

2022

STRATEGIA AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2021-2027

VERSIUNEA 7.3



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Cuprins

Introducere	2
Sumar executiv	6
I. Analiza contextului	8
Conducere AJOFM / AMOFM	27
Personal de execuție din AJOFM / AMOFM	27
Consiliu de Administrație al ANOFM / Consilii Consultative AJOFM / AMOFM	28
Personal Centre Regionale de Formare Profesională a Adulților	29
Angajatori / Mediul de afaceri	30
Șomeri / Persoane aflate în căutarea unui loc de munca - PCLM	30
II Obiectivele Agenției Naționale pt. Ocupare a Forței de Munca pentru perioada 2021-2027	32
II.1 Misiune	32
II.2 Viziune	32
II.3 Obiectivele ANOFM pentru perioada 2021-2027	33
Obiectivul general	33
Obiectivele specifice	33
III. Principii de adaptare și modernizare a SPO/ANOFM	34
Principiul transparenței:	34
Principiul receptivității la nevoile clienților:	35
Principiul responsabilității:	35
Principiul parteneriatului public-privat:	35
Principiul acoperirii geografice optime și combaterii excluziunii sociale:	36
Principiul nediscriminării și egalității de șanse:	36
Principiul adaptabilității, flexibilității și eficacității operaționale:	37
IV. Direcții de acțiune	37
IV.1 Direcții de acțiune pt. realizarea OS 1: Servicii eficiente și de calitate furnizate clienților .	37
Direcția de acțiune I.1: Îmbunătățirea calității serviciilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă	37
Direcția de acțiune I.2: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor către angajatori .	38
Direcții de acțiune I.3: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor de formare profesională prin:	39
IV.2 Direcții de acțiune pt. realizarea OS 2: Consolidarea unui SPO eficient și adaptat provocărilor pieței muncii	39
Direcția de acțiune II.1: Dezvoltarea sistemului informatic	39
Direcții de acțiune II.2.: Procedurare și monitorizare	39
Direcții de acțiune II.3: Formarea profesională a resurselor umane proprii	40
Direcții de acțiune II.4: Eficientizarea gestiunii resurselor umane	40
IV.3. Rezultate urmărite	41
IV.4. Monitorizarea strategiei	42
V.4.1 Mecanism de monitorizare / analiză	45
V.4.2 Sistem de optimizare măsuri de implementare a strategiei	48
Precizări și mențiuni finale	50



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Introducere

Prezentul document strategic este construit în jurul misiunii de asigurare a unor servicii de ocupare transparente și adaptate beneficiarilor ANOFM, cetățeni și mediul de afaceri. Serviciile de ocupare susținute de ANOFM trebuie să fie eficiente prin conținut, eficiente prin rezultat, responsabile și sustenabile ca efect. Nu mai puțin important, serviciile ANOFM trebuie să fie asigurate în mod etic, raportat la misiunea organizației în societatea românească, echilibrat distribuite din perspectiva publicului organizației și a nevoilor reale pe care acest public le generează.

Succesul demersului pe care îl presupune implementarea acestei Strategii depinde de implicarea reală a tuturor factorilor interesați (beneficiari, autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă etc.) în fundamentarea, implementarea, monitorizarea-evaluarea și optimizarea acțiunilor și măsurilor ce urmează a fi derulate. Pentru punerea în practică a direcțiilor de acțiune și a măsurilor propuse în cadrul Strategiei, ANOFM deține un rol de responsabilitate absolută și în același timp un rol integrator în calitate de instituție a statului implicată în ocuparea forței de muncă, în protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și în suportul acordat angajatorilor în vederea stimulării ocupării.

Serviciul Public de Ocupare din România, ANOFM, a înregistrat evoluții pozitive în ultimii ani, a devenit parte a sistemului public de ocupare european, s-a preocupat și a acționat pentru îmbunătățirea proceselor pe care le gestionează, pentru obținerea unor rezultate pozitive la nivel local, regional sau național, a căutat să se adapteze dinamicii sociale, în general și a celei a pieței muncii, în special.

Pentru realizarea acestui instrument de planificare și programare s-au luat în considerare experiențele, bunele practici și experiența acumulată în anii care preced următorul interval strategic 2021-2027. Implementarea proiectelor cu finanțare nerambursabilă din Fondul Social European în cadrul Axei prioritare nr. 4 a Programului operațional sectorial - Dezvoltarea resurselor umane (POSDRU), în cadrul exercițiului de programare 2007-2013 este un exemplu de bune practici, dar și o dovadă a experienței acumulate de personalul instituției.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Totuși, deși a cuantificat multe rezultate pozitive, ANOFM înregistrează (și din păcate este o situație care se continuă) și anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate, cauzate de factori structurali din care enumerăm:

- ▶ Absența unei coerențe a viziunii strategice termen mediu și lung;
- ▶ Resurse umane insuficiente, cauzele fiind multiple: reduceri succesive de personal și părăsirea voluntară a sistemului; aceste cauze au indus rigiditate operațională a personalului, capacitate scăzută de adaptare la schimbare, pierderea unor competențe utile și astfel pierderea posibilității multiplicării acestor competențe în organizație, toate acestea concurând la fiabilizarea calității serviciilor furnizate clienților;
- ▶ Recrutare/Completare personal dificilă prin proceduri foarte puțin flexibile și lipsa de atractivitate din perspectiva dezvoltării de carieră;
- ▶ Comunicare ineficientă inter-niveluri ierarhice și inter-departamente funcționale ANOFM;
- ▶ Lipsa instrumentelor de motivare a personalului care înregistrează rezultate notabile în exercitarea sarcinilor de serviciu și un sistem ineficient de intervenție și corecție în cazul nerealizării sarcinilor de serviciu, ceea ce contribuie la demotivarea angajaților dedicați misiunii ANOFM;
- ▶ Digitalizare neglijabilă a activității/lipsa de tehnologii, echipamente și instrumente informatice care să capaceze serviciile asigurate în mod tradițional și care să asigure derularea serviciilor on-line către clienți;
- ▶ Procese de comunicare insuficient de adecvate în raport cu țintele de comunicare și publicul vizat (beneficiari - cetățeni și mediul de afaceri - public larg, mass-media);

Strategia ANOFM este elaborată luând în considerare contextul modificărilor intervenite pe piața muncii survenite în ultimii ani, inclusiv criza sanitară și socio-economică care s-a manifestat brusc și consistent din martie 2020, precum și prevederile documentelor programatice europene și naționale. În cadrul Semestrului European, proces anual de supraveghere a politicilor structurale, România, în calitate de Stat Membru, prezintă anual Programul Național de Reformă care conține măsurile ce urmează a fi puse în practică în vederea obținerii de progrese către o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Programul Național de Reformă 2020 tratează ocuparea forței de muncă ca obiectiv transversal, de importanță primordială în atingerea dezideratelor de dezvoltare socio-economică. Dintre direcțiile de acțiune pentru realizarea țintelor propuse în domeniul ocupării forței de muncă, trebuie menționate: mobilizarea unor segmente de populație pentru a intra pe piața muncii, mobilizarea angajatorilor și a lucrătorilor pentru dobândirea de noi competențe, menținerea locurilor de muncă din sectoarele economice confruntate cu dificultăți ca urmare a efectelor produse de pandemia COVID-19, creșterea numărului de locuri de muncă și diversificarea economiilor locale în zonele rurale, implementarea *Garanției pentru tineret*, consolidarea Serviciului Public de Ocupare.

Strategia ANOFM post-2021 prezentă este un document care are în vedere câteva elemente fundamentale:

- ▶ necesitatea corecției deficiențelor structurale identificate în funcționarea instituției;
- ▶ necesitatea digitalizării proceselor de gestiune a activităților, digitalizarea serviciilor de asigurare de instituție pentru cetățeni și mediul de afaceri;
- ▶ necesitatea îndeplinirii condiționalităților pentru programarea 2021-2027, avându-se în vedere consolidarea instituțională a ANOFM referitoare la capacitatea de a furniza servicii de ocupare personalizate, cu caracter activ și preventiv în piața muncii;
- ▶ necesitatea asigurării/pregătirii Serviciului Public de Ocupare pentru a îndeplini obligațiile asumate la nivel național și european în contextul post-Europa 2020, ANOFM și a legislației europene.

Pentru elaborarea sa, s-a ținut cont de situația de pe piața muncii, de documentele programatice naționale și europene elaborate la diferite niveluri, de o analiză de percepție internă și externă realizată pentru orientarea direcțiilor de acțiune.

În exercițiul de programare 2014-2020, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează, în calitate de beneficiar, 13 proiecte finanțate din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020, dintre care 11 proiecte de tip schemă națională. Acestea din urmă presupun finanțarea măsurilor acordate exclusiv de ANOFM. Valoarea totală a proiectelor



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

contractate de ANOFM este de 956.545.831 euro, dintre care 908.360.077 euro constituie finanțarea schemelor naționale. Pentru proiectele de tip schemă națională, ANOFM a depus cereri de rambursare în valoare de aprox. 580.000.000 de euro, până în prezent fiind rambursați aprox. 99.000.000 euro, restul aflându-se în evaluare. Totodată, ANOFM a trebuit să facă față provocărilor noi impuse de evoluțiile din piața muncii, ceea ce a condus la sarcini noi sau modificarea celor existente. De asemenea, s-a avut în vedere potențialul instituției din punct de vedere uman și material, realizându-se o analiză obiectivă a situației la zi a ANOFM. Punctul central al acestei evaluări a stării curente a ANOFM îl reprezintă analiza SWOT, care reia (atât în sinteză, cât și într-o formulă extinsă) aspectele cele mai importante care caracterizează activitatea și performanța ANOFM, urmărindu-se, în mod natural, atât aspectele pozitive cât și cele negative. Un alt aspect luat în considerare a fost și faptul că mediul social și cel economic sunt în evoluție (realitățile curente sunt uneori în evoluție fulminantă), schimbările politico-administrative, sunt mult mai complexe și influențează activitatea ANOFM. Datele și concluziile generate în cadrul acestei analize au fost utilizate în sensul asigurării unui caracter realist și realizabil documentului strategic. Realist pentru că se raportează la o situație obiectivă a instituției și realizabil pentru că s-a acționat în direcția identificării direcțiilor optime de lucru, în direcția asigurării eficienței și obținerii rezultatelor asumate.

Toate cele mai sus expuse reprezintă reperele, considerentele și principiile pe baza cărora a fost elaborată Strategia Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2021-2027. În plus, o condiție fundamentală pentru succesul strategiei este aceea de a considera ocuparea ca o politică transversală, care să devină un reper fundamental în planificarea și elaborarea politicilor publice naționale (educație, formare profesională, învățare pe tot parcursul vieții etc).

Ocuparea forței de muncă trebuie să devină o țintă în sine, o valoare centrală a planificării politicilor publice naționale, sectoriale, regionale. Și de ceea ANOFM, ca instituție cu rol esențial și integrator în ocuparea forței de muncă, trebuie să aibă capacitatea și resursele pentru a-și atinge obiectivele stabilite și pentru a răspunde dinamicii unei piețe a muncii în plină mișcare de schimbare (inclusiv unele mișcări disruptive) și a unor provocări sociale care merg până la situațiile de criză.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Când piața muncii este în criză, ANOFM nu poate și nu trebuie să fie în criză, căci și-ar părăsi, astfel, misiunea sa principală. ANOFM trebuie să facă eforturile necesare, să opereze acțiunile stabilite și să folosească toate resursele sale, în primul rând de potențialul său uman, pentru a-și realiza obiectivele ce îi sunt încredințate, contribuind astfel la construcția și menținerea unei piețe a muncii echitabile și eficiente.

Sumar executiv

Strategia este structurată pe 4 capitole, însoțite de o serie de anexe.

Capitolul I cuprinde o serie de date referitoare la situația și dinamica pieței muncii din România, în sensul explicitării cadrului în care instituția își exercită responsabilitatea și livrează servicii către clienții săi, analiza SWOT, precum și rezultatele unei analize de percepție asupra eficienței și imaginii ANOFM, analiză a cărei țintă au fost atât publicul intern, cât și publicul extern al organizației.

În capitolul II sunt prezentate misiunea, viziunea și obiectivele ANOFM până în 2027.

Capitolul III conține principiile care stau la baza activității instituționale a SPO și care fundamentează prezenta strategie.

Capitolul IV este structurat în patru secțiuni:

- ▶ Direcții de acțiune pentru adaptarea structurii și serviciilor ANOFM la contextul, responsabilitățile și provocările actuale;
- ▶ Direcții de acțiune privind modernizarea și consolidarea capacității instituționale ;
- ▶ Rezultate urmărite;
- ▶ Monitorizarea Strategiei.

Strategia este însoțită și de un consistent pachet de anexe, cel mai important fiind Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei ANOFM 2021 - 2027, urmat de celelalte anexe, respectiv:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ Considerații privind structura indicatorilor de performanță managerială utilizați în prezent de ANOFM;
- ▶ Activități și servicii SPO/ANOFM în situații de criză; [conține un plan de măsuri de adoptat în situații de criză]
- ▶ Strategia ANOFM pentru implementarea EESSI; [extras]
- ▶ Analiza SWOT ANOFM; [versiune extinsă]



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

I. Analiza contextului

I.1. Situația pieței muncii

Considerații generale

Rata de ocupare a forței de muncă a cunoscut o creștere generală din 2017 până în prezent, atingând un procent de 70,9% în T4-2019 pentru populația 20-64 ani, în timp ce se înregistrează o scădere continuă a populației ocupate în termeni nominali, precum și a populației în vârstă de muncă. Totuși, România are una dintre cele mai scăzute rate de participare la forța de muncă din UE, iar populația sa în vârstă de muncă a scăzut constant din 2008, în timp ce deficitul de forță de muncă și de forță de muncă calificată a crescut.

Rata șomajului a scăzut la 3,9% în 2019 (cf. BIM), iar la sfârșitul lunii ianuarie 2020 rata șomajului înregistrat la nivel național de ANOFM a fost de 2,98% (dar cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de 16,8%, conform BIM), cel mai scăzut nivel din 1997 până în prezent, numărul șomerilor fiind într-o continuă scădere, în timp ce numărul locurilor de muncă a scăzut constant din 2017.

Populația ocupată

În anul 2019, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost de 65,8%. **În funcție de gen**, acest indicator a avut valori mai mari la bărbați (74,6%, față de 56,8% la femei) și valori mai apropiate pe cele două medii de rezidență (67,1% în mediul urban și 64,2% în mediul rural).

În funcție de nivelul de studii, nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților de învățământ superior (89,2%). Pe măsură ce scade nivelul de educație, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 68,6% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 44,4% dintre cele cu nivel scăzut de educație (majoritatea șomerilor înregistrați provenind din aceasta ultimă categorie).

Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 70,9%, înregistrând valori mai mari pentru populația de sex masculin (80,3% față de numai 61,3% pentru populația de sex feminin) și pentru persoanele din mediul urban (71,7% față de 69,9% pentru persoanele din mediul rural).

Rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) a fost de 24,7% și a înregistrat o valoare mult mai ridicată pentru cei din mediul rural (31,9%).



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Dintre persoanele cu nivel scăzut de educație, doar 44,4% erau ocupate; în acest caz, cea mai mare discrepanță (23,9 puncte procentuale) s-a înregistrat pe sexe: pentru persoanele de sex masculin rata de ocupare a fost de 56,8%, față de 32,9% în cazul persoanelor de sex feminin.

	Populația ocupată	Salariați
Total	8680 mii	6553 mii
Feminin	42,9%	43,8%
Urban	55,1%	67,9%
15-24 ani	5,9%	4,9%

Sursa datelor: INS, *Forța de muncă în România, Ocupare și șomaj în anul 2019*

Diferența dintre populația ocupată și salariați este de peste 2 milioane de persoane, procentul salariaților fiind mult mai mic (mai puțin de jumătate) în mediul rural (32,1%) față de mediul urban (67,9%).

Ramurile economice în care este ocupată populația

Sectorul public concentra 16,0% din populația ocupată; majoritatea (73,8%) persoanelor ocupate în sectorul public locuiau în mediul urban, iar 53,9% erau femei. În sectorul mixt lucrau 1,1% din persoanele ocupate, majoritatea fiind bărbați (68,5%) și locuiau în mediul urban (72,4%).

Repartizarea populației ocupate pe grupe de ocupații, evidențiază că, în anul 2019, ponderi mai mari în total se înregistrau pentru lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (18,1%) - din care 33,5% aveau 55 ani și peste - și pentru muncitorii calificați și asimilați (16,1%).

În ceea ce privește distribuția populației ocupate pe activități ale economiei naționale, 21,2% din persoanele ocupate lucrau în ramurile agricole, în timp ce în ramurile neagricole persoanele ocupate se regăseau în proporție de 24,0% în industria prelucrătoare, 18,6% în comerț și 10,5% în construcții.

Persoanele ocupate în vârstă de muncă (15-64 ani) se regăseau în proporție de 50,0% în servicii, 30,9% lucrau în industrie și construcții, iar 19,1% în sectorul agricol.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

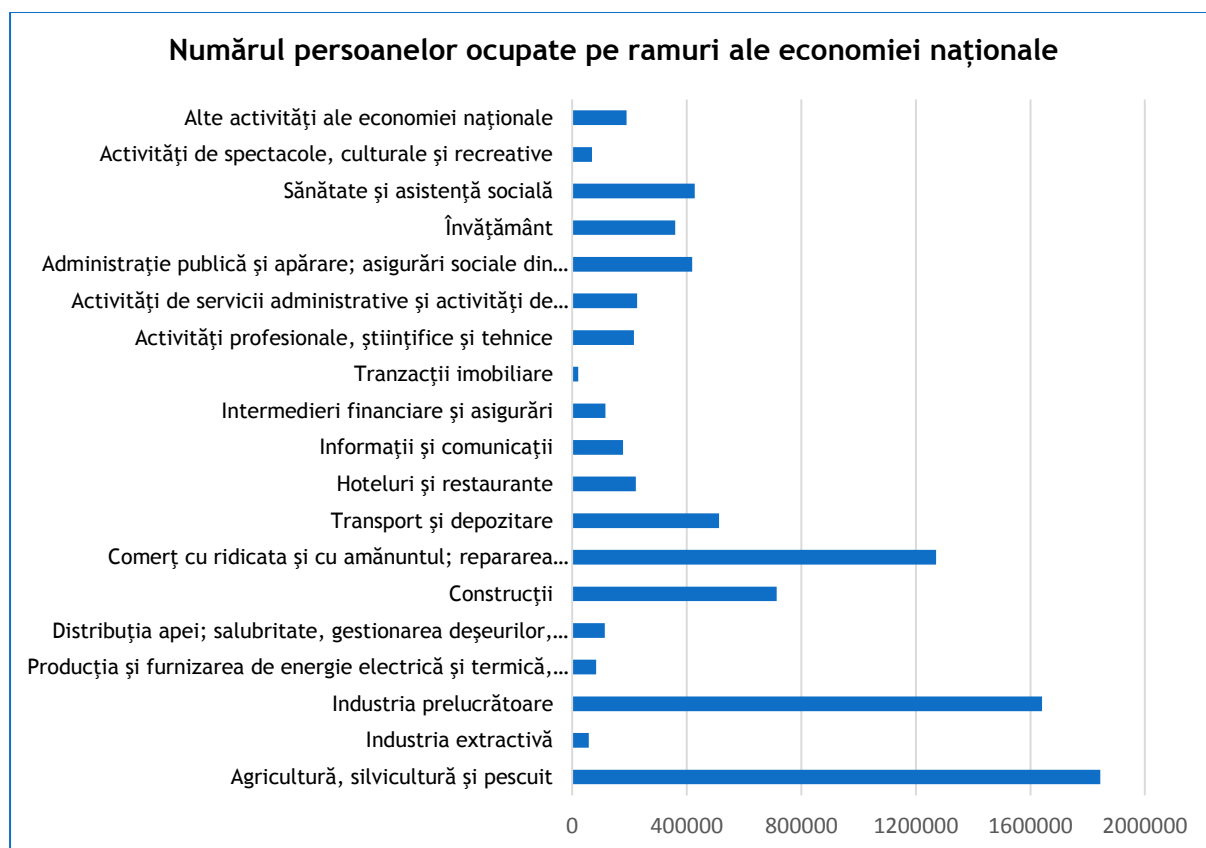
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744



Sursa detelor: INS, Forța de muncă în România, Ocupare și șomaj în anul 2019

Populația ocupată după statutul profesional

Deși numărul cel mai mare de persoane este ocupat în agricultură, silvicultura și pescuit (1.843.759 persoane), doar 10,88% sunt salariați (200.699), restul fiind lucrători pe cont propriu și membri de familie neremunerați. Din 1.567.386 lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, doar 46.224 sunt salariați. Această situație se datorează ponderii semnificative a ocupării în agricultura de subzistență, respectiv numărului ridicat de mici afaceri înființate ca urmare a condiționării acordării subvențiilor specifice ramurii.

În construcții sunt ocupate 714.509 persoane, din care 165.951 sunt lucrători pe cont propriu. Alte 844.920 persoane figurează în statistici ca "alți muncitori necalificați".

În cadrul populației ocupate salariații reprezintă majoritatea, 75,77%, lucrătorii pe



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

cont propriu 15,6%, lucrătorii familiari neremunerați 7,46%, iar patronii 1,14%. Dintre lucrătorii pe cont propriu 71,88% sunt bărbați, iar 28,1% sunt femei, iar dintre lucrătorii familiari neremunerați 32,84% sunt bărbați, iar 67,13% sunt femei. Marea majoritate a populației este ocupată cu program complet 92,86%.

Nivelul de educație al populației

Repartizarea populației de 15 ani și peste după nivelul de educație relevă faptul că puțin peste jumătate (53,4%) avea nivel mediu de educație. Persoanele cu nivel scăzut de educație reprezentau 32,8% din totalul populației de 15 ani și peste, iar cele cu studii superioare dețineau o pondere de 13,8%. Peste 30% dintre tinerii absolvenți de învățământ universitar au o ocupație care nu necesită studii superioare, în timp ce 10,2% din absolvenții cu studii medii ocupă un loc de muncă destinat muncitorilor necalificați (Studiu Concordia, 2019).

Majoritatea absolvenților de învățământ superior aveau domiciliul în mediul urban (85,0%) și erau femei (52,6%). Absolvenții de învățământ mediu aveau, de asemenea, în majoritate, domiciliul în mediul urban (59,4%) dar, în ceea ce privește distribuția pe sexe, ponderea principală era deținută de bărbați (52,5%).

Conform Raportului de țară 2020, se menține ecartul de inactivitate dintre tinerii cu un nivel scăzut de calificare și cei cu înaltă calificare.

Locuri de muncă vacante

Locurile de muncă vacante înregistrează un trend descrescător începând din trimestrul III 2018, tendința fiind aceeași și în 2020. Conform ultimelor date disponibile de la INS, în primul trimestru al anului 2020, numărul locurilor de muncă vacante a fost de 41,8 mii, în scădere cu 5,3 mii locuri de muncă vacante față de trimestrul anterior, iar față de T1-2019, numărul locurilor de muncă vacante a scăzut cu 16,4 mii.

Tendențe de concentrare a locurilor de muncă

Observăm o legătură directă între gradul de dezvoltare al unei regiuni și tendința de concentrare a locurilor de muncă vacante în această regiune, precum și oferta de locuri de muncă de calitate, cu salarii mai mari. Acest fapt se datorează, în parte, lipsei oportunităților de dezvoltare a societăților comerciale din mediul rural și din localitățile aflate la distanțe mari de zonele industrializate sau de polii de dezvoltare urbană. Astfel, primele trei regiuni în ierarhia ofertei de locuri de



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

muncă (București-Ilfov, Vest și Nord - Vest, cu PIB/locuitor ridicat) înregistrau în T2-2018, aproximativ 60% din totalul locurilor de muncă vacante la nivel național. Regiunea Nord - Vest se caracteriza prin cele mai multe locuri de muncă vacante în energie electrică, termică, gaz, apă (69%), regiunea București-Ilfov din informații și comunicații (58%) și comerț cu amănuntul (30%) și regiunea Centru din hoteluri și restaurante (24%). Prin urmare, este necesară o prognoză a evoluției pieței muncii la nivel local și regional, pentru adoptarea unor abordări integrate, trans-sectoriale, bazate pe cooperarea între instituții, pentru a se preîntâmpina dezechilibrele de pe piața muncii în aceste zone.

Numărul locurilor de muncă vacante pe activități ale economiei naționale

Conform ultimelor date disponibile la nivelul INS privind locurile de muncă vacante (T1 2020), în majoritatea activităților economice s-au înregistrat scăderi. Astfel, cea mai semnificativă scădere a ratei locurilor de muncă vacante s-a observat în **hoteluri și restaurante** (-0,53 puncte procentuale), iar în ceea ce privește numărul locurilor de muncă vacante acesta a cunoscut cea mai relevantă **diminuare în industria prelucrătoare** (-1,8 mii locuri vacante). La polul opus, cea mai **semnificativă creștere**, atât a ratei, cât și a numărului locurilor de muncă vacante s-a regăsit în **administrația publică** (+0,31 puncte procentuale, respectiv +0,9 mii locuri vacante).

Cea mai semnificativă scădere a ratei locurilor de muncă vacante s-a înregistrat în **alte activități de servicii** (-0,82 puncte procentuale), iar în ceea ce privește numărul locurilor de muncă vacante, cea mai importantă scădere s-a observat în **industria prelucrătoare** (-6,0 mii locuri vacante). De asemenea, o altă scădere relativ semnificativă, atât în ceea ce privește rata, cât și numărul locurilor de muncă vacante, s-a regăsit în **transport și depozitare** (-0,67 puncte procentuale, respectiv -1,8 mii locuri vacante).

Contracte de muncă

Forma preponderentă (peste 91%) a **contractelor de muncă** în România este cu **durată nedeterminată**. Conform Raportului Inspecției Muncii 2019, la 31 decembrie 2019 erau înregistrate 6.474.320 de contracte de muncă, dintre care: 5.952.317 contracte individuale de muncă active cu durată nedeterminată și 522.003 contracte individuale de muncă active cu durată determinată.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Câștigul salarial

Cel mai mic câștig salarial lunar era înregistrat în luna mai 2020, în hoteluri și restaurante (2302 lei brut, 1394 lei net), urmat de fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (2846 lei brut, 1742 lei net) și fabricarea de mobilă (2950 lei brut, 1788 lei net). La polul opus, cele mai mari câștiguri salariale se înregistrau în activități de servicii în tehnologia informației; activități de servicii informatice (12296 lei brut, 7772 lei net), extracția petrolului brut și a gazelor naturale (11176 lei brut, 6598 lei net). Salariul mediu din ramura cea mai bine plătită era de 5,34 ori mai mare decât cel mai mic salariu. În industria prelucrătoare câștigul salarial mediu era 4205 lei brut și 2579 lei net, în construcții câștigul salarial lunar mediu era 4064 lei brut și 3027 lei net (influențat de legiferarea unui salariu minim pe ramură mai mare decât cel general), în comerț 4358 lei brut și 2629 lei net, iar în agricultură 3968 lei brut și 2379 lei net. Câștigul mediu brut pe economie era 5188 lei, iar cel net de 3179 lei.

Rata și numărul locurilor de muncă vacante pe grupe majore de ocupații

În trimestrul I 2020, cea mai mare cerere de forță de muncă salariată exprimată de angajatori din punct de vedere al numărului locurilor de muncă vacante a fost pentru ocupațiile de specialiști în diverse domenii de activitate - grupa majoră 2 (9,8 mii locuri vacante). Rata locurilor de muncă vacante a avut cea mai mare valoare pentru ocupațiile de funcționari administrativi - grupa majoră 4 (1,19%).

Locurile de muncă vacante înregistrate de ANOFM

Principalele ocupații/meserii pentru care ANOFM a înregistrat un număr semnificativ de locuri de muncă vacante în anul 2019 sunt:

Ocupații/meserii	Număr de locuri de muncă vacante	Număr de locuri de muncă vacante declarate în mod repetat
agent de securitate	30.772	18.358
lucrător comercial	25.813	11.841
muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet	18.329	4.324



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	16.095	3.550
manipulant mărfuri	15.773	4.049
muncitor necalificat în industria confecțiilor	13.490	3.946
vânzător	13.299	
șofer autocamion/mașină de mare tonaj	11.839	3.187
muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide	9.636	1678
șofer de autoturisme și camionete	9.336	2398
operator confecționar industrial îmbrăcăminte din țesături, tricotaje, materiale sintetice	7481	4.681
confecționar-asamblor articole din textile	7966	3.187
ambalator manual	8079	1.902

Sursa datelor: ANOFM, Raport de activitate al ANOFM, 2019.

Cele mai multe locuri de muncă vacante înregistrate la ANOFM sunt destinate persoanelor fără calificare sau cu o calificare cel mult medie, fiind de foarte multe ori și locuri de munca vacante declarate în mod repetat de angajatori.

De observat că primele două locuri sunt ocupate de ocupații pentru care ponderea locurilor declarate în mod repetat în total locuri de muncă declarate este ridicată (60%, respectiv 45%), ocupații în care condițiile de salarizare respectiv calitatea locurilor de muncă este sub medie (lucru în schimburi, weekend, calificare specifică necesară).

Persoane încadrate în muncă prin intermediul serviciilor ANOFM

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
Numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante, conf. INS	38.523	49.952	59.753	59.987	60.586	53.821
Numărul anual al locurilor de muncă vacante	462.276	599.424	717.036	719.844	727.032	645.852
Numărul încadrărilor prin ANOFM	354.233	340.813	277.328	300.474	282.921	275.830



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Procent din numarul total al LMV	76,62%	56,85%	38,67%	40,65%	35,76%	42,70%
----------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Sursa datelor: ANOFM, Rapoartede activitate ale ANOFM.

Șomajul

%

Indicatori piața muncii 2019	Total	Sexe		Medii	
		Masculin	Feminin	Urban	Rural
Rata șomajului	3.9	4.3	3.4	3.4	4.5
Rata șomajului de lungă durată	1.7	1.9	1.4	1.6	1.7
Rata șomajului de lungă durată la tineri	8.9	8.6	9.3	10.3	8.2
Incidența șomajului de lungă durată	42.4	43.2	41.1	47.3	38.1
Incidența șomajului de lungă durată la tineri	52.9	52.7	53.3	51.1	54.1

Sursa datelor: INS, Forța de muncă în Romania, Ocupare și șomaj în anul 2019

%

Rata șomajului pe grupe de vârstă	TOTAL	15-24 ani	25-34 ani	35-44 ani	45-54 ani	55 ani și peste
2019	3,9	16,8	4,5	2,6	2,7	2,0

Sursa datelor: INS, Forța de muncă în Romania, Ocupare și șomaj în anul 2019

In luna iunie 2020, rata șomajului înregistrat de ANOFM a fost de 3%, cu un număr total de șomeri la finele lunii de 260.667 de persoane.

Numărul șomerilor indemnizați a scăzut în ultimii ani. La data de 1.01.2015 erau 140.955 șomeri indemnizați, iar la sfârșitul T2-2020 erau 79.479 șomeri indemnizați.

Numărul total al șomerilor neindemnizați a scăzut din 2015, dar rămâne un număr important - 181.188 persoane la sfârșitul T2-2020, numărul șomerilor neindemnizați fiind de circa 3 ori mai mare decât al celor indemnizați. Județele cu cea mai mare pondere a șomerilor neindemnizați în numărul total al șomerilor sunt: Buzău (85,41%), Dolj (83,58%), Iași (82,09%), Galați (82,07%), Vaslui (81,77%) și Teleorman (81,03%). În municipiul București, ponderea șomerilor neindemnizați în numărul total al șomerilor este de 75,30%.

Pe medii de rezidență, numărul șomerilor la finele T2-2020 se prezintă astfel: 89.824 șomeri provin din mediul urban și 170.843 șomeri provin din mediul rural.

Pe grupe de vârstă, cei mai mulți șomeri aveau între 40 - 49 de ani (74.148),



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

urmați de cei din grupa de vârstă 50-55 de ani (51.197) și cei de peste 55 de ani (49.349), la polul opus aflându-se persoanele între 25 - 29 de ani (14.032).

Din numărul șomerilor înregistrați la finele T2-2020 (260.667), pe nivel de ocupabilitate stabilit prin profilare repartizarea este următoarea: ușor ocupabil - 27.731, mediu ocupabil -36.652, greu ocupabil- 88.020, foarte greu ocupabil - 108.264, 74,3 % fiind șomerii greu și foarte greu ocupabili.

În ciuda rezultatelor globale pozitive de pe piața forței de muncă, persistă o serie de probleme: numărul mare de șomeri de lungă durată, neindemniți, în special în vârstă de peste 40 de ani, provenind din mediul rural, numărul foarte mare al șomerilor care nu au lucrat niciodată, procentul foarte ridicat al șomerilor greu și foarte greu ocupabili.

Șomeri BIM	Total
TOTAL	353.370
<i>din care: șomeri care au beneficiat de indemnizație de șomaj</i>	24.999
Experiența în muncă	
Șomeri care au încetat să lucreze de cel puțin 8 ani sau nu au lucrat niciodată	242.894
Șomeri care nu au lucrat niciodată	187.166
Șomeri care au lucrat înainte	166.204
Durata șomajului	
sub 3 luni	97.117
3-5 luni	53.243
6-11 luni	53.029
12-23 luni	80.150
24 luni și peste	69.831

Sursa datelor: INS, Forța de muncă în România, Ocupare și șomaj în anul 2019

Șomeri care nu au lucrat niciodată pe grupe de vârstă

Grupe de vârstă	Șomeri Total	Șomeri care nu au lucrat niciodată	Șomeri care au lucrat înainte
TOTAL	353.370	187.166	166.204
15-24 ani	102.639	91.890	10.749
25-34 ani	91.063	53.243	37.820
35-44 ani	65.907	22.698	43.208
45-54 ani	65.039	14.951	50.089
55 ani și peste	28.722	*	24.338

Conform INS, Forța de muncă în România, Ocupare și șomaj în anul 2019



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Se poate observa numărul mare al șomerilor care nu au lucrat niciodată, în special pentru grupa de vârstă până la 24 de ani, care e explicabilă, dar mai ales al celor până în 35 de ani.

Șomerii și nivelul de instruire

Nivel de instruire	Total / categorie	Grupele de vârstă			
		15 - 24 ani	25 - 34 ani	35 - 49 ani	50 ani și peste
Superior	24589	2653	9810	6978	5148
Postliceal de specialitate sau tehnic de maștri	3329	1033	1173	534	589
Liceal	169593	59784	45102	43052	21654
Profesional, complementar sau de ucenici	65297	10051	6558	25723	22965
Gimnazial	90861	22371	23217	31072	14201
Primar (clasele 1 - 4)	17818	6629	1730	6639	2820
Fără școală absolvită	10876	2043	3348	3952	1534
Total	382363	104564	90938	117950	68911

Sursa datelor: INS, Șomeri BIM după nivelul de instruire, pe grupe de vârstă (2020)

Nivelul studiilor medii nu reprezintă o garanție pentru obținerea unui loc de muncă, fiind necesară obținerea unei calificări, specializări.

De menționat că în rândul șomerilor înregistrați, ponderea celor cu studii de nivel scăzut este majoritară (variind de-a lungul unui an calendaristic între 55% și 75%).

Formare profesională**Participarea șomerilor la formare profesională**

Categoria	2016	2017	2018	2019
Șomeri aflați în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă	418.237	351.105	288.896	257.865



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Participanți FP șomeri aflați în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă	26.264	23.598	22.011	20.820
Ponderea participării (total)	6,27%	6,71%	7,61%	8,07%

Sursa datelor: ANOFM, Rapoarte de activitate ale ANOFM

Un procent foarte mic de șomeri (6-8%) participă la programele de formare profesională organizate prin intermediul ANOFM, deși se remarcă o creștere în anul 2019.

Participarea la FPC - persoane aparținând unor grupuri dezavantajate	2016 Nr. Pers	2017 Nr. Pers	2018 Nr. Pers	2019 Nr. Pers
TOTAL	14.662	13.248	14.498	12.733
șomeri de lungă durată	1.793	1.631	2.495	2.298
șomeri din mediul rural	11.876	10.894	11.083	10.296
șomeri cu dizabilități	33	48	33	39
șomeri de etnie romă	504	438	695	699
șomeri postinstitucionalizați	10	7	4	5
persoane eliberate din detenție	*	57	39	32
persoane aflate în detenție	446	173	149	245

Sursa datelor: ANOFM: Rapoarte de activitate ale ANOFM (* lipsa date)

Se remarcă o scădere a numărului persoanelor participante la formare profesională aparținând grupurilor dezavantajate în 2019. Cei mai mulți participanți la formare profesională sunt șomeri din mediul rural. Procentul șomerilor de lungă durată participanți la formare profesională este destul de mic. Procentul participanților de etnie romă este extrem de mic în raport cu nevoile acestora, fiind însă influențat și de nivelul redus de educație declarată, ceea ce limitează eligibilitatea acestor persoane în a accesa aceste servicii.

Un număr foarte mic de persoane au beneficiat de servicii de evaluare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale suportate din BAS.

Evaluare realizata prin	Nr. persoane 2016	Nr. persoane 2017	Nr. persoane 2018	Nr. persoane 2019



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Centre de formare proprii ale ANOFM	131	63	29	68
Centre de evaluare private	0	15	26	0
Total	131	78	55	68

Sursa datelor: ANOFM: Rapoarte de activitate ale ANOFM

Monitorul educației și formării 2019, publicat de Comisia Europeană în septembrie 2019, arată că în România nevoia de perfecționare profesională este ridicată. Aproape 2,4 milioane de adulți (sau 21,5 % dintre adulții cu vârsta între 25 și 64 de ani) aveau doar un nivel de instruire scăzut în 2017. Ponderea adulților slab calificați angajați (55,6%) a fost, de asemenea, apropiată de media UE de 56,8%. Totuși, probabilitatea ca adulții să își actualizeze cunoștințele și competențele prin programe de educație specifice este scăzută: în 2018, numai 0,9 % dintre adulții din grupa de vârstă 25-64 de ani au beneficiat de o experiență recentă de învățare în cursul celor 4 săptămâni care au precedat ancheta asupra forței de muncă (media UE: 11,1%). **Acest lucru este deosebit de îngrijorător, ținând seama de numărul mult mai redus de locuri de muncă ce necesită doar un nivel scăzut de instruire.**

Având în vedere că, în 2017, doar 824.000 de astfel de locuri de muncă au fost încadrate în categoria „ocupații elementare”, acest lucru evidențiază în mod clar necesitatea unui efort considerabil de perfecționare și de recalificare, cu atât mai mult în situația crizei economice actuale.

Lucrători români în străinătate

Conform *Raportului anual 2019 privind mobilitatea forței de muncă la nivel intra-european*, elaborat de Comisia Europeană și care se referă la anii 2018 și 2017, România, Polonia, Italia, Portugalia și Bulgaria au rămas cele mai importante țări de origine ale lucrătorilor mobili în interiorul UE (peste 50% din lucrătorii mobili, în 2018, au fost români, polonezi, italieni și portughezi, împreună reprezentând 6,1 milioane de persoane). România se situează pe primul loc în acest top, stocul de lucrători mobili din România a crescut în 2018, în comparație cu 2017, cu 7%.

Mobilitatea internațională pe termen scurt (de la 1 la 4 ani) a crescut foarte mult din 2004. Datele arată că, în 2017, cel puțin 50% dintre lucrătorii mobili pe termen lung care părăseau România aveau intenția să lucreze acolo între unul și



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

patru ani. O tendință similară poate fi observată în mobilitatea pe termen foarte scurt (în mișcare de mai puțin de 12 luni) numărul de lucrători mobili pe termen scurt a crescut în total și ca proporție a tuturor celor care se deplasează din 2004.

Mobilitatea internațională este un fenomen cu dublu sens. În ceea ce privește mobilitatea de reîntoarcere, în 2017, România înregistrează un procent de 71% al celor care pleacă din țară comparativ cu cei ce se întorc, o proporție similară cu cea agregată la nivelul UE (72%). Însă, din punct de vedere al mobilității nete (diferența dintre numărul celor care vin și pleacă dintr-un stat membru, în anul de referință), aceasta rămâne negativă în cazul României (-49,000 în 2017).

În ceea ce privește vârsta la care se produce mobilitatea, studiul relevă că *există o importantă migrație circulară, în special în rândul tinerilor. De exemplu, în 2017, tinerii cu vârsta între 20-29 de ani au reprezentat cel mai mare grup de lucrători mobili care au plecat din Bulgaria, Germania, România, Lituania și Marea Britanie. Aceștia lucrează câteva luni, se întorc în România cu câștigurile bănești obținute și apoi pleacă să lucreze, din nou, în străinătate. Locurile de muncă pentru ei se găsesc în străinătate, nu în România.*

Structura pe vârste a lucrătorilor mobili români care părăsesc țara se prezintă astfel:

Grupa de vârstă	Procent
20-29 ani	36%
30-39 ani	20%
40-49 ani	13%
50-59 ani	7%

Sursa datelor: Raportului anual 2019 privind mobilitatea forței de muncă la nivel intra-european

Conform unor date din mass-media, în timpul și imediat după debutul crizei sanitare s-au întors în România circa 1,2 milioane persoane. Totuși, ANOFM nu a înregistrat până în prezent (iulie 2020) o creștere semnificativă a numărului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Dacă ar fi să extrapolăm comportamentul lucrătorilor români din perioada crizei precedente, putem să apreciem că în perioada crizei sanitare un număr de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

cețățeni români care lucrau în străinătate în activități sezoniere și în cele mai afectate sectoare economice s-au întors în România, pentru ca apoi, pe măsură ce situația s-a îmbunătățit, aceștia să caute din nou locuri de muncă în alte state din UE.

Lucrători străini în România

În 2019 s-a înregistrat o creștere importantă a numărului de lucrători extracomunitari angajați în România (33.634), comparativ cu 2018 (10.527). Cei mai mulți dintre aceștia și-au desfășurat activitatea în București - 10.603 (31,5% din total), Ilfov - 2.970 (8,8% din total) și Constanța - 2.861 (8,5% din total). Principalele țări de origine sunt: Vietnam - 6.282 (18,7% din total), Nepal - 4.324 (12,9% din total), India - 4100 (12,2% din total), Turcia - 3448, Moldova - 3389, Sri Lanka - 3156. Majoritatea sunt lucrători permanenți - 31.169 (92,7% din total), iar procentul lucrătorilor detașați era mic 4,3% (1460). Angajatorii apreciază foarte mult motivația și seriozitatea acestora.

Efectele crizei datorate pandemiei

Impactul pandemiei COVID19 asupra șomajului nu este notabil pentru trimestrul II 2020. Efectele pandemiei sunt vizibile în creșterea numărului persoanelor ocupate absente de la locul de muncă (persoane ocupate care, deși au un loc de muncă, nu au lucrat, fiind în concediu de diverse tipuri - zile libere, întreruperea temporară a activității pentru diverse motive etc.) și situația numărului de contracte de muncă suspendate și încetate comunicate de MMPS.

Conform previziunilor Comisiei Europene, România va înregistra o contracție de 6% din PIB în 2020 și o creștere de 4% în 2021. Se preconizează că economia UE se va contracta cu 8,3% în 2020 și va crește cu 5,8% în 2021.

Comisia Europeană estimează că, în cazul multor persoane, veniturile vor scădea, iar locurile de muncă le vor fi puse în pericol. Rata șomajului urmează să crească până la 9 % în UE, afectându-i mai puternic pe tineri, pe cei cu un nivel scăzut de calificare, pe lucrătorii temporari și pe cei din gospodăriile mai sărace.

Impactul economic al crizei va fi foarte diferit de la un sector economic la altul. Întreprinderile care furnizează servicii ce presupun contact fizic cu clienții sau în care locurile de muncă și de întâlnire cu clienții sunt aglomerate sunt cele mai



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

afectate. Primele estimări ale Comisiei Europene arată că **turismul, economia socială și domeniile creative și culturale ar putea înregistra o scădere cu peste 70 % în cel de al doilea trimestru al anului 2020**. Industria textilă, industria transporturilor, industriile mari consumatoare de energie și sectorul energiei din surse regenerabile vor fi, de asemenea, afectate. Domeniile cu un grad mai ridicat de încredere a consumatorilor, cum ar fi producția, comerțul cu amănuntul sau sănătatea, se vor redresa, probabil, mai rapid, în timp ce altele vor resimți cu întârziere consecințele economice.

Tinerii - cei mai afectați de criza sanitară

Conform concluziilor prezentate de Comisia Europeană în raportul *Indicatori ai ciclului de afaceri european, trimestrul II 2020, iulie 2020*, o analiză a impactului crizei pe diferite grupe de vârstă arată că **cei mai tineri (16 până la 29 de ani) au fost cel mai puternic afectați în situația lor financiară de efectele pandemiei**. O posibilă explicație este că cei mai tineri sunt angajații cu cea mai mică „vechime” într-o întreprindere și sunt prin urmare, primii care și-au pierdut locurile de muncă. Mai mult, contractele de muncă flexibile, care oferă un loc de muncă cu o mică securitate, sunt mai răspândite în rândul tinerilor. În continuare, **o atenție deosebită trebuie acordată tinerilor**, măsurile de sprijin trebuie canalizate în mod special către aceștia prin îmbunătățirea competențelor, încurajarea mobilității între diferite regiuni din România și îmbunătățirea capacității de integrare pe piața muncii.

Considerații privind rolul ANOFM pe piața muncii

Piața muncii din România este departe de a putea fi caracterizată ca atractivă și plină de oportunități. Acesta este motivul plecării în străinătate a celor mai mulți dintre lucrătorii români. **ANOFM nu poate crea locuri de muncă, poate doar să ofere locurile de muncă vacante transmise de angajatori celor mai potrivite persoane în căutarea unui loc de muncă**. Există o nevoie acută de investiții în multe domenii și în multe zone geografice, care să creeze locuri de muncă, precum și creșterea salariilor.

Problemele principale ale pieței muncii în România:

- ▶ Nepotrivirile între competențe și cerințele de pe piața muncii;
- ▶ Nivelul ridicat al șomajului de lungă durată și al șomajului în rândul



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

tinerilor;

- ▶ Numărul semnificativ al persoanelor care nu au lucrat niciodată;
- ▶ Procentul foarte mare al persoanelor greu și foarte greu ocupabile;
- ▶ Participarea scăzută la formare profesională;
- ▶ Ponderea semnificativă a populației ocupate în agricultură, dar care nu este salariată și nici nu obține venituri adecvate;
- ▶ Mecanisme de stabilire a salariilor insuficient dezvoltate pentru a reflecta corespunzător productivitatea și nivelul de calificare;
- ▶ Monitorizarea deficientă a impactului măsurilor active asupra grupurilor lor țintă;
- ▶ Nivel scăzut de educație și formare profesională al persoanelor înregistrate la ANOFM;
- ▶ Decalajele de ocupare rural-urban, femei-bărbați.

I.2. Analiza SWOT a ANOFM

Analiza SWOT a ANOFM a fost efectuată în etape, în cadrul activității grupurilor de lucru ale proiectului. Astfel, punctele forte și punctele slabe au fost identificate de Grupul de Lucru pentru Analiza Obiectivă, iar oportunitățile și amenințările de către Grupul de Lucru Dezvoltare Strategie.

Analiza in extenso¹ a abordat ariile cheie de activitate ale ANOFM, împărțite pe sub-componente:

- ❖ serviciile și măsurile oferite de SPO clienților săi:
 - șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (informare și consiliere, mediere, formare profesională, măsuri de stimulare, servicii EURES, consultanță și asistență pentru activități pe cont propriu);
 - angajatorilor (mediere, măsuri de stimulare, managementul relației cu angajatorii);
- ❖ Capacitatea administrativă a SPO (resursa umană, buget, sistem informatic și legislația specifică care reglementează organizarea și funcționarea agenției);
- ❖ alte aspecte (evenimente de ocupare, analiză piața muncii,

¹ Analiza SWOT „in-extenso” se regăsește în „Raportul de analiză obiectivă la zi a S.P.O.”, ANOFM, Ianuarie 2020, dar și în Anexa 3 a strategiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

consiliere/orientare școlară, promovare/comunicare).

De asemenea, pentru fiecare element de activitate analizat, au fost propuse soluții privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la schimbările din piața muncii.

Analiza este efectuată pentru fiecare componentă în parte, în mod amănunțit, rezultatul fiind amplu.

În prezentul subcapitol sunt prezentate doar principalele aspecte identificate ca fiind puncte forte, puncte slabe, oportunități și amenințări precum și soluțiile propuse.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Grup țintă consistent din punct de vedere numeric (șomeri/PCLM în evidența proprie AJOFM); ▶ Baza de date cu cerere și ofertă/ Acces la informații referitoare la evoluțiile pieței muncii / Existența rețelei de lucru; ▶ Instrumentele de profilare PCLM; ▶ Legislație, norme și proceduri uniforme la nivel național / Norme și proceduri cunoscute și larg utilizate (angajați SPO și clienți); ▶ Disponibilitate informații locuri de muncă vs. opțiuni PCLM; ▶ Instrumente de lucru / Proceduri mediere; ▶ Acoperire geografică optimă / totală; ▶ Multitudinea măsurilor de stimulare dedicate angajatorilor și șomerilor/PCLM; ▶ Completarea serviciilor de mediere a muncii cu măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă; ▶ Infrastructura de formare profesională continuă / Centrele regionale de formare profesională a adulților/ Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu; ▶ Asigurarea interoperabilității între baza de date a ANOFM și portalul european EURES; ▶ Experiența dobândită în digitalizarea măsurilor de subvenționare, declarare locuri de muncă vacante și gestiune șomaj tehnic - poate fi folosită în implementarea serviciilor digitale extinse; ▶ Prezența în social media (pagina de facebook accesată cu frecvență mare); ▶ Relații bune cu mass media (în special la nivel județean); ▶ Organizarea de evenimente de ocupare (pe domenii, adresate anumitor categorii de public, etc.); ▶ Acces / interconectarea bazelor de date cu alte instituții; ▶ Transparența în cheltuirea fondurilor; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accesibilitatea relativ scăzută pentru persoanele din mediul rural / cu competențe scăzute / greu ocupabili la serviciile oferite de ANOFM; ▶ Birocratizare / Procedurile complicate, neactualizate și nealiniate la normele la zi; ▶ Adresabilitate defectuoasă a serviciilor (prea multe măsuri pentru anumite categorii, prea puține sau slab adaptate pentru alte categorii); ▶ Insuficiența resurselor umane și a resurselor logistice necesare contactării și menținerii legăturii cu angajatorii; ▶ Insuficiența și lipsa de atractivitate a instrumentelor pentru informare, consiliere și profilare ocupațională; ▶ Lipsa feedback-ului structurat de la angajatori în legătură cu procesul de mediere, derularea măsurilor de stimulare; ▶ Lipsa monitorizării derulării măsurilor active, a serviciilor de mediere și a altor servicii; ▶ Rigiditate (capacitate slabă de adaptabilitate) în raport cu necesitățile și dinamica pieței muncii; ▶ Instrumentele de analiză a pieței muncii nesustenabile, analize realizate empiric, lipsa unui instrument de analiză/prognostic, absența monitorizării; ▶ Infrastructura IT neadecvată (dotările tehnice depășite) / Anumite aplicații IT sunt perimate iar multe altele lipsesc pur și simplu; ▶ Digitalizare incoerentă, parțială, necorelată cu nevoile și preferințele clienților; ▶ Insuficiența securitate a datelor în cadrul sistemului IT; ▶ Website-ul ANOFM neatractiv / Informația postată greu de înțeles și urmărit; ▶ Resursa umană, insuficientă numeric și neadaptată în ceea ce privește anumite specializări; ▶ Politici neadecvate legate de resursa umană



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sistem unitar de salarizare; ▶ Resurse umane competente / Stabilitate personal (în sensul conservării competențelor dobândite și a bunelor practici); ▶ Implementarea (în curs) a unor proiecte dedicate profilării și gestiunii relației cu publicul țintă; 	<p>(evaluare, compensații și beneficii etc.);</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Personal insuficient raportat la numărul mediu de clienți din portofoliu (structuri teritoriale); ▶ Necorelare între resursele financiare și planurile de ocupare, cuplate cu obiectivele și indicatorii asociații; ▶ Norme și proceduri neactualizate; ▶ Procedura rigidă, resursele insuficiente pentru organizarea burselor de locuri de muncă / Mesaj neadecvat; ▶ Insuficienta utilizare a protocoalelor de colaborare cu alte instituții, autorități locale și parteneri sociali;
--	---

Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Disponibilitate informații locuri de muncă vacante; ▶ Fondurile europene care pot sprijini investițiile, susținerea politicilor de ocupare, programele de analiză și formare etc; ▶ Existența unui număr mare de clienți; ▶ Cererea de servicii de mediere bazate pe competențe (angajatori); ▶ Posibilitatea colaborării și preluării de bune practici din alte state UE; ▶ Disponibilitatea Comisiei Europene de a susține obiectivele ANOFM de modernizare și consolidare a capacității / Interesul politic pentru adaptarea cadrului legislativ la nevoilor actuale; ▶ Utilizarea de către clienți a mediilor virtuale / rețelelor de socializare; ▶ Apelarea la rezerva de forță de muncă și de competențe deținute de cetățenii români reveniți din străinătate sau de cetățenii din state terțe care au drept de muncă în România; ▶ Existența canalelor de comunicare prin care pot fi susținute și mediatizate acțiunile ANOFM; ▶ Extinderea utilizării instrumentelor de tip video - call, inclusiv la nivelul PCLM; ▶ Existența consiliilor consultative la nivel județean; ▶ Dezvoltarea tehnologiilor IT&C / Generalizarea comunicării și furnizării de servicii prin intermediul IT&C; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Criza economică / Criza sanitară scăderea numărului locurilor de muncă vacante, creșterea ratei șomajului; ▶ Oferta de muncă de complexitate redusă / Oportunități scăzute pe piața muncii; ▶ Absența oportunități de angajare pentru persoanele situate departe de zone industrializate / poli de dezvoltare urbană; ▶ Disfuncționalități referitoare la caracteristicile ofertei de muncă transmise la AJOFM (perimare, locuri de muncă slab calificate sau necalificate); ▶ Absența feedback-ului de la angajatori privind medierea sau utilitatea și funcționalitățile; ▶ Aplicațiilor puse la dispoziția acestora de către SPO; ▶ Nivel scăzut de educație / calificare a celor mai mulți dintre PCLM înregistrați în evidențele SPO; ▶ Nivel scăzut de educație digitală al șomerilor/PCLM; ▶ Atractivitate redusă / Lipsa interes pentru măsurile active de stimulare a ocupării pentru PCLM (prime de inserție / încadrare / instalare/ relocare); ▶ Mobilitate internă a forței de muncă foarte redusă; ▶ Lipsa interes angajatori în a-și prezenta ofertele la bursele locurilor de muncă / Reticența angajatorilor în a oferi informații / proiecții relative la necesarul propriu de competențe; ▶ Ofertă salarială neatractivă (pentru majoritatea posturilor declarate vacante); ▶ Neîncredere / Lipsă de interes a tinerilor în programele de formare profesională oferite de SPO; ▶ Interes redus din partea unităților de învățământ, a părinților și elevilor pentru activitatea de orientare profesională timpurie (servicii propuse de ANOFM); ▶ Adaptare insuficientă a sistemului de învățământ profesional și tehnic la cerințele pieței muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

I.3. Analiza percepției asupra serviciilor furnizate de ANOFM

Cu obiectivul de a măsura gradul de satisfacție al mediul intern și extern al ANOFM au fost aplicate chestionare câtorva categorii de public.

Categoriile de public vizate de sondaj:

Categorie public	Tip repondenti	Nr. repondenti
Intern	Conducere AJOFM / AMOFM	48
	Personal de execuție AJOFM / AMOFM	479
	Personal CRFPA	13
Extern	Consiliu de Administrație ANOFM și Consilii Consultative AJOFM / AMOFM	322
	Angajatori (mediu de afaceri)	1182
	Șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (aflați în evidența serviciului public de ocupare)	1928

Itemii chestionarelor au fost formulați astfel încât să atingă aspectele relevante ale activității ANOFM, respectiv: adecvarea și calitatea serviciilor furnizate de SPO, poziția și imaginea ANOFM în piața muncii, derularea măsurilor de ocupare a forței de muncă, organizare, relații de muncă. Respondenții au avut de asemenea posibilitatea să ofere răspunsuri deschise, sugestii și recomandări.

Cu toate că, aparent, respondenții au avut o atitudine de conformism față de această anchetă care viza percepția vis-a-vis de ANOFM, rezultatele au relevat o serie de date utile în calibrarea strategică și tactică a activităților viitoare ale instituției (atât în privința serviciilor pentru clienți, cât și în ceea ce privește elementele de capacitate administrativă). În cele ce urmează sunt prezentate pe scurt datele relevate de această anchetă, pe categorii de public chestionat².

² Datele complete ale anchetei se regăsesc în „Raportul de analiza obiectiva la zi a SPO”, ANOFM, Ianuarie 2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Conducere AJOFM / AMOFM

- ▶ La modul foarte general, se înregistrează grade înalte de satisfacție / apreciere față de majoritatea item-ilor puși în discuție, fie că este vorba de eficacitatea și imaginea AJOFM / AMOFM, fie că este vorba de eficiența măsurilor de ocupare sau de organizarea mediului de lucru și relațiile de muncă;
- ▶ Problemele principale cu care se confruntă AJOFM-urile sunt legate de sistemul informatic și de adecvarea anumitor măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă (de ex. serviciile de consultanță pentru începerea unor activități pe cont propriu, care nu mai sunt solicitate / căutate);
- ▶ Numărul și ponderile respondenților nemulțumiți sau parțial nemulțumiți față de anumite situații / măsuri / activități (din punctul de vedere al utilității, oportunității etc.) sunt foarte mici (procent din nr. total respondenți);
- ▶ Îmbunătățirea/simplificarea procedurilor este considerată ca fiind o prioritate;
- ▶ Respondenții se poziționează foarte aproape de măsurile dedicate angajatorilor și mai puțin față de cele dedicate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - PCLM;
- ▶ Au fost identificate probleme / propuneri care vizează modificarea legislației, în special a celei privitoare la măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă;
- ▶ Preocuparea majoră în asigurarea resurselor umane, atât cantitativ, calitativ, cât și din punctul de vedere al echilibrului compensațiilor și beneficiilor;
- ▶ Informatizarea și debirocratizarea reprezintă de asemenea o preocupare care se bazează pe situația actuală a sistemului informatic, mai ales în ce privește nivelul redus al serviciilor on-line adresat clienților;
- ▶ Adaptarea serviciilor la nevoile clienților, a pieței muncii în ansamblul ei reprezintă o prioritate, scopul vizibil fiind acela de a crește gradul de satisfacție a clienților și a echilibra cerințele din piață, acolo unde este nevoie;

Personal de execuție din AJOFM / AMOFM

- ▶ Personalul AJOFM (similar cu poziția exprimată de conducerea structurilor teritoriale) este satisfăcut în raport cu eficacitatea și imaginea instituției, și



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

apreciază ca bune și foarte bune, eficiența măsurilor de ocupare, organizarea, mediul de lucru și relațiile de muncă;

- ▶ Numărul și ponderile respondenților nemulțumiți sau parțial nemulțumiți vis-a-vis de anumite situații/măsurii/activități (din punctul de vedere al utilității, oportunității etc.) sunt foarte mici;
- ▶ Îmbunătățirea / simplificarea procedurilor este considerată o prioritate;
- ▶ Personalul de execuție al AJOFM apreciază ca fiind mai utile măsurile dedicate angajatorilor, punând pe un plan secund măsurile dedicate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - PCLM;
- ▶ Alte probleme care generează insatisfacție: sistemul informatic și unele inadvertențe în ce privește măsurile derulate;
- ▶ Se reliefează cu o frecvență extrem de ridicată, problema necesității dezvoltării serviciilor on-line, de perfecționare a sistemului IT și de utilizare de baze de date integrate, a digitalizării serviciilor coroborate cu debirocratizarea și simplificarea proceselor, ceea ce demonstrează faptul că personalul SPO este conștient de necesitatea de a furniza servicii accesibile, transparente, moderne;
- ▶ A rezultat că activitățile prioritare ale AJOFM/ANOFM ar fi: medierea muncii, informarea și consilierea profesională; alături de acestea sunt menționate serviciile dedicate angajatorilor ;
- ▶ Interesantă și destul de corectă este percepția că digitalizarea este de fapt un mijloc (suport) de realizare a activităților specifice (nu este un rezultat în sine, oricât ar fi de importantă);
- ▶ Personalul de execuție al AJOFM a invocat frecvent necesitatea modificării legislației, respectiv a alinierii acesteia cu evoluțiile pieței și dinamica tuturor categoriilor sociale cărora le sunt adresate serviciile SPO;

Consiliu de Administrație al ANOFM / Consilii Consultative AJOFM / AMOFM

- ▶ Membrii CA și CC înregistrează grade de satisfacție ridicate în raport cu relația cu ANOFM / AJOFM / AMOFM;
- ▶ Este apreciată colaborarea (la modul general) cu SPO, gradul de profesionalism al personalului; se apreciază în egală măsură și calitatea comunicării cu ANOFM/AJOFM;
- ▶ A fost acordată o bună apreciere măsurilor care vizează suportul acordat angajatorilor;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ S-a exprimat opinia generală că serviciile „formare profesională” și „informare-consiliere” sunt extrem de importante și trebuie dezvoltate;
- ▶ Zone de preocupare cu potențial de insatisfacție: bugetul instituției, sistemul informatic al instituției;
- ▶ Debirocratizarea, asigurarea serviciilor on-line pentru angajatori și șomeri este considerată a fi o prioritate;
- ▶ În general, adaptarea serviciilor la necesitățile clienților este considerată foarte importantă și extrem de necesară;
- ▶ Necesitatea asigurării resurselor bugetare și umane (incluzând îmbunătățirea calității profesionale a personalului SPO) se regăsește în mod frecvent în pozițiile exprimate;
- ▶ Atenție acordată evenimentelor de ocupare (burse, întâlniri dedicate etc.), preocupare pentru eficientizarea acestora;
- ▶ Consultările la nivel de instituție (model de lucru, organizare) sunt considerate satisfăcătoare;
- ▶ Preocupare în ceea ce privește adaptarea programelor de formare profesională la necesitățile pieței muncii
- ▶ Prognozele de piața muncii (necesar de competențe, în special), sunt considerate ca fiind obiective de urmărit;

Personal Centre Regionale de Formare Profesională a Adulților

- ▶ Percepția personalului CRFPA-uri este similară celorlalte categorii de public intern, respectiv apreciază pozitiv activitatea desfășurată de serviciul public de ocupare, poziția și imaginea acestuia în raport cu obiectivele sale;
- ▶ Principalele zone de insatisfacție sunt legate de asigurarea resursei umane necesare și de asigurarea dotărilor pentru desfășurarea activității;
- ▶ Tot la zona de insatisfacție / îngrijorare sunt aspectele legate de unele elemente procedurale ale organizării programelor de formare și actualizare a registrului calificărilor (care sunt considerate frâne în funcționarea proprie);
- ▶ Sunt considerate priorități reactualizarea procedurilor, a unui sistem de stabilire a costurilor unitare (standard de cost / program de formare), precum și materialul documentar al pachetelor de curs la nivel SPO;
- ▶ Nu au fost vizate (în răspunsurile date) aspecte care țin de calitatea propriu-zisă a serviciilor de formare profesională;



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Angajatori / Mediul de afaceri

- ▶ Marea majoritate a angajatorilor evaluează ca foarte bune și bune serviciile oferite de AJOFM/AMOFM - profesionalismul personalului AJOFM, calitatea globală a serviciilor AJOFM și modul în care serviciile au fost prestate în mod punctual;
- ▶ Serviciile de pre-selectare a candidaților pentru ocuparea locurilor de muncă vacante și promovarea serviciilor AJOFM/AMOFM către public ar putea fi îmbunătățite; s-a apreciat că AJOFM/AMOFM ar trebui să se implice mai mult în activitatea de culegere/analiză informații privind piața muncii;
- ▶ Angajatorii se declară mulțumiți și foarte mulțumiți de măsurile de subvenționare și de modul de derulare a acestora;
- ▶ Angajatorii privesc ANOFM ca o instituție care le oferă subvenții pentru ocuparea anumitor categorii de persoane vulnerabile și abia într-un plan secund percep instituția ca un mediator între forța de muncă și mediul de afaceri;
- ▶ Se acordă importanță serviciilor de formare profesională a șomerilor / persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- ▶ Comunicarea cu AJOFM este considerată satisfăcătoare, dar se consideră că ar putea fi ameliorată (website-ul ANOFM/AJOFM ar trebui îmbunătățit, comunicarea on-line etc.);
- ▶ Percepția angajatorilor este că relația dintre ei și ANOFM/AJOFM/ANOFM este relativ birocratică și că lucrează cu prea multe documente, iar sistemul informatic ar trebui să sprijine în mai mare măsură serviciile derulate de AJOFM; astfel documentele ar putea fi depuse cu semnătura electronică, iar procesele derulate de instituție (în general) ar trebui simplificate, mai ales prin digitalizare și utilizarea de aplicații informatice;
- ▶ S-a considerat că este necesară o alocare de resurse financiare și umane mai mare (suficiente) pentru livrarea serviciilor în mod continuu, fără întreruperi;

Șomeri / Persoane aflate în căutarea unui loc de munca - PCLM

- ▶ Cei mai mulți șomeri/PCLM apreciază că serviciile furnizate de AJOFM sunt adecvate nevoilor lor și consideră că SPO înțelege și răspunde acestor nevoi. Cvazi-totalitatea acestora se consideră mulțumiți și foarte



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ mulțumiți de colaborarea cu personalul AJOFM;
- ▶ În același timp aproape 2/3 din respondenți apreciază ca fiind foarte utilă posibilitatea ca șomerul să își depună/înregistreze documentele în format electronic;
- ▶ Din perspectiva persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cele mai apreciate servicii sunt în ordine: medierea muncii, informarea și consilierea, formarea profesională și asigurarea indemnizației de șomaj;
- ▶ În ceea ce privește măsurile de completare a veniturilor șomerilor, primele de mobilitate, primele de activare și de inserție, cei în cauză s-au declarat mulțumiți și foarte mulțumiți de acestea;
- ▶ Aproximativ 2/3 dintre șomeri/PCLM se consideră mulțumiți de comunicarea cu personalul AJOFM și de informațiile furnizate de această instituție;
- ▶ Aspectele care concentrează cele mai multe nemulțumiri sunt legate de numărul mare de documente cerute în relația cu AJOFM, timpul consumat în relația cu AJOFM și neadaptarea unor servicii oferite de AJOFM la nevoile/cerințele șomerilor/PCLM; aceste nemulțumiri înregistrează diferențe majore la nivel de teritoriu, aspect foarte relevant în sine.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

II Obiectivele Agenției Naționale pt. Ocupare a Forței de Muncă pentru perioada 2021-2027

II.1 Misiune

ANOFM este furnizorul de servicii publice de ocupare de pe piața muncii care implementează politicile și strategiile în domeniul ocupării și formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Scopul său este, pe de o parte, de a oferi cele mai bune servicii de informare, consiliere, mediere, formare profesională pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă în vederea integrării lor pe piața muncii și pe de altă parte de a găsi cele mai potrivite persoane pentru locurile de muncă vacante oferite de angajatori.

SPO își desfășoară activitatea într-un mediu caracterizat de schimbări tot mai rapide ale pieței muncii influențate, mai ales, de progresul tehnologic, de globalizare, crize economice sau, mai nou, sanitare. De aceea SPO trebuie să fie o organizație stabilă și puternică, cu proceduri clare și unitare, orientate spre obținerea de rezultate concrete în ocuparea forței de muncă, dar în același timp flexibilă, deschisă și adaptabilă pentru a putea răspunde provocărilor cu care se confruntă.

ANOFM își propune să devină până în 2027 o instituție eficientă, competitivă și modernă, capabilă să răspundă provocărilor din piața muncii, în care digitalizarea să sprijine activitatea sa și interacțiunea cu clienții, ajutând-o să-și adapteze rolul și funcția, contribuind la punerea în aplicare a politicilor și strategiilor de ocupare a forței de muncă.

II.2 Viziune

Agencia Națională de Ocuparea Forței de Muncă este un serviciul public de ocupare modern, orientat către clienți, care furnizează servicii de calitate, adaptate la evoluțiile de pe piața muncii și la nevoile persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum și ale angajatorilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

II.3 Obiectivele ANOFM pentru perioada 2021-2027

Obiectivul general

Obiectivul general al ANOFM: Implementarea de măsuri adaptate nevoilor pieței muncii în vederea creșterii ocupării pentru clienții ANOFM.

Obiectivele specifice

Obiectivul specific 1: Furnizarea de servicii de ocupare moderne, eficiente și de calitate clienților SPO, corelarea nevoilor pieței muncii, valorificarea potențialului tinerilor și atragerea persoanelor inactive.

Obiectivul specific 2: Consolidarea unui serviciu public de ocupare modern prin implementarea unor procese de digitalizare, de analiză și prognoză, precum și de formare a resurselor umane din cadrul structurilor implicate

Obiectivul general al Strategiei ANOFM 2021-2027 urmărește promovarea și creșterea ocupării pentru clienții ANOFM și împreună cu aceștia, prin: măsuri active adaptate clienților (în special grupuri vulnerabile) și tranziții rapide, de calitate, de la inactivitate sau școală la viața activă, în condițiile furnizării unor servicii moderne, complete și echitabile social.

Obiectivele specifice au în vedere, pe de o parte, furnizarea de servicii de calitate clienților, atât șomerilor, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor, valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii, adaptarea formării profesionale la dinamica pieței muncii și la provocările inovării și progresului tehnologic, consolidarea serviciilor SPO de susținere a mobilității forței de muncă și, pe de altă parte, consolidarea unui serviciu public de ocupare eficient și adaptat provocărilor pieței muncii prin digitalizarea proceselor și dezvoltarea sistemului informatic, realizarea unui sistem eficient de analiză și prognoză a pieței muncii, personal bine pregătit profesional, eficient și cu competențe adaptate cerințelor actuale, care furnizează servicii de calitate, un SPO mai vizibil și cu o imagine îmbunătățită și cu o comunicare internă și externă consolidate, prin revizuirea legislației și simplificarea procedurilor, inclusiv pentru sprijinirea digitalizării proceselor și prin consolidarea parteneriatelor și a dialogului social.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

III. Principii de adaptare și modernizare a SPO/ANOFM

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (Serviciul Public de Ocupare) are de parcurs un drum al încrederii în raport cu clienții săi, la finalul căruia toate categoriile de clienți să se bucure de servicii publice de ocupare integrate, moderne, de calitate, furnizate în conformitate cu politicile de ocupare guvernamentale.

Valorile care stau la baza dezvoltării unui asemenea SPO sunt următoarele: **respectarea legalității, imparțialitatea, obiectivitatea, eficiența, colaborarea și cooperarea, transparența, profesionalismul, predictibilitatea și adaptarea, receptivitatea** - toate acestea fiind puse în slujba clienților săi.

SPO va trebui să fie deschis și receptiv soluțiilor inovatoare, să dispună de resurse umane competente, să câștige încrederea clienților, oferindu-le servicii prompte și de bună calitate. Mai mult, este necesară implicarea clienților SPO astfel încât să se identifice problemele, să se anticipeze provocările și să se propună soluții care să fie testate, validate.

În acest sens, adaptarea și modernizarea ANOFM (SPO) se va realiza conform următoarelor principii:

Principiul transparenței:

- ▶ *Transparență decizională, transparență în cheltuirea fondurilor publice, transparentizarea procedurilor;*
- ▶ *Digitalizare, transmiterea electronică a datelor și informațiilor relevante, atât către toate categoriile de clienții ANOFM;*
- ▶ *Adoptarea unei strategii eficiente de comunicare internă și externă;*
- ▶ *Dezvoltarea unor canale interne pentru diseminarea informațiilor în interiorul SPO;*
- ▶ *Utilizarea instrumentelor de e-guvernare în scopul creșterii transparenței și interacțiunii dintre SPO și toate categoriile de clienți.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Principiul receptivității la nevoile clienților:

- ▶ *Aplicarea de chestionare periodice clienților SPO, pentru a monitoriza nevoile lor în schimbare și gradul în care acestea sunt satisfăcute;*
- ▶ *Colectarea sistematică, analiza și revizuirea informațiilor despre părțile interesate, nevoile, așteptările și gradul de satisfacție al acestora;*
- ▶ *Personalizarea și adaptarea serviciilor corespunzător profilului unor grupuri omogene din punct de vedere social, profesional, educațional etc.;*
- ▶ *Crearea unei aplicații informatice de primire a sugestiilor și propunerilor din partea clienților SPO,*
- ▶ *Dezvoltarea unor noi instrumente online, care să permită interacțiunea directă și eficientă cu beneficiarii ANOFM.*

Principiul responsabilității:

- ▶ *Responsabilitate în utilizarea resurselor, în respectarea standardelor de calitate și în furnizarea serviciilor;*
- ▶ *Implementarea măsurilor și acțiunilor stabilite în cadrul Strategiei ANOFM în concordanță cu posibilitățile reale ale Agenției și cu nevoile beneficiarilor acesteia;*
- ▶ *Actualizarea sistemului de raportare bazat pe indicatori pentru măsurarea performanței SPO;*
- ▶ *Reorganizarea instituției (la nivel central și teritorial) prin adaptare la cerințele pieței muncii / Analizarea sarcinilor pe structuri - grad de încărcare a personalului / Realizarea normării pe fiecare activitate / posturi pentru eficientizare;*
- ▶ *Revizuirea regulamentului de organizare și funcționare a instituției și regulamentului de ordine interioară (ROF și ROI);*
- ▶ *Asigurarea confidențialității și protecției datelor cu caracter personal.*

Principiul parteneriatului public-privat:

- ▶ *Implicarea partenerilor sociali, a mediului de afaceri și a societății civile, în vederea realizării obiectivelor prezentei strategii;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ *Elaborarea unor programe de colaborare la nivel interinstituțional și a unor acorduri de cooperare cu autoritățile publice, cu partenerii sociali, furnizorii de servicii, precum și cu alte instituții publice și actori relevanți (angajatori, GAL-uri, ONG-uri);*
- ▶ *Inițierea de parteneriate la nivel local în vederea creării unor rețele suport în furnizarea serviciilor de ocupare ale SPO, precum și pentru colectarea și analiza informațiilor referitoare la situația pieței muncii și tendințele de evoluție ale acesteia;*

Principiul acoperirii geografice optime și combaterii excluziunii sociale:

- ▶ *Reducerea disparităților între mediul urban și mediul rural, precum și prevenirea, limitarea sau înlăturarea factorilor care generează marginalizarea socială;*
- ▶ *Accesul la măsurile și serviciile oferite de ANOFM pe întreg teritoriul țării și comunicarea în timp real între ANOFM și structurile sale teritoriale;*
- ▶ *Identificarea regiunilor/zonelor cu excluziune ocupațională ridicată, în scopul adoptării unor pachete de măsuri specifice;*
- ▶ *Extinderea prezenței SPO în medii în care până acum a fost mai puțin prezent, pentru a atinge un public mai puțin flexibil, mai puțin mobil (mediul rural, comunități izolate sau marginalizate).*

Principiul nediscriminării și egalității de șanse:

- ▶ *Asigurarea unui acces egal la serviciile oferite de ANOFM/AJOFM pentru toate categoriile de populație (inclusiv grupuri vulnerabile, tineri, femei, minorități etnice etc.);*
- ▶ *Eliminarea oricărei forme de discriminare directă sau indirectă, precum și dezvoltarea unui sistem de management care să prevină comportamentul ne-etic, consolidarea încrederii reciproce, fidelității și respectului între, manageri, angajați și clienți;*
- ▶ *Asigurarea unui tratament echitabil pentru migranți, prin editarea de materiale de informare în limbi de circulație internațională/proprii;*
- ▶ *Promovarea serviciilor EURES în cadrul comunităților de români din străinătate privind oportunitățile de angajare oferite de piața forței de muncă din România.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Principiul adaptabilității, flexibilității și eficacității operaționale:

- ▶ *Necesitatea actualizării și adaptării programelor și obiectivelor stabilite inițial, în funcție de situația economică, de evoluțiile politice și social-culturale;*
- ▶ *Consolidarea capacității sistemului de a-și păstra stabilitatea atunci când asupra sa acționează perturbații exterioare (de exemplu: crize majore economice, sociale, sanitare etc.);*
- ▶ *Asigurarea capacității sistemului de a-și menține eficacitatea în condițiile în care o parte din structura acestuia își pierde funcționalitatea, prin introducerea de elemente și relații suplimentare (de rezervă) care să intre în funcțiune atunci când celelalte se întrerup total/parțial;*
- ▶ *Adoptarea unui plan de criză și adaptarea acestuia în funcție de specificul crizei; planul va fi configurat astfel încât să prevadă reguli generale, comportamente instituționale, proceduri practice necesare gestionării situațiilor specifice care pot determina riscuri în desfășurarea activității.*

IV. Direcții de acțiune

Pentru realizarea obiectivului general și a obiectivelor specifice, ANOFM își propune, până în 2027, următoarele direcții de acțiune:

IV.1 Direcții de acțiune pentru realizarea OS I: **Furnizarea de servicii de ocupare moderne, eficiente și de calitate clienților SPO, corelarea nevoilor pieței muncii, valorificarea potențialului tinerilor și atragerea persoanelor inactive.**

Direcția de acțiune I.1: Îmbunătățirea calității serviciilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

- ▶ **eficientizarea modalităților de interacțiune cu PCLM prin revizuirea și digitalizarea instrumentelor de informare și consiliere; Revizuirea modului de profilare și digitalizarea instrumentului de profilare a PCLM; Implementare extinsă a proceselor de tip self-service pentru PCLM (activitate transversală);**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ **Dezvoltare și aplicare sistematică a chestionarelor de satisfacție asupra serviciilor furnizate de ANOFM clienților săi, PCLM;**
- ▶ Promovarea serviciilor și atragerea către SPO a persoanelor inactive;
- ▶ Adaptarea serviciilor de acompaniere specifice diverselor categorii de tineri NEETS;
- ▶ Dezvoltarea activității de orientare în carieră a tinerilor și asigurarea tranziției de la școală la muncă;
- ▶ Personalizarea serviciilor pentru diversele categorii de șomerii de lungă durată prin includerea unor măsuri specifice în cadrul acordului de reintegrare în muncă;
- ▶ Operaționalizarea și evidențierea locurilor de muncă cu timp de muncă parțial/flexibil, prin declararea corespunzătoare a cerințelor locului de muncă vacant de către angajator;
- ▶ Identificarea unor măsuri mai flexibile pentru stimularea mobilității interne a forței de muncă prin programe de mobilitate internă prin parteneriate între angajator, autoritățile locale din mai multe județe (AJOFM din județe primitive/trimițătoare, primării) care să identifice pe lângă PCLM dispuși să se mute și modul de asigurare a celorlalte servicii, în special locuințele disponibile pentru lucrătorii care se mută, eventual cu posibilitatea plății parțiale a chiriei de către angajator (asimilată locuinței de serviciu).
- ▶ Organizarea de campanii de informare despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din România împreună cu angajatorii, despre oportunitățile oferite de serviciile EURES, prin cooperarea cu rețelele naționale EURES, SPO din alte statele membre, entități diplomatice; derularea de campanii de informare a cetățenilor și angajatorilor privind oportunitățile și riscurile muncii în străinătate.

Diracția de acțiune 1.2: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor către angajatori

- ▶ **Eficientizarea interacțiunii cu angajatorii prin revizuirea / Digitalizare servicii mediere pentru angajatori; Implementare extinsă a proceselor de tip self-service pentru angajatori;**
- ▶ **Revizuirea modului de organizare a evenimentelor de ocupare / burse ale locurilor de muncă pentru a deveni mai interactive prin organizare evenimente în sistem on-line;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

- ▶ Dezvoltare și aplicarea sistematică a chestionarelor de satisfacție asupra serviciilor furnizate de ANOFM clienților săi, angajatori;

Direcții de acțiune I.3: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor de formare profesională prin:

- ▶ Analize și prognoze necesare de competențe în piața muncii;
- ▶ Revizuirea sistemului de fundamentare a planului național de formare profesională;
- ▶ Eficientizarea serviciilor de formare profesională prin digitalizare sistem gestione FPC pentru PCLM; Organizare cursuri FPC in sistem on-line.

IV.2 Direcții de acțiune pentru realizarea OS 2: Consolidarea unui serviciu public de ocupare modern prin implementarea unor procese de digitalizare, de analiză și prognoză, precum și de formare a resurselor umane din cadrul structurilor implicate

Direcția de acțiune II.1: Dezvoltarea sistemului informatic

- ▶ Actualizare / Operaționalizare / Asigurare mentenanță sistem IT;
- ▶ Implementarea sistem IT optimizat prin analiza de sistem sistem IT; Realizare / Implementare nou sistem IT;
- ▶ Adaptarea aplicațiilor interne de lucru ANOFM la posibilitatea de lucru în regim telemuncă / Asigurarea echipamentelor informatice necesare susținerii activității/asigurarea securității datelor;

Direcții de acțiune II.2: Procedurare și monitorizare

1. Revizuirea in sensul actualizării, unificării și simplificării procedurilor de lucru în vederea digitalizării;
2. Digitalizarea proceselor interne de furnizare de servicii;
3. Dezvoltarea interfeței destinate șomerilor/angajatorilor care să poată depune solicitările on line; transmiterea LMV on line; realizarea medierii on line;
4. Asigurarea capacităților IT & C; utilizarea eficientă a instrumentelor deja existente și completarea cu alte capacități IT-C; Înlocuirea dotării tehnice perimate sau insuficient utilizate (servele, computere);



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

5. Adaptarea aplicațiilor interne de lucru ANOFM la posibilitatea de lucru „out-of-office” / Asigurarea echipamentelor informatice necesare susținerii activității/asigurarea securității datelor;
6. Consolidarea sistemului de analiză și prognoză privind nevoile pieței muncii și dinamica forței de muncă prin colaborare/externalizare instituții specializate de cercetare; dezvoltarea unui instrument dedicat activității de gestiune previzională a locurilor de muncă și competențelor,
7. Consolidarea colectării datelor statistice specifice fiecărei măsuri în parte și pe tipuri de beneficiari, dezagregate pe criterii de sex, etnie, dizabilitate, vârstă, medii urbane și rurale; revizuirea / optimizarea aplicațiilor IT dedicate;
8. Evaluare sistematică a impactului și eficacității politicilor, programelor și măsurilor, în special cele destinate grupurilor vulnerabile;

Direcții de acțiune II.3: Formarea profesională a resurselor umane proprii

- ▶ Analiza nevoilor de formare la nivel de instituție și identificarea tipurilor de programe de formare necesare (include și modalitatea de livrare a programelor de instruire);
- ▶ Elaborare / Adoptare „Plan instituțional de formare a resurselor umane”, Instruirea personalului SPO;

Direcții de acțiune II.4: Eficientizarea gestiunii resurselor umane

- ▶ Analiza / Eficientizare alocare personal SPO (nivel teritorial / central);
- ▶ Analiză alocarea personalului pe activități SPO la nivel teritorial și național / Instituire mecanism de alocare personal în funcție de nevoi;
- ▶ Recrutare / Suplimentare personal de specialitate / Instruirea și formarea profesională a personalului alocat pe activități specifice, adaptarea structurilor organizatorice teritoriale în funcție de numărul clienților;

Direcția de acțiune II.5: Îmbunătățirea comunicării și imaginii ANOFM /SPO mai vizibil și cu o imagine îmbunătățită; comunicare internă și externă consolidată

- ▶ Revizuirea politicii de comunicare ANOFM prin revizuirea procedurii de comunicare internă și revizuirea procedurii de comunicare externă;
- ▶ Redefinire / Reconstrucție elemente de identitate vizuală ANOFM;
- ▶ Promovarea serviciilor SPO, în primul rând printre categoriile de public specific, dar și către publicul larg (mass-media, rețele sociale); îmbunătățirea fluxului informațiilor către mass-media;
- ▶ Organizarea sistematică de campanii / întâlniri non-formale cu mesaje



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

adecvate, concepute special pentru anumite grupuri țintă; elaborare de materiale de promovare specifice pentru creșterea vizibilității instituției;

- ▶ Extinderea sistemului de call-center / help-desk specializat pentru PCLM/Angajatori;
- ▶ Promovarea serviciilor EURES / Promovarea securității acestor locuri de muncă în comparație cu alte oferte externe derulate de alte entități de profil; campanii de informare a românilor din străinătate despre ofertele de muncă din România în domeniile care înregistrează deficite, împreună cu angajatorii.

IV.3. Rezultate urmărite

Luând în considerare datele rezultate din administrarea chestionarului referitor la percepția asupra serviciilor asigurate de SPO și a desfășurării activității (public extern și intern), precum și datele rezultate din analiza obiectivă la zi a activității SPO, se relevă o serie de zone operaționale specifice cu activități alocate, ce se impun a fi dezvoltate, optimizate și monitorizate în perioada vizată de prezentul document strategic. Pe cale de consecință, vor fi urmărite o serie de rezultate și indicatori asociați acestor zone operaționale ale ANOFM.

Structura rezultatelor și indicatorilor urmăriți este următoarea:

Zona operațională vizată	Rezultate urmărite	Indicatori (generici)
Relația cu clienții	Rezultatele urmărite în aceasta zona operațională vizează pe de o parte aspecte calitative privind instrumentele, procedurile și instrucțiunile de lucru, inclusiv digitalizarea unor procese. Pe de altă parte sunt vizate și rezultate cantitative, respectiv numărul de utilizatori sau participanți la aceste procese, evenimente derulate, ponderi	<i>Număr instrumente / proceduri elaborate / revizuite</i>
		<i>Număr procese digitalizate</i>
		<i>Număr utilizatori</i>
		<i>Număr participanți</i>
		<i>Ponderi</i>
		<i>Număr anchete / evaluări de satisfacție</i>
		<i>Număr de analize</i>
		<i>Număr prognoze</i>
		<i>Număr programe formare</i>
		<i>Număr campanii de informare / promovare</i>



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

	țintite pe tipuri de public (clienți), număr de analize și prognoze, nivelul de satisfacție al clienților.	<i>servicii</i>
Capacitate administrativă	Pentru aceasta zonă de activitate rezultatele urmărite se referă la analize, prognoze, revizuirii și digitalizare de procese și proceduri, reprezentând palierul calitativ al țintelor. De asemenea, se au în vedere aspecte cantitative privind programele și procesele derulate, precum și numărul de participanți (din interiorul ANOFM) la aceste procese și programe.	<i>Analize de sistem și cerințe de sistem Număr proceduri revizuite Număr procese interne digitalizate Număr rapoarte de analiza nevoi de formare Planuri de formare Număr programe formare Număr participanți la programe de formare Portofoliu identitate vizuală</i>

IV.4. Monitorizarea strategiei

Etapa (elementul) de monitorizare și control reprezintă sistemul de măsurare a realizării acțiunilor specifice (măsurilor) prevăzute în strategie, pe scurt de realizare a programelor și politicilor Serviciului Public de Ocupare. Acțiunile de colectare și raportare a informațiilor se vor implementa cu referire la:

- ▶ Desfășurarea activităților și acțiunilor tipice;
- ▶ Urmărirea și înregistrarea performanței;
- ▶ Identificarea și analiza impactului la nivel societal și asigurarea măsurilor de optimizare;
- ▶ Identificarea și analiza insuccesului și implementarea măsurilor de limitare / eliminare a cauzelor contraperformanței.

Scopul monitorizării și evaluării implementării strategiei:

- ▶ evaluarea atingerii obiectivelor în timp util și în bugetul alocat
- ▶ constatarea durabilității proiectelor implementate

Succesul realizării unei strategii depinde în mare măsură de participarea tuturor părților implicate (nivel executiv sau de execuție, instituții de linie, parteneri sociali etc.) la procesul de implementare și monitorizare a acesteia.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

În procesul implementării prezentei strategii vor fi implicați mai mulți actori:

- ▶ Conducerea și personalul ANOFM;
- ▶ Consiliul de Administrație al ANOFM;
- ▶ Conducerea și personalul AJOFM/AMOFM
- ▶ Conducerea și personalul CNFPPP;
- ▶ Conducerea și personalul CRFPA;
- ▶ Parteneri sociali;
- ▶ Alți actori relevanți din domeniile învățământului, asistenței sociale sau mediul asociativ.

Punerea în practică a strategiei cuprinde patru etape pe care le prezentăm în ansamblu, deși ceea ce urmărim în această secțiune este tema monitorizării:

1. Adoptarea

- ▶ În cadrul acestei etape strategia va fi supusă analizei și dezbaterii interne; în urma acestei analize interne se vor lua în considerare recomandările primite și strategia va fi înaintată Consiliului de Administrație în vederea aprobării;

2. Implementarea

- ▶ În cadrul acestei etape se vor realiza acțiunile, activitățile, măsurile și programele concrete de implementare; fiecare activitate de bază va conține obiective stricte, planul tactic dezvoltat pentru activitățile în cauză, perioade de desfășurare și termene de acțiune, responsabili de implementare, resursele alocate;

3. Monitorizare

- ▶ Monitorizarea implementării strategiei, ca întreg, și a acțiunilor concrete urmărește realizarea obiectivelor în contextul acțiunilor/activităților propuse, a resurselor umane, materiale și financiare alocate, respectarea planificărilor în timp, buna funcționare generală a SPO și individualizată la fiecare nivel în parte, performanța organizațională și umană etc.
- ▶ În cazul în care intervin devieri de la planificare, se înregistrează contraperformanțe, apar situații de criză imprevizibilă, de forță majoră, modificări ale elementelor de precondiție sau reacții negative masive și neașteptate din partea publicului țintă etc., activitatea de monitorizare va fi completată cu un sistem de optimizare. Acesta ar trebui să fie capabil să genereze acțiuni de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

ajustare / restructurare / alocări suplimentare, prin care să se adopte cele mai eficiente și raționale soluții de remediere și readucere a Strategiei la nivelul de implementare prevăzut, asigurându-se astfel impactul așteptat;

4. Evaluarea rezultatelor și impactului

- ▶ Sistemul de evaluare trebuie să permită aprecierea atingerii obiectivelor propuse în cadrul Strategiei și a rezultatelor prevăzute, în termeni de eficiență, calitate și cantitate.

Evaluarea se realizează în trei momente cheie:

▶ Evaluarea anterioară începerii perioadei de implementare

- se evaluează impactul potențial al Strategiei și corectitudinea conținutului și a direcțiilor de lucru identificate - constituie un element important de decizie asupra oportunității și fiabilității documentului strategic³;

▶ Evaluările intermediare pe perioada de implementare

- se efectuează **la sfârșitul fiecărui an** din perioada de implementare a Strategiei;
- se analizează parcursul corect al activităților / acțiunilor / măsurilor și rezultatelor intermediare asociate palierelor de activitate analizate;
- în funcție de datele culese și analizate (performanță / contraperformanță, devieri de la planificare, comportamente ale pieței sau publicului țintă impredictibile, crize etc.) se vor opera măsuri de ajustare;

▶ Evaluarea finală a implementării Strategiei

- se efectuează începând cu realizarea ultimei evaluări intermediare, respectiv cu minimum **12 luni** înainte de finalizarea perioadei de implementare;
- se vor analiza aceiași parametri și rezultate ca la evaluările intermediare, în plus se va pune accentul pe impactul implementării măsurilor de ocupare și pe evoluția organizațională sub aspect uman, tehnologic și procedural;
- această evaluare care trebuie să fie finalizată odată cu expirarea perioadei de implementare a Strategiei, va servi, în forma ei

³ Acesta etapă premerge și se încheie cu etapa adoptării Strategiei în Consiliul de Administrație ANOFM.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

preliminară ca reper pentru calibrarea și elaborarea următoarei strategii a ANOFM și ca justificare pentru proiecte și programe care să consolideze sau să corecteze rezultatele obținute.

Pentru realizarea monitorizării și evaluării, atât la nivel de strategie cât și la nivel de acțiune individuală, se pot utiliza indicatori generali strategici, indicatori de performanță revizuiți și indicatori tactici de impact și de rezultat, la nivel de activități / acțiuni concrete.

V.4.1 Mecanism de monitorizare / analiză**Nivel M.1 - Evaluare semestrială implementare Strategie ANOFM⁴**

Caracteristica	Descriere	Livrabil
Frecvența	Semestrial / Bianual	-
Responsabili:	Direcții ANOFM AJOFM / AMOFM / CRFPA / CNFPPP	Raport sintetic de realizare ▶ raportare pe măsurile operaționale cuprinse în Anexa 1 - Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei ANOFM 2021 - 2027, Obiectivele Generale #I și #II; ▶ va fi dezvoltat un instrument online (chestionar) care va permite culegerea și prelucrarea datelor în mod operativ - chestionarul va cuprinde toți itemii urmăriți semestrial (stabiliți prin Procedura de Implementare a Strategiei (PM-IS), va avea o structură sintetică, cu răspunsuri alfa-numerice;
	Grupul de Lucru pt. Implementarea Strategiei - GLIS	Rapoarte intermediare M1si M2 (semestriale) ▶ colectare - consolidare - analiza rapoarte nivel M1 / semestru; Anexa Măsurii Optimizare la Raport intermediar cf. Procedura de monitorizare Implementare Strategie ANOFM (vezi nota de subsol)

⁴ Pe baza unei proceduri de monitorizare a implementării Strategiei ANOFM (PM-IS) care va fi elaborată și adoptată până la finalul anului 2020. Pentru datele anuale se va face o selecție de indicatori tactici și strategici urmăriți (care să acopere în mod relevant palierele de rezultat urmărite), în special cele corespunzătoare Obiectivului General I - Operaționalizarea SPO.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Termen de realizare	Luna consecutivă încheierii de semestru [iulie sau ianuarie]	-
Avizare:	Secretar General ANOFM	Semnătura avizare
Validare/ Dispune măsura de optimizare / revizuire:	Consiliul de Administrație ANOFM	Proces verbal de ședință

Nivel M.2 - Evaluarea anuală implementare Strategie ANOFM⁵

Caracteristica	Descriere	Livrabil
Frecvența	Anual	-
Responsabili:	Direcții ANOFM AJOFM / AMOFM / CRFPA / CNFPPP	Raport sintetic de implementare Strategie ▶ toate măsurile din Anexa 1 - Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei ANOFM 2021 - 2027 - 2027, inclusiv măsurile care vizează monitorizarea; ▶ va fi dezvoltat un instrument online (chestionar) care va permite culegerea și prelucrarea datelor în mod operativ - chestionarul va cuprinde toți itemii urmăriți semestrial (stabiliți prin Procedura de Implementare a Strategiei (PM-IS), va avea o structura sintetică, cu răspunsuri alfa-numerice;
	Grupul de Lucru pt. Implementarea Strategiei - GLIS	Raport consolidat anual M2 [colectare - consolidare - analiză rapoarte nivel M1 semestriale / anul parcurs] Anexa la raport anual cf. procedura de monitorizare Strategie ANOFM (vezi nota de subsol)
Termen de realizare	Luna martie a	-

⁴ Pe baza procedurii de monitorizare a implementării Strategiei ANOFM (PM-IS) elaborată și adoptată până la finalul anului 2020, actualizată. Pentru datele anuale se va face o selecție de indicatori tactici și strategici urmăriți (care să acopere în mod relevant palierele de rezultat urmărite), în special cele corespunzătoare Obiectivului General I - Operaționalizarea SPO.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

	anului consecutiv celui analizat	
Avizare:	Secretar General ANOFM	Semnătura avizare
Validare/ Dispune măsura de optimizare / revizuire:	Consiliul de Administrație ANOFM	Proces verbal de ședință

Nivel M.3 - Evaluare finală implementare Strategie ANOFM

Caracteristica	Descriere	Livrabil
Frecvența	Unic [la finalul perioadei de implementare a strategiei]	-
Responsabili:	Conducere ANOFM Direcții ANOFM AJOFM / AMOFM / CRFPA / CNFPPP	Raport final implementare Strategie / pe zone de responsabilitate (direcții, structuri teritoriale) ▶ toate măsurile din Anexa 1 - Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei ANOFM 2021 - 2027, inclusiv măsurile care vizează monitorizarea;
	Grupul de Lucru pt. Implementarea Strategiei - GLIS	Raport final de evaluare ▶ colectare - consolidare - analiză rapoarte nivel M1 semestriale / anul parcurs] Anexa Raport final implementare Strategie / Capitalizare bune practici, propuneri obiective și măsuri pentru următoarea perioadă strategică
Termen de realizare	Lunile decembrie 2027 - Ianuarie 2028	Evaluarea finală propriu-zisă va începe în luna iulie 2027 și va fi finalizată și publicată în intervalul dec. 2027 - ian. 2028
Avizare:	Secretar General ANOFM	Semnătură avizare
Validare:	Consiliul de	Proces verbal de ședință



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

	Administrație ANOFM	
--	----------------------------	--

Nivelul M1 - Evaluare semestrială implementare Strategie ANOFM se anulează.

Nivelul M2 devine nivelul M1, respectiv:

Nivel M.1 - Evaluarea anuală implementare Strategie ANOFM⁶

Nivelul M3 devine nivelul M2, respectiv:

Nivel M.2 - Evaluare finală implementare Strategie ANOFM

V.4.2 Sistem de optimizare măsuri de implementare a strategiei

Condiții pentru asigurarea optimizării măsurilor de implementare a Strategiei ANOFM 2021 - 2027

Sistemul de optimizare a măsurilor de implementare a Strategiei ANOFM 2021-2027 se va conforma următoarelor condiții:

- A. Se bazează și va lua în calcul rapoartele intermediare / anuale de evaluare a implementării Strategiei;
- B. Va fi creat și abilitat un grup independent care va analiza stadiul/iile de implementare a Strategiei (GLIS)
- C. GLIS va fi constituit din **10 persoane** și va include **1/2 personal din structura centrală a ANOFM și 1/2 personal provenit din structurile teritoriale ale ANOFM;**
- D. În baza concluziilor evaluărilor intermediare / anuale, GLIS va propune acțiuni de corecție / optimizare a măsurilor de implementare;
- E. GLIS poate avea sesiuni de lucru
- F. Propunerile GLIS vor fi avizate de Secretarul General al ANOFM
- G. Validarea și dispunerea măsurilor de optimizare / corecție propuse este asigurată de Consiliul de Administrație al ANOFM.

Nivel O.1 - Măsuri optimizare semestriale

Caracteristica	Descriere	Livrabil
Frecvența	Semestrial / Bianual	-
Responsabili:	Grupul de Lucru pt. Implementarea	Anexă la Raport intermediar - Măsuri Optimizare cf. PM-IS ▶ se vor avea în vedere cu precădere acțiunile de

⁶ Conform PM-IS, vezi nota precedentă, cu observația că la rapoartele anuale sunt urmărite toate măsurile cuprinse în planul de implementare a Strategiei ANOFM.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

	Strategiei - GLIS	optimizare tactic-operațională
Termen de realizare	Luna consecutivă încheierii de semestru [iulie sau ianuarie]	
Avizare:	Secretar General ANOFM	Semnătură avizare
Validare/ Dispune măsura de optimizare / revizuire:	Consiliul de Administrație ANOFM	Proces verbal de ședință

Nivel O.2 - Măsurile de optimizare / corecție anuale

Caracteristica	Descriere	Livrabil
Frecvența	Anual	-
Responsabili:	Grupul de Lucru pt. Implementarea Strategiei - GLIS	Anexa la Raport anual - Măsurile de Optimizare cf. PM-IS ▶ se vor avea în vedere cu precădere acțiunile de optimizare tactic-operațională
Termen de realizare	Luna consecutivă încheierii de semestru [iulie sau ianuarie]	-
Avizare:	Secretar General ANOFM	Semnătura avizare
Validare/ Dispune măsura de optimizare / revizuire:	Consiliul de Administrație ANOFM	Proces verbal de ședință

Nivel O.1 - Măsurile de optimizare semestriale se anulează.**Nivel O.2 - Măsurile de optimizare anuale devine Nivel O.1**



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți

Numele organizației: AGENTIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Titlul proiectului: "Strategia ANOFM post 2021 - STRATEG"

Cod proiect : POCU/370/3/15/129744

Precizări și mențiuni finale

În vederea aplicării și evaluării modului de implementare a strategiei, ANOFM, direcțiile de specialitate și structurile teritoriale, respectiv AJOFM-uri, AMOFM București și CRFPA-uri vor duce la îndeplinire acțiunile prevăzute în obiectivele Strategiei. Procesul de implementare se va concentra pe respectarea măsurilor și termenelor din Capitolul V.4, *Monitorizarea strategiei*, din prezenta Strategie.

Urmărirea progresului implementării Strategiei ANOFM 2021-2027 se va face de către Grupul de Lucru Implementare Strategie (GLIS). GLIS va elabora rapoartele periodice, privind situația realizării obiectivelor, indicatorilor, rezultatelor, precum și propuneri de adaptare, optimizare, revizuire pe care le va înainta Secretarului general al ANOFM. Rapoartele periodice vor fi supuse dezbaterii și aprobării Consiliului de Administrație.

În termen de 3 luni de la aprobarea în Consiliul de Administrație a Strategiei ANOFM 2021-2027, se va institui prin ordin al Președintelui ANOFM componența Grupului de Lucru Implementare Strategie. GLIS va fi constituit din 8-10 persoane și va include personal din structura centrală a ANOFM și personal provenit din structurile teritoriale ale ANOFM.

Misiunea și atribuțiile GLIS vor face parte integrantă din procedura de monitorizare a strategiei care va fi elaborată până la finele anului 2020.