



Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

***GHID PENTRU RELIZAREA
PLANURILOR REGIONALE DE ACȚIUNE
PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI
INCLUZIUNE SOCIALĂ***

***Sprijin Acordat Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru
Elaborarea și Implementarea Politicilor de Ocupare***

Proiect nr: RO 2003/005 – 551.05.01.04.01.01



Cuprins

CUVÂNT ÎNAINTE	3
1. CONTEXTUL ȘI PREMISELE ELABORĂRII PRAO - ROMÂNIA	4
2. ETAPE PROPUSE PENTRU ELABORAREA PRAO	6
3. CONȚINUTUL ȘI FORMATUL PLANULUI	7
Introducere.....	8
Capitolul 1: Cadrul European.....	8
Capitolul 2: Cadrul național.....	8
Capitolul 3: Cadrul regional	9
Capitolul 4: Trecerea în revistă a altor Programe și Servicii conexe	13
Capitolul 5: Planul de acțiune	13
4. INFORMAȚII SUPLIMENTARE	15
4.1. Parteneriate și procesul de consultare	15
4.2 Aranjamentele privind implementarea planului, monitorizarea și evaluarea	15
4.3 Surse de informare privind piața muncii.....	16
4.4 Referitor la resurse	18
5 URMĂTORII PAȘI CARE TREBUIE DEZVOLTAȚI	18
ANEXA 1	20
ANEXA 2	27
ANEXA 3	28
ANEXA 4.....	29



CUVÂNT ÎNAINTE

În noiembrie 2001, Comisia Europeană a adoptat o “Comunicare” privind dimensiunea locală a Strategiei Europene privind Ocuparea (SEO) care a identificat modalități de a se asigura faptul că actorii locali și-au adus contribuția la SEO în colaborare cu autoritățile naționale și cu instituțiile comunitare. În plus, necesitatea implicării noilor state membre în acest proces a fost subliniată.

De la aprobarea “Comunicării”, Comisia a depus toate eforturile pentru a elabora o strategie coerentă, precum și pentru a dezvolta activități specifice urmărind preluarea priorităților Uniunii în domeniul ocupării forței de muncă și la nivel local.

Comisia a pus un accent deosebit pe asigurarea unei implicări totale a actorilor locali, în special prin:

- Furnizarea unei informații mai bune și a unei utilizări mai coerente a politicilor și instrumentelor existente
- Asigurarea unei accesibilități sporite
- Promovarea schimbului de practici optime și de experiență.

Urmând această abordare, cele 15 state membre au publicat manuale pentru actorii locali. Celor implicați în dezvoltarea domeniului ocupării la nivel local li s-a oferit un instrument practic ce indică abordările optime privind conceperea, elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea strategiilor locale de succes pentru dezvoltare în domeniul ocupării.

Aspectele esențiale care se desprind din practicile optime se referă la ideea că pentru a elabora o strategie de dezvoltare regională/locală deplină și de succes, sunt necesare mai multe etape:

- **Studierea contextului național, regional și local**
 - Înțelegerea politicii naționale
 - Examinarea capacității locale
 - Existența unor acorduri privind parteneriatele
- **Definirea obiectivelor**
 - Considerarea segmentelor aferente pieței muncii
 - Considerarea segmentelor administrative
 - Ghidarea după motto-ul *Fii strateg, dar pentru nivelul local*
- **Considerarea parteneriatelor în curs**
 - Alegerea unui format eficient pentru parteneriate
 - Asigurarea unei conduceri corespunzătoare
 - Implicare partenerilor potriviți
- **Crearea de contacte cu ceilalți**
 - Contacte cu factorii de decizie la nivel regional, național și UE
 - Contacte cu regiunile învecinate
 - Contacte cu regiuni similare din Europa

Dezvoltarea domeniului ocupării la nivel **regional** este în mod evident importantă pentru comunitățile regionale și locale, dar și pentru nivelul național și european. Din ce în ce mai mult este recunoscut faptul că obiectivele naționale și europene din domeniul ocupării – și în special Strategia Europeană din domeniul ocupării – nu pot fi atinse fără implicarea activă a actorilor la nivel regional și local.



Acțiunea locală și-a câștigat locul binemeritat în tendința dominantă a politicilor, cu atât mai mult cu cât actorii locali sunt implicați nu numai în furnizarea, dar și în conceperea și elaborarea politicilor privind crearea locurilor de muncă și incluziunea.

1. CONTEXTUL ȘI PREMISELE ELABORĂRII PRAO - ROMÂNIA

Abordarea planificării pentru ocuparea forței de muncă a fost supusă unui proces de reformă în ultimii ani în România la fel ca și în Uniunea Europeană. În România, la nivel național, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (MMSSF) și alți factori implicați aferenți au elaborat două Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă.

Aceste documente au stabilit măsuri și surse de finanțare pentru promovarea ocupării folosind modelul European ca exercitiu și cerința adresată României în procesul de pregătire pentru aderarea la UE în 2007 și au urmat standardele și directivele SEO.

Guvernul României și Comisia UE au elaborat de asemenea un Document Comun de Evaluare a Politicilor din domeniul ocupării (JAP) care oferă un context al politicilor pentru ocuparea forței de muncă și planificare. Toate aceste documente sunt esențial în a fi citite de persoanele implicate în procesul de planificare al cărui conceput face parte din acest document.

Obiectivul Planului Regional de Acțiune privind Ocuparea forței de muncă (PRAO) este de a furniza un cadru de planificare strategică pe termen mediu pentru promovarea ocupării în interiorul regiunii pentru care se elaborează.

Planul va trebui să ia în considerare implicarea unui număr cât mai mare și divers de actori din regiune și deci trebuie să includă procesul de consultare/dezbatere pentru a ne asigura de faptul că planurile sunt însușite de toți cei implicați în procesul de elaborare și implementare.

Adoptarea formală a planului este responsabilitatea autorităților regionale în cazul de față Comitetul de Dezvoltare Regională.

Pentru a asigura stabilitatea necesară pentru implementare, este important ca PRAO să fie revizuite din trei în trei ani, fapt care poate avea ca urmare schimbări semnificative legate de priorități și acțiuni pentru a satisface nevoile în continuă schimbare ale unei anumite regiuni și de asemenea prioritățile / directivele recomandate de UE

Atunci când abordarea pentru planificare este luată în considerare, există nevoia de a ține seama de stadiul de dezvoltare din alte domenii complementare procesului de planificare.

În timpul procesului de elaborare a PRAO este esențial ca cei implicați în activitatea de planificare să impună acțiuni menite în a asigura consistență între diversele niveluri de planificare național, regional și local.

În același timp este esențial ca această activitate de planificare să fie corelată cu alte exerciții de planificare din regiune pentru a maximiza impactul acestora și pentru a preveni repetarea inutilă.

În timp ce PRAO asigură un cadru larg pentru domeniul ocupării pe care îl vizează, este important să se observe faptul că acestea nu abordează probleme specifice la niveluri mai



scăzute decât regional, aceste niveluri vor rămâne neschimbate pentru procesul de planificare considera a fi nivelul local (la nivel de zonă, județ și oraș).

Acțiunea de planificare este configurată la diferite nivele și pe diferite subiecte:

- Plan de dezvoltare – realizat în trei etape acum
- Plan de acțiune pentru învățământ – realizat deja în două exerciții
- Plan de acțiune privind ocuparea forței de muncă – cele naționale realizate de două ori
- DRU – Plan Operațional Sectorial – în curs de realizare

În vreme ce aceste planuri se concentrează asupra unor domenii specifice de activitate este puțin probabil ca în anumite cazuri acestea să se poată înlocui unul pe celălalt printr-un plan complet. Așadar este esențială asigurarea coerenței și sinergiei.

Mai există un subiect de interes referitor la POR-DRU. În prezent, acestea nu au fost încă elaborate, dar dacă acest lucru se va întâmpla la o dată ulterioară trebuie asigurată coerența între PRAO și POR-DRU.

În prezent, planurile pentru promovarea ocupării în muncă sunt elaborate și implementate de Agenția Națională pentru Ocuparea forței de muncă și rețeaua județeană a acesteia. Aceste planuri reflectă implementarea legislației curente privind promovarea ocupării în muncă în funcție de nevoile locale.

Planurile Regionale de Acțiune privind Ocuparea forței de muncă ar trebui să reflecte contextul regional și măsura în care se stabilește un domeniu prioritar ce necesită intervenție pentru a soluționa o anumită problemă identificată la nivel regional. Noi nu vedem PRAO doar ca o sumă a activităților planificate în prezent ale agențiilor județene de ocupare a forței de muncă. Vedem un plan regional ca urmare a unui proces de evaluare regională socio-economică, un document care va identifica nevoile regionale și care va stabili prioritățile acolo unde sunt necesare acțiuni pentru promovarea ocupării în muncă și pentru dezvoltarea resurselor umane, ținând seama de directivele mai largi SEO care au fost analizate.

În acest context, considerăm că este necesar ca PRAO să corespundă DRU-POR și ca ambele să fie reflectate în regiuni: PRAO vor reflecta acțiuni privind implementarea strategiilor din domeniul ocupării și DRU-POR vor stabili acțiunile care urmează să fie finanțate cu fonduri FSE. Având în vedere faptul că FSE reprezintă un instrument pentru susținerea implementării SEO în statele membre, legătura dintre cele două planuri este evidentă iar acțiunile trebuie luate în seamă pentru a asigura coerența acestora.

Prezentul „Îndrumar” vizează acordarea asistenței organismelor regionale pentru crearea unei abordări generale în planificarea privind acțiunile și dezvoltările din domeniul ocupării; colectarea și analizarea datelor și dovezilor necesare; tragerea unor concluzii și luarea în considerare a opțiunilor strategice disponibile pentru asigurarea eficienței; stabilirea celor mai importante domenii care necesită intervenții și acțiuni; dezvoltarea de obiective; stabilirea țințelor și acordul asupra termenelor de atingere; stabilirea acțiunilor care cel mai probabil vor duce la depășirea problemelor și la atingerea obiectivelor; planificarea pentru consultarea cu factorii cheie, acordul asupra aranjamentelor pentru verificarea implementării acțiunilor și pentru monitorizarea generală și revizuirea acestora din punctul de vedere al performanțelor.

Abordarea propusă de AT pentru elaborarea Planurilor regionale de acțiune privind ocuparea forței de muncă, a avut în vedere bunele rezultate obținute în cele două exerciții de planificare



regională pentru învățământul profesional și tehnic (PRAI) realizate în implementarea Proiectului de Dezvoltare a învățământului profesional și tehnic - PHARE TVET.

Există motive serioase și justificate pentru a propune o abordare similară: mai întâi faptul că PRAI-urile au fost elaborate la nivel regional printr-o abordare în parteneriat în Consorțiile Regionale. Consorțiile Regionale (CR) au fost create inițial pentru procesul de planificare vizat de proiectele PHARE multianuale pentru dezvoltarea TVET. CR au beneficiat de pregătire specifică privind colectarea, obținerea și procesarea informațiilor relevante pe baza cărora să se ia decizii privind nevoile ulterioare de dezvoltare și să pe baza acestora se elaboreze planuri de acțiune. Aceste structuri cu componență actualizată pot fi utilizate pentru crearea Planurilor de Acțiune Regionale privind Ocuparea forței de muncă.

În același timp au fost realizate (prin program) de către Institutul Național de Cercetare pentru Muncă și Protecție Socială studii de piața muncii, fiind produse și furnizate către Consorțiile Regionale informații importante privind piața muncii regională pentru șapte din cele opt regiuni de dezvoltare – București–Ilfov fiind singura regiune care nu a fost acoperită de aceste studii.

Drept urmare, este clar faptul că, urmare procesului de planificare a proiectelor PHARE TVET, capacitatea necesară pentru planificare există deja în cadrul CR din cele șapte regiuni, în situația în care nu vor fi operate schimbări majore în structura acestora. Singura regiune care nu a participat la acest proces a fost București-Ilfov, din rațiuni de programare PHARE zona nefiind inclusă ca zonă prioritară pentru perioada de programare Phare 2001-2003 deci CR nu este creat.

2. ETAPE PROPUSE PENTRU ELABORAREA PRAO

Se recomandă un proces în opt etape pentru elaborarea PRAO, care va începe imediat după perioada de instruire din 4-6 aprilie 2006 și care va dura până la jumătatea lunii iulie 2006.

Etapa 1

Implică efectuarea unor cercetări și evaluări generale a situației actuale a domeniului ocupării la nivel european și a contextului politicilor din România. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 2

Se concentrează asupra colectării și analizării datelor privind dezvoltarea actuală și viitoare privind dezvoltarea economică și locurile de muncă disponibile în fiecare regiune. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 3.

Pe baza analizei, fiecare regiune în parte ar trebui să stabilească priorități de domenii în care este necesară intervenția, ținând cont și de având în contextul dat liniile directoare



revizuite privind ocuparea forței de muncă. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 4.

Ca urmare a creării priorităților, PRAO va fi elaborat în forma de proiect și transmis spre consultarea largă cu factorii interesați din regiunea respectivă. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 5.

În baza consultării efectuate, prioritățile din domeniile care necesită intervenție ar putea fi modificate după discutarea completă a acestora de către CR. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 6

PRAO va fi apoi finalizat și prezentat pentru analiză și aprobarea Comitetului de Dezvoltare Regională. Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.

Etapa 7

**Este un proces continuu care presupune implementarea planului.
Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.**

Etapa 8

**Monitorizarea, analiza și evaluarea progresului realizat prin implementarea planului.
Perioada realizării acestei etape este specificată în secțiunea 5.**

3. CONȚINUTUL ȘI FORMATUL PLANULUI

Recomandăm ca fiecare PRAO să includă Capitolele identificate mai jos. Acest lucru va asigura transparența la nivel național-regional, accesul liber la informații pentru factorii interesați, cel mai important dintre aceștia fiind MMSSF.

În elaborarea planului, va fi necesară colectarea și procesarea unui volum mare de informații. Totuși, se recomandă ca în PRAO supus consultării și aprobării să se includă numai informațiile cu relevanță pentru profilul regional și acțiunile necesare să fie întreprinse. Acest lucru va permite ca raportul (planul) final să fie scurt și „la obiect” cu accent pe acțiunile care vor fi desfășurate. Experiența indică faptul că rapoarte excesiv de lungi sunt adesea imprecise și neclare.



Datele colectate, dar care nu sunt incluse în raportul final PRAO ar putea fi detaliate într-un raport separat sau incluse ca Anexă la raportul principal (PRAO). Este important ca aceste informații să fie bine păstrate deoarece acestea furnizează dovezile (dacă acestea sunt necesare ulterior) care susțin acțiunile propuse și efectuate.

Rezumat

Un rezumat scurt și ușor de citit trebuie inclus la începutul documentului. Acesta va conține o prezentare succintă a principalelor elemente din fiecare secțiune a raportului și va identifica în mod clar principalele concluzii. Cu titlu orientativ, rezumatul nu trebuie să depășească 3 pagini.

Introducere

Prezentul capitol trebuie să includă declarații privind planificarea, specificarea perioadei care va fi acoperită de plan și descrierea conținutului avut în vedere de plan:

- Evaluare regională
- Tendințe de dezvoltare,
- Măsuri și activități ce vizează sporirea gradului de încadrare în muncă și a suportului acordat pentru ocuparea forței de muncă în vederea reducerii ratei șomajului și depășirii problemelor existente pe piața muncii.

Și expunerea motivelor pentru elaborarea PRAO ar trebuie de asemenea inclusă într-o secțiune a introducerii.

În plus, trebuie furnizate detalii referitoare la contextul politicilor regionale pe care le elaborează PRAO.

Capitolul 1: Cadrul European

Prezentul Capitolul va descrie cadrul european și liniile directoare revizuite ale UE din domeniul ocupării.

PRAO începe cu o secțiune care fixează contextul în care este elaborat planul. Paragrafele trebuie să fie destul de scurte dar trebuie să explice direcțiile principale din perspectivă internațională/UE, națională și regională.

Se recomandă de asemenea includerea aspectelor privind introducerea liniilor directoare revizuite care au fost propuse ca priorități de acțiune în politicile din domeniul ocupării ale statele membre UE.

Capitolul 2: Cadrul național

Acest Capitol descrie contextul macroeconomic după cum este acesta detaliat în Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă. În plus, acesta va mai include și:

- obiectivele naționale de dezvoltare identificate în Planul Național de Reformă sau în Planul Național de Dezvoltare (dacă primul nu a fost încă elaborat).
- Tendințele relevante ale politicilor privind politicile de promovare din domeniul ocupării din documentele Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei: PNAO, DRU -POS.



Capitolul 3: Cadrul regional

Cunoașterea regiunii și înțelegerea nevoilor locale ale pieței muncii și a problemelor care vor fi considerate reprezintă un punct de pornire important în elaborarea PRAO.

Acest lucru este realizat cel mai bine prin colectarea în mod sistematic a informațiilor referitoare la gradul de ocupare a forței de muncă la nivel local. Informațiile pot fi apoi analizate, iar acest lucru va da direcțiile privind alegerea obiectivelor și a acțiunilor.

Procesul de colectare permanentă a informațiilor permite de asemenea măsurarea impactului activităților de promovare a ocupării a forței de muncă la nivel local. Planurile de elaborare inițiale pot fi de asemenea revizuite deoarece apar noi probleme și oportunități.

Colectarea informațiilor în mod sistematic este o practică importantă deoarece anumiți parteneri sau toți partenerii s-ar putea nu cunoaște diversele probleme și oportunități. Dimensiunile și cauza care au generat problemele pot fi necunoscute. În orice caz, situația locală privind ocuparea forței de muncă se va schimba în timp.

Un parteneriat regional va necesita probabil corelarea informațiilor obținute din mai multe surse, diferite, pentru a asigura o evaluare globală a situației locale.

Guvernele naționale publice de obicei informează referitoare la tendințele generale privind ocuparea forței de muncă precum și informații statistice detaliate. Datele de la nivel național reprezintă un punct de pornire util, însă acestea nu reflectă întotdeauna experiența reală a comunităților regionale sau locale.

Pentru a descrie situația și tendințele actuale existente pe piața muncii în regiunea respectivă, propunerea noastră se referă la alcătuirea unui inventar privind profilul și potențialul regional de dezvoltare în domeniile economic și social conform abordării UE pentru planificarea acțiunilor de promovare în domeniul ocupării.

Informațiile privind piața muncii sunt esențiale pentru planificare și atunci când se elaborează planurile strategice și operaționale, procesul respectiv trebuie să se bazeze pe profilul social și economic al zonei împreună cu o evaluare a necesităților locale.

În termeni generali, informațiile privind Piața Muncii trebuie să acopere atât elementele principale ale acesteia, cât și modul de operare în cadrul acesteia. Principalele elemente sunt *cererea* și *oferta de servicii* în domeniul ocupării din economie. Cererea poate fi analizată din numeroase perspective - industrială, profesională și geografică. Oferta poate fi de asemenea analizată din numeroase perspective - vârsta, sexul, etnia, și caracteristicile privind pregătirea profesională a salariaților și a șomerilor. Operațiunile privind piața muncii includ *bursa locurilor de muncă* (recrutare, oferte de muncă, angajări) la activitățile care implică o mai bună corelare a cererii cu oferta.

Dezechilibre existente pe piața muncii – lipsa de corelare între serviciile de muncă necesare și cele disponibile – reprezintă o altă dimensiune importantă a pieței muncii pentru care sunt necesare informații utilizate la elaborarea și planificarea programelor din domeniul ocupării.



În paragrafele de mai jos este prezentat un cadrul general al tipurilor de informații care trebuie să facă obiectul procesului de analizare a caracteristicilor pieței muncii și a rolului acestora pentru economia regională.

Cererea privind PM reprezintă numărul total de posturi disponibile în economie, ca urmare a hotărârii întreprinderilor de a furniza bunuri și servicii. Cu alte cuvinte, cererea pentru servicii în domeniul ocupării trebuie să fie ghidată de nivelul de activitate economică. Disponibilitatea unor posturi apare din două surse: forța de muncă solicitată de întreprinderi pentru a își extinde activitățile și nevoile de înlocuire din piață cum ar fi cele din cauza pensionării.

Este esențial ca informațiile detaliate privind economia locală să fie procesate și analizate pentru crearea unui profil economic regional corespunzător și pentru a determina tipul de forță de muncă necesar în viitor ca făcând parte dintr-o structură modernizată a economiei.

Analiza ar trebui să prezinte informații privind ponderea sectoarelor economice în PIB (de exemplu CAEN), domeniile în care s-au făcut investițiile locale și străine, ocuparea pe sectoarele economice, tipul de angajatori (publici/privați) și tipul de societăți (mici, mijlocii, mari). În baza datelor istorice, pot fi realizate prognoze pe un scenariu de tendință a sectoarelor economice aceasta fiind metoda cea mai ușoară de identificare a direcției de creștere/descreștere a indicatorilor economici.

Atunci când sunt disponibile informații (adică serii statistice istorice într-o anumită perioadă de timp și exprimate în valori comparabile) valoarea care urmează va fi văzută ca o tendință. Din experiența noastră, în țările din Europa de Est, aceste serii statistice istorice nu acoperă o perioadă suficient de mare în timp astfel încât să rezulte tendința și mai mult datele nu prea există date economice compatibile la nivel regional de la un an la altul (datorită ratei inflației). De aceea trebuie să avem în vedere faptul că aceste tipuri de previziuni sunt în generale imprecise, indiferent de metoda de determinare a tendințelor.

Pentru a depăși această problemă va fi necesară o evaluare a tendinței ponderii fiecărui sector în PIB-ul anual per regiune și o analiză a schimbărilor privind structura sectorială a PIB de la un an la altul. Totuși, trebuie subliniat faptul că această metodă oferă numai o "idee" privind tendințele dezvoltării economice regionale.

Oferta de forță de muncă este influențată de o serie de factori care includ demografia, sistemele de educație și formare profesională, ratele salariale, normele sociale și nivelul activității economice. Oferta de forță de muncă este de asemenea afectată de ratele de participare, actualizarea cunoștințelor și mobilitatea geografică.

Pentru demografie, principala preocupare se referă la structura și evoluția în timp a principalelor grupe de vârstă importante, 0-24, 24 – 45 și 45- 65, care reprezintă populația activă din punct de vedere profesional. Grupa peste 65 de ani – populația formată din pensionari - este importantă din perspectiva necesității asigurării unor servicii specializate pentru acest grup de vârstă și respectiv a tendinței privind ocuparea în aceste servicii(servicii suplimentare de asigurare medicală și socială).

Orice modificare a structurii grupurilor de vârstă trebuie să fie luată în considerare atât din punctul de vedere al măsurilor privind piața muncii, cât și din punct de vedere al instruirii.



Previziunile privind demografia efectuate de Institutul Național de Statistică ar putea fi folosite pentru stabilirea influenței și a modificărilor potențiale în cadrul grupelor de vârstă deși perspectiva planificării actuale nu este pe termen lung.

Apoi, analiza structurii etnice și a migrării pot reprezenta indicatori pentru măsura în care cererea ulterioară este afectată și trebuie considerați când devin relevanți pentru PM.

Procesarea acestor informații trebuie urmată de idei și soluții privind caracteristicile demografice ale regiunii respective, precum și rolul și influența potențială a acestora asupra politicilor din domeniul ocupării.

Un rol important în analiza ofertei de forță de muncă îl are educația și instruirea. Concluzii generate de date statistice din învățământ ar trebui să fie analizate în această parte ținând seama și de corelarea acestora cu analiza cererii privind economia regională.

Recomandăm să se țină seama de caracterul dual în abordare când vorbim de IPM - Informații/ Investigarea pentru Piața Muncii: Informații ale Pieței de Muncă / Investigarea privind Piața Muncii, ambele referindu-se la aceeași definiție ca fiind orice informație referitoare la structura sau modul de funcționare al pieței muncii și orice factor care poate influența structura și modul de funcționare al acesteia inclusiv: posturile disponibile, persoanele dispuse să ocupe aceste posturi, mecanismele care pot corela aceste două aspecte și modificările mediului de afaceri extern și intern.

Pe scurt, termenul de IPM este utilizat alternativ pentru a acoperi atât informațiile privind piața muncii, cât și rezultatele din investigarea (procesarea) datelor din piața muncii. Există diferențe între cele două. Informațiile sunt descriptive. Acestea pot fi sub formă de statistici, hărți, text, și table și grafice. Investigarea reprezintă interpretarea care ajută înțelegerea sau sublinierea unui anumit aspect. Acestea includ rezumate care descriu tendințele și previziunile generale ale scenariilor ulterioare.

Procesul implicat în planificarea actuală ar trebui să fie o îmbinare a celor două sensuri ale IPM: obținerea informațiilor privind PM și emiterea de ipoteze privind acțiunile care vor fi efectuate pentru îmbunătățirea performanțelor acesteia.

Piața muncii la nivel regional are caracteristici distincte în comparație cu cea la nivel național deci pentru planificarea regională va fi importantă descrierea situației pieței muncii la nivel regional.

Pentru scopul planificării, statisticile utilizate în timpul acțiunii de planificare trebuie să ia în calcul modificările și compoziția în structură a forței de muncă, gradul de ocupare a forței de muncă și diferite măsuri privind dezechilibrele apărute pe piața muncii (șomajul și deficitul în domeniul ocupării – cererea de forță de muncă).

Statisticile privind forța de muncă fac legătura între statisticile demografice și cele privind piața muncii. Trebuie subliniate principalele caracteristici ale pieței muncii datorită caracteristicilor demografice.

Statisticile privind forța de muncă trebuie să includă anumite caracteristici de bază și mai jos sunt menționați anumiți indicatori care trebuie considerați ca reprezentând informații și investigație. Ancheta asupra forței de muncă din România (AMIGO) reprezintă o sursă valoroasă de informații.



Procentajul populației active din numărul total al populației din regiune, procentajul populației ocupate pe sectoarele economice (agricultură, industrie, servicii) și rata ocupării raportată la tipurile de societăți (mari, medii, mici).

Trebuie să fie analizate pe cât posibil modificările la nivelul structurii ocupării în cadrul sectoarelor (CAEN) și al diferitelor tipuri de ocupații (COR/ISCO), deoarece aceste modificări indică în mod clar necesitatea intervenției în regiune. Alte modificări la nivelul structurii ocupării pot constitui indicații privind politica pieței muncii.

Structura pe sexe a populației ocupate din regiune precum și structura populației urbane/rurale inclusiv tendința dintre acestea.

Procentul populației tinere din regiune și influența acesteia ca factor de dezvoltare și nevoia de educație

Structura populației în funcție de nivelul de educație și încadrarea în muncă în funcție de nivelul studiilor repartizată la nivel regional.

Șomajul în funcție de structură și caracteristici principale:

- șomajul în cadrul populației tinere și șomajul în rândul tinerilor absolvenți, deoarece aceștia au mai multă nevoie de experiență profesională. Tinerii absolvenți care riscă să devină șomeri pe termen lung ar trebui să fie analizați mai atent de instituțiile de pe piața muncii.

- șomaj pe termen lung: este nevoie de o distincție între șomajul pe termen scurt ('persoane care își schimbă locul de muncă') și șomajul pe termen lung. Primul grup este caracterizat drept puternic în cadrul pieței muncii deoarece majoritatea membrilor săi reușește să își găsească un nou loc de muncă într-un interval relativ scurt. Ultimul grup reprezintă o problemă. Grupul situat între cele două trebuie să beneficieze de asistență înainte de a ajunge la stadiul șomajului pe termen lung.

- șomajul în rândul persoanelor în vârstă – este un important a face distincția între grupurile de vârstă.

- statistici referitoare la șomeri, împărțiți pe tipul de studii și competențe. Aceste statistici ar trebui să fie împărțite de asemenea și în funcție de ocupație, sex și etnie.

- alte aspecte ale șomajului care sunt importante dar dificil de cuantificat sunt "salariați descurajați" și persoane sub-ocupate." Salariații descurajați sunt acele persoane care au renunțat să mai caute un loc de muncă și, de aceea este posibil să nu fie incluși în studiile empirice ale PM. Sub-ocuparea, putând fi interpretată în diferite moduri, nu este ușor de cuantificat, însă acest tip informație poate fi relevant în cazul nevoii de schimbare a structurii economice din regiune (exemplul agriculturii la limita subzistenței este arhicunoscut).

Beneficiarii ai programelor de asistență socială reprezintă o altă categorie din cadrul comunității ce are trebui luată în considerare în evaluarea caracteristicilor populației și a pieței muncii.

Informațiile referitoare la numărul persoanelor care beneficiază de asistență socială, programul prin care acestea sunt asistate și motivele pentru care primesc ajutor social cum ar fi: șomaj,



dizabilități, vârstă, etc. pot fi utilizate pentru a obține o imagine clară a situației din regiune. Trebuie de asemenea depuse eforturi pentru a interpreta aceste informații în alte scopuri pentru a colecta date cu privire la educație și experiența profesională anterioară în vederea stabilirii tipurilor de programe eficiente ce ar ajuta beneficiarii ai ajutorului social în a-și găsi un loc de muncă.

Concluziile analizei formulate cu privire la fiecare subiect ar trebui să fie incluse într-un raport care să ia în calcul aspectele relevante pentru profilul și caracteristicile regiunii și care să aibă relevanță în ceea ce privește acțiunile prevăzute pentru activitatea de planificare actuală. Din acest motiv nu toate datele colectate și procesate trebuie introduse în raport, ci doar cele care pot sprijini concluziile și servi în diferite scopuri planificatorilor.

Capitolul 4: Trecerea în revistă a altor Programe și Servicii conexe

Informațiile colectate referitoare la piața muncii și evaluarea acestora constituie o bază pentru definirea nevoilor privind programele și serviciile de dezvoltare a forței de muncă.

La conceperea PRAO, Consorțiile Regionale vor solicita informații cu privire la programele și serviciile existente în regiune pentru a stabili dacă este nevoie de programe suplimentare sau dacă este necesară reorientarea programelor.

O trecere în revistă a activităților de dezvoltare a forței de muncă din zona locală cuprinde toți partenerii în activitățile de promovare a ocupării în muncă, din sectoarele de învățământ și formare profesională, evaluând eficiența diferitelor programe și servicii.

Dat fiind că un acces mai ușor la informație necesită o trecere schematică în revistă a programelor regionale generale (cum ar fi planurile actuale de acțiune ale AJOFM) sau multi-județene (ex. aplicabile în minimum două județe), sub forma unui tabel.

Accesul la aceste informații va permite persoanelor implicate în activitatea de planificare din domeniul ocupării să afle potențialul de dezvoltare regională din acest domeniu. Cu ajutorul acestor date se poate afla dacă există o anumită experiență sau tradiție cu privire la dezvoltarea regională din domeniul ocupării și dacă există potențialul necesar acesteia. Acesta include potențialul instituțional, cum ar fi capacitatea de a acționa pe plan local și cu promptitudine, precum și capacitatea de a primi finanțare și de a gestiona contracte. Este inclus de asemenea și potențialul de personal în ce privește capacitatea de conducere, cunoașterea localității și abilitatea de a comunica cu ceilalți.

ANEXA 3 va furniza un model simplu de trecere în revistă a programelor regionale relevante.

Capitolul 5: Planul de acțiune

Pregătirea răspunsului regional (planul de acțiune) la provocarea cu care acesta se confruntă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, trebuie să țină cont de cadrul general al Liniilor Directoare integrate ale UE privind politica de ocupare, în stabilirea obiectivelor și a măsurilor de atingere a acestora urmărind dezvoltarea regiunii și având drept scop îmbunătățirea funcționării pieței sale de muncă și reducerea șomajului.



După identificarea unei liste nevoi, provocări și probleme, este necesar ca fiecare regiune să își stabilească o serie de priorități, de măsuri și acțiuni specifice pe care să le abordeze în cadrul regiunii.

Pentru ca planul să fie unul ușor de gestionat, se sugerează identificarea unui număr limitat de priorități dedicate creșterii și îmbunătățirii ocupării forței de muncă în procesul de dezvoltare regională pentru o perioadă de planificare de trei ani. Se așteaptă ca zonele prioritare să aibă o serie de acțiuni.

După realizarea analizei, se recomandă determinarea unor mijloace de concentrare a utilizării resurselor, deoarece este puțin probabil să se reușească în regiune să se facă totul. Poate fi util să se ia în considerare sectoare economice, competențe, zone geografice și grupuri specifice pe care să se dorească să se constituiască țintele prioritare ale regiunii în perioada de planificare de trei ani.

Luarea unei decizii privind zonele de interes ridicat din regiune, care ar trebui introduse pentru a fi luate în considerare în descrierea următoarelor etape ale planificării.

Fiecare linie directoare din lista celor revizuite va fi luată în considerare în cazul regiunii analizate și trebuie evaluată în sensul relevanței privind necesitățile identificate în regiune.

ANEXA 1 cuprinde lista liniilor directe propuse, a țintelor și măsurilor de referință (benchmarks) așa cum sunt incluse în cadrul Strategiei Europene pentru ocuparea Forței de Muncă și aprobate prin Decizia Consiliului 2005/600/EC din data de 12 iulie 2005. În funcție de prioritatea intervenției, se recomandă ca regiunea să le selecteze și să le introducă în PRAO utilizând un model de abordare așa cum este introdus în ANEXA 2.

Atunci când sunt introduse, acțiunile trebuie să aibă indicatori corelați care pot fi utilizați pentru comparație.

Un rezumat al documentelor de politici la nivel național este introdus în anexa 4. Aspectele conținute de acest document vor trebui, de asemenea, avute în vedere la elaborarea PRAO.

Dezvoltarea regională și locală a ocupării forței de muncă este un proces dinamic și continuu. Lecțiile învățate în cadrul monitorizării și evaluării ar trebui să scoată în evidență noi oportunități și probleme. Înțelegerea acestor oportunități și probleme ar putea necesita colectarea unor informații suplimentare la nivel local, conducând astfel la acțiuni noi sau revizuirea acestora.

Alegerea și realizarea unor „indicatori de performanță” măsurabili dau posibilitatea identificării realizărilor planului de acțiune. Indicatorii de performanță pot demonstra atingerea succesului în îndeplinirea obiectivelor dar pot ajuta și la clarificarea criteriilor de succes făcându-i pe înțelesul tuturor. Acestia nu ar trebui să ia în considerare numai rezultatul imediat al activității, cum ar fi noi locuri de muncă sau oamenii care au fost pregătiți. Ar trebui, de asemenea, să ia în considerare impactul pe o scară mai largă asupra ocupării forței de muncă la nivel local. Este necesar ca indicatorii să fie cât mai relevanți și mai obiectivi posibil. La modul ideal, toți partenerii ar trebui să cadă de acord în privința alegerii indicatorilor. Selecția finală ar trebui să includă atât indicatori ‘cantitativi’, cât și ‘calitativi’.

Indicatorii cantitativi (cifre și statistici) sunt specifici și măsurabili. Sunt utili pentru a arăta situațiile de la început, precum și faptele și rezultatele concrete, cum ar fi cheltuielile financiare sau



numărul oamenilor care beneficiază de formare profesională. Dar acestea nu arată întotdeauna „imaginea de ansamblu”. Utilizând definiții standard de câte ori este posibil, aceasta ne va permite compararea performanțelor cu alte regiuni/nivele.

Indicatorii calitativi (opiniile și atitudinile) reflectă experiențele de viață ale persoanelor și organizațiilor. Ei pot constitui măsurători importante ale aptitudinilor, cum ar fi cele de comunicare și interpersonale, care de obicei sunt trecute cu vederea de indicatorii cantitativi. Acestea pot fi însă deosebit de importante pentru proiectele care se ocupă de grupurile dezavantajate, deoarece pot să ajute la demonstrarea unui progres personal în găsirea unui loc de muncă.

4. INFORMAȚII SUPLIMENTARE

4.1. Parteneriate și procesul de consultare

Pentru a îmbunătăți „modul de guvernare” a planurilor de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, realizarea acestora ar trebui să ia în considerare implicarea crescândă a partenerilor sociali / părților interesate, începând de la faza de redactare a Planului de Acțiune Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă (PRAO).

O descriere a modalității în care regiunile ar trebui să dezvolte parteneriate urmează să fie o parte constitutivă a componentei de AT referitoare la Parteneriatul Regional și Local pentru Ocupare și Integrare Socială. Un raport privind parteneriatul este studiat în prezent de către Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, dar în ceea ce privește procesul de planificare, a fost deja luată decizia de implicare a Consorțiilor Regionale.

Pentru realizarea PRAO, ar trebui ca aceste Consorții Regionale să propună o modalitate de realizare a procesului de consultare cu alți factori interesați, oarecum formalizată, iar un rezumat al modului în care procesul de consultare a fost desfășurat în regiune ar trebui să fie inclus ca o anexă la PRAO. Acesta ar constitui o descriere pe scurt a dezvoltării etapei 4 referitoare la procesul de consultare, cum ar fi aranjamentele pentru consultare și părțile interesate implicate.

În anexa la PRAO ar trebui realizat un scurt rezumat al documentului de consultare, care să treacă în revistă propunerile rezultate din procesul de consultare.

4.2 Aranjamentele privind implementarea planului, monitorizarea și evaluarea

Implementarea necesită aportul unei serii de organizații și persoane și utilizează o varietate de resurse. Ar trebui introdusă o nouă anexă pentru a înregistra diferitele elemente privind implementarea.

Fiecare linie directoare revizuită ar trebui să conțină detalii ale acțiunilor ce vor fi întreprinse, ale organizațiilor responsabile de implementare, ale partenerilor cu care vor lucra, un grafic estimativ de realizare și o declarație privind sursa (și preferabil suma) resurselor ce urmează a fi utilizate.

Va fi necesară includerea unei anexe pentru a descrie modalitatea de monitorizare a implementării PRAO și de către cine va fi realizată. Sugerăm că această responsabilitate ar fi de competența Coordonatorului UIP regionale.



Monitorizarea nu poate fi lăsată la urmă deoarece este necesar ca aceasta să fie un proces permanent. Este nevoie să se ia în considerare:

- Frecvența de monitorizare a procesului
- Modalitatea de revizuire și actualizare a PRAO pentru a se asigura că acesta reflectă o situație în schimbare
- Ce jaloane intermediare ar fi indicat să se introducă
- Dacă procesul de monitorizare ar putea implica responsabilitatea Consorțiilor Regionale
- Modalitate de publicare a progresului sau de aducere la cunoștința opiniei publice
- Cum se vor aborda acțiunile de remediere / corective în cazul în care acestea devin necesare (și de către cine)
- Cine va efectua evaluarea și când?
- Aceasta va fi separată de procesul de monitorizare sau va fi realizată împreună cu acesta? Există o serie de avantaje ale acestei abordări deoarece acțiunile pot fi redefinite dacă nu au impactul anticipat. Este foarte posibil să se implementeze acțiunile dar scopul să nu fie atins deoarece acestea au fost găsite sau nu au avut rezultatul scontat!

Odată ce s-a căzut de acord în privința monitorizării și evaluării globale, trebuie pregătită o anexă pentru a fi inclusă în PRAO.

4.3 Surse de informare privind piața muncii

Pot fi luate în considerare trei tipuri de informații: statisticile actuale și proiecțiile demne de încredere ale acestora, în calitate de informații „puternice”, iar informațiile „ușoare” sau „parțiale” pot fi utilizate pentru a alerta planificatorii în privința *direcției schimbării*, iar cel de-al treilea tip se referă la primirea unui *feedback* referitor la sistem.

O primă etapă a constituirii unui sistem de informare privind piața muncii la nivel regional presupune colectarea și compilarea informațiilor.

Anchetele forței de muncă în gospodăria (AMIGO) sunt întreprinse de Institutul Național de Statistică și cuprind informații diferențiate la nivel cel mult regional. Prin urmare, din aceste studii nu este totdeauna posibilă obținerea unor date demne de încredere în ceea ce privește nivelul județean. Recensământul, care este realizat de Institutul Național de Statistică din România din 10 în 10 ani, constituie excepția majoră în ceea ce privește statistica forței de muncă disponibile la toate nivelele județene/locale, precum și o structură mai detaliată a informațiilor. Datele statistice provenind din recensământ sunt disponibile doar din 10 în 10 ani și sunt cel mai bine utilizate pentru a examina în detaliu caracteristicile populației și ale persoanelor ocupate, precum și dimensiunile structurale ale pieței de muncă locale.

Se așteaptă ca seriile de statistici oficiale primare să fie disponibile pentru procesul de planificare, iar pe baza acestora să se fundamenteze tendințele și curente de dezvoltare. Acest tip de informație este denumit informație „puternică” sau „de încredere”.

În cadrul obținerii și compilării informațiilor referitoare la economia și piața de muncă regionale, Consorțiile Regionale ar trebui să inițieze aranjamente cu partenerii lor locali pentru a obține informațiile deja disponibile și care sunt denumite informații ușoare sau parțiale: anumite date administrative provenind de la agenții de ocupare a forței de muncă, oficii regionale de statistică, asociații ale patronatelor și angajaților, consilii județene, agenții pentru dezvoltare regională etc.



Aceste informații „parțiale” pot fi utilizate pentru a suplini (sau a contrazice) statisticile primare. Pot include, de asemenea:

- ocupații noi sau aflate în plină dezvoltare, provenind din studiile pieței muncii realizate de patronate;
- dezvoltări industriale majore cunoscute ce urmează să se petreacă în regiune
- rapoarte ale oficiilor forței de muncă privind ocupații care se confruntă cu probleme de asigurare a forței de muncă pe termen lung sau ocupații unde există șomeri pe termen lung;
- cercetări disponibile privind tehnici tip scenariu pentru dezvoltarea macroeconomică.

Provocarea la adresa instituirii unui sistem local puternic de informații o constituie identificarea surselor de date existente și realizarea legăturilor necesare pentru dobândirea informațiilor la timp. În cadrul acestor informații parțiale, Consorțiile Regionale ar trebui să își extindă rețelele de informare la nivelul Camerelor de Comerț, Asociațiilor Patronatelor, sindicatelor și altor organizații active în zonă, care au un interes în programele de dezvoltare a forței de muncă. Ar trebui notat faptul că utilizarea unor surse diferite ar putea avea ca rezultat apariția unor date aparent conflictuale. Prin urmare, este necesar să se acorde atenție definițiilor și metodologiilor primare de colectare și compilare a datelor, pentru a se evita inadvertențele din statistici și interpretările pe baza acestora.

La inițierea analizelor proceselor, informații și date diferite ar trebui să ofere perspectiva necesară pentru dezvoltarea regională. În general, ciclurile de planificare includ, pe lângă „Statistici” și „Informații parțiale”, și date relevante referitoare la un feedback provenit din ciclul anterior de implementare sau din diferite discuții. Este important ca toate tipurile de informații și date să fie luate în considerare în procesele de analiză, dar atunci când este pregătit raportul planificării, secțiunea ar trebui să conțină un rezumat al descoperirilor-cheie și al concluziilor rezultate din analizele efectuate pentru regiune, pe o serie de subiecte.

În ceea ce privește informațiile de feedback, sunt necesare statistici colectate în mod regulat de la programele implementate pentru a documenta dovezile conform cărora planurile și direcțiile decise anterior sunt implementate în prezent, precum și un inventar al obstacolelor în calea schimbării, care ar contribui la cunoașterea acestora în abordarea din planurile viitoare.

Paragrafele nu au nevoie să cuprindă toate datele care au fost implicate în procesul de analiză și trebuie să fie scurte și concentrate asupra concluziilor care pot fi trase și trebuie să se asigure că acestea conțin evaluări referitoare la cifre.

Pe baza acestei analize se va decide ce propuneri de măsuri ar trebui realizate pentru regiunea în cauză.

Ulterior, organizațiile și persoanele implicate pot face din acestea un subiect studiu ca parte a procesului de consultare.

Pe lângă utilizarea informației de încredere (statistici) și a informației parțiale (parțiale sau provenind din date administrative), se pot include în categoriile de feedback și descoperirile realizate în decursul interviurilor cu șomerii, cu firmele de recrutare etc.



4.4 Referitor la resurse

Evident, vor fi necesare resurse financiare pentru implementarea planului. Unii dintre partenerii planurilor vor avea resurse proprii. Dar va fi probabil necesară căutarea de finanțare suplimentară din numeroase surse externe. Acest aspect poate crea probleme dacă procesul nu este gestionat cu atenție.

Trebuie urmat un principiu fundamental: căutarea de finanțare viabilă din diverse surse, fie pentru întregul plan sau pentru proiecte separate. Aceste surse includ programe europene, naționale, regionale și locale. Se recomandă combinarea diferitelor surse de finanțare într-un program coerent și evitarea creării unei liste de proiecte ad-hoc. Fiecare sursă de finanțare trebuie analizată cu atenție înainte de formularea unei solicitări.

În Europa, Fondurile Structurale UE reprezintă o importantă sursă de finanțare pentru dezvoltarea ocupării regionale. Acestea sprijină acțiuni ce duc la crearea de locuri de muncă, ajută persoanele să ocupe locuri de muncă, îmbunătățesc condițiile de ocupare și reduc inegalitatea la nivel local.

Fondul Social European (FSE) este principalul instrument financiar UE ce stă la baza Strategiei Europene de Ocupare.

Programele sunt planificate de Statele Membre alături de Comisia Europeană. Acestea sunt implementate printr-o gamă extinsă de organizații publice și private, inclusiv organizații non-guvernamentale și parteneriate locale. Aceste organizații pot solicita suport financiar fin FES prin intermediu programelor regionale.

5 URMĂTORII PAȘI CARE TREBUIE DEZVOLTAȚI

Acțiunea	Data limită	Organisme responsabile
Îndrumar pentru elaborarea PRAO ce trebuie prezentat MMSSF –UIP	22 februarie	AT
Îndrumar pentru elaborarea PRAO convenite înaintea Conferinței “Împărtășirea experiențelor în domeniul parteneriatelor”	1 martie 2006	MMSSF -UIP
Prezentarea oficială a Îndrumarului la Conferința “ Împărtășirea experiențelor în domeniul parteneriatelor”	1 martie 2006	AT
Dezvoltare chestionar evaluare necesar (TNA) formare pentru PRAO convenit cu Ministerul și transmitere de Minister către cei 72 reprezentanți ai CR	5 martie 2006	AT – MMSSF-UIP
Restituirea chestionarelor TNA	10 martie 2006	Reprezentanți CR MMSSF
Elaborarea materialelor de instruire cu privire la dezvoltarea PRAO și prezentarea lor Ministerului pentru aprobare	21 martie 2006	AT



Instruirea cu privire la PRAO ce va avea loc la nivel central	Prima decadă din Aprilie 2006	AT
Etapa 1 - efectuare cercetări și evaluări generale ale situației actuale a domeniului ocupării la nivel european și a contextului politicilor din România.	Finalizată până la 20 aprilie 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 2 - dezvoltare PRAO -colectare și analiză date cu privire la tendințe actuale și viitoare.	Finalizată până la 28 aprilie 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 3-stabilire priorități și zone de intervenție în contextul liniilor directoare privind ocuparea .	Finalizată până la 5 mai 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 4 - consultări extinse cu factori interesați din regiune	Finalizată până la 12 mai 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 5 – modificarea priorități în baza consultărilor ce au avut loc	Finalizată până la 17 mai 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 6 finalizarea PRAO și prezentarea spre analiză și aprobare de către Comitetele de Dezvoltare Regională	Finalizată până la 30 mai 2006	Consortiu Regional AT
Etapa 7 manualul de implementare a planurilor: elaborat până la 16 iunie, 2006	Finalizat până la 16 iunie 2006 pentru AT Permanent pentru CR	AT – manual Consortiu Regional
Etapa 8 monitorizare, analiză și evaluare progresului	AT final până în 7 iulie 2006 Permanent pentru CR	Consortiu Regional



ANEXA 1.

Linie directoare integrată nr. 17:

Implementarea politicilor de ocupare ce vizează ocuparea întregii forțe de muncă, îmbunătățirea calității și productivității la locul de muncă, și întărirea coeziunii sociale și teritoriale.

Politicile trebuie să contribuie la atingerea unei rate medii de ocupare globală pentru Uniunea Europeană (UE) de 70%, de minim 60% pentru femei și 50% pentru lucrătorii cu vârstă înaintată (55-64) până în anul 2010, și la reducerea șomajului și a inactivității. Statele Membre trebuie să aibă în vedere stabilirea de rate naționale de ocupare țintă

În abordarea acestor obiective, acțiunea trebuie centrată asupra următoarelor priorități:

- atragerea și menținerea mai multor persoane în activitate, creșterea ofertei de locuri de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială,
- îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și societăților,
- creșterea investițiilor în capitalul uman printr-o mai bună instruire și aptitudini.

1. ATRAGEREA ȘI MENȚINEREA MAI MULTOR PERSOANE ÎN ACTIVITATE, CREȘTEREA OFERTEI DE LOCURI DE MUNCĂ ȘI MODERNIZAREA SISTEMELOR DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Creșterea nivelurilor de ocupare a forței de muncă este cel mai eficient mijloc de obținere a creșterii economice și promovare a economiilor de integrare socială asigurând în același timp o rețea de siguranță pentru persoanele inapte pentru muncă. Promovarea unei oferte de locuri de muncă mai mari la nivelul tuturor grupurilor, o nouă abordare a ciclului de viață privind munca și modernizarea sistemelor de protecție socială pentru a asigura adecvarea acestora, viabilitatea financiară și sensibilitatea față de nevoile în schimbare la nivel de societate sunt cu atât mai mult necesare având în vedere scăderea prognozată a populației în vârstă de muncă. Trebuie acordată o atenție deosebită rezolvării diferențelor persistente de ocupare între femei și bărbați, și ratele scăzute de ocupare ale lucrătorilor cu vârstă înaintată și tinerilor, parte a noii abordări intergeneraționale.

Acțiunea trebuie să abordeze de asemenea șomajul în rândul tinerilor care este în medie dublu față de rata globală de șomaj. Trebuie implementate condițiile corecte pentru facilitarea progresului în activitate, indiferent dacă este pentru intrarea în activitate, revenirea la activitate după o pauză sau dorința de a prelungi durata de activitate. Calitatea locurilor de muncă, inclusiv retribuția și beneficiile, condițiile de muncă, siguranța locului de muncă, accesul la instruire pe durata întregii vieți și posibilitățile de dezvoltare a carierei sunt extrem de importante, precum și sprijinul financiar și stimulentele din cadrul sistemelor de protecție socială.



Linie directoare integrată nr. 18:

Promovarea unei abordări pentru ciclul de viață în muncă prin:

- *un efort reînnoit de formare a parcursurilor de ocupare pentru tineri, și reducerea șomajului la nivelul tinerilor conform prevederilor Pactului European pentru Tineret.*
- *Acțiune fermă pentru creșterea participării femeilor și reducerea diferențelor între sexe cu privire la ocupare, șomaj și retribuție*
- *O împăcare mai bună a activității și vieții private și oferirea de facilități accesibile și disponibile de îngrijire a copilului și asistență pentru alte persoane dependente*
- *Sprijin financiar pentru îmbătrânirea activă, inclusiv condiții adecvate de muncă, stare de sănătate (ocupațională) îmbunătățită și stimulente adecvate pentru muncă și descurajarea pensionării premature*
- *Sisteme de protecție socială moderne, inclusiv pensii și îngrijiri medicale, asigurând lor adecvarea socială, viabilitatea financiară și sensibilitatea față de nevoile în schimbare, astfel încât să sprijine participarea și o mai bună menținere în activitate și o durată de activitate mai lungă.*

Facilitarea accesului la ocupare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prevenirea șomajului și asigurarea ca persoanele care intră în șomaj să rămână în strâns contact cu piața muncii și creșterea capacității acestora de ocupare sunt esențiale pentru creșterea participării și combaterea excluderii sociale. Acest lucru presupune înlăturarea barierelor față de piața muncii prin oferirea de asistență pentru căutarea eficientă a unui loc de muncă, facilitarea accesului la instruire și alte măsuri active pe piața muncii și asigurarea că activitatea este rentabilă, precum și îndepărtarea șomajului, sărăciei și situațiilor de inactivitate. O atenție deosebită trebuie acordată promovării integrării persoanelor dezavantajate, inclusiv lucrătorii cu aptitudini scăzute, pe piața muncii, inclusiv prin extinderea serviciilor sociale și economiei sociale, precum și prin dezvoltarea de noi surse de locuri de muncă ca răspuns la nevoile colective. Combaterea discriminării, promovarea accesului la ocupare pentru persoane cu handicap și integrarea imigranților și minorităților sunt deosebit de importante.



Linie directoare integrată nr. 19:

Asigurarea unor Piețe ale muncii inclusive, sporirea atractivității ocupării și asigurarea rentabilității ocupării pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, inclusiv persoanele dezavantajate și celor inactive prin:

- măsuri active și preventive pe piața muncii, inclusiv identificarea timpurie a nevoilor, asistență în vederea căutării unui loc de muncă, orientare și instruire în cadrul planurilor de acțiune personalizate, oferirea de servicii sociale necesare pentru sprijinirea integrării persoanelor care nu au contact cu piața muncii și contribuirea la eradicarea sărăciei

- revizuirea continuă a stimulentei și mijloacelor de descurajare rezultând din sistemele de impozitare și beneficii, inclusiv administrarea și condiționarea beneficiilor și o reducere semnificativă a ratelor marginale de impozitare efective ridicate, în special pentru persoanele cu venituri reduse, asigurând în același timp niveluri adecvate de protecție socială

- dezvoltarea de noi surse de locuri de muncă în domeniul serviciilor pentru persoane fizice și societăți, în special la nivel local.

Pentru a permite mai multor persoane să găsească un loc de muncă mai bun, este necesar de asemenea întărirea infrastructurii pieței muncii la nivel național și UE, inclusiv prin rețeaua EURES, astfel încât să se anticipeze și să se rezolve mai bine posibilele nepotriviri.

În acest context, mobilitatea lucrătorilor în cadrul UE este esențială și trebuie asigurată în întregime în contextul Tratatelor.

Trebuie acordată de asemenea întreaga atenție piețelor de muncă naționale legate de ocuparea pentru oferta suplimentară de forță de muncă ce rezultă din imigrarea cetățenilor din țările slab dezvoltate.

Linie directoare integrată nr. 20

Îmbunătățirea adaptării la nevoile pe piața muncii prin:

- Modernizarea și întărirea instituțiilor pieței muncii, în special serviciile de ocupare avându-se în vedere de asemenea asigurarea unei mai mari transparențe a oportunităților de ocupare și instruire la nivel național și european*
- eliminarea obstacolelor de mobilității pentru lucrători la nivelul Europei în cadrul tratatelor*
- anticiparea mai bună a aptitudinilor necesare, dezechilibrelor și impedimentelor pe piața muncii*
- gestionarea corespunzătoare a migrațiilor economice*

2. ÎMBUNĂTĂȚIREA ADAPTABILITĂȚII LUCRĂTORILOR ȘI SOCIETĂȚILOR

Europa trebuie să-și îmbunătățească capacitatea de anticipare, declanșare și absorbție a schimbărilor economice și sociale. Acest lucru presupune costuri scăzute de ocupare a forței de



muncă, forme moderne de organizare a ocupării și piețe ale muncii care funcționează corespunzător și care permit o mai mare flexibilitate alături de siguranța locului de muncă pentru a întâmpina nevoile societăților și lucrătorilor. Acest lucru trebuie să contribuie de asemenea la prevenirea apariției piețelor muncii segmentate și la reducerea ocupării la negru.

În cadrul economiei actuale din ce în ce mai globalizate cu deschiderea pieței și continua introducere de noi tehnologii, atât societățile cât și lucrătorii se confruntă cu nevoia, și într-adevăr oportunitatea, adaptării. Deși acest proces de schimbări structurale este benefic la nivelul global al dezvoltării și ocupării, se produc de asemenea și transformări negative pentru anumiți lucrători și societăți. Întreprinderile trebuie să devină mai flexibile pentru a răspunde schimbărilor bruște ale cererii pentru bunurile și serviciile lor, să se adapteze noilor tehnologii și să fie capabile să aducă în permanență inovații pentru a rămâne competitive. Trebuie de asemenea să răspundă la cererea din ce în ce mai mare de calitate a locurilor de muncă corelată cu preferințele personale ale lucrătorilor și schimbările de la nivelul familiei, și trebuie să facă față îmbătrânirii forței de muncă și scăderii numărului angajaților tineri. Pentru lucrători, perioada de activitate devine mai complexă întrucât tipurile de activitate devin mai variate și neregulate și trebuie să facă față cu succes unui număr mai mare de tranziții pe parcursul unui ciclu de viață. În condițiile unor economii care se schimbă rapid și restructurării aferente, lucrătorii trebuie să facă față unor noi modalități de muncă, inclusiv exploatarea sporită a Tehnologiilor de Informare și Comunicare (TIC) și schimbărilor statutului lor de muncă, și să fie pregătiți pentru învățare pe parcursul întregii vieți. Mobilitatea geografică este de asemenea necesară pentru accesarea unor oportunităților de ocupare la nivel extins și în întreaga UE.

Linie directoare integrată nr. 21

Promovarea unei mai mari flexibilități concomitent cu siguranța locului de muncă, și reducerea segmentării pieței muncii, avându-se în vedere rolul partenerilor sociali, prin:

- *adaptarea legislației ocupării, revizuirea diferitelor acorduri contractuale și referitoare la norma de lucru,*
- *abordarea problematicii ocupării la negru*
- *anticiparea îmbunătățită și administrarea pozitivă a schimbării, inclusiv a restructurării economice, în special legată de deschiderea economică, pentru a minimiza costurile sociale și a facilita adaptarea,*
- *promovarea și diseminarea de moduri inovative și flexibile de organizare a ocupării, în vederea îmbunătățirii calității și productivității ocupării, inclusiv în ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă,*
- *sprijinirea tranziției situației profesionale, inclusiv instruirea, auto-ocuparea, crearea de locuri de muncă și mobilitatea geografică.*

În vederea creării de locuri de muncă, a menținerii competitivității și a contribuției la cadrul economic general, creșterile salariale generale trebuie să se coreleze cu creșterea productivității în cadrul ciclului economice, și ar trebui să reflecte situația pieței muncii. Eforturi sunt de asemenea necesare pentru a reduce costurile nesalariale ale ocupării și pentru a revizui



elementele impozabile în special în cazul celor cu un nivel redus de salarizare, facilitând astfel chiar crearea de locuri de muncă.

Linie directoare integrată nr. 22

Asigurarea dezvoltării unor costuri cu munca și a unor mecanisme de stabilire a salarizării favorabile angajării:

- *încurajarea parteneriatelor sociale în cadrul propriei arii de responsabilitate, pentru a stabili cadrul corect de negociere a salarizării în vederea reflectării corecte a productivității și a provocărilor de pe piața muncii, la toate nivelurile relevante, și pentru a elimina diferențierea salarizării pe sexe;*
- *revizuirea impactului ocupării asupra costurilor de muncă nesalariale și, după caz, adaptarea structurii și nivelului acestora, în special pentru a reduce impozitarea salariilor mici.*

3. CREȘTEREA INVESTIȚIILOR ÎN CAPITALUL UMAN PRIN INTERMEDIUL EDUCAȚIEI ȘI A CALIFICĂRILOR SPORITE

Europa trebuie să investească mai mult în capitalul uman. Prea multe persoane sunt împiedicate să accedă la piața muncii din cauza lipsei calificării, sau din cauza nepotrivirii dintre calificări și cerere. Pentru a îmbunătăți accesul la ocupare pentru toate nivelurile de vârstă, pentru a crește productivitatea și calitatea ocupării, UE trebuie să investească mai mult și mai eficace în capitalul uman și educația continuă, în beneficiul indivizilor, al companiilor, al economiei și al societății în ansamblu.

Economiile bazate pe cunoaștere și pe servicii necesită calificări diferite de industriile tradiționale, acestea trebuind să fie aduse continuu la zi pentru a face față modificărilor tehnologice și procesului de inovare. Lucrătorii, pentru a își păstra locul de muncă și pentru a avansa, trebuie să acumuleze și să își perfecționeze continuu calificările. Productivitatea companiilor depinde de formarea și menținerea unei forțe de muncă adaptabile la schimbare. Guvernele trebuie să se asigure că sistemul educațional relevant este perfecționat, și că tinerii își însușesc calificările necesare, în conformitate cu Pactul European pentru Tineret (European Youth Pact). Toate persoanele interesate trebuie să se mobilizeze pentru a dezvolta și cultiva o cultură reală a educării continue, de la vârste mici. Pentru a realiza o creștere substanțială a investițiilor publice și private în resurse umane pe cap de locuitor și pentru a garanta calitatea și eficiența acestor investiții, este vital să se asigure partajarea echitabilă și transparentă a costurilor și responsabilităților între actori. Statele membre trebuie să folosească mai eficient Fondurile Structurale și cele puse la dispoziție de Banca Europeană de Investiții pentru a investi în educație și instruire. În vederea atingerii acestor deziderate, Statele membre se angajează să dezvolte strategii comprehensive de formare continuă până în anul 2006, și să implementeze Programul de Lucru privind Educația și Pregătirea Profesională până în 2010.



Linie directoare integrată Nr. 23

Extinderea și îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman, prin:

- *Educație inclusivă și politici de formare și de acțiune pentru a facilita semnificativ accesul la pregătire profesională inițială, secundară și terțiară, inclusiv stagii de pregătire și instruire antreprenorială*
- *Reducerea semnificativă a cazurilor de abandon școlar*
- *Strategii eficiente de educație continuă deschisă tuturor în cadrul școlilor, companiilor, autorităților publice și al gospodăriilor, în conformitate cu acordurile europene, incluzând stimulente și mecanisme de partajare a costurilor, în vederea creșterii participării la formarea continuă, inclusiv la locul de muncă, pe tot parcursul vieții, în special în rândul lucrătorilor cu calificări reduse sau vârstnici*

Stabilirea de obiective ambițioase și creșterea generalizată a nivelului investițiilor nu este însă suficient. Pentru a echilibra cererea și oferta în practică, sistemele de formare continuă trebuie să fie viabile financiar, accesibile, și adaptabile la necesitățile în schimbare.

Adaptarea și creșterea capacității sistemelor de învățământ și formare profesională sunt necesare pentru îmbunătățirii relevanței acestora în contextul pieței muncii, a sensibilității acestora la necesitățile unei economii și societăți bazate pe cunoaștere precum și a eficienței acestora. Tehnologia informației și a comunicațiilor poate fi utilizată pentru a îmbunătăți accesul la învățare, ajustându-l într-un mod cât mai satisfăcător la nevoile angajaților și angajatorilor. Este necesară o de asemenea o mai mare mobilitate atât în scopurile ocupării cât și în cele ale învățării, pentru a permite accesul la oportunități de ocupare mai degrabă în UE decât în altă parte. Ar trebui să dispară ultimele obstacole la adresa mobilității rămase pe piața muncii europene, mai ales cele relative la recunoașterea și transparența calificărilor și a competențelor. Va fi foarte important să se facă uz de instrumentele și referințele legislative aprobate la nivel european pentru a sprijini reformele sistemelor naționale de educație și formare profesională, conform celor stabilite în Programul de lucru pentru Educație și Formare Profesională pentru anul 2010.

Linie directoare integrată Nr. 24

Adaptarea sistemelor de învățământ și formare profesională ca reacție la noile cerințe privind competențele, prin:

- *creșterea și asigurarea unui anumit grad de atracție, atitudine deschisă și a anumitor standarde de calitate relative la învățământ și formare profesională, urmărind a crește oferta în domeniul învățământului și formării profesionale, a asigura moduri flexibile de învățare și a crește posibilitățile*



de mobilitate pentru studenți și cursanți

- *facilitarea și diversificarea accesului pentru toate persoanele la cursurile de instruire și formare profesională, precum și la cunoștințele adecvate, privind organizarea timpului de lucru, a serviciilor de sprijin adresate familiilor, îndrumarea în carieră, și dacă este necesar prin crearea unor noi forme de împărțire a costurilor*
- *rezolvarea necesităților de competențe nou apărute, a competențelor cheie, și a cerințelor viitoare de competențe, prin îmbunătățirea modului de definire și a transparenței calificărilor, a modului eficient de recunoaștere a acestora, precum și a validării sistemului formal sau non-formal de învățare.*

Ținte și puncte de referință (benchmarks) stabilite în cadrul Strategiei Europene de Ocupare a forței de muncă

S-au stabilit următoarele ținte și puncte de referință în contextul Strategiei Europene de Ocupare a forței de muncă din anul 2003:

- fiecărui șomer să i se ofere posibilitatea unui nou început înainte de a împlini cele 6 luni de șomaj în cazul tinerilor sau cele 12 luni în cazul adulților, prin intermediul cursurilor de formare sau re-orientare profesională, practică în domeniu, prin măsuri de ocupare a sau similare, combinate acolo unde este cazul cu asistență continuă la căutarea unui loc de muncă,
- 25 % din șomerii pe termen lung să participe până în 2010 la una din măsurile active de formare sau re-orientare profesională, angajare subvenționată sau altă măsură de ocupare, în scopul obținerii mediei privind cele mai evaluate trei state membre,
- persoanele care caută un loc de muncă în UE să poată consulta toate posturile libere făcute publice prin intermediul agențiilor de ocupare a forței de muncă din statele membre,
- să se obțină o creștere cu cinci ani, la nivelul Uniunii Europene, a vârstei medii de ieșire la pensie în cadrul pieței muncii, până în 2010 (prin comparație cu 59,9 în 2001),
- să se asigure, până în 2010, servicii de asistență socială pentru cel puțin 90% din copii între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare, și pentru cel puțin 33 % din copii sub 3 ani,
- să se asigure o rată medie de abandon școlar, la nivel european, de sub 10 %.
- cel puțin 85 % din persoanele în vârstă de 22 de ani din Uniunea Europeană să fi absolvit cursurile învățământului secundar superior până în 2010,
- nivelul mediu de participare, în întreaga Uniune Europeană, la educația permanentă să fie de cel puțin 12,5 % din populația adultă în vârstă de muncă (grupul de vârstă 25 - 64 ani).



ANEXA 2

Linie directoare integrată Nr.:
[textul directivei]

[descrierea acțiunilor și politicilor]

Reacția la linie directoare în cauză la nivel național: prioritate națională, dacă este relevantă pentru beneficiarii priorităților regionale

Subiectul priorității regionale

- | | |
|---|--|
| (a) | <u>Poziția actuală în regiune</u> |
| ca parte a evaluării actuale | |
| (b) | <u>Măsurile și acțiuni propuse, grafic</u> |
| satisfacerea necesităților identificate | |
| (c) | <u>Indicatori cheie</u> |
| evaluarea rezultatelor fiecărei acțiuni | |
| (d) | <u>Organizații responsabile</u> |
| responsabilități, monitorizare și raportare | |
| (e) | <u>Surse de finanțare</u> |



ANEXA 3

Model ce conține o trecere în revistă a programelor regionale relevante.

Nr.	Denumirea programului	Autoritatea responsabilă cu implementarea	Rezultate vizate (pe scurt)	Comentarii



ANEXA 4

Ocuparea forței de muncă **(priorități, perspective)**

I. Priorități conținute în Programul de Guvernare 2005-2008

Principiile acțiunilor în domeniul ocupării forței de muncă
– Implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor și strategiilor pentru implementarea unor programe speciale în domeniul ocupării;
– Șanse egale pentru toți furnizorii de servicii de pe piața muncii (furnizorii de consiliere, formare profesională și de ocupare);
– Deplasarea centrelor de decizie către unitățile locale pentru a se trece la un management competitiv, care să conducă la creșterea responsabilităților locale și la optimizarea folosirii resurselor.

Obiectiv - creșterea gradului de ocupare și scăderea reală a ratei șomajului

Măsuri pasive

– Modificarea cuantumului indemnizației de șomaj în funcție de stagiul de cotizare și contribuția la bugetul asigurărilor sociale de șomaj;
– stimularea inserției pe piața muncii a absolvenților de învățământ preuniversitar și universitar, a șomerilor care sunt părinte unic susținător al familiei monoparentale sau persoane în vârstă de peste 45 de ani;

Măsuri active

- creșterea constantă a ponderii măsurilor de stimulare a ocupării în totalul cheltuielilor sociale de șomaj.
· Promovarea unor programe speciale în parteneriat pentru diminuarea șomajului de lungă durată, atât în rândul tinerilor cât și a persoanelor care au depășit vârsta de 45 de ani, precum și din rândul persoanelor care au dificultăți de integrare;

Măsuri instituționale

– Crearea autonomiei decizionale și de conducere a ANOFM.

II. Recomandări ale Raportului comprehensiv de monitorizare realizat de Comisia Europeană - 2005

- eforturi suplimentare pentru implementarea eficientă a priorităților identificate în Documentul Comun de Evaluare a Priorităților Politicii de Ocupare (JAP);
- integrarea grupurilor minorităților etnice, în special a celei Rrome, pe piața muncii;
- îmbunătățirea eficacității și eficienței serviciului public de ocupare a forței de muncă;
- activarea eficientă a măsurilor de pe piața muncii.

III. Priorități ale Documentului Comun de Evaluare a Priorităților Politicii de Ocupare JAP

- **Promovarea unui mediu favorabil ocupării** (reducerea impozitelor și a taxelor, creșterea conformării la plata taxelor, interacțiunea dintre sistemul de asistență socială și cel de asigurări pentru șomaj, sistem de salarizare care să sprijine reformele economice și ale pieței muncii);



- **Dezvoltarea resurselor umane – legătura cu piața muncii** (asigurarea pentru toți copiii a accesului la învățământul obligatoriu; lărgirea accesului la învățământul secundar; adaptabilitatea la nevoile pieței muncii; asigurarea calității în educație, mai ales în mediul rural; dezvoltarea strategiei pentru formarea profesională continuă și a capacității de pregătire a șomerilor);
- **Promovarea de politici active pe piața muncii și Serviciul Public de Ocupare** (asigurarea resurselor financiare și umane pentru politicile active pe piața forței de muncă, echilibru mai bun între ocuparea subvenționată și alte măsuri, îmbunătățirea calității și eficienței Serviciului Public de Ocupare, mai ales la nivel teritorial);
- **Asigurarea accesului egal pe piața muncii pentru toți** (strategii pentru promovarea grupurilor dezavantajate pe piața forței de muncă, în special a membrilor minorității roma);
- **Cadrul instituțional** (dezvoltarea unui dialog bipartit, consolidarea capacității instituționale pentru politica regională de ocupare și pentru implementarea cadrului de sprijin comunitar de tip structural).

Conform ultimului raport de progres privind JAP (septembrie 2005), prioritățile stabilite în 2002 rămân, în continuare, valabile.

IV. Cadrul strategic

Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2010 are ca obiective strategice: ocupare deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziune și incluziune socială (în conformitate cu obiectivele strategice interdependente ale Strategiei Europene de Ocupare revizuită). Implementarea acestor obiective pe termen mediu va duce la atingerea unei rate de ocupare de 59,8% în 2008 (în 2004 a fost de 57,9%, grupa de vârstă 15-64 ani).

Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005 – 2010 stabilește, pentru anul 2010, atingerea țintei de 7% în ce privește rata de participare la educație și formare profesională (grupa de vârstă 25-64 ani). Obiectivele strategice sunt:

1. O participare crescută la formarea profesională continuă (FPC) și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții;
2. Creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate.

V. Priorități ale Planului Național de Acțiune în domeniul Ocupării 2004-2005

- Obiective orizontale: ocuparea deplină, calitatea și productivitatea muncii și coeziunea și incluziunea socială;
- Obiective și măsuri concrete stabilite în conformitate cu liniile directoare valabile la acea dată:

Linia directoare 1	Măsuri active și preventive pentru șomeri și persoane inactive
Linia directoare 2	Crearea de locuri de muncă și spiritul antreprenorial
Linia directoare 3	Conducerea tranziției și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii
Linia directoare 4	Promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții
Linia directoare 5	Creșterea ofertei pe piața muncii și promovarea îmbătrânirii active
Linia directoare 6	Egalitate de gen
Linia directoare 7	Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii
Linia directoare 8	Rentabilizarea muncii și crearea de stimulente corespunzătoare
Linia directoare 9	Transformarea muncii nedecarate în ocupare corespunzătoare
Linia directoare 10	Combaterea disparităților regionale privind ocuparea



Noul *Plan Național de Acțiune în domeniul Ocupării*, valabil pentru anul 2006, va fi caracterizat de o abordare extrem de pragmatică, cu un accent deosebit pe mediul rural și inserția pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie romă. O secțiune specială va fi dedicată consolidării capacității serviciului public de ocupare.

Va fi păstrată prezentarea măsurilor în funcție de noile linii directoare în domeniul ocupării, însă numai în acord cu necesitățile de acțiune pe plan intern.

Cel de-al doilea raport de progrese privind prioritățile identificate în JAP conține în secțiunea de concluzii o astfel de abordare. Ea va fi extinsă în PNAO-2006.