

**STRATEGIA AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI  
DE MUNCĂ 2014 - 2020**

## CUPRINS

<b>A. Informații generale.....</b>	<b>3</b>
- Viziune.....	3
- Misiune.....	3
<b>B. Definirea problemei și analiza internă.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Obiective.....</b>	<b>14</b>
<b>I. Adaptarea structurii și serviciilor ANOFM în contextul pieței forței de muncă.....</b>	<b>14</b>
I.1 Creșterea gradului de activare a populației inactive.....	14
I.2 Implicarea ANOFM în domeniul subocupării.....	17
I.3 Ocuparea tinerilor.....	20
I.4 Creșterea gradului de ocupare a șomerilor din rândul grupurilor vulnerabile.....	23
I.5 Diversificarea serviciilor adaptate la nevoile angajatorilor.....	28
I.6 Analiza, adaptarea, actualizarea programelor de formare profesională organizate de către ANOFM .....	37
I.7 Creșterea mobilității geografice a forței de muncă la nivel european și dezvoltarea serviciilor oferite de ANOFM prin rețeaua EURES precum și îmbunătățirea activității de implementare a regulamentelor europene în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, în special a prevederilor referitoare la șomaj .....	41
<b>II.Modernizarea și perfecționarea serviciului public de ocupare. ....</b>	<b>48</b>
II.1 Dezvoltarea și adaptarea sistemului informatic pentru a susține activitatea ANOFM.....	48
II.2 Îmbunătățirea competențelor personalului SPO/adaptarea resurselor umane proprii.....	52
II.3 Crearea unui sistem de analiză pe piața muncii.....	54
II.4 Analiza, adaptarea, actualizarea procedurilor existente, dezvoltarea unor proceduri noi care să implementeze bunele practici, rezultatele proiectelor.....	57
II.5 Colaborare și parteneriat pentru extinderea și creșterea calității serviciilor furnizate.....	59
II.6 Creșterea vizibilității instituției și implicat a serviciilor oferite beneficiarilor actuali și potențiali.....	62
II.7 Simplificarea condițiilor și procedurilor de înregistrare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.....	65
<b>Prevederi finale.....</b>	<b>68</b>

## A. Informații generale

### VIZIUNE

Servicii de ocupare eficiente, responsabile, credibile, transparente și deschise în relația cu beneficiarii serviciilor sale (cetățenii și mediul de afaceri).

### MISIUNE

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile în domeniul ocupării și formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Rolul unui serviciu public de ocupare modern trebuie să se extindă de la punerea în aplicare a legii și de furnizare de servicii publice la acela de a facilita corelarea dintre cererea și oferta de muncă, cu implicații directe asupra dezvoltării socio-economice și creșterea nivelului de trai, prin intermediul unor servicii publice și reglementări de calitate.

Una din cele trei priorități cheie ale Strategiei Europa 2020 o reprezintă ocuparea forței de muncă, respectiv “creșterea favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială”, ceea ce subliniază rolul pe care trebuie să îl îndeplinească serviciul public de ocupare național pentru atingerea acestui deziderat.

Criza economico-financiară din ultimii ani a demonstrat că noi competențe și noi locuri de muncă sunt necesare pentru a moderniza piața muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei mai bune corelări a cererii și a ofertei de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională și geografică.

În acest context, MMFPSPV a elaborat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 (SNOFM) care își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020, și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Îndeplinirea acestei ținte va reprezenta contribuția României la realizarea dezideratului european în materie de ocupare stabilit prin Strategia Europa 2020, strategie care își propune că Europa să crească inteligent, durabil și favorabil incluziunii și să găsească mijloace pentru a crea noi locuri de muncă.

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

Pentru îndeplinirea acestui demers, ANOFM, serviciul public de ocupare are un rol esențial 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 suportul acordat angajatorilor în vederea stimulării ocupării.

Serviciul public de ocupare din România a trecut prin transformări majore începând cu 1989, culminând cu aderarea la Uniunea Europeană în 2007, proces care a condus la conectarea instituției la mecanismele europene de guvernare și la corelarea cu alte servicii de ocupare din statele membre UE. În pofida evoluțiilor pozitive înregistrate, acesta suferă în continuare de anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate, cauzate de factori structurali precum:

- **absența unei viziuni strategice și coerente** pe termen mediu și lung;
- **resurse umane insuficiente**, ca urmare a reducerilor succesive de personal, care au generat o flexibilitate redusă și capacitate scăzută de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților;
- **resurse financiare** adesea insuficient alocate în concordanță cu nevoile instituției;
- **slaba comunicare între nivelurile serviciului public de ocupare**, în mod special între funcțiile de conducere și cele de execuție, mai ales la nivel teritorial, precum și între departamentele funcționale ale instituției;
- **lipsa instrumentelor de motivare a personalului cu rezultate deosebite** în realizarea obiectivelor instituției, concomitent cu un sistem greoi și ineficient de intervenție în cazul nerealizării sarcinilor de serviciu;
- **recrutare de personal dificilă** întrucât administrația publică este neatractivă din punct de vedere financiar și al dezvoltării unei cariere.

Strategia A.N.O.F.M. este elaborată luând în considerare prevederile SNOFM 2014-2020, contextul modificărilor intervenite pe piața muncii ca urmare a crizei economice, precum și procesul de programare a fondurilor europene aferente perioadei 2014 – 2020. Reprezintă un document integrat care are în vedere 3 elemente cheie:

- necesitatea remedierii unor deficiențe structurale în funcționarea instituției;
- necesitatea îndeplinirii condiționalităților ex-ante pentru programarea 2014-2020, referitoare la capacitatea SPO de a furniza servicii personalizate, active și preventive pe piața muncii;
- necesitatea asigurării/pregătirii serviciului public de ocupare pentru a îndeplini obligațiile asumate la nivel național și european în ceea ce privește o serie de obiective stabilite prin Strategia 2020, SNOFM și diverse regulamente europene.

## SCURT ISTORIC

În ianuarie 1991 a fost adoptată Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, act normativ prin care era recunoscută, după o lungă perioadă de timp, existența șomerilor în România.

Această lege a fost înlocuită, de la 1 martie 2002, cu o lege modernă, europeană, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, care a suferit în decursul anilor mai multe modificări și completări. Legea nr. 76/2002 pune accentul pe măsurile active, destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă.

Indiferent de forma sub care a funcționat, Ministerul Muncii s-a ocupat de plasarea forței de muncă, pregătirea și orientarea profesională a acesteia. Datorită reformei economice, cerințelor societății și importanțelor schimbări socio-economice apărute după 1990, a fost necesară înființarea unei instituții care să se ocupe special de plasare, pregătire profesională și îndrumare și care să efectueze prestațiile de șomaj pentru persoanele beneficiare. Astfel, prin Legea nr. 145/1998 a fost înființată Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională, instituție care și-a schimbat denumirea, în anul 2000, în Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

Prin intrarea în vigoare a acestei legi s-a înfăptuit reforma instituțională în urma căreia s-a constituit serviciul public de ocupare român pe structura departamentului de specialitate din ministerul de resort și a oficiilor de forță de muncă din cadrul direcțiilor generale de muncă și protecție socială județene și a municipiului București.

Prin înființarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca serviciu public de ocupare al României, s-a urmărit în principal:

- crearea unei instituții specializate similare serviciilor publice de ocupare din Uniunea Europeană,
- degrevarea M.M.F.P.S.P.V., de funcțiile executive, acesta reținând atribuțiile de elaborare a strategiilor și politicilor din domeniul ocupării,
- apropierea serviciilor de ocupare de clienți prin înființarea de agenții locale și puncte de lucru aparținând agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă;
- creșterea calității serviciilor.

Dintr-o instituție care se ocupă, în principal, cu plata drepturilor bănești ale șomerilor, Agenția s-a transformat într-un furnizor de servicii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, în prezent oferind o paletă largă de servicii, cum sunt: consilierea profesională, cursurile de formare profesională, serviciile de preconcediere, medierea muncii, consultanță pentru inițierea unei afaceri, subvenționarea locurilor de muncă în care sunt încadrate persoane din rândul categoriilor defavorizate ale populației, acordarea de credite avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă și multe altele.

Odată cu integrarea României în Uniunea Europeană, țara noastră s-a alăturat rețelei de mobilitate a forței de muncă europene EURES. De asemenea, în anul 2007, ANOFM a preluat activitățile Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă în domeniul recrutării și plasării forței de muncă în străinătate și al aplicării prevederilor bilaterale semnate între România și alte state (îndeosebi state membre ale UE și SEE) privind schimbul de forță de muncă și al activității Direcției Evidență și Monitorizare din cadrul Departamentului pentru Muncă în Străinătate în domeniul monitorizării migrației în scop de muncă și al monitorizării acordurilor bilaterale privind schimbul de forță de muncă.

În prezent, organizarea și funcționarea ANOFM este reglementată prin Legea nr. 202/2006 cu modificările și completările ulterioare, care consfințește misiunea, obiectivele și atribuțiile care îi permit să își îndeplinească funcțiile specifice.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este organizată și funcționează pe principiul tripartitismului, fiind condusă de un Consiliu de Administrație format din reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În acest fel este asigurată colaborarea cu sindicatele și patronatele în fundamentarea deciziilor și realizarea acțiunilor ANOFM.

Consiliul de Administrație aprobă programele anuale privind ocuparea și formarea profesională ale agenției, propunerile pentru fundamentarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj corelat cu indicatorii programelor menționate, precum și planul anual de activitate EURES. La nivelul agențiilor județene și a municipiului București funcționează consilii consultative alcătuite după același principiu ca și Consiliul de Administrație.

A.N.O.F.M. joacă un rol cheie în promovarea și implementarea politicilor și acțiunilor care creează cadrul pentru atingerea obiectivelor europene în domeniul ocupării. În acest context este necesar să existe un serviciu public de ocupare eficient, în măsură să asigure implementarea măsurilor adoptate care vin în sprijinul cetățeanului. Datorită faptului că ținta referitoare la ocupare implică armonizare și eforturi comune din partea palierelor central și local, în conformitate cu principiul subsidiarității, este necesar ca aspectele vizând capacitatea administrativă să fie abordate de o manieră integrată.

## B. Definirea problemei și analiza internă

Elaborarea unui document strategic privind dezvoltarea și modernizarea ANOFM este o necesitate resimțită de multă vreme, dar în prezent acesta este mai actual ca oricând. Concepția după care s-a înființat, s-a organizat și funcționează serviciul public de ocupare în România și-a epuizat potențele de perfecționare a instituției.

Perioada celor 15 ani, de când s-a înființat această instituție, a fost extrem de bogată în evenimente care au marcat evoluția economiei și a societății românești. S-a finalizat procesul de restructurare, privatizare și generalizare a economiei funcționale de piață, s-a înfăptuit aderarea la Uniunea Europeană și integrarea țării noastre în structurile politice și militare euro-atlantice, am cunoscut o perioadă calmă, de creștere economică urmată de cea mai puternică și extinsă criză financiară și economică mondială de după cel de al doilea război mondial.

Toate acestea au avut un puternic ecou în piața muncii. Au fost perioade cu șomaj ridicat, cu masive concedieri colective, dar și perioade în care s-a manifestat un deficit structural de forță de muncă, perioade cu variații semnificative ale șomajului în cursul anului, dar și perioade de acalmie, în care rata șomajului s-a menținut relativ constantă, neafectată de sezonabilitate. Au fost perioade în care prin politicile guvernamentale a fost încurajată puternic dezvoltarea și consolidarea întreprinderilor mici și mijlocii, dar și perioade în care fiscalitatea excesivă, asociată cu dificultățile inerente crizei financiare și economice a condus la dispariția unui număr însemnat de unități de acest fel, a dat o puternică lovitură auto-ocupării, a subminat încrederea micilor întreprinzători și a inhibat spiritul antreprenorial.

Serviciul public de ocupare român, punând în practică politicile guvernamentale în domeniul ocupării forței de muncă, acționând cu profesionalism și eficiență, a fost direct implicat în toate evenimentele pe care le-am amintit, având o contribuție importantă la prevenirea sau atenuarea unor situații care ar fi putut să genereze tensiuni sociale greu de controlat.

Din cele prezentate, rezultă că instituția în ansamblul ei și fiecare din unitățile care o compun au acumulat o experiență bogată și valoroasă, potențată și de cunoașterea bunelor practici ale unor instituții similare din state membre ale Uniunii Europene.

Experiența a fost dobândită în acțiuni punctuale, dictate de necesitățile momentului. Ceea ce a lipsit în această perioadă a fost o viziune strategică asupra evoluției instituției într-un orizont rezonabil de timp, pentru a da acțiunilor privind dezvoltarea și modernizarea acesteia o ținută și soluții coerente de atingere a țelurilor propuse. Lipsa unei strategii a fost determinată și de o anumită instabilitate instituțională. În perioada 2008-2010 numărul personalului din sistemul ANOFM s-a diminuat cu 40%, cea mai mare reducere pe care a cunoscut-o o instituție din sistemul administrației de stat care nu a fost desființată. Peste o treime din agențiile teritoriale (15 agenții, respectiv 35,7%) funcționează cu un număr minim de personal, 36 - 38 posturi, iar alte 13 agenții

au 39-45 de posturi. Numai 14 agenții teritoriale, inclusiv agenția municipală București, au peste 45 de posturi. Ca urmare, a fost nevoie să se desființeze puncte de lucru, să se renunțe la un principiu fundamental, acela privind apropierea serviciilor de beneficiar, și să se reorganizeze structurile organizatorice pentru a putea să fie îndeplinite toate funcțiile și atribuțiile prevăzute de lege.

Diminuarea numărului de posturi a fost resimțită extrem de puternic în toate structurile având în vedere specificul activității serviciului public de ocupare care presupune relaționarea directă cu persoanele în căutarea unui loc de muncă. Această relaționare nu poate fi înlocuită cu mijloace tehnice fără ca însăși calitatea serviciilor prestate să aibă de suferit.

După restructurările din anul 2010 numărul de posturi nu s-a mai modificat, fapt ce a condus la o oarecare stabilitate instituțională, perturbată numai de noile îndatoriri și atribuții pe care a trebuit să fie preluate potrivit prevederilor celor mai recente acte normative ( Legea nr. 250/2013, Legea nr. 279/2005, republicată, privind ucenicia la locul de muncă, Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013 – 2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare și nu în ultimul rând, implementarea proiectelor cu finanțare din FSE pe Axa prioritară nr. 4 al cărui beneficiar exclusiv este serviciul public de ocupare). În aceste condiții, este nu numai necesară dar și posibilă elaborarea unei strategii privind dezvoltarea și modernizarea instituției.

Strategia trebuie să fie fundamentată luând în considerare următoarele aspecte esențiale:

- Situația de pe piața forței de muncă și tendințele previzibile de evoluție a acesteia;
- Strategiile și prioritățile europene și naționale privind ocuparea forței de muncă;
- Nevoile reale de modernizare și perfecționare a serviciului public de ocupare decurgând din propriile cerințe și evoluții precum și din cele două aspecte menționate.

**1. În ce privește situația de pe piața muncii**, datele statistice privind șomajul înregistrat în 2013 și în primele luni ale anului 2014 arată o stabilizare a ratei șomajului în jurul valorii de 5%, cu fluctuații sezoniere mici. Rata scăzută a șomajului la nivel național, comparativ cu ratele șomajului din alte state membre ale Uniunii Europene și menținerea acesteia la un nivel aproape constant arată o stagnare în activitățile economice de bază, consumatoare de resurse de muncă, în pofida creșterii PIB și capacitate redusă a economiei de a reacționa la diferitele categorii de stimuli. În aceste condiții, intrarea pe piața muncii a promoțiilor de absolvenți are un impact perceptibil, determinând o creștere sensibilă a ratei șomajului în lunile septembrie și octombrie.

Aceste constatări sunt argumentate și prin oferta de locuri de muncă, insuficient de consistentă și cu structuri neconforme cu nivelul educațional și cu competențele celor care caută



loc de muncă.

O caracteristică a șomajului în perioada actuală este aceea că nu mai este difuz, s-a polarizat scoțând în relief, cu o forță mai mare decât în trecut, categorii și grupuri sociale, consistente numeric, dezavantajate cu șanse reduse de a ocupa un loc de muncă: tinerii, persoanele de peste 45 de ani, persoanele cu handicap, grupurile supuse riscului marginalizării etc.

În acest context, problema ocupării tinerilor constituie, în prezent, o prioritate absolută, conștientizată, discutată și analizată în toate statele Uniunii Europene și la toate nivelurile. Există strategii și programe privind înlesnirea accesului tinerilor la locuri de muncă prin creșterea capacităților ocupaționale atât la nivelul Uniunii Europene cât și la nivel național și instituțional în statele membre. O strategie și un program național pentru ocuparea tinerilor s-a adoptat și în România.

Preocuparea pentru încadrarea în muncă a tinerilor este îndreptățită deoarece la dificultățile inerente și obiective determinate de nivelul scăzut de calificare și de lipsa experienței, se adaugă lipsa efectivă de locuri de muncă în stare să asigure ocupare pentru toate categoriile de tineri, pentru toate nivelurile de școlarizare și pentru toate competențele dobândite în școală. La aceste dificultăți se adaugă efectele crizei financiare și economice globale care a afectat ocuparea pentru toate categoriile de populație.

În ultimii ani se poate remarca o tensionare a pieței muncii cauzată de dispariția în ritm rapid a unor locuri de muncă tradiționale care nu este suplinită de înființarea unui număr de locuri de muncă noi în alte domenii apărute sau dezvoltate recent. O dovadă clară a acestui fenomen o constituie faptul că îmbătrânirea populației și eliberarea de locuri de muncă prin ieșirea din viața economic - activă a unui număr însemnat de persoane nu eliberează, corespunzător, locuri de muncă pentru a fi ocupate de tineri. Prin urmare, deși persistă un șomaj structural, o nepotrivire punctuală între cererea și oferta de forță de muncă din anumite sectoare de activitate, șomajul înregistrat arată, tot mai pregnant, un deficit real, absolut, de locuri de muncă, făcând și mai dificilă acțiunea noastră de a găsi soluții de încadrare pentru diferitele categorii de persoane în căutare de loc de muncă.

Situația actuală nu este conjuncturală. Tensiunile din piața muncii și deficitul de locuri de muncă vor continua să se manifeste, cu intensități diferite, încă multă vreme, până când un alt tip de creștere economică va lua locul mecanismelor actuale.

În fața acestor realități, soluția pentru serviciile publice de ocupare este să identifice și să valorifice la maximum oportunitățile de ocupare pregătind corespunzător pe cei care caută loc de muncă pentru a putea să acceseze ofertele și să facă față exigențelor angajatorului.

Plecând de la constatarea că în tot timpul anului, în diferite perioade, zone și sectoare de activitate există o cerere de forță de muncă nesatisfăcută și în același timp există șomaj ridicat și persistent în alte zone, în ultimii ani s-a consacrat ideea că o oportunitate de ocupare o constituie

mobilitatea forței de muncă în spațiul european. Pentru a valorifica această oportunitate s-a constituit rețeaua serviciilor publice de ocupare EURES care se află, în prezent, într-un amplu proces de reformare. Datele esențiale ale reformei EURES trebuie să se regăsească în strategia de dezvoltare și modernizare a ANOFM.

**2. În viziunea privind ocuparea a organismelor de conducere ale Uniunii Europene s-au conturat și alte opțiuni strategice.** O astfel de opțiune o constituie adoptarea unui complex de măsuri care vizează încadrarea în muncă a tinerilor. Pornind de la această prioritate globală, statele membre au elaborat, sub denumirea generică „Garanția pentru tineri”, programe proprii de stimulare a ocupării tinerilor cuprinzând un sistem coerent de măsuri, aplicabile chiar din perioada imediat următoare părăsirii sistemului educațional, care va trebui să conducă la creșterea ocupabilității tinerilor.

Desigur că toate strategiile naționale și programele de măsuri se înscriu în Strategia Europa 2020 care fixează ținte rezonabile pentru activitățile în sprijinul ocupării forței de muncă pentru orizontul de timp 2020. În acest context s-a elaborat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2013.

Perioada la care se referă Strategia Națională se suprapune cu exercițiul de programare pentru alocarea și utilizarea fondurilor europene nerambursabile. În implementarea proiectelor privind mai buna gestionare și utilizare a capitalului uman serviciul public de ocupare va trebui să aibă o contribuție consistentă. Din acest motiv, în documentele programatice care fundamentează noul program de finanțare sunt cerințe imperative, însușite de ANOFM, sub formă de condiționalități ex-ante, cu termene stabilite pentru a fi îndeplinite.

Având în vedere că în toate programele de acțiuni aferente documentelor programatice menționate sunt stabilite sarcini și concrete pentru serviciul public de ocupare, la elaborarea strategiei pentru dezvoltarea și modernizarea ANOFM trebuie incluse prevederi care să faciliteze îndeplinirea responsabilităților care ne revin.

**3. În strânsă legătură cu situația de pe piața muncii și cu documentele strategice elaborate la diferite niveluri, dar și cu un anumit grad de libertate față de aceste condiționări, este necesară elaborarea strategiei de dezvoltare și modernizare a ANOFM.** La elaborarea strategiei s-au luat în considerare acumulările de experiență, preocupările și realizările din ultimii ani când ANOFM a beneficiat, în exclusivitate, de o axă prioritară în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, în exercițiul de programare 2007-2013, dar și noile provocări ce decurg din sarcinile actuale care revin instituției. Nu a fost neglijată nici evaluarea potențialului real al ANOFM, dat de resursele umane și materiale de care această instituție dispune. Această evaluare obiectivă a potențialului conferă prevederilor din strategie un caracter realist, dar are și rolul de a orienta utilizarea resurselor proprii și a celor atrase

pentru obținerea eficienței optime în efortul de a îndeplini sarcinile și a atinge nivelul indicatorilor asumați.

Acestea sunt principiile și considerentele pe care s-a construit acest document. De asemenea, trebuie ținut cont de faptul că mediul social și economic, realitățile în care evoluăm, alături de alte instituții ale statului, sunt mult mai complexe și influențează activitatea ANOFM.

În demersul de elaborare a Strategiei ANOFM 2014-2020, evaluarea situației curente permite analiza în detaliu a tuturor aspectelor pozitive și negative care au impact asupra domeniului. Analiza SWOT reprezintă instrumentul utilizat pentru evaluarea și prezentarea sintetică a celor mai importante aspecte care afectează performanța ANOFM, scopul final al acestei evaluări fiind atât formularea obiectivelor strategice, cât și stabilirea direcțiilor de acțiune pentru a atinge obiectivele stabilite.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ existența SPO ca instituție specializată a permis abordarea problemelor pieței muncii cu profesionalism și eficiență, cu structuri teritoriale care pot relationa cu clientii și alte instituții</li> <li>➤ experiența dobândită și îmbogățită permanent, inclusiv prin însușirea unor practici și experiențe ale SPO din statele membre UE</li> <li>➤ apartenența la rețeaua serviciilor de ocupare europene – EURES, ceea ce asigură extinderea activității la nivel european</li> <li>➤ activitatea se desfășoară pe baza unor proceduri standard de lucru, stabilite atât la nivel național, cât și la nivel european</li> <li>➤ existența unei baze de date privind locurile de muncă vacante la nivelul întregii țări și accesul la baza de date europeană privind locurile de muncă vacante prin portalul EURES</li> <li>➤ capacitatea de a furniza servicii de calitate în domenii în care oferta nu este la nivelul cerințelor pieței muncii</li> <li>➤ posibilitatea contractării unor servicii de ocupare și de formare profesională cu furnizori specializați</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ dimensionarea personalului nu este corespunzătoare în raport cu numărul de clienți deserviți/ beneficiari ai serviciilor (șomeri înregistrați, persoane în căutarea unui loc de muncă, angajatori), iar pentru anumite segmente ale activității nu există suficient personal specializat. În consecință, ANOFM: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nu are personal suficient pentru deservirea beneficiarilor din toate comunitățile;</li> <li>• nu poate asigura consilierea personalizată clienților aparținând unor grupuri țintă: șomeri de lungă durată, persoane cu handicap, persoane peste 45 de ani, persoane de etnie roma etc.;</li> <li>• nu poate cuprinde în programe de măsuri active de stimulare a ocupării toate persoanele înregistrate în evidențele proprii;</li> <li>• are capacitate limitată de a elabora analize și prognoze privind piața muncii pe termen mediu și lung;</li> <li>• nu alocă timpul de lucru necesar pentru activitatea EURES, așa cum este prevăzut în standardele europene.</li> </ul> </li> <li>➤ lipsa instrumentelor de motivare a personalului</li> <li>➤ recrutare de personal dificilă din cauza faptului că administrația publică este neatractivă din punct de vedere financiar și al dezvoltării unei</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ existența unei rețele de agenții locale și puncte de lucru care asigură, în anumite limite, apropierea serviciilor de beneficiari</li> <li>➤ administrarea bugetului asigurărilor pentru șomaj și asigurarea resurselor financiare pentru desfășurarea activităților specifice</li> <li>➤ dezvoltarea și menținerea de parteneriate cu instituții publice din diferite domenii ale activității sociale</li> <li>➤ unicul beneficiar al Axei prioritare 4 din POSDRU, cu posibilitatea de a absorbi fonduri europene și în cadrul celorlalte axe prioritare ale aceluiași program</li> <li>➤ expertiza personalului propriu în domeniul ocupării și al accesării fondurilor europene</li> <li>➤ servicii noi înființate prin intermediul proiectelor FSE (call center, arhivă electronică, PRO SELF, Card, etc. )</li> <li>➤ existența rețelei proprii de centre regionale de formare profesională a adulților, centrele pilot de mediere și consiliere a persoanelor cu handicap etc.)</li> </ul>	<p>cariere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ spațiile deținute de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă nu sunt, în toate cazurile, corespunzătoare activității specifice lucrului cu clienții și nici nu există, pe termen scurt și mediu, resurse financiare suficiente pentru achiziționarea sau/și închirierea de spații, precum și amenajarea acestora</li> <li>➤ lipsa unui standard privind dotarea/amenajarea agențiilor județene/locale/puncte de lucru</li> <li>➤ capacitatea instituțională insuficientă de implementare prin forțe proprii a proiectelor depuse în cadrul Axei prioritare 4 din POSDRU</li> <li>➤ resurse limitate pentru asigurarea sustenabilității proiectelor POSDRU</li> <li>➤ absența unei strategii pe baza căreia să se fi implementat proiectele FSE</li> <li>➤ proceduri de lucru neactualizate sau neprocedurarea noilor servicii ale SPO</li> <li>➤ absența unei structuri organizatorice care să efectueze o analiza complexă a rezultatelor proiectelor POSDRU și a impactului acestora asupra activității și calității serviciilor furnizate de ANOFM</li> <li>➤ inexistența rețelei naționale EURES</li> <li>➤ lipsa unor reglementari legislative adecvate (naționale și europene) care să ajute la implementarea reformei EURES</li> <li>➤ resurselor umane și financiare insuficiente pentru implementarea reformei EURES</li> <li>➤ nu sunt generalizate la nivel național serviciile de tip “self service”</li> <li>➤ serviciile oferite se concentrează pe șomerii în detrimentul celor oferite angajatorilor</li> <li>➤ sistemul birocratic intern și calitatea slabă a relațiilor interinstituționale</li> <li>➤ funcționalitățile sistemului informatic sub parametrii necesari pentru susținerea activității</li> <li>➤ sistemul informatic al ANOFM nu a integrat realizările de pe proiectele FSE</li> <li>➤ insuficientă comunicare și colaborare între departamente, cu repercursiuni directe asupra calității serviciilor</li> <li>➤ lipsa de capacitate în punctele de lucru și arondarea localităților în jurul acestor puncte</li> </ul>
--	--

	<p>de lucru</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ condiționalitățile ex ante pentru perioada de programare 2014-2020</li> <li>➤ Auto-ocuparea, insuficienta încurajare a antreprenoriatului, a autonomiei în căutarea unui loc de muncă</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>AMENINȚĂRI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ posibilitatea de accesare a fondurilor europene pentru întărirea capacității instituționale</li> <li>➤ posibilitatea de accesare a fondurilor europene pentru măsuri active de stimularea ocupării forței de muncă</li> <li>➤ mobilitatea forței de muncă de muncă în spațiul european</li> <li>➤ relația cu mediul privat și schimbul de bune practici (de ex. cu patronate, agenții de ocupare temporară, agenții private de consiliere, mediere)</li> <li>➤ integrarea realizărilor de pe proiecte de către sistemul informatic al ANOFM (a fost menționată ca oportunitate la discutarea punctelor slabe)</li> <li>➤ domeniile noi de activitate antreprenorială în care se poate stimula ocuparea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ANOFM se regăsește în strategii și planuri de acțiune fără a fi consultată și fără a i se pune la dispoziție resursele corespunzătoare</li> <li>➤ degradarea calității serviciilor ANOFM, diminuarea serviciilor, având ca rezultate pierderea încrederii clienților și scăderea atractivității activității ANOFM</li> <li>➤ insuficienta capacitate de a oferi servicii active și preventive</li> <li>➤ necuprinderea tuturor categoriilor de persoane înregistrate în evidențele ANOFM în programele de măsuri active</li> <li>➤ lipsa de predictibilitate a evoluțiilor de pe piața muncii și insuficienta fundamentare a programelor de ocupare și a planurilor de formare profesională</li> <li>➤ părăsirea serviciului public de ocupare de către cei mai buni specialist</li> <li>➤ nerealizarea atribuțiilor ANOFM stabilite prin programul “Garanție pentru tineri”</li> <li>➤ nevalorificarea oportunităților de mobilitate a forței de muncă în spațiul european</li> <li>➤ pierderea funcției/obiectului de activitate pentru care ANOFM a fost creat</li> <li>➤ instabilitatea politică și a cadrului legislativ;</li> <li>➤ inexistența unei proceduri unitare de implementare a proiectelor</li> <li>➤ nevalorificarea rezultatelor proiectelor POSDRU</li> <li>➤ nemulțumirea și pierderea încrederii angajatorilor</li> <li>➤ dubla finanțare a proiectelor finanțate din fonduri europene</li> <li>➤ supraaglomerarea cu sarcini a resurselor umane limitate.</li> </ul>

## C. Obiective

Strategia ANOFM are următoarele **obiective generale**:

- I. Adaptarea structurii și serviciilor ANOFM în contextul pieței forței de muncă
- II. Modernizarea și perfecționarea serviciului public de ocupare

### I. Adaptarea structurii și serviciilor ANOFM în contextul pieței forței de muncă

#### Obiectiv specific I.1: Creșterea gradului de activare a populației inactive

##### Descrierea situației actuale:

Forța de muncă constituie o resursă economică vitală. Nivelul de dezvoltare și dinamismul economiei, gradul de civilizație și bunăstare depind, în mare măsură, de numărul și calitatea profesională a persoanelor apte de muncă dar și de capacitatea de a valorifica, prin ocupare adecvată, potențialul acestei resurse.

Indicatorul statistic primar, exprimat în cifre absolute, prin care sunt evaluate resursele de muncă, îl constituie populația activă din punct de vedere economic, definită ca fiind totalitatea persoanelor care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii în timpul unei perioade de referință. Limitele între care se consideră că o persoană poate fi activă din punct de vedere economic, utilizate în calculul indicatorilor statistici, sunt între 15 și 64 de ani. Forța de muncă activă este constituită din persoanele ocupate dar și din șomerii care nu au loc de muncă dar sunt disponibili să se încadreze în muncă dacă își găsesc.

Ca indicator derivat se folosește **Rata de activitate**, calculată prin raportarea populației active cu vârste între anumite limite la populația totală cu vârste cuprinse între aceleași limite. Rata de activitate este o mărime subunitară, diferența până la unitate reprezentând-o rata de inactivitate.

Rata de activitate a populației cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, în anul 2013, a fost în România de 64,6% în timp ce media la nivelul Uniunii Europene depășește 70%. De aici, rezultă că populația inactivă, dar aptă de muncă în România, care nu se regăsește nici în ocupare și nici în șomaj reprezintă 35,4% din persoanele în vârstă de muncă. Dintre acestea, o mare parte a celor cu vârste sub 25 de ani sunt cuprinse în diferite forme de școlarizare, dar rămâne încă un număr însemnat de persoane care se află în inactivitate, fie pentru că nu își pot găsi loc de muncă, sau nu doresc să și-l găsească, fie pentru că, statistic, sunt considerate inactive și persoanele care, lucrând în agricultura de subzistență, nu sunt proprietarii producției realizate.

Institutul Național de Statistică calculează și **Rata brută de activitate**, ca raport procentual între numărul populației active din punct de vedere economic și populația totală a țării. La nivelul anului 2012, ultimul pentru care sunt publicate date, rata brută de activitate era de 42,5%, dar nivelul său se menține aproape constant în ultimii ani, cu o amplitudine a variației de 0,5 puncte

procentuale în perioada 2008 – 2012, exceptând anul 2011 când rata brută de activitate a scăzut la 41,3%. Prin urmare, la 100 de locuitori revin, în medie, 42,5 persoane active economic și 57,5 persoane, cu sau fără motiv, inactive.

Riscul economic pe care îl prezintă inactivitatea este acela că resursa umană inactivă nu poate fi stocată și, prin neutilizare, se pierde. Dar există și un risc social pentru că populația inactivă economic poate deveni activă infracțional sau, în diferite forme, antisocial. De asemenea, există riscul ca prin descurajare, pierderea competențelor și abilităților, alunecare în viciu, inactivitatea să devină o stare perpetuă, ireversibilă, pentru multe persoane care posedă capacitatea de a munci și care devin, astfel, asistați social pe viață.

Toate aceste considerente subliniază necesitatea de a acționa pentru scoaterea a cât mai multor persoane din situația de inactivitate și ca un prim pas, înregistrarea lor ca persoane în căutarea unui loc de muncă. Odată înregistrate în evidențele serviciului public de ocupare se pot găsi, pentru aceste persoane, forme adecvate de reactivare și refacere a capacității ocupaționale.

În decursul existenței ANOFM au existat și s-au consacrat inițiative și acțiuni în vederea prevenirii intrării în inactivitate a persoanelor apte de muncă precum și pentru activizarea persoanelor inactive din punct de vedere economic. Consilierea tinerilor aflați în clasele terminale de liceu, caravanele ocupării și alte acțiuni organizate în anii trecuți în mediul rural, îndeosebi în comunitățile de romi, sunt exemple de practici în favoare creșterii gradului de activare a populației apte de muncă.

În condițiile penuriei tot mai accentuate de resurse materiale și umane, agențiile pentru ocuparea forței de muncă și-au focalizat activitatea pe măsuri de stimulare a ocupării pentru persoanele înregistrate în evidențele acestora **și au acordat mai puțină atenție măsurilor de scoatere din inactivitate a persoanelor neînregistrate**. Deși situația în ce privește resursele nu s-a schimbat radical, este necesar să reevaluăm importanța măsurilor de activare a persoanelor apte de muncă promovând-o ca obiectiv specific al acestei strategii.

Acțiunile organizate în favoarea creșterii ratei de activitate a populației apte de muncă trebuie să pornească de la o evaluare corectă și pe cât posibil exactă, a situației populației inactive economic.

Este evident că inactivitatea, în sens economic, nu este omogen răspândită în diferitele grupuri sociale și nici în plan teritorial. De aceea, investigația trebuie să se concentreze pe direcții sugerate de răspunsurile la câteva întrebări cum ar fi: Care sunt categoriile de populație cele mai supuse riscului de a deveni inactive ? Unde se regăsesc aceste categorii ? Ce le face să fie și să rămână inactive din punct de vedere economic ? Cum își asigură cele necesare existenței aceste categorii de persoane?

**În ce privește categoriile de populație supuse riscului de a deveni inactive economic, este evident că cele mai expuse acestui risc sunt:**

- tinerii care părăsesc sistemul de educație prin abandon școlar și care nu își pot găsi loc de muncă nici pe cont propriu, nici ajutați de serviciile de ocupare;
- persoane necalificate;
- tinerii absolvenți care întâmpină dificultăți reale și mari în demersurile lor de a se încadra și care, descurajați, nu reînnoiesc cererea pentru a fi menținuți în evidențele agențiilor de ocupare;
- șomerii de lungă durată;
- persoane din mediul rural care lucrează în gospodăriile familiale, în agricultura de subzistență, dar nu sunt înregistrați ca persoane ocupate, nefiind proprietarii produselor agricole obținute.

Obligativitatea stabilită de lege pentru persoanele beneficiare de venit minim garantat de a prezenta dovada că sunt înregistrați la agențiile de ocupare ca persoane în căutare de loc de muncă îmbunătățește indicatorii statistici dar nu schimbă, în esență, datele problemei.

Datele statistice privind rata de activitate pe regiuni de dezvoltare, în anul 2012, arată o situație foarte diferită de la o regiune la alta. Amplitudinea variației acestui indicator pe regiuni este de 27,9 puncte procentuale, cu valoarea cea mai mare la Regiunea București –Ilfov – 81,9% și cea mai mică la Regiunea Nord – Est – 54%, iar față de media națională, de 64,6% diferența cea mai mare, în minus, este de 10,6 puncte procentuale.

Rata de activitate este mai mare la bărbați, la nivel național și pe fiecare regiune de dezvoltare, dar valorile sunt apropiate, diferențele nedepășind 2 puncte procentuale.

Din toate aceste date statistice rezultă că, pentru România, problema activării economice a populației este de o importanță deosebită și nivelul inactivității este, în anumite regiuni și județe, alarmant. Chiar dacă datele statistice nu sunt foarte cunoscute și de circulație curentă, veridicitatea lor nu poate fi pusă la îndoială fiind ilustrată de nivelul scăzut al performanțelor economice naționale.

**În aceste condiții este firesc să clarificăm și motivele care îi fac pe oameni să fie și să rămână inactivi pe piața muncii.**

**O primă cauză o constituie lipsa locurilor de muncă.** Datele statistice și situația concretă atestă faptul că penuria de locuri de muncă este cu mult mai mare decât cererea potențială dată de numărul de șomeri înregistrați. O dovadă o constituie chiar numărul mare al cetățenilor români care lucrează în afara granițelor, estimat la 2,5 milioane de persoane. Aceste persoane nu au părăsit și lăsat disponibile locuri de muncă. Dimpotrivă, chiar în condițiile în care aceștia și-au găsit de lucru în alte țări, a mai rămas un număr important de persoane neocupate din care o parte sunt, sau devin, inactive.

**O altă cauză o constituie slaba calitate profesională a celor care încetează să mai caute locuri de muncă după ce au constatat că nu au șanse să se angajeze.** O bună parte a celor inactivi o constituie persoanele care au abandonat școala ori s-au oprit după absolvirea școlii



generale, iar sistemul de educație nu le mai oferă șansa învățării unei meserii în școli de profil. Mulți dintre aceștia se regăsesc în gospodării familiale alături de părinți și de frați și contează ca persoane inactice, cum de altfel și sunt.

Mulți absolvenți de liceu și de învățământ superior se înscriu în evidențele agențiilor de ocupare a forței de muncă motivați și de primirea indemnizației de șomaj și de alte beneficii dar, în perioada de indemnizare, nu li se oferă loc de muncă, nici măcar după ce au absolvit un program de formare profesională organizat de agenția de ocupare. Constatând acest fapt, ei nu își reînnoiesc cererea pentru a rămâne în evidență, încearcă să își rezolve pe cont propriu problema ocupării unui loc de muncă și contează ca persoane inactice.

### **Schimbări preconizate. Acțiuni, rezultate, indicatori.**

Creșterea ratei de activitate trebuie să devină un obiectiv al strategiei Serviciului Public de Ocupare, pe același plan al importanței ca ocuparea persoanelor înregistrate.

Dincolo de aspectul formal al înregistrării în evidențe a persoanelor inactice ca persoane în căutarea unui loc de muncă, va trebui să se elaboreze programe speciale de activități și servicii pentru aceste persoane.

De asemenea, va trebui să se identifice și să se inventarieze toate posibilitățile de ocupare, pe întreg spațiul european, inclusiv prin colaborare cu servicii private de ocupare și cu agenții de muncă temporară.

Se vor intensifica și dezvolta acțiunile de consiliere și orientare profesională în școli pentru a-i determina pe viitorii absolvenți să se înscrie în evidențele serviciului public de ocupare în căutarea unui loc de muncă.

Pentru activitățile specifice se vor elabora noi proceduri de lucru și se vor revizui și îmbunătăți procedurile mai vechi, cum ar fi procedura pentru soluționarea unor cazuri sociale.

În cazul județelor și localităților cu rate de activitate foarte scăzute se va relua practica organizării de caravane.

La fiecare din aceste acțiuni, indicatorii vor trebui să fie:

- numărul de persoane nou înscrise în bazele de date;
- numărul de persoane cuprinse în diferitele tipuri de acțiuni;
- numărul persoanelor cărora li s-a găsit o soluție de ocupare.

## **Obiectiv specific I.2: Implicarea ANOFM în domeniul subocupării**

### **Descrierea situației actuale**

În economia de piață funcțională, generalizată, piața forței de muncă constituie o componentă cu trăsături specifice. Cererea și oferta liberă de pe piața forței de muncă vizează aspecte cantitative și calitative care generează starea ocupării și a șomajului la un moment dat, precum și situații de interferență a celor două ipostaze. Flexibilizarea formelor de angajare și a

programele de lucru a făcut posibilă încadrarea cu timp de muncă parțial, încadrarea în muncă la mai mulți angajatori, încadrarea pe durată determinată, încadrarea ca zilier, încadrarea cu munca la domiciliu etc.

Varietatea formelor de încadrare în muncă, asociată cu caracterul sezonier al unor activități a condus la apariția subocupării ca fenomen persistent și cu pondere sensibilă în indicatorii privind ocuparea. Alături de șomaj, subocuparea constituie o formă de diminuare a potențialului resurselor umane ale societății, împiedicând creșterea productivității muncii la nivel național și afectând capacitatea concurențială a economiei.

Persoane subocupate sunt cele care sunt angajate cu timp parțial deși ar putea și ar dori să lucreze pe durata timpului normal de lucru. Tot subocupate sunt și persoanele care lucrează în sectoare economice în care activitatea are caracter sezonier și ca urmare, rămân neocupate în extrasezon.

Pentru prima categorie de persoane subocuparea este o situație curentă care poate fi monitorizată și evaluată în fiecare moment. Persoanele încadrate în activități sezoniere sunt, de asemenea, subocupate dacă luăm în considerare timpul lucrat față de timpul de lucru disponibil la nivelul anului calendaristic, dar în acest caz, ocuparea și neocuparea alternează astfel încât subocuparea poate fi evaluată abia la finele anului când se poate face un bilanț al ocupării.

Subocuparea este un fenomen cu consecințe negative în viața socială și economică și din acest motiv, serviciul public de ocupare trebuie să se implice activ în promovarea și aplicarea unor măsuri de restrângere a dimensiunilor și a efectelor acestuia.

Potrivit datelor din comunicatul de presă al INS din 23.4.2014, în anul 2013 au fost considerate subocupate 249 mii persoane care au fost încadrate cu program parțial de lucru deși erau disponibile să lucreze mai multe ore în medie zilnic. Persoanele subocupate au reprezentat 2,7% din populația ocupată și 2,5% din populația activă, sub media la nivelul Uniunii Europene (28), care în 2013, a fost 4,1%.

În totalul persoanelor angajate cu contracte de muncă cu timp parțial, persoanele subocupate reprezentau 27,1%. Subocuparea este mai pregnantă în mediul rural și în rândul bărbaților. Astfel, persoanele subocupate în mediul rural constituiau 4,5% din populația activă și 4,8% din populația ocupată, față de ponderea de 0,9% pe care o aveau în cadrul celor doi indicatori în mediul urban. Subocuparea afectează 2,9% din populația activă și 3,2 din populația ocupată masculină, față de 2,0% și respectiv 2,1% în cazul populației feminine.

O altă formă de neutilizare cronică a potențialului de resurse umane al societății o constituie așa numita *forță de muncă adițională* alcătuită din persoane care nu caută loc de muncă dar sunt disponibile să înceapă lucrul și din persoane care caută loc de muncă dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul. În fapt, cele două categorii de persoane se află la interferența populației active din punct de vedere economic cu populația inactivă, fiecare dintre acestea având, concomitent,

caracteristici de populație activă și inactivă. Astfel, cei care caută loc de muncă dar nu sunt dispuși să se angajeze dacă l-ar găsi, fac parte, formal, din populația activă dar se comportă ca populație inactivă. Cei care nu caută loc de muncă sunt parte a populației inactive dar pentru că sunt dispuși să înceapă lucrul dacă ar găsi un angajator se comportă ca populație economic activă.

Potrivit datelor din comunicatul Institutului Național de Statistică din 23 aprilie 2014 forța de muncă adițională în anul 2013, număra 448 mii persoane, reprezentând 4,5% din populația activă. Forța de muncă adițională se regăsește mai mult în mediul rural, 60% din total, cu o pondere de 6% în populația activă a acestui mediu. Această constatare întărește concluzia că utilizarea forței de muncă din mediul rural este deficitară.

*Îmbunătățirea situației utilizării potențialului de resurse umane pe care îl reprezintă forța de muncă adițională trebuie să rămână o prioritate pentru serviciile de ocupare.*

### **Schimbări preconizate. Acțiuni, rezultate, indicatori.**

Serviciul public de ocupare are posibilități limitate de a combate și atenua fenomenul subocupării în primul rând pentru că majoritatea persoanelor care lucrează pe bază de contracte cu timp parțial nu mai sunt înregistrate ca fiind în căutarea unui loc de muncă, deși ar putea să se înregistreze. În aceste condiții, agențiile de ocupare a forței de muncă nu au posibilitatea să ofere servicii specifice sau locuri de muncă pentru încadrarea cu timp parțial, în completarea contractului de muncă existent. Această problemă nu a stat în atenția factorilor de decizie și din acest motiv, nu există reglementări care să orienteze sau să sprijine acțiuni în favoarea combaterii subocupării.

În ce privește subocuparea generată de caracterul sezonier al unor activități, Legea nr. 76/2002 a avut prevederi care încurajau și susțineau financiar ocuparea în perioadele anului în care activitatea din unele sectoare era întreruptă. Din cauza crizei financiare și economice acele prevederi au fost abrogate în anul 2010, deși practica de până atunci le demonstrase utilitatea.

**Având în vedere considerentele de mai sus, implicarea ANOFM în domeniul subocupării poate să îmbrace următoarele forme:**

- Atragerea persoanelor subocupate să se înregistreze, formând o categorie distinctă, în evidențele agențiilor teritoriale de ocupare, ca persoane în căutare de loc de muncă și constituirea, concomitent, a unei baze de date cu oferte de locuri de muncă cu timp parțial.

- Elaborarea de proceduri de lucru speciale pentru activitățile desfășurate cu persoane subocupate sau din categoria forței de muncă adiționale;

- Revenirea, într-o formă modificată și îmbunătățită, la prevederile din Legea nr.76/2002 referitoare la subvenționarea cheltuielilor cu forța de muncă efectuate în cadrul unor programe pentru dezvoltarea comunităților locale având ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor.

- Aplicarea măsurilor prevăzute de prezenta Strategie care vizează creșterea ratei de activitate.

Rezultatele acestor acțiuni trebuie să consemneze mai buna utilizare a potențialului resurselor umane sobocupate și a celor care formează forța de muncă adițională. Concret, aceasta înseamnă:

- să crească numărul persoanelor înregistrate ca persoane în căutarea unui loc de muncă și al persoanelor ocupate din rândul acestora;

- să crească numărul celor care au fost încadrați cu timp de muncă parțial și în urma măsurilor aplicate lucrează timpul de muncă integral;

- să scadă numărul șomerilor proveniți din activități sezoniere sau să se scurteze perioada rămânerii acestora în șomaj;

În consens cu aceste rezultate așteptate, indicatorii pentru evaluare sunt:

- numărul persoanelor încadrate cu timp parțial care s-au înregistrat în evidențele agențiilor teritoriale ca persoane în căutarea unui loc de muncă;

- numărul persoanelor încadrate cu timp parțial care în urma aplicării măsurilor preconizate au accesat alte locuri de muncă și au reușit să fie ocupate la nivelul timpului de muncă integral;

- Numărul persoanelor încadrate temporar în programe pentru dezvoltarea comunităților.

### Obiectiv specific I.3: Ocuparea tinerilor

#### Descrierea situației actuale:

Pornind de la faptul că, la nivelul Uniunii Europene, peste 5 milioane de tineri sunt someri, adică unul din cinci tineri de pe piața muncii nu își poate găsi un loc de muncă, șomajul pe termen lung în rândul tinerilor este în creștere - în anul 2012, peste 32% din șomerii sub 25 de ani erau în șomaj de peste 12 luni, s-a impus cu stringență o nouă abordare a politicii de ocupare a tinerilor, prin combinarea unor măsuri urgente și specifice pentru susținerea directă a tinerilor cu reforme structurale pe termen lung.

La nivelul anului 2013 în România, rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani), era de 23,6%, de peste 3 ori mai mare decât rata șomajului BIM care, la nivelul acestui an a fost de 7,3%.

Rata înaltă a șomajului în rândul tinerilor este determinată, la nivel național, de următorii factori:

- Nivelul educațional al tinerilor constituie unul din factorii importanți ce influențează accesul pe piața muncii, astfel că cele mai scăzute rate de ocupare se înregistrează în cazul tinerilor cu un nivel redus de educație, dar și în cazul celor cu studii liceale;
- Numărul tinerilor care părăsesc de timpuriu școala este crescut, ceea ce conduce implicit la creșterea riscului de a deveni șomer sau persoane inactive;
- Neconcordanța dintre calificările și competențele tinerilor și cele solicitate de angajatori, concretizată în următoarele aspecte:

- 49% dintre tineri consideră că doar într-o măsură foarte mică cunoștințele dobândite în cadrul unei instituții de învățământ, corespund nevoilor de pe piața muncii;
  - 69% consideră că activitățile practice sunt insuficiente;
  - 85% dintre angajatori consideră că tinerii absolvenți sunt pregătiți de către sistemul de învățământ, la nivel teoretic, dar nu și practic;
  - Neîncrederea tinerilor în eficiența cursurilor de formare profesională de scurtă durată sau în programele de reconversie profesională și în faptul că participarea la acestea le-ar putea asigura ocuparea unui loc de muncă;
  - Lipsa experienței în muncă îi face pe tineri vulnerabili în fața concurenței cu ceilalți lucrători de pe piață, astfel încât, 59% dintre angajatori nu-și pot permite să angajeze tineri fără experiență;
  - Tinerii sunt mai puțin motivați să muncească, pretind la angajare salarii prea mari, și mare parte dintre ei nu sunt pregătiți să accepte și alte locuri de muncă diferite ca cerințe profesionale de pregătirea lor de bază;
- Părăsirea timpurie a școlii, fără a obține o calificare;
  - Lipsa competențelor relevante și a experienței profesionale (indiferent de post sau poziție ocupată, experiența profesională constituie principalul criteriu de departajare în obținerea unui loc de muncă);
  - Locuri de muncă precare, prost plătite, urmate de perioade mari de șomaj/ neocupare; posibilități de formare profesională limitate;
  - Programele de măsuri active pentru tinerii șomeri sunt uneori insuficiente și/sau inadecvate;
  - Lipsa motivației tinerilor, pentru ocuparea unui loc de muncă.

Luând în considerare această realitate, **nici alocările bugetare din B.A.S., din ultimii ani nu au fost suficiente pentru susținerea programelor de măsuri active specifice acestei categorii de șomeri**; bugetarea acestora și alocarea efectivă a sumelor necesare realizându-se anevoios/greoi.

Acest aspect trebuie avut în vedere și corijat pentru viitor, motivat de faptul că măsurile active specifice tinerilor, trebuie realizate în timp util, respectiv în maximum 4 luni de la înregistrare. Indicatorul “Ponderea tinerilor cu vârsta mai mică de 25 de ani care ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau încheie un contract de stagiu, în total tineri cu vârsta mai mică de 25 de ani înregistrați”, reflectă obligațiile asumate de România, prin Schema de Garanție pentru tineri și are în vedere tinerii șomeri, în primele 4 luni de la înregistrare în evidențele agenției.

**Măsurile de sprijin prioritare dedicate tinerilor șomeri pe care agenția se va axa în perioada următoare sunt:**

- crearea de parteneriate operaționale între toți partenerii sociali implicați;

- intervenție și activare timpurie;
- utilizarea eficientă a fondurilor structurale;
- evaluarea periodică și îmbunătățirea continuă a sistemului de măsuri active aplicat;
- punerea în aplicare a programelor de Garanție pentru tineri.

Scopul acestor măsuri constă în reducerea perioadei de șomaj și inactivitate în rândul tinerilor și creșterea șanselor pentru ocuparea unui loc de muncă în conformitate cu pregătirea profesională a acestora, prin sprijinirea tinerilor șomeri care nu au un loc de muncă, în vederea inserției cât mai rapide pe piața muncii.

Acțiunile avute în vedere de către A.N.O.F.M., în perioada 2014-2020, pentru creșterea gradului de ocupare a tinerilor, vizează următoarele **direcții de acțiune**:

**1.** Adaptarea continuă a formării profesionale a tinerilor, realizată în sistemul propriu al A.N.O.F.M. la cerințele pieții muncii; dezvoltarea competențelor de care piața muncii are nevoie, în sensul realizării unei adaptări/ reajustări rapide a nivelului competențelor dobândite în sistemul educațional și cele ce sunt solicitate pe piața muncii. Un accent deosebit, trebuie să se pună, în continuare, și pe dezvoltarea competențelor generice (competențe digitale, limbi străine, comunicare, sociale, abilități antreprenoriale) ale forței de muncă;

**2.** Susținerea prin experiențe profesionale a formării la locul de muncă (ucenicia), încurajarea și dezvoltarea acestui sistem avantajos atât pentru tineri cât și pentru angajatori, prin aceea că această modalitate de formare profesională, realizată exclusiv la nivelul angajatorului, permite ca tinerii să dobândească atât competențe specifice ocupației/ meseriei cât și, foarte important, experiența profesională specifică. Astfel, în perioada următoare, rolul partenerilor sociali, respectiv al patronatelor și sindicatelor, trebuie să fie prin excelență activ, astfel încât, această modalitate de formare profesională să fie încurajată și sprijinită să-și demonstreze eficiența;

**3.** Ocuparea primului loc de muncă prin realizarea unei protecții specifice, atât în plan juridic, cât și financiar; promovarea și susținerea activităților independente ale tinerilor, pentru ca aceștia să-și creeze propriile afaceri/locuri de muncă;

**4.** Aplicarea Programelor de Garanție pentru tineri, care vizează combinarea unor măsuri urgente și specifice pentru susținerea directă a tinerilor cu reforme structurale pe termen lung, pentru a oferi tinerilor un loc de muncă sau acces la educație, programe de formare profesională sau de reconversie profesională, în termen de 4 luni de la data înregistrării în evidența agenției; Dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru tineri, prin adaptarea/actualizarea unor măsuri specifice de stimulare a pieței muncii, în principal prin eficientizarea măsurilor de stimulare a angajatorilor, pentru ocuparea tinerilor, promovarea exemplor de bună practică;

**5.** Sprijinirea mobilității tinerilor pe piața muncii la nivel local, regional și transnațional prin: susținerea financiară a tinerilor care se angajează; sprijin acordat angajatorilor și tinerilor pentru

recrutare și plasare a forței de muncă la nivel național și european, utilizarea S.E.M.M, a EURES și a inițiativelor europene, de ex. “ Primul loc de muncă EURES”;

6. Realizarea de studii de impact asupra măsurilor de inserție a tinerilor pe piața muncii, la nivel local, național;

7. Flexibilizarea sistemului de formare profesională a tinerilor, responsabilizarea acestora, prin introducerea sistemului de vouchere pentru formarea profesională a tinerilor, aflați în evidența agenției.

Pentru cele 7 acțiuni identificate a fi prioritare, resursele umane alocate sunt reprezentate de salariații serviciului public de ocupare, de la nivel național și teritorial, precum și resurse umane atrase prin încheierea și operaționalizarea parteneriatelor specifice.

**Resursele financiare:** BAS și FSE.

**Responsabili:** A.N.O.F.M., A.J.O.F.M., AM.O.F.M., C.R.F.P.A.

**Perioada de implementare:** 2014-2020.

**Indicatorii specifici fiecărei direcții de acțiune se regăsesc detaliat în anexă.** Se pot folosi indicatori de natură procentuală, ex.: creșterea anuală cu un procent de x% pentru fiecare indicator.

#### **Obiectiv specific I.4: Creșterea gradului de ocupare a șomerilor din rândul grupurilor vulnerabile**

Dat fiind deficitul general de locuri de muncă de pe piața muncii, grupurile confruntate cu dezavantaje speciale – șomerii de lungă durată, persoanele vârstnice, persoanele cu dizabilități, persoanele de etnie romă - sunt supuse unui decalaj în raport cu restul populației în privința oportunităților de a găsi un loc de muncă. De asemenea, trebuie subliniat faptul că o persoană se poate regăsi simultan în mai multe categorii de grupuri vulnerabile, ceea ce face ca sprijinul ANOFM pentru aceste persoane să fie foarte important.

##### **A. Creșterea gradului de ocupare a șomerilor de lungă durată**

###### **Descrierea situației actuale**

Categoria de beneficiari respectiv, șomerii de lungă durată, se referă la șomeri înregistrați sau neînregistrați care au acest statut de minim 6 luni, în cazul în care se încadrează în categoria de vârstă între 16 - 25 de ani, respectiv minim 1 an, dacă se încadrează în categoria de vârstă peste 25 de ani. Șomeri înregistrați sunt persoanele înregistrate la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședință ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.

Categoria șomerilor de lungă durată este una dintre cele mai afectate categorii din rândul șomerilor înregistrați la agențiile teritoriale, dat fiind deficitul general de locuri de muncă. Pe lângă competențele inadecvate, atitudinile ostile și normele sociale, condițiile de muncă excesiv de rigide

și accesul dificil la informații reprezintă obstacole în calea găsirii unui loc de muncă, având impact negativ asupra participării acestui grup de persoane pe piața muncii.

### **Acțiuni, indicatori cu privire la creșterea gradului de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată**

În scopul încurajării și sprijinirii creșterii gradului de ocupare a acestei categorii de persoane trebuie să se aibă în vedere :

- Dezvoltarea unei forțe de muncă bine calificate, care să răspundă cerințelor pieței muncii și promovarea învățării pe tot parcursul vieții care se poate realiza prin:
  - creșterea gradului de ocupare a șomerilor de lungă durată cu nivel scăzut de calificare
  - implementarea unor sisteme de sprijinire a șomerilor de lungă durată pentru a-și găsi un loc de muncă prin programul „ A doua șansă”;
  - asigurarea , prin furnizare de servicii integrate, a competențelor necesare care să răspundă cerințelor pieței muncii.
- Să se îmbunătățească accesul la formare profesională și să se consolideze sistemul de educație și consiliere profesională prin anticiparea necesarului de competențe.
- Ținând cont că participarea la învățarea pe tot parcursul vieții în rândul adulților este foarte scăzută în România -1,4% în 2012, conform bazei de date Eurostat- principala preocupare vizează îmbunătățirea calității capitalului uman prin dezvoltarea de noi aptitudini și competențe și creșterea participării la LLL;
- Acordarea, în condițiile legii, **de facilități pentru întreprinzătorii și agenții economici** care angajează șomeri de lungă durată
- **Eficiențizarea parteneriatelor cu actori relevanți pe piața muncii** pe plan local: sindicate, patronate, universități, centre de formare profesională, unități de învățământ, ONG-uri, autorități publice locale, furnizori privați de formare profesională, etc.
- Măsuri de prevenire a intrării în șomaj de lungă durată, în conformitate cu prevederile legale
- Măsuri de activare a șomajului de lungă durată (sprijinirea ocupării flexibile a SLD, formare profesională, certificarea competențelor dobândite în sistem informal)
- Inițiative legislative specifice.

### **B. Creșterea gradului de ocupare pentru persoanele vârstnice**

#### **Descrierea situației actuale**

Persoanele vârstnice sunt considerate a fi un grup vulnerabil, mai ales pentru că riscă o reducere a participării în diferite domenii ale vieții active odată cu pierderea locului de muncă, scăderii veniturilor și agravării stării de sănătate.



Creșterea gradului de ocupare a persoanelor vârstnice care nu au un loc de muncă și nu au condiții de pensionare conform legii, se poate face prin facilitarea integrării pe piața muncii promovând măsurile active de ocupare și sprijinând ocuparea lor pe piața muncii (atât a persoanelor anagajate cât și a angajatorilor).

Cu o rată de ocupare pentru lucrătorii vârstnici de 41,4% în 2012, România se poziționează cu 7,4 p.p sub media UE 28, integrarea pe piața muncii a acestei categorii fiind mai grea din cauza competențelor necorelate cu cerințele actuale, precum și a participării reduse la învățare pe tot parcursul vieții –LLL. De asemenea, angajatorii nu au ca prioritate angajarea persoanelor vârstnice, lucrători cu productivitate mai scăzută, care prezintă rezistență la schimbare și au adaptabilitate redusă. Fără participarea lucrătorilor vârstnici la viața activă va apărea un deficit de resurse umane și profesionale.

#### **Acțiuni care să ducă la creșterea gradului de ocupare în rândul vârstnicilor:**

1. Dezvoltarea unor programe de mentorat pentru transferul de cunoștințe de la lucrătorii vârstnici la angajații tineri;
2. Formarea profesională pe tot parcursul vieții;
3. Calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a putea facilita adaptarea acestora la noile procese tehnologice și ocuparea acestora în sectoare cu potențial de creștere economic;
4. Recunoașterea competențelor dobândite în context non-formale și informale;
5. Dezvoltarea sistemului partenerial de formare inițială și continuă care să contribuie la asigurarea forței de muncă necesară la nivel regional și local;
6. Identificare cerințelor de restructurare sau adaptare în vederea gestionării tranziției la „economia verde” poate contribui la creșterea calității locurilor de muncă și a competitivității întreprinderilor, în special a IMM-uri.

### **C. Creșterea gradului de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități**

#### **Descrierea situației actuale**

În ceea ce privește o definiție a dizabilității la nivel național trebuie menționat faptul că, în legislația românească, este încă prezentă sintagma de “persoana cu handicap” în locul sintagmei de “persoana cu dizabilitate”. Legea nr. 448 din 6.12.2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, modificată și completată în septembrie 2010, cea mai importantă lege în domeniul dizabilității – reglementează drepturile persoanelor cu handicap, nu a persoanelor cu dizabilități.

Potrivit Organizației Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități (DPI), dizabilitatea este definită ca fiind “*rezultatul interacțiunii dintre o persoană care are o infirmitate și barierele ce țin de mediul social și atitudinal de care ea se poate lovi*”.

La nivelul Uniunii Europene, dizabilitatea este văzută ca o problemă a întregii societăți. Aceasta presupune pregătirea și adaptarea continuă în toate sferele vieții, pentru primirea și menținerea acestor persoane în curentul principal al vieții sociale.

Conform unui studiu<sup>1</sup> Uniunea Europeană (UE) are 65 de milioane de persoane cu dizabilități. În România, trăiesc circa 700.000. Dintre ele, doar 30.000 lucrează. Cele mai multe dintre persoanele cu dizabilități care au un loc de muncă sunt în București și Ilfov (4.342) și în regiunea Sud-Muntenia (3.892).

“Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați”, potrivit articolului 78, din legea nr.448/2006 referitoare la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.

#### **Acțiuni de integrare pe piața muncii a unui număr cât mai mare de persoane cu dizabilități:**

1. **Dezvoltarea serviciilor de informare**, orientare și consiliere profesională pentru șomerii cu dizabilități
2. **Stimularea angajării** în muncă a persoanelor cu dizabilități
3. **Stimularea și sprijinirea angajatorilor** din sectorul public și privat pentru angajarea persoanelor cu dizabilități
4. **Oferirea de consultanță gratuită** pentru deschiderea unei afaceri pe cont propriu
5. **Incheierea de parteneriate** cu autorități publice locale (primării), ONG-uri, Autoritatea Națională a Persoanelor cu Handicap și structurile sale teritoriale județene
6. **Sprijinirea tinerilor antreprenori** din rândul persoanelor cu dizabilități pentru a demara afaceri, folosind forță de muncă din rândul persoanelor dezavantajate social.

#### **D. Creșterea gradului de ocupare a persoanelor de etnie romă**

##### **Descrierea situației actuale**

La nivel național, Agenția Națională pentru Romi aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020, document aprobat prin H.G. Nr.1221 din 14 decembrie 2011 și publicat în partea I a MO nr.6 din 4 ianuarie 2012.

Aplicarea politicii de incluziune socială a minorității romilor presupune o abordare integratoare, un proces planificat și acțiuni conjugate, urmate de adoptarea de strategii, programe și proiecte specifice.

Raportul "Riscuri și inechități sociale în România" - elaborat de Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice (CPARSD) în septembrie 2009 arată că, "aproximativ 53% dintre bărbații romi și 23% dintre femeile rome realizează muncă plătită, [...] doar 36% dintre bărbații romi care realizează muncă plătită sunt salariați, comparativ cu 77% dintre bărbații care nu aparțin minorității rome".

***Raportat la totalul populației adulte, doar 19% dintre bărbații romi și 11% dintre femeile rome au statut de angajați, comparativ cu 40% dintre bărbații de alte etnii și, respectiv, 31% dintre femeile de alte etnii."***

Problema cea mai mare este ponderea redusă a salariaților în mediul rural unde reprezintă doar 36% din populația ocupată față de 92% în mediul urban. În prezent, în agricultura românească încă lucrează 30% din populația ocupată, față de 5% în țările UE, dar ponderea în PIB a agriculturii este de doar 8%. Ratele de ocupare sunt deosebit de mici în rândul tinerilor (15-24 ani) și femeilor (care au vârsta de pensionare cu 5 ani mai mică decât a bărbaților, dar speranța de viață cu peste 6 ani mai mare).

ANOFM, în calitate de serviciu public de ocupare, colaborează cu Agenția Națională pentru Romi și cu structurile sale teritoriale care funcționează la nivelul fiecărui județ.

La nivel teritorial, respectiv în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, în conformitate cu HG nr. 1221/2011, privind Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorităților romilor pentru perioada 2012-2020, se întocmește planul de acțiuni pentru romi pe fiecare trimestru al anului.

#### **Acțiuni cu privire la participarea pe piața muncii a persoanelor de etnie romă:**

Principalele acțiuni de integrare a romilor pe piața muncii pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă a persoanelor aparținând minorității rome și creșterea atractivității pentru investiții sunt:

- Promovarea antreprenoriatului în rândul comunităților locale cu un procent însemnat de populație aparținând minorității romilor, cu soluție pentru activarea partenerilor locali și găsirea soluțiilor pentru problemele complexe ale comunităților locale;
- Consultanță și asistență pentru șomerii de etnie romă în vederea începerii unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- Identificarea unor oportunități de muncă bazate pe flexicuritate pentru grupurile vulnerabile, în special pentru femeile aparținând minorității romilor (locuri de muncă flexibile, dar având asigurări sociale plătite), activități generatoare de venit și mici afaceri pentru familii, programe de ucenicie sau tutoriat, concomitent cu asigurarea suportului pentru accesul la serviciile de educație și îngrijire: creșe și grădinițe „școală după școală”;

- Identificarea modalităților de recunoaștere a competențelor profesionale ale cetățenilor aparținând minorității rome, obținute în afara cadrului formal, în scopul facilitării incluziunii pe piața muncii a persoanelor aparținând minorității de etnie rome;
- Participarea la cursuri de formare profesională a persoanelor de etnie roma pentru a dobândi noi competențe profesionale în conformitate cu cererea și oferta de pe piața muncii.
- Acordarea, în condițiile legii, de facilități pentru întreprinzătorii și agenții economici care angajează persoane de etnie romă.
- Eficientizarea parteneriatelor cu actori relevanți pe piața muncii pe plan local: sindicate, patronate, universități, centre de formare profesională, unități de învățământ, ONG-uri, autorități publice locale, furnizori privați de formare profesională, etc.

#### **Indicatori O.S. I.4:**

- Creșterea ponderii persoanelor ocupate, provenite din grupuri vulnerabile, în total persoane provenite din grupuri vulnerabile cu 10%
- Creșterea ponderii persoanelor provenite din grupuri vulnerabile, participante la cursuri de formare profesională, în total persoane provenite din grupuri vulnerabile

**Resurse alocate:** BAS, FSE, Buget Stat, Bugete locale.

**Responsabili:** AJOFM, ANR, ONG-uri, Primării, ISJ, Furnizori privați de formare profesională

**Termen:** 2014-2020.

### **Obiectiv specific I.5: Diversificarea serviciilor adaptate la nevoile angajatorilor**

#### **Descrierea situației actuale**

Activitatea SPO are astăzi o componentă ce ține de activități de rutină și administrative – în care se supralicitează activitățile birocratice de a înregistra persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/angajatori/oferte de locuri de muncă în scopul de a le deschide accesul către serviciile proprii.

Așa cum ultimii ani ne-au demonstrat într-un mod dureros, piața forței de muncă din România a trecut/trece încă, printr-un număr în creștere de schimbări rapide și profunde. În întreaga Europă, statele se confruntă cu consecințele crizei financiare și economice și găsesc noi direcții pentru dezvoltarea economiilor lor, intervenind și efectele pe care globalizarea le pune asupra poziției competitive a Comunității Europene.

Pentru a răspunde la schimbările fundamentale prin care trec piețele, inclusiv piața muncii și societatea, se conturează treptat necesitatea unei noi abordări a rolurilor ANOFM și a paletei de servicii pe care aceste le oferă clienților săi. Obiectivele principale ale ANOFM sunt cele prevăzute de cadrul legal în vigoare și pornesc de la instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării

și formării profesionale, la aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale și la aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Atingerea acestor obiective se realizează prin intermediul activităților pe care le realizează, în îndeplinirea atribuțiilor care îi revin, astfel încât:

- organizează, prestează și finantează, în condițiile legii, servicii de formare profesională pentru persoanele neîncadrate în muncă;
- orientează persoanele neîncadrate în muncă și oferă servicii de mediere între acestea și angajatorii din țară, în vederea realizării echilibrului dintre cerere și oferta pe piața internă a forței de muncă;
- face propuneri privind elaborarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj;
- administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și prezintă MMFPSPV rapoarte trimestriale și anuale privind execuția bugetară;
- propune MMFPSPV proiecte de acte normative în domeniul ocupării și formării profesionale și al protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;
- organizează serviciile de stabilire, plată și evidență a ajutoarelor, alocațiilor și indemnizațiilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- implementează programe finanțate din Fondul Social European;
- elaborează, în baza indicatorilor sociali de performanță stabiliți de MMFPSPV, programe anuale de activitate pe care le supune spre aprobare Ministrului Muncii.

Chiar și această scurtă enumerare a atribuțiilor ANOFM evidențiază accentul pus pe sprijinul persoanele neîncadrate în muncă, mai puțin pe acțiunile dedicate persoanelor asigurate sau a angajatorilor.

Contextul în care ANOFM își desfășoară activitatea este în continuă schimbare, iar pentru a reacționa rapid la schimbarea circumstanțelor și a combina eficient intervențiile pe termen scurt cu soluțiile durabile, este necesar să se facă dovadă de flexibilitate, de un mod de organizare suplu și de creativitate – zone în care astăzi serviciul public de ocupare nu răspunde eficient.

În ultimii ani ne-am confruntat cu tendințe care au condus la dispariția pieței tradiționale a muncii – pe care o puteam caracteriza ca fiind primordială a lucrătorilor de sex masculin care-și întrețin familia, lucrând adesea pentru un singur angajator, cu normă întreagă până la ieșirea la pensie. Au intervenit fenomenele de restructurare economică, închiderile marilor întreprinderi industriale nerentabile, reflectate în schimbări pe piața muncii.

S-a realizat cu costuri sociale majore trecerea de la producția de masă, cea de furnizare a unor servicii mai personalizate, o nouă valență a femeilor pe piața muncii și ca rol în economia familie, o erodare a pieței naționale ale muncii – migrația către alte piețe ale muncii mai atractive financiar reflectându-se în disfuncții ale celei românești, chiar dacă a menținut la un nivel “suportabil” fenomenul șomajului, etc.

Ca urmare a acestor schimbări, relațiile de muncă au devenit mult mai puțin stabile, cu multiple tranziții realizate pe parcursul vieții profesionale, atât pentru a intra sau ieși de pe piața muncii, cât și pentru schimbările în traseul carierei. Aceste piețe tranziționale ale muncii implică (noi) riscuri sociale - care tind să afecteze în primul rând grupurile dezavantajate, cum sunt cele ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care au:

- capacitate slabă de a realiza venituri din cauza nivelului scăzut de educație,
- instabilitate a veniturilor ca urmare a fluctuațiilor cererii și a tranzițiilor între locurile de muncă,
- pierdere a veniturilor din cauza șomajului involuntar,
- capacitate limitată de a realiza venituri din cauza unor obligații sociale precum îngrijirea copiilor sau a persoanelor în vârstă,
- capacitate de a realiza venituri diminuată sau redusă la zero, din cauza unui handicap, a unei boli cronice sau a îmbătrânirii.

Nu doar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă resimt aceste efecte ci și angajatorii - clienții ANOFM, pentru care serviciile noastre sunt deficitare. Majoritatea măsurilor active aplicate de SPO sunt dedicate șomerilor, astfel că în situația actuală, având un volum de resurse umane proprii insuficient (ca urmare a reducerilor succesive de personal) accentul pus pe serviciile dedicate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nu a lăsat loc pentru o abordare mai de detaliu a problemelor angajatorilor.

În plus, ca sistem public reacționăm cu puțină flexibilitate și nu demonstrăm întotdeauna capacitate de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților – acționăm, datorită evoluțiilor de pe piața muncii, prea adesea pentru a soluționa situații de extremă urgență, în dauna celor importante.

Angajatorii se confruntă astăzi cu nepotriviri din ce în ce mai grave între cererea și oferta de forță de muncă, iar acțiunile SPO nu au fost orientate cu prioritate către nevoile acestora.

Realizăm servicii de mediere însă păcătuim în a detalia, conform nevoilor firmelor, descrierea locurilor de muncă, în a identifica cu acuratețe cerințele angajatorilor de competențe pe care le doresc de la candidații la un job.

Utilizarea codificărilor de tip Cod COR, sau nivel educațional, ori tip de calificare – specifice oricărui sistem informațional – este restrictivă și inefficientă, câtă vreme în spatele acestor cifre nu se vede efectiv ce se dorește să se facă la un loc de muncă, sau din partea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, ce pot face și la ce nivel calitativ.

Abordarea „numerică” a cererii de forță de muncă și a medierii (rezultantă a modului actual de descriere a posturilor) face ca efectele acesteia să nu fie vizibile doar în zona plasării forței de muncă, a adecvării preselecției candidaților potriviți pentru un loc de muncă, ori a satisfacției angajatorilor față de aceste servicii oferite de SPO ci și în deficiențe în a proiecta planurile de

formare profesională dedicată șomerilor (nu identificăm și definim nevoile în termeni de competențe).

Identificarea și reducerea decalajelor între cererea de competențe a angajatorilor și oferta SPO – fie ea de mediere, fie de formare profesională – ne-ar permite să putem acționa pentru ca ofertele de formare să fie mai adaptate nevoilor angajatorilor, iar programele pe care le organizăm, mai flexibile și adecvate cerințelor.

În plus, SPO are deja experiențe în construcția și gestionarea de parteneriate, acestea putând potența dezvoltarea de parcursuri formative, adaptarea curriculară a celor deja existente la noile utilaje / tendințe / tehnici apărute, până la redefinirea în comun cu angajatorii a standardelor ocupaționale sau de pregătire profesională – altfel, organizăm și livrăm programe de formare profesională rigide, cu module pe care cursanții le parcurg, dar ale căror competențe nu le sunt necesare la acel loc de muncă.

Ratele șomajului sunt poate mai bune ca în anul precedent, însă se profilează perspectiva unor deficite de competențe necesare angajatorilor, a unei abordări duale a acestora în fața ofertei de forță de muncă:

- pe de o parte, o luptă pentru talente, având în vedere că întreprinderile se vor confrunta cu situația unor posturi vacante greu de acoperit și cu o penurie de personal cu calificările necesare, ca urmare a evoluției demografice
- pe de altă parte, cu tendința de a oferi salarii mici, pentru joburi în care calificările / competențele necesare nu există.

În pragul schimbărilor care apar, angajatorul / întreprinderea se confruntă, de asemenea, cu provocări în ceea ce privește mediul.

Încălzirea climatică și reducerea volumului resurselor naturale, ori creșterea prețurilor pentru acestea, determină necesitatea unei redirectionări a sectoarelor de activitate emergente și a unei axări către activități durabile. În plus, această trecere spre o economie verde, pentru care ANOFM a întreprins primii pași prin intermediul unor proiecte finanțate din FSE, face să apară noi necesități de competențe.

Echilibrul dintre populația în vârstă de muncă și populația aflată în pensie este în România inversat – estimările nu sunt favorabile, proiecțiile evidențiind faptul că populația activă în vârstă de muncă va scădea, aceasta afectând disponibilitatea forței de muncă. Prin urmare, îmbătrânirea populației aduce cu sine pentru ANOFM provocări importante pentru că este necesar să anticipăm și să planificăm viitoarele noastre acțiuni în scopul de a menține o forță de muncă suficient de calificată – necesară angajatorilor, clienți ai SPO.

Astăzi ne confruntăm ca SPO și cu o abordare diferită a noilor generații – fie că sunt angajatori, fie că sunt persoane aflate în căutarea unui loc de muncă – acestea au o viziune diferită asupra muncii, competențe diferite și aptitudini personale și sociale diferite, percepții asupra rolului și

comportamentelor pe care le așteaptă de la un serviciu public. Există și un alt nivel de așteptări în ceea ce privește serviciile publice – astăzi nu doar tinerii și copiii cresc într-o lume a tehnologiei și informației, ci și adulții încep să o facă.

În această lume, ne orientăm într-un mod intuitiv și inteligent, extrem de puțin birocratic. Socializarea în rețea, utilizarea mediilor virtuale pentru a obține competențe și desfășurarea mai multor sarcini în paralel fac în mod clar parte din procesul de dezvoltare al clienților noștri și ar trebui să devină o componentă de creștere a ANOFM, a serviciilor sale și ale modului de relaționare cu clienții și piața.

Furnizarea modernă a serviciilor ANOFM depinde puternic de tehnologiile informației și, prin urmare, este influențată de noile programe informatice și tehnologii, de noile instrumente de

- colectare, explorare și schimb de date, de canalele alternative de comunicare și colaborare,
- de un internet din ce în ce mai social și mobil, de o legislație flexibilă și care să favorizeze schimbul de informații digitalizate, etc.

Toate aceste inovații tehnologice au modificat, de asemenea modul în care sunt percepute mecanismele de bază ale pieței forței de muncă, ori au influențat semnificativ modalitățile de recrutare ale angajatorilor, ale firmelor de ocupare private sau modul în care persoanele în căutarea unui loc de muncă își depun candidaturile – răspunsul ANOFM a fost până acum inconsistent iar prezența noastră pe piața on-line lasă mult de dorit.

Sistemul TIC, așa cum s-a arătat anterior, are o structură construită cu logica timpului în care a fost proiectat, dar astăzi nu atinge cotele de eficiență așteptate, are probleme de integrare cu alte baze de date, sau adună și gestionează volumuri semnificative de informații redundante.

De asemenea, încă informațiile nu sunt transparente la nivel național – am schimbat legea, prevăzând posibilitatea ca o persoană să aibă acces la orice loc de muncă de pe teritoriul României, dar vedem doar datele locale, județene.

Am creat și făcut funcțional sistemul electronic de mediere a muncii – SEMM – însă informațiile din acest sistem nu sunt vizibile în SIANOFM, iar pentru a-l accesa trebuie ca operator să ieși din aplicație și să te conectezi online.

Astfel în loc să utilizăm cât mai eficient propriile noastre resurse umane, risipim timp și oameni pentru a reintroduce date în sistem, deja existente în alte tabele sau baze de date – o hemoragie de resurse în dauna altor activități relevante și care să ofere suport și consiliere clienților SPO.

În plus, informațiile făcute publice au o structură lacunară, chiar dacă în calitate de client al SPO știi cum să le obții din mediul virtual, există și necesitatea de a solicita informații în plus (referitoare la numele angajatorului sau cerințele detaliate ale postului) de la agențiile de ocupare – introducem deci o nouă componentă birocratică, în locul serviciului direct, online.



Până și în calitate de angajat la SPO ai dificultăți în a identifica informațiile care să îți permită să proiectezi planuri de formare profesională, programe de acțiuni pentru creșterea gradului de ocupare ori să faci analize ale pieței muncii (în special a celor locale) – informațiile nu sunt făcute publice, datele statistice sunt neactualizate la zi, unele au o cadență de culegere și raportare anuală sau chiar de durată mai mare, sau sunt accesibile doar în baza unui abonament plătit – ori dacă din interiorul sistemul întâmpinăm asemenea probleme, ca angajator aceste informații nu sunt transparente.

Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă, creat în anul 2007 a realizat câteva rapoarte cu informații la nivel național care sunt disponibile online, însă pentru angajatori datele cuprinse în aceste rapoarte au un grad de generalitate care le face neutilizabile – pentru un angajator, relevante sunt informațiile despre piețele locale ale muncii, despre evoluțiile din teritoriu ale ocupațiilor, forței de muncă, șomajului, toate acestea permițându-i să își proiecteze propriile planuri de dezvoltare a afacerilor – ori pentru această nevoie, SPO nu oferă astăzi decât informații lacunare.

Pe măsura schimbării percepției pe care societatea a are asupra rolului serviciilor publice se modifică, ANOFM nu a luat încă decizii în legătură cu finanțarea și eficiența aplicării panopliei de măsuri active prevăzute de cadrul legal pe termen mediu și lung și cu tipurile de activități desfășurate. Este evident că rolul ANOFM de punere în aplicare a politicilor rămâne o funcție esențială a sa în calitate de serviciu public de ocupare a forței de muncă, dar din cauza unor reglementări legale existente (obligativitatea ca agenții economici să comunice locurile de muncă vacante și ocuparea acestora) probabil că nu a fost conștientizată importanța și creșterea responsabilităților proprii ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și întreprinderilor, de a-și regla problemele de cerere și ofertă de forță de muncă în mod direct.

Pentru o parte a angajatorilor, astăzi, percepția este a obligației completării și unor acte formale ce trebuie comunicate – pentru că așa prevede legea – fără a exista o acoperire reală în servicii a ANOFM, cu o reducere a necesității de intervenție din partea SPO, subliniind necesitatea de a utiliza în mod inteligent resursele publice.

Prin cadrul legal în vigoare s-a realizat în ultimii 12 ani o transformare în funcția socială a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, transformându-se din instituția care îți deschidea un punct de acces la sistemele de protecție socială, la una axată pe ocuparea forței de muncă. Acum, pentru ANOFM, colaborarea cu angajatorii – cei care creează locurile de muncă – trebuie dusă la un alt nivel al responsabilităților și așteptărilor și face necesar ca serviciul public de ocupare a forței de muncă să aibă o imagine clară a schimbărilor pe care trebuie să le realizeze pentru ca acțiunile sale să devină adecvate și eficiente.

Au existat în ultimii ani și probleme legate de acoperirea cu resurse financiare a Programelor de acțiuni pentru creșterea gradului de ocupare ale ANOFM sau a Planurilor de formare

profesională – datorită efectelor crizei economice dar și a scăderii semnificative a cotelor de contribuții la Bugetul asigurărilor pentru șomaj. Problemele au putut fi depășite pe de o parte utilizând atragerea de fonduri externe nerambursabile – pentru susținerea unei părți importante a Planurilor de formare profesională dedicate șomerilor – însă pentru cele care permit subvenționarea creării de noi locuri de muncă (acestea fiind măsurile cel mai des solicitate de angajatori) singurele resurse sunt cele din BAS.

Faptul că au fost perioade în care nu au putut fi alocate sume pentru aceste măsuri a fost un motiv de nemulțumire din partea angajatorilor – mai mult, am constatat la finalul anilor bugetari că există resurse neutilizate.

Astfel, o posibilă direcție de acțiune în îmbunătățirea serviciilor destinate angajatorilor este legată și de o programare mai flexibilă a resurselor financiare, care să răspundă necesităților acestora, alocarea de resurse financiare să fie dinamică și să permită utilizarea eficientă (până la 99%) a fondurilor destinate subvenționării.

Prezentul document își propune să clarifice și să definească strategia viitoare, și anume o trecere către un pachet de servicii mai bine orientate către cererea de forță de muncă.

### **Rezultate, acțiuni, indicatori**

Activarea eficientă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie combinată cu o înțelegere profundă a cererii de forță de muncă și cu o asistență de calitate acordată angajatorilor.

Atenția mărită față de necesitățile angajatorilor aduce beneficii tuturor entităților/persoanelor implicate în acest proces:

- pentru șomeri, întrucât vor fi ajutați mai bine să-și orienteze cariera în funcție de perspective reale și realiste
- pentru angajatori, vor avea oameni mai buni, pe locurile de muncă create și implicit o productivitate crescută
- pentru ANOFM, care își îndeplinește atribuțiile pe piața muncii, acționând preventiv, eficient și dedicat, crescându-și cota reală de piață.

O cooperare strânsă cu întreprinderile permite – am observat aceste efecte și până acum, prin măsurile dedicate subvenționării locurilor de muncă nou create, dedicate unor persoane din grupuri țintă defavorizate - chiar și crearea unor posibilități suplimentare de angajare a unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă care au vulnerabilități în accesul la piața muncii, ori la un loc de muncă mai bun, ori la sisteme de flexicuritate eficiente.

ANOFM ca serviciu public de ocupare a forței de muncă se confruntă în prezent cu o serie de sarcini urgente ce răspund provocărilor și orientărilor europene privind ocuparea forței de muncă, așa cum sunt creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și reducerea numărului de locuri de muncă vacante, greu de acoperit – care fac necesară o dezvoltare și inovare a serviciilor de mediere (care să devină pro-activă, constantă și durabilă).

În special, întreprinderile mici și mijlocii care reprezintă majoritatea angajatorilor, au nevoie de sprijin adecvat în ceea ce privește:

- publicarea unor anunțuri de posturi vacante (mai bine definite în termeni de competențe și mai atrăgătoare),
- dezvoltarea unei gestionări a resurselor umane proprii, care să se bazeze pe competențe,
- în definirea / sprijinirea financiară a unor măsuri care să asigure păstrarea personalului.

Abordarea locurilor de muncă în termeni de competențe, facilitează diferitele opțiuni de dezvoltare profesională și vor contribui la corelarea mai bună dintre cererea și oferta de forță de muncă - activitate de bază a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

Definirea locurilor de muncă ținând seama de competențele necesare, care sunt adesea dobândite de-a lungul întregului traseu profesional al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă va crește amploarea și calitatea procesului de corelare a cererii și ofertei.

Furnizarea de servicii către angajatori va trebui organizată implicând parteneriate cu actori diferiți de pe piața serviciilor specifice pieței muncii, pentru a răspunde cât mai flexibil și mai adecvat necesităților întreprinderilor.

Astfel, cooperarea dintre serviciul public de ocupare și operatorii economici cu activități în acest domeniu poate fi facilitată și utilizată pentru a îndeplini obiectivele politice ale ANOFM – ce se reflectă în creșterea gradului de ocupare dar și pentru propria dezvoltare a sistemului, integrând bune practici din mediul privat.

Diversificarea serviciilor SPO adaptate la nevoile angajatorilor trebuie să ducă la o eficiență

- analiză a necesităților pieței muncii, exprimate de angajatori
- compararea acestor necesități ale pieței muncii cu oferta de forță de muncă (persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, viitorilor absolvenți de învățământ,...)
- punerea în legătură a cererii și a ofertei de forță de muncă (directă, mediată, online), de fiecare dată alegând varianta cea mai eficientă, prin:
- crearea de punți cu/între alți furnizori de servicii de ocupare,
- furnizarea serviciilor necesare de formare profesională, pentru ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să dobândească competențele necesare.

În plus dacă acțiunile și serviciile proiectate nu sunt concepute astfel încât să fie suple și să aibă o capacitate de reacție organizațională promptă, ANOFM ca serviciu public de ocupare a forței de muncă nu va reuși să reacționeze în mod eficient și eficace la cererea publică și politică.

Pentru angajatori, cerințele de flexibilitate și de răspuns prompt găsesc răspuns în integrarea serviciilor ce le sunt destinate, gestionate cât mai aproape de client, utilizând digitalizarea informațiilor și utilizarea unor canale multiple de comunicație, în segmentarea/profilarea persoanelor orientate către angajatori sau în reducerea birocrăției etc.

În mod evident, toate aceste rezultate se pot obține coroborând obiectivele și acțiunile propuse cu dezvoltarea întregii organizații și a resursei umane proprii – cea care vine în contact direct cu clienții SPO și a cărei calitate este o condiție intrinsecă a realizării acestei priorități.

Obiectiv / Acțiune	Indicatori de realizare	Termen de realizare	Responsabili / sursa finantare
<b>Obiectivul I. Simplificarea accesului angajatorilor la serviciile SPO, prin utilizarea TIC</b>			
1. realizarea de analize de nevoi ale angajatorilor în termeni de necesar de formare a personalului propriu, de forță de muncă	- număr chestionare de PM, necesar FM, necesar FP, feedback completate	Decembrie 2020	ANOFORM - SI AJOFM
2. crearea unui sistem de self-service pentru angajatori - realizarea de analize de impact al măsurilor active aplicate de către SPO	- un sistem de self-service dedicat angajatorilor funcțional – număr de module integrate în acesta		
3. actualizarea / crearea de noi proceduri de lucru care să valorifice TIC în relația cu angajatorii – ex. mediere electronică, subvenții, transfer de informații	- rezultate ale proiectelor implementate FSE integrate în SIANOFORM		
4. crearea unui sistem de feedback și analiză a satisfacției clienților, ca instrument de management instituțional	- număr angajatori chestionați pe platformă		
<b>Obiectivul II. Îmbunătățirea serviciilor de mediere a muncii, prin diagnoza și analiza locurilor de muncă declarate vacante</b>			
1. descrierea locurilor de muncă, în termeni de activități de realizat și rezultate așteptate	- o procedură de realizare a analizei posturilor / diagnozei locului de muncă	Decembrie 2020	ANOFORM AJOFM
2. identificarea unităților / elementelor de competențe necesare realizării activităților specifice ale postului	- număr de oferte de LMV pentru care se realizează analiza diagnostic		
3. profilarea / autoprofilarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în funcție de competențele necesare / deținute	- număr PCLM profilați		
<b>Obiectivul III. Reducerea decalajelor de competențe între cererea și oferta de forță de muncă</b>			

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curicule flexibile modularizate pe unități de competențe adaptate nevoilor angajatorilor</li> <li>2. realizarea unui barometru al profesiilor</li> <li>3. realizarea de parteneriate cu angajatorii din sectoare de activitate, pentru redefinirea / actualizarea unităților de competențe din standardele ocupaționale / SPP-uri</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- număr de curicule modularizate</li> <li>- platformă de e_learning funcțională</li> <li>- barometru al profesiilor creat, cu actualizări trimestriale</li> <li>- număr de parteneriate sectoriale create</li> <li>- număr de SO actualizate</li> </ul>	Decembrie 2020	ANOFM AJOFM CRFPA+CFPP ANC FFP inițială, continuă  BAS + FSE
<b>Obiectivul IV. Crearea unui sistem de informații despre piața muncii, funcțional și transparent</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. crearea unui sistem de cooperare și transfer de informații cu actori relevanți de pe piața muncii</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- baze de date interconectate (FSO acreditați, FM străinătate, FFP inițială, continuă,..)</li> </ul>	Decembrie 2020	ANOFM - SI AJOFM  BAS + FSE
<b>Obiectivul V. Utilizarea eficientă a fondurilor alocate pentru serviciile de stimulare a ocupării</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. crearea unui sistem de alocare dinamică și flexibilă a finanțării măsurilor active</li> <li>2. promovarea de inițiative pentru flexibilizarea definirii grupurilor țintă vulnerabile – în funcție de nevoile locale, regionale</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pondere de utilizarea a fondurilor de 99%</li> <li>- număr inițiative de definire a grupurilor țintă</li> <li>- număr studii de impact măsuri active</li> </ul>	Decembrie 2020	ANOFM - SI AJOFM  BAS + FSE

## Obiectiv specific I.6 Analiza, adaptarea, actualizarea programelor de formare profesională organizate de către ANOFM

### Descrierea situației actuale

În perioada 2007-2011, conform Analizei socio-economice în domeniul educației și formării profesionale realizată de Ministerul Educației, România nu a făcut progrese semnificative privind participarea adulților cu vârste între 25-64 ani la învățare pe parcursul întregii vieți, valoarea indicatorului înregistrând o ușoară creștere, de la 1,3% în 2007 la 1,6% în 2011. Alături de Bulgaria (1,2%), România ocupă ultimele locuri între țările UE la acest indicator. În aceste condiții, România se află încă departe de ținta europeană pentru anul 2020 proiectată la o pondere de 15%.

Această analiză socio-economică în domeniul educației și formării profesionale a evidențiat o serie provocări privind atingerea țintei stabilite de România pentru anul 2020: cele mai scăzute ponderi de participare la formarea profesională continuă se înregistrează în cazul persoanelor cu nivel redus de educație și calificare profesională, a celor care lucrează în companii mici cu mai puțin de 10 angajați și a celor cu vârste de peste 40 de ani; discrepanțe pe medii de rezidență și pe sexe (în defavoarea mediului rural și, respectiv, în defavoarea persoanelor de sex masculin). De asemenea, au fost identificate o serie de bariere în calea participării la formarea continuă: stimulente financiare limitate pentru individ, dar și pentru angajator, informarea limitată a populației cu privire la ofertele de formare, lipsa de flexibilitate a ofertelor de formare existente, accesul limitat la sistemul de recunoaștere și validare a învățării dobândite în contexte informale și nonformale. Una din soluțiile identificate la această problemă este cea a evaluării și certificării competențelor dobândite în contexte informale și nonformale. Conform analizei socio-economice, principala provocare cu privire la evaluarea și certificarea competențelor dobândite în contexte informale și nonformale o reprezintă dezvoltarea capacității instituționale de administrare și gestiune a Centrelor de evaluare și a personalului care deservește centrele de evaluare. Acoperirea geografică restrânsă a centrelor indică nevoia de a acoperi un număr mai mare de potențiali beneficiari care să poată avea acces la astfel de servicii. De asemenea, sunt necesare măsuri de informare a potențialilor beneficiari cu privire avantajele procesului de evaluare și certificare, mai ales în rândul acelor care au nivel mai scăzut de calificare și pentru care evaluarea și certificarea competențelor ar putea deveni o șansă reală pentru îmbunătățirea situației acestora pe piața muncii. Accesul la internet și la activități culturale creează contexte reale de dobândire a unor abilități și competențe ale populației, cu impact asupra interesului pentru învățare și formare continuă pe parcursul întregii vieți. Principala provocare pentru orizontul 2020 va fi în domeniul diversificării strategiilor de integrare a noilor tehnologii în școală, universitate, la locul de muncă, în formare continuă, dar și în comunitate, prin modele inovative și flexibile care să permită crearea unor noi contexte atractive și motivante pentru învățare.

ANOFM, prin actul de înființare și conform prevederilor OUG nr. 129/200 privind formarea profesională a adulților, republicată, are atribuții cu privire *la formarea profesională a adulților*, în special a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Această activitate se derulează prin organizarea de programe de formare profesională prin centre proprii de formare, centre regionale de formare profesională a adulților, precum și prin furnizori de formare profesională autorizați conform legii. În prezent, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în subordinea sa 8 centre regionale de formare profesională a adulților (**Brașov, Cluj, Craiova, Călărași, Turnu Măgurele, Vâlcea, Mureș și Mehedinți**) și **23 centre proprii de formare profesională în 22 județe**. Centrele din subordinea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și centrele regionale de formare profesională au fost autorizate, conform legii, în meserii/calificări cerute pe piața muncii.

În cazul în care capacitatea sau autorizările acestor centre nu acoperă nevoile de formare profesională, agențiile pentru ocuparea forței de muncă contractează serviciile altor furnizori de formare profesională din sectorul public sau privat, prin procedura de selecție de ofertă.

Pentru atingerea obiectivelor pe care și le propune ANOFM cu privire la formare profesională, **anual, se elaborează Planul Național de Formare Profesională**. Acest document trebuie să stabilească o proiecție a nevoilor de formare profesională la nivel local, regional și național.

În structura organizatorică a ANOFM se află Direcția Managementul Pieței Muncii, Formare Profesională, Informatică și Control Măsuri Active, în cadrul căreia funcționează Compartimentul Formare profesională.

La nivelul compartimentului sunt prevăzute 9 funcții publice. Principalele atribuții specifice ale acestui compartiment sunt: coordonarea și îndrumarea în teritoriu a activității de fundamentare și elaborare a Planului național de formare profesională al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, inclusiv pentru categoriile de persoane defavorizate sau cu șanse reduse de reintegrare pe piața muncii (tineri, femei, rromi, refugiați, persoane cu dizabilități), elaborarea Metodologiei de calcul și raportare a indicatorilor de performanță managerială pentru activitatea de formare profesională, inclusiv a centrelor regionale de formare profesională a adulților; elaborarea Contractelor de performanță managerială încheiate între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Centrele Regionale de Formare Profesională a Adulților.

### **Schimbări preconizate**

Obiectivul strategic privind formarea profesională, la nivelul ANOFM trebuie să țină cont de Cadrul strategic pentru educație și formare aprobat de către Comisia Europeană.

Cadrul strategic pentru educație și formare le-a permis statelor membre să identifice **patru obiective comune** pentru a aborda aceste provocări până în 2020, astfel:

- realizarea obiectivelor programului de învățare pe tot parcursul vieții și ale programului privind mobilitatea;
- îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării;
- promovarea echității, coeziunii sociale și cetățeniei active;
- stimularea creativității și inovării, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile de educație și de formare.

Toate aceste obiective sunt definite în Comunicatul de la Bruges pentru educație și Cooperare în educație și Formare profesională pentru perioada 2011-2020, semnat în decembrie 2010.

Un alt element de care trebuie ținut cont în stabilirea obiectivelor activității de formare profesională a adulților, organizată de ANOFM, este clasificarea ESCO.

ESCO reprezintă o clasificare comună la nivel european a competențelor, calificărilor și ocupațiilor și este parte a Strategiei Europa 2020. Acest proiect a fost inițiat de către Comisia Europeană în 2010 și a avut parte de consultarea tuturor actorilor interesați.

Clasificarea ESCO identifică și clasifică abilități, competențe, ocupații și calificări relevante pentru piața europeană și pentru educația și formarea profesională.

Țintele formării profesionale organizată de ANOFM trebuie să fie în complementaritate cu cele propuse în alte strategii naționale care au ca scop creșterea ocupării forței de muncă (ex: *Strategia Națională pentru Competitivitate, Strategia Națională privind persoanele vârstnice și îmbătrânirea activă, Strategia Națională privind combaterea sărăciei și promovarea incluziunii sociale, Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții etc.*) și trebuie să țintească ocuparea în toate domeniile economiei, mai ales în cadrul sectoarelor cu potențial de creștere.

Altfel spus este nevoie de „dezvoltarea unor competențe noi în vederea ocupării unor joburi noi”.

Pentru aceasta este nevoie de:

- măsuri care să vină în sprijinul dezvoltării procesului de evaluare și certificare a competențelor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- dezvoltarea parteneriatelor cu angajatorii pentru a identifica deficitul de materie de competențe;
- dezvoltarea centrelor regionale de formare profesională a adulților în vederea diversificării ofertei de formare profesională, a autorizării în ocupații/calificării cerute pe piața muncii, acreditarea acestora ca Centre de evaluare a Competențelor, funcție de nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

#### **Rezultatul preconizat:**

- cunoașterea obiectivă a evoluției și tendințelor pieței muncii în vederea direcționării eforturilor SPO spre asigurarea serviciilor de formare profesională de calitate pentru toți beneficiarii de servicii de ocupare.

#### **Resursele alocate:**

- resursele umane ale compartimentelor de specialitate din cadrul ANOFM și structurilor teritoriale, resursele umane din cadrul Centrelor regionale de formare profesională a adulților/Centrelor de evaluare a competențelor,
- creditele bugetare alocate pentru formare profesională în bugetul asigurărilor pentru șomaj și fonduri europene nerambursabile, în cadrul Programării 2014- 2020.

#### **Activități/acțiuni concrete:**

- Estimarea, pe baza consultării cu angajatorii și a parteneriatelor cu aceștia, a necesarului de competențe pe piața muncii pentru o mai bună fundamentare a planurilor de formare profesională;



- Acordarea unei atenții sporite asupra acțiunilor de informare și consiliere în școli, a problematicii formării profesionale a tinerilor în consens cu cerințele pieței muncii;
- Evaluarea, în cadrul activității de consiliere, a necesarului de competențe pentru ocuparea unui loc de muncă și orientarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă spre o formă de formare profesională corespunzătoare;
- Simplificarea accesului persoanelor în căutarea unui loc de muncă la programele de formare profesională și la procedurile de evaluare și certificare a competențelor;
- Implicarea mai puternică a SPO, în condițiile legii, în susținerea programelor de formare profesională organizate de angajatori;
- Promovarea unor modalități noi, moderne, accesibile, de transmitere a cunoștințelor (e - learning, modularizarea programelor de formare profesională, etc.).

### **Indicatori**

- Număr de persoane care, în urma informării și a consilierii, au fost orientate către un program de formare profesională; ponderea acestora în total persoane consiliate;
- Număr de persoane înscrise în baza de date a agențiilor teritoriale care au fost cuprinse în programe de formare profesională organizate de agențiile teritoriale la solicitarea angajatorilor;
- Număr de persoane care au participat la programe de formare profesională organizate de angajatori și cofinanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- Numărul persoanelor care au beneficiat de evaluarea și certificarea competențelor profesionale și ponderea acestora în numărul total al persoanelor care au dobândit un atestat de calificare.

**Obiectiv specific I.7 Creșterea mobilității geografice a forței de muncă la nivel european prin dezvoltarea structurii și serviciilor oferite de ANOFM prin rețeaua EURES, precum și îmbunătățirea activității de implementare a regulamentelor europene în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, în special a prevederilor referitoare la șomaj**

### **EURES - Descrierea situației actuale**

Mobilitatea forței de muncă se înscrie în cadrul mai larg al liberei circulații a persoanelor în cadrul Uniunii Europene și are un rol important în dezvoltarea piețelor europene ale muncii deschise și accesibile tuturor, contribuind la satisfacerea nevoilor economiei statelor membre și la îmbunătățirea condițiilor de viață ale lucrătorilor europeni.

În scopul încurajării și sprijinirii mobilității forței de muncă, CE a înființat, încă din anul 1993, rețeaua europeană a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă – EURES (EUROpean Employment Services). ANOFM, în calitate de serviciu public de ocupare, colaborează,

cu serviciile publice de ocupare din cadrul rețelei EURES, fiind astfel desemnată ca membru al rețelei menționate. Astfel, ANOFM contribuie în mod substanțial la ocuparea, în spațiul economic european, a cetățenilor români aflați în căutarea unui loc de muncă, asigurând totodată, protecția acestora împotriva oricăror forme de discriminare sau abuz din partea angajatorilor.

Activitățile specifice EURES se desfășoară pe baza unor planuri anuale de activitate convenite cu Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă și este condusă, la nivel național, de managerul EURES, respectiv de directorul Direcției Relații Internaționale EURES și Mediere din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

La nivel teritorial, respectiv în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, își desfășoară activitatea 45 de consilieri EURES, care asigură realizarea acțiunilor și a obiectivelor cuprinse în planurile anuale de activitate.

Având în vedere necesitatea creșterii mobilității lucrătorilor din statele membre, precum și a creării unei veritabile piețe europene a forței de muncă, Comisia Europeană a adoptat Decizia nr.733/26.11.2012, decizie ce vizează reformarea și reinstituirea EURES.

Reformarea și reinstituirea EURES au scopul de a-i ajuta pe cei aflați în căutarea unui loc de muncă să intre în legătură cu angajatori care caută anumite competențe, de a se concentra pe sectoare și profesii care se confruntă cu o lipsă de personal calificat și de a sprijini programe de mobilitate destinate tinerilor.

Schimbarea majoră este dată de faptul că, prin reformarea EURES, în noua rețea nu sunt cuprinse doar serviciile publice de ocupare, ci și alți furnizori publici sau privați cu activitate în domeniul plasării/recrutării de forță de muncă în alte state europene. Conform dispozițiilor Deciziei, fiecare stat membru desemnează un serviciu specializat, care este membru al rețelei europene EURES și este responsabil cu organizarea lucrărilor rețelei EURES în statul membru respectiv, denumit "birou național de coordonare".

Decizia menționată prevede că pe lângă biroul național de coordonare, rețelele naționale EURES din statele membre cuprind partenerii EURES și partenerii EURES asociați, respectiv prestatori de servicii publici sau privați care își desfășoară activitatea în domeniul plasării și ocupării forței de muncă relevant, precum și sindicatele și organizațiile patronale.

Nu în ultimul rând, Decizia reglementează rolul și responsabilitățile birourilor naționale de coordonare și ale partenerilor EURES, modul de întocmire și de monitorizare a programelor de lucru, activitățile și serviciile EURES.

### **Schimbări preconizate în structura ANOFM/AJOFM. Acțiuni.**

Având în vedere importanța și complexitatea procesului de reformare și reinstituire a EURES și necesitatea de a duce la îndeplinire obligațiile ce revin României, în calitate de stat membru al Uniunii Europene, ANOFM va fi nominalizat, în calitate de Birou național de coordonare. Va

deține atribuții privind coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă, precum și privind acreditarea noilor parteneri EURES.

Acreditarea noilor parteneri EURES se va face pe baza legislației naționale, iar desemnarea lor ca parteneri EURES se va face de către Biroul național de coordonare, prin încheierea unei convenții. Partenerii EURES, cel puțin în perioada de început, respectiv anul 2015, vor fi agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă.

Principalele modificări aduse de reforma EURES sunt:

- a) Implicarea, acolo unde este necesar, alături de serviciul public de ocupare, a furnizorilor privați de ocupare, pentru o orientare mai puternică către gestionarea în funcție de obiective și rezultate, din punct de vedere al medierii muncii, plasării și recrutării.
- b) Schimbarea radicală a modalității și surselor de finanțare actuale a activității EURES, respectiv trecerea de la finanțarea directă, în proporție de 95%, prin subvenție acordată ANOFM de către Comisia Europeană, la finanțarea din bugetul național sau prin proiecte cu finanțare din Fondul Social European 2014-2020.

#### **Direcții de acțiune de natură organizațională.**

**Pentru a implementa modificările prevăzute la pct.a,** ANOFM își va extinde sfera de atribuții. Punerea în practică a acestora implică modificări importante atât la nivel național, prin desemnarea ANOFM ca BNC și funcțiile noi pe care le va avea, cât și la nivel județean, prin schimbarea rolului AJOFM, acestea devenind parteneri EURES, cu obligațiile și drepturile ce derivă din această calitate, conform prevederilor Deciziei CE nr.733/2012.

1. Fiecare partener EURES trebuie să furnizeze în totalitate serviciile universale prevăzute în Carta EURES și, în funcție de capacitatea sa, chiar și servicii complementare (neobligatorii). Partenerii EURES vor fi desemnați de BNC și se vor implica activ în planificarea, implementarea și raportarea activității EURES România. Nici o altă entitate nu poate fi partener EURES fără desemnarea BNC.

2. Toți partenerii EURES vor trebui să stabilească și să indice într-o manieră transparentă serviciile EURES pe care le furnizează, unde și cum pot fi accesate aceste servicii. Aceste informații vor fi făcute publice pe portalul european al locurilor de muncă vacante.

3. AJOFM-urile, în calitate de parteneri EURES, vor trebui să propună și să implementeze activități în baza unor obiective generale și specifice definite la nivel național, să gestioneze fonduri specifice alocate, atât din bugetul asigurărilor pentru șomaj cât și din FSE. AJOFM-urile vor avea rolul unei entități distincte, asemănătoare modului de organizare a unui proiect FSE.

4. Pentru a îndeplini aceste noi cerințe, rolul directorului și al consilierului EURES se schimbă. Directorul este responsabil cu implementarea activității, iar punctul de contact unic în furnizarea informațiilor EURES este consilierul EURES. În conformitate cu prevederile Cartei EURES, directorii executivi ai agențiilor teritoriale trebuie să:

- sprijine integrarea EURES în activitatea strategică și operațională a organizației lor;
- supervizeze implementarea activităților EURES și furnizarea de servicii EURES și să contribuie la programarea, planificarea, monitorizarea și raportarea acestora;
- acorde sprijin personalului implicat în furnizarea de servicii EURES pentru realizarea sarcinilor legate de EURES. În acest scop, directorii, împreună cu coordonatorul național, trebuie să dezvolte linii directoare cu privire la funcții, alocările de timp pentru activitățile EURES și fișele de post pentru consilierii, pentru a fi implementate în cadrul agențiilor;
- ia în considerare mărirea numărului de posturi alocate activității EURES în funcție de necesități și posibilități financiare și umane.
- participe, împreună cu Coordonatorul național, la luarea deciziilor în ce privește aplicațiile personalului implicat în furnizarea serviciilor EURES din cadrul organizației lor, pentru a participa la programul de formare EURES derulat la nivel european.

În această direcție, cooperarea eficientă dintre directorii executivi și coordonatorul național este esențială pentru succesul EURES. Directorii trebuie să participe în mod sistematic la reuniunile strategice ale rețelei EURES de la nivel național.

De asemenea, este foarte important ca timpul alocat de consilierul EURES pentru activitatea EURES să tindă către 100%, concomitent cu desemnarea unor asistenți EURES.

5. Formarea profesională a personalului EURES pentru dobândirea și dezvoltarea de abilități cerute de îndeplinirea noilor și diversificatele sarcinilor de serviciu.

6. Pe lângă partenerii -AJOFM, rețeaua EURES se poate deschide către furnizorii privați de ocupare, ceea ce va însemna că și aceștia vor furniza servicii EURES, urmând aceleași reguli și principii, stipulate în regulamentele europene și în Carta EURES. Extinderea rețelei ar trebui să se reflecte într-o concurență ridicată sau în parteneriate, cu impact direct asupra calității serviciilor.

**Pentru a implementa modificările prevăzute la pct.b,** respectiv schimbarea modalității și surselor de finanțare actuale a activității EURES, sunt necesare anumite schimbări la atât la nivelul ANOFM, cât și la nivelul AJOFM, devenit partener EURES.

La nivel județean, activitatea EURES nu va face obiectul de activitate doar al consilierului EURES, ci trebuie privită și realizată ca orice activitate a ANOFM, finanțată din BAS sau ca un proiect FSE distinct. Nu putem face precizări detaliate asupra sursei de finanțare/modalității de acces a finanțării de către AJOFM, deoarece la nivel național nu s-a luat o decizie în acest sens (finanțarea acțiunilor SPO din FSE sau din BAȘ). Astfel, din punct de vedere al managementului proiectului, este necesară și implicarea altor persoane din cadrul AJOFM - investiții, contabilitate, comunicare, IT etc.. Ceea ce putem preciza este faptul că, indiferent de forma/sursa de finanțare, biroul național de coordonare va coordona planificarea, monitorizarea, raportarea și evaluarea activității EURES națională (a tuturor partenerilor EURES).

## **Direcții de acțiune referitoare la activitatea EURES, ca instrument pentru stimularea ocupării la nivel european. Rezultate, indicatori.**

Activitatea EURES este menționată în Planul de acțiuni al SNOFM 2014-2020 elaborat de MMFPSPV, la Obiectivul O1 “Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă”, măsura 1.1.6 și la Obiectivul O4 “Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii”, măsurile 4.1.11 și 4.1.12.

În același timp, serviciile EURES vor fi integrate deplin în serviciile ANOFM oferite clienților, pentru îndeplinirea misiunii de bază a ANOFM, de creștere a gradului de ocupare.

Activitățile EURES se vor concentra pe următoarele direcții:

- Oferirea de informații generale referitoare la mobilitatea în statele europene
- Servicii EURES pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/persoane care vor să își schimbe locul de muncă/lucrători mobili
- Servicii EURES pentru angajatori
- Campanie de informare și comunicare pentru angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la serviciile EURES
- Organizarea și participarea la diverse evenimente organizate de alți membri și parteneri EURES (Zilele Europene ale locurilor de muncă, burse de locuri de muncă, grupuri de lucru la nivel european, etc.)
- Dezvoltarea de noi proiecte și produse de mobilitate (de exemplu, proiecte bilaterale de recrutare, sesiuni de informare a cetățenilor români din alte state UE)
- Instruire și sprijin pentru personalul non-EURES al SPO.
- Funcționarea internă a rețelei EURES.

**Rezultatele** acestor acțiuni trebuie să conducă la:

- Creșterea numărului de persoane care au beneficiat de servicii de informare, consiliere și mediere EURES
- Creșterea numărului de persoane care au obținut contracte de muncă în străinătate
- Creșterea numărului de angajatori care apelează la serviciile EURES naționale
- Creșterea vizibilității serviciilor EURES
- O rețea internă funcțională și bine pregătită profesional, adaptată noilor cerințe.

În consens cu aceste rezultate estimate, **indicatorii** pentru evaluarea activității curente pot fi:

### **I. Indicatori pentru activitățile informare, orientare și consiliere:**

- 1. Numărul de contacte individuale cu persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/lucrători, din care clienți:**

- a) din propria țară. Indicator defalcat pe i) informații generale și ii) asistență prin mediere și recrutare
  - b) din altă țară membră EURES. Indicator defalcat pe i) informații generale și ii) asistență prin mediere și recrutare
2. **Numărul de contacte individuale cu angajatori, din care:**
- a) din propria țară; Indicator defalcat pe i) informații generale și ii) asistență prin mediere și recrutare
  - b) din altă țară membră EURES. Indicator defalcat pe i) informații generale și ii) asistență prin mediere și recrutare
3. **Numărul de contacte de grup, altele decât evenimentele de recrutare și plasare, și numărul de persoane din aceste grupuri.** (ex. seminarii în rândul studenților, job club la sediul agențiilor etc.)
4. **Numărul de contacte în legătură cu rețeaua EURES** (activități, informare sau instruire/formare) cu personalul organizațiilor partenere din propria rețea EURES națională.

## **II. Indicator privind persoanele plasate și locurile de muncă vacante ocupate:**

1. **Numărul de CV-uri procesate în activitatea de mediere și plasare EURES, din care:**
- a) Numărul de CV-uri procesate ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă provenite din propria țară;
  - b) Numărul de CV-uri procesate ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă provenite din altă țară membră EURES.
2. **Numărul de locuri de muncă vacante procesate în activitatea de mediere și plasare EURES, din care:**
- a) Numărul de locuri de muncă vacante procesate ale angajatorilor din propria țară;
  - b) Numărul de locuri de muncă vacante procesate ale angajatorilor din altă țară membră EURES.
3. **Numărul de cetățeni români angajați într-o altă țară membră ca urmare a activității EURES.**
4. **Numărul de cetățeni din alte state europene angajați de un angajator român ca urmare a activității EURES.**
5. **Numărul de evenimente de recrutare, precum burse ale locurilor de muncă, Zilele Europene ale Locurilor de Muncă sau evenimente similare** (numărul de participanți, numărul de angajatori EURES).

**III. Indicator privind vizibilitatea serviciilor EURES:** numărul aparițiilor în presă cu subiect EURES.

**Indicatorii calitativi propuși pentru evaluarea activității EURES vor fi:**

- a) Ponderea persoanelor plasate în numărul de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/persoane care intenționează să își schimbe locul de muncă/lucrători mobili care participă într-un anumit proiect de recrutare
- b) ponderea locurilor de muncă vacante ocupate în numărul de posturi vacante prezentate într-un anumit proiect de recrutare.
- c) indicator privind satisfacția clienților - va fi descris folosind orice rezultate obținute din anchete existente privind satisfacția clienților, din diferite surse, inclusiv prin colectarea de chestionare de evaluare distribuite în timpul activităților EURES; prin colectarea online a feedback-ului clienților; prin anchete specific direcționate externalizate către experți în domeniu.

Termen: 2015-2020.

## **COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ.**

### **Descrierea situației actuale**

Dispozițiile comunitare care vizează creșterea mobilității forței de muncă în spațiul UE/SEE nu ar fi la fel de eficiente dacă nu ar fi însoțite de o serie de reglementări prin care se urmărește garantarea accesului la prestații de securitate socială al persoanelor care își exercită dreptul la libera circulație și ședere pe teritoriul UE. Reglementările comunitare în domeniul securității sociale funcționează de peste 50 de ani. Pentru o lungă perioadă de timp, accesul lucrătorilor migranți la astfel de prestații a fost asigurat prin aplicarea prevederilor Regulamentului CE 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială salariaților, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor acestora, care se deplasează în interiorul Comunității, precum și ale Regulamentului (CEE) nr. 574/72 care stabilește modalitățile de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71.

Începând cu data de 1 mai 2010, regulamentele mai sus menționate au fost înlocuite cu Regulamentul CE 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, respectiv Regulamentul 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului CE 883/2004. Noile regulamente valorifică experiența acumulată și își propun „coordonarea modernizată” a sistemelor de securitate socială, respectiv simplificarea și consolidarea normelor UE în domeniu. Totodată, pun un accent deosebit pe îndatoririle statelor membre față de cetățeni. Astfel, statele membre trebuie să le ofere acestora informații și asistență și să ia toate măsurile necesare pentru a asigura accesibilitatea, rapiditatea și eficiența demersurilor de sprijinire a cetățenilor. În acest scop, noile reglementări prevăd inclusiv schimbul electronic de date și informații între instituții prin sistemul IT- EESSI - care va acoperi o rețea de peste 50.000 de instituții naționale.

În aplicarea regulamentelor CE 883/2004 și 987/2009, ANOFM are rolul de organism de legătură pentru prevederile referitoare la șomaj, iar agențiile județene pentru ocuparea forței de

muncă au rolul de instituții competente. De asemenea, în cadrul sistemului EESSI, ANOFM este punct național de acces pentru prestațiile cuprinse în domeniul său de competență.

**Acțiune propusă pentru îmbunătățirea activității de implementare a regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate sociala:** elaborarea instrucțiunilor de aplicare a prevederilor Regulamentului CE 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și ale Regulamentului 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului CE 883/2004.

Din punct de vedere organizatoric acțiunea necesită înființarea unui grup de lucru format din reprezentanți ai DRIEM (securitate socială), DJM, DGBAS, DMPMFICMA (Informatică)

**Rezultate:** Facilitarea aplicării prevederilor comunitare în raport cu dispozițiile specifice legislației naționale; identificarea unor eventuale discrepante între prevederile comunitare și cele naționale care ar putea prejudicia drepturile persoanelor asigurate la prestații de șomaj, precum și identificarea și aplicarea soluțiilor de remediere a acestora

**Responsabili:** DRIEM (Securitate socială), DJM, DGBAS, DMPMFICMA (Informatică).

**Termen:** 2016

## II. Modernizarea și perfecționarea serviciului public de ocupare

### Obiectiv specific II.1 Dezvoltarea și adaptarea sistemului informatic pentru a susține activitatea ANOFM

#### Descrierea situației actuale

Sistemul informatic al ANOFM se află în acest moment într-un moment de cotitură. Degenerarea colaborării cu furnizorul externalizat a serviciilor principale de dezvoltare și mentenanță a nucleului de bază a Sistemului Informatic pune ANOFM în fața unor pericole majore de disfuncționalitate și chiar de oprire a serviciilor automatizate ale instituției. Aplicația informatică de bază este după 12 ani de exploatare la un nivel funcțional robust, cu puține buguri de sistem chiar dacă anumite componente sunt și după atâta timp deficitare. Tehnologia folosită este în acest moment în mare parte uzată moral și parțial neintegrabilă în noile abordări de dezvoltare software. În acest sens tentativa de migrare a aplicației pe platforme web moderne a eșuat lamentabil în cadrul contractului de externalizare 2009-2013 chiar dacă au fost utilizate resurse importante.

Cel mai grav este că politica furnizorului soluției externalizate de captivizare a instituției a dat "roade":

- ANOFM a pierdut în perioada 2009-2013 aproximativ 70% din specialiștii interni (de la aprox 80-100 persoane la aprox. 20-30 specialiști IT în prezent) cu o slabă capacitate de asigurare a funcționării minime a sistemului;



- nu s-a urmărit sistematic creșterea know-how-ului în exploatarea sistemului, bazele de cunoștințe în rezolvarea problemelor de funcționare și chiar dezvoltare fiind neglijate chiar dacă au fost anumite tentative de sistematizare;

- preluarea sistemului de la furnizor s-a făcut deficitar, aplicațiile și bazele de date fiind slab documentate, codul de sursă software, atât cât s-a preluat fiind în majoritate neutilizabil în vederea unor modificări sau dezvoltări viitoare funcție de schimbările legislative sau necesitățile de adaptare la noile servicii cerute pe piața muncii.

Detalierea planului de intervenție trebuie să țină cont atât de analiza SWOT la nivelul ANOFM, cât și de anumite riscuri și oportunități specifice sistemului informatic.

### **Masurile de intervenție pe acest câmp de activitate al ANOFM necesită două abordări:**

#### **1. Planul de acțiuni pe termen scurt:**

a. Componente hardware și software de sisteme de operare și baze de date

- inventarierea resurselor și încheierea de contracte de mentenanță cu firme de specialitate (fiind domenii standard pe piața IT – pot fi găsiți furnizori variați în domeniu)

**Responsabili:** departamentele IT, achiziții, buget

b. Crearea unei baze de cunoștințe interne pentru intervenții uzuale minimale în baza de date (corecție date eronate, extragere statistici, mici aplicații de completare a unor funcționalități).

**Responsabili:** departament IT și resurse IT județene

#### **2. Planul de acțiuni pe termen lung:**

**a. Dezvoltarea unor aplicații printr-un nou contract IT bazat pe tehnologii web, modular și clar documentat care să permită interoperabilitatea diverselor componente.**

Finanțarea frameworkului aplicației ar trebui făcută din fondul asigurărilor pentru șomaj (eventual plus fonduri de coeziune). Anumite componente din framework-ul noii aplicații care corespund domeniilor de intervenție POCU (“Pentru îmbunătățirea înțelegerii nevoilor diverselor categorii de lucrători, vor fi sprijinite activitățile de colectare de date și de analiză (angajați, șomeri de lungă durată, femei, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități, persoane aparținând categoriilor vulnerabile) la toate nivelurile teritoriale relevante (național/regional/local), precum și la nivel sectorial) pot fi dezvoltate și din acest program”.

Aici se va avea în vedere ca serviciul public de ocupare să poată exploata oportunitatea de a deveni furnizorul principal de date pentru o evaluare reală și profesionistă a impactului programelor operaționale dedicate pieței de forță de muncă. În acest moment nu există la nivel de POSDRU o abordare unitară și integrativă a beneficiarilor de servicii finanțate prin proiectele POSDRU (șomeri, persoane din mediu rural, angajatori, etc). Dacă la nivelul instituțiilor publice din domeniul asistenței și protecției sociale (ANPIS, ANOFM, CNPAS, ITM, etc) nivelul de rafinare al informațiilor, verificarea eligibilității plăților, eliminarea fraudelor, suprapunerilor este la un nivel ridicat, chiar dacă mai sunt lucruri de făcut, în domeniu POSDRU există o lipsă semnificativă de

informații: nu există o evidență unică a șomerilor sau a altor categorii de beneficiari eligibili (persoane neocupate din mediu rural, șomeri de lungă durată, romi, etc) de la ANOFM și furnizorii privați și, mai important, nu există o evidență a serviciilor primite de aceștia (formare, consiliere, etc) prin diferite forme publice și efectul real al acestora în angajare/integrare socială.

**Responsabili:** departamentele IT, achiziții, buget

**Termene:**

- 1 an constituire grupuri de lucru, constituire sursă de finanțare, pregătire și lansare licitație;
- 2 ani furnizare aplicație nouă, testare, rollout.

**b. Dezvoltarea și/sau integrarea de componente care să permită adaptarea serviciilor la noile cerințe pe piața muncii în conformitate și cu Programul Operațional Capital Uman** (crearea și dezvoltarea de instrumente și platforme digitale, facilitarea furnizării la timp și a prelucrării informațiilor privind toate tipurile de intervenții la nivel local/teritorial/național).

Aici se va pune accent pe adaptarea/ generalizarea și integrarea modulelor dezvoltate în cadrul proiectelor POSDRU: arhiva electronică, cardul european, help desk, funcționarul electronic etc. care și-au dovedit utilitatea și fiabilitatea în exploatarea în anumite județe pilot și realizarea interoperabilității cu alte sisteme informatice publice (ex.de la ANPIS, Casa de Pensii, ANAF, MFE (AM), Min Educatiei).

**Rezultate:**

- migrarea serviciilor pe platforme electronice (mediere, informare, consiliere, plasare, înregistrare, subvenții, formare profesională) atât pentru șomeri cât și pentru angajatori
- automatizarea fluxurilor birocratice interne (arhiva, relații interdepartamentale, plăți, statistică etc)
- crearea unui sistem de observare și monitorizare integrativ a pieței muncii în timp real.

**c. Gestiunea resurselor umane și a know-how-ului din domeniul IT**

Este extrem de importantă prioritizarea recrutărilor de personal în sensul recuperării specialiștilor IT competenți plecați din instituție și care gravitează încă în zona de activitate a agenției (angajați la furnizori IT ai agenției, parteneri în proiecte, freelanceri)

Trebuie să se aibă în vedere elaborarea unei politici de personal realiste în domeniul IT, care să aibă ca rezultat constituirea unei echipe minimale la nivel național și județean, care să poată asigura servicii de mentenanță de bază ale sistemului informatic și care să aibă competențele cheie de gestiune a contractelor specifice de asigurare de servicii de dezvoltare și întreținere specializată a sistemului informatic (gestiunea caietelor de sarcini, a documentațiilor tehnice ce vor include toate codurile sursă, procedurile, funcțiile, structurile de baze de date, funcțiile de interconectare și schimb de date între module, bazele de cunoștințe pentru activitățile de helpdesk pentru rezolvarea incidentelor, logurilor de lucru, etc.).

Se vor întocmi neaparat scheme de înlocuire, gestiune a parolelor, gestiune a aplicațiilor transparente astfel încat orice plecare din sistem să poata fi suplinită până la noi recrutări de personal.

Activitățile vor putea fi realizate inclusiv cu finanțare POCU (formarea personalului din instituțiile de ocupare a forței de muncă, pentru creșterea capacității acestora de a implementa intervențiile planificate în cadrul PI 1.1 – PI 3.3;)

**Rezultate:** procedurarea activitatilor IT, realizarea schemelor de recrutare și de înlocuire.

**Responsabili:** departament RU, IT, buget, achizitii, metodologie

## **COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ**

### **Descrierea situației actuale**

În vederea aplicării prevederilor noilor regulamente 883/2004 și 987/2009 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, Comisia Administrativă pentru Coordonarea Sistemelor de Securitate Socială de la nivelul CE a stabilit noi tipuri de formulare europene care circulă, începând cu data de 1 mai 2010, între instituțiile statelor membre, precum și între instituții și cetățeni. Aceste formulare înlocuiesc vechile formulare de tip E.

Astfel, schimbul de date și informații în domeniul prestațiilor de șomaj se realizează prin:

- **documente portabile**, din seria U, care circulă în relația instituție – beneficiar – instituție. Cu toate că, începând din anul 2009 până în prezent, Deciziile Comisiei Administrative (E1/2009, E3/2011, E4/2014) prevăd posibilitatea utilizării vechilor formulare de tip E pe parcursul perioadei de tranziție la schimbul electronic de date și informații în domeniul securității sociale (sistemul EESSI), abordarea instituțiilor din diferite state membre este diferită întrucât multe dintre acestea consideră că E-urile nu pot fi folosite decât în circuitul inter-instituțional în timp ce utilizarea documentelor portabile în relația instituție – cetățean – instituție este obligatorie. În contextul în care agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă continuă să elibereze formulare din seria E 300, o astfel de abordare din partea instituțiilor cărora le sunt adresate formularele poate conduce la respingerea formularelor de tip E și implicit la afectarea drepturilor la prestații de șomaj ale titularilor de formular. De aceea este necesar ca, într-un orizont de timp cât mai apropiat, agențiile județene să elibereze documente portabile de tip U.
- **documente electronice structurate (SED-uri)** care circulă de la instituție la instituție. Acestea sunt destinate schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, schimb care va fi obligatoriu în termen de 2 ani de la data la care Comisia Europeană va finaliza aplicația IT prin care se asigură preluarea informațiilor și datelor de la/până la punctul național de acces. Recomandarea Comisiei, pusă în aplicare

de majoritatea statelor membre, este ca acest tip de formulare să circule pe suport de hârtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

#### **Ațiuni urgente:**

**1. Adaptarea sistemului informatic al ANOFM astfel încât să permită generarea și gestionarea noilor formulare europene** de tip documente portabile din seria U și, eventual de tip SED (generarea documentelor portabile U1, U2, U3 și a SED-urilor aferente cazurilor de export de prestație de șomaj emise de AJOFM pentru instituții competente din alte state membre; înregistrarea documentelor portabile U1,U2, U3 și a SED-urilor aferente cazurilor de export de prestație de șomaj primite de la instituții competente din alte state membre; generarea rapoartelor statistice privind formularele respective)

**Rezultate:** Realizarea rapoartelor statistice privind formularele europene solicitate de Comisia Europeană (lista indicatorilor statistici va fi finalizată în cursul anul 2014, dar raportările se bazează pe documentele portabile emise/primite)

**Responsabili:** DRIEM (securitate socială) și DMPMFICMA (Informatică)

**Termen:** decembrie 2015

**2. Realizarea aplicației IT care să permită funcționarea punctului național de acces în cadrul sistemului EESSI**

**Rezultate:** schimbul electronic de date și informații între ANOFM (inclusiv structurile sale teritoriale) și instituțiile competente din alte state membre

**Responsabili:** DRIEM (securitate socială) și DMPMFICMA (Informatică)

**Termen:** 2018 (estimat în funcție de data la care vor fi finalizate și transmise de către Comisia Europeană specificațiile tehnice)

### **Obiectiv specific II.2 Imbunatatirea competentelor personalului SPO/adaptarea RU proprii -**

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în momentul de față o structură aprobată prin HG nr. 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu modificările și completările ulterioare, conform căreia sunt finanțate din Bugetul asigurărilor pentru șomaj un număr de 134 de posturi la nivelul central, 1.913 posturi pentru agențiile teritoriale și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (14 posturi) și 95 de posturi pentru centrele regionale.

Prin H.G. nr. 4/1999, A.N.O.F.M. a fost dimensionată să funcționeze în anul 1999 cu un număr maxim de 6.180 de posturi din care finanțate doar 3.277 de posturi, urmând ca pe măsura dezvoltării activităților avute în vedere, potrivit strategiilor pe termen mediu și lung, în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale a adulților, susținută financiar din bugetul asigurărilor pentru șomaj, să se ajungă la un număr de personal situat la nivelul posturilor aprobate.

Numărul redus de posturi și diminuarea acestuia, aproape anual, începând cu anul 2007, în condițiile diversificării atribuțiilor și a adăugării de noi atribuții, a condus la scăderea eficienței serviciului public de ocupare din România, aspect menționat și în Raportul de analiză funcțională a Băncii Mondiale privind sectorul “muncă și protecție socială”.

Astfel, din cele 42 agenții județene și a municipiului București, 18 au sub 40 de angajați, 18 între 40 și 50 angajați și numai 6 au peste 50 angajați. Numărul de puncte de lucru organizate în toată țara s-a redus de la 167 în 2009 la 158 în prezent, lăsând în arondarea acestor subunități zone vaste în care deplasarea beneficiarilor este anevoioasă și consumatoare de timp. În aceste condiții și contactul direct al șomerului cu funcționarul care trebuie să-i furnizeze serviciile prevăzute de lege este sporadic, iar intervenția rapidă care se cere este, practic, imposibilă.

Creșterea calității serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare și a eficienței activității sale, sunt condiționate și de un sistem formativ performant, care se constituie într-un element de susținere și amplificare a performanței instituționale.

Sistemul de formare profesională a personalului propriu al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă contribuie la asigurarea cu resurse umane superior pregătite, competente, orientate spre performanță, capabile să-și îndeplinească atribuțiile funcționale la standarde europene cu respectarea celor mai înalte valori sociale.

Adecvarea resurselor alocate la rezultatele previzionate devine deosebit de importantă în contextul economic și social actual.

În acest sens se impune o cuantificare exactă a utilizării resurselor umane, financiare, informaționale, materiale și de timp necesare activității de formare, cuprinzând atât costurile directe cât și pe cele asociate. Analiza completă presupune și evaluarea nerealizării programelor de formare: risipă de resurse, neîndeplinirea atribuțiilor sau îndeplinirea defectuoasă a acestora, servicii de calitate redusă, deficit de imagine etc., care se răsfrâng nu numai asupra instituției – Serviciul Public de Ocupare – dar și în mediul social.

**Redefinirea conceptuală a Sistemului de Formare Profesională Continuă al ANOFM este impusă de:**

- alinierea în standardele și normele europene
- măsurile de reformă succesive ale SPO cu efecte pe numărul de personal dar și pe structura acestuia
- necesitatea modernizării structurilor SPO atât structurale dar mai ales funcționale.
- adaptarea la nevoile realității economice și sociale și în principal la evoluțiile post-criză economică.

Pentru a se constitui într-un suport al calității serviciilor oferite de SPO este absolut necesar ca proiectarea efectelor programelor de formare să se transpună în termene cel puțin medii acceptând realitatea că în domeniul formării timpul se masoară, de regula, în termene medii și lungi.

Redefinirea conceptuală presupune în principal:

- implementarea unei politici de marketing adecvate realității sociale
- activitățile de formare să se axeze pe coordonate de cerere și ofertă reale, în principal, pe cursuri autorizate conform legii.
- abordarea resurselor alocate formării din punctul de vedere al investiției și nu al cheltuielii.
- sistem formativ flexibil orientat pe rezultate
- dezvoltarea unei culturi a planificării, monitorizării, evaluării și atribuirii rezultatelor
- promovarea unor condiționalități logice între pregătire, performanță, rezultate și managementul carierei
- facilitarea integrării personalului nou intrat în sistem prin activități specifice de formare
- structurarea unui mediu formativ predictibil, stimulat și eficient
- intensificarea pregătirii personalului în domenii noi: managementul proiectelor, monitorizării postimplementare, sustenabilitate, cunoașterea limbilor străine, competențe TIC, comunicare și relații publice, etc.
- instrumente și tehnici noi – inclusiv e-learning.

Având în vedere cele de mai sus, se impune:

1. Analiza structurii organizatorice a instituției și crearea unei structuri funcționale care să răspundă nevoilor în conformitate cu atribuțiile conferite de lege și pentru apropierea serviciilor de beneficiari.
2. Creșterea numărului de personal SPO luând în considerare toate funcțiile, atribuțiile și activitățile care intră în responsabilitatea acestuia potrivit legii;
3. Creșterea nivelului de pregătire al personalului pentru dobândirea competențelor necesare lucrului cu diferite categorii de beneficiari

## **Obiectiv specific II.3 Crearea unui sistem de analiză pe piața muncii**

### **Descrierea situației actuale**

În temeiul art 6, lit. n) din Legea nr 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, SPO din România elaborează, finanțează și/sau coordonează studii, rapoarte și analize, bilanțul de ocupare pentru evaluarea efectelor măsurilor privind forța de muncă și fundamentarea politicilor și programelor în domeniul său de activitate.

În structura organizatorică a ANOFM se află Direcția Managementul Pieței Muncii, Formare Profesională, Informatică și Control Măsuri Active, în cadrul căreia funcționează Compartimentul Analiza Pieței Muncii și Programe de Ocupare.

La nivelul compartimentului sunt prevăzute 11 funcții publice.

Principalele atribuții specifice ale acestui compartiment sunt: elaborarea și publicarea/ diseminarea statisticilor administrative privind șomajul înregistrat, elaborarea și publicarea statisticilor privind aplicarea politicilor de ocupare care sunt, conform legislației, în sarcina ANOFM (programe de măsuri active naționale, speciale), urmărirea și raportarea stadiului realizării obiectivelor și indicatorilor stabiliți de MMFPSPV prin Contractul de performanță managerială anual, întocmirea rapoartelor anuale ale ANOFM și a bilanțului de ocupare, elaborarea și / sau coordonarea de studii și prognoze pe piața muncii necesare activității proprii domeniului de activitate, în limitele resurselor financiare.

La nivelul agențiilor teritoriale activitatea de analiză a pieței muncii se desfășoară cu 1-2 persoane.

Pe lângă atribuțiile de bază, specifice, se pot enunța și cele de implementare a unor proiecte cu finanțare europeană, fie ca experți, fie ca participanți, activități mari consumatoare de timp.

Având în vedere capacitatea redusă a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă de a elabora analize și studii pe piața muncii cu propriul personal, dar și nevoia de a elabora cercetări de piață în acest domeniu, în perioada Programării FSE 2007 – 2013 au fost implementate proiecte care au avut ca scop elaborarea de studii și analize pe piața muncii, fie pentru identificarea nevoii de forță de muncă pregătită pentru domeniul construcțiilor, domeniu cu potențial de dezvoltare în perioada 2007 -2008, dat și deficitul de calificări în același domeniu, fie pentru a cunoaște evoluția și tendințele pe piața muncii, în general în rândul angajatorilor, astfel încât să direcționăm acțiunile de formare, de orientare a șomerilor sau a altor persoane care se adresează SPO, precum și direcționarea stimulentei financiare către acele domenii de activitate care pot absorbi forța de muncă disponibilă.

În cadrul acestor proiecte au fost elaborate instrumente și metode de investigare a pieței, de prelucrare și analiză a rezultatelor obținute prin aplicarea de chestionare în rândul angajatorilor. Pentru acestea s-au folosit, în mare parte, resurse umane din cadrul organizațiilor partenere sau firmelor către care s-au externalizat serviciile specifice, finanțarea fiind asigurată în procent de 75 % din fondurile europene, în cadrul POSDRU.

### **Schimbări preconizate**

Nevoia de analiză a pieței muncii este de actualitate, mai ales în condițiile în care efectele crizei financiare și economice, manifestate cu pregnanță începând cu anul 2009, se reflectă în modificări ale structurii economiei românești, dar și în consecințe nefaste asupra structurii șomajului, prin transformarea unei părți importante în șomaj de lungă durată, cu implicații sociale negative acute.

Numărul redus de personal, dar și resursele financiare reduse ale bugetului asigurărilor pentru șomaj reclamă reforma sistemului de analiză, prin constituirea unui sistem instituționalizat, de parteneriat prin care să se realizeze, periodic, studii și analize, cu o frecvență de 6 luni, astfel

încât să se asigure evoluțiile specifice pieței muncii, fundamentarea pentru politicile de piața muncii dar și orientarea sistemului de educație, precum și necesarul de forță de muncă din state terțe care să completeze, după caz, breșele din economie.

**Reforma preconizată constă în instituirea unui parteneriat între ANOFM și alți actori cu expertiză în sondaje și analize specifice pieței muncii. Alegerea partenerilor se va realiza pe baza unui proces transparent.**

Modelul astfel constituit poate utiliza experiența dobândită în cadrul derulării proiectelor pe aceeași tematică, fiind necesar să se identifice surse de finanțare sigure și ușor de accesat care să completeze BAȘ.

Sistemul instituțional își propune constituirea unui parteneriat activ, în care fiecare să aibă un rol bine definit, cu rezultate și indicatori măsurabili.

**Parteneriatul va cuprinde cel puțin patru parteneri, inclusiv ANOFM, având în principal următoarele atribuții:**

1. ANOFM - elaborare/ adaptare chestionare conform experiențelor dobândite din proiectele anterioare, coordonare acțiuni, asigurarea relaționării partenerilor cu structurile teritoriale, după caz, avizare raport preliminar de studiu/ analiză/ prognoză, aprobare raport final;
2. INS – eșantionarea științifică pe unități teritoriale, pe firme, pe tipuri de firme, pe mărimi
3. Organism sondare certificat/ autorizat– aplicare chestionare, introducere date în aplicație, punere la dispoziție aplicație specifică;
4. Organism de cercetare în domeniul muncii – ajustare rezultate și interpretare primară, raport preliminar de studiu/ analiză/ prognoză, raport final.

**Activitățile prevăzute a fi desfășurate** în cadrul parteneriatului sunt:

- Sondarea, pe baza de eșantionare, a angajatorilor reprezentativi la nivel județean, regional și național;
  - o utilizarea/adaptarea chestionarelor dezvoltate în cadrul proiectelor ASC și ADFMCDC (pentru firme private și pentru sectorul bugetar)
  - o constituirea bazei de date de agenți economici,
  - o Eșantionarea / lista de agenți interviuabili.
- Elaborarea / adaptarea metodologiei de efectuare a studiilor/ analizelor, de prelucrare și interpretare date și de stabilire a modului de colaborare între parteneri;
- Construirea sau cumpărarea unei aplicații informatice necesară prelucrării chestionarelor și editării rapoartelor tabelare specifice, dar și de analiză a datelor;
- Introducerea datelor în aplicația informatică se poate realiza de către operatori utilizând softul care trebuie să permită centralizarea datelor pe mai multe nivele: județean, regional, național;



- Realizarea studiului/prognozei, se realizează prin extragerea de date pe fiecare nivel și excluderea erorilor; extrapolare date pentru revenirea la populația reală; extragere date finale pentru analiză; obținerea informațiilor macroeconomice pentru nivelul județean, regional, național;
- Prelucrarea datelor și elaborarea rapoartelor de studiu / prognoză;
- Mentenanță soft și îmbunătățire periodică;
- Organizarea de dezbateri cu factorii relevanți;
- Transmiterea lor către instituții relevante.

Periodicitatea elaborării prognozelor/studiilor – o dată la 6 luni

**Rezultatul preconizat:**

- cunoașterea obiectivă a evoluției și tendințelor pieței muncii în vederea direcționării eforturilor SPO de a asigura servicii de calitate pentru toți beneficiarii de servicii de ocupare.

**Resursele alocate:**

- resursele umane ale compartimentelor de specialitate din cadrul ANOFM și structurilor teritoriale;
- pentru realizarea acestui sistem vor fi bugetul asigurărilor pentru șomaj și fondul social european prin POCU, în cadrul Programării 2014- 2020.

**Indicatori:**

1. procedură de analiză în sistem partenerial,
2. studii / rapoarte de prognoza pe piața muncii periodice/national/ regional/ județean.

**Obiectiv specific II.4 Analiza, adaptarea, actualizarea procedurilor existente si dezvoltarea unor proceduri noi care sa implementeze bunele practici, rezultatele proiectelor FSE**

**Descrierea situației actuale**

Intrarea în vigoare, la 1 martie 2002, a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, lege modernă, complexă, compatibilă cu legislația europeană în domeniu, a impus necesitatea asigurării unui mod unitar de lucru în toate structurile ANOFM pentru aplicarea corespunzătoare a prevederilor legii.

În aceste condiții, pornind de la schema logică a proceselor și operațiunilor care concură la realizarea serviciilor prestate pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și pentru angajatori, la nivelul ANOFM s-au elaborat proceduri de lucru pentru fiecare dintre activitățile care se desfășurau la nivel central și la nivelul agențiilor teritoriale în acea perioadă.

Elaborarea procedurilor de lucru s-a făcut luând în considerare atât prevederile Legii nr.76/2002 cât și sistemul actelor normative adoptate în aplicarea acestei legi, hotărâri ale Guvernului, ordine ale ministrului muncii, ordine ale președintelui ANOFM, ordine comune ale ministrului sau ale președintelui cu conducători ai altor instituții: B.N.R., I.N.S. etc.

Procedurile elaborate au fost editate și difuzate în structurile ANOFM, s-au organizat consfătuiri și instructaje care au contribuit la uniformizarea modului de lucru în agențiile teritoriale cu consecințe benefice asupra calității serviciilor prestate.

O contribuție importantă la asigurarea modului unitar de lucru a adus-o acțiunea de certificare ISO a calității serviciilor la nivelul fiecărei structuri a ANOFM. Această inițiativă nu s-a finalizat, dar până la nivelul la care s-a putut ajunge, a fost un prilej de analiză a sistemului și a proceselor, un factor de asigurare a unei discipline mai riguroase și de eficientizare a activității.

În ultimii ani, ca urmare a modificării și completării prin Legea nr. 234/2010, a Ordonanței Guvernului nr.199/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, s-a reglementat sistemul controlul intern/managerial. În aplicarea prevederilor acestui act normativ s-a emis de către ministrul finanțelor publice Ordinul 946/2005, care a suferit modificări și completări corespunzătoare ca urmare a modificărilor aduse Ordonanței nr.199/1999, ultima formă intrând în vigoare în anul 2011. Ca urmare a acestui fapt, s-au revizuit procedurile existente și s-au elaborat proceduri operaționale pentru noi activități. În prezent, procedurile operaționale acoperă cea mai mare parte a activităților desfășurate la diferitele niveluri ale sistemului ANOFM.

#### **Schimbări preconizate. Acțiuni, rezultate, indicatori.**

Existența procedurilor operaționale și-a dovedit din plin utilitatea și eficiența. Experiența de până acum arată că, pentru consolidarea și dezvoltarea în continuare a sistemului procedurilor de lucru, sunt necesare următoarele :

- inventarierea tuturor procedurilor elaborate, inclusiv în cadrul unor proiecte cu finanțare din fonduri europene;
- revizuirea periodică și validarea procedurilor existente;
- elaborarea unor proceduri pentru activități nou apărute ca urmare a unor reglementări noi sau care și-au modificat substanțial conținutul (ex. acordarea drepturilor bănești în baza Legii nr.200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare a creanțelor salariale, încadrarea în muncă a elevilor și studenților în perioada vacanțelor, stagiile pentru absolvenții de învățământ superior, ucenicia, diferitele acțiuni din cadrul Programului de Garanție pentru tineri etc.)
- editarea unui manual conținând totalitatea procedurilor operaționale aprobate și utilizate în activitățile diferitelor structuri ale ANOFM, care să fie periodic reeditat cu îmbunătățirile și adăugirile aduse în perioada scursă de la precedenta editare.

**Pentru realizarea acestor obiective trebuie să fie constituite colective restrânse de specialiști cu experiență din agenția națională și din agențiile teritoriale, cărora să li se încredințeze elaborarea unui număr de proceduri pe tematici date.** Validarea procedurilor pentru a fi aprobate prin ordin al președintelui ANOFM se va face de un colectiv constituit la nivelul instituției centrale.

Procedurile aprobate vor fi obligatorii, aplicarea lor va fi criteriu de evaluare pentru funcționari și pentru persoanele care ocupă funcții de conducere, iar monitorizarea respectării acestora se va face prin organele de control.

Indicatorii pentru acest obiectiv specific pot fi:

- număr de proceduri revizuite;
- număr de proceduri noi elaborate;
- abateri constatate de organele de control (număr, natura abaterilor etc).

Termen: 2016

## Obiectiv specific II.5 Colaborare și parteneriat pentru extinderea și creșterea calitatii serviciilor furnizate

### Descrierea situației actuale

Parteneriatul și căutarea celor mai potrivite acorduri sau colaborări au devenit un instrument tot mai necesar în încercarea de a reduce complexitatea provocărilor la care Serviciul Public de Ocupare a fost chemat să facă față. Centrat pe proiecte comune sau complementare, instituțional, mediat, temporar sau strategic, parteneriatul a confirmat deja potențialul de promovare a competențelor și resurselor integrate ale organizațiilor implicate.

Parteneriatul instituțional, unul din cele mai experimentate tipuri de parteneriat, a încercat diferite forme de implicare a instituțiilor administrației publice în dezvoltarea oportunităților de ocupare și de echilibrare a cererii cu oferta pe piața muncii.

Pornind de la educație, punctul de plecare al profilului ocupațional, parteneriatele cu **Ministerul Educației** au ajustat nivelul de pregătire și competențele dobândite în școli la dinamica cerințelor angajatorilor și nu în ultimul rând, au crescut șansele de ocupare a celor mai dezavantajate persoane prin programul „A doua șansă”, ce susține finalizarea ciclului de învățământ primar și a celui secundar inferior. Colaborarea anuală cu inspectoratele școlare și integrarea serviciilor publice de informare și consiliere cu activitatea de orientare și consiliere a cabinetelor școlare, a condus la perfectarea managementului informațional referitor la accesarea serviciilor destinate absolvenților și la facilitarea tranziției de la sistemul educațional la piața muncii.

Parteneriatul cu **Inspekția Muncii** a adus o contribuție semnificativă la asanarea pieței muncii, întărind colaborarea în scopul descurajării muncii nedeclarate și al protecției persoanelor care urmau să se angajeze împotriva diferitelor forme de discriminare și abuz din partea angajatorilor. Accesul comun la bazele de date cu șomerii și la înregistrările din Registrul general de evidență al salariaților, a permis celor două instituții implicate acumularea unui capital de încredere, menținerea unui sprijin reciproc și constructiv în vederea atingerii obiectivelor comune și a creșterii gradului de operativitate în îndeplinirea atribuțiilor legale ce le revin. Asigurarea unui

flux informațional constant și operativ între cele două instituții a limitat numărul situațiilor de încălcare a legislației muncii.

Un alt proiect comun, ce a stat la baza încheierii protocolului între ANOFM și **Administrația Națională a Penitenciarelor**, cu impact direct asupra dimensiunii sociale a serviciilor publice de ocupare, favorabile incluziunii, a avut drept scop realizarea unui cadru general care să permită creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanelor private de libertate și facilitarea reintegrării pe piața muncii, după punerea în libertate a acestora. Aportul Serviciului Public de Ocupare constă în asistarea persoanelor private de libertate prin servicii de orientare și consiliere, mediere a muncii și formare profesională, în colaborare cu așezămintele de detenție. Atragerea angajatorilor interesați de selectarea viitorilor angajați din rândul persoanelor care urmează să fie puse în libertate, este una din inițiativele comune ale părților implicate în acest parteneriat și pune în valoare capacitatea de a interveni activ și preventiv pe piața muncii.

Colaborarea și parteneriatul nu sunt doar forme de relaționare a Serviciului Public de Ocupare cu terți, sunt implicate în însuși mecanismul tripartit de funcționare al ANOFM, condusă de un consiliu de administrație din care fac parte reprezentanți ai Guvernului, ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. Consiliul de Administrație, care coordonează activitatea ANOFM și consiliile consultative, care sprijină în decizii conducătorii agențiilor județene de ocupare, dau posibilitatea instituționalizării dialogului social și a culturii parteneriatului, prin formalizarea relațiilor de colaborare ce mobilizează și integrează resursele și valorile comune ale organizațiilor implicate, în scopul creșterii calității serviciilor furnizate.

Una din formele parteneriatului mediat, la care Serviciul Public de Ocupare a fost invitat să participe prin structurile sale teritoriale, este și **Pactul Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială**, cu reprezentare în cele opt regiuni ale țării. Aceste pacte teritoriale au fost înființate prin proiectul Phare 2003 ”Sprijin pentru Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei privind Elaborarea și Implementarea Politicilor de Ocupare a Forței de Muncă”. Obiectivul acestui proiect a fost acela de a constitui parteneriate pentru ocupare și incluziune socială la nivel regional, teritorial și local, cu rol de instrumente de absorbție a fondurilor europene.

Parteneriatele strategice și transnaționale au ajustat în termeni formali și informali modul de abordare a problematicii pieței muncii, au pus într-o altă perspectivă propriile capacități și competențe de a se asocia în scopul furnizării unor servicii publice cu impact în dezvoltarea socio-economică și echilibrarea cererii cu oferta de muncă.

Nu în ultimul rând, trebuie subliniată importanța parteneriatelor create cu diverse entități publice sau private, naționale sau transnaționale, în realizarea proiectelor POSDRU 2007-2013, în care ANOFM a avut axă prioritară distinctă. Este de remarcat faptul că aceste proiecte nu ar fi putut fi puse în practică și nu și-ar fi atins obiectivele fără respectivii parteneri.

Scurta descriere a experienței ANOFM și a structurilor teritoriale în derularea parteneriatelor demonstrează încă o dată că parteneriatele sunt o condiție sine qua non pentru activitatea și îndeplinirea misiunii ANOFM.

### **Schimbari preconizate**

Asumându-ne rolul de catalizator al complexelor procese ce compun piața muncii, se impune definirea unei strategii de abordare activă, coerentă și integrată a fenomenelor socio-economice locale, regionale și naționale.

Identificarea principalilor actori ce pot modifica cantitativ, calitativ sau comportamental piața muncii și gruparea acestora pe domenii de interes și tipuri de informații devine o prioritate pentru un SPO modern. Se impune abordarea integrată a colaborarilor, parteneriatelor și partenerilor în funcție de necesitatea încheierii de parteneriate care să conducă în principal la extinderea calitativă și cantitativă a sferei de servicii furnizate de ANOFM.

Încheierea parteneriatelor trebuie să se concretizeze în următoarele acțiuni:

- Evaluarea experienței dobândite prin parteneriatele traditionale ale AJOFM-urilor (Inspectorate Școlare, Administrație Publică, Direcția Penitenciarelor, Școli și Universități) și identificarea modalităților concrete în care acestea au îmbunătățit sau pot îmbunătăți funcționarea pieței muncii;
- Elaborarea de modele de parteneriate adaptate domeniilor de interes (stabilire de obiective, responsabilitățile partenerilor, activități, termene, tip de parteneriat, resurse alocate, rezultate anticipate, indicatori);
- Analiza și eliminarea, cu ajutorul parteneriatelor, a activităților suprapuse și redundante din domeniul pieței muncii;
- Definirea structurii de date, a frecvenței și tipului de schimb de date;
- Definirea modalităților de evaluare și modificare a parteneriatelor, cu accentuarea acțiunilor comune care au ca efect creșterea ocupării forței de muncă;
- Redefinirea rolului Consiliului Consultativ în abordarea pieței muncii locale (CC văzut ca un partener real al AJOFM).
- Asumarea rolului de promotor al parteneriatelor și al colaborărilor cu factori locali și naționali, a căror activitate intersectează domeniul pieței muncii.
- Diseminarea unor informații detinute de diverse organisme publice centrale sau europene (Statistici INS, Buletine de informare ale diverselor Instituții Publice, Anchete Sociale, Informații prelucrate și agreate de Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Strategii Europene etc).

### **Rezultate și indicatori:**

- Crearea sferei de parteneri și tipuri de colaborare în funcție de principalele direcții de acțiune ale ANOFM

- Modele de parteneriat specific (aceste modele vor fi elaborate de AJOFM și ANOFM)
- Crearea unui sistem de evaluare a eficacității parteneriatelor și colaborărilor
- Număr de parteneriate încheiate
- Număr de beneficiari ai rezultatelor parteneriatelor (ex. A doua șansă)
- Număr de servicii noi
- Lista serviciilor noi.

**Resurse alocate:** BAS, FSE, altele

**Responsabili:** ANOFM, AJOFM

**Termen:**

-**18 luni** pentru crearea modelului national si local al parteneriatelor;

-**Permanent** pentru readaptarea și îmbunătățirea calității serviciilor furnizate pe piața muncii ca urmare a funcționării parteneriatelor și colaborărilor.

## Obiectiv specific II.6 Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali

### Descrierea situației actuale

Atât structura centrală a ANOFM, cât și structurile din subordine desfășoară o permanentă activitate de comunicare cu publicul țintă, atât în mod direct, cât și prin intermediul mass-media.

Preocupați în permanență de menținerea, consolidarea și extinderea bunelor relații cu jurnaliștii, ANOFM și agențiile județene răspund cu promptitudine și profesionalism solicitărilor de informații primite din partea presei, de participare la diferite emisiuni, de susținere a diverselor interviuri, pe domenii din aria de competență.

Din punct de vedere calitativ, imaginea ANOFM reflectată în presa națională, dar și județeană este neutră, mesajele/informații generate de instituție fiind preluate în mare parte, ca atare, fără a se interveni asupra conținutului lor.

Luând în considerare numărul solicitărilor lunare primite din partea jurnaliștilor, prezențele în cadrul emisiunilor radio-tv a persoanelor cu atribuții de conducere și a purtătorilor de cuvânt, precum și a interviurilor susținute pe teme din domeniu de competență, precum și aparițiile în spațiul media a articolelor/reportajelor care conțin informații oferite de către ANOFM, putem afirma existența unui interes crescut și constant al jurnaliștilor față de activitatea instituției și a rezultatelor acesteia.

În prezent, vizibilitatea ANOFM este asigurată prin comunicate de presă, conferințe de presă, interviuri/declarații, participări în cadrul emisiunilor radio-tv, campanii de informare pe teme specifice, răspunsuri la solicitările de informații primite din partea jurnaliștilor, site-urile oficiale, paginile de Facebook și Twitter ale structurii centrale și structurilor subordonate, după caz și prin materiale informative elaborate prin mijloace proprii sau în cadrul diferitelor proiecte.

Plecând de la acest fapt, recunoaștem importanța mass-media în demersul nostru de a îndeplini obiectivul ce vizează creșterea vizibilității ANOFM, dar și pe acela ce urmărește consolidarea unei percepții pozitive asupra activității ANOFM, instituție care prin măsurile și serviciile prestate încearcă să ofere alternative viabile clienților pe piața muncii.

În acest sens, acțiunile de promovare organizate în cadrul diferitelor proiecte cofinanțate din FSE, implementate de către ANOFM și instituțiile subordonate pot fi folosite în scopul atragerii interesului jurnaliștilor față de activitatea instituției și, în consecință, creșterea numărului de materiale de presă se poate reflecta pozitiv în maximizarea vizibilității.

Având în vedere preocuparea statelor membre UE privind creșterea ocupării în rândul tinerilor, considerăm că este important ca ANOFM să-și adapteze instrumentele de comunicare în scopul facilitării accesului la informație a acestei categorii de beneficiari prin Facebook, Twitter, Instagram, aplicații telefonie mobilă etc.

Din păcate, în prezent, resursele financiare limitate, dar și personalul insuficient la nivelul structurilor teritoriale nu permit organizarea/derularea unor acțiuni complexe de promovare a imaginii instituției, ceea ce face ca aceasta activitate să se realizeze cu costuri minime.

#### **Acțiuni:**

1. Organizarea de acțiuni care să crească expunerea în media a instituției.

De exemplu:

- Organizarea a cel puțin 2 conferințe de presă (prezentare raport de activitate și obiective pentru anul următor, prezentare raport de activitate după primele 6 luni) anual și a cel puțin 2 briefing-uri de presă anual (BGLM, Bursa absolvenților)

Indicator: vor fi invitați reprezentanți ai presei naționale, care vor asigura cel puțin 50% expunere în media a evenimentului; vor fi emise de comunicate de presă elaborate în diferite etape ale organizării acțiunii și la finalul acesteia;

Resurse alocate: minime, cheltuieli de protocol

Responsabil: Serviciul Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație /structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare

Termen: permanent

- „O zi la AJOFM”- jurnaliștii sunt invitați să participe real la activitatea desfășurată într-o agenție județeană: preluare dosare, consiliere profesională, formare profesională etc.

Indicator: vor fi invitați reprezentanți ai presei naționale și locale, care vor asigura cel puțin 50% expunere în media a evenimentului;

Resurse alocate: minime, cheltuieli de protocol;

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: la data stabilită de conducerea instituției (cel puțin o dată pe an)

- Ziua Porților Deschise- organizarea de ateliere de lucru destinate tinerilor și nu numai, cu diferite teme precum: Cum să redactăm un CV și o scrisoare de intenție, Cum să ne prezentăm la un interviu etc.

Indicator: vor fi invitați reprezentanți ai presei naționale și locale, care vor asigura cel puțin 50% expunere în media a evenimentului

Resurse alocate: minime, cheltuieli protocol, consumabile

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: de regulă în perioada iunie-septembrie, cu ocazia finalizării cursurilor educaționale;

- Masa rotundă organizată de agenția județeană la care vor fi invitați și angajatori, companii naționale și multinaționale, în special cei care nu sunt în portofoliu ANOFM, în scopul promovării serviciilor oferite; la această acțiune vor fi invitați și reprezentanți ai mass-media care vor asigura vizibilitatea evenimentului;

Resurse alocate: minime, consumabile, cheltuieli protocol

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: cel puțin o dată pe an.

2. Organizarea de campanii de informare pe teme clar stabilite, desfășurate concomitent la nivel național, în funcție de modificările legislative intervenite și de perioada anului, respectiv: înscrierea absolvenților în baza de date, facilitățile acordate angajatorilor pentru stimularea ocupării, obligația angajatorilor de a declara locurile de muncă vacante, cursurile de formare profesională etc.

Indicator: o campanie concertată, desfășurată la nivel național, va asigura o expunere mai mare în media; vor fi invitați reprezentanți ai presei naționale și locale, care vor asigura cel puțin 50% expunere în media a evenimentului

Resurse alocate: costuri pentru materiale informative, protocol

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: permanent

3. Valorificarea produselor de publicitate și informare ce vizează activitățile specifice și implicit ANOFM, produse realizate în toate proiectele implementate sau aflate în implementare prin:

- constituirea la nivelul ANOFM –Serviciul Comunicare si Secretariatul Consiliului de Administratie a unei baze de date complete – fizică, virtuală - care să conțină toate produsele media (materile informative, comunicate, articole de presa, clipuri de promovare, portaluri, conturi pe rețele de socializare, etc. ) realizate;



- conținutul bazei de date va fi încărcat pe site-ul ANOFM și va putea fi utilizat de toate structurile din subordine;
- diseminarea produselor media cu ocazia tuturor acțiunilor/activităților desfășurate de ANOFM (burse ale locurilor de muncă, caravane ale ocupării, întâlniri cu angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă) precum și prin aparițiile în mass-media a reprezentanților SPO și a materialelor de presă;
- acțiuni raportate către ANOFM și cuantificate în rapoartele privind activitatea lunară/anuală desfășurată în mass-media.

Indicator: numărul de vizualizări al materialelor postate pe site-ul ANOFM și numărul de materiale distribuite în cadrul diferitelor acțiuni;

Resurse alocate: consumabile;

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: permanent

4. Restructurarea site-ului ANOFM (inclusiv adaptarea sa pentru persoane cu handicap de vedere - proiect cu finanțare FSE);

5. Utilizarea social media de către ANOFM pentru promovarea acțiunilor: Facebook, Twitter (o pagină unică pentru ANOFM).

Indicator: numărul de vizualizări al materialelor postate și numărul de aprecieri

Resurse alocate: resursă umană de specialitate;

Responsabil: Conducerea instituției și structura cu atribuții în domeniul comunicării din cadrul instituțiilor subordonate de comunicare;

Termen: permanent

6. Elaborarea de pliante/broșuri pentru promovarea diverselor servicii ale ANOFM, în special un pliant sau broșură de prezentare a ANOFM 2008-2014.

Indicator: număr de materiale tipărite

Resurse alocate: în funcție de posibilitățile de finanțare

Responsabil: Serviciul Comunicare în cooperare cu direcțiile ANOFM;

Termen: 2015-2020.

## **Obiectiv specific II.7 Simplificarea condițiilor și procedurilor de înregistrare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă**

### **Descrierea situației actuale**

Legislația privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă reglementează condițiile în care persoanele care caută loc de muncă pot accesa drepturile bănești și măsurile de sprijin și stimulare a ocupării. Prima condiție formală o constituie înregistrarea în

evidențele agenției teritoriale în raza căreia își au domiciliul. Procedura și documentele care se cer pentru luarea în evidență sunt prevăzute în Ordinul Președintelui ANOFM nr. 85/2002, privind procedura de primire și rezolvare a cererilor de loc de muncă sau îndemnizație de șomaj, cu modificările și completările ulterioare.

La o examinare, chiar superficială, a listei documentelor care se cer pentru înscrierea în evidențe și a formularelor care trebuie să fie completate se poate constata că cerințele care trebuie să fie îndeplinite sunt excesive, actele doveditoare sunt numeroase și unele dintre acestea fără o utilitate evidentă. Consecința acestei situații, pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă din categoria celor care nu beneficiază de drepturi bănești din bugetul asigurărilor pentru șomaj (îndemnizații, venituri de completare, prime de mobilitate, prime de încadrare, completarea veniturilor salariale etc.) sau de venit minim garantat este, adesea, este renunțarea de a se mai înregistra, mai ales dacă trebuie și să se deplaseze până la punctul de lucru de care aparțin.

Dacă adăugăm că înscrierea în evidențele agențiilor de ocupare nu le asigură, în termen scurt, o propunere concretă de loc de muncă sau de participare la măsuri active care să le asigure accesul la un loc de muncă, aceasta ar putea fi o explicație pentru ponderea ridicată a persoanelor apte de muncă, dar inactive, care nu se regăsesc nici în ocupare și nici în șomaj.

Condițiile cerute pentru înregistrarea în evidențele agențiilor de ocupare sunt învechite, corespund perioadei în care a fost adoptată legislația aflată și astăzi în vigoare. Între timp, condițiile sociale și economice s-au schimbat radical, România a devenit membră a Uniunii Europene și în această calitate poate adopta reglementări și proceduri mai simple, operative.

### **Schimbări preconizate.**

În decursul timpului s-au făcut demersuri pentru simplificarea procedurilor de înregistrare în evidențe și de selectare mai riguroasă a documentelor care trebuie să fie prezentate de solicitanți, aducându-se completările și modificările necesare Ordinului Președintelui ANOFM nr. 85/2002. Cu toate acestea sunt încă posibile simplificări care vor contribui la facilitarea înregistrării persoanelor inactive în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Măsurile care se au în vedere sunt:

1. Eliminarea obligativității prezentării adeverinței medicale și a actelor de studii și/sau calificare la înregistrarea șomerului neindemnizabil.

Pentru completarea fișei, persoana în căutarea unui loc de muncă și înregistrarea șomerului neindemnizabil în evidențele agenției se va prezenta actul de identitate, în original și copie și în original carnetul de muncă.

Atestarea stării de sănătate se va realiza prin declarație pe proprie răspundere, fiind necesară prezentarea adeverinței medicale, doar în situația în care starea de sănătate impune anumite restricții.

Tot prin declarație pe proprie răspundere/prezentare CV se vor obține informații cu privire la nivelul studiilor și calificările deținute.

2. Eliminarea obligativității prezentării adeverinței medicale la întocmirea dosarului de acordare a indemnizației de șomaj.

3. Eliminarea obligativității menționării la punctul C din adeverința eliberată de angajator în temeiul art. 18 din HG 174/2002 (anexa 26 la norme) a perioadelor pentru care raporturile de muncă/serviciu au fost suspendate.

Motivare:

- certificarea stagiului de cotizare se realizează astfel cum prevede art. 19 alin.(1) lit. a) și art. 19<sup>1</sup> alin. (4) din norme, ținând cont atât de numărul de ore efectiv lucrate în lună, numărul de ore suspendate în lună, numărul de ore reprezentând timpul normal de lucru, tipul de contract și numărul de zile lucrătoare în lună, adică prin **utilizarea informațiilor cuprinse în declarațiile lunare** privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, puse la dispoziție pe cale electronică, din sistemul informatic al Ministerului Finanțelor Publice.

- potrivit art. 18 alin. (3) din norme, perioadele în care raporturile de muncă sau de serviciu au fost suspendate se verifică și se certifică pe baza informațiilor care sunt puse la dispoziție prin sistemul informatic al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă de către Inspekția Muncii, pentru perioade ulterioare datei de 31 decembrie 2010, dar în realitate la aceste informații nu avem acces.

Adeverința va conține doar următoarele date:

- data angajării, data încetării raporturilor de muncă/serviciu,
- temeiul de încetare al raporturilor de muncă/serviciu,
- ultimele 12 venituri baza de calcul, cu explicarea elementelor din care acestea sunt constituite.

4. Eliminarea formularului 1B la norme.

Comunicarea de către angajatori, prin formularul 1B, a ocupării locurilor de muncă vacante este o etapă intermediară inutilă, deoarece prin acest formular nu se specifică și de către cine a fost ocupat acel loc de muncă, fiind astfel necesară completarea unui alt formular (al treilea) „*Înștiințare privind încadrarea în muncă*” (anexa 2 la ordinul președintelui ANOFM nr. 85).

În acest sens, considerăm ca obligația prevăzută la art. 10 alin.(3) din lege este îndeplinită dacă se completează doar formularul „Înștiințare privind încadrarea în muncă”, care conține atât informația că locul a fost ocupat și data ocupării, cât și datele de identificare ale ocupantului postului și perioada încadrării în muncă.

5. Se va elimina din definiția locurilor de muncă vacante ca urmare a încetării raporturilor de muncă de la art. 3 alin.(1) din norme (sub forma: „*cu excepția situației în care încetarea...*”) situația

încetărilor pe motivul prevăzut la art. 56 alin.(1) lit i) și art. 65 alin.(1) din Codul Muncii, deoarece în aceste situații locurile de muncă nu sunt în fapt vacante.

6. Modificarea și completarea Ordinului Președintelui ANOFM nr. 85/2002.

## PREVEDERI FINALE

În vederea implemmentării și evaluării modului de implementare a strategiei, ANOFM, prin direcțiile de specialitate și structurile teritoriale, respectiv AJOFM-uri, AMOFM și CRFPA-uri vor duce la îndeplinire acțiunile prevăzute în obiectivele Strategiei. Procesul de implementare se va concentra pe respectarea **Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei ANOFM în perioada 2014-2020, anexă la prezenta Strategie.**

Urmărirea progresului implementării Strategiei ANOFM 2014-2020, se va face de către Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare a dezvoltării Sistemului de management al calității din cadrul ANOFM. Semestrial, această comisie va elabora rapoarte privind situația realizării obiectivelor/indicatorilor/rezultatelor, pe care le va supune dezbaterii și aprobării Consiliului de administrație.

Având în vedere că Strategia este dezvoltată pe termen lung (o perioadă de șapte ani), obiectivele stabilite vor fi atinse treptat, în funcție de priorități, iar la finalul ciclului de implementare al Strategiei va fi elaborat **Raportul final de evaluare a implementării Strategiei.**

*Conducerea ANOFM multumeste colectivului implicat în elaborarea acestei strategii:*

- Eugen Preda, consilier președinte ANOFM
- Camelia Mihalcea, director Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere
- Tudorița Bistreanu, director Direcția Managementul Pieței Muncii, Formare Profesională, Informatică și Control Măsuri Active
- Elena Baboi, director adjunct, Direcția Managementul Pieței Muncii, Formare Profesională, Informatică și Control Măsuri Active
- Tiberiu Pănescu, director executiv AJOFM Harghita
- Daniel Chirilă, director executiv AJOFM Neamt
- Mirela Adomnicăi, director executiv AJOFM Suceava
- Oana Oșanu, director executiv AJOFM Maramures
- Simona Chioițaș, director executiv adjunct AJOFM Braila
- Dan Dumitru Hurdu, director executiv adjunct AJOFM Sibiu
- Marilena Prejmorean, șef serviciu AJOFM Covasna
- Liliana Bogdan, șef serviciu DRIEM
- Simona Tiparu, consilier superior, Direcția Managementul Pieței Muncii, Formare Profesională, Informatică și Control Măsuri Active
- Gabriela Nedelcu, consilier superior, Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere.