



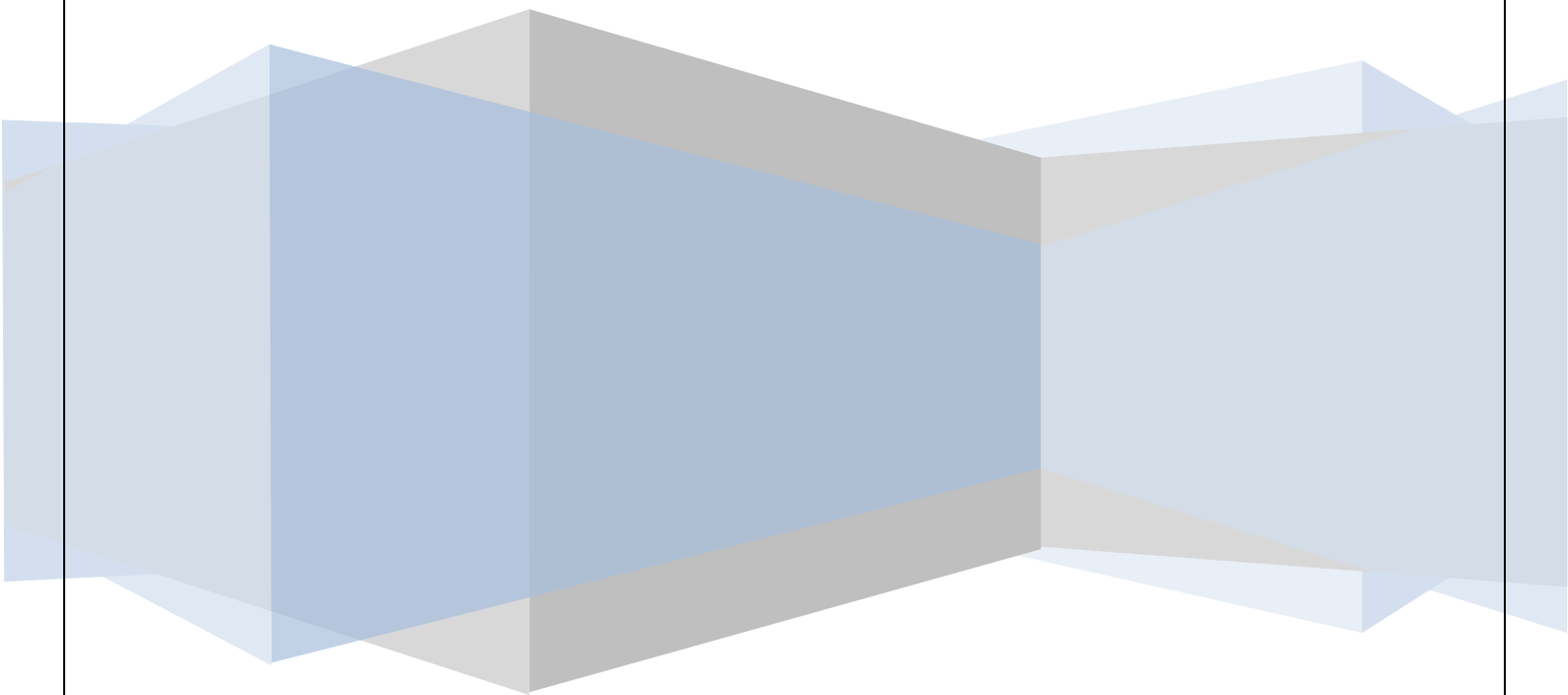
GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII FAMILIEI PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE

Anexa 1

Strategia Națională pentru

Ocuparea Forței de Muncă

2014-2020



INTRODUCERE.....	4
<i>I. Contextul dezvoltării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014- 2020.....</i>	<i>5</i>
1. Analiza situației economice și de pe piața muncii	5
1.1 Context macroeconomic	5
1.2 Situația de pe piața muncii	8
a. Tendințe demografice	8
b. Tendințe ale ocupării forței de muncă	12
c. Tendințe ale șomajului	20
d. Participarea și alocările financiare pentru intervențiile publice pe piața muncii	22
2. Cadrul strategic la nivel comunitar	25
2.1 Strategia Europa 2020	25
2.2 Orientările integrate privind ocuparea forței de muncă	26
2.3 Strategia Europeană privind ocuparea forței de muncă	27
2.4 Procesul de coordonare a politicilor în context european	29
<i>II. Principalele provocări cu impact asupra pieței muncii în perspectiva anului 2020.....</i>	<i>35</i>
1. Principalele provocări pentru politicile de ocupare a forței de muncă	35
1.1 Provocări specifice pieței muncii din România	35
1.2 Provocări la nivelul Uniunii Europene	38
1.3 Provocări comune la nivel internațional induse de criza economică și financiară prelungită	39
<i>III. Analiza SWOT.....</i>	<i>40</i>
<i>IV. Viziune , obiective și direcții de acțiune în perspectiva anului 2020.....</i>	<i>42</i>
Viziune	42

Obiectiv general	43
Obiective specifice și direcții de acțiune	44
<i>IV. Cadrul instituțional și de monitorizare a Strategiei.....51</i>	
1. Actori relevanți	51
2. Mecanismul de monitorizare	54

Impactul crizei a scos în evidență faptul că realitățile economice evoluează mai rapid decât politicile publice. În ultimii ani, la nivel european milioane de persoane și-au pierdut locul de muncă și au fost afectate într-o măsură mai mare de sărăcie și excluziune socială, iar această stare de fapt a determinat Comisia Europeană și statele membre să adopte o serie de reforme și măsuri pentru a îmbunătăți situația.

În acest context dificil, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 (SNOFM) își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020, și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani.

Îndeplinirea acestei ținte va reprezenta contribuția României la realizarea dezideratului european în materie de ocupare stabilit prin Strategia Europa 2020, strategie care își propune că Europa să crească inteligent, durabil și favorabil incluziunii și să găsească mijloace pentru a crea noi locuri de muncă.

Strategia este dezvoltată având în vedere atât aspectele și provocările naționale identificate prin analiza aprofundată a evoluțiilor economice și sociale din primul deceniu al mileniului III cât și a provocărilor cu care România se confruntă în contextul crizei economice și recuperării decalajelor față de media UE. De asemenea, la dezvoltarea strategiei s-a avut în vedere cadrul strategic de referință la nivel european – Strategia Europa 2020 și Strategia Europeană de Ocupare.

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă se dorește a fi o abordare integrată a politicilor relevante, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestiunii eficiente a ofertei pe piața muncii și propune soluții realiste de abordare, care pot fi finanțate din bugetul național, bugetul asigurărilor pentru șomaj și din resursele financiare alocate în perioada de programare 2014 – 2020.

Succesul acestui demers strategic depinde de implicarea reală a tuturor factorilor interesați (autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă etc.) în fundamentarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea acțiunilor ce vor fi dezvoltate.

În plus, o condiție fundamentală menită să asigure succesul strategiei este considerarea ocupării drept o politică trans-sectorială, care să fie avută în vedere în momentul elaborării tuturor politicilor de la nivel național, o țintă în sine, care să fie poziționată în centrul planificării strategice naționale.

I. Contextul dezvoltării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020

1. Analiza situației economice și de pe piața muncii

1.1. Context macroeconomic

Economia României a înregistrat o rată medie de creștere a PIB real de 3,9% în perioada 2000 – 2010, deși în intervalul 2002 – 2008 s-a înregistrat o rată medie de creștere de 6,3%, care a depășit rata medie de creștere a PIB-ului potențial.

Din analiza principalilor indicatori economici se poate observa sensibilitatea economiei românești la șocurile externe, induse de evenimentele globale majore din perioada crizei financiare și economice.

Deși rata de creștere a PIB-ului real în intervalul 2002 – 2008 a atins valori mult peste nivelul celor înregistrate în aceeași perioadă în UE 27, criza financiară și economică a condus la scăderea dramatică a economiei românești. Astfel, cu toate că în perioada 2000 – 2010 au existat intervale cu rate de creștere anuală a PIB-ului real importante, creșterea economiei românești nu a fost sustenabilă, fiind foarte vulnerabilă la impactul crizei globale.

În analiza progreselor înregistrate de economia României în procesul de convergență cu Uniunea Europeană este relevantă evoluția indicelui produsului intern brut pe locuitor exprimat la standardul puterii de cumpărare (PPC), care oferă informații importante privind activitatea socio-economică, în special privind nivelul și evoluția productivității naționale. Astfel, în termeni de produs intern brut pe locuitor pentru întreaga perioadă 2000 – 2010, s-a menținut o tendință generală de îmbunătățire a convergenței reale, România față de UE27.

În condițiile acestei tendințe de convergență reală, accelerată între anii 2005 – 2008, încetinită odată cu manifestarea crizei, totuși România înregistra în 2010 un decalaj încă semnificativ, de 53% față de media UE 27. Acest lucru impune necesitatea implementării în continuare a unor politici și măsuri strategice care să permită recuperarea disparităților dezvoltării socio – economice ale României față de media europeană.

Creșterea economică din perioada 2000 – 2008 s-a bazat în principal pe creșterea cererii interne bazată pe creditare și pe creșterea salariilor, în special în sectorul bugetar.

- Creșterea cererii interne susținute de creșterea activității de creditare și de creșterea salariilor a fost de 7,5% pentru perioada 2000 – 2004 și de respectiv de 10,6%, în

perioada 2005 – 2008. După anul 2008, ca efect al crizei s-a înregistrat o scădere accentuată a cererii interne de -12,9%.

- Câștigurile salariale nominale și reale au înregistrat o tendință permanentă de creștere, astfel indicele de creștere al câștigului salarial real din anul 2008 față de anul 2000 a fost de 219,2%. În anul 2010 indicele câștigului salarial real față de anul 2000 a înregistrat valoarea de 208,0%, în timp ce în anul 2012 tot față de 2000 indicatorul a fost de 206,1%. În anul 2008 comparativ cu anul 2000 creșterea câștigului salarial nominal brut s-a înregistrat în special în sectorul bugetar, această creștere antrenând și creșterea câștigului salarial nominal brut din sectorul privat. Diminuarea câștigurilor salariale ale bugetarilor, ca măsură de stopare a deficitului bugetar după 2008, a generat o nouă dinamică a acestora, atât în ceea ce privește salariul mediu pe economie, cât și în ceea ce privește modificările structurale ale sectoarelor economice.

Dacă în anul 2008 comparativ cu anul 2000, sectorul administrației publice a înregistrat cele mai mari creșteri ale ponderii câștigului salarial brut în total economie, în anul 2010 ponderea câștigului salarial brut în total economie din sectorul informații și comunicații s-a detașat net față de anul 2008, fiind urmată de producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, industria prelucrătoare și agricultura, silvicultura și pescuit (activități din cadrul sectoarelor primar și secundar).

În anul 2012, cele mai mari variații ale ponderii câștigului salarial brut în total economie, comparativ cu anul 2008 le-au avut tot activitățile de informații și comunicații, urmate de cele din industria extractivă, industria prelucrătoare, respectiv activitățile profesionale, științifice și tehnice (activități din cadrul sectorului secundar și terțiar).

În perioada analizată s-au produs modificări semnificative în structura sectoarelor economice din perspectiva contribuției lor la creșterea economică, ceea ce semnalează o apropiere de Uniunea Europeană. Acest lucru trebuia să fie un suport real pentru crearea de ocupare de calitate în ramuri cu productivitate mai înaltă.

Agricultura a fost sectorul cu cea mai scăzută contribuție în valoarea adăugată brută pe total economie (VAB), cunoscând cea mai puternică reducere în întreaga perioadă (de la 12,1% la 6,7%). Sectorul construcții a suferit modificări de structură importante, contribuția lui în total VAB dublându-se în perioada 2000 – 2008 (de la 5,4% la 10,0%). Cea mai mare contribuție pentru întreaga perioadă, în termeni de valoare adăugată brută, a fost asigurată de industrie a cărei pondere în total a fost de 29,7% în 2010.

România a realizat progrese continue de creștere a productivității (în termeni de VAB / persoană ocupată), dar se află totuși mult sub media UE.

Importanța economiei românești în ansamblul economiei Uniunii Europene cu 27 state membre, exprimată ca pondere VAB pentru România în total VAB UE 27, a crescut de la 0,4% în 2000 la 1% în 2010.

Evoluții economice recente și perspective

Chiar dacă în anul 2010 s-a înregistrat o contracție de 1,1% comparativ cu anul 2009, în 2011, rata de creștere a PIB real a fost de 2,3%, depășind așteptările și reflectând producția agricolă mai mare și creșterea cererii externe.

PIB-ul real și-a menținut tendința de creștere în 2012, dar cu un ritm mai redus de 0,7%, cauzat, printre altele, de seceta severă care a avut un impact negativ asupra culturilor agricole, absorbția scăzută a fondurilor UE și scăderea cererii din zona euro.

Comisia Națională de Prognoză estimează o evoluție economică pozitivă pe termen mediu, cu rate de creștere ale PIB-ului real față de anul anterior de 2,2% în 2013, 2,2% în anul 2014 și 2,5% în anul 2015. Continuarea tendinței de evoluție economică pozitivă este prevăzută de Prognoza de toamnă 2013 care indică următoarea serie de date privind creșterea reală a PIB:

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
-1,1	2,3	0,7	2,2	2,2	2,5	3,0	3,3

1.2. Situația de pe piața muncii

a. Tendințe demografice

Evoluțiile demografice, modificările structurale și de volum ale resurselor de muncă din România din ultimii 10 ani au generat un context general mai puțin favorabil pentru implementarea cu succes a cadrului strategic anterior care a avut ca principal obiectiv realizarea unei ocupări depline, de calitate, durabile și inclusive.

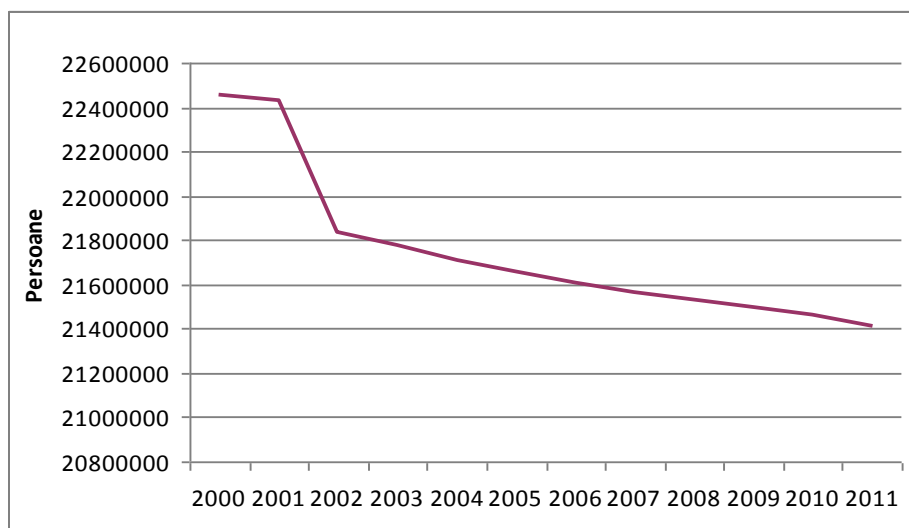
Unele dintre tendințele demografice vor avea efecte mult mai importante pentru perioadele următoare, iar proiectarea și, mai ales implementarea eficientă a strategiei de ocupare, trebuie să evalueze și să stabilească cu rigoare legăturile cauzale dintre resursele demografice și rezultatele preconizate.

În acest sens, conform analizelor realizate, atât la nivelul României, cât și la nivelul Uniunii Europene în ansamblu, cele mai importante tendințe demografice cu impact major asupra ocupării conturează următoarele aspecte:

Scăderea continuă a populației totale a României. În perioada 2000 – 2012 populația totală a României a scăzut cu peste un milion de persoane ceea ce reprezintă o pierdere de 5,0 puncte procentuale. Ritmul anual de scădere al populației s-a diminuat în a doua jumătate a perioadei analizate dar tendința de scădere s-a menținut.

Această tendință este contrară cu cea a Uniunii Europene în ansamblu, care în perioada 2005 – 2012 a înregistrat o creștere absolută de populație de 12,8 milioane persoane. Ponderea populației totale a României în populația totală UE 27 era în anul 2012 de 4,2%, înregistrându-se o scădere a acesteia cu 0,2% față de anul 2005.

Grafic 1 – Evoluția populației totale din România



Sursă: Eurostat

Sporul natural anual înregistrat a fost **negativ** pentru toată perioada 2000 – 2012. Ușoara tendință de redresare a nivelului sporului natural din perioada 2005 – 2009 (de la -1,9‰ la -1,6‰), a fost întreruptă în anul 2010, valoarea înregistrată fiind de -2,2‰ ceea ce reprezintă o cădere abruptă cu 0,6 puncte procentuale. În anul 2011 sporul natural a fost de -2,6‰. În UE 27 sporul natural anual a înregistrat permanent o tendință pozitivă, iar începând cu anul 2006 acesta s-a menținut stabil în jurul nivelului de 1‰.

În ultima decadă s-a înregistrat o **tendență continuă de creștere a vârstei mediane a populației** României de la 34,4 ani în 2000 la 36,4 ani în 2005, ajungând la 38,3 ani în 2010 și 38,9 la 1 ianuarie 2012.

Ponderea populației în vârstă de muncă în total populație, a înregistrat o tendință evidentă de creștere, pe fondul scăderii populației tinere. Astfel, ponderea populației în vârstă de muncă (**15 – 64 de ani**) în total populație, a crescut pentru România, de la 68,2% în anul 2000 la 70% în anul 2012, iar pentru media UE 27 a scăzut de la 67,2% în anul 2000 la 66,9% în anul 2011.

Scăderea ponderii populației tinere în total populație, este mai accentuată în a doua parte a perioadei analizate. Cea mai mare scădere este înregistrată pentru grupa de vârstă 0 – 19 ani, de 3,5%, de la 23,9% în anul 2005 la 20,4% în anul 2012, ceea ce va avea consecințe viitoare atât pentru creșterea ocupării, cât și pentru politicile de asigurări și asistență socială.

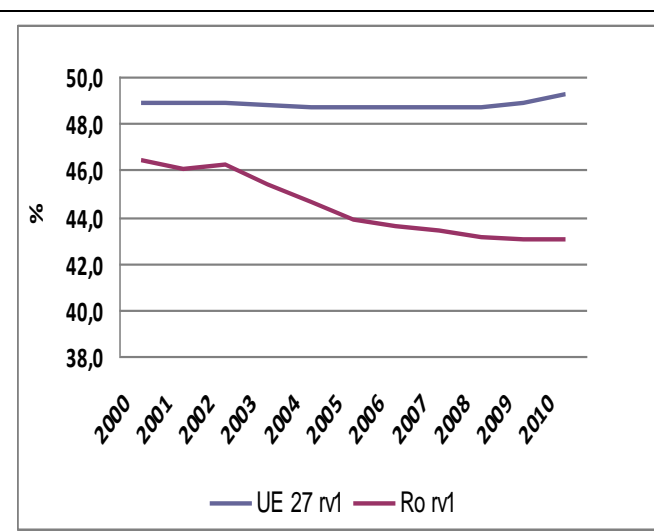
Ca urmare a schimbării structurii pe vârste a populației, **rata de dependență de vârstă**¹ în România înregistrează tendințe divergente față de UE 27 în ansamblul său (pentru UE 27 această rata crește de la 48,9% în 2000 la 49,2% în 2010, iar pentru România scade de la 46,4% în 2000 la 43,0% în 2012).

Aceste diferențe și tendințe contrare se datorează în principal scăderii mai accentuate în România a ratei de dependență pentru tineri față de media UE 27 și a sensului diferit de variație a ratei de dependență a vârstnicilor în România față de media europeană.

Grafic 2 Rata dependenței de vârstă din Romania și UE 27

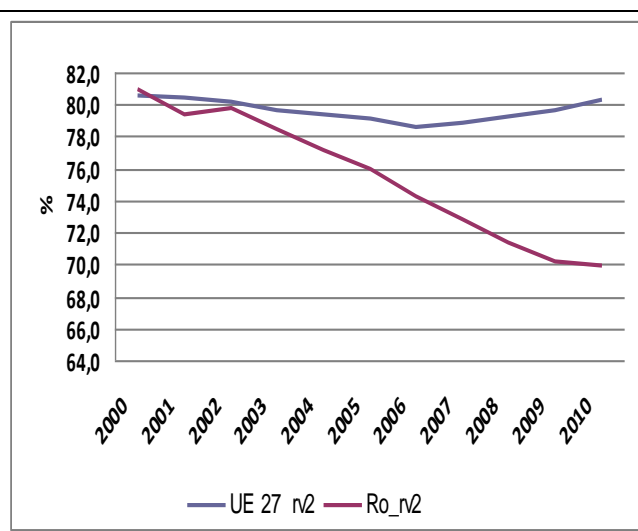
a) Varianta 1

Rata dependenței de vârstă (Populația în vârstă de 0-14ani împreună cu populația în vârstă de 65+ divizată la populația în vârstă de muncă 15-64 ani)



b) Varianta 2

Rata dependenței de vârstă (Populația în vârstă de 0-19 ani împreună cu populația în vârstă de 60+ divizată la populația în vârstă de muncă 20-59 ani)



Sursa: Eurostat

Creșterea speranței de viață la naștere. Pentru perioada 2005 – 2011 s-a înregistrat o tendință generală de creștere a speranței de viață la naștere atât pentru bărbați, cât și pentru femei, în concordanță cu tendința generală UE 27. Analiza indicatorilor pune în evidență faptul că, în a două jumătate a perioadei menționate, s-a înregistrat o tendință de reducere a decalajelor dintre România și UE 27, mai accentuată pentru femei (media de creștere anuală a speranței de viață pentru femei în România este de 0,34 ani, aproape dublă față de media UE 27 de 0,18 ani la aceeași categorie.)

¹ Populația în vârstă de 0-14 ani împreună cu populația în vârstă de 65+ divizată la populația în vârstă de muncă 15-64 ani (varianta 1) sau populația în vârstă de 0-19 ani împreună cu populația în vârstă de 60+ divizată la populația în vârstă de muncă 20-59 ani (varianta 2)

Creșterea explozivă a numărului de migranți pentru muncă după aderarea la Uniunea Europeană.

Estimările² efectuate la nivel european arată că un număr de aproximativ 2,1 milioane de români lucrează în alte state membre ale Uniunii Europene (principalele state de destinație fiind Italia - 890.000, Spania - 825.000 și Germania - 110.000).

Această migrație masivă a forței de muncă activă petrecută într-un interval de timp foarte scurt a dezechilibrat piața muncii, fenomenul fiind greu de gestionat, astfel încât să poată fi elaborate politici adecvate de echilibrare a concordanței dintre cerere și ofertă.

Astfel că, dacă la începutul perioadei analizate, piața internă a funcționat cu excedente mai mari de ofertă, după a doua jumătate a anilor 2000, odată cu modificările structurale ale economiei, piața a funcționat cu deficite mari în anumite sectoare și ramuri economice.

Șomajul redus nu a reprezentat în sine un indicator real de eficiență, atâta timp cât multe ramuri economice nu au putut angaja personal suficient și de calitate dorită. Este evident că mărimea neconcordanțelor dintre cerere și ofertă a sporit riscul pierderii de productivitate, sistemul de formare profesională continuă a adulților, pârghia cea mai importantă de contracarare a fenomenului, funcționând cu destul de multe deficiențe.

Un alt efect extrem de important al acestei migrații masive pentru muncă a avut loc în planul sustenabilității sistemului de protecție socială al pieței muncii din România și din UE 27, condiționat de integrarea activă și participarea efectivă prin contribuții la aceste sisteme pentru lucrătorii români care lucrează pe teritoriul altor state membre UE.

² Date oferite de Direcția Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune din cadrul Comisiei Europene.

b. Tendințe ale ocupării forței de muncă

Modelul României de creștere economică, din perioada 2000 – 2010, bazat mai mult pe consum intern și nu pe ocupare, a fost unul nesustenabil, criza punând în evidență vulnerabilitățile acestuia. Chiar dacă în perioada 2000 – 2008 s – au înregistrat ritmuri de creștere economică mari, ocuparea forței de muncă nu a fost influențată semnificativ de acest context favorabil.

În perioada 2000-2012 România a pierdut 5,7 puncte procentuale din rata totală de ocupare a populației în vârstă de muncă 20 – 64 de ani, 8,7 puncte procentuale din rata de ocupare a forței de muncă vârstnice 55 – 64 de ani și 6,9 puncte procentuale din rata de ocupare feminină de 20-64 ani³.

În anul 2012, rata de ocupare a populației de 20-64 ani a fost de 63,8% și în creștere cu 1 punct procentual față de anul anterior, dar se afla sub media înregistrată la nivel european de 68,5% (UE 27)⁴. Acest indicator avea, ca și în anii anteriori, valori mai ridicate pentru bărbați 71,4%, față de 56,3% pentru femei, creșterea față de anul anterior fiind de 1,5 pp. în rândul bărbaților și de 0,6 pp. pentru femei.

Rata de ocupare a tinerilor (15 – 24 ani) era de 23,9% cu doar 0,1 pp. mai mare decât valoarea înregistrată în 2011, dar cu mult sub media europeană de 32,9%. În ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor vârstnice (55 – 64 ani) aceasta a fost de 41,4%, în creștere cu 1,4 pp. comparativ cu anul anterior dar sub media europeană de 48,9%.

Analizând distribuția ratei de ocupare în cadrul UE, se constată că, **în anul 2012, România, având o rată a ocupării la segmentul de populație 20-64 ani de 63,8%, se situează semnificativ sub media europeană (68,5%)**. Într-o situație similară se aflau alte 11 țări printre care Bulgaria, Polonia, Slovacia și Irlanda⁵. Toate aceste țări (alături de România) devansează din punct de vedere al indicatorului analizat Grecia și Spania - state în care efectele crizei s-au manifestat puternic pe piața muncii și ale căror rate de ocupare a forței de muncă s-au diminuat considerabil după 2008 dar au înregistrat în anul 2012 valori sub media europeană.

Dat fiind deficitul general de locuri de muncă de pe piața muncii, grupurile confruntate cu dezavantaje special - cum este cazul cetățenilor români de etnie romă sau al persoanelor cu

³ Sursa datelor: INS, Ancheta asupra forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

⁴ Sursa datelor: Eurostat

⁵ Lista completă este: Italia, Ungaria, Bulgaria, Malta, Irlanda, România, Polonia, Slovacia, Portugalia, Belgia, Letonia, Slovenia

handicap - sunt supuse unui decalaj în raport cu restul populației în privința oportunităților de a găsi un loc de muncă.

Populația formată din cetățeni români de etnie roma are, în general un nivel de pregătire școlară mai redus în comparație cu populația majoritară, ceea ce le limitează accesul pe piața muncii în condițiile în care cererea de forță de muncă calificată este în creștere. Se poate afirma că, în general, aceștia sunt candidați la o slabă participare pe piața oficială a muncii și la o înaltă participare pe piața muncii la negru. Un studiu⁶ realizat pe un eșantion reprezentativ pentru populația de cetățeni români de etnie romă în vârstă de 16 ani și peste această vârstă arată că în anul 2011 procentul de ocupare era de numai 36%, în timp ce alți 36% erau în căutarea unui loc de muncă, iar 28% erau inactivi. Femeile roma manifestă o slabă participare pe piața muncii, doar 27% fiind angajate și 36 % declarând că sunt în căutarea unui loc de muncă. În cazul în care dețin un loc de muncă, aceștia prestează munci necalificate, majoritatea angajaților de etnie romă neavând nicio calificare oficială.

Persoanele cu handicap au de asemenea un grad de ocupare mai redus: conform cifrelor INS, numai 12,7% dintre aceștia aveau un loc de muncă în anul 2011. În plus, nivelul scăzut de pregătire școlară pune în evidență faptul că integrarea pe piața muncii este împiedicată de îndeplinirea cu precaritate a acestei condiții prealabile relevante. Astfel, numai jumătate dintre persoanele cu handicap au absolvit maximum 8 clase, iar în cazul celor cu handicap grav această pondere se ridică la 60% (în comparație cu circa 35% în populația generală).

- **Modificări în structura sectorială a ocupării**

În prezent, România, cu toate eforturile depuse, se află încă mult în urma mediei europene, în ceea ce privește nivelul dezvoltării economico-sociale, în general și al productivității muncii la nivel național. Una dintre cauzele fundamentale o reprezintă decalajele încă foarte mari care separă România în plan structural de situația statele UE dezvoltate.

În primul rând, în ceea ce privește distribuția forței de muncă pe cele trei mari sectoare din economia discrepanțele față de media europeană devin vizibile prin compararea situației din România cu nivelurile medii europene.

Repartiția populației ocupate pe activități ale economiei naționale⁷ în anul 2012 arată că 29,0% din totalul persoanelor ocupate erau concentrate în sectorul agricol, 28,6% în industrie

⁶Studiul *Situația romilor în România, 2011. Între incluziune socială și migrație* realizat de Fundația Soros România în cadrul proiectului „EU Inclusive. Transfer de date și competențe privind integrarea pe piața muncii a romilor între România, Bulgaria, Italia și Spania”.

⁷ Sursa datelor: INS, *Ancheta asupra forței de munca în gospodării*.

și construcții, iar 42,4% în servicii. În activitățile neagricole erau ocupate 6.580.466 persoane, ponderi semnificative în rândul acestora fiind deținute de cele care își desfășurau activitatea în industria prelucrătoare (25,6%), comerț (18,3%) și construcții (10,6%).

Comparativ cu anul 2010, a scăzut semnificativ numărul persoanelor care și-au desfășurat activitatea în agricultură, silvicultură și pescuit (- 98 mii persoane), dar și al celor care au lucrat în sănătate și asistență socială (- 17 mii persoane), în producția și furnizarea de energie (- 16 mii persoane), în industria extractivă (-14 mii persoane), transport și depozitare (- 11 mii persoane).

Dacă în cazul industriei, ponderea ocupării este apropiată de media europeană, discrepanțele majore sunt în cazul agriculturii și respectiv al serviciilor.

Agricultura este supradimensionată în cazul României în privința populației ocupate pe care o deține, în detrimentul altor sectoare economice. Aceasta, în condițiile în care, într-o economie modernă, agricultura își restrânge considerabil proporția populației ocupate în raport cu celelalte ramuri.

- **Modificări ale ocupării după statutul ocupațional**

Scăderea masivă a numărului de persoane ocupate în agricultură cu 1932,2 mii persoane (de la 4614.5 mii persoane în anul 2000 la 2682.3 mii persoane în anul 2012⁸), reprezintă o mutație majoră a structurii ocupaționale a ocupării forței de muncă. Aproape integral această populație ocupată pierdută din agricultură avea statutul ocupațional de lucrător pe cont propriu (inclusiv lucrător familial neremunerat).

Realocarea pe ramuri și sectoare a lucrătorilor pe cont propriu a înregistrat o deplasare către sectorul de construcții, ceea ce reflectă o precarizare a muncii în acest sector cu tendințe de creștere a segmentării pieței și a dezvoltării dimensiunii muncii la negru.

La nivel european, ponderea cea mai semnificativă a lucrătorilor pe cont propriu se înregistrează în sectorul de afaceri și servicii financiare, administrație publică și servicii comunitare/ activități gospodărești, tendință neînregistrată în România.

Tendința de reducere a ocupării nesalariale a fost însoțită de o creștere a numărului de salariați, cu 444 mii persoane (în anul 2012 față de anul 2000). Comparativ cu anul 2010, numărul de salariați a crescut în 2012 cu 167,9 mii persoane. Sectoarele cu dinamica cea mai mare în ceea ce privește creșterea numărului de salariați sunt: comerțul cu 66,8 mii persoane, agricultura cu 47,9 mii persoane, industria prelucrătoare cu 42,5 mii persoane, construcțiile cu 26,1 mii persoane și informații și comunicații cu 17,7 mii persoane.

În acest context se poate afirma că, deși ca nivel absolut, ocuparea s-a diminuat în România, structura acesteia s-a ameliorat, apropiindu-se de cea europeană, ceea ce creează premisele unei creșteri sănătoase în viitor.

În ceea ce privește structura populației ocupate după statutul profesional⁹, în anul 2012, 67,3% din persoanele ocupate aveau statutul de salariat (65,6% în 2010), 18,9% lucrător pe cont propriu și membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative (20,4% în 2010), 12,6% lucrător familial neremunerat (12,7 în 2010) și 1,2% patron (1,3% în 2010).

Pe sexe, structura populației ocupate după statutul profesional evidențiază un nivel aproximativ egal pentru statutul de salariat (67,1% bărbați și 67,4% pentru femei), diferențe semnificative se înregistrează pentru celelalte statute ocupaționale, lucrător pe cont propriu și membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative (24,3% bărbați și 12,3% femei), lucrător familial

⁸ Sursa datelor: INS, *Ancheta asupra forței de munca în gospodării*; datele pentru anul 2000 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

⁹ Sursa datelor: INS, *Ancheta asupra forței de munca în gospodării*; datele pentru anul 2000 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

neremunerat (7,0% bărbați și 19,5% femei) și patron (1,6% bărbați și 0,8% femei). Nivelul ridicat al femeilor cu statutul de lucrător familial neremunerat evidențiază situație destul de precară pe piața muncii.

Pe medii de rezidență, structura populației ocupate după statutul profesional este diferită în **urban**: 91,4% din persoanele ocupate aveau statutul de salariat, celelalte categorii având ponderi reduse 6,0% lucrător pe cont propriu și membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative, 0,9% lucrător familial neremunerat și 1,7% patron, iar în **rural** salariații reprezentau doar puțin peste o treime din forța de muncă ocupată 38,0%, lucrătorii pe cont propriu și membrii ai unei societăți agricole sau ai unei cooperative erau 34,6%, lucrătorii familiali neremunerații 26,8% și 0,6% patroni.

Identificarea și promovarea de măsuri eficiente de ocupare și numai pentru a determina numărul ridicat de persoane din mediu rural care au statutul de lucrător familiar neremunerat să își modifice statutul și să facă tranziția de la agricultura de subzistență și informalitate către alte sectoare economice și munca formală reprezintă o provocare pe termen mediu a politicilor publice ce vor fi dezvoltate.

- **Modificări ale ocupării după nivelul educațional**

Pe niveluri de educație, tendința de scădere a populației ocupate în vârstă de muncă (15 – 64 ani) se manifestă pentru populația cu studii medii (ISCED¹⁰ 3 – 4) și pentru populația cu nivel de pregătire scăzut (ISCED 0 – 2), pentru populația cu studii superioare (ISCED 5 – 6) se înregistrează o evoluție pozitivă a ocupării.

Această evoluție, contrară tendinței generale de reducere a populației ocupate, a indus modificări importante de structură, ponderea populației ocupate cu studii superioare în total ocupare crescând de la 9.8 % în anul 2000 la 18.6 % în anul 2012. Această modificare de structură poate fi interpretată ca o tendință de îmbunătățire a calității locurilor de muncă.

Având în vedere estimările, în perspectiva anului 2020, cu privire la continuarea tendinței de creare de locuri de muncă care să solicite un nivel de educație ridicat, ponderea populației ocupate cu studii superioare în total populație ocupată trebuie să își continue evoluția ascendentă.

**Tabel 1 Evoluția populației ocupate (15-64) pe sexe și nivele de educație
în perioada 2000-2012**

¹⁰ ISCED – International Standard Classification of Education – standardul de clasificare educațional instituit de UNESCO

	2000			2010			2012		
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
Total	2.825.588	5.702.359	923.385	1.951.377	5.397.035	1.473.597	1.785.573	5.447.451	1.652.585
Femei	1.494.821	2.413.127	411.498	924.847	2.233.084	748.327	852.742	2.237.594	843.552
Bărbați	1.330.768	3.289.232	511.887	1.026.530	3.163.951	725.269	932.831	3.209.857	809.033

Sursa: INS, Ancheta forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

Tendința de creștere a numărului de femei cu studii superioare a fost mai pronunțată față de cea corespunzătoare bărbaților, deși nu s-au înregistrat diferențe semnificative în privința ratelor de ocupare.

- **Modificări ale ocupării în plan regional**

Datele referitoare la populația ocupată în vârstă de muncă (15 – 64 ani) pe regiuni scot în evidență faptul că doar regiunea București-Ilfov înregistrează o evoluție pozitivă (creștere de 105 mii de persoane ocupate) în perioada 2000 – 2012, celelalte regiuni înregistrează evoluții negative. Regiunile cu cele mai negative evoluții din această perspectivă fiind Sud – Muntenia cu o scădere de peste 204 mii de persoane și Sud – Vest Oltenia cu o scădere de peste 150 mii de persoane.

Tabel 3 Evoluția ratei de ocupare pe regiuni

	2000	2010	2012
Nord - Vest	63.4	57.7	61.6
Centru	59.8	53.5	53.4
Nord - Est	67.1	62.0	64.9
Sud - Est	60.8	55.5	53.9
Sud - Muntenia	64.7	59.7	57.1
București - Ilfov	60.0	64.3	64.5
Sud - Vest Oltenia	69.1	59.2	60.9
Vest	62.2	57.9	58.9

Tabel 2 Evoluția populația ocupate (15 – 64 ani) pe regiuni între 2000 – 2012

	2000	2010	Δ2012-

			2012	2000
Nord - Vest	1.200.929	1.101.479	1.171.486	-29.443
Centru	1.049.224	948.414	941.692	-107.532
Nord - Est	1.654.700	1.567.273	1.646.966	-7.734
Sud - Est	1.197.370	1.098.374	1.060.559	-136.811
Sud - Muntenia	1.475.407	1.341.804	1.271.848	-203.559
București - Ilfov	945.854	1.048.356	1.051.165	105.311
Sud - Vest Oltenia	1.092.709	925.115	942.452	-150.257
Vest	835.138	791.194	799.441	-35.697

Sursa: INS, Ancheta forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

Regiunea București – Ilfov a fost singura regiune care a înregistrat în anul 2012 o rată de ocupare a populației în vârstă de muncă mai mare decât în anul 2000. Cea mai dramatică diminuare a ratei de ocupare pe regiuni s-a înregistrat în regiunea Sud – Vest Oltenia de peste 8 puncte procentuale.

Modificările în plan regional ale populației ocupate și ratelor de ocupare trebuie să fie avute în vedere la momentul dezvoltării programelor regionale și locale de ocupare a forței de muncă. În acest context, resursele financiare alocate în perioada 2014 – 2020 vor avea un rol fundamental în reducerea discrepanțelor dintre regiuni și în creșterea gradului de ocupare a forței de muncă la nivel regional.

Rata ridicată de sărăcie în muncă (In-work poverty)¹¹ se referă la situația în care veniturile obținute prin muncă nu permit persoanei și familiei, care se află în întreținerea sa, să scape de sărăcie. Deși ocuparea este văzută ca fiind cea mai bună metodă de ieșire din starea de sărăcie, sunt persoane care lucrează și se află în risc de sărăcie. Accesul la ocupare nu este suficient pentru îmbunătățirea situației lor.

Principalii factori care determină ocuparea cu risc de sărăcie pot fi grupați în patru categorii:

1. compoziția familiei, intensitatea scăzută a muncii și salariile scăzute;
2. caracteristicile individuale / personale;
3. factorii instituționali (durata și tipul contractului, salariul minim, taxarea și protecția socială);
4. structura economiei / a pieței muncii;

Productivitatea redusă și salariile scăzute contribuie cel mai mult la starea de sărăcie în muncă. În general, țările cu risc de sărăcie crescut au rate ridicate ale sărăcie în muncă și vice-versa. Ratele de sărăcie în muncă au tendința de a fi mai mari în cazul familiilor mono parentale cu copii în întreținere. De asemenea, ratele de sărăcie în muncă sunt mult mai mari în cazul celor cu contracte temporare sau cu timp parțial.

În anul 2010, rata de sărăcie în muncă înregistrată în România a fost de 17,3% în scădere față de nivelul înregistrat în anii precedenți dar cu mult peste media europeană UE 27 de 8,4% (2010).

Evoluția ratei de sărăcie în muncă 2007 – 2010

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010
EU 27	8,5	8,5	8,4	8,4
România	18,5	17,7	17,9	17,3

¹¹ Conform definiției EUROSTAT, rata de in work poverty reprezintă ponderea persoanelor ocupate cu vârsta de 18 ani și peste cu un venit disponibil aflat sub limita de risc de sărăcie threshold, care este stabilită la valoarea de 60% din media venitului național disponibil, după transferurile sociale.

c. Tendințe ale șomajului¹²

În perioada 2000 – 2012, **rata șomajului BIM** în România a oscilat între un minim de 5,8% (în anul 2008) și un maxim de 8,4% în anul 2002. Creșterea accentuată din perioada 2008 – 2010 când rata șomajului s-a majorat cu 1,5 puncte procentuale evidențiază impactul destul de puternic al crizei asupra pieței muncii românești.

Pe medii de rezidență, rata șomajului a fost mai ridicată în rândul populației din mediul urban (valoarea maximă fiind înregistrată în anul 2002 - 11.2%), în mediul rural rata șomajului a avut cel mai mic nivel (2,8%) în 2001 și cel mai înalt nivel (6,2%) în anul 2004.

Pe sexe, aceasta a fost mai mare în cadrul populației masculine (8,92% în 2002 și 9,0% în 2010), șomajul în rândul populației feminine a avut cel mai mic nivel în anul 2008 (4,7%) și cel mai ridicat nivel (7,7%) în 2002.

În anul 2012, rata șomajului BIM în România înregistra valoarea de 7,0% sub media europeană de 10,4% (UE 27), în scădere cu 0,4pp. față de anul anterior și cu mult sub nivelul înregistrat în statele membre grav afectate de efectele crizei (Spania 25,0%, Grecia 24,3%, Portugalia 15,9%).

În ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor (15- 24 ani), dacă în anul 2000 acesta era de 18,3% și se afla sub media UE 27 (18,4%) în anul 2010 nivelul șomajului în rândul tinerilor din România (22,1%) depășea media europeană (20,9%).

După anul 2008, se observă o creștere accentuată a ratei șomajului în rândul tinerilor de la 18,6% (2008) la 23,7% (2011), o creștere comparabilă cu cea înregistrată la nivel UE 27 (de 5,1pp.).

În anul 2012, rata șomajului în rândul tinerilor avea valoarea de 22,7%, în scădere cu 1 pp. față de anul anterior și foarte apropiată de media europeană 22,8%, dar mult sub nivelul înregistrat în state membre precum Grecia (55,3%), Spania (53,2%), Portugalia (37,7%) și Italia (35,3%).

Un factor îngrijorător este reprezentat de creșterea numărului de tineri (15 – 24 ani), care nu sunt ocupați, în educație sau formare așa-numiții NEETs fapt care indică dificultăți în tranziția de la sistemul de educație la piața muncii și reprezintă una dintre categoriile cărora ar trebui să li se acorde o atenție deosebită în perioada următoare.

În timp ce în anul 2007, 13,3% (bărbați: 11,6%; femei: 15,1%) din persoanele cu vârsta 15 - 24 de ani aparțineau grupului NEETs, cota acestor persoane a crescut la 16,8% în 2012 (bărbați: 15,1%; femei: 18,6%) în scădere cu 0,8 pp. față de anul precedent, dar peste media europeană

¹² Sursa: INS, *Ancheta forței de muncă în gospodării*; datele pentru anii anteriori lui 2003 au fost recalulate avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul Populației și Locuințelor din martie 2002

(13,2% valoare provizorie pentru 2012).

Păstrarea nivelului ridicat al tinerilor care nu sunt ocupați și nici într-o formă de învățământ sau formare crește gradul de sărăcie și excluziune socială în rândul acestor persoane.

În anul 2012, rata șomajului de lungă durată¹³ (în șomaj de un an și peste) a fost de 3,2% sub media europeană de 4,6%. Incidența șomajului de lungă durată (ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri) a fost de 45,3%, cu mult sub nivelul înregistrat în anul 2000 de 51,4% și sub maximul perioadei 61,9% înregistrat în 2003. De asemenea, incidența șomajului de lungă durată în România se afla sub media europeană de 44,4%.

În ceea ce privește incidența șomajului de lungă durată pe sexe, diferențele înregistrate între bărbați (45,1%) și femei (45,7%) sunt reduse. Se observă o diferență semnificativă pe medii de rezidență unde acest indicator înregistra valori de 48,2% în mediul urban și 39,2% în mediul rural.

Pentru tineri (15 – 24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 13,9%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului este de 61,1%.¹⁴

¹⁴ Comunicat de presă Nr.89 din 17 aprilie 2012, Ocuparea și șomajul în anul 2011- rezultate principale - Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO).

d. Participarea și alocările financiare pentru intervențiile publice pe piața muncii

Din analiza datelor referitoare la participarea la măsuri active de ocupare se observă tendința descrescătoare înregistrată începând cu 2008 (de exemplu, participarea la subvenții/credite pentru stimularea angajării sau creare de locuri de muncă).

Participanți în intervenții publice pe piața muncii

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Formare profesională	total	5.458	7.263	12.899	15.094	14.699	24.244	9.990	9.841	15.468e
	femei	2.820	3.709	6.251	8.014	7.488	14.932	5.718	5.080	6.131e
	<25	2.004	2.811	4.409	4.576	3.545	5.483	2.633	2.756	4.002e
	<25 femei	1.020	1.411	1.980	2.473	1.745	3.434	1.419	1.501	1.625e
Subvenții/Credite pentru stimularea angajării	total	68.729	75.603	62.906	51.365	47.107	39.025	27.032	28.821	23.677e
	femei	26.634	29.981	29.287	24.586	22.696	18.970	13.664	13.617	12.782 e
	<25	13.778	15.945	17.461	15.940	12.520	10.310	6.805	4.577	4.881e
	<25 femei	7.421	8.752	10.107	9.111	7.329	6.136	4.226	2.689	2.783e
Creare directă de locuri de muncă	total	20.307	20.973	23.616	17.401	21.163	11.872	7.728	7.447	5.790e
	femei	6.351	5.791	5.742	4.158	5.684	3.636	2.258	2.054	2.222e
	<25	4.369	3.664e	3.409e	2.547	3.422	2.477	1.882	1.585	1.722e
	<25 femei	1.302	1.036e	969e	685	1.121	1.003	743	553	1.194e
Suport financiar pentru persoanele care nu lucrează	total	310.587	284.649	236.206	207.233	164.604	127.579	324.667	390.435	195.053e
	femei	137.235	117.783	95.436	74.727	68.384	61.570	174.223	171.189	81.036e
	<25	56.452	43.131	28.387	20.576	13.743	12.097	36.680	33.073	22.813e
	<25 femei	24.639	18.849	12.230	9.414	6.651	6.274	19.184	21.169	10.127e
Total măsuri active (categoriile 2-7)	total	94.494	103.839	99.421	83.860	82.969	75.141	44.750	46.109	44.935e
	femei	35.805	39.481	41.280	36.758	35.868	37.538	21.640	20.751	21.135e
	<25	20.151	22.420	25.279	23.063	19.487	18.270	11.320	8.918	10.605e
	<25 femei	9.743	11.199	13.056	12.269	10.195	10.573	6.388	4.743	5.602e
Total suport (categoriile 8-9)	total	310.587	284.649	236.206	207.233	164.604	127.579	324.667	390.435	195.053e
	femei	137.235	117.783	95.436	74.727	68.384	61.570	141.708	171.189	81.036e
	<25	56.452	43.131	28.387	20.576	13.743	12.097	36.680	33.073	22.813e
	<25 femei	24.639	18.849	12.230	9.414	6.651	6.274	17.294	21.169	10.127e

Sursa: Statistica politicilor privind piața muncii, Institutul Național de Statistică, e=estimat

*1 – servicii pe piața muncii; 2 – formare profesională; 3 – rotire pe post și diviziune a muncii; 4 – subvenții/credite pentru stimularea angajării; 5 – sprijin pentru ocupare și reabilitare; 6 – creare directă de locuri de muncă; 7 – stimulente pentru demararea activității pe cont propriu; 8 – suport financiar pentru persoanele care

Un factor îngrijorător pentru politicile active de ocupare a forței de muncă este reprezentat de faptul că în România, potrivit datelor aferente anului 2009, numai 3,3% dintre cei care doresc să lucreze participă la măsurile active pe piața muncii, față de 29,3% media UE 27.

Suport – Activare (participanți măsuri active per 100 de persoane care doresc să lucreze)

	2006	2007	2008	2009	2010
EU27	32,5u	35,1u	33,5u	29,3u	:
RO	6,5	6,7	6,7	3,3	3,2

Sursa: Eurostat

Insuficiența resurselor financiare și umane la nivelul serviciilor locale de ocupare ar putea explica progresele modeste în domeniul politicilor active pe piața muncii.

Cheltuielile publice totale pentru politicile privind piața muncii înregistrează un nivel extrem de scăzut în România, comparativ cu media UE 27 (0,45% față de 2,17% din PIB în 2009).

Cheltuielile publice privind politicile active în domeniul pieței muncii înregistrează valori la mai puțin de o zecime din media cheltuielilor în UE (0,041% din PIB, în comparație cu media UE 27 de 0,536% în 2009). Cifra a scăzut la 0,025% din PIB în 2010.

Cheltuieli publice privind politicile în domeniul pieței muncii în funcție de tipuri de acțiune*

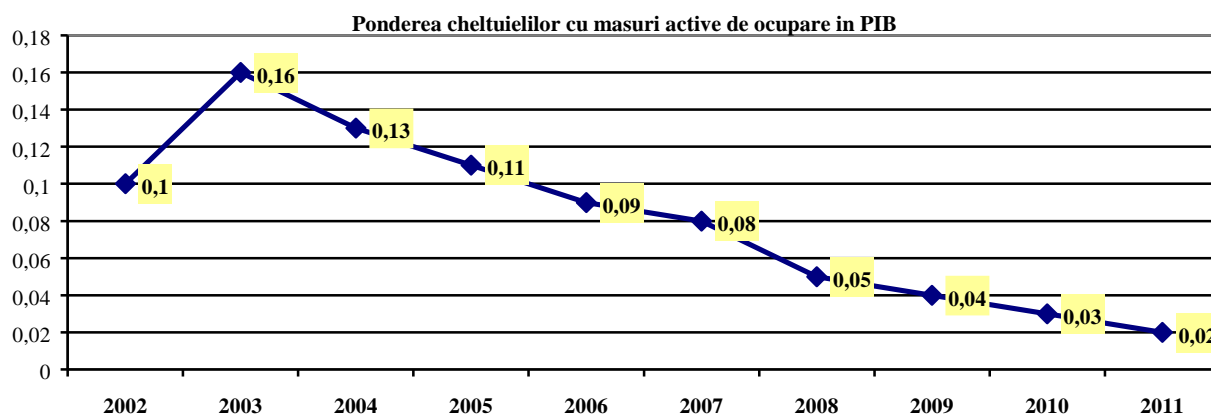
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total politici în domeniul pieței muncii (categoriile 1 – 9) Procent din PIB									
UE27	:	:	1,997e	1,829e	1,607e	1,618e	2,171e	:	:
RO	0,672	0,626	0,540	0,419	0,341e	0,267e	0,455	0,545	0,284
Total măsuri – politici în domeniul pieței muncii – categoriile 2 – 7									
UE27	:	:	0,507e	0,502e	0,463e	0,465e	0,536e	:	:
RO	0,109	0,101	0,108	0,100	0,076	0,060	0,041	0,025	0,020
Total suport – politici în domeniul pieței muncii – categoriile 8 – 9									
UE27	:	:	1,268e	1,125e	0,952e	0,960e	1,397e	1,358e	:
RO	0,524	0,486	0,393	0,277	0,227	0,174	0,388	0,495	0,238

Sursa: Statistica politicilor privind piața muncii, Institutul Național de Statistică ; e=estimat; : indisponibil

*1 – servicii pe piața muncii; 2 – formare profesională; 3 – rotire pe post și diviziune a muncii; 4 – subvenții/credite pentru stimularea angajării; 5 – sprijin pentru ocupare și reabilitare; 6 – creare directă de locuri de muncă; 7 – stimulente pentru demararea activității pe cont propriu; 8 – suport financiar pentru persoanele care nu lucrează; 9 – pensionare timpurie

Astfel, începând din 2003 când se înregistrează maximul resurselor financiare alocate, nivelul

cheltuielilor cu măsuri active de ocupare exprimate ca procent din PIB au avut o tendință descrescătoare atingând un nivel de 0,03% în 2010, pentru ca în 2011 să ajungă la 0,02%.



Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Având în vedere provocările de pe piața muncii se impune asigurarea unui nivel de resurse suficiente pentru politicile active, dar și dezvoltarea unui sistem mai bun de monitorizare a impactului acestor cheltuieli.

Scăderea în continuare a resurselor alocate măsurilor active de ocupare va accentua dificultățile de integrare pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile (tineri, șomeri de lungă durată, persoane șomere în vârstă, persoane inactive care doresc să intre pe piața muncii).

Cadrul strategic la nivel comunitar

2.1 Strategia Europa 2020

Documentul care stă la baza Strategiei este Comunicarea lansată pe 3 martie 2010 de către Comisia Europeană și intitulată EUROPA 2020 – O strategie europeană pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

Scopul general al Strategiei este acela de a ghida economia Uniunii Europene în următorul deceniu, printr-o abordare tematică unitară a reformelor în plan economic și social, concentrată pe un număr de trei priorități reprezentative, structurate în șapte inițiative emblematică și cuantificabile în cinci obiective principale.

25

Cele trei priorități ale Strategiei Europa 2020 vizează:

- a) creșterea inteligentă, prin dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- b) creșterea durabilă, prin promovarea unei economii mai eficiente, mai ecologice și mai competitive;
- c) creșterea favorabilă incluziunii prin promovarea unei economii cu un grad înalt de ocupare a forței de muncă care să asigure coeziunea socială și teritorială.

Cele cinci obiective principale (concretizate în opt ținte numerice) propuse pentru atingerea celor trei priorități la nivelul UE până în 2020 sunt:

1. o rată de ocupare a populației cu vârsta între 20 – 64 ani de 75%;
2. investiții (publice și private) în cercetare și dezvoltare de 3% din PIB – ul UE;
3. atingerea obiectivului „20/20/20” în domeniul energiei și al schimbărilor climatice;
4. un nivel maxim de 10% al ratei părăsirii timpurii a școlii și un nivel minim de 40% al ratei de absolvire a unei forme de învățământ terțiar în rândul tinerilor cu vârsta între 30 și 34 ani;
5. reducerea cu 20 de milioane a numărului de cetățeni europeni amenințați de sărăcie și excluziune socială.

2.2. Orientările integrate privind ocuparea forței de muncă

Orientările integrate privind ocuparea forței de muncă sunt incluse în pachetul de Orientări integrate pentru politicile economice și de ocupare a forței de muncă și stabilesc priorități și obiective comune statelor membre. Orientările integrate privind ocuparea forței de muncă sunt propuse de Comisia Europeană, dezbătute și agreeate de statele membre și adoptate anual de către Consiliu.

Orientările privind ocuparea forței de muncă incluse în Strategia Europa 2020 au fost adoptate în 2011 și s-a decis ca acestea să rămână stabile până în 2014 pentru a se asigura focalizarea pe implementare.

26

Orientarea 7. Creșterea participării la piața muncii pentru femei și bărbați, reducerea șomajului structural și promovarea calității locurilor de muncă

Statele membre vor urmări combaterea angajărilor temporare, subocuparea, munca nedeclarată și vor adopta măsuri în favoarea creșterii mobilității profesionale și revizuirii sistemului fiscal și de protecție și asistență socială prin integrarea și implementarea principiilor flexisecurității în politicile naționale de ocupare, combaterea segmentării pieței muncii și implementarea unor măsuri care să prevină ocuparea temporară, munca nedeclarată și ratele reduse de ocupare, îmbunătățirea competitivității și a ratei de participare pe piața muncii pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare.

Orientarea 8. Dezvoltarea unei forțe de muncă bine calificate, care să răspundă cerințelor pieței muncii și promovarea învățării pe tot parcursul vieții

Statele membre trebuie să urmărească eliminarea barierelor în calea mobilității lucrătorilor, să crească gradul de ocupare a lucrătorilor slab calificați și a vârstnicilor și să implementeze sisteme de sprijinire a tinerilor absolvenți pentru găsirea primului loc de muncă. Pentru aceasta, statele membre trebuie să asigure competențele necesare cetățenilor, care să răspundă cerințelor pieței muncii, să îmbunătățească accesul la formare profesională și să consolideze

sistemul de educație și consiliere profesională prin anticiparea necesarului de competențe.

Orientarea 9. Îmbunătățirea calității și a performanței sistemelor de educație și formare la toate nivelurile și creșterea participării la învățământul terțiar sau cel echivalent

Pentru a asigura accesul tuturor la o educație și formare de calitate și pentru a îmbunătăți rezultatele educaționale, statele membre ar trebui să investească în mod eficient în sistemele de educație și formare, în special pentru a ridica nivelul de competență al forței de muncă, permițând acestuia să răspundă nevoilor generate de schimbările rapide de pe piețele moderne ale muncii și din societate, în ansamblul său.

Orientarea 10. Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei

Statele membre trebuie să-și îmbunătățească sistemele de protecție socială, de securitate socială și pensii, precum și politicile de incluziune activă, în condițiile asigurării sustenabilității financiare în scopul creșterii participării cetățenilor în societate, economie și a extinderii oportunităților de angajare prin utilizarea Fondului Social European.

2.3 Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă

Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și orientările privind ocuparea forței de muncă, având ca temei juridic articolul 148 din TFUE, instituie un cadru de politică pentru implementarea măsurilor în materie de ocupare a forței de muncă și piața muncii în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020.

Strategia Europa 2020 și noua structură de guvernanță bazată pe Semestrul European este menită să contribuie la efortul UE de a soluționa criza și de a elimina cauzele acesteia. Succesul acestei strategii depinde de angajamentul asumat de UE în ansamblu, de asumarea răspunderii de către Statele Membre, parlamentele naționale, autoritățile locale și regionale și partenerii sociali, de realizarea unei economii sociale de piață solide, competitive și funcționale, de implementarea reformelor structurale și a acordurilor colective, precum și de promovarea unui dialog social veritabil cu privire la politicile și măsurile macroeconomice.

Statele membre trebuie să își considere politicile economice și fiscale drept o problemă de interes comun.

Introducerea Semestrului European și coordonarea consolidată a politicilor financiare și economice sunt menite să lase Statelor Membre suficientă sferă de acțiune și flexibilitate pentru a implementa o strategie bugetară, economică și socială eficace, conformă Strategiei Europa 2020, care să asigure distribuția echitabilă și dezvoltarea și care să ofere cetățenilor UE un nivel adecvat de servicii publice și infrastructuri.

În plus, pentru a reacționa față de tendința continuă de creștere a șomajului în Uniunea Europeană, Comisia a lansat în aprilie 2012 un set de măsuri, care formează așa – numitul *Pachet privind ocuparea forței de muncă*, care vizează:

- *sprijinirea creării de noi locuri de muncă* prin: reducerea impozitării forței de muncă; utilizarea eficientă a subvențiilor pentru angajare; exploatarea potențialelor sectoare – cheie, cum ar fi economia ecologică, tehnologia informațiilor și comunicațiilor, asistența medicală;
- *restabilirea dinamicii piețelor muncii* prin: sprijinirea lucrătorilor care doresc să își schimbe locul de muncă sau să se reintegreze pe piața muncii; mobilizarea tuturor actorilor implicați în implementarea reformelor necesare; realizarea de investiții în dobândirea de competențe, pe baza unei mai bune anticipări și monitorizării a nevoilor pieței; promovarea liberei circulații a lucrătorilor;
- *consolidarea guvernantei în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă* prin: ameliorarea monitorizării acestora, împreună cu statele membre, pentru a garanta că aspectele sociale și cele legate de ocuparea forței de muncă beneficiază de aceeași atenție ca și cele economice.

Pachetul privind ocuparea forței de muncă se bazează pe Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă inclusă în Strategia Europa 2020 și este sprijinit de Observatorul European pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Programul de Învățare Reciprocă.

2.4. Procesul de coordonare a politicilor în context european

Procesele de coordonare și supraveghere a politicilor bugetare și economice din UE au fost restructurate și extinse, ca de altfel și instrumentele utilizate, în lumina recentelor dificultăți economice și financiare. Trebuie subliniat faptul că aceste procese și constrângeri se aplică tuturor statelor membre, unele dintre ele fiind limitate la zona euro. Acestea sunt concepute pentru a se adresa unei game largi de probleme în vederea îmbunătățirii coordonării între Statele Membre, pentru a realiza o creștere mai mare și a identifica și evita evoluțiile care ar putea conduce la dificultăți economice și bugetare.

Guvernanța UE a fost reformată semnificativ la diferite nivele în vederea unei mai eficiente monitorizări și evaluări a proceselor.

În primul rând, prin introducerea Semestrului European, măsurile de supraveghere a politicilor economice și fiscale sunt sincronizate cu procedurile bugetare naționale, facilitând o coordonare mai integrată și mai eficientă la nivel european.

Componenta preventivă și cea corectivă a Pactului de Stabilitate și Creștere (SGP) au fost întărite, ca de altfel și monitorizarea politicilor naționale fiscale.

În al doilea rând, complementar supravegherii bugetare, au fost introduse procedurile pentru monitorizarea dezechilibrelor economice prin intermediul unui nou instrument – Mecanismul de Alertă – ce include un tablou de bord cu indicatori specifici. Acest mecanism permite o intervenție preventivă sau corectivă a dezechilibrelor macroeconomice, în special asupra creanțelor nesustenabile din sectorul public și privat, din sectorul financiar și vis – a – vis de țările non – UE.

În al treilea rând, procesul de supraveghere al UE privind reformele structurale din Statele Membre face ca procesul de atingere a obiectivelor Strategiei Europa 2020 – de creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă, să devină tangibil.

Nu în ultimul rând, soluțiile de management temporar al crizei au fost înlocuite cu un instrument permanent de management al acesteia, menit să păstreze stabilitatea financiară a zonei euro, și anume Mecanismul European de Stabilitate (ESM).

Trebuie precizat, de asemenea, că reforma guvernanței UE a fost implementată, printre altele, prin 6 instrumente legale, cunoscute generic sub denumirea de „six – pack” dintre care 4 se adresează problemelor fiscale, în timp ce două reglementări guvernează procedurile menite să redreseze dezechilibrele macroeconomice apărute în UE și zona euro.

În privința statelor sub program de asistență financiară, remarcăm procese de supraveghere și monitorizare adiționale, care continuă un timp și după finalizarea programului.

Procesul de coordonare a politicilor de ocupare în context european se bazează pe *Analiza anuală a creșterii*, document care stabilește prioritățile UE pentru anul următor în materie de creștere economică și creare de locuri de muncă și deschide Semestrul European.

În fiecare an, acest proces (care este sprijinit de activitatea Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă (EMCO)) implică următoarele etape:

1. adoptarea *Raportului Comun privind Ocuparea Forței de Muncă* – care (a) evaluează situația de pe piața europeană a muncii, (b) evaluează modul de implementare a orientărilor integrate privind ocuparea forței de muncă în statele membre, (c) examinează proiectele de programe naționale de reformă. Face parte din *Analiza anuală a creșterii*, este publicat de Comisie și adoptat de Consiliul UE.
2. adoptarea Orientărilor integrate privind ocuparea forței de muncă – priorități și obiective comune pentru politicile în domeniu. Sunt propuse de Comisie, aprobate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE.
3. transmiterea Programelor Naționale de Reformă de către guvernele naționale, analiza acestora de către Comisie pentru a garanta că sunt compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020.
4. adoptarea Recomandărilor Specifice fiecărei Țări – formulate și publicate de către Comisie pe baza analizei Programelor Naționale de Reformă, amendate (dacă este cazul) de statele membre și aprobate de Consiliul European la propunerea Consiliului UE.

În acest context, *Programul Național de Reformă 2011 – 2013 (PNR)* reprezintă platforma – cadru pentru definirea și aplicarea politicilor de dezvoltare economică a României, în concordanță cu politicile Uniunii Europene (UE), având ca priorități realizarea unei economii inteligente, durabile și favorabile incluziunii, cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, productivitate și de coeziune socială.

Pe termen scurt direcțiile de acțiune adoptate de România în acest document sunt fundamentate în scopul susținerii atingerii țintei de ocupare naționale (70% rata de ocupare în anul 2020 pentru grupa de vârstă 20 – 64 ani) asumate ca urmare a obiectivelor globale prevăzute în Strategia Europa 2020.

Acestea se referă la:

I. Îmbunătățirea funcționării pieței muncii:

I.1. Reforma legislației privind relațiile de muncă

I.2. Reforma legislației privind dialogul social

I.3. Combaterea muncii nedeclarate

I.4. Prolungirea vieții active

II. Facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare:

II.1. Modificarea cadrului legal în domeniul stimulării ocupării forței de muncă

II.2. Măsuri active de ocupare

II.3. Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare – la nivel național, regional și local

III. Consolidarea competențelor profesionale:

III.1. Reforma cadrului legal privind formarea profesională a forței de muncă

III.3. Formarea profesională continuă a lucrătorilor

IV. Creșterea calității ocupării persoanelor rezidente în mediul rural, a tinerilor și femeilor:

IV.1. Creșterea competitivității sectorului agricol și asigurarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale

IV.2. Integrarea pe piața muncii a tinerilor și a femeilor

În contextul noului proces de monitorizare și evaluare a progreselor fiecărui stat membru pentru atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020, angajamentele asumate de România și gradul de realizare sunt evaluate anual în cadrul Semestrului European, iar pe baza acestui proces de evaluare sunt emise Recomandări Specifice de Țară, aprobate de Consiliul European la propunerea Consiliului UE.

Pentru 2011 și 2012, având în vedere faptul că România semnase un Acord financiar preventiv cu Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială și Comisia Europeană, Recomandarea Specifică de Țară formulată a fost aceea de a implementa măsurile asumate prin Memorandum-urile de Înțelegere aprobate.

Pentru anul 2013, Recomandările Specifice de Țară adresate României sunt:

1. să ducă la bun sfârșit programul de asistență financiară UE/FMI;
2. să asigure o consolidare fiscală favorabilă creșterii economice și să pună în aplicare strategia bugetară pentru anul 2013 și pentru perioada ulterioară conform calendarului prevăzut, asigurând astfel atingerea obiectivului pe termen mediu până în 2015; să îmbunătățească sistemul de colectare a impozitelor prin aplicarea unei strategii cuprinzătoare de asigurare a conformității fiscale și **să combată munca nedeclarată**. În paralel, să exploreze modalitățile prin care să recurgă într-o mai mare măsură la taxele de mediu; **să egalizeze vârsta de pensionare pentru femei și pentru bărbați și să susțină reforma pensiilor prin promovarea șanselor de angajare a lucrătorilor vârstnici**;
3. să continue reformele în sistemul sănătății pentru a spori eficiența, calitatea și accesibilitatea acestuia, în special pentru persoanele defavorizate și pentru comunitățile îndepărtate și izolate; să reducă recurgerea la spitalizarea excesivă a pacienților, inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de tratament ambulatoriu;
4. să asigure o mai bună participare pe piața muncii și să sporească capacitatea de inserție profesională și productivitatea forței de muncă prin revizuirea și consolidarea politicilor active în domeniul pieței muncii, prin asigurarea de servicii de formare și îndrumare individualizate și prin promovarea învățării pe tot parcursul vieții; să consolideze capacitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a spori calitatea și acoperirea serviciilor acesteia; pentru a combate șomajul în rândul tinerilor, să pună în aplicare rapid Planul național pentru încadrarea în muncă a tinerilor, inclusiv, de exemplu, printr-o garanție pentru tineri; să combată sărăcia, să îmbunătățească eficacitatea și eficiența transferurilor sociale, acordând o atenție deosebită copiilor; să ducă la bun sfârșit reforma serviciilor de asistență socială prin adoptarea legislației relevante și prin combinarea sistematică a acesteia cu măsuri de activare; să asigure aplicarea pe teren a măsurilor asumate prin Planul Sectorial Specific din Strategia Guvernului

României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012 - 2020.

5. să accelereze reforma sistemului de învățământ, inclusiv prin consolidarea capacității administrative atât la nivel central, cât și la nivel local, și să evalueze impactul reformelor; **să accelereze reformele în domeniul învățământului profesional și al formării; să alinieze și mai mult învățământul universitar la cerințele pieței muncii și să îmbunătățească accesul persoanelor defavorizate**; să pună în aplicare o strategie națională cu privire la fenomenul părăsirii timpurii a școlii, punând accentul pe îmbunătățirea accesului copiilor preșcolari, inclusiv al romilor, la o educație de calitate; să accelereze tranziția de la îngrijirea instituțională la îngrijirea alternativă pentru copiii lipsiți de îngrijire părintească;
6. să consolideze guvernanta și calitatea instituțiilor și a administrației publice, în special prin îmbunătățirea capacității de planificare strategică și bugetară, prin sporirea profesionalismului funcționarilor publici printr-o mai bună gestionare a resurselor umane și prin întărirea mecanismelor de coordonare între diferitele niveluri de guvernare; să îmbunătățească semnificativ calitatea actelor legislative, prin utilizarea evaluărilor impactului și a evaluărilor sistematice; să depună eforturi suplimentare pentru asigurarea unei absorbții mai rapide a fondurilor UE, în special prin consolidarea sistemelor de gestiune și de control și prin îmbunătățirea procedurilor de achiziții publice;
7. să îmbunătățească și să simplifice mediul de afaceri, în special prin reducerea sarcinii administrative pentru IMM-uri și prin punerea în aplicare a unei strategii coerente în materie de e-guvernare; să faciliteze și să diversifice accesul IMM-urilor la finanțare; să asigure realizarea unei asocieri mai strânse între cercetare, inovare și întreprinderi, în special prin acordarea unui statut prioritar activităților de cercetare și dezvoltare care sunt susceptibile să atragă investiții private; să intensifice eforturile în sensul îmbunătățirii calității și independenței sistemului judiciar, precum și a eficienței acestuia în materie de soluționare a cauzelor și de combatere a corupției;
8. să promoveze concurența și eficiența în industriile de rețea, prin asigurarea independenței și a capacității de acțiune a autorităților naționale de reglementare și prin continuarea reformei guvernantei corporative în cadrul întreprinderilor deținute de stat din sectoarele energiei și transporturilor; să adopte un plan cuprinzător și pe termen lung în domeniul transporturilor și să îmbunătățească infrastructura de comunicații în

bandă largă; să continue să de-reglementeze prețurile la gaze și la electricitate și să îmbunătățească eficiența energetică; să îmbunătățească integrarea transfrontalieră a rețelelor energetice și să accelereze punerea în aplicare a proiectelor de interconectare a rețelelor de gaze.

II. Principalele provocări cu impact asupra pieței muncii

în perspectiva anului 2020

În prezent, în condițiile crizei economice care încă persistă în Europa, la care se adaugă globalizarea, progresul tehnologic și, nu în ultimul rând, îmbătrânirea populației, economia românească se confruntă cu probleme serioase în domeniul utilizării forței de muncă, cu o serie de distorsiuni pe piața muncii, care se traduc prin coexistența unui deficit de forță de muncă, în anumite ramuri economice sau zone geografice, cu slaba utilizare a acesteia pe ansamblu.

Efectele crizei financiare și economice s-au manifestat prin reducerea locurilor de muncă și implicit prin eliberarea de forță de muncă în șomaj, prin limitarea și încetinirea proceselor de creare de noi locuri de muncă, cu consecințe directe în blocarea intrării tinerilor pe piața muncii și ieșirea de pe piața muncii a persoanelor cu o poziție vulnerabilă (contracte temporare, vârstnici, persoane cu nivel scăzut de educație, persoane cu dizabilități etc.).

1. Principale provocări pentru politicile de ocupare a forței de muncă

1.1 Provocări specifice pieței muncii din România

- **Demografice:** procesul continuu și lent de scădere a populației României (spor natural negativ și sold negativ al mobilității și migrației externe); reducerea numărului populației active și îmbătrânirea forței de muncă;
- **Participare pe piața muncii:** ponderea ridicată a populației ocupate în agricultură; nivelul mai scăzut de participare pe piața muncii în rândul femeilor în comparație cu cel al bărbaților; nivelul ridicat al riscului de sărăcie și excluziune socială și, în special, a sărăciei în ocupare (in-work poverty); nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor; ponderea ridicată a șomerilor de lungă durată în numărul total de șomeri;
- **Competențele forței de muncă și participarea la învățarea pe tot parcursul vieții:** nivelul educațional al forței de muncă (15 ani și peste) scăzut în comparație cu media UE 27; nivel scăzut al utilizării TIC de către populație, precum și utilizarea lor limitată în economie; participarea redusă la programe de învățare pe tot parcursul vieții; insuficiența fondurilor și a măsurilor de stimulare fiscală, adresate atât angajatorilor cât și angajaților în domeniul formării profesionale continue;

- **Măsuri active de ocupare a forței de muncă:** nivel scăzut de investiție și participare redusă a șomerilor și a altor categorii vulnerabile pe piața muncii la măsuri active de ocupare; măsurile de formare profesională în totalul măsurilor active ocupă un loc secundar; insuficienta monitorizare a impactului măsurilor active asupra diverselor grupuri cărora li se adresează.

In conformitate cu Monitorul performanței ocupării forței de muncă (EPM)¹⁵, document utilizat pentru identificarea principalelor provocări existente la nivelul Uniunii Europene, cât și la nivelul fiecărui stat membru în parte, provocările specifice pieței muncii din România identificate se refera la:

- Participarea pe piața muncii:
 - Rata de ocupare a femeilor redusă;
 - Participare scăzută a lucrătorilor vârstnici pe piața muncii;
 - Nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor și al tinerilor NEETs;
 - Durata redusă a vieții profesionale;
- Politici active pe piața muncii:
 - Nivel scăzut al cheltuielilor cu politicile active pe piața muncii; furnizare, focalizare și personalizare insuficientă a măsurilor de ocupare; funcționarea deficitară a serviciilor de ocupare;
- Sisteme de securitate socială adecvate și orientate spre ocupare:
 - Acoperire și nivel inadecvat al beneficiilor de șomaj, capcana sărăciei, risc de sărăcie în muncă, capcana salariilor mici;
- Echilibrul muncă - viața personală:
 - Furnizarea insuficientă a facilităților de îngrijire de calitate a copiilor și/sau a persoanelor dependente;
 - Incidență ridicată a inactivității și a muncii cu timp parțial involuntare (involuntary part-time employment);

¹⁵ EPM se bazează pe informațiile furnizate de Cadrul Comun de Evaluare (JAF), care reprezintă un sistem de evaluare bazat pe indicatori, elaborat de către Comitetul de Ocupare (EMCO) în colaborare cu Comitetul de Protecție Socială (SPC) și Comisia Europeană și care acoperă arii generale și specifice de politică aflate sub umbrela Orientărilor Integrate în domeniul Ocupării forței de muncă.

- Egalitate de gen:
 - Decalaj înalt între femei și bărbați în ceea ce privește rata de ocupare;
- Îmbunătățirea ofertei de competențe și a productivității, învățarea pe tot parcursul vieții (LLL)
 - Neadecvarea calificărilor, sistem de previzionare insuficientă a competențelor;
 - Participarea populației adulte în educație și formare profesională la un nivel persistent redus;
- Îmbunătățirea sistemelor de formare și educație:
 - Incidență ridicată a părăsirii timpurii a școlii;
 - Atractivitate scăzută a educației și formării profesionale;
 - Furnizare insuficientă a oportunităților de educație de înaltă calitate;

1.2. Având în vedere calitatea de stat membru al Uniunii Europene precum și gradul de integrare al economiei românești la nivel european și global cu influențe directe și asupra dinamicii sociale¹⁶, este utilă trecerea în revistă a principalelor provocări cu care spațiul european se confruntă în domeniul ocupării forței de muncă sau a provocărilor cu relevanță asupra acestui domeniu.

Provocări la nivelul Uniunii Europene:

- **Demografice:** îmbătrânirea accentuată a populației și reducerea resurselor de muncă;
- **Participarea pe piața muncii:** nivelul ridicat al șomajului și tendința ascendentă, în special pentru șomajul în rândul tinerilor; numărul ridicat al tinerilor NEETs (care nu sunt în ocupare, educație sau formare); participarea redusă a persoanelor în vârstă și a celor cu un nivel scăzut de calificare; incidența ridicată a șomajului de lungă durată; flexibilizarea pieței muncii, o piața dinamică, tranziții mai rapide și eficiente; dezvoltarea de politici adecvate pentru stimularea creării de noi locuri de muncă în sectoarele cu potențial (eco - eficiență, IT, sănătate); consolidarea capitalului uman prin dezvoltarea unor noi aptitudini și competențe; garantarea unei mai bune concordanțe între competențele oferite și cererea de competențe de pe piața muncii;
- **Protecție socială:** creșterea nivelului de sărăcie în special, pentru populația ocupată; asigurarea unei protecții sociale corespunzătoare care să stimuleze activarea, menținând în același timp puterea de cumpărare; adecvarea mai bună a măsurilor privind incluziunea grupurilor vulnerabile; nivelul și gradul de acoperire inadecvat ale sistemului de protecție socială, capcana sărăciei, riscul de sărăcie și capcana salariilor mici;

¹⁶ Spre exemplu, mobilitate forței de muncă din România preponderent către state membre UE poziționate în vestul și sudul continentului.

1.3 Provocări comune la nivel internațional induse de criza economică și financiară prelungită

- Suprasolicitarea sistemelor de protecție socială în condițiile șocurilor generate de recesiunea macroeconomică severă pe termen lung. Șocuri prelungite care conduc la schimbarea modelelor de funcționare „normală a piețelor muncii”, situație în care o pondere crescută a populației în vârstă de muncă devine dependentă de sistemele de protecție socială, necesitând intervenția majoră a statului.
- Implementarea programelor de măsuri active și pasive în condiții total diferite față de cele în care au fost proiectate, impuse de situațiile excepționale create cu privire la volumul și structura șomajului și reculul înregistrat în crearea de noi locuri de muncă. Nevoia implementării rapide a măsurilor de suport pentru asigurarea veniturilor celor aflați în dificultate fără posibilitatea de analiză anticipativă a efectelor pe termen lung.
- Dezvoltarea unor politici pe piața muncii care să răspundă necesității corelării politicilor de ocupare ciclice cu politicile structurale și necesitatea construirii unui cadru de reconciliere a dinamicii pieței muncii cu o securitate adecvată a venitului, ilustrată de creșterea volatilității și fluctuațiilor veniturilor din muncă, atât individuale cât și la nivel agregat.
- Creșterea riscului de accentuare a dualității pieței muncii ca urmare a acțiunii stricte a politicilor de ocupare / (Employment Protection Legislation-EPL) și necesitatea susținerii reformelor în acest sens prin creșterea eficienței cooperării între diferiți actori sociali, coroborat cu reducerea neconcordanțelor în procesul de implementare.

III. Analiza SWOT

În demersul de elaborare a Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, evaluarea situației curente permite analiza în detaliu a tuturor aspectelor pozitive și negative care au impact asupra domeniului.

Analiza SWOT reprezintă instrumentul utilizat pentru evaluarea și prezentarea sintetică a celor mai importante aspecte care afectează domeniul ocupării forței de muncă, scopul final al acestei evaluări fiind atât formularea obiectivelor strategice, cât și stabilirea direcțiilor de acțiune pentru a atinge obiectivele stabilite.

40

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none">➤ Statutul României de Stat Membru al UE;➤ Creșterea ratei de activitate a populației în vârstă de muncă 15-64 de ani la nivel național➤ Tendința recentă de ameliorare a ratei ocupării pentru grupa de vârstă 20-64 ani➤ Creșterea ocupării temporare pentru grupa de vârstă 15-24 de ani➤ Tendință continuă de scădere a ponderii șomerilor de lungă durată➤ Îmbunătățirea structurii ocupaționale și creșterea productivității.➤ Îmbunătățirea statutului ocupațional prin reducerea ponderii populației ocupate în agricultură➤ Sporirea calității ocupării prin creșterea numărului de salariați (industria, construcțiile, intermediari financiare și administrație publică)➤ Creștere de productivitate în industrie, ramura cu cea mai mare pondere a ocupării în total ocupare➤ Capacitate mare de a crea valoare adăugată a sectorului servicii (comerț, telecomunicații, servicii financiare etc.)	<ul style="list-style-type: none">➤ Rata de ocupare 20-64 ani scăzută – 63,8% în 2012, față de ținta de 70%➤ Ritm înalt de distrugere a locurilor de muncă și locuri de muncă nou create în activități care nu mai sunt eficiente sau solicitate pe piața muncii➤ Piața a muncii puțin dinamică, rigidă, segmentată➤ Fiscalitate crescută➤ Participare redusă pe piața muncii a tinerilor, a femeilor, lucrătorilor vârstnici concomitent cu durată redusă a vieții profesionale➤ Integrarea dificilă pe piața muncii pentru anumite grupuri vulnerabile, în particular pentru romi➤ Acoperire și nivel inadecvat al indemnizației de șomaj, capcana sărăciei și salariilor mici➤ Neconcordanțe între calificările și competențele forței de muncă și cele solicitate de angajatori generate de o ofertă educațională inadecvată și o participare redusă la LLL➤ Activitate economică puternic neomogenă la nivel regional, ceea ce induce disparități în privința ocupării și șomajului➤ Tendința de îmbătrânire a populației generată de un spor natural negativ și de

	<p>migrația externă masivă a persoanelor în vârstă de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel relativ ridicat de abandon școlar/părăsire timpurie a școlii și a ratei NEET ➤ Tranziție greoaie a tinerilor de la școala la viața activă ➤ Rată mare de participare a populației în agricultură, mai ales în agricultura de subzistență ➤ Mobilitatea redusă a forței de muncă și cultura antreprenorială limitată; ➤ Ponderea ridicată a economiei informale ca procent din PIB
OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reforma coordonată a politicilor economice, educaționale, de ocupare, și asistența socială ➤ Modernizarea funcționării pieței muncii prin îmbunătățirea cadrului legislativ de reglementare a acesteia ➤ Reducerea fiscalității pentru angajatori concomitent cu acordarea de stimulente financiare pentru promovarea ocupării ➤ Identificarea și stimularea sectoarelor economice cu competitivitate crescută ➤ Potențial de re tehnologizare și de modernizare a agriculturii ➤ Finanțarea măsurilor active și crearea de locuri de muncă prin alocări adiționale din fonduri structurale și de investiții din viitorul cadru financiar multianual (2014 – 2020), inclusiv din cele sub <i>Inițiativa privind ocuparea Tinerilor</i> ➤ Întărirea dialogului social la toate nivelurile ➤ O rezervă importantă de forță de muncă neexploată ➤ Formularea politicilor publice având la bază cercetarea științifică 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menținerea finanțării măsurilor active destinate ocupării la un nivel insuficient ➤ Capacitate instituțională și administrativă redusă a Serviciului Public de Ocupare ➤ Rata de absorbție redusă a fondurilor structurale și de investiții din viitorul cadru financiar multianual (2014 – 2020) ➤ Creșterea ratei de sărăcie în muncă ➤ Accentuarea migrației externe în scop de muncă ➤ Pondere ridicată a populației României în mediul rural cu acces limitat și oportunități de ocupare și formare profesională ➤ Insuficienta dezvoltare a facilităților de îngrijire de calitate a copiilor și/sau a persoanelor dependente ➤ Adâncirea discrepanțelor urban-rural ➤ Evoluțiile demografice, modificările structurale și de volum ale resurselor de muncă nefavorabile atingerii obiectivelor strategice

IV. Viziune, obiective și direcții de acțiune în perspectiva anului 2020

Viziune pentru anul 2020

Piața muncii din România va fi o piață performantă, dinamică și flexibilă, în care minim 70% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani vor avea acces la un loc de muncă de calitate, conform cu capacitatea și competența lor și venituri care să le asigure un trai decent.

42

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice propune o viziune pentru România anulului 2020 în care potențialul forței de muncă va fi valorificat în mod optim pentru consolidarea unei economii competitive, bazată pe inovare și cunoaștere, participativă și inclusivă.

Transpunerea acestei viziuni va însemna creșterea capacității României de a crea locuri de muncă noi, de calitate și de a crea un avantaj competitiv pentru economia națională printr-o resursă umană bine pregătită, cu un nivel înalt de calificare și competențe.

Obiectiv general: *Atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă.*

Ținta cheie 2020: 70% - rata de ocupare a forței de muncă pentru grupa de vârstă 20–64 ani.

43

Condiționări asupra realizării obiectivului de promovare a ocupării forței de muncă, legate de alte domenii de politică:

- Educație:
 - Reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, precum și implementarea de programe pentru persoanele care au un nivel scăzut de educație;
 - Creșterea calității procesului de învățământ, în special a relevanței competențelor obținute pentru dezvoltarea carierei profesionale;
 - Corelarea programei școlare (nivel mediu și superior) cu cerințele actuale și de perspectivă ale pieței muncii;
- Economie:
 - Îmbunătățirea competitivității sectorului agricol;
 - Stimularea sectoarelor economice sustenabile;
 - Extinderea infrastructurii și utilizării TIC;
 - Extinderea /modernizarea infrastructurii și facilităților publice de transport;
- Fiscalitate /Costuri de utilizare a forței de muncă;
 - Reducerea presiunii fiscale și administrative asupra utilizării forței de muncă (nivelul taxării muncii; reducerea numărului de declarații /formulare privind forța de muncă);
 - Facilități fiscale pentru angajarea șomerilor și a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile.

Obiective specifice și direcții de acțiune

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

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

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

Ținând cont de faptul ca numărul de locuri de muncă create de economia românească rămâne redus, fapt generat de criza economică și de restructurările produse, cele mai afectate categorii de populație sunt cele situate la extremele pieței muncii: tinerii și lucrătorii vârstnici.

Oportunitățile de ocupare a unui loc de muncă limitate, perioada tranzitorie din viață pe care o traversează, lipsa de experiență profesională, nivelul redus de educație sau formare profesională sporesc riscul excluziunii tinerilor de pe piața muncii, explicând astfel o rată a șomajului în rândul acestei categorii de 22,7 % în 2012 și o rată a NEETs de 16,8%. Acest lucru induce pe termen lung riscul unor dezechilibre sociale și pierderi de capital uman, cu un impact negativ asupra potențialului economic și al competitivității.

Pentru a îmbunătăți perspectivele tinerilor pe piața muncii din România și a crește rata de ocupare în rândul acestei categorii, Strategia pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 propune **aplicarea unor programe integrate orientate către tinerii NEETs, fie prin oferirea unor locuri de muncă de calitate, fie prin reintegrarea în sistemul educațional sau prin participarea la cursuri de formare profesională pentru a le oferi acestora competențele solicitate de angajatori.**

Pentru facilitarea tranziției tinerilor de la școală la piața muncii, pe lângă **consolidarea cooperării între actorii relevanți în scopul dezvoltării sistemului de monitorizare, documentul strategic vizează implementarea unor măsuri de tipul uceniciei la locul de muncă care, conform noilor reglementări, asigură calitatea în FPC și poate beneficia de finanțare suplimentară din FSE, dar și de tipul stagiilor pentru absolvenții de învățământ superior în vederea asigurării unui loc de muncă de calitate, cu un nivel de securitate socială decent.**

Având în vedere diversitatea acestei categorii de beneficiari, sunt propuse **măsuri personalizate destinate tinerilor cu dizabilități, copiilor și tinerilor cu nevoi speciale în vederea creșterii participării la educație și formare profesională, contribuind la**

îmbunătățirea șanselor lor de a ocupa un loc de muncă.

Acțiunile propuse sunt menite să sporească mobilitatea tinerilor pe piața europeană a muncii, permițându-le acestora să-și crească nivelurile de competențe și șansele de ocupare a unui loc de muncă, precum și perspectivele unei cariere și obținerea unor venituri decente.

Nu în ultimul rând, **sporirea investițiilor în dezvoltarea antreprenoriatului în rândul tinerilor, în special în sectoare cu valoare adăugată ridicată, precum și atragerea tinerilor cercetători în centre de excelență CDI** vor permite o integrare a acestora în activități economice e bazate pe cunoaștere..

Cu o rată de ocupare pentru lucrătorii vârstnici de 41,4% în 2012, România se poziționează cu 7,4 p.p sub media UE 28, integrarea pe piața muncii a acestei categorii fiind îngreunată de o serie de bariere atât din perspectiva lucrătorilor (competențe necorelate cu cerințele actuale, participare redusă la LLL), cât și a angajatorilor (forța de muncă cu productivitate redusă, rezistanța la schimbare și cu adaptabilitate redusă).

Fără participarea lucrătorilor vârstnici la viața activă va apărea un deficit de resurse umane și profesionale. Măsurile propuse de strategie pentru susținerea prelungirii vieții active sunt esențiale pentru generarea schimbării practicilor privind munca și pensionarea în România, vizand **aplicarea unor scheme de ocupare a persoanelor în vârstă, dezvoltarea unor inițiative de transfer a cunoștințelor și a expertizei în muncă din partea lucrătorilor în vârstă către angajații tineri (programe de mentorat, de tip *coaching*), studiile demonstrând că un model organizațional de succes este cel de tip multi-generații, bazat pe o integrare la locul de muncă a a competențelor diferitelor generații..**

O viață profesională productivă este o bază importantă pentru o îmbătrânire activă și pentru reducerea riscului de excluziune socială, astfel că facilitarea accesului persoanelor vârstnice la forme flexibile de organizare a muncii prin promovarea acestora, modificarea Codului Muncii și încurajarea prelungirii vieții active inclusiv prin măsuri fiscale sunt inițiative care susțin potențialul lucrătorilor în vârstă de generare a creșterii economice incluzive. Mobilizarea lucrătorilor în direcția prelungirii vieții active nu va comporta doar avantaje financiare, grație creșterii veniturilor și viitoarelor drepturi de pensie, ci și alte avantaje, mai puțin cuantificabile, dar de ordin calitativ precum ameliorarea bunăstării individuale dar și a stimei de sine a indivizilor, încurajarea schimburilor între generații, promovarea diversității de vârstă în ocupare etc.

Al doilea obiectiv al Strategiei va viza:

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

- 2.1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole.
- 2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie.
- 2.3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

46

În România, proporția forței de muncă active în agricultură este cea mai mare din UE (aproximativ 30%), o mare parte activând în agricultura de subzistență și de semisubzistență, în contextul în care contribuția acestui sector la PIB este de doar 7%, iar productivitatea per persoană reprezintă 25% din media națională. Serviciile subdezvoltate din zonele rurale și calitatea slabă a infrastructurii împiedică dezvoltarea altor activități economice și, implicit, crearea de oportunități de angajare alternative.

În contextul în care una dintre condițiile fundamentale pentru atingerea convergenței reale este reducerea ponderii agriculturii în economia națională, documentul strategic propune o serie de măsuri menite să îmbunătățească structura ocupațională: **dezvoltarea de scheme de garanții pentru persoanele defavorizate din mediul rural, sprijinirea activităților de antreprenariat, în special pentru tineri, acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care demarează afaceri în mediul rural în sectoarele secundar și terțiar și celor care creează locuri de muncă adresate grupurilor dezavantajate, precum și dezvoltarea de scheme de garantare pentru beneficiarii Programului Național de Dezvoltare Rurală.**

Pe de altă parte, dat fiind faptul că aproximativ 28% din forța de muncă din agricultură este sub 35 de ani, are niveluri reduse de educație și calificare și, în consecință, posibilități reduse de adaptare la cerințele pieței muncii, **susținerea investițiilor în dezvoltarea programelor de orientare și formare profesională** poate contribui la creșterea nivelului de competențe ale forței de muncă. **Modernizarea infrastructurii zonelor rurale și înființarea de unități/instituții de învățământ și centre de formare profesională, precum și furnizarea de**

programe integrate pentru facilitarea mobilității ocupaționale și geografice a persoanelor inactive din mediul rural sunt măsuri imperios necesare ce contribuie la creșterea coeziunii sociale, facilitând tranziția de la activitatea de semisubzistență la o activitate care generează un venit constant. Aceste măsuri pot concura la o mai bună exploatare a potențialului sectorului agro-alimentar, sporindu-i rolul de motor al creșterii economice sustenabile, competitive și incluzive.



Confruntându-ne cu perspectiva scăderii populației în vârstă de muncă, creșterea ratei ocupării femeilor apare ca fiind esențială pentru atingerea obiectivului național în materie de ocupare a forței de muncă stabilit în contextul Strategiei Europa 2020.

Înregistrând o rată de ocupare cu 15 pp mai mică decât a bărbaților în anul 2012, femeile se situează într-o poziție vulnerabilă pe piața muncii din România, generată de factori care vizează nivelul educațional, perioade de întrerupere a carierei (nașterea unui copil, concediu de maternitate) în care se pierd oportunități de formare profesională în vederea adaptării la cerințele de competențe de pe piața muncii, insuficienta dezvoltare a facilităților de creștere și îngrijire a copiilor sau a altor persoane dependente și prețul inaccesibil al multora dintre cele existente pentru a permite o bună conciliere a vieții profesionale cu cea de familie. Pe de altă parte, angajatorii au atitudini preconcepute privind femeile, pe care le consideră forța de muncă inferioară cu productivitate redusă, performanța lor fiind întreruptă de maternitate.

Acțiunile propuse de strategie și orientate către **sprijinirea femeilor pentru revenirea pe piața muncii și reintegrarea profesională, inclusiv prin promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip “a doua șansă” pentru dobândirea de competențe și calificări cerute pe piața muncii. Dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activitățile de conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială între femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen** sunt menite să stimuleze participarea acestei categorii pe piața muncii.



Dat fiind deficitul general de locuri de muncă, grupurile confruntate cu dezavantaje speciale sunt cele mai afectate. Pe lângă competențele inadecvate, atitudinile ostile și normele sociale, condițiile de muncă excesiv de rigide și accesul dificil la informații reprezintă obstacole în calea găsirii unui loc de muncă, având impact negativ asupra participării grupurile

dezavantajate la piața muncii și a standardului lor de viață.

În acest context, strategia propune acțiuni care vor viza: **acordarea de facilități fiscale angajatorilor în vederea stimulării incluziunii pe piața muncii a persoanelor vulnerabile concomitent cu sprijinirea acestora pentru a facilita un acces mai ușor la mediului fizic, informațional și comunicațional, în scopul asigurării protecției, sănătății și securității la locul de muncă, precum și stimularea economiei sociale și a antreprenoriatului social. Asigurarea serviciilor suport pentru persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă** reprezintă modele de dezvoltare alternativă ce pot contribui semnificativ la promovarea coeziunii sociale, la dezvoltarea locală sustenabilă și, nu în ultimul rând, la dezvoltarea unei economii incluzive.

În vederea sporirii nivelului de competențe și corelării acestora cu cerințele noilor locuri de muncă, **măsurile propuse ce vizează extinderea la nivel național a rețelei de centre de consiliere, orientare și reconversie profesională, inclusiv evaluarea gratuită a abilităților și competențelor, precum și programele de reintegrare profesională și reabilitare vocațională și profesională destinate persoanelor cu dizabilități** joacă un rol deosebit de important în procesul de integrare a acestora pe piața muncii.

Populația de etnie roma este confruntată cu probleme speciale, generate de nivelul redus de educație, având o participare pe piața muncii extrem de scăzută, categoria persoanelor care nu desfășoară activități economice fiind largă și cuprinzând persoane casnice, pensionari, persoane aflate în incapacitate de muncă, beneficiari de ajutor social și persoane fără ocupație/șomeri.

În acest sens, documentul strategic vizează în primul rând măsuri integrate destinate **creșterii gradului de ocupare a persoanelor din grupurile vulnerabile în scopul reducerii riscului de sărăcie și excluziune socială, concomitent cu stimularea participării la programe de educație și formare personalizate. Asigurarea unor servicii suport pentru persoanele de etnie romă inactive pe piața muncii pot fi realizate prin eforturile conjugate ale tuturor instituțiilor cu atribuții în domeniu, în paralel cu asigurarea accesului la servicii de asistență socială în funcție de nevoia specifică a persoanei, în special în comunitățile marginalizate inclusiv în cele rurale.**

Al treilea obiectiv al Strategiei va viza:

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

- 3.1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii.
- 3.2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

49

În ciuda dinamicii reduse a pieței muncii, există dovezi că nevoile de competențe se schimbă pe măsură ce România se îndreaptă către o economie modernă. Crearea de locuri de muncă în domenii cu valoare adăugată mare este dificilă în cazul în care forța de muncă nu deține competențele adecvate pentru a ocupa astfel de locuri de muncă.

Ținând cont că participarea la învățarea pe tot parcursul vieții în rândul adulților este foarte scăzută în România (1,4 % în 2012, conform bazei de date Eurostat), principala preocupare vizează îmbunătățirea calității capitalului uman prin dezvoltarea de noi aptitudini și competențe și creșterea participării la LLL.

În acest context, Strategia vizează **formarea profesională pe tot parcursul vieții, calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a facilita adaptarea acestora la noile procese tehnologice și ocuparea în sectoare cu potențial de creștere economică**. Stabilirea unei legături strânse între formarea profesională și cariera lucrătorilor poate fi realizată prin investiții în **recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, dezvoltarea sistemului partenerial de formare inițială și continuă care să contribuie la asigurarea forței de muncă necesară la nivel regional și local. Identificarea cerințelor de restructurare și/sau adaptare în vederea gestionării tranziției la ”economia verde” poate contribui la creșterea calității locurilor de muncă și a competitivității întreprinderilor, în special a IMM-uri.**

Prin măsurile aferente Obiectivului 3 se pune un accent mai puternic pe dobândirea de competențe care reprezintă puntea de legătură între nevoile indivizilor și piața muncii, precum și cerințele angajatorilor. De asemenea, anticiparea eficientă a cerințelor de competențe, avută în vedere prin această Strategie, reprezintă o condiție primordială pentru a răspunde mai bine la solicitările pieței muncii. Aceasta presupune o colaborare strânsă între autoritățile publice,

instituțiile de învățământ și partenerii sociali care pot juca un rol esențial în identificarea celor mai bune soluții legate de calificări.

Al patrulea obiectiv al Strategiei va viza:

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

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

4.2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii

Politicile de promovare a unei ocupări de calitate reprezintă o premisă pentru realizarea unui creșteri inteligente, durabile și incluzive. Pentru a atinge acest obiectiv, este necesară fundamentarea pe baze științifice a acestora, dar și îmbunătățirea cadrului general de elaborare, implementare și monitorizare.

În acest context, Strategia propune măsuri ce vizează **creșterea capacității MMFPSPV și a instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa de a dezvolta și de a aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare prin efectuarea de studii aplicate** care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse, strategiile sectoriale de formare profesională și, nu în ultimul rând, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecțiilor care se impun.

Consolidarea instituțională și perfecționarea continuă a personalului ANOFM în vederea furnizării unor pachete personalizate de servicii, intensificarea măsurilor de prevenire și combatere a muncii nedecarate, precum și dezvoltarea unui mecanism de gestionare și monitorizare a politicilor dedicate pieței muncii constituie măsuri care converg către atingerea ultimului obiectiv propus de cadrul strategic 2014 – 2020.

Intensificarea măsurilor de prevenire, crearea și perfecționarea instrumentelor de

control al pieței muncii precum și cooperarea autorităților și supravegherea mai eficientă la nivel transfrontalier în vederea combaterii muncii nedeclarate pot contribui la reducerea economiei subterane și la îmbunătățirea participării populației active pe piața muncii.

Crearea unui sistem de participare continuă a partenerilor sociali la elaborarea și monitorizarea politicilor de ocupare a forței de muncă este de o importanță deosebită, având în vedere, pe de o parte, expertiza și rolul fundamental jucat de aceștia în implementarea cu succes a reformelor, iar pe de alta, solicitarea Comisiei Europene privind implicarea partenerilor sociali la toate nivelurile guvernantei economice.

V. Cadrul instituțional și de monitorizare a 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.

În plus, competențele privind politicile care vizează ocuparea trebuie împărțite la nivel național, regional și local, iar relațiile dintre diferitele niveluri trebuie să se bazeze pe o bună cooperare și coordonare.

Principalele instituții care contribuie la realizarea cadrului de reglementare și a măsurilor complexe de reglare a pieței muncii sunt:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) – care, în colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – implementează și finanțează, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională.

Ministerul Educației Naționale – împreună cu MMFPSPV, asigură articularea educației și 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.

Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) – elaborează Cadrul Național al Calificărilor în concordanță cu Cadrul European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și gestionează Registrul Național al Calificărilor prin monitorizarea, evaluarea și controlul implementării acestuia la nivelul instituțiilor din sistemul național de calificări, monitorizarea, evaluarea și controlul sistemului de educație continuă și formare profesională continuă.

Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (AMPOSDRU) – gestionează asistența financiară alocată din Fondul Social European 2007-2013 în domeniul de competență al MMFPSPV și va îndeplini funcția de Organism Intermediar pentru viitorul Program Operațional Capital Uman 2014-2020.

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

Ministerul Economiei – Departamentul pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, Mediul de Afaceri și Turism, aplică strategia și Programul de guvernare în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii, cooperatist, mediului de afaceri și turismului, în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici.

Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice – coordonează următoarele domenii de activitate: dezvoltare regională, coeziune și dezvoltare teritorială, cooperare transfrontalieră, transnațională și interregională, disciplina în construcții, amenajarea teritoriului, urbanism și arhitectură, locuire, locuințe, clădiri de locuit, reabilitarea termică a clădirilor, gestiune și dezvoltare imobiliar-edilitară, lucrări publice, construcții, administrație publică centrală și locală, descentralizare, reformă și reorganizare administrativ-teritorială, fiscalitate și finanțe publice regionale și locale, dialogul cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale, dezvoltarea serviciilor publice comunitare, ajutor de stat acordat de autoritățile administrației publice locale, parcuri industriale, gestiunea funcției publice, programarea, coordonarea, monitorizarea și controlul utilizării asistenței financiare nerambursabile acordate României de către Uniunea Europeană pentru programele din domeniile sale de activitate.

Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale – elaborează și implementează strategiile naționale sectoriale în domeniile agriculturii și producției alimentare, dezvoltării rurale, îmbunătățirilor funciare, precum și în domeniile conexe: fitosanitar, cercetare științifică de specialitate, conservarea și managementul durabil al solurilor și al resurselor genetice vegetale și animale.

Ministerul pentru Societatea Informațională – are rolul de a crea premisele durabile trecerii la Societatea Informațională în România, prin dezvoltarea unui sistem național coerent și integrat pentru serviciile publice online dedicate cetățenilor și mediului de afaceri.

Ministerul Fondurilor Europene – asigură coerența cadrului instituțional de coordonare și gestionare a instrumentelor structurale, este structura responsabilă pentru coordonarea procesului de programare a politicii de coeziune post – 2013 și va îndeplini funcția de autoritate de management pentru Programele Operaționale Competitivitate, Infrastructură Mare, Capital Uman și Asistență Tehnică.

Ministerul Tineretului și Sportului – coordonează aplicarea strategiilor și programelor în domeniul tineretului și sportului.

Ministerul Afacerilor Externe – reprezintă coordonatorul național și punctul tehnic de contact în problematica Strategiei Europa 2020 și coordonează procesul de elaborare a PNR, cu implicarea instituțiilor responsabile și a societății civile.

Agenția Națională pentru Romi – structura guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național, care aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012 – 2020.

Structuri teritoriale și locale ale administrației publice, structuri teritoriale pentru dezvoltarea regională, structuri asociative ale administrației publice locale, organizații din mediul economic, social, academic și din societatea civilă.

Furnizorii de formare profesională, de stat sau privați – au rolul de a organiza, implementa și evalua programele de formare profesională care trebuie să răspundă nevoilor de competențe ale companiilor și ale persoanelor.

Partenerii sociali – cu sarcini și responsabilități, atât la nivel național, cât și sectorial, și de unitate economică; sunt implicați activ în modificarea, adaptarea și respectarea cadrului legislativ.

2. Mecanismul de monitorizare

Sistemul de monitorizare se bazează pe datele obținute din Ancheta Forței de Muncă în Gospodării (AMIGO) și pe alte cercetări statistice relevante derulate de Institutul Național de Statistică, pe datele administrative furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de Ministerul Educației Naționale, de Autoritatea Națională pentru Calificări, precum și pe alte date administrative colectate de ministerele/ instituțiile responsabile de implementarea măsurilor incluse în Planul de acțiune.

De asemenea, în vederea monitorizării și evaluării modului de implementare a strategiei, vor fi înființate două organisme de lucru: un *Comitet interministerial*, entitate în care vor fi numiți și reprezentanți ai partenerilor sociali, și un *Grup de lucru* format la nivelul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Procesul de monitorizare se va concentra pe analiza implementării *Planului anual de acțiuni*, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice cu sprijinul instituțiilor implicate. Planul va cuprinde acțiunile ce vor fi demarate pe parcursul unui an calendaristic, pornind de la 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, utilizând ca bază de referință măsurile asumate prealabil în **Planul general de acțiuni care acoperă intervalul 2014-2020**. Documentul anual va fi actualizat prin preluarea acțiunilor restante și va avea în vedere stabilirea unui obiectiv specific cuantificabil, prin precizarea acolo unde este cazul a unui ordin de mărime orientativ privind fiecare grup țintă vizat, ceea ce va permite estimarea unei alocări bugetare aferente, respectiv specificarea ordinului de mărime privind sursele de finanțare.

Rezultatele proceselor de monitorizare și evaluare se vor reflecta în cadrul *Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă* emis de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, document care va evidenția evoluția principalelor variabile care afectează piața muncii, prin utilizarea unor criterii de comun acord acceptate în cadrul Comitetului Inter-ministerial. 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

Pentru a urmări metodic progresul implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, fiecare organizație din cadrul Comitetului interministerial responsabilă pentru măsuri /acțiuni specifice va avea responsabilitatea de a transmite Grupului de lucru informațiile necesare, astfel încât acestea să fie agregate și procesate la nivelul MMFPSPV.

Fără ca enumerarea lor să fie limitativă, actorii responsabili cu implementarea măsurilor vor transmite MMFPSPV 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.

Aceste informații, centralizate de către MMFPSPV, vor fi transmise Comitetului Interministerial de monitorizare, care va constata progresul diferitelor sarcini trasate în cadrul Strategiei, și, unde este cazul, eventualele deviații de la cursul stabilit.

Rezultatele analizei efectuate în cadrul Comitetului interministerial vor fi comunicate tuturor factorilor decizionali implicați în implementarea Strategiei, instituțiile având posibilitatea de a transmite sugestii sau propuneri de corecție a măsurilor.

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 Comitetului Inter-ministerial de monitorizare îi va fi adus la cunoștință **Raportul 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 cuantifica 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.