

NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1 - TITLUL PROIECTULUI DE ACT NORMATIV

Hotărâre privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2013-2020 pentru implementarea Strategiei

Secțiunea a 2-a - MOTIVUL EMITERII ACTULUI NORMATIV

1. Descrierea situației actuale

Descrierea situației actuale la nivel european

La nivelul UE, politica de ocupare este parte integrantă din ansamblul de politici complementare care au evoluat continuu odată cu modelele de dezvoltare socioeconomică.

Strategia *Europa 2020* reprezintă un document strategic al Uniunii Europene, cu privire la domeniul economic și social, în contextul modelului european al economiei sociale de piață, document care proiectează direcțiile fundamentale de dezvoltare economică și socială ale Uniunii Europene în secolul XXI. Acesta reprezintă o nouă abordare strategică a Uniunii Europene, bazată pe o serie de documente ale Comisiei Europene, Consiliului European și formațiunilor de lucru ale Consiliului Uniunii Europene.

Strategia *Europa 2020* conține țintele fundamentale pe care Uniunea Europeană își propune să le atingă, în domeniul economic și social, la orizontul anului 2020, adică pe parcursul intervalului 2011-2020, pe ansamblul Uniunii. Strategia *Europa 2020* se constituie în continuatoarea Agendei Lisabona 2010, care a funcționat, cu același scop, pentru perioada 2000-2010.

Strategia Europa 2020 propune trei priorități, care se constituie în *principii fundamentale* ale construcției europene în următoarea decadă:

1. creștere *inteligentă* – bazată pe o economie a cunoașterii și inovării (economie în care producția, circulația și valorificarea informației de orice fel au caracter democratic, de masă și funcționează într-o rețea cu un grad de automatizare din ce în ce mai mare);
2. creștere *sustenabilă* – bazată pe o economie competitivă, curată și eficientă (creștere economică de natură să asigure satisfacerea nevoilor economice ale generației curente fără a afecta în mod negativ șansele generațiilor viitoare de a-și satisface nevoile economice proprii);
3. creștere *favorabilă incluziunii* – bazată pe o economie care să genereze creșterea ratei ridicate de ocupare și a coeziunii economice, sociale și teritoriale (creștere economică care să genereze sporirea gradului și calității integrării sociale a tuturor membrilor societății, prin reducerea și, la limită, eliminarea disparităților economice și sociale care nu sunt bazate pe disparități de merit).

Strategia Europa 2020 propune un număr de cinci obiective (ținte) pentru orizontul anului 2020. Aceste obiective sunt:

a. **rata de ocupare**: 75% (în grupa de vârstă 20-64 ani) prin:

- participarea sporită a tinerilor;
- participarea lucrătorilor în vârstă și mai puțin calificați;
- mai buna integrare a migranților legali;

b. ponderea fondurilor totale (publice și private) alocate **cercetării dezvoltării**: 3% din PIB;

c. trinomul „**20x20x20**”: reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră cu 20% (față de 1990), creșterea eficienței energetice cu 20% sau scăderea consumului de energie cu 20%, creșterea ponderii surselor regenerabile de energie în consumul final brut de energie la 20%;

d. limitarea la maxim 10% a **ratei de părăsire timpurie a școlii** de către populația în vârstă de 18-24 de ani și atingerea ponderii de min. 40% a populației care absolvă învățământul terțiar sau echivalent și are vârsta cuprinsă între 30-34 ani;

e. scăderea numărului persoanelor expuse **riscului sărăciei** cu 20 milioane (reducerea cu 25% a numărului persoanelor cu risc de sărăcie).

Strategia Europa 2020 propune implementarea a șapte inițiative emblematică (programe-pilot, sectoriale dar cu vocație transversală, destinate a facilita atingerea obiectivelor, prin acțiuni specifice și convergente, desfășurate în domenii-cheie ale procesualității economice și sociale). Inițiativele emblematică cuprind direcții și recomandări de acțiune atât la nivelul Uniunii Europene cât și la nivelul statelor membre. Ele sunt următoarele: *O Uniune a inovării, Tineret în mișcare, O agenda digitală pentru Europa, O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, O politică industrială adaptată erei globalizării, O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă,*

Descrierea situației actuale la nivel național

Strategia națională de ocupare a forței de muncă – 2004-2010, alături de politicile de ocupare asumate în documentele oficiale din domeniu ale României din perioada 2000-2010, au fost implementate în condițiile succesiunii unor evenimente importante la nivel european și chiar global: 2005 Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă (SEOFM) devine parte integrantă a Strategiei de la Lisabona; 1 ianuarie 2007 România devine stat membru al UE; anul 2008 declanșarea crizei globale economico-financiare și anul 2010 lansarea Strategiei Europa 2020.

Anul 2013 marchează momentul în care direcțiile fundamentale ce vor

	<p>ghida politica națională în materie de ocupare a forței de muncă pentru următorii 7 ani, integrate în mod coerent cadrului strategic european, vor orienta eforturile în vederea atingerii unei rate de ocupare a populației cu vârsta de 20-64 ani de 70% la nivelul anului 2020.</p> <p>Întrucât una dintre cele mai semnificative prevederi ale Strategiei Europa 2020 este aceea conform căreia toate politicile, strategiile și eforturile instituționale trebuie să fie consistente și convergente cu cele cinci obiective stabilite în Strategie, rezultă că, la nivel național, trebuie să ne conjugăm eforturile, inclusiv prin intermediul Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020, în vederea atingerii țintelor specifice stabilite în acest context:</p> <p>Astfel, elaborarea „<i>Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020</i>” are ca bază de referință aspectele și provocările naționale existente în momentul actual, desprinse din analiza ciclului strategic anterior pe de o parte, precum și obiectivele cuprinse în principalele documente strategice de referință de la nivel european (<i>Strategia Europa 2020</i>) și de la nivel național.</p> <p>Concomitent cu procesul de elaborare a <i>Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020</i>, în această perioadă, sunt elaborate documentele de programare pentru perioada 2014 – 2020. Acestea vor stabili tipurile de investiții ce vor fi finanțate prin viitoarele programe operaționale, plecând de la obiectivele tematice, prioritățile de investiții și acțiunile cheie prevazute de regulamentele privind fondurile europene. În acest context, se subliniază faptul că fondurile se vor concentra pe investițiile care contribuie la atingerea obiectivelor cuantificate stabilite în Strategia Europa 2020, pe baza unor dispoziții specifice privind condiționalitățile <i>ex ante</i>, care trebuie îndeplinite înainte de efectuarea plăților, și condiționalitățile <i>ex post</i>, care vor permite eliberarea de fonduri suplimentare numai dacă se constată obținerea rezultatelor scontate. Elaborarea <i>Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020</i> se constituie într-o condiționalitate <i>ex-ante</i> introdusă de Comisia Europeană și aplicabilă utilizării fondurilor europene pentru perioada 2014 – 2020.</p>
<p>2.Schimbări preconizate</p>	<p>Realizarea obiectivului de promovare și creștere a ocupării forței de muncă depinde de o serie de condiționalități legate de schimbări în alte domenii de politică precum: politica educațională (reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, corelarea programei școlare de nivel mediu și superior cu cerințele actuale și de perspectivă ale pieței muncii etc.), economică (stimularea sectoarelor economice sustenabile în vederea recalificării forței de muncă pentru creșterea productivității și competitivității), fiscală (reducerea poverii fiscale și administrative asupra</p>

	<p>utilizării forței de muncă - nivelul taxării muncii; reducerea numărului de declarații/formulare privind forța de muncă), agricolă (modernizarea sectorului agricol) etc.</p> <p>Implementarea cu succes a Strategiei va determina :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă. • Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. • Dezvoltarea unor resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii. • Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii.
<p>3. Alte informații</p>	<p><i>Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020</i> urmărește să asigure o mai bună coordonare a priorităților privind politica de ocupare a forței de muncă, pornind de la un cadru de acțiune integrat în contextul Strategiei Europa 2020 a Uniunii Europene.</p> <p>Pentru îndeplinirea obiectivului global pentru 2020 și anume de a atinge ținta de 70% rata de ocupare națională, prin promovarea unei piețe a muncii performante, dinamice și flexibile, care să asigure accesul persoanelor la locuri de muncă de calitate, în funcție de abilitățile și competențele lor, venituri nediscriminatorii și decente, o abordare multisectorială este imperativă.</p>
<p>Secțiunea a 3-a - IMPACTUL SOCIOECONOMIC AL PROIECTULUI DE ACT NORMATIV</p>	
<p>1. Impactul macroeconomic</p>	<p>Utilizarea judicioasă a acestui instrument contribuie la concertarea demersurilor naționale pentru creșterea economică generatoare de locuri de și susținere a convergenței economico-socială cu celelalte state membre ale UE, precum și de ameliorare a structurii ocupaționale pe ramuri economice de activitate.</p> <p>În principiu, o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă până la nivelul de 70% la orizontul anului 2020 va influența:</p> <ul style="list-style-type: none"> → creșterea productivității muncii și a competitivității → mobilizarea resurselor de muncă disponibile și creșterea încasărilor la bugetul de stat

	<p>→ asigurarea sustenabilității sistemelor de protecție socială</p> <p>→ reducerea sărăciei și asigurarea coeziunii sociale, etc</p>
11. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Impactul asupra mediului de afaceri	O serie de acțiuni propuse în planul de măsuri sunt de natură a sprijini cererea de forță de muncă, cât și de natură a încuraja antreprenoriatul și ocuparea pe cont propriu. Se estimează că aceste măsuri vor avea un efect stimulant, cu rezultate vizibile în termeni de creștere a locurilor de muncă oferite, translatate într-o creștere a ratei ocupării generale.
3. Impactul social	<p>La nivel personal, ocuparea forței de muncă oferă un grad de independență și de stimă față de sine și ajută un individ să se integreze în societate. Dacă numărul persoanelor care obțin un venit va putea crește, vom avea mai multă incluziune socială și mai puțină sărăcie.</p> <p>Implementarea cu succes a Strategiei va determina următoarele influențe pozitive asupra forței de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sprijinirea tranziției de la educație la viața activă, scăderea ratei șomajului în rândul tinerilor și a ratei NEETs, - creșterea gradului de integrare profesională a unor grupuri vulnerabile (șomeri de lungă durată, femei, persoane cu handicap, persoane de etnie romă, etc), - sprijinirea persoanelor din mediu rural care au statutul de lucrător familiar neremunerat să își modifice statutul și să facă tranziția de la agricultura de subzistență și informalitate către alte sectoare economice și munca formală - sprijinirea prelungirii vieții active , - consolidarea capitalului uman prin dezvoltarea de noi aptitudini și competențe și creșterea participării la învățare pe tot parcursul vieții <p>Prezentul proiect de act normativ prezintă impact social întrucât, prin obiectivele specifice și direcțiile de acțiune, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020 și Planul de Acțiuni au în vedere eliminarea efectelor crizei economico-financiare asupra forței de muncă și sprijinirea grupurilor de persoane care au un statut vulnerabil pe piața muncii, în vederea ocupării unui loc de muncă, cum este cazul următoarelor categorii:</p> <p>➤ Tinerilor, vulnerabili din cauza perioadei tranzitorii din viață pe care</p>

o traversează, a lipsei lor de experiență profesională, a educației sau formării profesionale uneori inadecvate, a protecției sociale adesea limitate, a accesului limitat la resursele financiare și a condițiilor de muncă precare, provocări adâncite în perioada crizei. Cercetările arată că șomajul în rândul tinerilor poate determina sechele permanente, cum ar fi o creștere a riscului de a fi șomer în viitor, niveluri reduse ale veniturilor din viitor, pierdere de capital uman, transmiterea sărăciei de la o generație la alta sau o mai mică motivație de a întemeia o familie, accentuându-se astfel tendințele demografice negative.

- **Lucrătorilor vârstnici**, mobilizarea lor în direcția prelungirii vieții active comportând nu doar avantaje financiare, grație creșterii veniturilor și viitoarelor drepturi de pensie, ci și alte avantaje, mai puțin cuantificabile, dar de ordin calitativ precum ameliorarea bunăstării individuale dar și a stimei de sine a indivizilor, încurajarea schimburilor între generații, promovarea diversității de vârstă în ocupare, etc. Datele disponibile arată că lucrătorii vârstnici au o mai slabă probabilitate de șomaj decât media lucrătorilor, însă cei care își pierd locul de muncă riscă să rămână mai multă vreme în șomaj, din cauza stereotipurilor, a lipsei lor de competențe în căutarea unui loc de muncă și a regulilor ce reglementează ieșirea la pensie și piața muncii/ocuparea.
- **Femeilor**, creșterea participării femeilor pe piața muncii produce avantaje multiple, în sensul că implicarea activă pe piața muncii nu înseamnă doar că sunt productive din punct de vedere economic și contribuie în calitate de plătitori de taxe, ci și faptul că acestea au posibilitatea de a avea un standard de viață mai bun și pot să ofere un nivel ridicat de educație copiilor lor. De asemenea, participarea lor pe piața muncii implică inclusiv reducerea riscului de sărăciei în rândul acestora la o vârstă înaintată și reducerea riscului de dependență de Stat la anii bătrâneții.
- **Persoanelor cu handicap**, dificultățile de integrare a persoanelor cu handicap sunt evidente și variate, acestea fiind în principal legate de accesibilitățile pe care trebuie să le asigure comunitatea și angajatorii, adaptările locului de muncă de către angajatori, dar și de mentalitățile legate de integrarea profesională și socială a acestor persoane prin angajare. Trecerea de la modelul medical la cel social crește importanța ocupării unui loc de muncă pentru persoanele cu handicap. Ocuparea unui loc de muncă este considerată una dintre principalele căi către incluziunea socială, (re)integrarea și participarea în societate,

	<p>deoarece oferă persoanelor cu handicap un statut, mijloace financiare pentru a fi independente și să se simtă în control, respect de sine, satisfacție și nenumărate contacte sociale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Romilor, este știut că populația de etnie romă are un nivel de educație mai scăzut în comparație cu populația majorității, fapt care le limitează accesul pe piața muncii. Unele date sugerează că în cadrul populației de romi, datorită unor modele tradiționale care susțin căsătoria la o vârstă foarte mică, există o presiune a comunității, exercitată în special asupra fetelor, pentru a abandona școala înainte de finalizarea ciclului școlar obligatoriu. Din cauza nivelului redus de educație și formare profesională romii nu au acces în economia formală, primind, în schimb slujbe temporare, slab calificate, prost plătite și cel mai adesea în economia informală sau trăind exclusiv din ajutoarele de stat. În mod special, este dramatică situația populației de romi din mediul rural. Din cauza unor rațiuni istorice, o mare parte din populația de romi din mediul rural nu deține pământ (sursa de supraviețuire a multor locuitori de la sate); multe familii nu dețin nici proprietatea asupra unor terenuri pentru locuință. ➤ Persoanelor din mediul rural, având în vedere că agricultura rămâne cea mai importantă activitate în zonele rurale, și o sursă esențială de venit pentru gospodării, persoanele ocupate în agricultură sunt caracterizate printr-o vulnerabilitate socială crescută. Tradițional considerată angajator “de ultimă instanță”, agricultura ocupă peste 28% din forța de muncă, contribuind, însă, cu un procent de doar 2% la numărul total de salariați, cei mai mulți având statut de lucrători pe cont propriu sau lucrători familiali neremunerați. În realitate, aceștia sunt parțial ocupați sau lucrează în economia informală (dovezi în acest sens sunt veniturile foarte mici, care sunt înregistrate oficial, aflate în apropierea sau sub pragul de sărăcie), prezentând un grad redus de adaptabilitate și mobilitate, în raport cu condițiile actuale ale pieței muncii din România. Cei mai mulți dintre ei sunt beneficiari de prestații sociale și se află în pragul sărăciei. În general, persoanele din mediul rural au un nivel redus de instruire ceea ce îngreunează cuprinderea lor în programe de formare, dublat de o mare reticență față de schimbarea statutului de persoane neocupate.
4. Impactul asupra mediului	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
5. Alte informații	Nu au fost identificate.
Secțiunea a 4 - a - IMPACTUL FINANCIAR ASUPRA BUGETULUI GENERAL CONSOLIDAT, ATÂT PE TERMEN SCURT, PENTRU ANUL CURENT, CÂT ȘI PE	

TERMEN LUNG (PE 7 ANI)

mii lei

Indicatori	Anul curent	Următorii 7 ani							Media pe 8 ani
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2010	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care: a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit b) <i>bugete locale:</i> (i) impozit pe profit c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) contribuții de asigurări									
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii b) <i>bugete locale:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii									
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) <i>buget de stat</i> b) <i>bugete locale</i>	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.								
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.								
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.								
6. Calcule detaliate privind fundamentarea	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.								

modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	
7. Alte informații	<i>Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020</i> se va implementa prin absorbția fondurilor europene nerambursabile și asigurarea resurselor financiare necesare pentru cofinanțarea proiectelor realizate cu acestea, precum și în limitele fondurilor aprobate anual instituțiilor publice implicate, prin legea bugetului de stat.
Secțiunea a 5 - a - EFECTELE PROIECTULUI DE ACT NORMATIV ASUPRA LEGISLAȚIEI ÎN VIGOARE	
1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ: a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții	Planul de acțiuni pe perioada 2013-2020 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020 include realizarea următoarelor demersuri: <ul style="list-style-type: none"> • Reanalizarea și modificarea /completarea cadrului legal în vederea încurajării participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii • Definitivarea cadrului de reglementare a economiei sociale • Elaborarea unui proiect act normativ care să reglementeze organizarea și funcționarea, comitetelor sectoriale, prin implicarea activă a partenerilor sociali • Modificarea Codului Muncii pentru flexibilizarea relațiilor de muncă
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația europeană în cazul proiectelor ce transpun prevederi europene	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
4. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente	Nu este cazul.
5. Alte acte normative și/sau documente	Comunicarea Comisiei din 3 martie 2010 - EUROPA 2020 – O strategie europeană pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

internaționale din care decurg angajamente	<p>Decizia Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre</p> <p>Recomandarea Consiliului European din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret</p> <p>Recomandarea Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru 2013 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru perioada 2012-2016</p>
6. Alte informații	<p>Nu au fost identificate.</p>
Secțiunea a 6-a - CONSULTĂRILE EFECTUATE ÎN VEDEREA ELABORĂRII PROIECTULUI DE ACT NORMATIV	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate	<p>Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020 și Planul de acțiuni se fundamentează pe rezultatele obținute în derularea activităților proiectului „Parteneriat transnațional pentru promovarea ocupării forței de muncă (EMPLO-NET)”, finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial „Dezvoltarea Resurselor Umane” 2007 – 2013, implementat de Ministerul Muncii, Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în parteneriat cu Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale din Olanda și cu Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale din România.</p> <p>În cadrul acestui proiect au fost organizate două runde de întâlniri de lucru în vederea fundamentării Proiectului Strategiei de Ocupare, la care au participat principalii factori interesați și cu implicații în domeniul ocupării, precum și 60 de specialiști regionali. Propunerile și observațiile formulate pe parcursul acestor întâlniri de lucru au fost inventariate, analizate și preluate în măsura în care s-au înscris în contextul strategiei, crescând prin aceasta șansele implementării cu succes a acesteia și favorizarea dialogului social.</p>
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul prezentului act normativ	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației	

<p>publice locale, în situația în care actul normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative</p>	
<p>4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente</p>	
<p>5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi</p>	<p>Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Legislativ și Consiliului Economic și Social</p>
<p>6. Alte informații</p>	<p>Proiectul de act normativ a fost dezbătut în ședința Comisiei de dialog social de la nivelul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice din data de</p>
<p>Secțiunea a 7-a - ACTIVITĂȚI DE INFORMARE PUBLICĂ PRIVIND ELABORAREA ȘI IMPLEMENTAREA PROIECTULUI DE ACT NORMATIV</p>	
<p>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ</p>	<p>Transparența proiectului de act normativ a fost asigurată potrivit dispozițiilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare.</p>
<p>2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării actului normativ, precum și efectele</p>	<p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>

asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	
3. Alte informații	Nu au fost identificate.
Secțiunea a 8-a MĂSURI DE IMPLEMENTARE	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	<p>Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ sunt stabilite prin Planul de Acțiuni 2013-2020 pentru Implementarea Strategiei și cad în responsabilitatea instituțiilor competente care au obligația de a duce la îndeplinire măsurile specifice domeniului lor de activitate, prevăzute în Strategie.</p> <p>În vederea <i>monitorizării și evaluării</i> modului de implementare a Strategiei, vor fi înființate doua organisme de lucru: un Comitet inter-ministerial, entitate în care vor fi numiți și reprezentanți ai partenerilor sociali, și un Grup de lucru format la nivelul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.</p> <p>Instituțiile responsabile cu implementarea măsurilor vor transmite MMFPSPV Raportul anual de monitorizare, care va respecta următoarele cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrierea și scopul măsurilor implementate; • Termenele și etapele de implementare; • Structura responsabilă de implementarea măsurii și alte instituții care au contribuit la implementarea acesteia; • Stadiul implementării măsurii.
2. Alte informații	Nu au fost identificate

Față de cele prezentate, a fost promovată prezenta Hotărâre a Guvernului privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2013-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2013-2020 pentru implementarea Strategiei.

**MINISTRUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE**

MARIANA CÂMPEANU

**MINISTRUL DELEGAT PENTRU
DIALOG SOCIAL**

DOINA ADRIANA PANĂ

AVIZĂM FAVORABIL:

VICEPRIM – MINISTRU, MINISTRUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LIVIU NICOLAE DRAGNEA	VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL FINANȚELOR PUBLICE DANIEL CHIȚOIU
MINISTRUL AGRICULTURII ȘI DEZVOLTĂRII RURALE DANIEL CONSTANTIN	MINISTRUL DELEGAT PENTRU BUGET LIVIU VOINEA
MINISTRUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE REMUS PRICOPIE	MINISTRUL DELEGAT PENTRU ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR, CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ ȘI DEZVOLTARE TEHNOLOGICĂ MIHNEA COSMIN COSTOIU
MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE TITUS CORLĂȚEAN	MINISTRUL TINERETULUI ȘI SPORTULUI NICOLAE BĂNICIOIU
MINISTRUL ECONOMIEI VARUJAN VOSGANIAN	MINISTRUL DELEGAT PENTRU IMM, MEDIU DE AFACERI ȘI TURISM MARIA GRAPINI
MINISTRUL FONDURILOR EUROPENE EUGEN ORLANDO TEODOROVICI	MINISTRUL SĂNĂTĂȚII EUGEN GHEORGHE NICOLĂESCU
MINISTRUL DELEGAT PENTRU PROIECTE DE INFRASTRUCTURĂ DE INTERES NAȚIONAL ȘI INVESTIȚII STRĂINE DAN -COMAN ȘOVA	MINISTRUL PENTRU SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ DAN NICA
MINISTRUL JUSTIȚIEI ROBERT - MARIUS CAZANCIUC	
PREȘEDINTELE AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU ROMI VASILE DANIEL	