



MINISTERUL MUNCII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

2020

# Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 Proiect

MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

## Introducere

### 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 vulnabilizează 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 a fost adoptat Pactul Ecologic European, 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, în care creșterea economică să fie decuplată de utilizarea resurselor și în care niciun cetățean și nicio regiune să nu fie lăsați în urmă.

În contextul în care apariția și răspândirea COVID în toată lumea a generat efecte puternice asupra mediului socio-economic, România a semnat Declarația privind utilizarea Pactului Ecologic European ca element cheie în Planul de redresare a UE după pandemia de 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 criza 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 din punct de vedere cantitativ și calitativ, 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, cu precădere a forței de muncă potențială adițională, a persoanelor subocupate sau șomere.

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 actorilor relevanți pe piața muncii.

## **Context național pentru Strategia de Ocupare post 2020**

### **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 Hotărârea Guvernului 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 sunt:

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 NEETs (care nu sunt în ocupare, educație sau formare);
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 subsistență 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 Hotărârea Guvernului 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 tineret este pusă în aplicare prin Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020 (PIGT 2017-2020), documentul strategic în domeniul ocupării tinerilor ce continuă măsurile și programele din cadrul Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, elaborat ca urmare a Recomandării Consiliului către Comisie și Statele Membre privind înființarea Garanției pentru tineret.

*Garanția pentru Tineret urmărește 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 include 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 implementează 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).

### **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 și completările 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 maxim 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

**Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările 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.** 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.

## **Cadrul european de coordonare în domeniul ocupării și formării profesionale**

### **Eforturile 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, Comisia a propus măsuri ample de mobilizare a bugetului UE pentru a proteja viețile și nivelul de trai al cetățenilor statelor membre. 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 redirectionarea fondurilor structurale disponibile către măsuri de răspuns la criza generată de pandemia de coronavirus.

SURE a fost aprobat prin *Regulamentul (UE) 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*.

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.

SURE 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.

### ***Pachetul de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor - O punte către locuri de muncă pentru generația viitoare (propus la 1 iulie 2020)***

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 EU și cu viitorul buget al UE, Comisia propune variante de finanțare europeană pentru generația următoare și pentru angajarea tinerilor.

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, Comisia Europeană propune *Recomandarea Consiliului privind O punte către locuri de muncă*, cu rolul de a consolida Garanția 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* - Creșterea stimulentei pentru ocuparea forței de muncă și pentru start-upuri funcționale în timpul recesiunii economice; alinierea ofertei la standardele existente pentru a asigura calitatea și echitatea; oferirea de asistență post-ofertă și implementarea feedback-ului.

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 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 articolul 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 stabilește prioritățile pentru anul următor și se încheie în luna octombrie a anului următor, atunci când guvernele naționale prezintă proiectele de planuri bugetare care țin cont de recomandările UE 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.

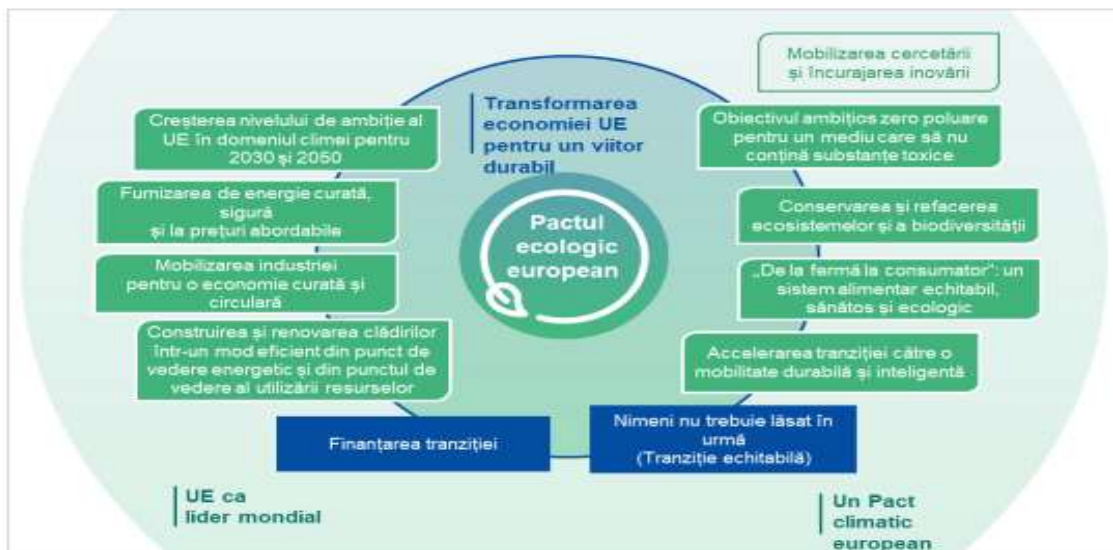
Un element de noutate în cadrul acestui proces de coordonare european este faptul că principalul instrument prin care Comisia stabilește prioritățile economice și sociale generale pentru UE și statele membre oferind orientări politice pentru următoarele douăsprezece luni a fost redenumit - **Strategia 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 articolului 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 (articolul 121 din TFUE).

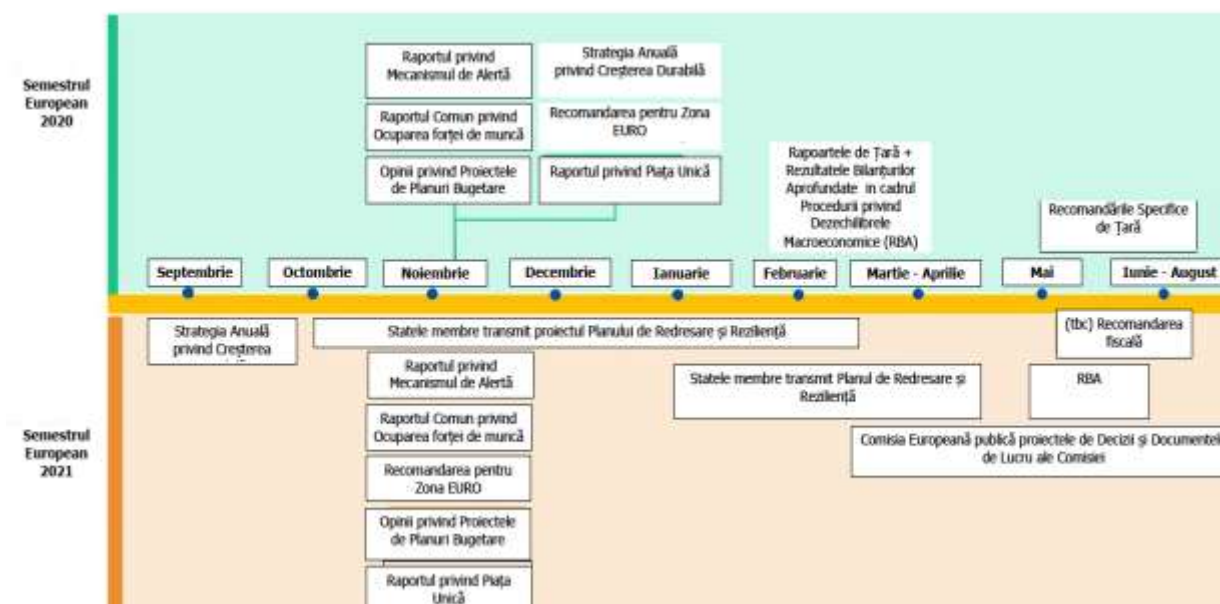
Pentru a corespunde celor patru dimensiuni ale Strategiei Anuale de Dezvoltare Durabilă și, în special, dimensiunea sustenabilității mediului înconjurător, care reflectă o Europă socială mai puternică pentru tranziții juste și care integrează Obiectivele ONU de Dezvoltare Durabilă, textul **Orientărilor 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, 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 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 2020/2021<sup>1</sup>**



**Figura nr. 3 Planurile Naționale de Redresare și Reziliență**



<sup>1</sup> 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.

## **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 Europa**

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.

## **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 2017<sup>2</sup> 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:

- 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;
- 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.

### **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)* 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.

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.

---

<sup>2</sup>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)

## **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 actorii sociali 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 și Cercetării, cu Ministerul Tineretului și Sportului, cu inspectoratele școlare, 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 NEETs, *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, Axa 1): 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 /studenților 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 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 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.

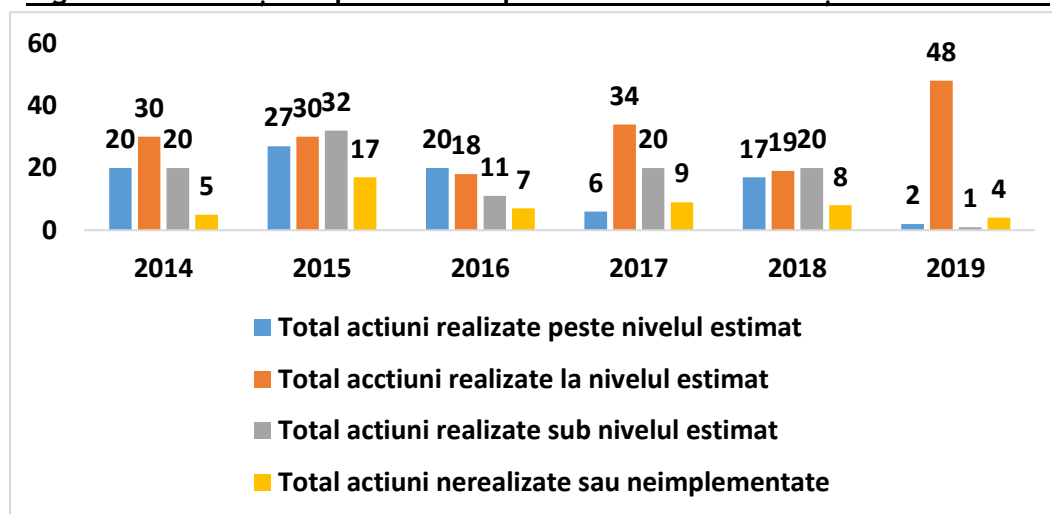
*Astfel, noul cadru strategic trebuie să aducă valoare adăugată prin consolidarea dialogului social și creșterea gradului de implicare a factorilor regionali și locali în dezvoltarea de măsuri adecvate nevoilor de la nivel local.*

**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
<b>O 1 - 38 acțiuni</b>	<b>O 1 - 52 acțiuni</b>	<b>O 1 - 22 acțiuni</b>	<b>O 1 - 25 acțiuni</b>	<b>O 1 - 19 acțiuni</b>	<b>O 1 - 18 acțiuni</b>	<b>O 1 - 21 acțiuni</b>
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
<b>O 2 - 12 acțiuni</b>	<b>O 2 - 23 acțiuni</b>	<b>O 2 - 20 acțiuni</b>	<b>O 2 - 19 acțiuni</b>	<b>O 2 - 24 acțiuni</b>	<b>O 2 - 20 acțiuni</b>	<b>O 2 - 19 acțiuni</b>
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
<b>O 3 - 20 acțiuni</b>	<b>O 3 - 20 acțiuni</b>	<b>O 3 - 11 acțiuni</b>	<b>O 3 - 17 acțiuni</b>	<b>O 3 - 13 acțiuni</b>	<b>O 3 - 9 acțiuni</b>	<b>O 3 - 12 acțiuni</b>
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 acțiuni	DA 3.2 - 2 acțiuni	DA 3.2 - 2 acțiuni	DA 3.2 - 3 acțiuni	DA 3.2 - 2 acțiuni	DA 3.2 - 2 acțiuni	DA 3.2 - 2 acțiuni
<b>O 4 - 5 acțiuni</b>	<b>O 4 - 11 acțiuni</b>	<b>O 4 - 3 acțiuni</b>	<b>O 4 - 8 acțiuni</b>	<b>O 4 - 8 acțiuni</b>	<b>O 4 - 8 acțiuni</b>	<b>O 4 - 9 acțiuni</b>
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
<b>Total General - 75 acțiuni</b>	<b>Total General - 106 acțiuni</b>	<b>Total General - 56 acțiuni</b>	<b>Total General - 69 acțiuni</b>	<b>Total General - 64 acțiuni</b>	<b>Total General - 55 acțiuni</b>	<b>Total General - 61 acțiuni</b>

**Figuranr. 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.

**Coerentă** - 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 Gospodăria (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 și Cercetării, 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 vs. Puncte slabe ale pieței muncii naționale

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementarea cu rezultate bune a unor proiecte FSE (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;</li> <li>• 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;</li> <li>• Diversitatea economică datorată avantajului geografic;</li> <li>• Evoluție ascendentă a investițiilor private;</li> <li>• Creșterea ușoară în 2019 a numărului de startup-uri local, corelat cu sporirea interesului investitorilor externi;</li> <li>• Competitivitatea forței de muncă în ceea ce privește asimilarea și adaptabilitatea la progresul tehnologic;</li> <li>• Potențial agricol semnificativ și de creștere a sectorului agroturismului;</li> <li>• 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;</li> <li>• Dinamica pozitivă a indicatorilor pieței muncii, înainte de declanșarea pandemiei (rata de ocupare în creștere, rata șomajului mică);</li> <li>• Creștere semnificativă a salariilor în ultimii ani;</li> <li>• Calitatea și flexibilitatea forței de muncă, inclusiv un nivel ridicat de competențe de limbi străine;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel ridicat de abandon școlar;</li> <li>• Productivitatea scăzută a muncii;</li> <li>• Mecanisme de anticipare a nevoii de competențe și de monitorizare și evaluare a politicilor active care necesită dezvoltare și corelare;</li> <li>• Monitorizare și evaluarea preponderent administrativă a impactului măsurilor active;</li> <li>• 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 CDI pentru menținerea competitivității/dificultatea de a monitoriza în timp acest fenomen;</li> <li>• Corelarea insuficientă a sistemului educațional cu cerințele pieței muncii;</li> <li>• Număr redus de stagii de formare profesională pentru studenți pe parcursul derulării studiilor;</li> <li>• Nivel de aprofundare redus al studiilor în ceea ce privește categorii de persoane vizate de politicile de ocupare;</li> <li>• Nivelul ridicat al sărăciei în muncă, comparativ cu alte state membre UE;</li> <li>• Dezvoltarea economică și socială neomogenă a mediului urban și cel rural;</li> <li>• Infrastructură fizică insuficient dezvoltată;</li> <li>• Inadecvarea politicilor pentru prelungirea vieții active;</li> <li>• Dezechilibru între cerere și ofertă atât sub aspect cantitativ, cât și calitativ;</li> <li>• Pondere mare a populației care suferă de deprivare materială severă;</li> <li>• Nivel redus de alfabetizare digitală în rândul populației;</li> <li>• Utilizarea insuficientă a tehnologiilor digitale la nivelul firmelor și instituțiilor administrației publice;</li> <li>• Disparitățile regionale/urban-rural în ceea ce privește nivelul investițiilor,</li> </ul>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregătirea profesională bună a absolvenților de învățământ profesional și tehnic;</li> <li>• O îmbunătățire ușoară a tendințelor în ceea ce privește ocuparea tinerilor NEET;</li> <li>• Măsuri diverse de susținere a persoanelor șomere și în căutarea unui loc de muncă, dar și a angajatorilor;</li> <li>• Existența unui cadru instituțional solid privind serviciile adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;</li> <li>• Existența unor politici publice de ocupare și formare continuă revizuite și consolidate;</li> <li>• Diversificarea pieței muncii și consolidarea serviciilor bazate pe utilizarea tehnologiei;</li> <li>• Dezvoltarea în ultimii ani a componentei de formare la locul de muncă și revizuirea legislației în domeniu;</li> <li>• Reformarea în parte a sistemului instituțiilor implicate în formarea profesională a adulților;</li> <li>• Îmbunătățirea accesului la internet prin creșterea gradului de acoperire a rețelelor de comunicații electronice de mare viteză în bandă largă;</li> <li>• Sporirea numărului de servicii publice electronice;</li> <li>• Investiții în E-guvernare și interoperabilitatea IT în administrația publică;</li> <li>• Dezvoltarea sectorului cultural și a industriilor creative;</li> <li>• Progrese substanțiale în ceea ce privește protejarea stabilității financiare și a solidității sectorului bancar;</li> <li>• Îmbunătățirea calității și a caracterului incluziv al educației;</li> <li>• Creșterea gradului de acoperire, a diversității și a calității serviciilor sociale;</li> <li>• Conectare la EURES, transparența și conectarea la piața muncii europeană;</li> <li>• Flexibilizarea relațiilor de muncă și dezvoltarea de măsuri de protecție socială</li> </ul>	<p>productivitatea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultură antreprenorială limitată, completată de politicile fiscale în continuă schimbare care generează teamă și neîncredere, descurajând potențialii antreprenori;</li> <li>• Insuficienta dezvoltare a mecanismelor de susținere a ocupării femeilor;</li> <li>• Input redus al comitetelor sectoriale în ceea ce privește realizarea de analize ocupaționale și studii referitoare la cererea de forță de muncă pentru ramurile reprezentate, definirea competențelor și calificărilor, elaborarea și validarea standardelor ocupaționale și profesionale;</li> <li>• Lipsa unor informații actualizate cu privire la evoluția forței de muncă în diverse sectoare economice;</li> <li>• 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.</li> <li>• 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;</li> <li>• Potențial al economiei sociale de a îmbunătăți condițiile sociale valorificat insuficient;</li> <li>• Un nivel ridicat de birocrațizare și bariere administrative în dezvoltarea inițiativelor de business, inclusiv în ceea ce privește accesul IMM-urilor la oportunitățile de finanțare;</li> <li>• Schimbări legislative dese, care conduc la o previzionare dificilă;</li> <li>• Implicarea insuficientă a partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor publice.</li> </ul>
---	---

temporară în contextul pandemiei COVID-19.

### Oportunități vs. Riscuri pentru piața muncii

Oportunități	Riscuri
<ul style="list-style-type: none"><li>• Măsurile guvernamentale prompte adoptate în contextul crizei COVID-19 de natură a atenua efectele negative ale întreruperii/reducerii activității economice;</li><li>• Investițiile străine/ companii străine sau multinaționalele;</li><li>• Posibila relocare a unor activități economice din spațiul extra-comunitar în România în contextul post-criză;</li><li>• Sprijinul financiar și tehnic oferit de Comisia Europeană;</li><li>• Utilizarea fondurilor europene pentru investiții în forța de muncă;</li><li>• 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 ;</li><li>• Dezvoltare programelor de formare profesională în acord cu nevoile pieței muncii;</li><li>• Potențialul economic crescut al tinerilor și spiritul antreprenorial dezvoltat, în special în rândul absolvenților de studii superioare;</li><li>• Accentuarea utilizării și dezvoltarea unor noi tipuri de forme de muncă, în contextul pandemic și post-pandemic;</li><li>• Dezvoltarea de noi modele de afaceri, noi meserii, dar și noi relații de muncă ca răspuns la mediul economic post-pandemic;</li><li>• Potențial de re tehnologizare și eficientizare a input-ului forței de muncă;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Continuarea și accentuarea migrației și mobilității externe a forței de muncă;</li><li>• Perspectivele demografice negative;</li><li>• 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;</li><li>• Ritm scăzut de creare de noi locuri de muncă;</li><li>• Dispariția unor locuri de muncă și creșterea numărului de șomeri ca efect al pandemiei COVID-19;</li><li>• Reconvertirea profesională lentă a forței de muncă disponibilizate;</li><li>• Utilizarea insuficientă a rezultatelor analizelor și studiilor la fundamentarea politicilor;</li><li>• Subfinanțarea măsurilor active și a altor intervenții dezvoltate pentru piața muncii;</li><li>• Accesul inadecvat și lipsa competențelor de bază în rândul persoanelor vulnerabile, fapt ce va determina o participare redusă a acestora pe piața muncii;</li><li>• Creșterea neconcordanței dintre competențele persoanelor în căutarea unui loc de muncă și cerințele angajatorilor;</li><li>• Insuficienta furnizare de competențe digitale pentru ca forță de muncă să se poată adapta la modificările structurale din economie;</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cererea mare de forță de muncă în sectorul IT, cu o valoare adăugată ridicată;</li> <li>• Actualizarea legislației pentru dezvoltarea unor măsuri active adecvate pentru integrarea pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile;</li> <li>• Modernizarea instituțiilor pieței muncii și creșterea transparenței în implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de ocupare;</li> <li>• 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;</li> <li>• Schimbul de bune practici cu alte state membre UE;</li> <li>• Consolidarea cooperării între instituțiile de învățământ și angajatori pentru a contribui la creșterea ocupării în rândul tinerilor;</li> <li>• 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;</li> <li>• Evoluția științei și tehnologiei, a soluțiilor de inteligență artificială;</li> <li>• Creșterea utilizării tehnologiilor digitale în administrația publică și în mediul economic, în contextul post-pandemic;</li> <li>• Dezvoltarea industriilor creative care generează locuri de muncă atipice;</li> <li>• Potențial de dezvoltare a agroturismului și agriculturii ecologice și de creare a unor locuri de muncă verzi;</li> <li>• Potențialul de re tehnologizare și de modernizare a agriculturii;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitate redusă de anticipare a nevoilor de competențe ale noilor locuri de muncă în economia circulară;</li> <li>• Munca nedeclarată, dar bine remunerată, ceea ce îi poate determina pe angajați să accepte astfel de practici;</li> <li>• Creșterea accentuată a salariului minim, fapt ce poate determina ca anumite industrii să devină necompetitive;</li> <li>• Creșterea decalajelor de remunerare față de alte țări;</li> <li>• Segmentarea pieței muncii;</li> <li>• Creșterea sărăciei în muncă;</li> <li>• Menținerea indemnizației de șomaj la valoare actuală, pe fondul unei încetiniri a ritmului de creștere economică, poate afecta substanțial veniturile persoanelor devenite șomere;</li> <li>• Nivel ridicat de sărăcie și excluziune socială, care va fi accentuat de criza generată de COVID-19;</li> <li>• Scăderea ridicată a activităților economice în anumite sectoare economice și vulnerabilitatea acestora în perioada post-pandemie;</li> <li>• Creșterea diferențelor economice/ financiare dintre mediul urban și rural;</li> <li>• Instabilitatea financiară, schimbarea frecventă a legislației, inclusiv a celei fiscale;</li> <li>• Competiția între țările UE și adoptarea de măsuri de protecție a piețelor interne;</li> <li>• 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;</li> <li>• Investițiile ar putea fi afectate de gradul persistent de incertitudine;</li> <li>• 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</li> </ul>
---	--



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eforturi guvernamentale constante pentru instituirea Cadrului Național de Interoperabilitate;</li> <li>• Instituirea unui Fond pentru o tranziție justă, a unei scheme specifice pentru o tranziție justă în cadrul InvestEU și a unei noi facilități de împrumut pentru sectorul public, gestionată împreună cu BE;</li> <li>• 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 hub-urilor de inovare regională;</li> <li>• Integrarea în lanțurile globale de valoare adăugată mare.</li> </ul>	<p>actuală de forță de muncă, având în vedere timpul necesar pentru ajustarea sistemului de învățământ și formare.</p>
--	--

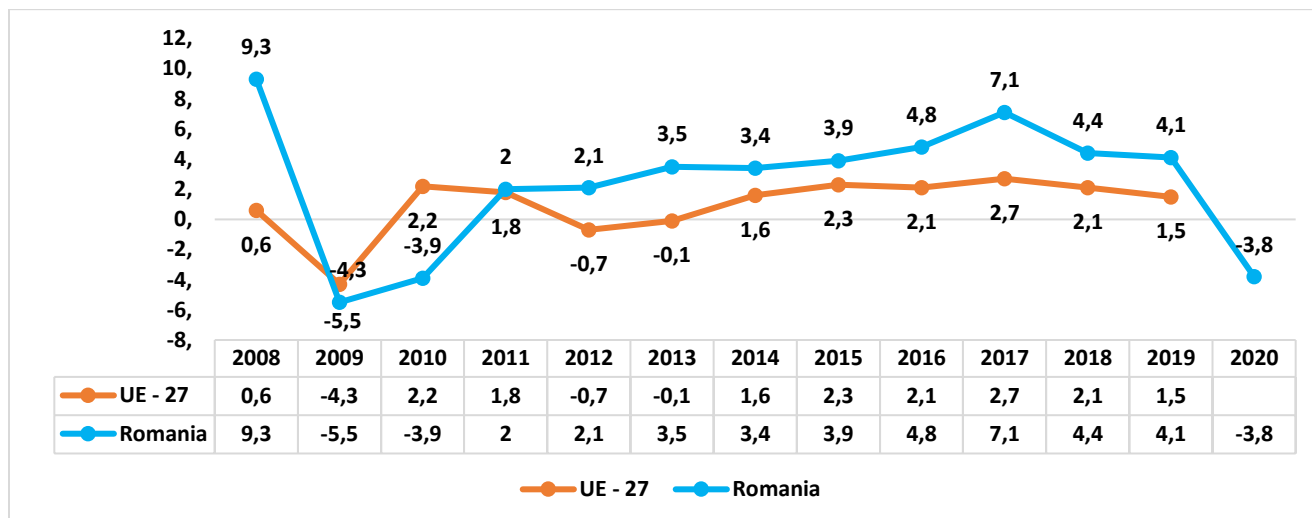
### Situația pieței muncii din România

Având în vedere incertitudinile cu privire la impactul negativ la nivel economic și pe piața muncii cauzat de criza 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.

### Context și evoluții economice

România a înregistrat o evoluție economică pozitivă în perioada 2011 - 2019, Produsul Intern Brut 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 la momentul actual în anul 2020 se anticipează o reducere a PIB, 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 pentru anul 2020

## Evoluția principalilor indicatori statistici și administrativi ai pieței muncii

### 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 1,38 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 cu vârsta sub 15 ani a înregistrat un declin de aproximativ 163.800 persoane în perioada 2010 - 2019 și de 52.300 persoane în perioada 2014-2019. Astfel, în anul 2019 populația sub 15 ani a fost de 3,042 milioane de persoane, o pondere de 15,7% în populația totală. Pe sexe, distribuția a fost asemănătoare populației în vârstă de muncă, respectiv 51% bărbați și 49% femei.

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.*

### **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 potențialului economic al României.*

*În plus, intervențiile pe piața muncii și măsurile de reducere a impactului crizei 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.*

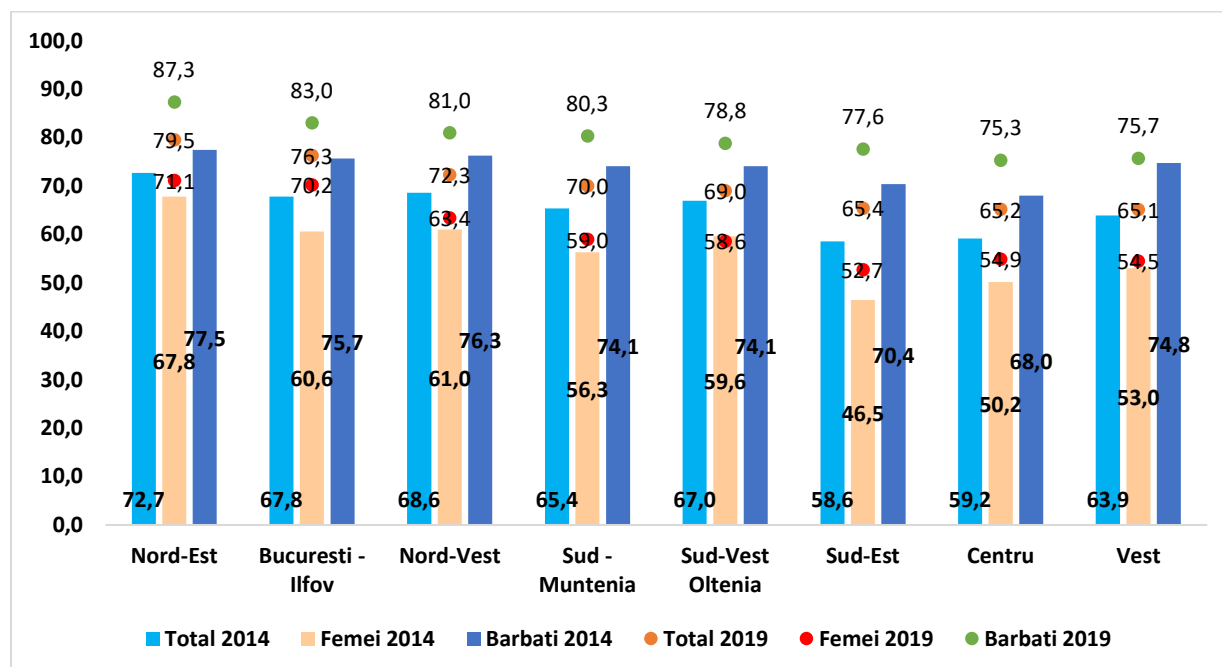
În ceea ce privește evoluția ratei de ocupare pe sexe, în anul 2019 rata de ocupare pentru bărbați și pentru femei a înregistrat evoluții pozitive comparativ cu valorile din anul precedent. Rata de ocupare pentru femei a crescut cu 0,7 puncte procentuale până la valoarea de 61,3%, în timp ce rata de 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 pe sexe și după nivelul de educație.

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) 2014vs.2019**



Sursa: EUROSTAT

Rata de ocupare în rândul bărbaților este în general ridicată în majoritatea regiunilor, existând o diferență de 11,6 puncte procentuale între regiunea Nord-Est 87,3% și Vest 75,7%.

Discrepanțele regionale cu privire la rata de ocupare sunt mult mai evidente în rândul femeilor, diferența între Nord-Est 67,8% și Sud-Est 46,5% fiind de peste 21 de puncte procentuale.

*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 cele înregistrate în rândul bărbaților, iar în plan regional pot fi evidențiate situațiile îngrijorătoare din următoarele regiuni: Vest (RO femei 9,9%, RO bărbați

15,6%)), Centru (RO femei 11,3%) și București - Ilfov (RO 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.*

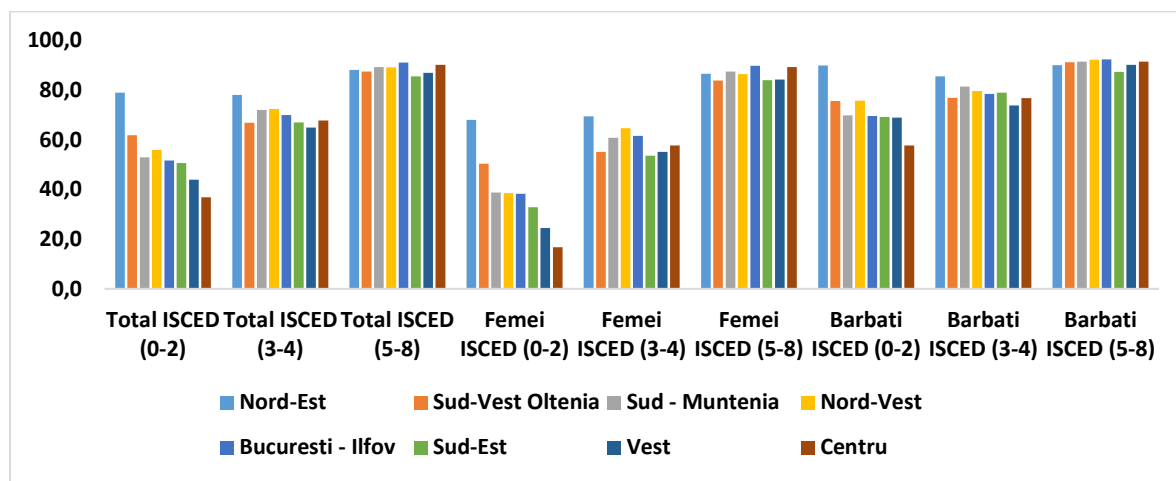
Pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani rata de ocupare a înregistrat o valoare de 47,8% în anul 2019, în creștere cu 4,7 puncte procentuale față de valoarea din anul 2014. Dar și în cazul acestui grup sunt înregistrate diferențe regionale foarte ridicate. În anul 2019, rata de ocupare 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 (ISCED 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.

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.

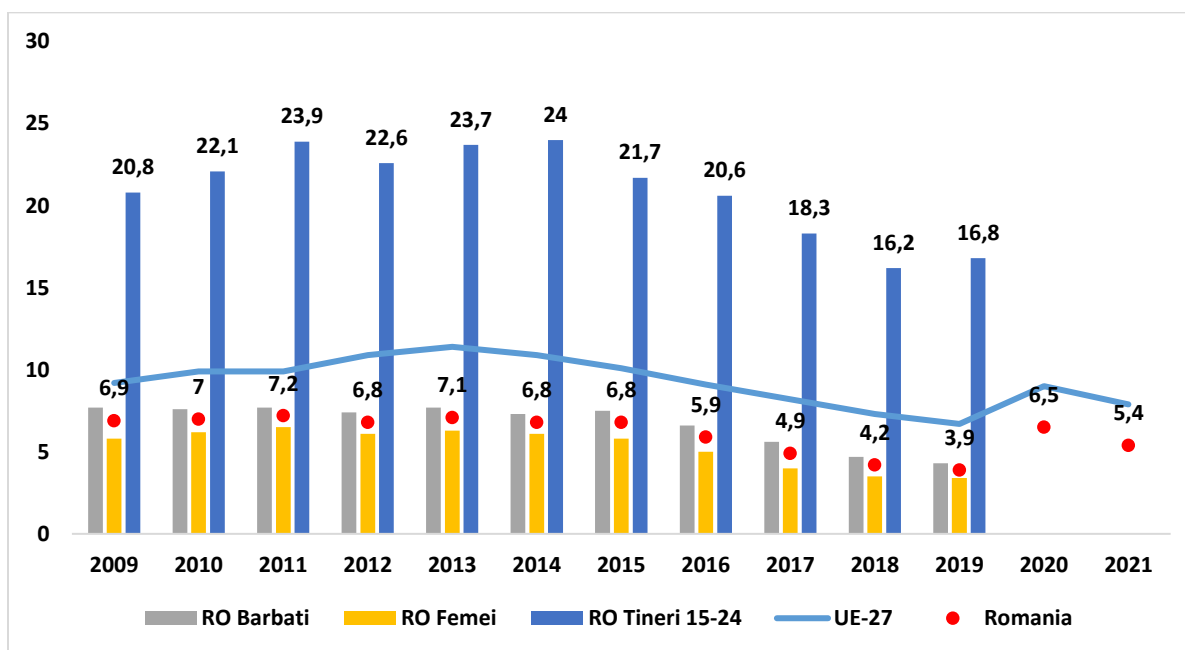
### Rata șomajului

În anul 2019, rata șomajului<sup>3</sup> 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%.

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.

<sup>3</sup> Conform metodologiei Organizației Internaționale a Muncii

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



Sursa: EUROSTAT 2009-2019, Prognoza 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 crizei 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 353.400 persoane, în scădere cu 26.300 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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15+ ani	680.7	651.7	659.4	627.2	653	628.7	623.9	529.9	449.3	379.7	353.4
15-29 ani	297.8	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	215	225.1	270.5	277.2	294.9	258.5	273.9	265	186.1	167.4	150
Pondere 15-29 ani în Total	43.7%	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	4.8%	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	31.6%	34.5%	41.0%	44.2%	45.2%	41.1%	43.9%	50.0%	41.4%	44.1%	42.4%

Sursa: EUROSTAT, Valori exprimate în mii de persoane

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.

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

#### **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 NEETs 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 grupului țintă al tinerilor NEETs și utilizarea acestei grupe de vârstă (15-29 ani) 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	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	13.9	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	15.7	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	11.5	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	20.1	23.3	22.5	22.5	23.2	23.5	26.1	25.5	22.6	22.4	22.1

Sursa: EUROSTAT

### **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 400 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	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	-396.8	4825.6	148.6	-63.9	3582.3	5	-332.9
Nord-Est	1500.3	68.7	-30.3	855	72.4	32.1	645.4	-3.6	-62.3
Sud - Muntenia	1228.9	-9.9	-129	728.9	14	-53.7	500.1	-23.8	-75.3
București - Ilfov	1150.9	92	111.3	596.4	32.4	43.7	554.5	59.6	67.6
Nord-Vest	1141.5	6.8	85.7	645	13	72.5	496.5	-6.2	13.2
Sud-Est	939	21.7	-161.1	569.7	10.2	-77.8	369.3	11.6	-83.3
Centru	912	36.5	-67.8	532.4	25.5	-18.4	379.7	11.1	-49.4
Sud-Vest Oltenia	809.6	-35.2	-129.8	473.4	-2.1	-46.9	336.1	-33.3	-83
Vest	725.6	-27.1	-75.7	424.9	-16.7	-15.3	300.7	-10.4	-60.4

Sursa: EUROSTAT

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 481 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 322 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 (+407 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 facilitarea 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.*

### Populația ocupată pe activități economice

În ceea ce privește distribuția populației ocupate pe activități economice (conform clasificării NACE<sup>4</sup> 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%).

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)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Diferență 2019- 2014	Diferență 2019- 2009
<b>Total</b>	<b>8613.8</b>	<b>8535.5</b>	<b>8448.8</b>	<b>8670.6</b>	<b>8688.6</b>	<b>8680.3</b>	<b>66.5</b>	<b>-563.1</b>
<b>Agricultură, silvicultură și pescuit</b>	<b>2425.1</b>	<b>2181.1</b>	<b>1943.7</b>	<b>1960.7</b>	<b>1928.4</b>	<b>1835</b>	<b>-590.1</b>	<b>-846.9</b>
<b>Industria prelucrătoare (manufacturieră)</b>	<b>1595.1</b>	<b>1551.3</b>	<b>1597.8</b>	<b>1667.6</b>	<b>1671.1</b>	<b>1636.6</b>	<b>41.5</b>	<b>-109.7</b>
<b>Comerț cu ridicata și cu amănuntul</b>	<b>1111.6</b>	<b>1148</b>	<b>1175.9</b>	<b>1206</b>	<b>1241.4</b>	<b>1270.9</b>	<b>159.3</b>	<b>114.2</b>

<sup>4</sup> Nomenclatorul Activităților din Comunitatea Europeană

Construcții	639.2	635.1	677.7	695.1	676.5	714.4	75.2	-11.6
Transport și depozitare	431.9	475.1	472.2	492.2	510.9	512.3	80.4	57
Activități de asistență socială și sănătate	359.6	379.2	381.7	399.4	402.9	418.7	59.1	29.2
Administrație publică și apărare	387.9	436	428.3	418.2	405.9	413.7	25.8	-74.8
Educație	300.9	338.6	338.2	355.3	349.9	340.4	39.5	-31.2
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	174.6	188.9	186.6	192.9	200	213.9	39.3	75.4
Servicii hoteliere și restaurante	164	168.8	191.3	185.3	208.2	203.3	39.3	52.7
Activități profesionale, științifice și tehnice	184.7	173.7	182.6	202	196.6	202.2	17.5	68
Informații și comunicare	136.6	167.7	157.7	182.5	181.4	168.8	32.2	62.5
Alte activități de servicii	106.2	113.4	114.1	112.9	119	141.9	35.7	50.5
Activități financiare și de asigurări	102.3	93.2	99.9	107.9	103.2	105.8	3.5	-5.4
Alimentare cu apă, salubritate, gestionarea deșeurilor	79.2	71.5	89.3	92.8	88.4	99.1	19.9	45.6
Electricitate, gaze, apă caldă și aer condiționat	79.2	74.6	72.7	62.6	71.1	69.4	-9.8	-50.2
Artă, divertisment și recreere	48	48.5	54.8	57.9	54.2	57.5	9.5	27
Industrie extractivă	67.1	59.3	55.9	55.1	56.1	47.9	-19.2	-44.9
Activități ale gospodăriilor în calitate de angajator	48.4	53.1	56.7	47.1	43.4	31.3	-17.1	4.7
Activități în domeniul imobiliar	7.3	0	0	0	0	6.8	-0.5	6.8

Sursa: EUROSTAT

Din analiza populației ocupate (15+ ani) în anul 2019 pe sectoare economice și în plan regional, reiese că sectorul economic *Agricultură, silvicultură și pescuit* are 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%	Industria - 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%	Industria - 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,	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de	Activități profesionale, științifice și tehnice; activități	Industria - 9,6%	Informații și comunicații - 8,4%

	transport, cazare și servicii alimentare - 31,7%	asistență socială - 20,3%	administrative și de asistență - 13,2%		
<b>Centru</b>	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%
<b>Sud-Muntenia</b>	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%
<b>Sud-Vest Oltenia</b>	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%
<b>Nord-Vest</b>	Industrie - 26,3%	Activitățile de comerț cu ridicata și cu amănuntul, transport, cazare și servicii alimentare - 24,8%	Agricultură, silvicultură și pescuit - 15,8%	Administrație publică, apărare, educație, sănătate și activități de asistență socială - 14,7%	Construcții - 8,5%
<b>Vest</b>	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 cu ocupații intelectuale și științifice (Grupa 2) 185.800 persoane;
- Lucrători în servicii și vânzări (Grupa 5) 156.700 persoane;
- Operatori în întreprinderi, de mașini și asamblori (Grupa 8) 123.000 persoane;
- Tehnicienii, maiștri și asimilați (Grupa 3) 44.200 persoane;
- Meșteșugari și alte activități artisanale (Grupa 7) 36.100 persoane.

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

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

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

	2009	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Diferență 2019-2014	Diferență 2019- 2009
<b>Total populație ocupată</b>	9243.5	8613.7	8535.4	8448.8	8670.6	8688.5	8680.3	66.6	-563.2
<b>Manageri - Grupa Majora 1 COR</b>	205.6	175.4	187.5	183.1	162.6	164.1	182.3	6.9	-23.3
<b>Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice - Grupa Majora 2 COR</b>	954.4	1164.4	1260.6	1286.0	1334.5	1335.7	1350.2	185.8	395.8
<b>Tehnicienii, maiștri și asimilați - Grupa Majora 3 COR</b>	864.1	508.9	491.8	506.1	520.0	524.4	553.1	44.2	-311.0
<b>Asistenți administrativi - Grupa Majora 4 COR</b>	451.1	365.3	373.2	368.8	389.5	384.3	364.5	-0.8	-86.6
<b>Lucrători în servicii și vânzări - Grupa Majora 5 COR</b>	1016.1	1166.4	1242.2	1261.3	1283.5	1311.5	1323.1	156.7	307.0
<b>Muncitori calificați în agricultură, silvicultură și piscicultură - Grupa Majora 6 COR</b>	2221.2	2009.7	1823.5	1642.8	1661.6	1583.9	1567.4	-442.3	-653.8
<b>Meșteșugari și alte activități artisanale - Grupa Majora 7 COR</b>	1461.0	1364.4	1353.6	1403.0	1463.6	1454.9	1400.5	36.1	-60.5
<b>Operatori în întreprinderi, de mașini și asamblori - Grupa Majora 8 COR</b>	1002.7	909.2	917.1	937.9	993.1	1036.1	1032.2	123.0	29.5

Ocupații elementare - Grupa Majora 9 COR	990.4	878.2	819.2	788.4	792.8	823.9	844.9	-33.3	-145.5
Forțe armate - Grupa Majora 0 COR	76.8	71.9	66.8	71.4	69.4	69.8	62.1	-9.8	-14.7

Sursa: EUROSTAT

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

- Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice (Grupa 2): 395.800 persoane;
- Lucrători în servicii și vânzări (Grupa 5): 307.000 persoane;
- Operatori în întreprinderi, de mașini și asamblori (Grupa 8): 29.500 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 piscicultură (Grupa 6): 653.800 persoane;
- Tehnicienii, maiștri și asimilați (Grupa 3): 311.000 persoane;
- Ocupații elementare (Grupa 9): 145.500 persoane;
- Asistenți administrativi (Grupa 4): 86.6000 persoane;
- Meșteșugari și alte activități artisanale (Grupa 7): 60.500 persoane;
- Manageri (Grupa 1): 23.300 persoane;
- Forțele armate: 14.700 persoane.

#### 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
<b>Total</b>	<b>371.363</b>	<b>354.029</b>	<b>288.589</b>	<b>300.474</b>	<b>282.921</b>	<b>275.830</b>
<b>Medierea muncii</b>	319.781	309.303	254.956	272.917	261.666	256.729
<b>Formare profesională</b>	16.961	11.646	11.742	11.873	11.158	9.107
<b>Subvenționarea ocupării șomerilor din grupuri dezavantajate (45+ și unici)</b>	19.398	15.779	17.962	22.414	23.289	29.189



întreținători ai familiilor monoparentale)						
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

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

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

\*\*Prima de inserție.

## VIZIUNE

La orizontul anului 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 sisteme de protecție socială flexibile adaptate și adecvate.

## OBIECTIV GENERAL

Creșterea ocupării 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.

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.

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

## 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 subzistență, 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 implementare a SNOFM 2014 - 2020, a existat o concentrare mare a măsurilor pe șomeri, înregistrați la SPO, 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 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 SPO (Serviciului Public de Ocupare) - 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/ PCLM 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 eliberate din detenție, tineri postinstituționalizați persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (refugiați și solicitanți de azil) 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 (pt. 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.

#### **DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:**

##### **Promovarea, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor /oportunităților de antreprenoriat și economie socială**

Contextul socio-economic actual evidențiază necesitatea sprijinirii antreprenoriatului 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 antreprenoriat reprezintă o barieră semnificativă pentru dezvoltarea de afaceri. De asemenea, astfel de percepții pot diminua impactul măsurilor propuse pentru sprijinirea antreprenoriatului la nivel național. Prin urmare, sunt necesare inițiative care să contribuie la dezvoltarea unei atitudini pozitive față de antreprenoriat, 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 non-financiare, care să asigure sprijin atât în etapele premergătoare demarării afacerilor (prestart-up), cât și la înființare acestora (start-up), adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu focus pe persoanele dezavantajate (de ex., "Start-up Rural", "Start-up FEM", etc.). Astfel, efectul stimulat al granturilor 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, coaching și mentorat, asistență/ consiliere ("role models"/"learningbydoing"/"projectbased"). Acestea vor fi însoțite de programe de formare/instruire profesională pentru mentori și antrenori etc.

În mod particular, este vizată și crearea de start-up-uri high tech, respectiv asigurarea de către universitățile tehnice a unui cadru organizat de suport pentru studenți, constând inclusiv în acordarea de granturi (de tip Innovation Grants) 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 Pack).

În mod similar, pentru a ajuta sectorul economiei sociale să-și valorifice întregul potențial este important să se implementeze scheme de antreprenoriat 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 start-up - crowdfunding, 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 antreprenoriat social de succes, la nivel național, regional sau local, generice sau specific, inclusiv prin acordarea de premii (de ex., "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 ex., rețele de "ambasadori" ai antreprenoriatului social, spații și servicii de tip co-working, inclusiv incubatoare sociale, "centre de cunoaștere online", portaluri care să susțină interacțiunea și sinergia dintre actorii din țară sau din Statele Memebre (SM), interesați de ecosistemul de economie socială din România, portaluri de evenimente cu newsletter-uri dedicate, piețe virtuale - platforme de produse și servicii/lucrări produse/executate de întreprinderile sociale etc.).

#### **Măsuri / acțiuni:**

- 1) programe de sprijin antreprenorial, adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu focus 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) sprijin post înființare, inclusiv financiar, pentru îmbunătățirea perspectivelor de supraviețuire, consolidare și dezvoltare sustenabilă a structurilor de economie socială;
- 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.

### **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 problematicii 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 familiar 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 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 - beneficatar 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 și Cercetării, 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 tip shadow/tutelă/tutoriat/mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi.

#### **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 (aprox. 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.

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, munca la domiciliu și telemuncă 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, cu respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată;
- 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 (ex. 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 și Cercetării, 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.

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 lucrul de acasă, 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 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.

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

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%). Proporția 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).

În contextul actual al pandemiei noului coronavirus SARS-CoV-2, în care o serie de locuri de muncă sunt afectate de șomaj, 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.

În acest context, 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 acesteia, cu accent deosebit pe îmbunătățirea perspectivelor tinerilor pe piața muncii.

Totodată, este necesară abordarea cauzelor structurale în cazul 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 corelare cu cerințele pieței muncii, încorporate în noul concept de Garanție pentru Tineret consolidată.

### **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 toți actorii implicați 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 dorința de a stimula ocuparea tinerilor, în special a celor care nu au loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională (tinerii NEET).

Nu în ultimul rând, este nevoie de concentrarea eforturilor pentru o mai bună identificare a tinerilor NEET sau care sunt în pericol de a deveni NEETs, în vederea furnizării de măsuri adaptate și personalizate în raport cu nevoile și caracteristicile beneficiarilor. În acest sens, implicarea centrelor/cluburilor pentru tineret și constituirea rețelelor de lucrători de tineret vor contribui la eficientizarea intervențiilor dedicate tinerilor.

Valorificarea experienței din implementarea proiectului INTESPO referitoare la completarea bazei de date cu tineri NEET, interoperabilitatea bazelor de date ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenției Naționale pentru Administrare Fiscală, Oficiului Național al Registrului Comerțului, Inspecției Muncii (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 alți actori relevanți 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 (consiliere deschisă și individuală pentru tineri, ateliere de lucru, de creativitate, dezvoltarea competențelor antreprenoriale și verzi, precum și de antreprenariat social, a competențelor sociale, civice, instruire pentru utilizarea tehnologiei moderne, sesiuni de educație digitală, de management al carierei, de comunicare și muncă în echipă, informare privind drepturi și obligații pe piața muncii și interacțiunea cu instituții din domeniul muncii: ITM, AJOFM-uri etc.), inclusiv activități de promovare a acestora;
- 3) realizarea de către centrele /cluburile de tineret publice sau private sau alți actori interesați a unor rețele de lucrători de tineret, identificați, selectați și activați din rândul tinerilor (în special NEETs);
- 4) cartografierea, informarea, pregătirea și oferta propriu-zisă (pachete integrate de măsuri de activare a tinerilor, inclusiv NEET (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 tinerii NEET 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.

### **Obiectivul specific 3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la crearea 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 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 lucreze de acasă, în sistem 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 exploatarea altor forme noi flexibile 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 de Covid 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 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) sprijin pentru întreprinderi 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) identificarea și stabilirea unor modalități de optimizare a sistemului de acordare a indemnizației de șomaj și a valorii acesteia.

## **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 alocațiilor 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.

### **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 actorii de 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.

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

#### **DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:**

##### **Combaterea muncii nedeclarate**

Munca nedeclarată reprezintă o provocare importantă atât la nivel național, cât și la nivel european. În acest sens, este important să se acționeze cu precădere 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, în vederea reducerii riscurilor generate de practicarea acestora în toate domeniile de activitate.

Efectele negative pentru cei care prestează muncă nedeclarată se manifestă inclusiv în poziția economico-socială precară în comparație cu salariații angajați cu forme legale.

Astfel, politicile implementate în domeniu trebuie să fie consolidate, inclusiv în ceea ce privește acțiunile de control în vederea combaterii muncii nedeclarate și informarea permanent și conștientizarea angajaților și a angajatorilor privind consecințele sociale pe care le are prestarea și folosirea muncii nedeclarate.

##### **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.

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

Modernizarea și consolidarea sistemului de formare profesională a adulților (FPA) 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 FPA, 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 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 FPA 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 EFP 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 „Următoarea generație UE”. 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 de COVID-19 oferă o oportunitate de a accelera reformele în domeniul FPA și de a consolida forța acesteia, în special prin digitalizarea ofertelor și a metodelor de învățare și printr-o adaptare flexibilă a FPA 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 de COVID-19 este esențial să se consolideze în continuare sistemul de FPA în strânsă legătură cu sistemul național de educație și formare profesională, deoarece FPA 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 EFP 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).

#### **Măsuri/ acțiuni:**

- 1) revizuirea cadrului de reglementare a formării profesionale a adulților și a uceniciei la locul de muncă;
- 2) elaborarea cadrului legislativ de reglementare a acordării creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților;
- 3) elaborarea cadrului legislativ de reglementare privind alocarea nivelurilor de calificare pentru calificările de nivel 1-5 din CNC;
- 4) reglementarea și dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților.

#### **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 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, incluzivă 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 înființarea conturilor personale pentru învățarea pe tot parcursul vieții;
- 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 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 actorilor relevanți pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investiții publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe**

La nivel național, politicile și acțiunile în materie de FPA implică: instituțiile din administrația publică centrală, furnizorii de formare profesională autorizați, organizațiile de cercetare, partenerii sociali, camerele de comerț, serviciile publice 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.

Pentru o bună gestionare a aspectelor ce țin de gestionarea la nivel sectorial a problemelor privind FPA se propune elaborarea, semnarea, implementarea și monitorizarea de Pacte regionale/sectoriale pentru competențe.

COVID-19 a avut un impact important asupra sectorului Construcției, compus în principal din întreprinderi mici și microîntreprinderi care oferă locuri de muncă la nivel local (peste 90 % sunt IMM-uri). Acest sector, întâmpină dificultăți în a atrage tineri calificați iar 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. Disponibilitatea forței de muncă calificate în domeniul construcțiilor este esențială pentru punerea în aplicare a soluțiilor în domeniul proiectării verzi, tehnologiilor și materialelor ecologice.

### **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 de calitate 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; Serviciile publice de ocupare (SPO) 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 pot 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.

Codul Muncii 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 OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, 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 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;
- 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.

### **Participarea tuturor actorilor relevanți în procesul de fundamentare și elaborare a SNOFM 2021 - 2027**

Încă de la începutul acestui an, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a făcut demersurile necesare constituirii, organizării și funcționării Grupului de lucru extins pentru Strategia Națională de Ocupare post 2020 (Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 531/17.02.2020), 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 MMPS a fost derulată o procedură, transparentă și echitabilă, de selecție a partenerilor din sectorul ONG, în urma căreia au fost cooptate, în calitate de parteneri, entitățile care și-au exprimat interesul.

În cadrul grupului, efortul de construire a viziunii SNOFM 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 a.c.

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 dezbatere publică și postate pe site-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

### **Rezultatele 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;
- sporirea focusului 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 SPO, 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.

## Cadrul de guvernare al Strategiei

### 1. Actorii relevanți

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 și Cercetării (MEC)** - împreună cu MMS, asigură articularea educației și formării profesionale inițiale și continue cu nevoile pieței muncii, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr.1/2011, precum și a Hotărârii Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări.

**Ministerul Finanțelor Publice (MFP)** - 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, Energiei și Mediului de Afaceri (MEEMA)** - elaborează politici publice privind creșterea economică și aplică strategia guvernamentală în domeniile: economie, politici industriale, competitivitate, industria de apărare, resurse minerale neenergetice și dezvoltare durabilă, domeniul energetic și al resurselor energetice, 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 Fondurilor Europene (MFE)** - 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.

**Agencia 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.

**Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANESFB)** - 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 în familie.

**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 MEC 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 din domeniul de competență, 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.

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

**Grupurile de Acțiune Locală** - 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** cu atribuții și responsabilități, atât la nivel național, cât și sectorial, prin implicarea activă în modificarea, adaptarea, respectarea și monitorizarea măsurilor privind piața muncii.

## **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 să fie implementate în perioada 2021-2027. În vederea eficientizării implementării, măsurile planificate vor fi operaționalizate prin planuri anuale de acțiuni.

Aceste documente de planificare, 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 de către Secretarul de Stat, care are atribuții de coordonare în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă. 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, prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale, un Comitet Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare, organism de lucru fără personalitate juridică. 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.

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 NEETs;
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, actorii responsabili 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 - ex. 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.