sau Convergență.

Această strategie reflectă viziunea de creștere economică promovată de Comisia Europeană în Pactul Ecologic European (European Green Deal). Provocările economice pe termen lung (referitoare la schimbările climatice, digitalizarea și evoluțiile demografice) trebuie abordate printr-un nou model de creștere, care să permită menținerea competitivității economice și atingerea obiectivului privind neutralitatea climatică.

Măsurile dezvoltate în cadrul pactului au rolul de a determina o tranziție justă și echitabilă din punct de vedere social, care să nu excludă nicio persoană sau nicio regiune și care să permită cetățenilor și întreprinderilor din UE să beneficieze de tranziția către o economie verde și durabilă. În acest context, se va pune accent pe investițiile în tehnologii ecologice, soluții durabile și dezvoltarea de noi întreprinderi adaptate la noul model de creștere.

De asemenea, Pactul ecologic european reprezintă un prim pas în integrarea Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă în contextul și cadrul de coordonare dezvoltat la nivel european.

Figura nr. 1 - Pactul Ecologic European



Sursa: Comisia Europeană, Comunicarea COM (2019) 640 final din 11.12.2019

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă face parte din pachetul de toamnă, alături de Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă, și oferă o imagine de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții la nivel social și în domeniul ocupării forței de muncă în Europa, precum și asupra acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă (adoptate anual conform prevederilor art. 148 din TFUE) prezintă obiective strategice pentru politicile naționale pentru ocuparea forței de muncă și conțin priorități politice în domeniile ocupării forței de muncă, educației și incluziunii sociale. Acestea combină prioritățile politicii cu o serie de elemente cheie în curs de desfășurare. Dintre cele 10 orientări integrate, patru orientări sunt formulate pentru politicile de ocupare a forței de muncă, restul de șase fiind orientări de politică economică în sens mai larg (art. 121 din TFUE).

Pentru a corespunde celor patru dimensiuni ale Strategiei Anuale de Dezvoltare Durabilă și, în special, dimensiunea sustenabilității mediului înconjurător, care reflectă o Europă socială mai puternică pentru tranziții juste și care integrează Obiectivele Organizației Națiunilor Unite de Dezvoltare Durabilă, textul Orientărilor

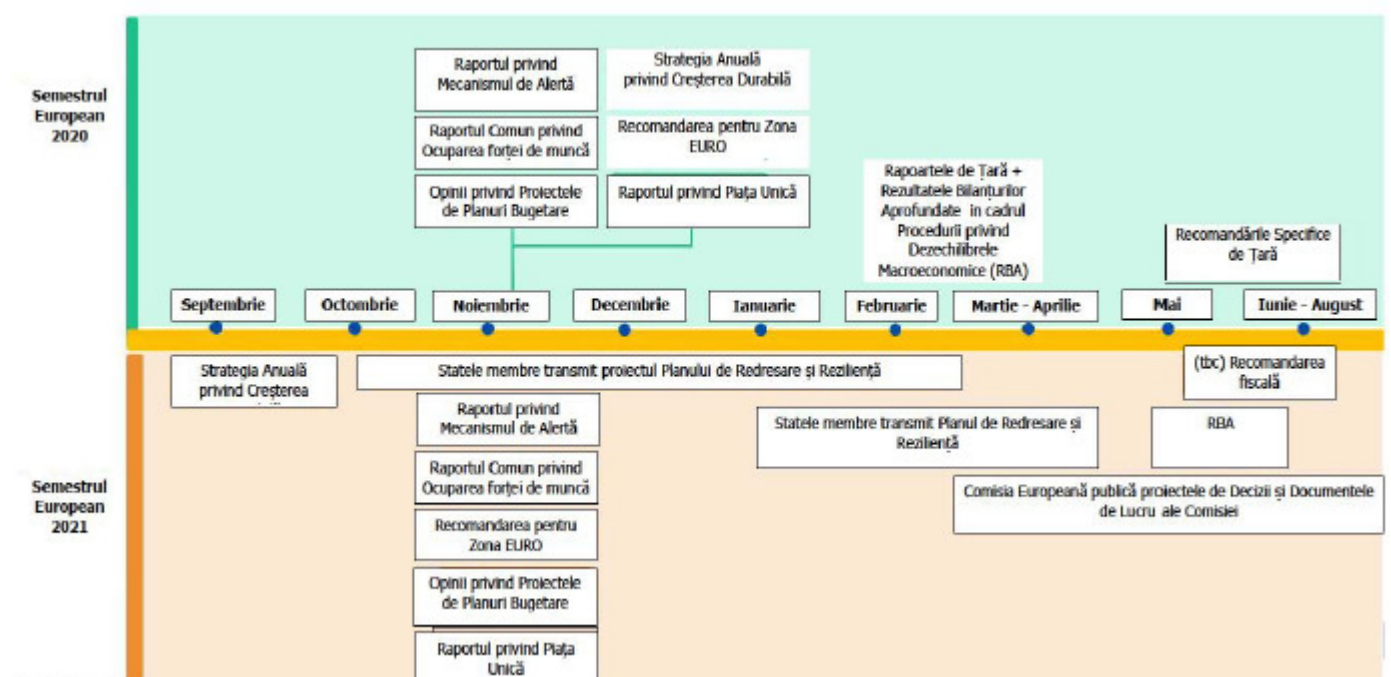
pentru anul 2020 a fost modificat în consecință, după cum urmează:

- stimularea cererii de forță de muncă (orientarea 5);
- consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe (orientarea 6);
- consolidarea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social (orientarea 7);
- promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei (orientarea 8).

Având în vedere contextul pandemic actual, întregul proces al Semestrului European va fi supus unei schimbări majore, ce se va materializa în următoarele:

- Potrivit Strategiei Anuale pentru 2021 privind Creșterea Durabilă adoptată de către Comisia Europeană la 17 septembrie 2020, prin COM(2020) 575 final, Mecanismul de Redresare și Reziliență (MRR) va fi unul dintre principalele instrumente de redresare la nivelul Uniunii Europene. Acest instrument va sprijini statele membre în consolidarea rezilienței sociale și economice prin intermediul Planurilor Naționale de Redresare și Reziliență (PNRR), instrumente ce se vor concentra atât asupra reformelor, cât și asupra investițiilor care sprijină dubla tranziție verde și digitală și vor conduce la crearea de locuri de muncă și generarea creșterii economice.
- Drept urmare, ciclul Semestrului European pentru anul 2021 va suferi modificări față de cele anterioare prin integrarea MRR în cadrul acestuia (Figura nr. 2). PNRR-urile vor deveni principalul document de referință privind inițiativele de reformă ale statelor membre și împreună cu Programele Naționale de Reformă (PNR) vor fi incluse într-un singur document integrat (Figura nr. 3).
- Având în vedere că MRR va sprijini măsuri ce vizează provocări identificate în cuprinsul Recomandărilor Specifice de Țară, pentru statele membre care vor prezenta PNRR nu vor fi elaborate recomandări specifice ci doar recomandări fiscale în cadrul Pactului de Stabilitate și Creștere.
- Totodată, Rapoartele de țară din 2021 vor fi înlocuite cu documente analitice ale Comisiei Europene, care vor evalua stadiul de implementare al PNRR, împreună cu propunerile Comisiei Europene pentru actele de punere în aplicare ale Consiliului, cu un calendar în funcție de adoptarea la nivel național a fiecărui PNRR.

Figura nr. 2 Calendarul indicativ al Semestrului European 2020/2021⁸



⁸ Acest calendar este orientativ și nu într-o formă finală, fiind transmis statelor membre de către Secretariatul Comitetului privind Ocuparea Forței de Muncă (EMCO) și reprezentând structura noului Semestru European

pentru anul 2021 așa cum a rezultat din discuțiile la nivel UE până la acest moment.

Figura nr. 3 Planurile Naționale de Redresare și Reziliență



Politici europene relevante pentru domeniul competențelor pentru viață și locuri de muncă

În UE, educația și formarea intră în sfera de competență a statelor membre. În acest context, inițiativele europene pentru competențe urmăresc mobilizarea tuturor părților interesate pentru sprijinirea următoarelor direcții de acțiune: înțelegerea competențelor, dezvoltarea competențelor, asigurarea transparenței și recunoașterii competențelor.

Investițiile în oameni, în special în tineri, reprezintă o prioritate majoră la nivelul uniunii, având în vedere că o educație de înaltă calitate pentru toți cetățenii ajută UE să își atingă obiectivele economice și sociale. În plus, sistemele solide de educație reprezintă punctul de plecare atât pentru o carieră profesională de succes, cât și cea mai bună protecție împotriva șomajului și a sărăciei.

Educația și formarea profesională (EFP) reprezintă un element esențial al sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții, ajutându-i pe cetățeni să obțină cunoștințele, abilitățile și competențele cerute pentru a avea acces la locurile de muncă disponibile pe piața muncii.

EFP răspunde nevoilor economiei, dar, în același timp, le oferă cursanților competențe importante de care au nevoie pentru a se dezvolta pe plan personal și pentru a deveni cetățeni activi. De asemenea, EFP contribuie la creșterea performanței întreprinderilor și a competitivității, susține cercetarea și inovarea și este un element central al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă.

Agenda pentru competențe în Europa⁹

⁹ COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O NOUĂ AGENDĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității - COM(2016) 381 final

Contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate "Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții", prin abordarea a trei provocări presante ale economiilor actuale:

- lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii;
- transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;
- dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:

- îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;
- sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
- promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

Pornind de la Agenda pentru competențe adoptată în 2016 și valorificând potențialul Planului de redresare pentru Europa, prin o nouă Agendă pentru competențe¹⁰ Comisia Europeană a stabilit o abordare nouă și dinamică a politicii în materie de competențe la nivelul UE, cu scopul de a orienta statele membre și de a contribui la stimularea dublei tranziții și la susținerea redresării economice în urma impactului socioeconomic al pandemiei COVID-19. Pentru ca acest demers să fie o reușită, învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți trebuie să devină o realitate în Europa, în fiecare stat membru și în fiecare regiune.

¹⁰ (COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience COM(2020) 274 final

Politici europene centrate pe promovarea competențelor în rândul tinerilor

Consiliul European a încurajat statele membre, Consiliul UE și Comisia Europeană: să continue demersurile din cadrul inițiativelor importante care promovează spațiul european al învățării (precum Programul Erasmus+, universitățile europene, recunoașterea reciprocă a diplomelor etc.); să analizeze provocările legate de competențe digitale și inteligență artificială; să promoveze incluziunea în educație și formare pe tot parcursul vieții, cu accent pe inovație, dezvoltarea industriilor culturale.

Prin Comunicarea Comisiei Europene la reuniunea din 2017¹¹ de la Göteborg privind educația și cultura au fost promovate șase propuneri de politică cu rol de a oferi orientări strategice cu impact inclusiv asupra dezvoltării competențelor:

¹¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic Și Social European și Comitetul Regiunilor: Consolidarea identității europene prin educație și cultură. Contribuția Comisiei Europene la reuniunea liderilor din 17 noiembrie de la Göteborg (COM/2017/0673 final)

- promovarea, până în anul 2025, a programului Erasmus+, pentru dublarea numărului de participanți, cu prioritate a celor provenind din medii defavorizate;
- elaborarea unei recomandări a Consiliului privind îmbunătățirea învățării limbilor străine în Europa, pentru ca toți absolvenții de învățământ secundar superior să cunoască bine două limbi străine; în acest sens, în anul 2019, a fost adoptată Recomandarea Consiliului din 22 mai 2019 privind o abordare globală a predării și învățării limbilor¹²;

¹² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(02)&from=EN)

- elaborarea unei recomandări a Consiliului privind recunoașterea reciprocă a diplomelor din învățământul superior și a diplomelor de absolvire a unei forme de învățământ/a perioadelor de studii în străinătate, pentru validarea transfrontalieră a certificatelor de formare și de învățare pe tot parcursul vieții ("procesul Sorbona");
- consolidarea capacității de finanțare a Fondului de garantare pentru sectoarele creative și culturale;
- adoptarea de măsuri pentru crearea unor universități cu adevărat europene;
- consolidarea dimensiunii europene a Euronews.

Nouă agendă a UE pentru învățământul superior

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o nouă agendă a UE pentru învățământul superior (COM/2017/0247 final)¹³ a fost dezvoltată în contextul creșterii cererii de persoane înalt calificate și implicate din punct de vedere social. Până

În anul 2025, se preconizează că jumătate din toate locurile de muncă vor necesita calificări de nivel înalt.

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0247&from=RO>

Reforma învățământului superior este responsabilitatea statelor membre, iar cadrul de coordonare de la nivelul UE poate sprijini statele membre în eforturile lor de reformă educațională.

Noua agendă pentru învățământul superior vizează corelarea inițiativelor UE de sprijin a modernizării învățământului superior cu provocările statelor membre și cu procesul de pregătire a următoarei perioade de finanțare multi-anuală a UE 2021 - 2027.

În acest context, agenda pentru învățământul superior se va concentra pe patru priorități corespunzătoare de acțiune, sprijinite prin activități la nivelul UE, respectiv:

1. Combaterea viitoarelor necorelări în materie de competențe și promovarea excelenței în dezvoltarea competențelor;
2. Consolidarea unor sisteme de învățământ superior favorabile incluziunii și conectate;
3. Asigurarea faptului că instituțiile de învățământ superior contribuie la inovare;
4. Sprijinirea unor sisteme de învățământ superior eficiente și eficiente.

SECȚIUNEA 4

Aspecte relevante din implementarea SNOFM 2014-2020, utile în contextul dezvoltării și implementării noului cadru strategic

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 a avut rolul de a ghida eforturile autorităților publice în vederea îmbunătățirii situației în domeniul ocupării forței de muncă și de a consolida raporturile dintre factorii relevanți pe o piață a muncii afectată de impactul crizei economice și financiare din 2009.

Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune avute în vedere, dar și majoritatea măsurilor incluse în planurile de acțiuni au avut un nivel ridicat de coerență și relevanță pentru a răspunde într-un mod adecvat nevoilor și cerințelor pieței muncii.

Primul obiectiv specific a vizat grupurile de persoane aflate la cele două extreme ale parcursului profesional, respectiv tinerii, cu provocările legate de accesul pe piața muncii și persoanele în vârstă, cu provocările de menținere a statutului de persoane ocupate până la vârsta standard de pensionare.

Situația generală a tinerilor de pe piața muncii la nivel național și UE era marcată la momentul construcției SNOFM 2014-2020 de o rată de ocupare redusă, efect al tranzițiilor dificile din educație către muncă, al lipsei de experiență profesională, precum și al educației sau formării profesionale uneori inadecvate cerințelor de pe piața muncii, al protecției sociale adesea limitate și al accesului redus la resursele financiare, pe fondul unor condiții de muncă precare.

În ansamblu, măsurile utilizate au vizat toate categoriile de tineri, inclusiv pe cei cu șanse mai mari de tranziție către piața muncii și cu abilități antreprenoriale, cu scopul de a utiliza la maximum resursele de capital uman tânăr.

Acest tip de abordare este necesar să fie menținută în continuare, prin furnizarea de opțiuni viabile de integrare pe piața muncii pentru toți tinerii, în acord cu nevoile specifice, în vederea utilizării optime a potențialului generației tinere.

Facilitarea tranziției pozitive de la școală la piața muncii a tinerilor se poate face doar pe baza unui parteneriat solid, care să poată monitoriza parcursul profesional al acestora, formările realizate, competențele dobândite, experiențele de muncă care să le permită să ocupe locuri de muncă decente.

În acest context, colaborarea cu Ministerul Educației, cu Ministerul Tineretului și Sportului, cu Inspectorate Școlare Județene/Inspectoratul Școlar al Municipiului București (ISJ/ISMB), cu Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDÎPT), cu partenerii sociali sau cu alte organisme relevante rămâne

vitală pentru implementarea cu succes a măsurilor/acțiunilor ce urmează a fi dezvoltate în continuare și pentru atingerea țintelor stabilite.

Cu toate că au fost înregistrate progrese în participarea tinerilor pe piața muncii, evidențiate de reducerea ratei șomajului și a ratei tinerilor NEET, creșterea participării pe piața muncii a tinerilor rămâne o prioritate strategică și trebuie să fie reflectată în noul cadru strategic prin transpunerea acesteia într-un obiectiv specific în care acțiunile cele mai eficiente și cu impactul cel mai relevant să fie continuate și, totodată, să fie însoțite de măsuri noi relaționate cu nevoile și provocările actuale.

Chiar dacă măsurile/acțiunile ce au vizat prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă implementate în cadrul Direcției de acțiune 1.2 Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă au fost destul de limitate, acest domeniu de intervenție rămâne relevant în contextul noului cadru strategic, în condițiile deficitului de forță de muncă pe care îl înregistrează România.

Al doilea obiectiv specific a vizat îmbunătățirea structurii ocupaționale și creșterea participării pe piața muncii în rândul mai multor categorii de persoane, după cum urmează:

- Populația din mediul rural (intervenții complementare și în sinergie cu măsuri ale **Programului Național de Dezvoltare Rurală (PNDR) 2014-2020, Prioritatea 1**) "Încurajarea transferului de cunoștințe și a inovării în agricultură, în silvicultură și în zonele rurale": măsuri de pregătire a tranziției lucrătorilor din agricultura de subzistență către activități productive: acțiuni de informare, orientare, consiliere, formare profesională; măsuri de creștere a competitivității în agricultură, prin îmbunătățirea nivelului de competențe; măsuri de stimulare a antreprenoriatului și formării în domenii non-agricole; pachete integrate de acțiuni de mobilitate ocupațională și geografică necesare transferului populației din agricultura de subzistență către alte locuri de muncă generatoare de venituri mai mari și constante.
- Femeile: măsuri vizând sprijinirea participării pe piața muncii și de reconciliere a ocupării cu activitățile și nevoile de îngrijire a persoanelor dependente din familie/gospodărie; măsuri de îmbunătățire a infrastructurii care deservește serviciile de îngrijire pentru persoanele dependente; măsuri de conștientizare/educare în rândul elevilor/studentilor și în mediul privat privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, inclusiv instruirea celor care sunt responsabili cu aplicarea cadrului legal în vigoare; acțiuni de încurajare a integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile prin încheierea de parteneriate cu organizații nonguvernamentale(ONG- uri) sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri nerambursabile.
- Persoanele vulnerabile: măsuri care combină suportul social cu activarea pentru persoanele vulnerabile (provenite din sistemul de asistență socială/cu dizabilități/a celor condamnate aflate în evidența serviciilor de probațiune și a celor care execută sau au executat în parte sau în întregime o pedeapsă privativă de libertate); măsuri directe pentru persoanele din grupurile vulnerabile, dar și stimulente acordate angajatorilor pentru oferirea de oportunități de ocupare acestor persoane; măsuri dedicate economiei sociale, pentru sprijinirea comunităților dezavantajate în a dezvolta întreprinderi sociale; măsuri pentru persoanele de etnie romă ce au vizat acordarea de beneficii și servicii sociale în funcție de nevoia specifică a persoanei și servicii de stimulare a participării la programe de educație, formare și ocupare.

Toate aceste arii de intervenție sunt relevante și în contextul noului cadru strategic și o parte din aceste măsuri/acțiuni trebuie să continue pentru a sprijini ocuparea grupurilor dezavantajate pe piața muncii.

Al treilea obiectiv specific este în concordanță cu obiectivul general al strategiei și a vizat dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, prin sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii și prin îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă, pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

Intervențiile au vizat orientarea forței de muncă în gestionarea tranziției la noile modele organizaționale și adaptarea la evoluțiile tehnologice, folosirea noilor tehnologii de învățare, recunoașterea calificărilor obținute pe

alte căi decât cele formale, iar în rândul șomerilor și persoanelor inactive apte de muncă intervențiile au vizat definirea profilului individual, evaluarea riscului de șomaj pe termen lung și a nevoii de îmbunătățire a nivelului de competențe, anticiparea cererii de forță de muncă în concordanță cu tendințele pe termen lung de pe piața muncii, creșterea importanței formării profesionale în cadrul măsurilor active promovate de agențiile de ocupare.

Pentru a utiliza într-un mod adecvat noile tehnologii și pentru a face față schimbărilor într-o piață a muncii în continuă transformare, forța de muncă are nevoie de actualizarea permanentă a nivelului de competențe/calificări. În acest sens, sunt în continuare relevante măsurile/acțiunile care au ca scop creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții.

Ultimul obiectiv specific a avut rolul de a asigura coerența internă cu celelalte obiective specifice ale strategiei, vizând perfecționarea mecanismelor de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii și consolidarea dialogului social la toate nivelurile. În acest sens, măsurile implementate în cadrul acestui obiectiv au avut rolul de a oferi un suport adecvat celorlalte intervenții în cadrul strategiei.

Totuși, progresele realizate în acest sens au fost limitate și nu s-a reușit dezvoltarea de mecanisme de comunicare cu factorii regionali și locali pentru dezvoltarea de măsuri/acțiuni mai bine adresate nevoilor identificate pe piețele muncii regionale/locale.

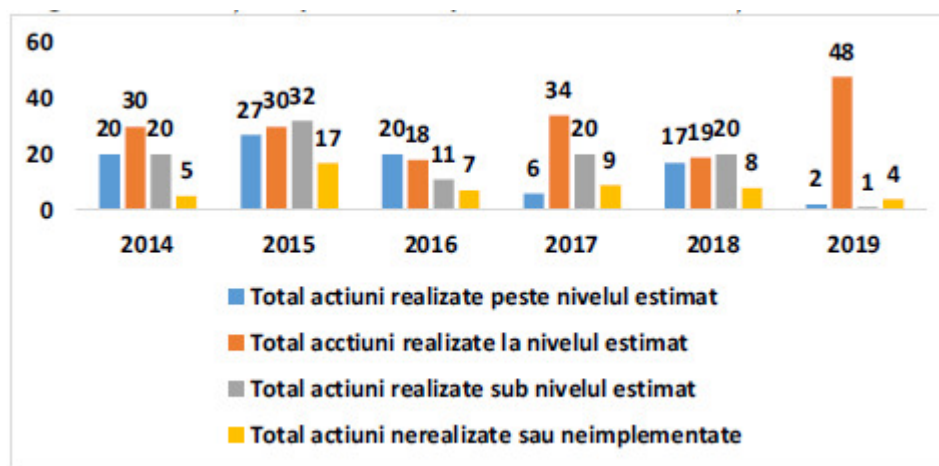
Astfel, noul cadru strategic trebuie să aducă valoare adăugată prin consolidarea dialogului social și creșterea gradului de implicare a factorilor regionali și locali în dezvoltarea de măsuri adecvate nevoilor de la nivel local.

Tabel nr. 1 Evaluare generală a evoluției planurilor anuale de implementare a SNOFM 2014 - 2020

Planul de acțiuni din anul 2014	Planul de acțiuni din anul 2015	Planul de acțiuni din anul 2016	Planul de acțiuni din anul 2017	Planul de acțiuni din anul 2018	Planul de acțiuni din anul 2019	Planul de acțiuni din anul 2020
O 1 - 38 acțiuni	O 1 - 52 acțiuni	O 1 - 22 acțiuni	O 1 - 25 acțiuni	O 1 - 19 acțiuni	O 1 - 18 acțiuni	O 1 - 21 acțiuni
DA 1.1 - 36 acțiuni	DA 1.1 - 50 acțiuni	DA 1.1 - 22 acțiuni	DA 1.1 - 24 acțiuni	DA 1.1 - 18 acțiuni	DA 1.1 - 17 acțiuni	DA 1.1 - 20 acțiuni
DA 1.2 - 2 acțiuni	DA 1.2 - 2 acțiuni	DA 1.2 - 0 acțiuni	DA 1.2 - 1 acțiune	DA 1.2 - 1 acțiune	DA 1.2 - 1 acțiune	DA 1.2 - 1 acțiune
O 2 - 12 acțiuni	O 2 - 23 acțiuni	O 2 - 20 acțiuni	O 2 - 19 acțiuni	O 2 - 24 acțiuni	O 2 - 20 acțiuni	O 2 - 19 acțiuni
DA 2.1 - 3 acțiuni	DA 2.1 - 5 acțiuni	DA 2.1 - 2 acțiuni	DA 2.1 - 2 acțiuni	DA 2.1 - 8 acțiuni	DA 2.1 - 6 acțiuni	DA 2.1 - 5 acțiuni
DA 2.2 - 4 acțiuni	DA 2.2 - 12 acțiuni	DA 2.2 - 5 acțiuni	DA 2.2 - 7 acțiuni	DA 2.2 - 7 acțiuni	DA 2.2 - 5 acțiuni	DA 2.2 - 4 acțiuni
DA 2.3 - 5 acțiuni	DA 2.3 - 6 acțiuni	DA 2.3 - 13 acțiuni	DA 2.3 - 10 acțiuni	DA 2.3 - 9 acțiuni	DA 2.3 - 9 acțiuni	DA 2.3 - 10 acțiuni
O 3 - 20 acțiuni	O 3 - 20 acțiuni	O 3 - 11 acțiuni	O 3 - 17 acțiuni	O 3 - 13 acțiuni	O 3 - 9 acțiuni	O 3 - 12 acțiuni
DA 3.1 - 18 acțiuni	DA 3.1 - 18 acțiuni	DA 3.1 - 9 acțiuni	DA 3.1 - 14 acțiuni	DA 3.1 - 11 acțiuni	DA 3.1 - 7 acțiuni	DA 3.1 - 10 acțiuni
DA 3.2 - 2	DA 3.2 - 2	DA 3.2 - 2	DA 3.2 - 3	DA 3.2 - 2	DA 3.2 - 2	DA 3.2 - 2

acțiuni	acțiuni	acțiuni	acțiuni	acțiuni	acțiuni	acțiuni
O 4 - 5 acțiuni	O 4 - 11 acțiuni	O 4 - 3 acțiuni	O 4 - 8 acțiuni	O 4 - 8 acțiuni	O 4 - 8 acțiuni	O 4 - 9 acțiuni
DA 4.1 - 4 acțiuni	DA 4.1 - 10 acțiuni	DA 4.1 - 3 acțiuni	DA 4.1 - 7 acțiuni	DA 4.1 - 8 acțiuni	DA 4.1 - 7 acțiuni	DA 4.1 - 9 acțiuni
DA 4.2 - 1 acțiune	DA 4.2 - 1 acțiune	DA 4.2 - 0 acțiune	DA 4.2 - 1 acțiune	DA 4.2 - 0 acțiuni	DA 4.2 - 0 acțiuni	DA 4.2 - 0 acțiuni
Total General - 75 acțiuni	Total General - 106 acțiuni	Total General - 56 acțiuni	Total General - 69 acțiuni	Total General - 64 acțiuni	Total General - 55 acțiuni	Total General - 61 acțiuni

Figura nr. 4 Situația implementării planurilor anuale de acțiune 2014-2019



Principii de bază pentru dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea cadrului strategic

Principiile importante care au stat la baza dezvoltării și implementării SNOFM 2014-2020 rămân relevante pentru viitorul cadru strategic pentru piața muncii, cu adăugarea unor elemente de consolidare, după cum urmează:

Transparență - pe parcursul întregului proces de implementare a strategiei, documentele de implementare, raportare și monitorizare a progresului trebuie să fie publice pentru a crește gradul de implicare al părților interesate și încrederea cu privire la informațiile transmise, colectate și analizate.

Participare - mecanismele de coordonare și decizie se impun a fi consolidate, prin creșterea participării factorilor interesați în momentele cheie de implementare și dezvoltare a documentelor.

Pentru atingerea obiectivelor propuse în cadrul strategiei este necesară mobilizarea părților interesate pe piața muncii și creșterea relevanței consultărilor cu partenerii sociali și societatea civilă.

În plus, politicile care vizează ocuparea forței de muncă trebuie să fie suficient de flexibile pentru a reflecta într-o manieră mai bună realitățile și provocările de la nivel regional și local. În acest sens sunt necesare acțiuni de consolidare a cooperării și coordonării cu factorii regionali și locali.

Platforme de cooperare precum Comitetul inter-ministerial cu reprezentanți ai partenerilor sociali au avut un rol important pe perioada implementării SNOFM 2014-2020 și este necesară continuarea utilizării acestor tipuri de platforme de dialog cu toți factorii relevanți.

De asemenea, succesul strategiei se bazează pe efortul conjugat al tuturor instituțiilor cu atribuții în implementarea măsurilor planificate, cu maximizarea sinergiilor potențiale.

Responsabilitate - rolurile și sarcinile fiecărei instituții participante la proces au fost clar definite în cadrul SNOFM 2014-2020, astfel încât responsabilitatea deciziei și implementării acțiunilor/măsurilor să fie asumată de către fiecare parte, fără însă a se diminua responsabilitatea și rolul MMPS, ca autoritate de decizie în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă.

Eficacitate - implementarea strategiei cu eficacitate a fost asigurată prin mecanismul de monitorizare și evaluare, dar și prin utilizarea unui cadru unitar în construcția Planurilor anuale de acțiuni aferente SNOFM, elaborate de MMPS pe baza contribuțiilor celorlalte instituții. De asemenea, s-a încercat păstrarea unei corelări între eforturile naționale și angajamentele asumate de instituțiile implicate ca răspuns la Recomandările Specifice de Țară, luând în considerare concluziile Consiliului European și având în vedere setul de Orientări Integrate privind Ocuparea Forței de Muncă.

În acest context, viitorul cadru strategic ar putea consolida legătura măsurilor și acțiunilor asumate cu obiectivele specifice și țintele stabilite în cadrul strategiei, în scopul unei mai bune cuantificări a aportului acestora, dar și reflectarea cu calaritate a grupurilor țintă vizate și a alocărilor financiare aferente.

De asemenea, o abordare graduală constând în implementarea măsurilor planificate proporțional cu gradul de complexitate al nevoilor identificate în etapa de fundamentare a procesului decizional, ar putea contribui la sporirea eficacității.

Coerență - a fost asigurată printr-un proces standardizat de colectare și transmitere a datelor și prin raportarea la indicatori comuni și specifici relevanți pentru măsurile implementate.

Sistemul de monitorizare bazat pe datele obținute din Ancheta Forței de Muncă în Gospodării (AMIGO) și pe alte cercetări statistice relevante derulate de Institutul National de Statistică, pe datele administrative furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de Ministerul Educației, de Autoritatea Națională pentru Calificări, precum și pe alte date administrative colectate de ministerele/instituțiile responsabile de implementarea măsurilor incluse în Planurile anuale de acțiune a fost relevant și extrem de util pentru îndeplinirea nevoilor de raportare a progreselor.

Viitoarea strategie poate prelua și continua o parte din aceste procese, dar pot fi avute în vedere și elemente adiționale, care să poată diminua sarcina administrativă și să eficientizeze procesul de monitorizare a implementării măsurilor/acțiunilor asumate.

De asemenea, este de dorit o mai bună oglindire în Planurilor anuale de acțiuni ale strategiei a aditivității fondurilor, principiul conform căruia contribuțiile din partea Fondurilor europene structurale și de investiții (FESI) nu se substituie cheltuielilor structurale publice efectuate de fiecare stat membru. Prin urmare, instituțiile responsabile cu implementarea strategiei trebuie să asigure o alocare eficace și suficientă de resurse, prin utilizarea fondurilor de la bugetul de stat și de la bugetele locale și, în completarea cheltuielilor naționale publice, a alocărilor financiare din FESI.

Analiză SWOT a pieței muncii din România

Puncte tari și Puncte slabe ale pieței muncii naționale

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> • Rezultate pozitive în ceea ce privește majoritatea obiectivelor asumate la nivel național în contextul strategiei Europa 2020; • O îmbunătățire a condițiilor sociale pe fondul creșterii economice; • Prezența în mediul de afaceri din România a unor mari companii, fapt ce conferă acces la tehnologii moderne; • Dezvoltarea unor hub-uri industriale/de servicii a căror experiență poate sprijini creșterea întreprinzătorilor autohtoni; • Acces la Fonduri Europene Structurale și de Investiții; 	<ul style="list-style-type: none"> • Evoluțiile demografice negative; • Diminuarea forței de muncă disponibile pe fondul migrației și mobilității externe; • Număr mare de persoane (în special din grupurile vulnerabile) inactive și care pot fi încadrate cu greu pe piața muncii; • Grad redus de mobilitate internă a forței de muncă; • Participare redusă a persoanelor șomere, dar și a forței de muncă în general la programe de creștere a nivelului de competențe; • Integrearea dificilă a tinerilor proveniți din categorii

<ul style="list-style-type: none"> • Implementarea cu rezultate bune a unor proiecte finanțate din Fondul Social European (atât strategice, cât și de grant) privind investiția în capitalul uman, modernizarea instituțiilor pieței muncii, creșterea accesului la ocupare și consolidarea incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile; • Dezvoltarea de parteneriate, inclusiv în cadrul cooperării transnaționale și inter- regionale, care concură la creșterea calității în politicile de ocupare și la implementarea unor reforme importante, folosind experiența altor țări, prin activități comune ale persoanelor, administrațiilor, partenerilor sociali, ONG-urilor și ale altor organizații cu atribuții în domeniul ocupării, incluziunii sociale și formării profesionale; • Diversitatea economică datorată avantajului geografic; • Evoluție ascendentă a investițiilor private; • Creșterea ușoară în 2019 a numărului de startup-uri local, corelat cu sporirea interesului investitorilor externi; • Competitivitatea forței de muncă în ceea ce privește asimilarea și adaptabilitatea la progresul tehnologic; • Potențial agricol semnificativ și de creștere a sectorului agroturismului; • Resursa umană disponibilă prin întoarcerea în țară a persoanelor calificate sau care au lucrat în alte țări și care au dobândit cunoștințe practice și organizatorice utile ce pot fi valorificate în plan intern; • Dinamica pozitivă a indicatorilor pieței muncii, înainte de declanșarea pandemiei (rata de ocupare în creștere, rata șomajului mică); • Creștere semnificativă a salariilor în ultimii ani; • Calitatea și flexibilitatea forței de muncă, inclusiv un nivel ridicat de competențe de limbi străine; • Pregătirea profesională bună a absolvenților de învățământ profesional și tehnic; • O îmbunătățire ușoară a tendințelor în ceea ce privește ocuparea tinerilor NEET; • Măsuri diverse de susținere a persoanelor șomere și în căutarea unui loc de muncă, dar și a angajatorilor; • Existența unui cadru instituțional solid privind serviciile adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; • Existența unor politici publice de ocupare și formare continuă revizuite și consolidate; • Diversificarea pieței muncii și consolidarea serviciilor 	<ul style="list-style-type: none"> defavorizate; • Nivel ridicat de abandon școlar; • Productivitatea scăzută a muncii; • Mecanisme de anticipare a nevoii de competențe și de monitorizare și evaluare a politicilor active care necesită dezvoltare și corelare; • Monitorizare și evaluarea preponderent administrativă a impactului măsurilor active; • Dezvoltare și accesare redusă a formării profesionale în întreprinderi/slaba investiție în formarea continuă a propriilor angajați în contextual nevoii de restructurare, modernizare, absorbție a rezultatelor cercetării, dezvoltării tehnologice și inovării (CDI) pentru menținerea competitivității/dificultatea de a monitoriza în timp acest fenomen; • Corelarea insuficientă a sistemului educațional cu cerințele pieței muncii; • Număr redus de stagii de formare profesională pentru studenți pe parcursul derulării studiilor; • Nivel de aprofundare redus al studiilor în ceea ce privește categorii de persoane vizate de politicile de ocupare; • Nivelul ridicat al sărăciei în muncă, comparativ cu alte state membre UE; • Dezvoltarea economică și socială neomogenă a mediului urban și cel rural; • Infrastructură fizică insuficient de dezvoltată; • Inadecvarea politicilor pentru prelungirea vieții active; • Dezechilibru între cerere și ofertă atât sub aspect cantitativ, cât și calitativ; • Pondere mare a populației care suferă de deprivare materială severă; • Nivel redus de alfabetizare digitală în rândul populației; • Utilizarea insuficientă a tehnologiilor digitale la nivelul firmelor și instituțiilor administrației publice; • Disparitățile regionale/urban-rural în ceea ce privește nivelul investițiilor, productivitatea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă; • Cultură antreprenorială limitată, completată de politicile fiscale în continuă schimbare care generează teamă și neîncredere, descurajând potențialii antreprenori; • Insuficienta dezvoltare a mecanismelor de susținere a ocupării femeilor; • Contribuție redusă a comitetelor sectoriale în ceea ce privește realizarea de analize ocupaționale și studii
---	---

<p>bazate pe utilizarea tehnologiei;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformarea în parte a sistemului instituțiilor implicate în formarea profesională a adulților; • Dezvoltarea în ultimii ani a componentei de formare la locul de muncă și revizuirea legislației în domeniu; • Îmbunătățirea accesului la internet prin creșterea gradului de acoperire a rețelelor de comunicații electronice de mare viteză în bandă largă; • Sporirea numărului de servicii publice electronice; • Investiții în E-guvernare și interoperabilitatea IT în administrația publică; • Dezvoltarea sectorului cultural și a industriilor creative; • Progrese substanțiale în ceea ce privește protejarea stabilității financiare și a solidității sectorului bancar; • Îmbunătățirea calității și a caracterului incluziv al educației; • Creșterea gradului de acoperire, a diversității și a calității serviciilor sociale; • Conectare la EURES (Rețea europeană de cooperare a serviciilor de ocupare a forței de muncă), transparența și conectarea la piața muncii europene; • Flexibilizarea relațiilor de muncă și dezvoltarea de măsuri de protecție socială temporară în contextul pandemiei COVID- 19. 	<p>referitoare la cererea de forță de muncă pentru ramurile reprezentate, definirea competențelor și calificărilor, elaborarea și validarea standardelor ocupaționale și profesionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lipsa unor informații actualizate cu privire la evoluția forței de muncă în diverse sectoare economice; • Corelarea limitată a intervențiilor pe piața muncii pe termen mediu și lung cu orientările strategice naționale de dezvoltare economică, de educație pentru piața muncii, de investiții publice strategice etc. • Cadru legislativ ce răspunde parțial noilor forme de muncă, inclusiv în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă și accesul la protecție socială; • Potențial al economiei sociale de a îmbunătăți condițiile sociale valorificat insuficient; • Un nivel ridicat de birocratizare și bariere administrative în dezvoltarea inițiativelor de business, inclusiv în ceea ce privește accesul IMM-urilor la oportunitățile de finanțare; • Schimbări legislative dese, care conduc la o previzionare dificilă; • Implicarea insuficientă a partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor publice.
--	---

Oportunități și Riscuri pentru piața muncii

Oportunități	Riscuri
<ul style="list-style-type: none"> • Măsurile guvernamentale prompte adoptate în contextul pandemiei COVID- 19 de natură a atenua efectele negative ale întreruperii/reducerii activității economice; • Investițiile străine/companii străine sau multinaționalele; • Posibila relocare a unor activități economice din spațiul extra-comunitar în România în contextul post-criză; • Sprijinul financiar și tehnic oferit de Comisia Europeană; • Utilizarea fondurilor europene pentru investiții în forța de muncă; • Retenția resurselor umane revenite în țară prin măsuri care să stimuleze ocuparea, inițierea de afaceri pe cont propriu, integrarea socială și valorificarea experienței dobândite în străinătate; • Dezvoltarea programelor de formare profesională în 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuarea și accentuarea migrației și mobilității externe a forței de muncă; • Perspectivele demografice negative; • Apariția pe agenda publică a unor problematici neprevăzute (de natura pandemiilor, epidemiilor, dezastre naturale etc.) care debalansează prioritățile naționale și necesită relocări importante de resurse; • Ritm scăzut de creare de noi locuri de muncă; • Dispariția unor locuri de muncă și creșterea numărului de șomeri ca efect al pandemiei COVID-19; • Reconvertirea profesională lentă a forței de muncă disponibilizate; • Utilizarea insuficientă a rezultatelor analizelor și studiilor la fundamentarea politicilor; • Subfinanțarea măsurilor active și a altor intervenții dezvoltate pentru piața muncii; • Accesul inadecvat și lipsa competențelor de bază în

<p>acord cu nevoile pieței muncii;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potențialul economic crescut al tinerilor și spiritul antreprenorial dezvoltat, în special în rândul absolvenților de studii superioare; • Accentuarea utilizării și dezvoltarea unor noi tipuri de forme de muncă, în contextul pandemic și post-pandemic; • Dezvoltarea de noi modele de afaceri, noi meserii, dar și noi relații de muncă ca răspuns la mediul economic post- pandemic; • Potențial de re tehnologizare și eficientizare a activității forței de muncă; • Cererea mare de forță de muncă în sectorul IT, cu o valoare adăugată ridicată; • Actualizarea legislației pentru dezvoltarea unor măsuri active adecvate pentru integrarea pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile; • Modernizarea instituțiilor pieței muncii și creșterea transparenței în implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de ocupare; • Costul redus al forței de muncă în comparație cu statele membre aflate la același nivel de dezvoltare și principalii competitori în atragerea de investiții străine directe în zonă; • Schimbul de bune practici cu alte state membre UE; • Consolidarea cooperării între instituțiile de învățământ și angajatori pentru a contribui la creșterea ocupării în rândul tinerilor; • Cooperarea între administrația publică, angajatori și mediul educațional pentru a contribui la dezvoltarea programelor de învățământ în concordanță cu nevoile specifice ale diferitelor ramuri din industrie/servicii, în acord cu evoluțiile tehnice și organizatorice din întreprinderi; • Evoluția științei și tehnologiei, a soluțiilor de inteligență artificială; • Creșterea utilizării tehnologiilor digitale în administrația publică și în mediul economic, în contextul post-pandemic; • Dezvoltarea industriilor creative care generează locuri de muncă atipice; • Potențial de dezvoltare a agroturismului și agriculturii ecologice și de creare a unor locuri de muncă verzi; • Potențialul de re tehnologizare și de modernizare a agriculturii; 	<p>rândul persoanelor vulnerabile, fapt ce va determina o participare redusă a acestora pe piața muncii;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea neconcordanței dintre competențele persoanelor în căutarea unui loc de muncă și cerințele angajatorilor; • Insuficienta furnizare de competențe digitale pentru ca forță de muncă să se poată adapta la modificările structurale din economie; • Capacitate redusă de anticipare a nevoilor de competențe ale noilor locuri de muncă în economia circulară; • Munca nedeclarată, dar bine remunerată, ceea ce îi poate determina pe angajați să accepte astfel de practici; • Creșterea accentuată a salariului minim, fapt ce poate determina ca anumite industrii să devină necompetitive; • Creșterea decalajelor de remunerare față de alte țări; • Segmentarea pieței muncii; • Creșterea sărăciei în muncă; • Menținerea indemnizației de șomaj la valoare actuală, pe fondul unei încetiniri a ritmului de creștere economică, poate afecta substanțial veniturile persoanelor devenite șomere; • Nivel ridicat de sărăcie și excluziune socială, care va fi accentuat de criza generată de pandemia COVID-19; • Scăderea ridicată a activităților economice în anumite sectoare economice și vulnerabilitatea acestora în perioada post-pandemie; • Creșterea diferențelor economice/financiare dintre mediul urban și rural; • Instabilitatea financiară, schimbarea frecventă a legislației, inclusiv a celei fiscale; • Competiția între țările UE și adoptarea de măsuri de protecție a piețelor interne; • Trecerea la o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon ar putea duce la creșterea ratei șomajului, în special în regiunile cu industrii caracterizate printr- o rată scăzută a productivității și emisii mari de dioxid de carbon; • Investițiile ar putea fi afectate de gradul persistent de incertitudine; • Schimbările tehnologice ce vor genera o reorientare a cererii către competențe și calificări superioare, care ar putea să nu fie acoperită în totalitate de oferta actuală de forță de muncă, având în vedere timpul necesar
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Eforturi guvernamentale constante pentru instituirea Cadrelor Naționale de Interoperabilitate; • Instituirea unui Fond pentru o tranziție justă, a unei scheme specifice pentru o tranziție justă în cadrul InvestEU și a unei noi facilități de împrumuturi pentru sectorul public, gestionată împreună cu Banca Europeană de Investiții; • Statutul recent de piață emergentă secundară, care ar putea contribui și mai mult la impulsivitatea pieței de capital din România și a accesului întreprinderilor la finanțarea nebancaară; • Internaționalizarea ecosistemelor de clustere, apariția și dezvoltarea huburilor de inovare regională; • Integrarea în lanțurile globale de valoare adăugată mare. 	<p>pentru ajustarea sistemului de învățământ și formare;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impactul asimetric al pandemiei (disponibilitățile sunt concentrate în special în rândul salariaților cu venituri reduse); • Lipsa de predictibilitate privind majorările salariului minim; • Majorarea abruptă a salariului minim poate determina ca anumite industrii să devină necompetitive, spre exemplu industria ușoară, acesta fiind un sector ce se bazează intensiv pe forță de muncă ieftină; • Adâncirea riscului sărăciei în muncă.
---	--

CAPITOLUL III

Situția pieței muncii din România

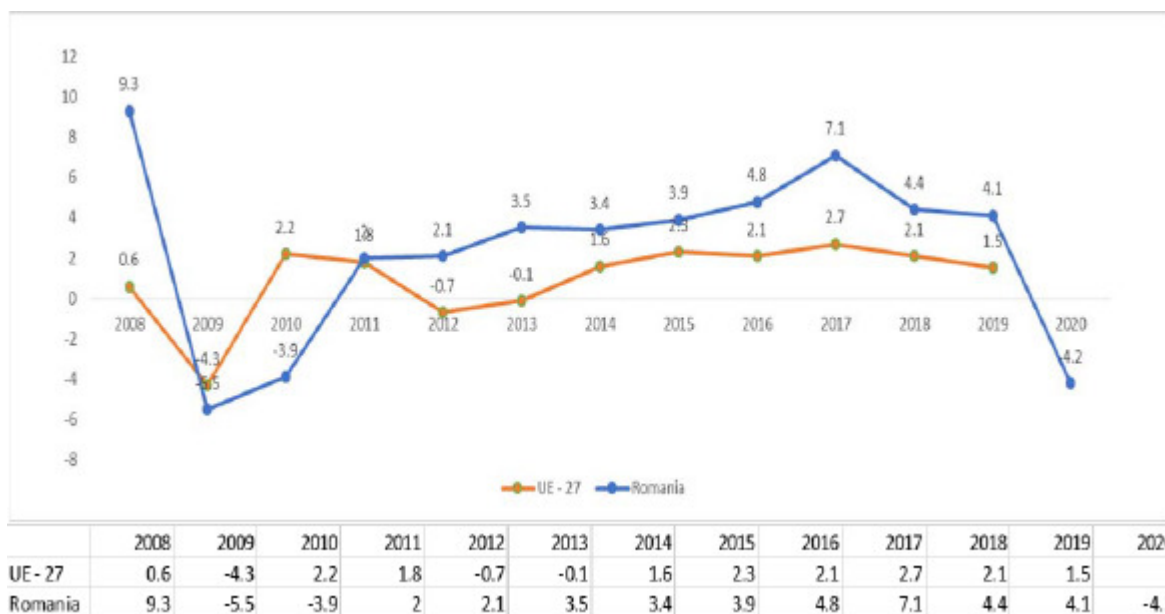
Având în vedere incertitudinile cu privire la impactul negativ la nivel economic și pe piața muncii cauzat de pandemia COVID-19, dar și faptul că efectele micro și macro pe termen mediu și lung sunt dificil de estimat la momentul dezvoltării acestui document, aspectele incluse în analiza pieței muncii din România reflectă situația până în anul 2019 și minimal situația post-pandemică a pieței muncii.

SECȚIUNEA 3

3.1. Context și evoluții economice

România a înregistrat o evoluție economică pozitivă în perioada 2011 - 2019, Produsul Intern Brut (PIB -ul) înregistrând creșteri reale semnificative comparativ cu evoluția mediei europene UE-27. Aceste evoluții economice bune au fost resimțite și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj și prin îndeplinirea la nivelul anului 2019 a țintei naționale pentru ocuparea forței de muncă asumate în contextul Strategiei Europa 2020. Totuși, se preconizează că impactul pandemiei și măsurile adoptate pentru reducerea răspândirii SARS -CoV-2 vor determina o deteriorare a situației economice și a indicatorilor de piața muncii. Conform prognozelor disponibile pentru anul 2020 s-a anticipat o dinamică negativă a PIB-ului real, dar și o evoluție negativă a principalilor indicatori de piața muncii.

Figura nr. 5 - Evoluția Produsului Intern Brut (creștere reală, %)



Sursa datelor: Eurostat 2008-2019, Comisia Națională de Strategie și Prognoză - Prognoza preliminară de toamnă - luna noiembrie 2020

3.2. Evoluția principalilor indicatori statistici și administrativi ai pieței muncii

3.2.1. Evoluțiile demografice negative

România continuă să înregistreze evoluții demografice negative accentuate. În anul 2019 populația în vârstă de muncă (15-64 ani) s-a diminuat cu peste 152.000 de persoane comparativ cu valoarea înregistrată în anul precedent.

Astfel, în anul 2019 populația în vârstă de muncă a fost de 12,78 milioane de persoane, pe sexe distribuția fiind de 51% bărbați și 49% femei.

Analiza demografică indică o continuare a reducerilor semnificative de populație în vârstă de muncă și populație tânără (sub 15 ani). În perioada 2010 - 2019, populația în vârstă de muncă s-a redus cu peste 1,038 milioane de persoane, iar aproximativ 75% (diminuare de 780.000 persoane) din această reducere a fost înregistrată în perioada 2014-2019.

Evoluțiile demografice accentuat negative în rândul populației în vârstă de muncă reprezintă un factor deosebit de îngrijorător pentru piața muncii din România. Aceste tendințe de scădere a populației active vulnerabilizează perspectivele de creștere economică și dezvoltare durabilă pe termen mediu și lung, dar și sustenabilitatea sistemului de pensii publice.

Populația rezidentă cu vârsta sub 15 ani a înregistrat un declin de aproximativ 163.800 persoane în perioada 2010 - 2019 și de 58.650 persoane în perioada 2014-2019. Astfel, în anul 2019 populația rezidentă sub 15 ani a fost de 3,042 milioane de persoane, o pondere de 15,7% în populația totală.

În ceea ce privește evoluția populației cu vârsta peste 65 de ani, în perioada 2010 - 2019 se înregistrează o creștere de 321.600 de persoane, până la o valoare de aproximativ 3,6 milioane de persoane. În anul 2019, această grupă de vârstă are o pondere de 18,5% în populația totală, iar pe sexe se remarcă o distribuție diferită comparativ cu celelalte grupe de vârstă având în vedere că 40% din persoane sunt bărbați și 60% femei.

În acest context, se identifică necesitatea implementării de măsuri și acțiuni adiționale care să vizeze participarea deplină pe piața muncii a resurselor de forță de muncă disponibilă, pentru limitarea efectelor negative ale declinului demografic.

Totodată este necesară promovarea conceptului de îmbătrânire activă și în condiții bune de sănătate, precum și a unor măsuri de activare și reținere pe piața muncii, astfel încât toate persoanele vârstnice interesate să își poată continua viața activă, măsuri care să fie corelate cu alte documente programatice din domeniu, în continuarea obiectivelor stabilite prin Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice pentru perioada 2015 - 2020.

3.2.2. Rata de ocupare și evoluția numărului de persoane ocupate

Rata de ocupare (pentru grupa de vârstă 20-64 ani) a fost 70,9% în anul 2019, în creștere cu 1 punct procentual comparativ cu valoarea din anul 2018, iar media europeană a ratei de ocupare UE-27 a fost de 73%. Valoarea înregistrată este superioară țintei de 70% asumată la nivel național în contextul Strategiei Europa 2020. Totuși, reducerea activităților economice pentru limitarea răspândirii pandemiei COVID-19 va avea un impact pe piața muncii pe termen scurt și mediu și va determina cel mai probabil stoparea tendinței de creștere a ratei de ocupare.

Susținerea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă trebuie să reprezinte în continuare o prioritate pentru a putea valorifica în termeni optimi potențialul economic al României.

În plus, intervențiile pe piața muncii și măsurile de reducere a impactului pandemiei COVID - 19 trebuie să fie în concordanță cu eforturile pe termen lung de facilitare a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

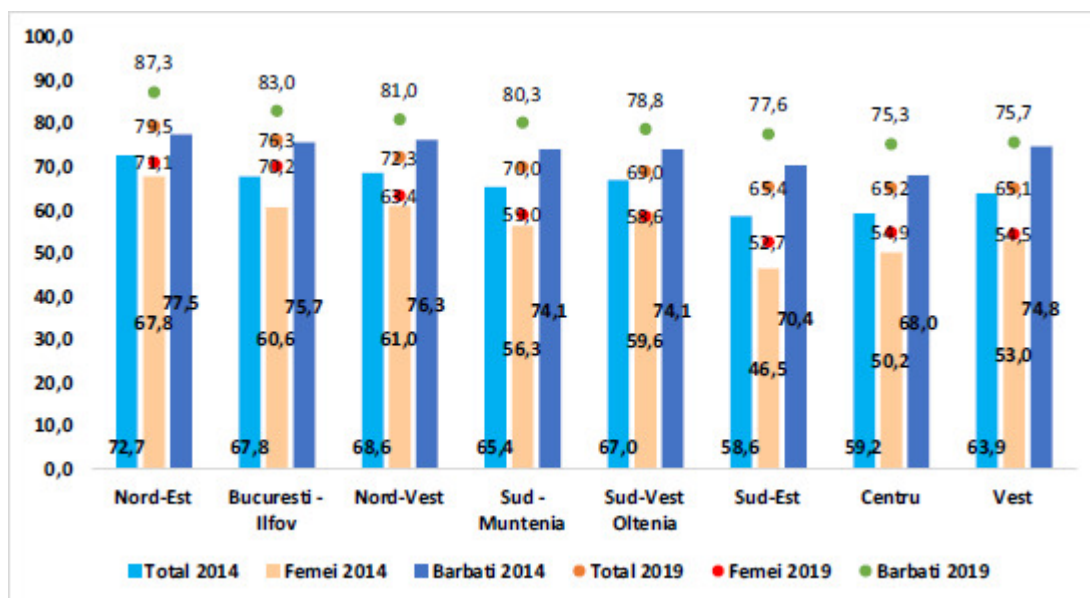
Provocările structurale ale pieței muncii din România, dar și perspectivele economice negative pe termen scurt determină necesitatea adaptării cadrului de reglementare, acțiunilor și măsurilor pe termen scurt și mediu pentru echilibrarea pieței muncii și pentru continuarea eforturilor de integrare și creștere a participării persoanelor inactive apte de muncă și a grupurilor de persoane care întâmpină dificultăți în procesul de revenire la statutul de persoană ocupată.

În ceea ce privește evoluția ratei de ocupare pe sexe, în anul 2019 rata de ocupare pentru bărbați și pentru femei a înregistrat evoluții pozitive comparativ cu valorile din anul precedent. Rata de ocupare pentru femei a crescut cu 0,7 puncte procentuale până la valoarea de 61,3%, în timp ce rata de ocupare pentru bărbați a crescut cu 1,4 puncte procentuale față de valoarea din 2018 la 80,3%. Acestei evoluții au determinat creșterea diferenței între rata de ocupare a bărbaților și a femeilor până la o valoare de 19 puncte procentuale în anul 2019. Rata de ocupare a bărbaților înregistrează în România o valoare superioară mediei europene UE-27 (78,9% în anul 2019). În cazul femeilor, rata de ocupare națională este sub media UE-27 (67,2% în anul 2019). Reducerea diferențelor de participare pe piața muncii între femei și bărbați trebuie să constituie o prioritate pentru măsurile și acțiunile adoptate pe termen scurt și mediu pentru a permite o participare deplină a forței de muncă disponibile.

Situația participării pe piața muncii variază foarte mult în plan regional, în special între femei și bărbați și între persoane cu nivel de educație diferit.

Astfel, după cum se poate observa în Figura nr. 6, în anul 2019 rata de ocupare (grupa de vârstă 20- 64 ani) a înregistrat evoluții pozitive, în toate regiunile României atât pentru bărbați, cât și pentru femei, comparativ cu situația din anul 2014. Există în continuare discrepanțe în plan regional Nord- Est, București-Ilfov, Nord-Vest și Sud-Muntenia înregistrând valori ale ratei de ocupare peste sau la nivelul țintei naționale de 70%.

Figura nr. 6 - Evoluția ratei de ocupare pe regiuni (grupa de vârstă 20-64 ani) 2014 comparativ cu 2019



Sursa: EUROSTAT

Rata de ocupare în rândul bărbaților este în general ridicată în majoritatea regiunilor, existând o diferență de 12 puncte procentuale între regiunea Nord-Est 87,3% și regiunea-Centru 75,3%.

Măsurile și acțiunile pentru piața muncii implementate în perioada noului cadru strategic post 2020 trebuie să vizeze cu precădere activarea forței de muncă feminine din regiuni precum Sud-Est, Centru, Vest și Sud-Muntenia.

Rata de ocupare în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15 - 24 ani) a fost 24,7% în anul 2019, în creștere cu 2,2 puncte procentuale față de anul 2014, dar în continuare mult sub media UE-27 (33,4% în 2019). În plan regional, disparitățile sunt la fel de ridicate, cu diferențe de peste 24 puncte procentuale între regiunea Nord-Est (37,4%) și Vest (12,9%). Femeile tinere au rata de ocupare mult mai redusă decât cea înregistrată în rândul bărbaților, iar în plan regional cele mai mici rate de ocupare se înregistrează în următoarele regiuni: Vest (femei 9,9%, bărbați 15,6%), Centru (femei 11,3%) și București - Ilfov (bărbați 19,9%). În acest sens, sunt necesare măsuri adiționale care să stimuleze participarea pe piața muncii a tinerilor din regiunile cu o rată a ocupării sub media națională, respectiv Vest, Centru, București-Ilfov, Nord-Vest și Sud-Est.

Pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani rata de ocupare a înregistrat o valoare de 47,8% în anul 2019, în creștere cu 4,7 puncte procentuale față de valoarea din anul 2014. Dar și în cazul acestui grup sunt înregistrate diferențe regionale foarte ridicate. În anul 2019, rata de ocupare a persoanelor vârstnice a înregistrat valoarea cea mai ridicată de 63% în Nord-Est, la o distanță de 22,7 puncte procentuale de regiunea Centru (40,3%) unde a fost înregistrată valoarea cea mai redusă. Pe sexe, cea mai ridicată rată este înregistrată atât pentru bărbați, cât și pentru femei în regiunea Nord-Est (72,8% bărbați, 53,6% femei), iar cea mai redusă rată se înregistrează în următoarele regiuni: pentru femei Sud-Est 31%, București - Ilfov 30,1%, Centru 29,4% și Vest 28,7%; pentru bărbați Vest 53,6% și Centru 52,4%.

După nivelul de educație, în anul 2019, cel mai ridicat nivel al ratei de ocupare s-a înregistrat în rândul persoanelor absolvente de învățământ superior 89,2% (grupa de vârstă 20-64 ani) peste media europeană UE-27 de 84,8%. Rata de ocupare a persoanelor cu nivel mediu de educație (ISCED¹⁴ 3-4) a fost de 70,5%, iar pentru persoanele cu un nivel redus de educație (ISCED 0-2) rata de ocupare a fost 56,8% în anul 2019. Comparativ cu valorile înregistrate în anul 2014 se remarcă evoluții pozitive la toate nivelurile de educație, totuși mult mai reduse în cazul persoanelor cu un nivel redus ISCED 0-2.

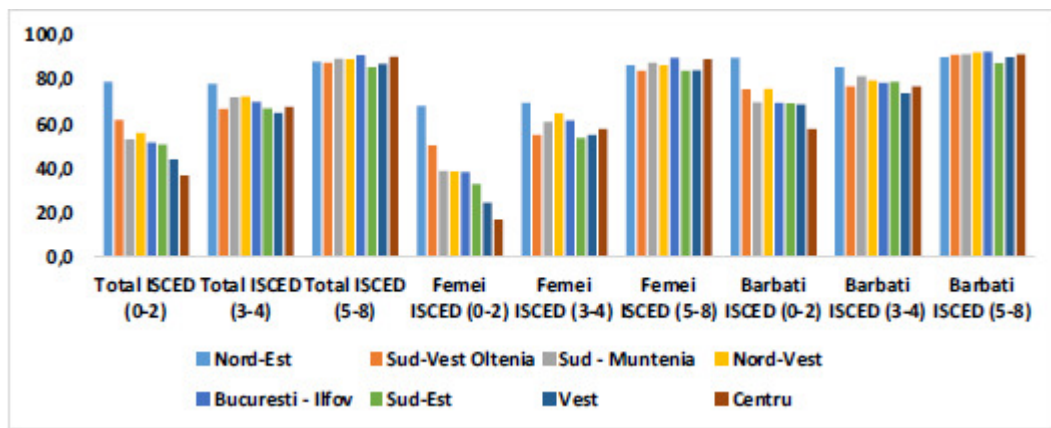
¹⁴ Clasificarea Internațională Standard a Educației

Figura nr. 7 prezintă distribuția ratei de ocupare în anul 2019 pentru grupa de vârstă 20-64 ani în plan regional, pe sexe și nivel de educație. Se remarcă faptul că rata de ocupare pentru persoanele absolvente de învățământ superior ISCED 5-8 este ridicată în toate regiunile, cu valori de peste 80% și, în unele cazuri, de peste 90%,

atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Diferențe majore în plan regional sunt înregistrate în special în rândul persoanelor cu un nivel redus de educație ISCED 0-2 și, în mod deosebit, în rândul femeilor, unde se remarcă o diferență de peste 50 de puncte procentuale între regiunea cea mai performantă Nord-Est (68,1%) și Centru (16,8%). Rate de ocupare a femeilor cu un nivel redus de educație sunt înregistrate și în regiunile Vest (24,5%) și Sud-Est (32,9%).

Figura nr. 7 - Rata de ocupare după regiune, sex și nivel de educație (populația 20 -64 ani) în anul 2019



Sursa: EUROSTAT

În acest sens, sunt necesare analize aprofundate pentru identificarea cauzelor ce determină aceste diferențe semnificative în plan regional și adoptarea de măsuri adiționale dedicate regiunilor (Centru, Vest, Sud-Est) pentru a înregistra o creștere semnificativă a ratei de ocupare feminine în rândul persoanelor cu un nivel de educație ISCED 0-2.

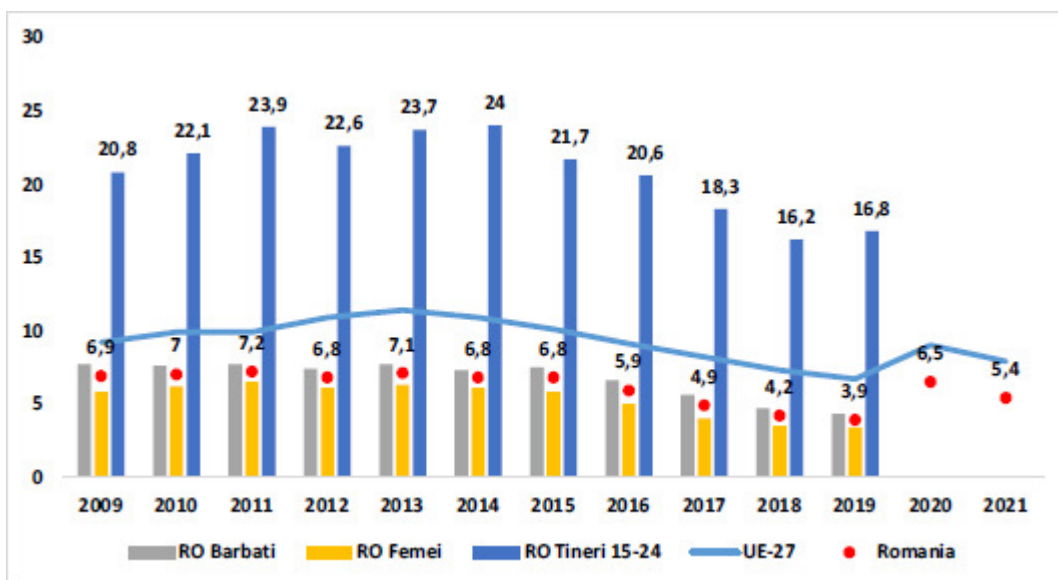
3.2.3. Rata șomajului

În anul 2019, rata șomajului¹⁵ s-a păstrat la un nivel redus, atingând valoarea de 3,9%, cu 0,3 puncte procentuale mai mică față de valoarea din anul precedent și cu 2,9 puncte procentuale mai mică decât valoarea din 2014. Rata șomajului din România se afla sub media europeană UE-27 de 6,7%. În plan regional, rata șomajului are valori ridicate în Sud-Est 6,4%, Centru 5,3% și Sud-Vest Oltenia 5,3%, la polul opus se situează regiunile București-Ilfov 2,5% și Nord-Est 2,1%.

¹⁵ Conform metodologiei Organizației Internaționale a Muncii

Pe grupe de vârstă, în anul 2019 cea redusă rată a șomajului s-a înregistrat în rândul persoanelor între 55 și 64 ani, respectiv 2,4%. Rata șomajului pentru tineri (grupa 15-24 ani) continuă să fie ridicată, respectiv 16,8% în creștere cu 0,6 puncte procentuale față de valoarea de înregistrată în anul precedent, dar cu 7,2 puncte procentuale mai redusă decât valoarea înregistrată în anul 2014.

Figura nr. 8 Evoluția ratei șomajului 2009-2019 și prognoze pe termen scurt



Sursa: EUROSTAT 2009-2019, Proгноza de primăvară a Comisiei Europene 2020 și 2021

Pe sexe, în anul 2019 diferența între rata șomajului pentru bărbați și cea pentru femei a fost de 0,9 puncte procentuale (4,3% la bărbați față de 3,4% la femei). Atât pentru femei, cât și pentru bărbați, rata șomajului în România înregistrează niveluri inferioare mediei europene UE-27 (6,4% la bărbați față de 7,1% la femei).

Pe termen scurt sunt necesare măsuri de limitare a creșterii șomajului în contextul pandemiei COVID-19 și de reintegrare rapidă în muncă a persoanelor care își vor pierde locul de muncă ca urmare a reducerii activității economice.

Numărul total de șomeri în anul 2019 a fost de 353,4 mii persoane, în scădere cu 26,3 mii persoane față de anul precedent și cu 275,3 mii de persoane, comparativ cu valoarea din anul 2014. Totuși, diminuarea activității economice în contextul pandemiei va determina o creștere a numărului de șomeri în anul 2020. În acest sens, sunt necesare măsuri focalizate de suport pentru persoanele disponibilizate în scopul limitării perioadei de șomaj și reintegrării rapide în activități productive. Pe regiuni, în Sud-Est (18,6% ponderea din totalul național), Sud-Muntenia (17,9%) și Centru (14,6%) sunt localizați peste 51% din numărul total de persoanele șomere de la nivel național. Regiunea Vest cu 7,2% are ponderea cea mai mică de șomeri în numărul total.

În rândul tinerilor (15-29 ani) numărul total de șomeri a fost de 152.700 persoane în anul 2019, în scădere față de anul precedent și de valoarea din 2014. În continuare persoanele șomere tinere (15-29 ani) au o pondere ridicată de peste 43% în numărul total de șomeri.

Tabel nr. 2 Evoluția numărului de șomeri pe grupe de vârstă

	2009 ¹	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15+ ani	624.0	651.7	659.4	627.2	653	628.7	623.9	529.9	449.3	379.7	353.4
15-29 ani	258.1	272.4	280.4	274.3	279.4	277.1	263.1	222.1	195.6	158.9	152.7
Șomeri de lungă durată 15+ani	192.4	225.1	270.5	277.2	294.9	258.5	273.9	265	186.1	167.4	150
Pondere 15-29 ani în Total	41.4%	41.8%	42.5%	43.7%	42.8%	44.1%	42.2%	41.9%	43.5%	41.8%	43.2%
Pondere 55-64 ani în Total	5.4%	5.8%	6.3%	6.3%	6.8%	6.4%	6.9%	7.1%	8.4%	8.0%	8.0%

Pondere șomeri de lungă durată în Total	30.8%	34.5%	41.0%	44.2%	45.2%	41.1%	43.9%	50.0%	41.4%	44.1%	42.4%
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

^{A1)} Date recalulate după Recensământul populației și locuințelor 2011

Sursa: EUROSTAT, Valori exprimate în mii de persoane, INS pentru anul 2009

Numărul de șomeri de lungă durată s-a diminuat în ultimii ani până la valoarea de 150 mii de persoane în anul 2019. Cu toate acestea, ponderea șomerilor de lungă durată în numărul total de șomeri a rămas relativ mare, în anul 2019 fiind de 43,4%. De asemenea, în rândul șomerilor de lungă durată 46,5% din persoane se află în șomaj de peste 24 luni.

În ceea ce privește prognozele pe termen scurt ale evoluției ratei șomajului ale Comisiei Europene, pentru România se estimează: 6,2% (2021) și 5,1% (2022), iar pentru UE 27: 8,6% (2021) și 8,0% (2022) .

Astfel, sunt necesare măsuri personalizate pentru șomerii de lungă durată, inclusiv prin stimularea legei participării la măsuri de educație și formare adaptate la nevoile pieței muncii.

3.2.4. Rata NEETs (tineri care nu sunt nici în ocupare și nici în educație sau formare)

Rata NEETs are o evoluție oscilantă în România și s-a aflat în permanență peste media europeană UE-27. Valoarea acestui indicator a înregistrat o creștere în 2019 de 0,2 puncte procentuale, comparativ cu valoarea din anul precedent, valoarea înregistrată fiind 14,7% (grupa de vârstă 15-24 ani). Se observă o scădere a acestei rate comparativ cu anul 2014, dar valoarea din 2019 este superioară celei din 2009.

În plan teritorial, în anul 2019 cele mai ridicate valori ale ratei NEETs (15-24 ani) s-au înregistrat în regiunile Centru (22,7% total și 25,2% rata pentru femei și 20,3% rata pentru bărbați), Sud-Muntenia (18,9% total și 25,6% rata pentru femei) și Sud-Est (18,8% total și 23,7% rata pentru femei).

Astfel, este necesară focalizarea de resurse și investiții în măsuri dedicate tinerilor NEET din aceste regiuni, în special pentru integrarea populației feminine, dar și a celei masculine din regiunea Centru.

După gradul de urbanizare, se observă o rată NEETs (grupa de vârstă 15-24 ani) cu valori mai mari în orașele mici și zonele sub-urbane (16,6% și 19,4% rata pentru femei) și în zonele rurale (17,5% și 22,5% rata pentru femei).

Având în vedere că rata NEETs continuă să fie mai ridicată în anul 2019 pentru grupa de vârstă 15- 29 de ani (16,8%), este necesară modificarea legislației prin extinderea categoriei de vârstă a grupului țintă al tinerilor NEETs și utilizarea acesteia ca referință pentru măsurile dedicate tinerilor.

Femeile continuă să înregistreze un nivel ridicat al ratei NEETs (15-29 ani) de 22,1%, în scădere cu 0,3 puncte procentuale față de anul 2018. În rândul bărbaților, nivelul înregistrat în anul 2019 a fost 11,8%, în scădere cu 0,2 puncte procentuale față de anul precedent.

Tabel nr. 3 Evoluția ratei NEETs pe grupe de vârstă și sexe (%)

	2009 ^{A1)}	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rata NEETs 15-24 ani UE- 27	12.3	12.7	12.7	13.1	13.0	12.6	12.2	11.7	11.0	10.5	10.1
Rata NEETs 15-29 ani UE - 27	14.8	15.4	15.4	16.0	16.1	15.7	15.2	14.5	13.7	13.1	12.6
Rata NEETs 15-24 ani RO	14.6	16.6	17.5	16.8	17.0	17.0	18.1	17.4	15.2	14.5	14.7
Rata NEETs 15-29 ani RO	16.7	18.9	19.5	19.3	19.6	19.9	20.9	20.2	17.8	17.0	16.8

Rata NEETs 15-29 ani RO- Bărbați	12.4	14.7	16.7	16.3	16.2	16.5	16.1	15.2	13.2	12.0	11.8
Rata NEETs 15-29 ani RO - Femei	21.3	23.3	22.5	22.5	23.2	23.5	26.1	25.5	22.6	22.4	22.1

^{^1}) Date recalulate după Recensământul populației și locuințelor 2011

Sursa: EUROSTAT, INS pentru anul 2009

3.2.5. Distribuția populației ocupate în plan regional, pe activități ale economiei naționale și după statutul ocupațional

În anul 2019, numărul de persoane ocupate în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost de 8,41 milioane de persoane, în creștere cu 26.1000 persoane față de anul precedent și cu 153.500 de persoane comparativ cu valoarea din anul 2014. Totuși, nivelul din anul 2019 este cu aproximativ 128 mii de persoane mai mic decât numărul de persoane ocupate în anul 2009.

Populația ocupată din România reprezintă aproximativ 4,3% din populația ocupată în Uniunea Europeană (UE-27) de aproximativ 195 milioane de persoane.

În plan regional, numărul persoanelor ocupate a înregistrat valori de peste un milion de persoane în Nord-Est (1,5 milioane persoane), Sud-Muntenia (1,23), București - Ilfov (1,15) și Nord - Vest (1,14), iar cele mai reduse valori în Sud-vest Oltenia (809 mii persoane) și Vest (726 mii persoane).

Tabel nr. 4 Populația ocupată (15-64 ani) pe regiuni și sexe (mii persoane)

	Total persoane ocupate 2019	Diferențe persoane ocupate 2019- 2014	Diferențe persoane ocupate 2019- 2009 ^{^1}	Bărbați ocupați 2019	Diferențe bărbați ocupați 2019- 2014	Diferențe bărbați ocupați 2019- 2009	Femei ocupate 2019	Diferențe femei ocupate 2019- 2014	Diferențe femei ocupate 2019- 2009
Romania	8407.9	153.5	-128.0	4825.6	148.6	-2.1	3582.3	5	-126.0
Nord-Est	1500.3	68.7	48.2	855	72.4	49.6	645.4	-3.6	-1.4
Sud - Muntenia	1228.9	-9.9	-89.5	728.9	14	-39.2	500.1	-23.8	-50.3
București - Ilfov	1150.9	92	93.8	596.4	32.4	32.2	554.5	59.6	61.5
Nord- Vest	1141.5	6.8	52.5	645	13	33.4	496.5	-6.2	19.1
Sud-Est	939	21.7	-77.1	569.7	10.2	-41.3	369.3	11.6	-35.9
Centru	912	36.5	-19.4	532.4	25.5	-0.9	379.7	11.1	-18.5
Sud-Vest Oltenia	809.6	-35.2	-83.7	473.4	-2.1	-26.6	336.1	-33.3	-57.1
Vest	725.6	-27.1	-52.7	424.9	-16.7	-9.4	300.7	-10.4	-43.4

^{^1} Sursa: EUROSTAT, INS pentru anul 2009 (Date recalulate după Recensământul populației și locuințelor 2011)

În anul 2019, populația ocupată cu un nivel de educație redus (ISCED 0-2) a fost de 1,43 milioane de persoane, înregistrând o evoluție negativă comparativ atât anul 2014 (scădere de 453 de mii de persoane), cât și cu anul 2009 (scădere de 439 mii de persoane).

Numărul persoanelor cu un nivel mediu de educație (ISCED 3-4) a fost de 5,16 milioane de persoane în anul 2019, înregistrând o creștere de 359 mii de persoane față de anul 2014, dar o scădere de 150 mii de persoane comparativ cu nivelul din anul 2009.

În rândul persoanelor cu un nivel ridicat de educație (ISCED 5-8) s-a înregistrat o creștere constantă a numărului de persoane ocupare. Valoarea din anul 2019 de 1,83 milioane de persoane este superioară atât anului 2014 (+247 mii de persoane), cât și anului 2009 (+461 mii de persoane).

Aceste evoluții reflectă modificări structurale în economia românească și tranziția spre un nivel superior de dezvoltare, caracterizat prin crearea de locuri de muncă în special pentru persoanele cu un nivel de educație superior.

Totuși, sunt necesare măsuri de facilitare a integrării pe piața muncii a persoanelor cu un nivel de educație redus în principal prin stimularea participării la programe de educație (tip A doua șansă) sau în programe de formare care să le permită practicarea unor ocupații cerute pe piața muncii.

3.2.6. Populația ocupată pe activități economice

În ceea ce privește distribuția populației ocupate pe activități economice (conform clasificării NACE¹⁶ revizuită), în anul 2019 sectoarele economice cu o contribuție ridicată în ceea ce privește ocuparea erau agricultura, silvicultura și pescuitul (21,1% din total populație ocupată), industria prelucrătoare (18,9%), comerțul cu ridicata și cu amănuntul (14,6%), construcțiile (8,2%) și transportul și depozitarea (5,9%).

¹⁶ Nomenclatorul Activităților din Comunitatea Europeană

Următoarele sectoare economice au înregistrat creșteri accentuate ale populației ocupate comparativ cu anul 2014:

- Comerț cu ridicata și cu amănuntul 159.300 persoane;
- Construcții 80.400 persoane;
- Transport și depozitare 75.200 persoane;
- Activități de asistență socială și sănătate 59.100 persoane.

Activitățile economice care au înregistrat o diminuare a populației ocupate, în anul 2019, comparativ nivelul înregistrat în anul 2014, au fost:

- Agricultură, silvicultură și pescuit -590.100 persoane;
- Industria extractivă -19.200 persoane;
- Activități ale gospodăriilor în calitate de angajator -17.100 persoane.

Tabel nr. 5 Evoluția populației ocupate (15+ ani) pe activități economice (mii persoane)

	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019- 2014	2019- 2009
Total	8952,4	8613,7	8535,4	8448,8	8670,6	8688,5	8680,3	66,6	-272,0
Agricultură, silvicultură și pescuit	2683,9	2441,9	2183,8	1951,9	1974,9	1938,1	1843,8	-598,1	-840,1
Industria prelucrătoare	1671,2	1595,2	1551,4	1597,8	1667,7	1676,2	1641,1	45,9	-30,2
Industria extractivă	99,1	74,6	73,1	69,2	64,8	66,2	57,4	-17,2	-41,7
Productia si furnizarea de energie electrica si termica, gaze, apa calda si aer	126,1	92,3	82,5	81,5	80,1	85,1	83,9	-8,4	-42,3
Distributia apei;	65,7	89,9	85,7	97,6	103,2	104,5	113,5	23,6	47,8

salubritate, gestionarea deseurilor, activitati de decontamina									
Constructii	695,1	639,8	636,3	678,4	696,1	677,2	714,5	74,7	19,4
Comert cu ridicata si cu amanuntul; repararea autovehiculelor si motocicletelor	1093,0	1112,0	1149,0	1176,8	1207,0	1242,2	1271,1	159,1	178,1
Transport si depozitare	444,4	432,3	475,3	472,4	492,3	510,9	512,2	80,0	67,8
Hoteluri si restaurante	151,2	180,6	186,0	205,4	203,1	220,5	222,1	41,5	70,9
Informatii si comunicatii	117,3	147,6	172,8	168,3	187,0	185,4	177,6	30,0	60,4
Intermedieri financiare si asigurari	114,3	112,5	104,8	110,9	116,1	111,8	116,2	3,7	1,9
Tranzactii imobiliare	15,2	20,8	22,0	18,1	14,8	16,6	20,9	0,1	5,7
Activitati profesionale, stiintifice si tehnice	145,5	193,4	185,5	195,6	215,4	217,5	215,1	21,7	69,6
Activitati de servicii administrative si activitati de servicii suport	143,3	183,6	204,1	206,8	206,1	210,7	226,7	43,1	83,4
Administratie publica si aparare; asigurari sociale din sistemul public	470,3	391,5	441,7	433,7	424,1	408,1	418,6	27,1	-51,7
Invatamant	373,0	311,5	355,0	346,2	364,2	359,5	359,1	47,7	-13,9
Sanatate si asistenta sociala	376,9	368,3	387,9	390,1	406,5	414,6	427,4	59,0	50,5
Activitati de spectacole, culturale si recreative	46,5	55,2	56,6	61,3	65,5	63,8	69,3	14,0	22,8
Alte activitati ale economiei nationale	120,3	170,9	181,7	186,7	181,5	179,5	189,8	18,9	69,5

Sursa: INS

Din analiza populației ocupate (15+ ani) în anul 2019 pe sectoare economice și în plan regional, reiese că sectorul economic Agricultură, silvicultură și pescuit avea o pondere ridicată în regiunile Nord-Est (pondere de 40,6% în total populației ocupate în regiune) și Sud-Vest Oltenia (pondere de 30,7% în total populației ocupate în regiune), în timp ce la polul opus se regăseau regiunile Centru (9,5%), Vest (6,8%) și București-Ilfov (0,7%). Industria reprezintă sectorul economic cu o pondere ridicată a populației ocupate în regiunile Vest (42,8% din total populației ocupată în regiune), Centru (32,5%), Nord-Vest (26,3%), Sud-Muntenia (24,1%), Sud-Est (22,1%) și Sud-Vest Oltenia (22,1%).

Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare au o pondere importantă în ceea ce privește populația ocupată în anul 2019 în majoritatea regiunilor, dar în mod deosebit în București-Ilfov (31,7%), Nord-Vest (24,8%), Sud-Est (24,7%), Centru (24,1%), Sud-Muntenia (23,6%) și Vest (23,2%).

Populația ocupată în Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială are ponderi ridicate în majoritatea regiunilor, cele mai mari valori fiind înregistrate în Sud-Est, Nord-Vest, Centru și

București-Ilfov.

Construcțiile reprezintă a cincea ramură ca pondere a populației ocupate în toate regiunile, cu excepția București-Ilfov, unde se clasează pe locul șase cu o pondere de 7,4%.

Tabel nr. 6 Distribuția populației ocupate în anul 2019 pe sectoare economice și în plan regional

Regiune	Sector Economic I	Sector Economic II	Sector Economic III	Sector Economic IV	Sector Economic V
Nord-Est	Agricultură, silvicultură și pescuit - 40,6%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 18,5%	Industrie - 12,8%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 10,7%	Construcții - 10,2%
Sud-Est	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 24,7%	Industrie - 22,1%	Agricultură, silvicultură și pescuit - 19,5%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 17,4%	Construcții - 9,2%
București-Ilfov	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 31,7%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 20,3%	Activități profesionale, științifice și tehnice; activități administrative și de asistență - 13,2%	Industrie - 9,6%	Informații și comunicații - 8,4%
Centru	Industrie - 32,5%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 24,1%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 14,6%	Agricultură, silvicultură și pescuit - 9,5%	Construcții - 8,9%
Sud-Muntenia	Industrie - 24,1%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 23,6%	Agricultură, silvicultură și pescuit - 19,6%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 12,3%	Construcții - 9,3%
Sud-Vest Oltenia	Agricultură, silvicultură și pescuit - 30,7%	Industrie - 22,1%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 20,6%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 13,2%	Construcții - 6,6%
Nord-Vest	Industrie - 26,3%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu	Agricultură, silvicultură și pescuit	Administrație publică, apărare,	Construcții - 8,5%

		amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 24,8%	- 15,8%	educație, sănătate și activități de asistență socială - 14,7%	
Vest	Industrie - 42,8%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 23,2%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 11,5%	Agricultură, silvicultură și pescuit - 6,8%	Construcții - 5,8%

Sursa: Eurostat, % ponderea populației ocupate în sectorul economic respectiv în total populație ocupată în regiune, grupa de vârstă 15-64 ani

În ceea ce privește evoluția populației ocupate pe grupe majore din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), în anul 2019, au înregistrat creșteri relevante, față de anul 2014, după cum urmează:

- Specialiști în diverse domenii de activitate (Grupa 2) 185.800 persoane;
- Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (Grupa 5) 156.700 persoane;
- Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (Grupa 8) 123.000 persoane;
- Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic (Grupa 3) 44.200 persoane;
- Muncitori calificați și asimilați (Grupa 7) 36.100 persoane.

Grupele majore de ocupații care au înregistrat scăderi ale numărului de persoane ocupate, în anul 2019, comparativ cu valorile din anul 2014, au fost:

- Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (Grupa 6) 442.300 persoane;
- Ocupații elementare (Grupa 9) 33.300 persoane;
- Forțele armate (Grupa 0) 9.800 persoane.

Tabel nr. 7 Evoluția populației ocupate pe grupe majore COR (mii persoane)

	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2014	2019-2009
TOTAL	8952355	8613739	8535386	8448777	8670556	8688539	8680325	66,6	-272,0
Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice conducători și funcționari superiori	201488	175390	187517	1843143	162606	164145	182315	6,9	-19,2
Specialiști în diverse domenii de activitate	925276	1164370	1260599	1285976	1334518	1335691	1350202	185,8	424,9
Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	817011	508908	491776	506136	520031	524404	553083	44,2	-263,9
Funcționari administrativi	434769	365329	373161	368774	389479	384275	364513	-0,8	-70,3

Lucrători în domeniul serviciilor	964886	1166356	1242225	1261308	1283454	1311458	1323091	156,7	358,2
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	2219690	2009717	1823451	1642799	1661634	1583860	1567386	-442,3	-652,3
Muncitori calificați și asimilați	1404362	1364385	1353580	1402991	1463559	1454887	1400498	36,1	-3,9
Alte categorii de ocupații, din care:	1984873	1859284	1803077	1797649	1855274	1929818	1939235	80,0	-45,6
muncitori necalificați	946987	878159	819186	788350	792774	823933	844920	-33,2	-102,1

Sursa: INS

Comparativ cu anul 2009, populația ocupată pe tipuri de ocupații COR a crescut în anul 2019 în următoarele grupe majore de ocupații:

- Specialiști în diverse domenii de activitate (Grupa 2): 424,9 mii persoane;
- Lucrători în domeniul serviciilor (Grupa 5): 358,2 mii persoane.

Grupele de ocupații care au înregistrat scăderi ale numărului de persoane ocupate, în anul 2019, comparativ cu valorile din anul 2009, au fost:

- Muncitori calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (Grupa 6): 652,3 mii persoane;
- Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic (Grupa 3): 263,9 mii persoane;
- Muncitori necalificați (Grupa 9): 102,1 mii persoane;
- Funcționari administrativi (Grupa 4): 70,3 mii persoane;
- Muncitori calificați și asimilați (Grupa 7): 3,9 mii persoane;
- Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice conducători și funcționari superiori (Grupa 1): 19,2 mii persoane.

3.3. Ocuparea prin măsuri active furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

În anul 2019, prin măsurile și serviciile oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă au fost ocupate 275.830 de persoane din cele 568.534 de persoane care au beneficiat de servicii specializate de ocupare sau au fost cuprinse în măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă. Numărul total de șomeri la finele lunii decembrie 2019 a fost de 257.865 persoane.

Tabel nr. 8 Evoluția numărului de persoane ocupate prin măsuri active în perioada 2014-2019

Persoane ocupate prin măsuri active(persoane)						
Tipul măsurii active	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	371.363	354.029	288.589	300.474	282.921	275.830
Medierea muncii	319.781	309.303	254.956	272.917	261.666	256.729
Formare profesională	16.961	11.646	11.742	11.873	11.158	9.107
Subvenționarea ocupării șomerilor din grupuri dezavantajate (45+ și unici întreținători ai familiilor monoparentale)	19.398	15.779	17.962	22.414	23.289	29.189

Subvenționarea ocupării șomerilor care mai au 3/5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare	403	328	300	496	505	748
Stimularea ocupării persoanelor șomere înainte de expirarea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj	19.213	16.923	16.973	15.861	13.998	14.760
Subvenționarea ocupării persoanelor cu handicap	212	142	141	156	167	171
Subvenționarea ocupării absolvenților*	6.893	5.923	4.898	4.780	4.346	4.625
Subvenționarea ocupării tinerilor supuși riscului de marginalizare socială	420	372	297	143	116	71
Prime de încadrare absolvenți*	4.249	3.627	2.544	2.571	1.280**	1.365
Stimularea mobilității în scop de muncă*	1.641	1.291	1.106	1.879	2.076	2.528
Stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților pe perioada vacanțelor	1.291	2.070	2.527	2.358	1.995	814
Subvenționarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*	40	49	55	74	250	45
Prima de activare pentru șomerii neindemnizați*	-	-	-	27.129	7.706	9.279
Subvenționarea ocupării tinerilor NEETs*	-	-	-	1.318	2.165	7.557
Subvenționarea ocupării șomerilor de lungă durată*	-	-	-	76	165	199

* Măsuri de ocupare introduse sau modificate în perioada 2016 - 2017.

** Prima de inserție.

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - Realizările Programului de Ocupare 2014 - 2019

CAPITOLUL IV

VIZIUNE, OBIECTIV GENERAL ȘI OBIECTIVE SPECIFICE ÎN PERSPECTIVA ANULUI 2027

SECȚIUNEA 1

VIZIUNE

În anul 2027 piața muncii din România va deveni dinamică, sustenabilă, rezilientă, pro-activă și bazată pe inovare socială.

Forța de muncă va fi ocupată sustenabil și va fi înzestrată cu competențe necesare pentru a face față schimbărilor tehnologice, digitale și tendințelor globale. Piața muncii va asigura o competitivitate durabilă și cu

SECȚIUNEA 2 OBIECTIV GENERAL

Creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%.

Atingerea obiectivului general se va realiza prin măsuri de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, inclusiv NEETs, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă.

Totodată, vor fi implementate măsuri de creștere a calității ocupării, promovare a unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile, avându-se în vedere combaterea excluziunii sociale și promovarea dialogului social pentru a crește convergența și pentru a îmbunătăți reziliența, dar și pentru a reduce disparitățile la nivel teritorial.

Procesul de realizare a obiectivului general se va baza pe inovarea socială, respectiv idei, servicii și modele noi de servicii publice și private, inclusiv în cadrul oferit de parteneriate care să genereze soluții adaptate și să abordeze de o manieră cuprinzătoare complexitatea societală crescută a României contemporane.

Ținta generală: Rata de ocupare a populației 20-64 ani de 75% la orizontul anului 2027

SECȚIUNEA 3 OBIECTIVE SPECIFICE

1. Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile
2. Creșterea gradului de valorificare a potențialului economic al tinerilor (inclusiv a tinerilor NEET)
3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la susținerea unei piețe a muncii flexibile, funcționale și reziliente
4. Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii

SUBSECȚIUNEA 1 OBIECTIVUL SPECIFIC 1. INTEGRAREA DURABILĂ PE PIAȚA MUNCII A FORȚEI DE MUNCĂ DISPONIBILE

Deficitul important de forță de muncă (datorat reducerii resurselor de muncă și menținerii unui nivel ridicat de inactivitate), dificultățile privind accesul la ocupare a unor grupuri dezavantajate, numărul mare al persoanelor implicate în agricultura de subsistență, dar și emigrarea în scop de muncă sunt provocări ale pieței muncii naționale cărora este necesar a li se răspunde în mod articulat, prin acțiuni și servicii coerente. Pentru depășirea barierelor de acces, persoanele inactive apte de muncă au nevoie de suport specific pentru activare și de măsuri adaptate pentru ocupare. Un segment important al persoanelor cu dificultăți de integrare pe piața muncii îl constituie șomerii de lungă durată, a căror pondere în rata totală a șomajului rămâne însemnată și din

rândul cărora un procent relativ ridicat tranzitează spre inactivitate, cu șanse limitate de revenire pe piața muncii.

Abordări adaptate necesită și alte categorii dezavantajate pe piața muncii, cum ar fi persoanele cu nivel de instruire scăzut, persoanele cu dizabilități sau persoanele din comunitățile supuse riscului de excluziune socială.

Pentru a răspunde nevoilor diverse ale grupurilor dezavantajate și ale comunităților în care acestea se regăsesc, un rol important îl joacă activitățile de identificare, îndrumare, sprijin și management de caz, urmărind înțelegerea nevoilor pentru dezvoltarea serviciilor adecvate.

Impactul negativ pe termen scurt asupra mediului economic și al pieței muncii cauzat de pandemia COVID-19 este foarte ridicat, iar impactul micro și macroeconomic pe termen mediu și lung este încă dificil de evaluat.

Având în vedere situația înregistrată pe piața muncii este necesară identificarea, adoptarea și implementarea de măsuri și acțiuni adiționale care să vizeze participarea deplină pe piața muncii a resurselor de forță de muncă disponibilă pentru reducerea pe termen scurt a efectelor negative determinate de pandemia COVID-19 și pentru a răspunde în mod adecvat provocărilor pe termen mediu și lung determinate de declinul demografic.

Direcțiile de acțiune propuse în cadrul acestui obiectiv specific au rolul de a susține participarea durabilă a tuturor resurselor de forță de muncă disponibile și tranziții adecvate dinspre inactivitate spre ocupare pe termen scurt și mediu.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

Dincolo de progresul în realizarea obiectivelor naționale în contextul Strategiei Europa 2020, ocuparea forței de muncă rămâne redusă în rândul grupurilor dezavantajate pe piața muncii - persoane inactive, șomeri, inclusiv șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilitati, persoane din zone rurale, persoane eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați etc.

În perioada de implemetare a SNOFM 2014 - 2020, a existat o concentrare mare a măsurilor pe șomeri, înregistrați la serviciul public de ocupare, deși persoanele inactive apte de muncă constituie un grup de dimensiuni mult mai mari și nu întotdeauna înregistrat în evidențele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

În timp ce politicile de ocupare tind să se concentreze în principal pe șomeri, există nevoia de a ținti, în vederea integrării socio-profesionale, și această parte a populației aptă de muncă, care nu lucrează și nu este vizibilă în statisticile de șomaj, dar are potențial de participare pe piața muncii. În plus, persoanele inactive apte de muncă se confruntă adesea cu mai mult de o barieră în calea ocupării unui loc de muncă (demotivare, lipsă de experiență în muncă, nivel scăzut de educație, lipsă de abilități/abilități care nu sunt în acord cu cerințele pieței, lipsa resurselor etc.).

De abordări individualizate și implicarea în pachete prestabilite de măsuri de ocupare dedicate fiecărei categorii de persoane în vederea integrării socio-profesionale vor beneficia și alte persoane aparținând unor grupuri cu dificultăți de acces pe piața muncii: persoane cu dizabilitati, persoane aparținând minorităților, persoane eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc.

În acest sens, pentru a răspunde în mod adecvat și individualizat multiplelor nevoi cu care se confruntă persoanele dezavantajate, se vor constitui echipe mobile mixte care vor avea în componență specialiști din domeniile ocupare, asistență socială, educație și sănătate și care vor activa complementar cu echipele comunitare de intervenție integrată ce acționează în comunitățile marginalizate.

Diversele bariere cu care se confruntă persoanele din grupurile vulnerabile și care le împiedică să intre sau să revină pe piața muncii, au nevoie de abordări variate și individualizate, articulate la potențialele transformări ale

pieței muncii, determinate de fenomene precum: globalizarea, dezvoltarea tehnologică și tranziția la economia digitală.

Pentru a putea oferi servicii eficiente de activare a categoriilor sociale dezavantajate pe piața muncii este necesară evaluarea și monitorizarea atentă și constantă a nevoilor acestora. De asemenea, se impune identificarea unor instrumente și servicii personalizate ce pot fi oferite acestor persoane, adaptate la particularitățile pieței muncii.

Pentru a răspunde individualizat nevoilor fiecărui beneficiar se vor dezvolta instrumentele de management de caz care urmăresc abordarea pluridisciplinară a cazurilor, cu luarea în considerare a problemelor și/sau necesităților clientului și realizarea unor planuri personalizate de acțiune. În funcție de nivelul de ocupabilitate este stabilit tipul de măsuri la care poate participa persoana aflată în căutarea unui loc de muncă (PCLM). Această abordare va fi realizată prin implementarea proiectului Managementul de caz - Proces de incluziune pe piața forței de muncă de către ANOFM, în cadrul Programului Operațional Capital Uman aferent perioadei de programare 2014-2020.

De asemenea, în vederea eficientizării activității, este necesar ca furnizorul public de servicii de ocupare să își modernizeze instrumentele de interacțiune cu angajatorii, prin debirocratizarea și digitalizarea activității, astfel încât relația dintre aceștia să se desfășoare în mod facil și rapid. Un prim pas în vederea modernizării serviciilor este implementarea proiectului "Relația SPO cu angajatorii - eSPOR". Prin acest proiect se urmărește creșterea gradului de satisfacție al clienților Serviciului Public De Ocupare (SPO) - angajatori, prin dezvoltarea și implementarea de noi servicii/instrumente/sisteme/proceduri/mecanisme, cu accent pe servicii de mediere a muncii modernizate. Se va crea posibilitatea de interacțiune directă între angajatori și șomeri/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și declarare locuri de muncă cu funcționalități care să permită operarea rapidă a ofertelor repetitive și gestionarea flexibilă a acestora. Platforma unică, dezvoltată în cadrul aceluși proiect, va integra toate serviciile dedicate angajatorilor și clienților SPO și va facilita interacțiunea cu agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă în accesarea acestora, inclusiv în depunerea documentelor și realizarea de analize ale pieței muncii.

Având în vedere cele de mai sus, rolul Serviciului Public de Ocupare este esențial pentru o adaptare rapidă la noile forme de ocupare, flexibilitate în abordarea evoluțiilor imprevizibile de pe piața muncii prin eficientizarea procesului de corelare a cererii cu oferta de forță de muncă.

Totodată, în condițiile schimbărilor economice și tehnologice, companiile reclamă în mod constant necesitatea stimulării investiției în formarea profesională, care să asigure îmbunătățirea competențelor angajaților și a adaptabilității organizațiilor. Apare astfel ca necesară implementarea unor scheme de finanțare care să se adreseze angajatorilor ce investesc în formarea profesională a propriilor salariați, respectiv acordarea unor subvenții stabilite în funcție de nivelul de calificare corespunzător programului de formare parcurs, dar și de mărimea întreprinderii (IMM-urile urmând să beneficieze de un sprijin mai consistent comparativ cu companiile mari).

În vederea obținerii de rezultate maxime cu costuri reduse, este necesară crearea unor parteneriate eficiente cu mediul privat și cu partenerii sociali, care să ofere noi oportunități/servicii de integrare pe piața muncii.

Măsuri/acțiuni:

- 1)** dezvoltarea serviciilor oferite persoanelor inactive apte de muncă și identificarea celor mai adecvate modalități de încurajare a participării acestora pe piața muncii;
- 2)** facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din grupurile dezavantajate apte de muncă, prin crearea de echipe mobile mixte cu rol în furnizarea de servicii integrate de identificare, îndrumare și sprijin, precum și prin adaptarea intervențiilor individualizate în cadrul managementului de caz;
- 3)** furnizarea de pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane

cu vârsta de peste 50 de ani, persoane reîntoarse în țară, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc.;

4) dezvoltarea de instrumente și metodologii care să permită debirocratizarea și digitalizarea activității ANOFM, în vederea furnizării în mod integrat a serviciilor dedicate angajatorilor, precum și realizarea de adaptări necesare persoanelor cu dizabilități;

5) stimularea furnizorilor de servicii de ocupare acreditați, în condiții de sustenabilitate, prin acordarea de mini granturi dimensionate în funcție de perioada pentru care persoana mediată rămâne ocupată pe piața muncii (pentru. 6/12 luni de la împlinirea a 12 luni de încadrare în muncă);

6) promovarea unor servicii dedicate persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia;

7) acordarea de granturi pentru formarea profesională a angajaților;

8) realizarea unor evaluări aprofundate a șomajului, dar și a inactivității în vederea reducerii și prevenirii șomajului de lungă durată și a șomajului structural.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:

Promovarea, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor/opportunităților de antreprenariat și economie socială vizând crearea de locuri de muncă de calitate

Contextul socio-economic actual evidențiază necesitatea sprijinirii antreprenariatului ca mijloc de susținere a măsurilor de pe piața muncii și ca precondiție pentru crearea de noi locuri de muncă și implicit de stimulare a economiei.

Totodată, măsurile active de stimulare a inițiativelor antreprenoriale în rândul persoanelor dezavantajate reprezintă un mijloc util de integrare pe piața muncii și o sursă de noi locuri de muncă.

Dat fiind potențialul neexploatat al economiei sociale în ceea ce privește ocuparea persoanelor vulnerabile și reducerea excluziunii sociale, este dezirabilă implementarea unor măsuri (de tip subvenții) care să sprijine procesul de integrare socio-profesională a acestora în cadrul întreprinderilor sociale de inserție.

Percepțiile socio-culturale negative cu privire la antreprenariat reprezintă o barieră semnificativă pentru dezvoltarea de afaceri. De asemenea, astfel de percepții pot diminua impactul măsurilor propuse pentru sprijinirea antreprenariatului la nivel național. Prin urmare, sunt necesare inițiative care să contribuie la dezvoltarea unei atitudini pozitive față de antreprenariat, în special în rândul persoanelor subreprezentate sau dezavantajate în ecosistemul antreprenorial din România (de exemplu, tineri, femei, șomeri cu nivel scăzut de educație etc.) și la creșterea numărului celor care consideră că dezvoltarea unei afaceri este o alegere de carieră viabilă.

Totodată, este evidentă necesitatea implementării unui mix de măsuri financiare și nonfinanciare, care să asigure sprijin atât în etapele premergătoare demarării afacerilor (prestartup), cât și la înființare acestora (startup), adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, în special persoane dezavantajate (de ex., "Start-up Rural"¹⁷, "Start-up Diaspora"¹⁸ etc.). Astfel, efectul stimulativ al granturilor¹⁹ ce vor fi acordate în vederea pregătirii planurilor de afaceri, demarării afacerilor, implementării, monitorizării și evaluării acestora va fi potențat prin programe de formare profesională în competențe antreprenoriale, sprijin pentru dezvoltare personală și mentorat, asistență/consiliere (role models - jocuri de rol, learning by doing - învățarea prin practică în situații concrete, proiect based learning - învățarea bazată pe proiect). Acestea vor fi însoțite de programe de formare/instruire profesională pentru formatori, mentori, consilieri pentru dezvoltare personală, consilieri vocaționali etc.

¹⁷ Program de finanțare a start-up-urilor, care încurajează antreprenariatul și care se derulează prin Fondul Social European Plus (FSE+), aferent Obiectivului de Politică 4: O Europă mai socială al Politicii de coeziune 2021-2027

¹⁸ Program de finanțare a start-up-urilor care încurajează antreprenoriatul în rândul românilor din diaspora care vor să deschidă o afacere în țară și care s-a derulat prin Fondul Social European (FSE), Programul Operațional Capital Uman 2014- 2020 -Axa Prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

¹⁹ Finanțare nerambursabilă acordată, de către un organism finanțator, unei organizații care solicită aceasta, pentru desfășurarea unor activități care, de obicei, sunt descrise în cererea de solicitare (numită și de aplicare) a respectivei finanțări.

În mod particular, este vizată și crearea de start-up-uri din sfera tehnologiei înalte, respectiv asigurarea de către universitățile tehnice a unui cadru organizat de suport pentru studenți, constând inclusiv în acordarea de granturi în cadrul unor competiții dedicate.

Având în vedere datele statistice privitoare la rata de supraviețuire a afacerilor în România și ținând cont de efectele preconizate ale crizei sanitare cauzate de coronavirus, foarte importante sunt și măsurile de asistență și consultanță în afaceri post înființare pentru depășirea dificultăților economice, inclusiv prin programe de pregătire a managerilor, precum și intervențiile menite să asigure facilitarea accesului IMM-urilor la diversele modalități de digitalizare a activității lor (de tipul SME Digital Start Pack²⁰).

²⁰ Pachet de digitalizare pentru IMM-uri, propus a fi finanțat în perioada de programare 2021 - 2027, care să includă: analize de business pentru determinarea nevoilor de digitalizare din IMM-uri, echiparea tehnică a IMM-urilor cu diverse soluții TIC (conexiune la Internet, certificate digitale, etc.), asigurarea unui pachet minimal de software pentru IMM-uri (CRM - Customer Relationship Management, în traducere Managementul Relațiilor cu Clienții, ERP - Enterprise Resource Planning, în traducere Planificarea Resurselor Întreprinderii etc.), elaborarea unor website-uri pentru IMM-uri, etc.

În mod similar, pentru a ajuta sectorul economiei sociale să-și valorifice întregul potențial de integrare pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor dezavantajate este important să se implementeze scheme de antreprenariat social care să asigure premisele înființării (măsuri de tip pre start-up și start-up), funcționării sustenabile și dezvoltării ulterioare (inovare/scalare/extindere) a întreprinderilor sociale și întreprinderilor sociale de inserție (asistență, consultanță, programe de pregătire a resurselor umane din cadrul acestor entități, acordarea de micro-granturi și/sau dezvoltarea unor soluții de finanțare dedicate entităților de economie socială, finanțare participativă pentru portofolii de întreprinderi aflate în faza de inițiere prin atragerea de donatori, investitori și alți parteneri etc.).

Pentru sectorul economiei sociale sunt necesare măsuri care să adreseze multitudinea de obstacole care-i frânează evoluția, dar și dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, care să contribuie la cunoașterea sectorului și îmbunătățirea vizibilității acestuia, prin colectarea periodică de date cu privire la potențialul de dezvoltare sau la impactul economic și social pe care îl au întreprinderile sociale, realizarea de studii, analize, precum și la conștientizarea cu privire la rolul structurilor de economie socială și la promovarea de politici publice naționale și locale favorabile dezvoltării economiei sociale, bazate pe "dovezi" rezultate din monitorizare, organizarea de conferințe, forumuri, reuniuni și de evenimente de recunoaștere publică a modelelor de antreprenariat social de succes, la nivel național, regional sau local, generice sau specifice, inclusiv prin acordarea de premii (de exemplu, "Cel mai bun antreprenor al anului", "Tânărul antreprenor al anului", "Femeia antreprenor a anului" etc.).

Nu trebuie ignorat nici rolul deosebit de important al unor astfel de structuri colaborative/participative în mijlocirea cooperării, schimbului de bune practici, relaționării cu celelalte sectoare - public și privat, precum și în dezvoltarea de instrumente specifice de lucru (de exemplu, rețele de "ambasadori" ai antreprenoriului social, spații și servicii de tip coworking²¹, inclusiv incubatoare sociale²², "centre de cunoștințe online", portaluri care să susțină interacțiunea și sinergia dintre entitățile din țară sau din statele membre ale Uniunii Europene, interesate de ecosistemul de economie socială din România, portaluri de evenimente cu informări de presă

dedicate, piețe virtuale - platforme de produse și servicii/lucrări produse/executate de întreprinderile sociale etc.).

21 Includ modalități de lucru caracterizate prin puternice relații de colaborare și exploatarea împreună a resurselor, prin utilizarea unui birou sau a altui mediu de lucru de către persoane care desfășoară activități independente sau care lucrează pentru diverși angajatori, de cele mai multe ori complementare, pe termen scurt sau doar pentru anumite activități, împărțind echipamentele, ideile și cunoștințele.

22 Structuri de sprijin a afacerilor sociale care facilitează mediul necesar pentru dezvoltarea acestora, folosind spiritul antreprenorial și inovația pentru a crea impact social. Sprijinul poate fi sub formă de: infrastructură, networking (rețele), consultanță financiară/juridică/marketing, contacte pentru potențiali investitori, fabricare, training și mentorat etc.

Măsuri/acțiuni:

1) Furnizarea unor programe de sprijin antreprenorial responsabil, adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu accent pe persoanele dezavantajate, care să cuprindă măsuri de tip pre start-up și scheme granturi pentru start-up-uri;

2) dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, cu rol în monitorizarea și evaluarea evoluției economiei sociale în România, promovarea, sensibilizarea și conștientizarea asupra antreprenoriatului social și economiei sociale, sprijinirea din punct de vedere organizațional și tehnic a entităților de economie socială;

3) scheme de antreprenoriat social, care să combine sprijinul antreprenorial pre start-up și acordarea de granturi pentru start-up-uri de economie socială, în vederea activării potențialului de dezvoltare al sectorului economiei sociale;

4) asistență/consultanță în afaceri post înființare pentru depășirea dificultăților economice și sprijin pentru inovare și digitalizare al start-up-urilor sustenabile;

5) scheme de sprijin, inclusiv financiar, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de consolidare și dezvoltare sustenabilă a structurilor de economie socială, în special a celor cu rezultate dovedite de angajare a persoanelor din grupurile defavorizate;

6) subvenționarea procesului de integrare socio-profesională a lucrătorilor defavorizați în cadrul întreprinderilor sociale de inserție - acoperirea costurilor de calificare la locul de muncă, contracte de muncă subvenționate pe perioade cuprinse între 6 - 24 luni, cu servicii de acompaniere socio-profesională și sociale;

7) susținerea înființării de centre de inovație și antreprenoriat (de tipul incubatoarelor de afaceri²³, centrelor dedicate roboticii și inteligenței artificiale etc.).

23 Potrivit prevederilor Legii nr. 102/2016 privind incubatoarele de afaceri reprezintă structuri de sprijin al afacerilor, organizate într-un spațiu adecvat, în care sunt localizați rezidenții incubatorului, gestionată de un administrator, care urmărește crearea unui mediu favorabil, sustenabil pentru întreprinderile mici și mijlocii nou-înființate, stimulându-le potențialul de dezvoltare și de viabilitate, ajutându-le să se dezvolte în perioada de început, prin asigurarea unor facilități comune și a suportului managerial necesar.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3:

Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional

Menținerea tendinței de creștere negativă a populației, emigrarea lucrătorilor calificați, rata de inactivitate, care variază de la o regiune la alta și de la un grup social la altul au generat un deficit semnificativ de forță de muncă (Semestrul European - Comisia Europeană, Raportul de țară din 2020 privind România).

Deficitele de forță de muncă atât la nivel național, cât și regional, determină o utilizare suboptimală a forței de muncă disponibile și presiune pe forța de muncă angajată, care trebuie să acopere prin eforturi suplimentare

aceste dezechilibre.

Rata șomajului și oferta de muncă variază semnificativ de la o regiune la alta, iar mobilitatea forței de muncă pe piața internă este scăzută, ceea ce conduce spre necesitatea abordării diferențiate în profil teritorial a problemicii resurselor umane.

Drept urmare, pentru a preveni necorelarea cererii de forță de muncă cu oferta disponibilă, se impune implementarea unui sistem complex de monitorizare a deficitului reclamat de angajatori, care să furnizeze informații clare cu privire la nevoile existente și care să sprijine procesul de adoptare a măsurilor necesare pentru acest tip de nevoi.

Totodată, este necesară continuarea eforturilor de încurajare a mobilității interne ca o posibilă soluție pentru gestionarea deficitelor regionale și locale de forță de muncă, identificarea de soluții pe termen mediu și lung, dar și realizarea unor parteneriate strategice la nivel local, îmbunătățirea competențelor și consolidarea dialogului social, care să concure la satisfacerea necesității de resursă umană și implicit la dezvoltarea economică a localității/regiunii.

De asemenea, persoanele din mediul rural care au statut de lucrător familial neremunerat pot reprezenta o soluție pentru atenuarea deficitelor de forță de muncă, prin modificarea statutului și tranziția de la agricultura de subzistență către sectoare economice care determină îmbunătățirea condițiilor de viață și muncă a acestora.

O altă soluție pentru atenuarea deficitelor de forță de muncă poate fi prelungirea vieții active, contribuind, astfel, la echilibrarea ofertei de forță de muncă. Nu în ultimul rând, implicarea seniorilor în acțiuni de îndrumare și sprijin (mentorat, tutorat) etc. asigură un transfer de competențe consistent către tânăra generație.

Prin mecanismul dezvoltat în cadrul proiectului "ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației" - beneficiar Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, parteneri Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS), Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), Ministerul Educației, Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI) se va asigura anticiparea cererii de forță de muncă, în acord cu nevoia existentă pe piața muncii, inclusiv la nivel local și regional.

Măsuri/acțiuni:

1) finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră, prin acordare de granturi, care să cuprindă printre altele și următoarele acțiuni:

- identificarea dimensiunii fenomenului de deficit de forță de muncă, în special de la nivel local/regional;
- proiectarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);
- acordarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);

2) promovarea măsurilor de reducere a deficitelor de competențe;

3) reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activitățile non-agricole;

4) finanțarea serviciilor de susținere a îmbătrânirii active prin implicarea lucrătorilor vârstnici de peste 60 de ani în programe de mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi;

5) cartografierea ocupațiilor și competențelor, precum și asigurarea corespondenței între ocupații, calificări și conținutul lor de competențe.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă

Tendențele de scădere a populației active vulnerabilizează perspectivele de creștere economică și dezvoltare durabilă pe termen mediu și lung, precum și sustenabilitatea sistemului de pensii publice.

În contextul îmbătrânirii demografice, participarea deplină a forței de muncă disponibile a devenit o necesitate în plan economic. În acest sens, se impun măsuri care sprijină încadrarea femeilor pe piața muncii în condițiile realizării echilibrului dintre viața profesională și cea de familie.

Cu toate că în România participarea femeilor pe piața muncii beneficiază de sprijin, acestea continuă să fie principalele responsabile de activitățile de îngrijire a familiei și gospodăriei, în condițiile în care serviciile sociale dedicate îngrijirii copiilor și persoanelor dependente nu sunt suficiente pentru a răspunde nevoilor (aproximativ 12% dintre femei erau inactive din cauza responsabilităților familiale în 2018). Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu un copil cu vârsta sub șase ani a fost de 29 puncte procentuale în 2018.

Măsurile de suport pe piața muncii a femeilor determină beneficii nu doar la nivel societal, ci și la nivel individual, femeile putând avea acces la o educație mai bună, la o poziție mai bună pe piața muncii, dar și la pensii mai bune la momentul retragerii din viața activă.

Ocuparea, viața de familie și egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt fenomene interdependente care pot determina dezechilibre și efecte negative asupra societății și asupra economiei dacă nu sunt abordate integrat.

În mediul rural locurile de muncă sunt mai puține sau concentrate pe activități agricole sau muncă sezonieră, iar serviciile de îngrijire a copiilor, nu sunt suficiente pentru a răspunde nevoilor. Structura [Programului Național de Dezvoltare Rurală \(PNDR\) 2014-2020](#) are la bază cele șase priorități de dezvoltare rurală stabilite prin Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului privind sprijinul pentru dezvoltare rurală, iar pentru cea de-a șasea prioritate, există măsuri care vizează atât incluziunea socială, reducerea sărăciei, cât și dezvoltarea economică în zonele rurale. În acest context, măsurile cu caracter social sunt adresate în principal prin intervențiile de tip LEADER (instrument financiar care contribuie la sporirea dezvoltării economice și sociale a zonelor rurale, reducerea disparităților dintre urban-rural și promovarea incluziunii sociale, care contribuie la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare rurală identificate la nivelul PNDR 2014-2020).

Măsurile propuse de strategie și orientate către reducerea acestor disparități de gen în domeniul ocupării forței de muncă constau în promovarea, dezvoltarea și susținerea schemelor de flexibilizare a timpului de lucru, a desfășurării activității în regim de telemuncă sau muncii la domiciliu pentru a asigura accesul la ocupare și echilibrul dintre viața profesională și cea privată și furnizarea de servicii suport de integrare pe piața muncii a persoanelor care au calitatea de unici întreținători a familiilor monoparentale și/sau a persoanelor care au copii mai mici de 12 ani, în special a celor provenind din mediul rural.

Măsuri/acțiuni:

1) promovarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă²⁴, care să permită asumarea responsabilităților de îngrijire a persoanelor dependente, cu respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată;

²⁴ Conform Eurofound, formele atipice de muncă se referă la relațiile de muncă care nu sunt conforme cu formele standard sau tipice de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, cu un singur angajator pe o perioadă îndelungată; potrivit Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată; prin excepție se poate încheia contract individual de muncă pe perioadă determinată; Organizației Internaționale a Muncii consideră că "formele atipice de încadrare în muncă" reprezintă un termen generic pentru diferite modalități de ocupare a forței de muncă care se abat de la ocuparea standard a forței de muncă, cum ar fi munca temporară, cu fracțiune de normă și intermitentă, munca prin agent de muncă temporară și alte raporturi de muncă multilaterale, precum și raporturile de muncă deghizate și activitățile autonome dependente, <https://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>

2) furnizarea de servicii suport de integrare pe piața muncii a persoanelor care au calitatea de unici întreținători

ai familiilor monoparentale și/sau a persoanelor care au copii mai mici de 12 ani, în special a celor provenind din mediul rural;

3) sprijin acordat angajatorilor/consorțiilor de angajatori pentru amenajarea unor spații destinate supravegherii și îngrijirii copiilor cu vârstă antepreșcolară, în vederea asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea de familie a femeilor angajate.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 5:

Furnizarea unor măsuri de sprijin pentru menținerea activității economice în contextul COVID- 19 sau a altor situații excepționale

Măsurile de limitare a răspândirii SARS-CoV-2 au avut un impact puternic asupra pieței muncii, determinând modificări rapide ale raporturilor existente între angajatori și angajați și necesitatea adaptării acestora la noile realități și condiții de securitate și sănătate la locul de muncă.

Este necesar un sprijin reciproc din partea tuturor factorilor implicați pentru a depăși rapid situațiile de criză și pentru a limita impactul în plan economic și social, ceea ce impune o coordonare sporită a intervențiilor și utilizarea tuturor instrumentelor financiare și legale disponibile pentru a face față acestor situații dificile.

Situațiile provocate de șocuri sistemice (exemplu: pandemia COVID-19) pot crea presiuni majore asupra unor sectoare economice prin suspendarea temporară a activității, reducerea de personal sau a programului de lucru, care pot conduce uneori la disponibilizări sau creșterea masivă a șomajului.

Totodată, situațiile de criză evidențiază vulnerabilitățile și facilitează adoptarea de schimbări necesare și consolidarea proceselor de identificare a celor mai adecvate măsuri pentru piața muncii. În aceste contexte, obiectivele prioritare pe termen scurt sunt menținerea unui nivel optim al ocupării prin protejarea locurilor de muncă existente și creșterea posibilităților de angajare pentru resursele umane disponibile, prin îmbunătățirea compatibilității cu cerințele pieței locale și regionale.

Anticiparea nevoii de competențe trebuie avută în vedere prioritar. În acest sens, apare ca fiind necesară conceperea unui sistem de anticipare a nevoilor de competențe, care să fie capabil să surprindă rapid nevoile determinate de evoluția tehnologică și de dezvoltarea noilor forme de muncă și să le coreleze, în termeni de competențe, programă și calificări, cu programele de formare profesională furnizate.

Printr-un parteneriat extins (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, Ministerul Educației, Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării), în cadrul proiectului "ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației", se vor dezvolta un mecanism de anticipare a nevoii de competențe pe piața muncii, la nivel de politică publică, precum și un mecanism de monitorizare a inserției absolvenților programelor de educație și formare profesională.

De asemenea, având în vedere situația de pe piața muncii, generată inclusiv de pandemia COVID-19, precum și necesitatea de a oferi sprijin persoanelor în pericol de a-și pierde locul de muncă în achiziția de noi competențe care să le permită menținerea sau revenirea pe piața muncii într-un timp foarte scurt, fac ca sprijinul oferit prin intermediul serviciilor de preconcediere să fie de un real folos.

În contextul evoluției răspândirii virusului SARS-CoV-2, recomandările și măsurile autoritățile au fost în sensul limitării contactului fizic, inclusiv la locul de muncă, fapt ce a condus la utilizarea într-o măsură mai mare a muncii de la distanță (munca în regim de telemuncă și la domiciliu). Prin urmare, perioada pandemică actuală în care desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, cu program flexibil, dar cu sarcini clare, s-a dovedit a fi o soluție agreată atât de către angajați, cât și de către angajatori, indică faptul că aceste forme flexibile de

ocupare pot fi integrate cu succes în strategiile de resurse umane pe termen lung ale companiilor. Astfel, este esențială sprijinirea în continuare a angajatorilor în această direcție.

Măsuri/acțiuni:

- 1) sprijin pentru persoanele care se află în șomaj tehnic ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID - 19), inclusiv subvenții;
- 2) sprijin pentru persoanele angajate în cadrul întreprinderilor a căror activitate este afectată direct/indirect ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID - 19), inclusiv subvenții;
- 3) subvenții acordate angajatorilor pentru plata unei părți din salariu, în vederea menținerii locurilor de muncă, pentru angajații care au beneficiat de șomaj tehnic;
- 4) acordare servicii de preconcediere (servicii de ocupare și de formare profesională) pentru persoanele care urmează să fie disponibilizate;
- 5) sprijin acordat angajatorilor pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu.

SUBSECȚIUNEA 2

OBIECTIVUL SPECIFIC 2. CREȘTEREA GRADULUI DE VALORIFICARE A POTENȚIALULUI ECONOMIC AL TINERILOR (INCLUSIV A TINERILOR NEET)

Deși rata șomajului pentru tinerii din grupa de vârstă 15-24 ani este în tendință descrescătoare (16,3% în 2019), aceasta se situează încă peste media UE (cu 1 pp). Rata de ocupare a tinerilor 20-29 ani înregistrează evoluții crescătoare, ajungând la 59,5% (în 2018), dar este sub media europeană (64,8%). Proportția tinerilor care nu sunt ocupați și nici cuprinși într-o formă de educație sau formare (NEETs) deși în scădere începând cu 2015 a rămas relativ ridicată (14,7% în 2019) și în continuare peste media UE (de 10,1% în 2019). În 2018, ponderea tinerilor (15-24 de ani) NEETs în rândul populației tinere din mediul rural era de aproape trei ori mai mare decât cea a tinerilor din mediul urban (18,1%, comparativ cu 7%).

Raportul de Țară al Comisiei Europene pentru anul 2020 subliniază faptul că decalajul de inactivitate dintre tinerii cu un nivel scăzut de calificare și cei cu înaltă calificare rămâne ridicat (de 43,3 puncte procentuale).

Totodată datele statistice subliniază și o inegalitate de gen, femeile fiind în general mult mai expuse riscului de a face parte din categoria tinerilor NEET.

În contextul actual al pandemiei noului coronavirus SARS-CoV-2, în care o serie de locuri de muncă sunt impactate negativ, tinerii sunt una din categoriile cele mai expuse, dat fiind și implicarea acestora în domeniile de activitate care au fost puternic afectate de măsurile de prevenire și combatere a răspândirii COVID-19.

Astfel, trebuie avute în vedere, la nivel național, facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare, consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă, precum și optimizarea structurii ocupaționale a acestora, cu accent deosebit pe îmbunătățirea perspectivelor tinerilor pe piața muncii.

Totodată, este necesară abordarea cauzelor structurale ale șomajului în rândul tinerilor, printr-o serie de măsuri sistemice și cuprinzătoare, care să vizeze îmbunătățirea schemelor de ucenicie și a stagiilor, a sistemelor de educație și formare profesională, orientare profesională și sprijin, dezvoltarea competențelor și corelarea cu cerințele pieței muncii, încorporate în noul concept de Garanție pentru Tineret consolidată, structurată în patru faze, respectiv: cartografierea, informarea, pregătirea și oferta propriu-zisă.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Creșterea ocupării tinerilor și promovarea unei ocupări durabile, inclusiv prin implementarea Garanției pentru Tineret consolidate

Dincolo de efectele imediate ale pandemiei actuale, problemele structurale ale sistemelor de educație și ale pieței muncii au făcut ca tranziția de la școală la muncă să devină destul de dificilă, perioadele lungi de șomaj și inactivitate în care se regăsesc foarte mulți tineri având un impact negativ pe termen lung, aceștia fiind expuși unui risc ridicat de excluziune socială.

Drept urmare, e nevoie de o creștere a atractivității ocupării în rândul tinerilor prin asigurarea unui echilibru

corespunzător între măsurile de activare și un suport financiar adecvat, având la bază o abordare multidimensională care să includă un set flexibil de măsuri bazate pe specificul acestei categorii de persoane.

Încadrarea în muncă depinde nu numai de calitatea serviciilor oferite, ci și de situația macroeconomică, de structura economică, de funcționarea pieței forței de muncă la nivel național și, nu în ultimul rând, de o mai bună utilizare a fondurilor europene structurale și de investiții.

Având în vedere dinamica pieței muncii, un rol extrem de important îl au investițiile în competențele forței de muncă, printr-o serie de instrumente adecvate care să mențină un echilibru între pregătirea profesională și educație, angajamentele indivizilor și responsabilitatea angajatorilor privind viața de familie și cea profesională.

Totodată, este necesară eficientizarea cooperării la nivel național între toate entitățile implicate pentru a se asigura corelarea ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii și asigurarea cunoștințelor și abilităților generice necesare pentru participarea pe deplin a tinerilor în societate. Implementarea Garanției pentru Tineret consolidate reprezintă o provocare considerabilă văzută în contextul constrângerilor de capacitate a instituțiilor pieței muncii. În vederea creșterii eficienței intervențiilor dedicate tinerilor este necesară o schimbare de abordare, în sensul concentrării eforturilor pentru o mai bună identificare a tinerilor NEET sau care sunt în pericol de a deveni NEETs, prin parteneriate și sisteme de avertizare timpurie, de natură a asigura furnizarea de măsuri adaptate și personalizate în raport cu nevoile și caracteristicile beneficiarilor înainte ca aceștia să devină șomeri sau inactivi, în special atunci când sunt încă în educație și formare formală.

De asemenea, la nivel comunitar, cu implicarea autorităților locale, se va realiza constituirea și funcționalizarea unor structuri dedicate tinerilor, care vor fi implicate în implementarea primelor trei etape ale Garanției pentru tineret. Este vorba despre centrele de tineret, publice sau private, ce vor fi dezvoltate, în parte, pe infrastructura celor treizeci și două de centre de tineret funcționale, aflate în prezent în coordonarea Direcțiilor Județene pentru Sport și Tineret, care funcționează în cadrul Ministerului Tineretului și Sportului și despre rețelele de lucrători de tineret, care vor fi formate, într-o anumită măsură, din personal identificat, selectat și activat chiar din rândul tinerilor (în special NEETs).

Aceste structuri vor desfășura activități de consiliere deschisă și individuală, ateliere de lucru, de creativitate, de dezvoltare a competențelor sociale și civice, precum și a competențelor antreprenoriale și verzi, inclusiv de antreprenariat social, de instruire pentru utilizarea tehnologiei moderne, sesiuni de educație digitală, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, de informare privind drepturi și obligații pe piața muncii și interacțiunea cu instituții din domeniul muncii: inspectorate teritoriale de muncă, agenții județene pentru ocuparea forței de muncă etc.

Astfel, în faza de cartografiere, centrele de tineret și rețelele de tineret vor contribui la o mai bună înțelegere a grupului țintă al tinerilor NEET. Informațiile colectate de acestea vor reprezenta inputuri importante pentru Serviciul Public de Ocupare în pregătirea unei oferte adaptate la nevoile tinerilor, dar și în raport cu infrastructura de servicii publice/private existentă la nivel local. De asemenea, centrele și rețelele vor aduce tinerii către Serviciul Public de Ocupare, în vederea înregistrării.

Valorificarea experienței din implementarea proiectului "INTESPO -Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare" referitoare la completarea bazei de date cu tineri NEET, prin preluarea de date de la Agenția Națională pentru Administrare Fiscală, Oficiul Național al Registrului Comerțului, Inspekția Muncii (aplicația REVISAL), reclamă implicarea tuturor decidenților de la nivel local pentru îmbunătățirea situației tinerilor pe piața muncii, monitorizarea acestor tineri putând crea o imagine mai clară a situației acestora.

Rolul Serviciului Public de Ocupare rămâne prioritar, concentrându-se pe furnizarea de pachete personalizate de măsuri active, precum și pe dezvoltarea de noi servicii adaptate la acest grup țintă. În acest sens, instrumentele de monitorizare care vor fi dezvoltate în cadrul proiectului " ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației" vor putea fi utilizate în vederea îndeplinirii dezideratului menționat.

Prin urmare, în ceea ce îi privește pe tineri, sunt necesare o serie de acțiuni, organizate în conformitate cu circumstanțele naționale, regionale și locale, acordând atenție perspectivei de gen și diversității tinerilor NEET, menite să le sporească șansele de a ocupa un loc de muncă, oferindu-le acestora oportunitatea de a-și îmbunătăți nivelurile de competențe, creând totodată perspectivele dezvoltării unei cariere și obținerii unor venituri decente.

Nevoia de a asigura capacitatea de implementare a acestor măsuri este esențială, implicarea partenerilor din mediul privat reprezentând o valoare adăugată în procesul de oferire a unor servicii corespunzătoare tinerilor.

Măsuri/acțiuni:

- 1) dezvoltarea de sisteme de prevenție prin consolidarea parteneriatelor între instituții cu competențe în domeniul ocupării, educației și protecției sociale, precum și alte entități în vederea identificării tinerilor cu risc de a deveni tineri NEET;
- 2) înființarea/dezvoltarea de centre/cluburi de tineret la nivel comunitar, cu implicarea autorităților locale și a unor entități publice sau private care să ofere activități specifice adaptate tinerilor și susținerea activității de promovare a acestora;
- 3) realizarea de către centrele/cluburile de tineret publice sau private sau alte entități interesate a unor rețele de lucrători de tineret, identificați, selectați și activați din rândul tinerilor (în special NEETs);
- 4) cartografierea, informarea, pregătirea și furnizarea ofertei propriu-zise (pachete integrate de măsuri de activare a tinerilor, inclusiv NEETs - consiliere, inclusiv antreprenorială și de antreprenariat social, mediere, prime de ocupare, subvenții angajatori, formare profesională/ucenicii/stagii/internship-uri, evaluare de competențe, înscriere și susținere participare la programe de a doua șansă flexibile, inclusiv la module de pregătire profesională, furnizare servicii suport personalizate: prime de instruire destinate acoperirii cheltuielilor asociate instruirii - transport, masă etc., subvenționarea costurilor aferente obținerii permisului de șoferi (pe diverse clase, în funcție de necesități), stimularea tinerilor pre-ocupare prin stagii scurte la diferiți angajatori pentru a lua contact cu domeniul respectiv de activitate, stimulare angajatori post-ucenicie);
- 5) îmbunătățirea monitorizării situației tinerilor NEET după integrarea pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională;
- 6) dezvoltarea voluntariatului în rândul tinerilor, inclusiv NEETs, în scopul familiarizării acestora cu cerințele locurilor de muncă, facilitării dobândirii de noi competențe și identificării unor potențiale parcursuri profesionale, inclusiv antreprenoriale;
- 7) asigurarea dobândirii de către tineri, inclusiv NEETs, a competențelor transversale, cu accent pe competențe digitale de bază, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, precum și competențe de antreprenariat social și verzi.

SUBSECȚIUNEA 3

Obiectivul specific 3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la susținerea unei piețe a muncii flexibile, funcționale și reziliente

Schimbările sociale, economice și tehnologice au dat naștere unor noi forme de ocupare. Multe dintre acestea sunt foarte diferite de "munca" tradițională, fiind caracterizate prin modele neconvenționale de muncă și locuri de desfășurare a muncii. Acestea pot implica asigurarea unei protecții sociale adecvate și a unor condiții de muncă acceptabile, în acord cu un cadru legislativ adaptat.

Dinamica pieței muncii și necesitatea îndeplinirii de către instituțiile publice cu atribuții pe piața muncii dezideratului de a fundamenta politicile și măsurile pe date relevante reclamă dezvoltarea unui sistem bazat pe îmbunătățirea instrumentelor, proceselor și mecanismelor de monitorizare a informațiilor din piața muncii, de anticipare a nevoii de competențe, de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și

formarea profesională.

Ca parte a Comunicării privind o Europă socială puternică pentru tranzițiile juste, Comisia Europeană a lansat la 14 ianuarie 2020 o dezbatere amplă cu partenerii sociali cu privire la modul de asigurare a unor salarii minime echitabile pentru toți lucrătorii, care concură la asigurarea unor condiții de muncă echitabile și a unui nivel de trai decent pentru angajații Uniunii.

Deficitul de forță de muncă, precum și dinamica pieței muncii converg spre necesitatea ca persoanele care se află într-o situație de șomaj să se reintegreze pe piața muncii într-o perioadă cât mai scurtă, eventual cu achiziția de noi competențe, iar perioada scurtă de inactivitate să fie depășită cu succes. În acest sens, identificarea și stabilirea unor modalități de optimizare a sistemului de acordare a indemnizației de șomaj și a valorii acesteia sunt deziderate ale modernizării și consolidării instituțiilor pieței muncii.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Reconcilierea flexibilității pieței muncii cu securitatea ocupării și coeziunea socială

Legislația privind relațiile de muncă ar trebui să fie considerată ca parte a unui cadru instituțional mai larg care să includă sistemele de protecție socială, politicile active privind piața muncii și accesul la învățarea pe tot parcursul vieții.

Schimbările sociale, economice și tehnologice și dinamica societății actuale au generat modificări inclusiv în ceea ce privește formele de muncă, determinând schimbări în modul în care este privită relația tradițională unu-la-unu dintre angajator și angajat, dar și în ceea ce privește locul în care angajatul își desfășoară activitatea în folosul angajatorului său. Contextul creat de apariția și răspândirea virusului SARS-CoV-2 a determinat adoptarea unor soluții de flexibilizare a muncii. Toată această perioadă în care oamenii au fost nevoiți să desfășoare activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, iar în viața privată au utilizat în mod semnificativ aplicațiile IT pentru a-și satisface nevoile de bunuri și servicii a arătat că aceste comportamente funcționează. Acest fapt se constituie într-o premisă favorabilă pentru continuarea utilizării variantei de telemuncă sau muncă la domiciliu, dar și pentru luarea în considerare a exploatării altor forme noi flexibile de ocupare a forței de muncă, precum: partajarea angajaților, partajarea locului de muncă, gestionarea provizorie, munca ocazională, munca pe bază de cupon valoric, munca pe bază de portofoliu, angajarea colectivă, munca în colaborare etc.

Integrarea sustenabilă a acestor forme emergente de ocupare în politicile de management al resurselor umane, așa încât să contribuie la consolidarea unei piețe a muncii mai flexibile și mai favorabile incluziunii depind de crearea unui echilibru între asigurarea unei protecții sociale adecvate și a unor condiții de muncă acceptabile, care să nu le facă mai puțin favorabile pentru lucrători decât tipurile consacrate de ocupare. Pentru implementarea cu succes a acestora este nevoie ca ele să fie ușor de utilizat de către angajatori, iar ambele segmente ale pieței muncii să aibă un nivel de informare și conștientizare satisfăcător.

La data elaborării acestui document, la nivelul Uniunii Europene se discută cu privire la modul de asigurare a unor salarii minime echitabile pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană.

Dezideratul președintei Comisiei Europene, Ursula von der Leyen, este acela ca toți lucrătorii din UE să câștige cel puțin un salariu minim care să le asigure un trai decent, aspect considerat a fi esențial pentru redresare, precum și pentru construirea unor economii echitabile și reziliente, în contextul eforturilor de combatere a efectelor negative socio-economice a pandemiei COVID-19 și de relansare economică. Salariile minime sunt relevante atât în țările care se bazează exclusiv pe nivelurile salariale convenite în mod colectiv, cât și în cele cu un salariu minim prevăzut de lege.

Comisia Europeană nu urmărește stabilirea unui salariu minim european uniform, nici armonizarea sistemelor minime de stabilire a salariilor. Orice eventuală măsură ar urma să fie aplicată diferit, în funcție de sistemele de stabilire a salariului minim și de tradițiile statului membru, cu respectarea deplină a competențelor naționale și a libertății contractuale a partenerilor sociali.

Nu în ultimul rând, în vederea asigurării unei protecții sociale adecvate în perioada în care persoana beneficiază de indemnizație de șomaj se au în vedere identificarea și stabilirea unor modalități de optimizare a sistemului de acordare a indemnizației de șomaj și a valorii acesteia.

Măsuri/acțiuni:

- 1) dezvoltarea unui cadru de reglementare stimulativ pentru noile forme de ocupare a forței de muncă, concomitent cu asigurarea echilibrului între flexibilizarea pieței muncii și securitatea lucrătorilor;
- 2) măsuri de sporire a nivelului de informare și conștientizare a angajatorilor și angajaților cu privire la noile forme de ocupare;
- 3) sprijinirea întreprinderilor pentru dezvoltarea și implementarea de modele organizaționale adecvate noilor forme de ocupare a forței de muncă, în condiții de debirocratizare și digitalizare;
- 4) completarea/modificarea cadrului legal privind munca pe platforme în sensul asigurării unei protecții sociale adecvate lucrătorilor, inclusiv a celor care desfășoară o activitate independentă;
- 5) armonizarea legislației cu viziunea europeană privind salariul minim;
- 6) stimularea negocierilor colective în vederea asigurării unor salarii echitabile pentru un nivel de trai decent în scopul asigurării convergenței cu celelalte state europene și contribuind astfel la reducerea impactului sărăciei în muncă;
- 7) identificarea și stabilirea unor modalități de optimizare a sistemului de acordare a indemnizației de șomaj și a valorii acesteia;
- 8) identificarea de instrumente/mecanisme care să asigure un nivel adecvat de protecție socială pentru toți lucrătorii, în special în cazul lucrătorilor sezonieri/pe perioadă determinată și ocazionali/zilieri.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:

Crearea unui sistem de monitorizare și evaluare a politicilor publice și de anticipare a modificărilor de pe piața muncii în vederea unei mai bune corelări între cerere și ofertă

Sistemul bazat pe îmbunătățirea instrumentelor, proceselor și mecanismelor de monitorizare a informațiilor din piața muncii, de anticipare a nevoii de competențe, de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională va include previziuni periodice cu privire la dinamica cererii de forță de muncă pe sectoare de activitate, în profil regional și după mediul rezidențial, în vederea creșterii predictibilității alocărilor și realocărilor intra și inter sectoriale ale forței de muncă.

Datele obținute prin mecanismele create vor contribui la realizarea priorităților de politică publică ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale, constituind o bază solidă pentru asigurarea concordanței dintre cererea și oferta de forță de muncă și pentru creșterea calității serviciilor de ocupare în sensul furnizării unui răspuns adecvat nevoilor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, dar și angajatorilor care au locuri de muncă vacante.

Astfel, schimbările survenite în economia națională, precum și pe piața forței de muncă, și în special în contextul generat de pandemia de SARS COV-2 impun dezvoltarea sistemului de monitorizare, evaluare și anticipare în ceea ce privește: colectarea, prelucrarea, analiza datelor și diseminarea informațiilor relevante pentru piața muncii; elaborarea prognozelor pe termen scurt, mediu și lung privind nevoia de competențe și adaptarea corespunzătoare a programelor de formare și educație la nevoia de competențe identificate; creșterea capacității instituțiilor relevante de a monitoriza și evalua politicile publice și de a utiliza sistemele informatice suport prin formarea de specialiști, seminarii, instruire, formare continuă; evaluarea politicilor și revizuirea în consecință.

Un prim pas al dezvoltării unui astfel de sistem vor fi cele trei mecanisme dezvoltate în cadrul proiectului "ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației". Două din cele trei mecanisme vor crea premisele ca măsurile active de ocupare propuse de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și implementate de Serviciul Public de Ocupare din România, oferite

șomerilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă să fie adaptate nevoilor și caracteristicilor în continuă schimbare ale pieței muncii, ca stabilirea ofertei furnizorilor de educație și formare profesională să se realizeze pe baza cerințelor concrete ale angajatorilor astfel încât forța de muncă disponibilă să se poată integra pe piața muncii rapid, iar ocuparea să fie de durată.

Cel de-al treilea mecanism va permite monitorizarea inserției pe piața muncii a absolvenților sistemelor de educație și formare profesională a adulților și va facilita realizarea analizei de eficiență a sistemului de educație și formare profesională din perspectiva furnizării de competențe în acord cu cerințele concrete ale pieței muncii, fapt ce va face posibilă adaptarea acestora în acord cu dinamica pieței muncii, contribuind la facilitarea inserției pe piața muncii a absolvenților și la reducerea șomajului acestora.

Măsuri/acțiuni:

- 1) îmbunătățirea instrumentelor, proceselor și mecanismelor de monitorizare a informațiilor din piața muncii, de anticipare a nevoii de competențe, de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională, cu adăugarea de noi dezvoltări, care să includă previziuni periodice cu privire la dinamica cererii de forță de muncă pe sectoare de activitate, în profil regional și după mediu rezidențial, în vederea creșterii predictibilității alocărilor și realocărilor intra și inter sectoriale ale forței de muncă;
- 2) creșterea capacității MMPS și ANOFM de a monitoriza și evalua politicile publice și de a utiliza sistemele informatice suport prin formarea de specialiști (seminarii, instruire, formare continuă);
- 3) creșterea capacității de evaluare și raportare a transpunerii/implementării angajamentelor asumate de România în domeniul social și al pieței muncii.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3:

Consolidarea dialogului social în vederea îmbunătățirii implicării partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor cu impact pe piața muncii

Legislația națională instituie obligativitatea consultărilor cu partenerii sociali pe toate inițiativele de măsuri și politici publice. În practică însă, procesele de consultare au loc adesea după elaborarea actelor normative, fără ca expertiza partenerilor sociali să fie valorificată în faza de elaborare a politicilor și astfel capacitatea partenerilor de a influența politicile rămâne limitată.

Eficiența implementării măsurilor, cu predilecție în noul context de criză, depinde atât de capacitatea de implicare a partenerilor sociali în dialogul bazat pe soluții, în negocierea colectivă și în acțiuni comune în favoarea menținerii și relansării ocupării, cu integrarea în muncă a categoriilor defavorizate și a tinerilor, inclusiv în noile forme de ocupare, cât și de calitatea politicilor de management și de implementarea efectivă a contractelor colective încheiate.

Deschiderea către dialog social și promovarea negocierii colective, consultarea reală și implicarea la toate nivelurile de decizie, expertiza în evaluare și parteneriatul cu serviciile publice de consiliere și ocupare și cu entitățile din proximitate pot contribui la identificarea coerentă a nevoilor de ocupare și calificare și la ameliorarea politicilor. Participarea partenerilor sociali este esențială pentru implementarea măsurilor, pentru evaluarea rezultatelor și ameliorarea politicilor și a strategiilor naționale și locale.

Astfel, sunt necesare măsuri de promovare a negocierii colective la nivel sectorial, dar și de creștere a capacității organizațiilor partenerilor sociali, răspunzând astfel obiectivelor stabilite în contextul Pilonului European de Drepturi Sociale, precum și Recomandărilor specifice de țară 2020.

În plan național fondurile europene trebuie să sprijine atât investițiile în capital uman, cu accent pe formare, calificare și recalificare profesională, în corelare cu proiecte de consolidare a serviciilor publice de consiliere, orientare în carieră și outplacement, și cu susținerea finanțării capacității de expertiză și digitale a partenerilor sociali și dezvoltarea serviciilor autonome oferite de organizații pentru lucrători și pentru firme.

Măsuri/acțiuni:

- 1) dezvoltarea parteneriatelor la nivel local cu scopul generării oportunităților de creștere a ocupării, prin

implicarea tuturor entităților din comunități;

2) includerea în dialogul social a problematicii NEETs în vederea identificării de soluții pentru reducerea numărului tinerilor care nu au loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională;

3) promovarea și susținerea negocierii colective în IMM-uri și la nivel de sector de activitate;

4) monitorizarea participării la dialogul social desfășurat în diferite grupuri de lucru și consolidarea implicării în procesul decizional în structurile de consultare tripartită pentru fundamentarea și elaborarea politicilor publice în susținerea reformelor de pe piața muncii, în acord cu dinamica pieței muncii;

5) consolidarea capacității structurale și de acțiune a organizațiilor partenerilor sociali pentru implicarea în dialogul social tripartit și autonom în plan național și european în susținerea gestionării schimbărilor pe piața muncii, a elaborării și implementării politicilor cu impact asupra muncii și a furnizării adecvate de servicii de asistență, consiliere și instruire în sprijinul organizațiilor membre, a lucrătorilor și a firmelor.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată

Munca nedeclarată reprezintă o provocare importantă atât la nivel național, cât și la nivel european, fiind întâlnită în toate sectoarele economice și având un impact negativ generalizat - nu este rentabilă, privează lucrătorii de protecție socială (asigurare de sănătate, ajutor de șomaj și pensie), distorsionează concurența între companii și creează breșe uriașe în finanțele publice, din cauza scăderii veniturilor fiscale și a cotizațiilor la asigurările sociale. De asemenea, are impact negativ asupra ocupării forței de muncă, productivității și standardelor de lucru, asupra dezvoltării competențelor și a învățării pe tot parcursul vieții. Efectele negative pentru cei care prestează muncă nedeclarată se manifestă inclusiv în poziția economico-socială precară în comparație cu salariații angajați cu forme legale. Totodată, criza sanitară a evidențiat riscurile la care se expun lucrătorii ce prestează muncă nedeclarată, aceștia nebeneficiind de ajutorul financiar acordat sub forma facilitării șomajului tehnic.

Având în vedere faptul că este un fenomen complex, dar și caracterul eterogen al factorilor care o determină (impozitare excesivă a muncii și alte costuri ridicate ale forței de muncă, proceduri administrative deosebit de complexe și costisitoare, încredere scăzută în guvern, lipsa mecanismelor de control, lipsa locurilor de muncă stabile pe piața forței de muncă, un nivel ridicat de excluziune socială și de sărăcie etc.), este important să se acționeze simultan în vederea prevenirii, depistării și sancționării practicării muncii nedeclarate, scopul final fiind încadrarea unui număr cât mai mare de angajați cu contracte individuale de muncă.

Astfel, politicile ce vor fi implementate în domeniu trebuie să fie consolidate, inclusiv în ceea ce privește acțiunile de control în vederea combaterii muncii nedeclarate, evenimentele și activitățile de informare permanentă și conștientizare a angajaților și a angajatorilor, precum și inițiativele de promovare a muncii declarate și a unei culturi a condițiilor de muncă echitabile pentru toți.

Apare ca necesară organizarea de campanii care să își propună creșterea nivelului de informare și conștientizare în rândul lucrătorilor cu privire la drepturile lor, la impactul negativ al muncii nedeclarate și la modul de realizare a tranziției către munca declarată; conștientizarea de către companii a beneficiilor și obligațiilor declarării lucrătorilor, precum și a riscului sancțiunilor în cazul muncii nedeclarate; încurajarea factorilor de decizie pentru a combate munca nedeclarată, prin intermediul politicilor publice și legislației; intensificarea cooperării între principalele entități implicate în combaterea muncii nedeclarate (autoritățile de inspecție a muncii, autoritățile fiscale, asociațiile patronale, agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, federațiile sindicale și alți parteneri sociali), în vederea dezvoltării unei abordări comune, coordonate și cu un nivel sporit de eficiență.

Totodată, schimbul de bune practici ar putea reprezenta un sprijin considerabil, întărind eforturile autorităților pentru a preveni, urmări și sancționa munca nedeclarată. De asemenea, implicarea partenerii sociali poate

deschide noi perspective în transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată.

Măsuri/acțiuni:

- 1) intensificarea acțiunilor de control în vederea combaterii muncii nedeclarate;
- 2) organizarea și desfășurarea de campanii de informare privind drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților;
- 3) îmbunătățirea mecanismelor de identificare a cazurilor de muncă nedeclarată prin implicarea în pregătirea acțiunilor de identificare a cazurilor de muncă nedeclarată a partenerilor sociali prin furnizarea de către aceștia a unor informații privind angajatorii care utilizează munca nedeclarată;
- 4) derularea unor campanii de conștientizare a riscurilor la care se expun lucrătorii prin acceptarea unui loc de muncă nedeclarat.

SUBSECȚIUNEA 4

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. CONSOLIDAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR PENTRU O MAI BUNĂ CONECTARE LA CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

Modernizarea și consolidarea sistemului de formare profesională a adulților este justificată deoarece automatizarea și digitalizarea producției și a serviciilor care generează sisteme de inovare orientate spre viitor, continuă să remodeleze piețele muncii. De asemenea, tranziția către o economie digitală și mai verde va necesita adaptarea sistemului de formare profesională a adulților, astfel încât în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții adulții să dobândească competențele necesare atât pentru tranziția verde, cât și pentru tranziția digitală.

În contextul generat de pandemia COVID-19, recalificarea profesională (inclusiv dobândirea de abilități digitale) se poate dovedi un factor pentru redresarea/creșterea ocupării. Un raport al PwC din 2019 a estimat faptul că adoptarea noilor tehnologii în România va avea impact asupra a 600 mii locuri de muncă în următorul deceniu, iar 25 mii vor fi nou create, în timp ce alți 275 mii de angajați vor trebui să-și îmbunătățească abilitățile digitale, deoarece automatizarea și introducerea inteligenței artificiale vor elimina treptat activitățile repetitive.

În acest context, sistemul de formare profesională a adulților trebuie să reacționeze rapid la provocările legate de competențe, să crească atractivitatea și calitatea învățării, inclusiv a învățării la locul de muncă, să ofere programe de recalificare rapidă în parteneriate cu angajatorii din sectorul public și din cel privat, să promoveze noi medii de învățare, noi pedagogii legate în special de digitalizare, care să vizeze programele și conținuturile de educație și formare profesională atât specifice, cât și transversale.

De asemenea, se impune crearea condițiilor necesare pentru utilizarea instrumentelor digitale - simulatoarele, realitatea virtuală și realitatea augmentată - care au potențialul de a spori accesibilitatea și eficiența formării adulților, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Promovarea formării profesionale pentru redresare economică

Pentru a ajuta la diminuarea efectelor economice și sociale negative cauzate de pandemia COVID-19, pentru a iniția redresarea la nivel european în acest context și pentru a proteja și crea locuri de muncă, Comisia Europeană a propus un plan major de redresare pentru Europa, valorificarea întregului potențial al bugetului UE și a propus instrumentul de redresare "Next Generation EU". Acest instrument va fi crucial pentru a sprijini, printre alte domenii, măsuri pe termen scurt de sprijinire a ocupării forței de muncă, inclusiv ocuparea forței de muncă pentru tineri, precum și investiții în reforme politice pe termen lung legate de piața muncii și sisteme sociale, de educație și formare. "Next Generation EU", un nou instrument de redresare, în valoare de 750 de miliarde EUR, care va consolida bugetul UE cu noi fonduri obținute de pe piețele financiare în perioada 2021-

2024.

Reluarea activității economice în urma crizei provocate de pandemia COVID-19 oferă o oportunitate de a accelera reformele în domeniul formării profesionale a adulților și de a consolida forța acesteia, în special prin digitalizarea ofertelor și a metodelor de învățare și printr-o adaptare flexibilă a sistemului de formare profesională a adulților la nevoile în schimbare ale pieței muncii. Acest lucru include, printre altele, accesul la instrumente și la tehnologii digitale pentru fiecare cursant adult, pentru fiecare formator, precum și măsuri de orientare și consiliere adecvate.

Pentru redresarea în urma crizei provocate de pandemia COVID-19 este esențial să se consolideze în continuare sistemul de formare profesională a adulților în strânsă legătură cu sistemul național de educație și formare profesională, deoarece s-a dovedit a fi o parte esențială a eforturilor de sprijinire a ocupării forței de muncă, în contextul învățării pe parcursul întregii vieți.

Programele de ucenicie, învățarea la locul de muncă, dar și programele de educație și formare profesională pe termen scurt care vizează șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă s-au dovedit a fi o cale către sporirea capacității de inserție profesională și către facilitarea accesului sau a revenirii pe piața muncii.

Competențele și învățarea pe tot parcursul vieții sunt esențiale pentru durabilitatea creșterii economice, a productivității și a inovării pe termen lung și, prin urmare, constituie un factor esențial pentru competitivitatea întreprinderilor de toate dimensiunile, în special a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).

Pandemia COVID-19 a afectat modul de organizare și funcționare a sistemului de formare profesională a adulților. Ca răspuns de urgență, s-a procedat la închiderea fizică a instituțiilor de formare, mobilizând în același timp, rapid, opțiuni alternative și sprijin pentru învățarea la distanță.

Principalele provocări în domeniul formării profesionale a adulților vizează asigurarea incluziunii și a accesului egal la oportunități de calitate de formare profesională, inclusiv la învățare la distanță deoarece foarte mulți adulți nu au competențe digitale sau nu au acces la tehnologie digitală, ceea ce reprezintă un obstacol serios, în special pentru adulții din medii defavorizate și din zone rurale. În plus, există adulți cu nevoi speciale, care necesită consiliere și sprijin suplimentar în procesul de învățare.

Măsuri/acțiuni:

1) revizuirea cadrului de reglementare a formării profesionale a adulților și a uceniciei la locul de muncă, inclusiv a învățării la distanță, cu accent pe: identificarea de noi surse de finanțare sustenabile, crearea condițiilor necesare pentru asigurarea accesului la internet și la echipamentele necesare;

2) elaborarea cadrului legislativ privind acordarea creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților;

3) elaborarea cadrului legislativ privind alocarea nivelurilor de calificare pentru calificările de nivel 1-5 din CNC²⁵;

²⁵ Cadrul Național al Calificărilor

4) reglementarea și dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților;

5) elaborarea și actualizarea standardelor ocupaționale în concordanță cu noile schimbări tehnologice și cu agenda digitală.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:

Sprrijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și tranziției ecologice

Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să devină realitate pentru toți cetățenii din România. Adulții trebuie să aibă acces la programe de învățare atractive, inovatoare și incluzive.

La nivel european, prin Noua Agendă pentru competențe (COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR "European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience" COM (2020) 274 final)

se anticipează realizarea obiectivelor Pilonului european al drepturilor sociale, în special a primului principiu al acestuia, care enunță dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, inclusiv și de înaltă calitate.

Competențele dobândite prin învățare non-formală și informală pot constitui un avantaj major pentru cetățeni iar evaluarea și certificarea acestora pot conduce la obținerea de calificări parțiale sau chiar complete. Acest lucru poate spori șansele cetățenilor pe piața forței de muncă și le poate oferi noi oportunități profesionale. De asemenea, le furnizează un acces mai bun la educație și formare suplimentară și permite derogarea de la anumite părți ale unui program sau modul de formare profesională.

Un proces de calitate de evaluare și certificare a competențelor poate sprijini populația, inclusiv persoanele care părăsesc timpuriu școala, șomerii, adulții slab calificați și resortisanții țărilor terțe, prin faptul că oferă vizibilitate competențelor lor și conduce la creșterea incluziunii sociale.

Pentru aceasta este însă necesară utilizarea unor metode de evaluare adecvate, operaționalizate prin instrumente moderne, flexibile și transparente, adaptate specificului activităților desfășurate și validate la nivelul fiecărui sector de activitate.

Modernizarea politicii de educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții este necesară pentru a răspunde nevoilor de perfecționare și recalificare determinate de provocările din secolul XXI, și în special de a sprijini recuperarea din pandemia COVID-19 și de a contribui la construirea unei Uniuni Europene mai durabile, corecte și mai rezistente.

Măsuri/acțiuni:

- 1) acoperirea costurilor legate de cazare, masă și transport pentru persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în perioada participării la programe de formare profesională;
- 2) dezvoltarea și implementarea unui mecanism național de finanțare a formării profesionale a salariaților prin constituirea unui fond de formare profesională;
- 3) campanii de promovare și conștientizare cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă;
- 4) facilitarea accesului la recunoașterea experienței profesionale a lucrătorilor, conform Directivei [nr. 36/2005/CE](#) privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- 5) flexibilizarea rutelor de formare profesională pentru angajații proprii și dezvoltarea unor instrumente sectoriale de recunoaștere a competențelor acestora;
- 6) organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii;
- 7) consolidarea cadrului de reglementare privind recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite în contexte formale, non-formale și informale, inclusiv prin experiență practică, mobilitate și voluntariat; crearea și dezvoltarea unor instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în sistem nonformal și informal.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3:

Implicarea entităților relevante pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe

La nivel național, politicile și acțiunile în materie de formare profesională a adulților implică: instituțiile din administrația publică centrală, furnizorii de formare profesională autorizați, organizațiile de cercetare, partenerii sociali, camerele de comerț, serviciul public de ocupare.

Aceste structuri instituționale trebuie să colaboreze eficient și responsabil pentru ca dezideratul perfecționării și al recalificării forței de muncă să devină realitate. În acest sens se propune elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea unui Pact național pentru competențe pentru a oferi adulților oportunități de formare mai numeroase și de calitate mai bună, dar și pentru identificarea de investiții publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe; pactul va facilita cooperarea dintre

sectorul public și cel privat; va facilita accesul la informații privind instrumentele de finanțare ale UE pentru dobândirea de competențe, și va fi conectat la punct de acces unic stabilit la nivelul UE.

În contextul Agendei pentru competențe COM(2020)274 final, promovarea cooperării privind formarea profesională a adulților vizează elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea de Pacte regionale/sectoriale pentru competențe, ca premisă pentru asigurarea unei forțe de muncă calificată corespunzător cu nevoile identificate în plan regional sau sectorial. Cu titlu de exemplu, un sector vizat ar fi sectorul Construcțiilor care oferă locuri de muncă la nivel local întâmpinând dificultăți în a atrage lucrători calificați; lacunele în materie de competențe sunt vizibile în domeniul proiectării verzi, al tehnologiilor și al materialelor ecologice. Odată cu relansarea economică, a devenit evident că perfecționarea trebuie să se concentreze pe eficiența energetică și pe utilizarea eficientă a resurselor, pe soluții energetice descentralizate din surse regenerabile, pe circularitate, pe digitalizare și pe renovarea construcțiilor existente, în conformitate cu cerințele de accesibilitate.

Măsuri/acțiuni

- 1) elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea unui Pact național pentru competențe pentru a oferi adulților oportunități de formare mai numeroase și de mai bună calitate, dar și pentru identificarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe;
- 2) elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea de Pacte regionale/sectoriale pentru competențe;
- 3) elaborare de studii periodice privind nevoia de formare pentru regiunile care se confruntă cu deficit de forță de muncă calificată.

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Stimularea dobândirii de noi competențe în vederea ocupării unui loc de muncă și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale

Primul pas pentru a ne asigura că cetățenii pot dobândi competențele de care au nevoie pentru locul de muncă actual sau pentru un viitor loc de muncă îl constituie informațiile actualizate privind nevoile în materie de competențe. De foarte multe ori informațiile privind competențele sunt disponibile prea târziu pentru a putea face alegerile corecte.

Piața muncii are nevoie de informații privind competențele care să fie accesibile, ușor de înțeles, specifice și actualizate cu regularitate.

Un rol important în utilizarea informațiilor privind competențele revine serviciilor publice de ocupare; serviciul public de ocupare trebuie să dispună atât de instrumentele necesare pentru identificarea timpurie a deficitelor de competențe, cât și de instrumente de identificare a tendințelor legate de oportunitățile de angajare aflate în creștere. SPO poate juca un rol important atât în orientarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă către programe de perfecționare și recalificare de bună calitate care să le asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării profesionale, cât și în ceea ce privește creșterea relevanței programelor de formare profesională pentru piața muncii.

Pentru a se asigura o mai bună dirijare a migrației legale către regiuni și ocupații care se confruntă cu o lipsă de personal calificat se va acționa pentru o mai bună corelare între cererea și oferta de forță de muncă, prin elaborarea de proceduri clare.

Legea nr. 53/2003 - [Codul Muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că angajatorii trebuie să le ofere angajaților acces periodic la formarea profesională, însă, în practică nu se respectă această prevedere.

Pe piața muncii, adesea angajații nu au acces la informații despre oportunitățile de formare ori au acces limitat la aceste informații, în special angajații mai în vârstă și cei cu un nivel redus de educație.

Pentru a răspunde nevoilor de actualizare periodică în materie de competențe instituțiile care gestionează domeniile de activitate au atribuția de a elabora strategii sectoriale și teritoriale privind formarea profesională a

adulților. Potrivit O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, strategiile sectoriale și teritoriale privind formarea profesională a adulților se elaborează de ministere, agenții naționale și alte organe ale administrației publice centrale de specialitate, după caz, cu consultarea autorităților administrației publice locale.

Măsuri/acțiuni

- 1) organizarea de programe de recalificare și perfecționare proactivă pentru valorificarea beneficiilor tranziției ecologice - sprijinirea forței de muncă în vederea obținerii competențelor necesare pentru a realiza tranziția dinspre sectoarele în declin către sectoarele în creștere, în cadrul economiei verzi;
- 2) implementarea programelor de actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv a programelor de ucenicie;
- 3) sprijinirea formării continue a angajaților în acord cu nevoile identificate la nivelul angajatorilor, inclusiv prin programe de formare internaționale.

CAPITOLUL V

Participarea tuturor instituțiilor/entităților competente în procesul de fundamentare și elaborare a SNOFM 2021-2027

Încă de la începutul anului 2020, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a făcut demersurile necesare constituirii, organizării și funcționării Grupului de lucru extins pentru Strategia Națională de Ocupare post 2020, structură națională de tip partenerial, fără personalitate juridică, cu rol de organism tehnic, a cărui activitate a vizat elaborarea proiectului de strategie, consultarea intra- și interinstituțională și, după caz, prezentarea acestuia spre însușire de către conducătorii instituțiilor/entităților din cadrul cărora au fost nominalizați reprezentanți.

La inițierea acestui demers, în considerarea principiului de reprezentare echilibrată a tuturor factorilor interesați, au fost înaintate scrisori de invitație către ministerele de resort și către alte autorități publice centrale relevante, precum și către patronatele și sindicatele reprezentative. De asemenea, la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale a fost derulată o procedură, transparentă și echitabilă, de selecție a partenerilor din sectorul organizațiilor nonguvernamentale, în urma căreia au fost cooptate, în calitate de parteneri, entitățile care și-au exprimat interesul.

În cadrul grupului, efortul de construire a viziunii Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 - 2027 a pornit de la nevoile de dezvoltare identificate la nivel național, pe de o parte prin efortul intern al instituției de analiză a datelor statistice și administrative relevante, iar pe de altă parte printr-un proces de fundamentare a acestora pe baze științifice, grație a două studii din cadrul Planului sectorial de cercetare-dezvoltare al MMPS 2018-2020, contractate în luna august a anului 2018 și executate de Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de conducător proiecte. Primul dintre proiecte, Analiza socio-economică a domeniului ocupare 2014-2020, a furnizat trei rezultate de cercetare: Studiu de evaluare a stării și tendințelor pieței muncii în perioada 2014 - 2020, Studiu de evaluare a rezultatelor politicilor de ocupare aplicate în perioada 2014 - 2020 și Previziuni și anticipări în vederea identificării și prioritizării nevoilor de dezvoltare pentru perioada 2021-2028. Cel de-al doilea proiect, Agenda pentru competențe ROMANIA 2020, 2025, a vizat următoarele: Evaluarea necesarului de competențe al economiei românești 2020, 2025, Analiza capacității de furnizare de competențe a sistemelor de formare profesională; Mecanisme de tratare a deficitelor și excedentelor de competențe; Măsuri pentru sprijinirea îmbunătățirii calității și relevanței formării competențelor și Agenda pentru competențe România la orizontul anilor 2025.

Un alt punct de plecare a fost reprezentat de lecțiile învățate din perioada de implementare a Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2014-2020, corelate cu domeniile prioritare de investiții aferente obiectivului de politică 4: O Europă mai socială și cu condițiile-cadru pentru furnizarea eficientă a

politicii de coeziune 2021-2027, cuprinse în Anexa D a Raportului de țară 2019. Astfel, având în vedere faptul că evaluarea actualei strategii a relevat necesitatea unei abordări viitoare integrate, bazate pe participarea activă, eficientă și coerentă a tuturor factorilor interesați, de la concepere la implementare, și având în vedere contextul pandemic, a apărut ca oportună și necesară crearea unui instrument care să permită consultarea on-line a tuturor membrilor Grupului de lucru extins pentru strategie, chiar din etapele premergătoare elaborării propriu-zise a documentului strategic. Astfel, membrii grupului de lucru au participat la un prim proces de consultare inițială orientat către colectarea de elemente relevante de fundamentare a obiectivelor/direcțiilor de acțiune ale strategiei, prin completarea unui chestionarul on-line în luna aprilie 2020.

Ulterior, proiectul de strategie și planul aferent au fost prezentate membrilor grupului de lucru, iar observațiile formulate de aceștia au fost integrate în forma finală a proiectului de document strategic.

Proiectul Strategiei SNOFM 2021-2027 și proiectul Planului de acțiuni pe perioada 2021 - 2027 pentru implementarea Strategiei au fost lansate în dezbateri publice și postate pe site-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

CAPITOLUL VI

Rezultatele vizate ale acțiunilor SNOFM 2021 - 2027

Principalele rezultate vizate a fi obținute prin implementarea SNOFM 2021 - 2027 sunt următoarele:

- îmbunătățirea sistemului de elaborare a politicilor publice în domeniul ocupării și formării profesionale prin implementarea unui mecanism de colectare sistematică a informațiilor din piața muncii, de anticipare și prognozare a nevoii de competențe pe sectoare de activitate, în profil regional și după mediu rezidențial, de evaluare, monitorizare și revizuire a măsurilor implementate;
- reducerea deficitului de forță de muncă, prin stimularea potențialului de ocupare a forței de muncă disponibile, ca răspuns la provocările pe termen mediu și lung determinate de declinul demografic și de migrație;
- îmbunătățirea accesului la ocupare al persoanelor din cadrul grupurilor dezavantajate - persoane inactive, șomeri, inclusiv șomeri de lungă durată, tineri, inclusiv NEETs, femei, persoane care au calitatea de unici întreținători a familiilor monoparentale și/sau persoane care au copii mai mici de 12 ani, persoane cu dizabilități, persoane din zone rurale, persoane eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați etc., prin reducere/eliminarea barierelor care le împiedică să intre sau să revină pe piața muncii, respectiv prin îmbunătățirea angajabilității acestora;
- intensificarea sporirea intervențiilor de stimulare a ocupării, corelat cu creșterea nivelului de adaptabilitatea acestora, atât la nevoile diferitelor grupuri, cât și la cele individuale, prin implementarea de instrumente adecvate, bazate pe intervenții mai aproape de beneficiari, prin crearea de echipe mobile mixte, stabilirea de profiluri ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și evaluarea nevoilor acestora, inclusiv în ceea ce privește parcursurile antreprenoriale, pregătirea de pachete prestabilite de măsuri dedicate fiecărei categorii de persoane dezavantajate și implementarea managementului de caz;
- creșterea relevanței și calității intervențiilor de formare profesională, prin punerea în aplicare a unor măsuri bazate pe anticiparea nevoilor de competențe, cu luarea în considerare a potențialelor transformări ale pieței muncii, determinate de fenomene precum: globalizarea, dezvoltarea tehnologică și tranziția la economia digitală;
- eficientizarea măsurilor de activare a categoriilor sociale dezavantajate pe piața muncii prin evaluarea și monitorizarea atentă și constantă a nevoilor acestora în raport cu provocările pieței muncii;
- sporirea gradului de acoperire, a diversității și a calității serviciilor de ocupare prin crearea unor parteneriate între instituțiile/autoritățile publice responsabile, mediul privat, organizațiile non-guvernamentale relevante, inclusiv entitățile de economie socială și partenerii sociali, bazate pe o colaborare intens-participativă, precum

și prin stimularea furnizorilor de servicii de ocupare acreditați și a întreprinderilor sociale de inserție, în condiții de sustenabilitate;

- debirocratizarea, eficientizarea și flexibilizarea activității serviciului public de ocupare, prin implementarea unor instrumente digitale moderne și prin regândirea procedurilor de lucru, așa încât să se asigure interacțiunea facilă și rapidă atât cu angajatorii, cât și cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cu focus pe mediere;

- îmbunătățirea ocupării tinerilor NEETs prin implementarea de măsuri de tipul Garanției pentru tineret consolidate, structurate în patru faze, respectiv cartografierea, informarea, pregătirea și oferta propriu-zisă și organizate în conformitate cu circumstanțele naționale, regionale și locale, acordând atenție perspectivei de gen și diversității tinerilor care sunt vizați de aceste scheme;

- întărirea rolului economiei sociale în ceea ce privește ocuparea persoanelor dezavantajate, prin implementarea unor măsuri care să sprijine inclusiv procesul de integrare socio- profesională a acestora în cadrul întreprinderilor sociale de inserție;

- creșterea vizibilității sectorului economiei sociale pentru o mai mare recunoaștere din partea factorilor interesați din mediul public sau privat, la nivel național sau european, prin dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, cu rol de monitorizare, evaluare, promovare, sensibilizare, conștientizare, sprijinire din punct de vedere organizațional și tehnic a entităților din acest sector;

- o mai bună valorificare a potențialului antreprenorial, în special al persoanelor subreprezentate sau dezavantajate în ecosistemul antreprenorial din România, și creșterea masei critice a IMM-urilor, prin implementarea de scheme de antreprenoriat care să asigure atât premisele sustenabilității start-upurilor (inclusiv de economie socială), cât și pe cele de depășire cu succes a potențialelor dificultăți economice și de dezvoltare ulterioară, prin inovare și digitalizare;

- reducerea deficitelor de forță de muncă, prin pachete de măsuri adaptate nevoilor economice și sociale de la nivel local/regional, identificate și fundamentate pe date statistice/administrative robuste;

- atenuarea efectelor negative determinate de pandemia COVID-19, în special a riscului de șomaj, prin măsuri de răspuns rapid, menite să sprijine păstrarea locurilor de muncă, tranzițiile dinspre inactivitate spre ocupare, precum și dezvoltarea competențelor și abilităților relevante pe piața muncii, a adaptabilității și rezilienței forței de muncă.

Relația dintre Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 și condițiile favorizante

În cadrul Memorandumul cu tema "Măsuri necesare îndeplinirii condiției favorizante Cadru de politică strategic pentru politicile active din domeniul pieței muncii" a fost planificată elaborarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă post 2020. Asociate acestui cadru strategic, au fost stabilite o serie de criterii, în sarcina exclusivă a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), respectiv în responsabilitatea partajată a Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS) și a Serviciului Public de Ocupare (SPO), după cum urmează:

1. Modalități privind crearea de profiluri ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și evaluarea nevoilor acestora, inclusiv privind parcursurile antreprenoriale (în responsabilitatea ANOFM);

2. Informații privind locurile de muncă vacante și oportunitățile de angajare, ținând seama de necesitățile pieței muncii (în responsabilitatea ANOFM);

3. Modalități pentru a asigura faptul că: concepția, implementarea, monitorizarea și revizuirea să se desfășoare în strânsă cooperare cu părțile interesate relevante (în responsabilitatea MMPS și a ANOFM);

4. Modalități de monitorizare, evaluare și revizuire a politicilor active din domeniul pieței muncii (în responsabilitatea MMPS și a ANOFM);

5. Pentru intervențiile în favoarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, parcursuri bazate pe date concrete și orientate către tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de

formare, inclusiv măsuri de identificare/sensibilizare, bazate pe cerințe de calitate care țin cont de criterii calitative privind ucenicile și stagiile, inclusiv în contextul implementării sistemelor de garanție pentru tineret (în responsabilitatea MMPS și a ANOFM).

Acest document strategic își propune să satisfacă cele cinci criterii pre-menționate în mod coerent și complementar cu Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 - 2027, dezvoltată în cadrul proiectului "STRATEG", precum și cu alte proiecte implementate de Serviciul Public de Ocupare în contextul derulării Programului Operațional Capital Uman 2014-2020.

• În ceea ce privește Criteriul 1 (C1). Modalități privind crearea de profiluri ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și evaluarea nevoilor acestora, inclusiv privind parcursurile antreprenoriale, în cadrul Direcției de acțiune 1. Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă a Obiectivului specific 1, sunt planificate o serie de măsuri care se bazează pe rezultatul demersului de revizuire a actualei metodologii de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București. Acest demers este o continuare a eforturilor Serviciului Public de Ocupare de adaptare și eficientizare a activității de identificare a profilului persoanelor în căutarea unui loc de muncă²⁶, reglementată în prezent ca obiectiv al serviciilor de informare și consiliere profesională, care are ca finalitate stabilirea nivelului de ocupabilitate, respectiv: "ușor ocupabil", "mediu ocupabil", "greu ocupabil", "foarte greu ocupabil". Includerea într-un anumit nivel de ocupabilitate indică gradul de dificultate în ceea ce privește încadrarea pe piața muncii și determină acordarea, în condițiile legii, a măsurilor adecvate pentru stimularea ocupării forței de muncă, rezultatul profilării constituind un real suport în realizarea planurilor individuale de acțiune, pe baza cărora se stabilesc intervențiile ulterioare, personalizate în funcție de profilul individual.

²⁶ Reglementată la data curentă prin Ordinul Președintelui ANOFM nr. 11/2018, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 216/09.03.2018.

Având în vedere nevoia de segmentare a diverselor categorii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, cu scopul de a le oferi sprijin personalizat, identificată în mod repetat de Comisia Europeană în documentele rezultate din Semestrul European, Serviciul Public de Ocupare și-a propus îmbunătățirea procedurii de profilare existente, atât prin valorificarea experienței acumulate ca urmare a activităților de învățare prin dialog în cadrul Rețelei europene a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, concretizată în adaptarea aplicației informatice de profilare prin integrarea unui chestionar suplimentar pentru evaluarea problemelor personale, familiale, de sănătate, de disponibilitate și motivație a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și, în mod corelativ, a unei proceduri de evaluare a răspunsurilor²⁷, cât și prin implementarea proiectului "Managementul de caz - Proces de incluziune pe piața forței de muncă".

²⁷ Testarea și revizuirea instrumentului necesită participarea față în față a consilierilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, acest lucru fiind momentan nerealizabil datorită instituirii stării de urgență/alertă pentru limitare răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Astfel, pornind de la premisa că de calitatea informării și consilierii profesionale depind în mare măsură rezultatele aplicării măsurilor active, prin proiectul Managementul de caz - Proces de incluziune pe piața forței de muncă, ANOFM își propune adaptarea acestor servicii (incluzând profilarea), în special în cazul persoanelor provenind din grupuri vulnerabile (greu și foarte greu ocupabile, conform sistemului de profilare). De asemenea, proiectul vizează și dezvoltarea de instrumente specifice de management de caz, care urmăresc abordarea pluridisciplinară a cazurilor, în funcție de problemele și/sau necesitățile clientului.

• Referitor la Criteriul 2 (C2). Informații privind locurile de muncă vacante și oportunitățile de angajare, ținând seama de necesitățile pieței muncii, în cadrul Direcției de acțiune 1. Promovarea de noi abordări în furnizarea

măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă a Obiectivului specific 1 a fost inclusă măsura 1.1.4. Dezvoltarea de instrumente și metodologii care să permită debirocratizarea și digitalizarea activității ANOFM în vederea furnizării în mod integrat a serviciilor dedicate angajatorilor, precum și realizarea de adaptări necesare persoanelor cu dizabilități, prin care se urmărește abordarea unitară și coerentă a cererii și ofertei de forță de muncă.

Abordarea pe care se sprijină această măsură este una centrată pe client și are la bază rezultatele preconizate ale proiectului "Relația SPO cu angajatorii - eSPOR", care urmărește adaptarea serviciilor dedicate angajatorilor prin includerea acestora într-o platformă unică, respectiv ale proiectului "Managementul de caz", care vizează în principal realizarea și funcționalizarea unei aplicații informatice de profilare, informare și consiliere și management de caz, care să dispună de mai multe funcționalități, inclusiv servicii online oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (înregistrare online, vizualizare dosar personal, programare întâlnire cu funcționari publici etc.).

De asemenea, atât C1., cât și C2. își găsesc reflectarea în mai multe dintre direcțiile de acțiune ale Strategiei ANOFM 2021-2027, cu precădere în:

- Direcția de acțiune I.1: Îmbunătățirea calității serviciilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, căreia îi sunt subsumate măsurile: Eficientizarea modalităților de interacțiune cu persoanelor în căutarea unui loc de muncă prin revizuirea și digitalizarea instrumentelor de informare și consiliere; Revizuirea modului de profilare și digitalizarea instrumentului de profilare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; Implementare extinsă a proceselor de tip self- service pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (activitate transversală); Dezvoltarea și aplicarea sistematică a chestionarelor de satisfacție asupra serviciilor furnizate de ANOFM clienților săi, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; Promovarea serviciilor și atragerea către Serviciul Public de Ocupare a persoanelor inactive; Adaptarea serviciilor de acompaniere specifice diverselor categorii de tineri NEETs; Dezvoltarea activității de orientare în carieră a tinerilor și asigurarea tranziției de la școală la muncă; Personalizarea serviciilor pentru diversele categorii de șomeri de lungă durată prin includerea unor măsuri specifice în cadrul acordului de reintegrare în muncă; Operaționalizarea și evidențierea locurilor de muncă cu timp de muncă parțial/flexibil, prin declararea corespunzătoare a cerințelor locului de muncă vacant de către angajator; Identificarea unor măsuri mai flexibile pentru stimularea mobilității interne a forței de muncă prin programe de mobilitate internă prin parteneriate între angajator, autoritățile locale din mai multe județe (AJOFM din județe primitoare/trimițătoare, primării) care să identifice pe lângă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă dispuse să se mute și modul de asigurare a celorlalte servicii, în special locuințele disponibile pentru lucrătorii care se mută, eventual cu posibilitatea plății parțiale a chiriei de către angajator (asimilată locuinței de serviciu); Organizarea de campanii de informare despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din România împreună cu angajatorii, despre oportunitățile oferite de serviciile EURES, prin cooperarea cu rețelele naționale EURES, Servicii Publice de Ocupare din alte state membre, entități diplomatice; Derularea de campanii de informare a cetățenilor și angajatorilor privind oportunitățile și riscurile muncii în străinătate;

- Direcția de acțiune I.2: Îmbunătățirea/Eficientizarea acordării serviciilor către angajatori, în cadrul căreia au fost planificate măsurile: Eficientizarea interacțiunii cu angajatorii prin revizuirea/digitalizarea serviciilor de mediere pentru angajatori; Implementarea extinsă a proceselor de tip self-service pentru angajatori; Revizuirea modului de organizare a evenimentelor de ocupare/burse ale locurilor de muncă pentru a deveni mai interactive prin organizarea de evenimente în sistem on-line; Dezvoltarea și aplicarea sistematică a chestionarelor de satisfacție asupra serviciilor furnizate de ANOFM clienților săi, angajatori;

- Direcția de acțiune I.3: Îmbunătățirea/Eficientizarea acordării serviciilor de formare profesională, prin: Analize și prognoze necesare de competențe în piața muncii; Revizuirea sistemului de fundamentare a planului național de formare profesională; Eficientizarea serviciilor de formare profesională prin digitalizare sistem gestiuone de

formare profesională continuă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; Organizarea de cursuri de formare profesională continuă în sistem on-line;

- Direcția de acțiune II.2: Procedurare și monitorizare, căreia îi corespund următoarele intervenții: Revizuirea, în sensul actualizării, unificării și simplificării procedurilor de lucru în vederea digitalizării; Digitalizarea proceselor interne de furnizare de servicii; Dezvoltarea interfeței destinate șomerilor/angajatorilor care să poată depune solicitările on-line; Transmiterea locurilor de muncă vacante on-line; Realizarea medierii on-line; Asigurarea capacităților IT-C; Utilizarea eficientă a instrumentelor deja existente și completarea cu alte capacități IT-C; Înlocuirea dotării tehnice perimate sau insuficient utilizate (serve, computere); Adaptarea aplicațiilor interne de lucru ale ANOFM la posibilitatea de lucru "out-of-office"/Asigurarea echipamentelor informatice necesare susținerii activității/asigurarea securității datelor.

• Cu referire la Criteriul 3 (C3). Modalități pentru a asigura faptul că: concepția, implementarea, monitorizarea și revizuirea să se desfășoare în strânsă cooperare cu părțile interesate relevante, prezenta strategie a fost elaborată și urmează să fie implementată, monitorizată și evaluată cu respectarea unor principii călăuzitoare (prezentate deja), care asigură premisele pentru participarea activă, eficientă și coerentă a tuturor factorilor interesați, în toate etapele ciclului politicilor publice aferente cadrului strategic dezvoltat. Astfel, dacă elaborarea strategiei este rezultatul unui larg proces de consultare, în special în cadrul Grupului de lucru extins formalizat în acest sens, pentru etapele următoare se va proceda la constituirea unui Comitet Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare a implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 - 2027, ce va avea în componență reprezentanți ai ministerelor de resort și ai instituțiilor din subordinea acestora, precum și reprezentanți ai altor entități cu atribuții în implementarea strategiei, inclusiv parteneri sociali reprezentativi la nivel național, după cum urmează: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Educației, Autoritatea Națională pentru Calificări, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Finanțelor, Autoritatea de Management a Programului Operațional Capital Uman, Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptții, Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Camera de Comerț și Industrie a României, Comitete sectoriale, Parteneri sociali reprezentativi la nivel național.

• În ceea ce privește Criteriul 4 (C4). Modalități de monitorizare, evaluare și revizuire a politicilor active din domeniul pieței muncii, aflat în strânsă legătură cu cel anterior, strategia vizează o schimbare de paradigmă în ceea ce privește fundamentarea, conceperea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor active din domeniul pieței muncii, pornind de la anticiparea competențelor pe piața muncii. Această schimbare de abordare își găsește materializare în proiectul "ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației", cu ANOFM în calitate de lider parteneriat și MMPS, INCSMPS, CNDIPT, MEC, UEFISCDI, în calitate de parteneri, prin care se urmărește proiectarea, testarea și implementarea a trei mecanisme care au ca rol asigurarea corespondenței dintre cerere și ofertă pe întreg traseul pe care îl presupune viața activă a unei persoane.

Primele două mecanisme dezvoltate în cadrul proiectului vor permite ca măsurile active de ocupare propuse de către MMPS și implementate de Serviciul Public de Ocupare oferite șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să fie adaptate nevoilor și caracteristicilor în continuă schimbare ale pieței muncii, stabilirea ofertei furnizorilor de educație și formare profesională să se realizeze pe baza cerințelor concrete ale angajatorilor, astfel încât forța de muncă disponibilă să se poată integra pe piața muncii rapid, iar ocuparea să fie de durată.

Cel de-al treilea mecanism ce se va dezvolta în cadrul proiectului va permite monitorizarea inserției pe piața muncii a absolvenților sistemelor de educație și formare profesională a adulților și va facilita realizarea analizei

de eficiență a sistemului de educație și formare profesională din perspectiva furnizării de competențe în acord cu cerințele concrete ale pieței muncii, fapt ce va face posibilă adaptarea acestora în acord cu dinamica pieței muncii, contribuind la facilitarea inserției pe piața muncii a absolvenților și la reducerea șomajului acestora.

Funcționarea celor trei mecanisme va permite asigurarea coerenței și a sinergiei dintre sistemul de educație și formare profesională a adulților, asigurându-se totodată și cadrul normativ și de guvernanță aferent. În perioada de programare 2021 - 2027 partenerii implicați vor face demersurile necesare pentru îmbunătățirea mecanismelor care să permită multiplicarea rezultatelor acestui proiect, având în vedere angajamentele asumate. Astfel, rezultatele obținute pe termen mediu și lung vor permite adaptarea măsurilor specifice dar și a politicilor publice relevante pentru o dezvoltare sustenabilă și incluzivă a pieței muncii. În acest sens, în cadrul strategiei a fost stabilită Direcția de acțiune 3.2. Crearea unui sistem de monitorizare și evaluare a politicilor publice și de anticipare a modificărilor de pe piața muncii în vederea unei mai bune corelări între cerere și ofertă, în cadrul căreia au fost planificate următoarele măsuri: 3.2.1. Îmbunătățirea instrumentelor, proceselor și mecanismelor de monitorizare a informațiilor din piața muncii, de anticipare a nevoii de competențe, de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională, cu adăugarea de noi dezvoltări, care să includă previziuni periodice cu privire la dinamica cererii de forță de muncă pe sectoare de activitate, în profil regional și după mediu rezidențial, în vederea creșterii predictibilității alocărilor și realocărilor intra și inter sectoriale ale forței de muncă; 3.2.2. Creșterea capacității MMPS și ANOFM de a monitoriza și evalua politicile publice și de a utiliza sistemele informatice suport prin formarea de specialiști (seminarii, instruire, formare continuă); 3.2.3. Creșterea capacității de evaluare și raportare a transunerii/implementării angajamentelor asumate de România în domeniul social și al pieței muncii.

În mod corelativ, Direcția de acțiune II.2: Procedurare și monitorizare a Strategiei ANOFM 2021 - 2027 are planificate între măsuri: Consolidarea sistemului de analiză și prognoză privind nevoile pieței muncii și dinamica forței de muncă prin colaborare/externalizare instituții specializate de cercetare; Dezvoltarea unui instrument dedicat activității de gestiune previzională a locurilor de muncă și competențelor; Consolidarea colectării datelor statistice specifice fiecărei măsuri în parte și pe tipuri de beneficiari, dezagregate pe criterii de sex, etnie, dizabilitate, vârstă, medii urbane și rurale; revizuirea/optimizarea aplicațiilor IT dedicate; Evaluare sistematică a impactului și eficacității politicilor, programelor și măsurilor, în special cele destinate grupurilor vulnerabile.

• În ceea ce privește Criteriul 5 (C5). Pentru intervențiile în favoarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, parcursuri bazate pe date concrete și orientate către tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, inclusiv măsuri de identificare/sensibilizare, bazate pe cerințe de calitate care țin cont de criterii calitative privind ucenicile și stagiile, inclusiv în contextul implementării sistemelor de garanție pentru tineret, strategia propunere în cadrul Direcției de acțiune 1. Creșterea ocupării tinerilor și promovarea unei ocupări durabile, inclusiv prin implementarea Garanției pentru Tineret consolidate a Obiectivului specific 2. un mix de măsuri ce urmează a fi implementate ținând cont atât de circumstanțele naționale, regionale și locale, cât și de nevoile identificate la nivelul fiecărui individ, între care: dezvoltarea de sisteme de prevenție prin consolidarea parteneriatelor între instituții cu competențe în domeniul ocupării, educației și protecției sociale, precum și alte entități relevante în vederea identificării tinerilor cu risc de a deveni tineri NEET; înființarea/dezvoltarea de centre/cluburi de tineret la nivel comunitar, cu implicarea autorităților locale și a unor entități publice sau private care să ofere activități specifice adaptate tinerilor și susținerea activității de promovare a acestora; realizarea de către centrele/cluburile de tineret publice sau private sau alte entități interesate a unor rețele de lucrători de tineret, identificați, selectați și activați din rândul tinerilor (în special NEETs); cartografierea, informarea, pregătirea și furnizarea ofertei propriu-zise (pachete integrate de măsuri de activare a tinerilor, inclusiv NEETs - consiliere, inclusiv antreprenorială și de antreprenariat social, mediere, prime de ocupare, subvenții angajatori, formare profesională/ucenicii/stagii/internship-uri, evaluare de competențe, înscriere și susținere participare la programe de a doua șansă flexibile, inclusiv la module de

pregătire profesională, furnizare servicii suport personalizate: prime de instruire destinate acoperirii cheltuielilor asociate instruirii - transport, masă etc., subvenționarea costurilor aferente obținerii permisului de șoferi (pe diverse clase, în funcție de necesități), stimularea tinerilor pre-ocupare prin stagii scurte la diferiți angajatori pentru a lua contact cu domeniul respectiv de activitate, stimulare angajatori post-ucenicie); îmbunătățirea monitorizării situației tinerilor NEET după integrarea pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională; dezvoltarea voluntariatului în rândul tinerilor, inclusiv NEETs, în scopul familiarizării acestora cu cerințele locurilor de muncă, facilitării dobândirii de noi competențe și identificării unor potențiale parcursuri profesionale, inclusiv antreprenoriale; asigurarea dobândirii de către tineri, inclusiv NEETs, a competențelor transversale, cu accent pe competențe digitale de bază, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, precum și competențe de antreprenariat social și verzi.

Implementarea măsurilor dedicate tinerilor se bazează pe o schimbare de abordare, care constă în aceea că centrele de tineret și rețelele de tineret vor avea o contribuție importantă în implementarea măsurilor de tipul Garanție pentru tineret (GpT), fără însă a se diminua rolul SPO.

În vederea asigurării premiselor de succes pentru dezvoltarea centrelor de tineret/rețelelor subsecvente, vor fi complementarizate două mecanisme de implementare a măsurilor din cele patru faze specifice noile scheme de GpT, respectiv cartografierea, informarea, pregătirea ofertei și ofertarea propriu-zisă. Primul mecanism se bazează pe parteneriatul dintre AJOFM-uri, în calitate de aplicanți, cu parteneri din sectorul public (cu precădere autorități ale administrației publice locale), privat și ONG, ca și pre-condiție la finanțare, așa încât să poată avea o abordare holistică. Selectarea partenerilor se va realiza cu luarea în considerare a următoarelor criterii: i. capacitatea (la nivel de resurse, inclusiv umane, dar și de infrastructură disponibilă); ii. disponibilitatea a se angaja într-un parteneriat sustenabil; iii. agendă (existența preocupării, reflectate în acțiuni concrete și eficiente, pentru problematica tinerilor NEET, respectiv a tinerilor în general); iv. complementaritatea (acțiunile partenerilor să se aduge la cele ale AJOFM-urilor, așa încât să se asigure efectul sinergic). În ceea ce privește capacitatea, este de luat în calcul o analiză prealabilă, la nivelul fiecărui județ a infrastructurii de servicii, precum și a celei ce poate fi pusă la dispoziție de UAT-uri, precum și de centrele de tineret din structura direcțiilor județene pentru tineret și sport, ale MTS (33, la data curentă, acoperind 27 din cele 42 de județe ale țării, inclusiv București), precum și capitalizarea relațiilor dezvoltate anterior, în cadrul protocoalelor încheiate de ANOFM/AJOFM.

Al doilea mecanism vizează județele în care nu se realizează funcționalizarea parteneriatelor de către AJOFM-uri și se bazează pe o largă deschidere către consorții de parteneri care încheie acorduri pe baza principiilor pre-menționate. De asemenea, în vederea finanțării se va stabili obligația ca, pe bază de protocol, tinerii NEET incluși în intervențiile centrelor înființate de aceste consorții de parteneri să fie remiși AJOFM-urilor pentru înregistrare și parcurgerea etapelor III și IV ale Garanției pentru Tineret.

În vederea implementării eficiente a măsurilor din cadrul acestei direcții de acțiune, se va proceda la stabilirea unui cadru comun de monitorizare și evaluare, care să reflecte rezultatele reale ale intervențiilor, inclusiv în ceea ce privește statutul pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională al tinerilor NEET la 6/12/18 luni de la includerea într-o ofertă de Garanție pentru Tineret (de educație/formare profesională/ocupare).

CAPITOLUL VII

Cadrul de guvernanță al Strategiei

SECȚIUNEA 1

Entități relevante

Atingerea obiectivelor propuse se poate face doar prin mobilizarea tuturor factorilor relevanți pe piața muncii, iar consultările cu partenerii sociali și societatea civilă trebuie să capete consistență în acest context, parteneriatul și dialogul social având un rol major în ceea ce privește noile dimensiuni ale relațiilor industriale, cu accent pe tranziția ecologică, digitalizare, modernizarea organizării muncii, promovarea educației și formării pe tot parcursul vieții, creșterea ratei de ocupare, reziliența forței de muncă la situațiile de risc semnificative etc.

În plus, punerea în aplicare a Strategiei se va realiza prin partajarea competențelor specifice instituțiilor și autorităților administrației publice centrale, precum și autorităților administrațiilor publice locale implicate, așa încât luarea deciziilor să fie cât mai aproape de grupurile țintite.

Principalele instituții care își vor conjuga eforturile în vederea implementării cu succes a Strategiei sunt:

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) - în colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, realizează politicile naționale, corelate cu cele la nivel european și internațional, în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice.

Ministerul Educației (ME) - împreună cu MMPS, asigură articularea educației și formării profesionale inițiale și continue cu nevoile pieței muncii, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, precum și a H.G. nr. 556/2011 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare.

Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării (MCID) - cu atribuții ce decurg din preluarea activității și structurilor specializate din domeniul cercetării și inovării de la Ministerul Educației și Cercetării, respectiv din domeniul comunicațiilor de la Ministerul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor.

Ministerul Finanțelor (MF) - contribuie la elaborarea și implementarea strategiei în domeniul finanțelor publice, în exercitarea administrării generale a finanțelor publice, asigurând utilizarea pârghiilor financiare în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici.

Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului (MEAT) - elaborează politici publice privind creșterea economică și aplică strategia guvernamentală în domeniile: economie, politici industriale, competitivitate, industria de apărare, proprietate intelectuală, invenții și mărci, protecția consumatorilor, infrastructura calității și supravegherea pieței, domeniul întreprinderilor mici și mijlocii, mediului de afaceri, comerțului, antreprenoriatului și investițiilor străine, în domeniul turismului, în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici.

Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale (MADR) - cu rol în elaborarea și implementarea strategiilor naționale sectoriale în domeniile agriculturii și producției alimentare, dezvoltării rurale, îmbunătățirilor funciare, precum și în domeniile conexe: cercetare științifică de specialitate, conservarea și managementul durabil al solurilor și al resurselor genetice vegetale și animale.

Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene (MIPE) - asigură coerența cadrului instituțional de coordonare și gestionare a instrumentelor structurale, fiind structura responsabilă pentru coordonarea procesului de programare a politicii de coeziune post - 2020.

Ministerul Tineretului și Sportului (MTS) - coordonează aplicarea strategiilor și programelor în domeniul tineretului și sportului.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) - implementează și finanțează, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională.

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) - promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale, și elaborează, coordonează și aplică strategiile și politicile Guvernului în domeniul violenței domestice.

Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții (ANDPCA) - exercită

urmărirea modului în care sunt respectate și promovate, de către persoanele fizice sau juridice, de drept public ori privat, drepturile persoanelor cu dizabilități și drepturile copilului, precum și respectării legislației în domeniul adopției, asigurând totodată fundamentarea, elaborarea, supunerea spre aprobare Guvernului a documentelor de politici publice, precum și aplicarea strategiilor și a programelor de reformă în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, al drepturilor copilului și al adopției, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte.

Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) - elaborează, implementează și actualizează Cadrul national al calificărilor și Registrul national al calificărilor pe baza corelării cu Cadrul european al calificărilor și propune ME elemente de politici și de strategii naționale, acte normative referitoare la sistemul national al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane.

Inspekția Muncii (IM) - cu rol de coordonare și exercitare a activității de control în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței produselor, în vederea aplicării corecte și unitare a dispozițiilor legale în unitățile din sectorul public, mixt, privat și la alte categorii de angajatori și entități juridice.

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI) - realizează și implementează proiecte de dezvoltare instituțională și de sistem, referitoare la învățământul superior, cercetare, dezvoltare și inovare, cu finanțare națională și internațională, cu avizul ME.

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT) - contribuie la creșterea relevanței sistemului de educație și formare profesională inițială în raport cu nevoile de dezvoltare socioeconomică de la nivel național, regional și local, precum și a atractivității acestuia, inclusiv prin coordonarea elaborării și actualizării periodice a documentelor de planificare strategică a ofertei de educație și formare profesională inițială, la nivel regional și județean.

Inspectoratele școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București (ISJ/ISMB) - sunt servicii publice deconcentrate ale Ministerului Educației, care se organizează la nivel județean și care acționează pentru realizarea obiectivelor educaționale prevăzute de Legea Educației în domeniul învățământului preuniversitar.

Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS) - cu un aport important în fundamentarea politicilor în domenii precum: piața muncii, educația continuă, managementul resurselor umane, politici sociale și fenomene sociale etc.

Camerele de Comerț și Industrie (CCI) - se implică în mod susținut în asigurarea unui mediu de afaceri stabil, coerent și transparent, favorabil dezvoltării durabile a economiei și sprijină autoritățile administrației publice locale în scopul dezvoltării economico-sociale, inclusiv prin implicarea în cadrul unor acțiuni desfășurate în parteneriat public-privat.

Comitetele sectoriale (CS) - participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale, precum și la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor.

Direcțiile Județene pentru Sport și Tineret (DJST) - asigură implementarea la nivel județean a strategiei și politicilor Guvernului în domeniile sportului și tineretului.

Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) - au rolul de a identifica și de a soluționa problemele sociale ale comunității din domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu dizabilități, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie, prin servicii specializate pentru categoriile de persoane defavorizate.

Serviciile publice de asistență socială (SPAS) - funcționează la nivelul municipiilor, orașelor, sunt organizate în subordinea consiliilor locale și contribuie la aplicarea politicilor sociale în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor vârstnice, persoanelor cu dizabilități, precum și altor persoane, grupuri sau comunități aflate în nevoie socială.

Grupurile de Acțiune Locală (GAL)- structuri partenoriale constituite într-un anumit teritoriu, care reunesc reprezentanți ai sectoarelor public, privat și ai societății civile din teritoriul respectiv.

Structurile teritoriale și locale ale administrației publice, structurile asociative ale administrației publice locale, diverse organizații din mediul economic, social, academic și din societatea civilă.

Partenerii sociali (PS) cu atribuții și responsabilități, atât la nivel național, cât și sectorial, prin implicarea activă în modificarea, adaptarea, respectarea și monitorizarea măsurilor privind piața muncii.

SECȚIUNEA 2

Mecanismul de implementare, monitorizare și evaluare

Pentru materializarea celor patru obiective specifice și a direcțiilor specifice de acțiune, Strategia propune un plan cadru multi-anual cu măsuri necesare a fi implementate în perioada 2021-2027. În vederea eficientizării implementării, măsurile planificate vor fi operaționalizate prin planuri anuale de acțiuni.

Aceste planuri anuale de acțiuni, cuprinzând acțiunile ce vor fi derulate pe parcursul unui an calendaristic, vor fi actualizate în marja planului cadru multi-anual, cu luarea în considerare a noilor provocări cu care se confruntă piața muncii, precum și a contextului strategic național și european, respectiv prin preluarea acțiunilor restante.

De asemenea, se va avea în vedere stabilirea de obiective specifice cuantificabile, prin precizarea acolo unde este cazul a unui număr orientativ de beneficiari din fiecare grup țintă vizat, ceea ce va permite estimarea unei alocări bugetare aferente, respectiv specificarea ordinului de mărime privind sursele de finanțare.

Planurile anuale de acțiuni vor fi elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, pe baza contribuțiilor instituțiilor/entităților implicate, și vor fi aprobate prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale. În cadrul planurilor anuale de acțiuni se vor stabili și valori țintă pentru indicatorii aferenți măsurilor asumate prin Strategie.

Având în vedere că procesul de monitorizare și evaluare a Strategiei se va concentra pe analiza implementării acestor planuri anuale de acțiuni, pentru asigurarea unui cadru instituțional adecvat, va fi înființat un Comitet Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare, organism de lucru fără personalitate juridică. Acesta va funcționa în conformitate cu prevederile Regulamentului propriu de organizare și funcționare, ce se stabilește în prima ședință de lucru.

Comitetul va avea în componență reprezentanți ai ministerelor de resort și ai instituțiilor din subordinea acestora, precum și reprezentanți ai altor entități cu atribuții în implementarea strategiei, inclusiv parteneri sociali reprezentativi la nivel național, după cum urmează: Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Educației, Autoritatea Națională pentru Calificări, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Finanțelor, Autoritatea de Management a Programului Operațional Capital Uman, Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Camera de Comerț și Industrie a României, Asociația Națională a Comitetelor Sectoriale din România, Parteneri sociali reprezentativi la nivel național.

Fiecare instituție/entitate reprezentată în Comitetul Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare va desemna, prin ordin sau decizie a conducătorului instituției/entității, o persoană responsabilă și un supleant, la nivel de director/șef serviciu/funcție de conducere similară, după caz, care vor monitoriza și evalua Strategia la nivelul instituției/entității respective.

Comitetul va fi coordonat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin Secretarul de Stat, care are atribuții în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă, iar secretariatul acestuia va fi asigurat de direcția

de specialitate din subordine.

Printre atribuțiile Comitetului se vor număra:

- participarea activă la monitorizarea și evaluarea modului de implementare a planurilor anuale de acțiuni la nivelul instituțiilor și autorităților administrației publice centrale, precum și al autorităților administrației publice locale responsabile;
- inițierea demersurilor pentru mobilizarea resurselor necesare implementării planurilor anuale de acțiuni;
- asigurarea comunicării interministeriale, precum și armonizarea punctelor de vedere, în implementarea Strategiei;
- formularea de recomandări și propuneri de măsuri, în vederea asigurării coerenței și eficientizării procesului de implementare a planurilor anuale de acțiuni;
- aprobarea Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei.

Rezultatele proceselor de monitorizare și evaluare se vor reflecta în cadrul Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei, elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, document care va evidenția stadiul implementării măsurilor planificate, precum și evoluția principalelor variabile care afectează piața muncii, prin utilizarea unor criterii de comun acord acceptate în cadrul Comitetului Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare, Raportul anual va include indicatori, precum:

1. Rata de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 de ani;
2. Rata de ocupare în cadrul grupurilor vulnerabile - tineri, femei, lucrători în vârstă (55 - 65 ani) etc.;
3. Rata tinerilor NEET;
4. Rata șomajului pe categorii de vârstă;
5. Distribuția populației ocupate pe sectoare ale economiei naționale și după statutul ocupațional;
6. Participarea și resursele alocate pentru măsurile active de ocupare a forței de muncă;
7. Rata de participare a adulților la formare profesională continuă.

Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei va fi afișat pe website-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Pentru a urmări metodic progresul implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027, fiecare instituție/entitate din Comitetul Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare responsabilă pentru măsuri/acțiuni specifice va avea responsabilitatea de a transmite Ministerului Muncii și Protecției Sociale informații fundamentate privind implementarea acestora, astfel încât acestea să fie agregate și procesate în cadrul Raportului anual de monitorizare și evaluare.

Fără ca enumerarea lor să fie limitativă, entitățile responsabile cu implementarea măsurilor vor transmite MMPS informații cu privire la următoarele aspecte:

- Descrierea și scopul măsurilor implementate;
- Termenele și etapele de implementare;
- Structura responsabilă cu implementarea măsurii și alte instituții care au contribuit la implementarea acesteia;
- Stadiul implementării măsurii;
- Situația realizării indicatorilor/rezultatelor;
- Situația alocărilor financiare.

Având în vedere că Strategia este dezvoltată pe termen lung (o perioadă de șapte ani), obiectivele stabilite vor fi atinse treptat, în funcție de priorități, iar la finalul ciclului de implementare al Strategiei, Comitetul Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare va proceda la elaborarea unui Raport final de evaluare a implementării Strategiei. Pentru analizarea rezultatelor implementării Strategiei vor fi utilizați indicatori precum:

- Indicatori de resurse și activități (input) - prin care vor fi determinate resursele financiare, umane, materiale și organizaționale mobilizate pe parcursul implementării strategiei, precum și procesele manageriale;
- Indicatori de ieșire (output) - care cuantifică serviciile livrate ca rezultat al implementării strategiei - exemplu:

Numărul de măsuri implementate; Numărul de beneficiari ai fiecărei măsuri;

- Indicatori de rezultat - care monitorizează efectele imediate ale strategiei asupra grupurilor țintă;
- Indicatori de impact - prin intermediul cărora vor fi monitorizate consecințele indirecte și pe termen lung ale implementării acestei strategii.

ANEXA Nr. 2

Planul de acțiuni pe perioada 2021-2027 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027

Obiectivul specific 1. Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile				
Direcție de acțiune 1.1.Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă				
Măsura	Instituții/entități responsabile	Perioada de implementare	Sursa de finanțare	Indicatori
1.1.1. Dezvoltarea serviciilor oferite persoanelor inactive apte de muncă și identificarea celor mai adecvate modalități de încurajare a participării acestora pe piața muncii	ANOFM, MMPS, MIPE	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr persoane inactive apte de muncă beneficiare de servicii
1.1.2. Facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din grupurile dezavantajate, apte de muncă, prin crearea de echipe mobile mixte cu rol în furnizarea de servicii integrate de identificare, îndrumare și sprijin, precum și prin adaptarea intervențiilor individualizate în cadrul managementului de caz	ANOFM, MMPS, MIPE, SPAS (serviciile publice de asistență socială)	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane din grupurile dezavantajate pentru care s-a facilitat accesul pe piața muncii
1.1.3. Furnizarea de pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta peste 50 de ani, persoane reîntoarse în țară,	ANOFM, MMPS, MIPE, Furnizori de servicii de ocupare acreditați, Furnizori de formare profesională autorizați	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane cărora le-au fost oferite pachete integrate de măsuri de activare, din care persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta peste 50 de ani, persoane

persoane eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc.				reîntoarce în țară, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți); Număr de persoane care dobândesc un loc de muncă în urma cuprinderii în pachete integrate de măsuri de activare, din care persoane inactice apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta peste 50 de ani, persoane reîntoarce în țară, persoane eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți)
1.1.4. Dezvoltarea de instrumente și metodologii care să permită debirocratizarea și digitalizarea activității ANOFM în vederea furnizării în mod integrat a serviciilor dedicate angajatorilor, precum și realizarea de adaptări necesare persoanelor cu dizabilități	ANOFM, MMPS, MIPE, ANDPDCA, CCI	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	O platformă integrată funcțională Ghid privind adaptările la locul de muncă și angajare asistată
1.1.5. Stimularea furnizorilor acreditați de servicii de ocupare în condiții de sustenabilitate prin acordarea de mini granturi dimensionate în funcție de perioada pentru care persoana mediată rămâne ocupată pe piața muncii (pt. 6/12 luni de la împlinirea a 12 luni de încadrare în muncă)	Furnizorii de servicii de ocupare acreditați, ANOFM, MMPS, MIPE	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane mediate care se află în ocupare la 6/12 luni de la împlinirea a 12 luni de încadrare în muncă
1.1.6. Promovarea unor	ANOFM, MMPS	2021 - 2027	BAS	Număr de servicii dedicate

servicii dedicate persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia				persoanelor care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia Număr de persoane cu dizabilități care au beneficiat de servicii
1.1.7. Acordarea de granturi pentru formarea profesională a angajaților	MMPS, ANOFM, MIPE	2021-2027	BAS FSE	Număr de angajați cuprinși în formare profesională organizată de angajatori
1.1.8. Realizarea unor evaluări aprofundate ale șomajului, dar și ale inactivității în vederea reducerii și prevenirii șomajului de lungă durată și a șomajului structural	MMPS, ANOFM, PS	2021-2027	BAS BS FSE	Număr de evaluări realizate
 Direcție de acțiune 1.2. Promovarea, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor/opportunităților de antreprenariat și economie socială vizând crearea de locuri de muncă de calitate				
1.2.1. Furnizarea unor programe de sprijin antreprenorial responsabil, adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu accent pe persoanele dezavantajate, care să cuprindă măsuri de tip pre start-up și scheme granturi pentru start-up-uri	MEAT, MIPE, Entități de tipul celor care au implementat schemele de start-up în programarea 2014-2020 (administratori de grant), Furnizori de formare profesională autorizați, Entități neguvernamentale ale mediului de afaceri în parteneriat cu ANOFM, CCI, PS, ONG-uri ale mediului de afaceri sau care au în obiectul de activitate activități dedicate grupurilor țintă vizate de intervenție sau de sprijin comunitar/de dezvoltare locală, prin folosirea relațiilor existente cu comunitatea sau prin construirea de noi relații	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională Mecanisme de finanțare europene specifice IMM	Număr de start-up-uri înființate Număr de locuri de muncă nou create Durata de viață și creșterea în capacitate și valoare a start-up-urilor Numărul și amplitudinea financiară a exit-urilor de start-up

<p>1.2.2. Dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, cu rol în monitorizarea și evaluarea evoluției economiei sociale în România, promovarea, sensibilizarea și conștientizarea asupra antreprenoriatului social și economiei sociale, sprijinirea din punct de vedere organizațional și tehnic a entităților de economie socială</p>	<p>MMPS, MIPE, ANOFM, Entități ale economiei sociale, APL, în parteneriat cu entități neguvernamentale ale mediului de afaceri, ONG care promovează/sprijină economia socială, Entități care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea/evaluarea, PS</p>	<p>2021-2027</p>	<p>POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS</p>	<p>Număr de instrumente și structuri colaborative/participative funcționale</p>
<p>1.2.3. Scheme de antreprenoriat social care să combine sprijinul antreprenorial pre start-up și acordarea de granturi pentru start-up-uri de economie socială, în vederea activării potențialului de dezvoltare al sectorului economiei sociale</p>	<p>MMPS, MIPE, ANOFM, Furnizori de formare profesională autorizați, Entități ale economiei sociale, APL, în parteneriat cu entități neguvernamentale ale mediului de afaceri, ONG care promovează/sprijină economia socială, CCI</p>	<p>2021 - 2027</p>	<p>POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS</p>	<p>Număr de start-up-uri de economie socială înființate Număr de locuri de muncă nou create</p>
<p>1.2.4. Asistență/consultanță în afaceri post înființare pentru depășirea dificultăților economice și sprijin pentru inovare și digitalizare al start-up-urilor sustenabile</p>	<p>MEAT, MIPE, Entități de tipul celor care au implementat schemele de start-up în programarea 2014-2020 (administratori de grant), Furnizori de formare profesională autorizați, Entități neguvernamentale ale mediului de afaceri, în parteneriat cu ANOFM, CCI, Organizații neguvernamentale ale mediului de afaceri sau care au în obiectul de</p>	<p>2021 - 2027</p>	<p>accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională</p>	<p>Număr de IMM-uri sprijinite post- start-up</p>

	activitate activități dedicate grupurilor țintă vizate de intervenție sau de sprijin comunitar/de dezvoltare locală, prin folosirea relațiilor existente cu comunitatea sau prin construirea de noi relații			
1.2.5. Scheme de sprijin, inclusiv financiar, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de consolidare și dezvoltare sustenabilă a structurilor de economie socială, în special a celor cu rezultate dovedite de angajare a persoanelor din grupurile defavorizate	MMPS, MIPE, ANOFM, Furnizori de formare profesională autorizați, Entități ale economiei sociale, APL, în parteneriat cu entități neguvernamentale ale mediului de afaceri, ONG-uri care promovează/sprijină economia socială	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de structuri de economie socială consolidate/dezvoltate Număr de locuri de muncă nou create Număr de beneficiari
1.2.6. Subvenționarea procesului de integrare socio-profesională a lucrătorilor defavorizați în cadrul întreprinderilor sociale de inserție - acoperirea costurilor de calificare la locul de muncă, contracte de muncă subvenționate pe perioade cuprinse între 6 - 24 luni, cu servicii de acompaniere socio-profesională și sociale	ANOFM, MMPS, MIPE, Entități de economie socială - întreprinderi sociale de inserție	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane participante la procesul de integrare socio-profesională subvenționat Număr de persoane aflate în ocupare după finalizarea contractului de muncă subvenționat (la 6 luni de la finalizarea intervenției)
1.2.7. Susținerea înființării de centre de inovație și antreprenoriat (de tipul incubatoarelor de afaceri, huburilor, makerspace, centre dedicate roboticii și inteligenței artificiale etc.)	MIPE, ME, MCID Entități ale economiei sociale, APL, în parteneriat cu entități neguvernamentale ale mediului de afaceri, ONG care promovează/sprijină mediul de afaceri,	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027	Număr de centre de inovație și antreprenoriat susținute

	Entități din mediul universitar și de cercetare, PS			
Direcție de acțiune 1.3. Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional				
1.3.1. Finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră, prin acordare de granturi, care să cuprindă printre altele și următoarele acțiuni: identificarea dimensiunii fenomenului de deficit de forță de muncă, în special de la nivel local/regional; proiectarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.); acordarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.)	MMPS, MIPE, ANOFM, APL, GAL Urbane, GAL Rurale PS, Entități care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea/evaluarea, ONG, CCI	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Participanți în ocupare, inclusiv ocupare pe cont propriu la finalizarea intervențiilor de reducere a deficitului de forță de muncă
1.3.2. Promovarea măsurilor de reducere a deficitelor de competențe	MMPS, MIPE, ME, ANOFM, APL, GAL, PS, Furnizori de formare profesională autorizați, ISJ/ISMB, Unități de învățământ	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS BS	Număr de persoane incluse în măsuri de reducere a deficitelor Număr de persoane încadrate în muncă prin măsuri de reducere a deficitelor
1.3.3. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestor resurse umane către activitățile non-agricole	MADR, ANOFM	2021-2027	Plan Național Strategic PAC post 2020	Număr persoane cărora le-a fost facilitată relocarea din agricultura de subzistență către activități non agricole
1.3.4. Finanțarea serviciilor de susținere a îmbătrânirii active prin implicarea lucrătorilor	MIPE, Angajatori, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile	Număr persoane de peste 60 de ani implicate în programe de mentorat

vârstnici de peste 60 de ani în programe de mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi			aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	
1.3.5. Cartografierea ocupațiilor și competențelor, precum și asigurarea corespondenței între ocupații, calificări și conținutul lor de competențe	ANOFM, MMPS, ME, UEFISCDI, CNDIPT, INCSMPS	2021-2023	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2014-2020	Aplicație pentru sincronizarea, interconectarea, testarea, actualizarea și monitorizarea următoarelor mecanisme dezvoltate în proiectul ReCONNECT: - mecanism integrat de monitorizare a inserției absolvenților programelor de educație și formare profesională; - mecanism interconectat de anticipare a nevoii de calificări și competente pe piața muncii; - mecanism interconectat de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională
Dirrecție de acțiune 1.4. Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă				
1.4.1. Promovarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, care să permită asumarea responsabilităților de îngrijire a persoanelor dependente, cu respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată	MMPS, ANES, ANOFM, IM, PS, ONG, Angajatori	2021 - 2027	BAS, BS	Număr de acțiuni de promovare
1.4.2. Furnizarea de servicii suport de integrare pe piața muncii a persoanelor care au calitatea unci întreținători ai familiilor monoparentale și/sau a persoanelor care au copii mai mici de 12 ani, în special a celor provenind din mediul rural	ANOFM, MMPS, MIPE, Furnizori de servicii sociale, Furnizori de servicii socio- educaționale	2021 - 2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane beneficiare de servicii suport de integrare pe piața muncii, din care persoane unci întreținători ai familiilor monoparentale și/sau persoane care au copii mai mici de 12 ani (din care din mediul rural)
1.4.3. Sprijin acordat angajatorilor/consorțiilor de	MIPE, Angajatori/consorții de	2021 - 2027	accesare fonduri externe	Participanți în ocupare, inclusiv ocupare pe cont

angajatori pentru amenajarea unor spații destinate supravegherii și îngrijirii copiilor cu vârstă antepreșcolară, în vederea asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea de familie a femeilor angajate	angajatori		nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	propriu la finalizare intervenție Număr micro/IMM-uri sprijinite
Direcție de acțiune 1.5. Furnizarea unor măsuri de sprijin pentru menținerea activității economice în contextul COVID 19 sau a altor situații excepționale				
1.5.1. Sprijin pentru persoanele care se află în șomaj tehnic ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID - 19), inclusiv subvenții	ANOFM, MMPS, MIPE	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane beneficiare de șomaj tehnic suportat de stat
1.5.2. Sprijin pentru persoanele angajate în cadrul întreprinderilor a căror activitate este afectată direct/indirect ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID - 19), inclusiv subvenții	ANOFM, MMPS, MIPE	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane beneficiare de sprijin, din care subvenții
1.5.3. Subvenții acordate angajatorilor pentru plata unei părți din salariu, în vederea menținerii locurilor de muncă, pentru angajații care au beneficiat de șomaj tehnic	ANOFM, MMPS, MIPE	2021 - 2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de persoane beneficiare de sprijin, din care subvenții
1.5.4. Acordare de servicii de preconcediere (servicii de ocupare și de formare profesională) pentru persoanele care urmează să fie disponibilizate	ANOFM, Furnizori de servicii de ocupare acreditați	2021-2027	BAS	Număr persoane beneficiare ale serviciilor de preconcediere
1.5.5. Sprijin acordat	MMPS, ANOFM	2021-2027	BAS FSE	Număr de angajatori sprijiniți

angajatorilor pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu				
Obiectivul specific 2. Creșterea gradului de valorificare a potențialului economic al tinerilor (inclusiv a tinerilor NEET)				
Direcție de acțiune 2.1. Creșterea ocupării tinerilor și promovarea unei ocupări durabile, inclusiv prin implementarea Garanției pentru Tineret consolidate				
2.1.1. Dezvoltarea de sisteme de prevenție prin consolidarea parteneriatelor între instituții cu competențe în domeniul ocupării, educației și protecției sociale, precum și alte entități relevante în vederea identificării tinerilor cu risc de a deveni tineri NEET	MMPS, ANOFM, ANES, ME, ISJ/ISMB, Unități de învățământ, MTS, inclusiv DJST, APL (inclusiv DGASPC), PS, ONG	2021-2027	Nu este cazul	Număr de parteneriate încheiate Număr de parteneriate consolidate Număr de tineri cu risc de a deveni NEETs identificați Număr de campanii de informare cu privire la serviciile oferite de ANOFM realizate
2.1.2. Înființarea/dezvoltarea de centre/cluburi de tineret la nivel comunitar, cu implicarea autorităților locale și a unor entități publice sau private care să ofere activități specifice adaptate tinerilor și susținerea activității de promovare a acestora	MIPE, MMPS, ANES, MTS, inclusiv DJST, ONG, Organizații de tineret, Centre/cluburi de tineret, APL, PS, CCI	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Entități sprijinite pentru dezvoltarea și furnizarea de servicii de ocupare
2.1.3. Realizarea de către centrele/cluburile de tineret publice sau private sau alte entități interesate a unor rețele de lucrători de tineret, identificați, selectați și activați din rândul tinerilor (în special NEETs)	MIPE, MTS, inclusiv DJST, ONG, Cluburi de tineret, Organizații de tineret, APL, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BS, Fonduri private	Număr de centre de tineret înființate Număr de centre de tineret dezvoltate Număr de rețele de lucrători de tineret înființate și funcționale Număr de lucrători de tineret identificați și selectați, din care NEETs Număr de lucrători de tineret activați, din care NEETs Număr de tineri, din care NEETs înregistrați la ANOFM în vederea oferirii de servicii de ocupare
2.1.4. Cartografierea, informarea, pregătirea și furnizarea ofertei propriu- zise	MMPS, MIPE, ANOFM, ANES, ME, MTS, APL, PS, ONG,	2021-2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe	Număr de tineri, din care NEETs identificați Număr de tineri, din care

(pachete integrate de măsuri de activare a tinerilor, inclusiv NEETs)	Centre de tineret, Rețele de tineret, ISJ/ISMB, Unități de învățământ		nerambursabile afere perioadei 2021- 2027, cofinanțare națională, BAS, BS	NEETs înregistrați la ANOFM Număr tineri cu dizabilități înregistrați la ANOFM (pe grade de handicap) Nr. tineri, din care NEETs care beneficiază de servicii de informare și consiliere în carieră Număr tineri cu dizabilități care beneficiază de servicii de informare și consiliere în carieră Număr tineri, din care NEETs cuprinși în pachete de măsuri de activare Număr tineri, din care NEETs ocupați în urma cuprinderii în pachete de măsuri de activare Număr tineri cu dizabilități ocupați în urma cuprinderii în pachete de măsuri de activare
2.1.5. Îmbunătățirea monitorizării situației tinerilor NEET după integrarea pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională	ANOFM, MMPS, ME, MIPE, Centrele/cluburile de tineret, ISJ/ISMB, Unități de învățământ	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile afere perioadei 2021- 2027, cofinanțare națională, BAS, BS	Număr de tineri al căror statut pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională este cunoscut la 6/12/18 luni de la includerea într-o ofertă de Garanție pentru Tineret (de educație/formare profesională/ocupare)
2.1.6. Dezvoltarea voluntariatului în rândul tinerilor, inclusiv NEETs, în scopul familiarizării acestora cu cerințele locurilor de muncă, facilitării dobândirii de noi competențe și identificării unor potențiale parcursuri profesionale, inclusiv antreprenoriale	MTS, ME, MMPS, MIPE, ISJ/ISMB, Unități de învățământ, ONG, APL, Companii publice și private, Întreprinderi sociale și întreprinderi sociale de insertie, ANOFM	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile afere perioadei 2021- 2027, cofinanțare națională, Fonduri private	Număr de tineri, din care NEETs cuprinși în programul Tânăr voluntar Număr de entități publice și private participante în program
2.1.7. Asigurarea dobândirii de către tineri, inclusiv NEETs, a competențelor transversale,	ANOFM, MIPE, ME, ISJ/ISMB, Unități de învățământ,	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile	Număr de tineri, din care NEET, care au finalizat programe de formare

cu accent pe competențe digitale de bază, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, precum și competențe de antreprenoriat social și verzi	Furnizori de formare profesională autorizați		aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS, BS	profesională vizând competențe transversale, cu accent pe competențe digitale de bază, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, precum și competențe de antreprenoriat social și verzi
Obiectivul specific 3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la susținerea unei piețe a muncii flexibile, funcționale și reziliente				
Direcție de acțiune 3.1. Reconcilierea flexibilității pieței muncii cu securitatea ocupării și coeziunea socială				
3.1.1. Dezvoltarea unui cadru de reglementare stimulatив pentru noile forme de ocupare a forței de muncă, concomitent cu asigurarea echilibrului între flexibilizarea pieței muncii și securitatea lucrătorilor	MMPS, IM, INCSMPS, PS	2021-2027	Nu este cazul	Proiect (e) de act (e) normativ(e) de modificare a legislației Număr persoane cu forme de muncă flexibile
3.1.2. Măsuri de sporire a nivelului de informare și conștientizare a angajatorilor și angajaților cu privire la noile forme de ocupare	MMPS, IM, PS	2021-2027	Nu este cazul	Număr de acțiuni de informare și conștientizare realizate
3.1.3. Sprijinirea întreprinderilor pentru dezvoltarea și implementarea de modele organizaționale adecvate noilor forme de ocupare a forței de muncă, în condiții de debirocratizare și digitalizare	MMPS, PS	2021-2027	BAS, BS	Număr de întreprinderi sprijinite
3.1.4. Completarea/modificarea cadrului legal privind munca pe platforme în sensul asigurării unei protecții sociale adecvate lucrătorilor, inclusiv a celor care desfășoară o activitate independentă	MMPS, IM, MF, INCSMPS, PS	2021-2027	Nu este cazul	Număr proiecte de acte normative noi/de modificare a cadrului legal
3.1.5. Armonizarea legislației cu viziunea europeană privind salariul minim	MMPS, PS, MF	2021-2027	Nu este cazul	Număr proiecte de acte normative elaborate

3.1.6. Stimularea negocierilor colective în vederea asigurării unor salarii echitabile pentru un nivel de trai decent în scopul asigurării convergenței cu celelalte state europene și contribuind astfel la reducerea impactului sărăciei în muncă	MMPS	2021-2207	Nu este cazul	Număr acțiuni de stimulare realizate
3.1.7. Identificarea și stabilirea unor modalități de optimizare a sistemului de acordare a indemnizației de șomaj și a valorii acesteia	MMPS, PS	2021-2027	Nu este cazul	Număr studii/analize de impact efectuate Număr proiecte de acte normative elaborate
3.1.8. Identificarea de instrumente/mecanisme care să asigure un nivel adecvat de protecție socială pentru toți lucrătorii, în special în cazul lucrătorilor sezonieri/pe perioadă determinată și ocazionali/zilieri.	MMPS, PS, Entități care au ca obiect de activitate cercetarea-dezvoltarea	2021-2027	Nu este cazul	Număr de instrumente identificate Mecanism realizat
Direcție de acțiune 3.2. Crearea unui sistem de monitorizare și evaluare a politicilor publice și de anticipare a modificărilor de pe piața muncii în vederea unei mai bune corelări între cerere și ofertă				
3.2.1. Îmbunătățirea instrumentelor, proceselor și mecanismelor de monitorizare a informațiilor din piața muncii, de anticipare a nevoii de competențe, de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională, cu adăugarea de noi dezvoltări, care să includă previziuni periodice cu privire la dinamica cererii de forță de muncă pe sectoare de activitate, în profil regional și după mediu rezidențial, în vederea creșterii predictibilității alocărilor și realocărilor intra și inter sectoriale ale forței de muncă	ANOFM, MMPS, MIPE, ME, MCID, INCSMPS, CNDIPT, UEFISCDI, INS, PS, CCI, ISJ/ISMB, Unități de învățământ	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS	Protocoale/parteneriate cu entități relevante încheiate Date și informații relevante pentru piața muncii colectate, prelucrate și analizate Prognoze pe termen scurt, mediu și lung privind nevoia de forță de muncă și inclusiv de competențe elaborate
3.2.2. Creșterea capacității MMPS și ANOFM de a	MMPS, MIPE, ANOFM	2021-2027	accesare fonduri externe	Număr seminarii, instruire, formare continuă

monitoriza și evalua politicile publice și de a utiliza sistemele informatice suport prin formarea de specialiști			nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BAS	Număr angajați MMPS și ANOFM participanți și formați
3.2.3. Creșterea capacității de evaluare și raportare a transpunerii/implementării angajamentelor asumate de România în domeniul social și al pieței muncii.	MMPS	2021-2027	Nu este cazul	Număr de acțiuni de schimburi de bune practici Număr de sesiuni de instruire/informare reciprocă Număr de participări la reuniuni ale grupurilor de lucru dedicate
Direcție de acțiune 3.3. Consolidarea dialogului social în vederea îmbunătățirii implicării partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor cu impact pe piața muncii				
3.3.1. Dezvoltarea parteneriatelor la nivel local cu scopul generării oportunităților de creștere a ocupării, prin implicarea tuturor entităților din comunități	APL cu atribuții în domeniul muncii, PS, ONG, GAL Urbane GAL Rurale	2021-2027	Nu este cazul	Număr parteneriate la nivel local Număr persoane identificate ca potențiali beneficiari Număr de persoane ce au devenit ocupate ca rezultat al parteneriatelor locale
3.3.2. Includerea în dialogul social a problematicii NEETs în vederea identificării de soluții pentru reducerea numărului tinerilor care nu au loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională	MMPS, ME, PS, ISJ/ISMB Unități de învățământ	2021-2027	Nu este cazul	Număr acțiuni întreprinse
3.3.3. Promovarea și susținerea negocierii colective în IMM-uri și la nivel de sector de activitate	MMPS, MIPE, IM, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BS	Plan de măsuri de promovare a negocierii colective Număr de campanii de promovare a negocierii colective Număr de IMM-uri/angajați informate/ți Număr de contracte colective de muncă
3.3.4. Monitorizarea participării la dialogul social desfășurat în diferite grupuri de lucru și consolidarea implicării în procesul	MMPS, MIPE, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-	Număr de grupuri de lucru pentru fundamentarea și elaborarea de acte normative Număr de Comisii de Dialog Social reunite în scopul

decizional în structurile de consultare tripartită pentru fundamentarea și elaborarea politicilor publice în susținerea reformelor de pe piața muncii, în acord cu dinamica pieței muncii			2027, cofinanțare națională, BS	fundamentării și elaborării de acte normative Număr de proiecte de acte normative elaborate Număr de reuniuni la nivel înalt în Consiliul Național Tripartit
3.3.5. Consolidarea capacității structurale și de acțiune a organizațiilor partenerilor sociali pentru implicarea în dialogul social tripartit și autonom în plan național și european în susținerea gestionării schimbărilor pe piața muncii, a elaborării și implementării politicilor cu impact asupra muncii și a furnizării adecvate de servicii de asistență, consiliere și instruire în sprijinul organizațiilor membre, a lucrătorilor și a firmelor	PS, MMPS	2021-2027	accesare fondurilor externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027	Număr de organizații reprezentative Rata de asociere Număr de participări la dialogul instituționalizat național și european Număr de acorduri/programe comune supuse atenției Guvernului
 Direcție de acțiune 3.4. Transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată 				
3.4.1. Intensificarea acțiunilor de control în vederea combaterii muncii nedeclarate	IM, ITM	2021-2027	BS	Număr de controale efectuate în vederea identificării și combaterii muncii nedeclarate Număr de controale pentru verificarea angajatorilor care încadrează în muncă zilieri potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, cu modificările și completările ulterioare
3.4.2. Organizarea și desfășurarea de campanii de informare privind drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților	MIPE, ME, IM, ITM, ISJ/ISMB, Unități de învățământ	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BS	Număr de campanii de informare organizate Număr de campanii de informare organizate în învățământul liceal și profesional

3.4.3. Îmbunătățirea mecanismelor de identificare a cazurilor de muncă nedeclarată prin implicarea în pregătirea acțiunilor de identificare a cazurilor de muncă nedeclarată a partenerilor sociali prin furnizarea de către aceștia a unor informații privind angajatorii care utilizează munca nedeclarată	IM, PS	2021-2027	BS	Număr de acțiuni de pregătire organizate
3.4.4. Derularea unor campanii de conștientizare a riscurilor la care se expun lucrătorii prin acceptarea unui loc de muncă nedeclarat	MMPS, IM, PS	2021-2027	BS	Număr de campanii derulate
Obiectivul specific 4. Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii				
Directia de acțiune 4.1. Promovarea formării profesionale pentru redresare economică				
4.1.1. Revizuirea cadrului de reglementare a formării profesionale a adulților și a uceniceii la locul de muncă, inclusiv a învățării la distanță, cu accent pe: identificarea de noi surse de finanțare sustenabile, crearea condițiilor necesare pentru asigurarea accesului la internet și la echipamentele necesare	MMPS, ME, CNDIPT, CCI	2021-2023	fonduri externe nerambursabile 2021-2027, BS BAS	Număr de acte normative elaborate
4.1.2. Elaborarea cadrului legislativ privind acordarea creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților	MMPS, ME, ANC	2021-2022	Nu este cazul	Act normativ pentru aprobarea Metodologiei pentru acordarea creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților
4.1.3. Elaborarea cadrului legislativ privind alocarea nivelurilor de calificare pentru calificările de nivel 1-5 din CNC	MMPS, ME, ANC	2021-2022	Nu este cazul	Act normativ pentru aprobarea Metodologiei privind alocarea nivelurilor de calificare pentru calificările de nivel 1-5 din CNC
4.1.4. Reglementarea și dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în	MMPS, ME, ANC	2021-2023	Nu este cazul	Număr de acte normative elaborate

formarea profesională a adulților				
4.1.5. Elaborarea și actualizarea standardelor ocupaționale în concordanță cu noile schimbări tehnologice și cu agenda digitală	Utilizatori externi, Comitete sectoriale, ANC	2021-2027	fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Număr Standarde Ocupaționale elaborate/actualizate
Direcția de acțiune 4.2. Sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și tranziției ecologice				
4.2.1. Acoperirea costurilor legate de cazare, masă și transport pentru persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în perioada participării la programe de formare profesională	MMPS, MIPE, ANOFM	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională, BS	Număr de persoane, inclusiv persoane cu dizabilități, aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiare
4.2.2. Dezvoltarea și implementarea unui mecanism național de finanțare a formării profesionale a salariaților prin constituirea unui fond de formare profesională	MMPS, MIPE, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Act normativ pentru aprobarea constituirii unui fond al formării profesionale a salariaților Număr de programe finanțate prin fondul de formare profesională
4.2.3. Campanii de promovare și conștientizare cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă	MMPS, ME, ISJ/ISMB MIPE, ANOFM, PS		accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	
4.2.4. Facilitarea accesului la recunoașterea experienței profesionale a lucrătorilor, conform Directivei 36/2005/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale	MMPS, MIPE, ME PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Număr de campanii de promovare
4.2.5. Flexibilizarea rutelor de formare profesională pentru angajații proprii și dezvoltarea unor instrumente sectoriale de recunoaștere a competențelor acestora	MMPS, MIPE, ANC, CS, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare	Instrumente sectoriale de recunoaștere a competențelor

			națională	
4.2.6. Organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii	MMPS, MIPE, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Număr salariați participanți la programe de formare profesională, din care persoane cu dizabilități
4.2.7. Consolidarea cadrului de reglementare privind recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite în contexte formale, non- formale și informale, inclusiv prin experiență practică, mobilitate și voluntariat; crearea și dezvoltarea unor instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în sistem nonformal și informal	MMPS, ME, MCID, MIPE, ANC, CS, PS	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Număr acte normative elaborate/modificate Instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în sistem nonformal și informal
Direcția de acțiune 4.3. Implicarea entităților relevante pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe				
4.3.1. Elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea unui Pact național pentru competențe pentru a oferi adulților oportunități de formare mai numeroase și de mai bună calitate, dar și pentru identificarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe	MMPS, ME, MIPE, ANOFM, PS	2021-2025	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Pact național pentru competențe elaborat, semnat, implementat și monitorizat
4.3.2. Elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea de Pacte regionale/sectoriale pentru competențe	MMPS, ME, MIPE, ANOFM, PS, CS	2021-2024	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Pacte regionale/sectoriale pentru competențe elaborate, semnate, implementate și monitorizate
4.3.3. Elaborare de studii	ANOFM, MMPS,	2021-2023	accesare fonduri	Studii periodice privind

periodice privind nevoia de formare pentru regiunile care se confruntă cu deficit de forță de muncă calificată	MIPE, ME, PS		externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	nevoia de formare pentru regiunile care se confruntă cu deficit de forță de muncă calificată
Direcția de acțiune 4.4. Stimularea dobândirii de noi competențe în vederea ocupării unui loc de muncă și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale				
4.4.1. Organizarea de programe de recalificare și perfecționare proactive pentru valorificarea beneficiilor tranziției ecologice - sprijinirea forței de muncă în vederea obținerii competențelor necesare pentru a realiza tranziția dinspre sectoarele în declin către sectoarele în creștere, în cadrul economiei verzi	MIPE, ANOFM, PS Furnizori de formare profesională autorizați	2021-2027	accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Participanți la programe de recalificare și perfecționarea proactive, din care persoane cu dizabilități
4.4.2. Implementarea programelor de actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv a programelor de ucenicie	MIPE, ANOFM, PS, Furnizori de formare profesională autorizați	2021-2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Persoane care participă la programe de dezvoltare și actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, din care persoane cu dizabilități
4.4.3. Sprijinirea formării continue a angajaților în acord cu nevoile identificate la nivelul angajatorilor, inclusiv prin programe de formare internaționale	MMPS, MIPE, ANOFM, PS	2021-2027	POCU 2014-2020, accesare fonduri externe nerambursabile aferente perioadei 2021-2027, cofinanțare națională	Angajați participanți la programe de formare, din care persoane cu dizabilități

LISTA ACRONIMELOR

MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
ME	Ministerul Educației
MADR	Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
MEAT	Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului
MTS	Ministerul Tineretului și Sportului
MF	Ministerul Finanțelor

MIPE	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
MCID	Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANES	Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați
ANDPDCA	Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții
IM	Inspekția Muncii
ITM	Inspectorate Teritoriale de Muncă
INCSMPS	Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
SPAS	Serviciul Public de Asistență Socială
DGASPC	Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului
DJST	Direcțiile Județene pentru Sport și Tineret
UEFISCDI	Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării
CNDIPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
ISJ/ISMB	Inspectorate Școlare Județene/Inspectoratul Școlar al Municipiului București
PS	Parteneri Sociali
ONG	Organizații neguvernamentale
CCI	Camere de Comerț și Industrie
APL	Autorități Publice Locale
GAL	Grupuri de acțiune Locală
CS	Comitete sectoriale
BS	Bugetul de stat
BAS	Bugetul pentru asigurări sociale
POCU 2014-2020	Program Operațional Capital Uman 2014-2020