

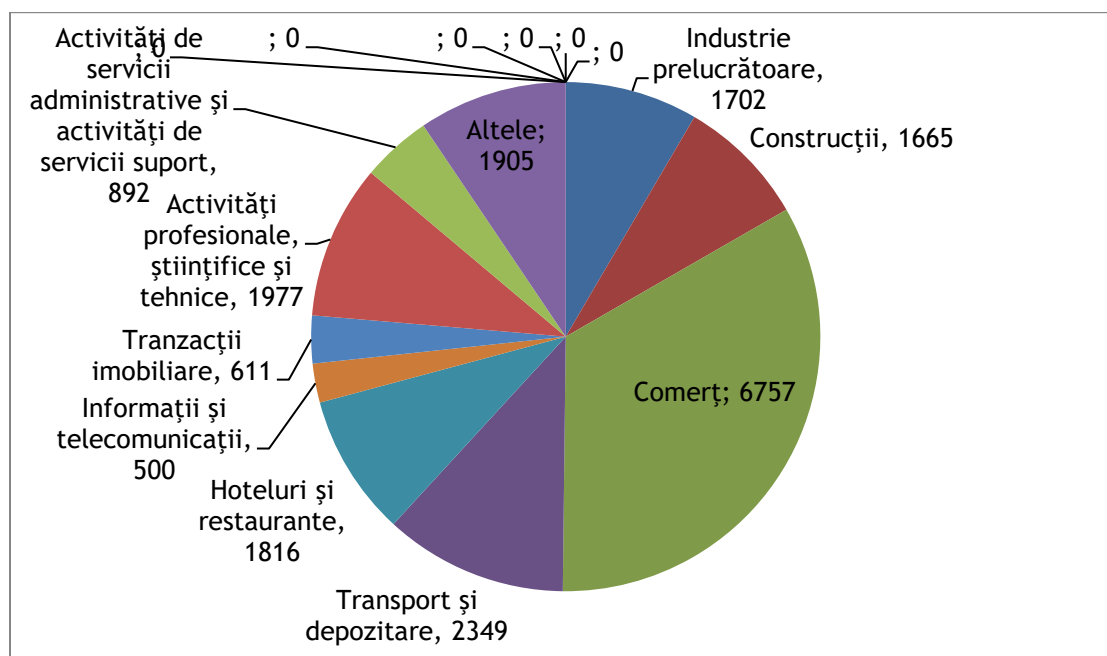
1. Stadiul actual al pieței muncii în județul Constanța

Conform datelor statistice disponibile, populația Județului Constanța, la data de 1 iulie a anului de referință, este de 768.170 locuitori pentru anul 2017, într-o ușoară scădere fata de 769.337 locuitori în 2016.

Sub aspect economic, PIB-ul Județului Constanța a fost într-o continuă creștere în ultimii ani. Mai mult, conform estimărilor realizate de Comisia Națională de Prognoză, Constanța va fi, în anul 2018, județul cu cea mai mare valoare a PIB-ului (43,59 mld RON), după Municipiul București.

Sub aspect economic, PIB-ul Județului Constanța a fost într-o continuă creștere în ultimii ani. Mai mult, conform estimărilor realizate de Comisia Națională de Prognoză, Constanța va fi, în anul 2018, județul cu cea mai mare valoare a PIB-ului (43,59 mld RON), după Municipiul București.

În ceea ce privește numărul unităților locale active din industrie, construcții, comerț și alte servicii, pe activități și clase de mărime, situația acestora în anul 2015, conform datelor statistice disponibile, este următoarea:



Din total unităților active înregistrate în anul 2015 (20.174), peste 85% sunt firme de mici dimensiuni, cu până la 9 salariați. Din punctul de vedere al cifrei de afaceri a unităților locale active din industrie, construcții, comerț și alte servicii, pe activități ale economiei naționale, statisticile existente arată că cea mai importantă contribuție au avut-o, în cursul anului 2015, unitățile cu activități în Comerț (37.20%), urmate de cele din industria prelucrătoare (30.65%).

Sub aspectul populației ocupate civile, Județul Constanța înregistrează la finele anului 2016, un total de 286,2 mii persoane, cu următoarea distribuție pe activități ale economiei naționale:

Activitatea (Secțiuni CAEN Rev.2)	Anul 2016 (mii persoane)
Total	286.2
Agricultura, silvicultura, pescuit	46.4
Industrie (industrie prelucrătoare)	52.0 (41.0)
Construcții	34.3
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor	48.9
Transport și depozitare	26.4
Hoteluri și restaurante	10.0
Informații și comunicații	5.6
Intermedieri financiare și asigurări	2.5
Tranzacții imobiliare	1.4
Activități profesionale, științifice și tehnice	4.0
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	11.9
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	6.4
Învățământ	11.3
Sănătate și asistență socială	14.3
Activități de spectacole, culturale și recreative	2.4
Alte activități ale economiei naționale	8.4

Sursa: Institutul Național de Statistică, Direcția Județeană de Statistică Constanța, Statistici Județene/ Forța de Muncă

În ultimii ani, numărul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă a fost într-o continuă scădere. Astfel, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța avea în evidență la finele anului 2017, un număr de 9.099 șomeri, în comparație cu 10.421 înregistrați în anul anterior și 10.907 în anul 2015. În ceea ce privește evoluția ratei șomajului pe sexe, în anul 2016 s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului în rândul femeilor (de la 4.9% în anul 2015 la 4.4% în anul 2016) și o creștere în rândul bărbaților (2.7% rata șomajului în anul 2015 în rândul bărbaților față de 2.9% în anul următor). Situația s-a schimbat însă în cursul anului precedent (2017), numărul șomerilor de sex feminin din Județul Constanța rămânând aproximativ constant (5.340 în 2017 față de 5.322 în 2016), în vreme ce numărul șomerilor de sex masculin a scăzut dramatic (3759 în anul 2017 fata de 5.099 în anul 2016). În ceea ce privește repartizarea șomerilor după nivelul de instruire, peste 80% dintre aceștia sunt cu nivel de instruire primar, gimnazial, profesional, urmați la mare distanță de cei cu nivel de instruire liceal și postliceal și abia apoi cu nivel de instruire universitar.

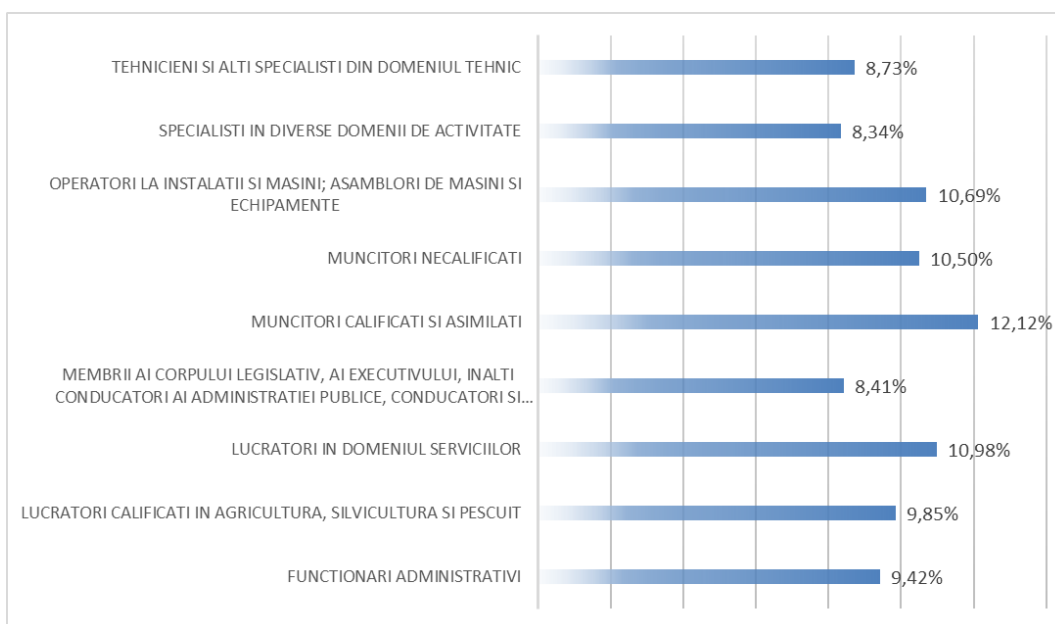
Din punct de vedere al repartizării șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă, situația Județului Constanța la luna Decembrie a anului 2017 se prezintă după cum urmează: din totalul de 9.099 șomeri înregistrați, 715 au sub 25 de ani, 493 au vârste cuprinse între 25 și 29 de ani, 1.767 au vârste cuprinse între 30 și 39 de ani, 2.781- între 40-49 de ani, 1.347 între 50-55 ani și 2.076 peste 55 de ani.

Conform unui studiu recent publicat de către Patronatul Investitorilor Autohtoni și făcut

public în anul 2016, intitulat *Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015*, situația la nivelul regiunii Sud-Est, din care face parte și Județul Constanța, se prezenta astfel:

Regiunea de dezvoltare Sud-Est (RSE) este antepenultima regiune a României în funcție de numărul de salariați, cu peste 491 mii de contracte de muncă, reprezentând 9,95% din forța de muncă a României. Principalele industrii angajatoare din RSE sunt industria construcțiilor de nave, industria confecțiilor, serviciile (în principal în turism și comerț) și agricultura (preponderent cultivarea cerealelor și a plantelor leguminoase).

La nivelul celor 9 grupe majore de angajați ai economiei naționale, RSE contribuie la consolidarea forței de muncă a României cu ponderi situate între 8,34% și 12,12%, ceea ce exprimă o distribuție relativ echilibrată a forței de muncă pe categorii de angajați, după cum rezultă din figura de mai jos



Ponderea angajaților din RSE în total angajați la nivel național, pe grupe COR

Sursa: Patronatul Investitorilor Autohtoni

Referitor la forța de muncă a RSE, pot fi observate o serie de particularități:

- după Regiunile Nord-Est și Sud-Vest, RSE are cea mai mică contribuție la structura muncitorilor calificați și asimilați din România (12,12% din totalul la nivel de economie); cu toate acestea, ca și pondere a muncitorilor calificați în total forță de muncă la nivelul regiunii de dezvoltare (17,07%), RSE se află pe locul 3 la nivel național;
- RSE se poziționează pe penultimul loc între toate regiunile de dezvoltare în ceea ce privește contribuția la structura muncitorilor necalificați din economie (10,50% din totalul la nivel de economie);
- totodată, RSE înregistrează un deficit în ceea ce privește numărul specialiștilor în diverse

domenii de activitate, aflându-se pe penultimul loc în ceea ce privește contribuția la structura acestei categorii de personal (8,34% din totalul la nivel de economie);

- pe de altă parte, RSE este una dintre regiunile de dezvoltare cele mai dezvoltate în sectorul serviciilor, în condițiile în care se află pe locul 2 între toate regiunile de dezvoltare, după Regiunea Nord-Est, în ceea ce privește ponderea lucrătorilor în domeniul serviciilor în total forță de muncă (16,20%).

În același studiu de mai arată faptul că la nivelul regiunii, Județul Constanța înregistrează cea mai ridicată pondere a lucrătorilor în domeniul serviciilor (19,38%), spre deosebire de județul Buzău unde această pondere este de doar 12,37%.

Pe de altă parte, ca urmare a unei specializări cu preponderență în domeniul industriei confecțiilor, județele Buzău și Vrancea înregistrează ponderi ridicate ale muncitorilor necalificați, respectiv de 21,99% în cazul ambelor județe, spre deosebire de Județele Constanța și Galați, unde această pondere se situează practic la jumătate (11,61% și respectiv, 11,22%), ca urmare a faptului că în aceste județe domeniile de specializare (în principal construcția de nave) impun, în general, utilizarea de forță de muncă calificată.

Diferențe semnificative se înregistrează și în cazul muncitorilor calificați, a căror pondere în total forță de muncă se situează la jumătate (10,54%) în cazul județului Vrancea, spre deosebire de Județele Brăila (20,59%) și Tulcea (20,82%).

2. Oportunitatile identificate pentru angajabilitate si mobilitate a fortei de munca, probleme generale si specifice si nevoi ale pietei muncii- cererea si oferta din judetul Constanta

Angajabilitatea este definită ca fiind capacitatea unei persoane de a obține un loc de muncă în concordanță cu competențele sale, de a-l menține, de a se dezvolta profesional capacitatea de antreprenariat a unei persoane și posibilitatea acesteia de a-și schimba locul de muncă. Oamenii de astăzi trebuie să combine abilități și competențe transversale, multidisciplinare, și de inovare și cunoștințe de specialitate actualizate pentru a putea contribui la nevoile mai curpinzătoare ale societății și ale pieței muncii.

La nivelul județului Constanța, primele 5 ocupații în funcție de numărul de contracte individuale de muncă înregistrate în REVISAL sunt:

- Vânzător (6.019 contracte de muncă);
- Agent de securitate (4.669 contracte de muncă);
- Șofer autocamion/mașină de mare tonaj (3.963 contracte de muncă);
- Șofer de autoturisme și camionete (3.372 contracte de muncă);
- Lucrător comercial (2.841 contracte de muncă).

Nu în ultimul rând, având în vedere principala industrie angajatoare la nivel de județ, respectiv construcția de nave și structuri plutitoare, **Constanța este județul cu cei mai mulți lăcătuși construcții metalice și navale, electricieni de întreținere și reparații, docheri, tubulatori navali,**

marinari și piloți navali, ingineri nave, ofițeri mecanici maritimi, motorști etc. din România. Totodată, ca urmare a dezvoltării industriei turismului, în Județul Constanța se înregistrează cel mai mare număr de cameriste hotel, recepționeri de hotel și îngrijitori spații hoteliere din România.

Conform datelor oferite de AJOFM Constanta, LOCURILE DE MUNCA VACANTE PENTRU PERIOADA 14.06.2018.2018-20.06.06.2018 se prezinta dupa urmatorul clasament:

1. Agent securitate- 110
2. Camerista hotel- 72
3. Sef obiectiv servicii de securitate- 50
4. Manipulant marfuri- 27
5. Receptioner hotel-17
6. Ingrijitor spatii hoteliere- 12

Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca a organizat in luna Aprilie 2018 la campusul Universitatii "Ovidius" din Constanta, Bursa Generala a Locurilor de Munca.

La acest eveniment, au fost invitati sa participe peste 80 de angajatori, dintre acestia in ziua bursei prezentandu-se un numar de 56, care le-au oferit celor aflati in cautarea unui loc de munca un numar de aproximativ 2.500 de joburi. Numarul persoanelor participante a fost de circa 900, 163 dintre acestea fiind incadrate pe loc, alte 579 fiind selectate in vederea angajarii. Ofertele pentru persoanele cu studii superioare au fost saracacioase (40). In cadrul bursei, hotelierii au avut cele mai multe standuri, ei imbiindu-i pe someri cu posturi de receptioneri hotel, cameriste, ospatari. La mare cautare au fost si tehnicienii IT, brutarii sau inginerii de nave.

3. Grupuri de discutie- in ce masura educatia si nivelul de calificare al specialistilor corespund nevoilor pietei muncii

Mai mult de jumătate din absolvenții de studii superioare din România (55%) consideră că din cunoștințele și abilitățile de care au nevoie la locul de muncă au fost dobândite chiar la locul de muncă, în timp ce aproximativ o treime (32%) au fost desprinse în facultate, iar 14% au fost dobândite în alte împrejurări, se arată în documentul “Analiza fundamentării și evoluției obiectivului privind creșterea procentului absolvenților de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020”, realizat de către Curtea de Conturi a Romaniei.

Conform sursei citate, diferențele sunt mult prea mari pentru a fi puse numai pe seama specificului locului de muncă. “Este evident că între cunoștințele și abilitățile transmise/formate în universități și cele necesare locurilor de muncă sunt diferențe care impun măsuri de adaptare din partea universităților/facultăților.

Situația menționată se diferențiază pe domenii de specializare dar ecarturile mai mici se datorează mai mult specificului specializărilor decât eforturilor de adaptare a universităților”, se spune în document. Aproape 32% dintre angajatori au puțină și foarte puțină încredere în pregătirea studenților pentru piața muncii, iar 41,2% nu ai nici multă nici

puțină. “Angajatorii sunt foarte rezervați în ceea ce privește capacitatea învățământului superior din România de a pregăti absolvenții pentru piața muncii.

Ceea ce îngrijorează este clivajul între angajatori și cadrele didactice, care au o părere diametral opusă. Această diferență de opinii dintre cadrele didactice și angajatori constituie un impediment în adaptabilitatea învățământului superior la cerințele pieței muncii”, se mai spune în Analiză.

Aproape trei sferturi din absolvenții de învățământ superior din România au simțit nevoia ca după terminarea facultății să urmeze cursuri de formare profesională/specializare.

“Rezultatele obținute reflectă și o adaptabilitate mai redusă a învățământului superior la cerințele pieței, fie prin cunoștințele transmise sau abilitățile formate, fie printr-o prospectare mai atentă a specializărilor cerute, astfel încât absolvenții să recurgă într-o măsură mai redusă la locuri de muncă în domenii conexe sau diferite față de cel absolvit”, se spune în document.

Sistemul de învățământ superior din România este orientat preponderent spre pregătirea teoretică a absolvenților și mai puțin spre formarea abilităților practice solicitate de piața muncii. Absolvenții consideră că două treimi dintre cunoștințele teoretice și numai o treime din abilitățile practice pe care le dețin în prezent au fost dobândite sau desprinse prin programul de studiu urmat în facultate.

La aceeași concluzie s-a ajuns și atunci când au fost sondate opiniile angajatorilor. Astfel, 51% dintre angajatori înclină spre părerea că sistemul de învățământ superior din România formează absolvenți cu o bună pregătire teoretică, iar 43% dintre aceștia cred că pregătirea practică lasă de dorit. De asemenea, numai 13% dintre angajatori consideră că diploma obținută de absolvenți este o garanție a calității acestora.

Constatarea care se desprinde este, susțin oficialii Curții de Conturi, că universitățile trebuie să pună accent și pe pregătirea practică a studenților, dezvoltând metode de predare activă pe teme practice, consolidând relațiile cu diferiți parteneri ce lucrează în domeniile de specializare, pentru asigurarea unei practici eficiente, organizând activități proprii în care studenții pot fi angajați; încurajând angajarea studenților part-time sau pe proiecte acolo unde este posibil, organizând interchip-uri etc.

Angajatorii sunt mulțumiți numai în proporție de aproximativ 50% de competențele și abilitățile absolvenților angajați. Aceștia consideră că, cel puțin la prima angajare, competențele generale prevalează în fața celor specifice domeniului studiat, excepție făcând domenii precum medicina, arhitectura, științele exacte.

4. Recomandari specifice si masuri pentru cresterea angajabilitatii si scaderea somajului in zona transfrontaliera Dobrich- Constanta, masuri sustenabile pentru cresterea angajabilitatii in mediul rural si suport pentru grupurile defavorizate

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

handicap - sunt supuse unui decalaj în raport cu restul populației în privința oportunităților de a găsi un loc de muncă. Populația formată din cetățeni români de etnie roma are, în general un nivel de pregătire școlară mai redus în comparație cu populația majoritară, ceea ce le limitează accesul pe piața muncii în condițiile în care cererea de forță de muncă calificată este în creștere. Se poate afirma că, în general, aceștia sunt candidați la o slabă participare pe piața oficială a muncii și la o înaltă participare pe piața muncii la negru. Un studiu realizat pe un eșantion reprezentativ pentru populația de cetățeni români de etnie romă în vârstă de 16 ani și peste această vârstă arată că în anul 2011 procentul de ocupare era de numai 36%, în timp ce alți 36% erau în căutarea unui loc de muncă, iar 28% erau inactivi. Femeile roma manifestă o slabă participare pe piața muncii, doar 27% fiind angajate și 36 % declarând că sunt în căutarea unui loc de muncă. În cazul în care dețin un loc de muncă, aceștia prestează munci necalificate, majoritatea angajaților de etnie romă neavând nicio calificare oficială. Persoanele cu handicap au de asemenea un grad de ocupare mai redus: conform cifrelor INS, numai 12,7% dintre aceștia aveau un loc de muncă în anul 2011. În plus, nivelul scăzut de pregătire școlară pune în evidență faptul că integrarea pe piața muncii este împiedicată de îndeplinirea cu precaritate a acestei condiții prealabile relevante. Astfel, numai jumătate dintre persoanele cu handicap au absolvit maximum 8 clase, iar în cazul celor cu handicap grav această pondere se ridică la 60% (în comparație cu circa 35% în populația generală).

Conform studiului realizat, ponderea șomerilor în populația stabilă pe localități, pentru mediul urban din Județul Constanța, la luna Mai a anului 2016, aceasta era de 1.3%, în vreme ce pentru mediul rural era de 3%. Ponderea cea mai ridicată a șomerilor în rândul populației stabile se înregistrează în partea de sud-vest a județului (Oraș Băneasa - 19.3%, Dobromir- 26.7%, Ion Corvin- 23.6%, Gârliciu - 14.5%, Adamclisi - 13.4%, Deleni - 10.8%).

Planul National pentru Dezvoltare Rurala 2014-2020

Zonele rurale au dificultăți privind riscul de excluziune socială, numărul redus al locurilor de muncă, gradul ridicat de sărăcie, accesul scăzut la finanțare, slabele abilități antreprenoriale ale populației rurale, etc. Resursele acestui domeniu de intervenție sunt concentrate în intervențiile 4.2, pentru înființarea de noi unități procesatoare pentru produse agro-alimentare, ce necesită investiții consistente raportat la cerințele obligatorii conform normelor în vigoare și care vor genera locuri de muncă în zonele rurale. Vor fi alocate resurse pentru înființarea și dezvoltarea de mici afaceri non-agricole rurale. Un rol important în acest domeniu de intervenție îl are diversificarea activităților din zonele rurale și crearea de alternative de venit. Sprijinul va fi acordat pe baza unui plan de afaceri și va fi direcționat către înființarea de noi activități non agricole în scopul creării de locuri de muncă. Sprijinul se va axa pe activități de producție, meșteșugărești, agro-turistice și prestarea de servicii. Pentru crearea de venituri alternative, fermierii/membrii familiei acestora vor fi încurajați să își diversifice activitatea către sectorul nongricol. Se va viza stimularea mediului de afaceri rural, în special privind crearea de activități productive (inclusiv în sectoare cu potential de

creștere) și furnizarea de servicii primare pentru populație. Beneficiarii acestei măsuri vor fi sprijiniți în elaborarea și implementarea planurilor de afaceri. Pentru facilitarea accesului la finanțare, micro-întreprinderile și întreprinderile mici non-agricole vor avea acces la instrumente financiare. Măsurile, atât la nivel de investiții pentru întreprinderi, cât și cele suport, vor asigura sinergic un nivel de viață mai ridicat, creșterea gradului de incluziune pe piața muncii și dezvoltarea economică în mediul rural. Alegerea și combinarea acestor măsuri crează sinergiile prin care structura ocupațională a populației rurale va tinde să se echilibreze, va crește condițiile de viață a populației rurale, conducând la o revitalizare a economiei rurale românești.

Programul Operațional Capital Uman (PO CU) stabilește prioritățile de investiții, obiectivele specifice și acțiunile asumate de către România în domeniul resurselor umane, continuând astfel investițiile realizate prin Fondul Social European în perioada 2007-2013 și contribuind, totodată, la atingerea obiectivului general al Acordului de Parteneriat (AP 2014-2020) - implicit al Fondurilor Europene Structurale și de Investiții din România, și anume, de a reduce disparitățile de dezvoltare economică și socială dintre România și Statele Membre ale UE.

Axa Prioritară 1 - Inițiativa locuri de muncă pentru tineri- obiectivele specifice vizate în cadrul acestei priorități de investiții sunt:

- creșterea ocupării tinerilor NEETs (*Not in Employment, Education or Training* - nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ sau formare profesională) șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare și cu rezidența în regiunile eligibile (Centru, Sud-Est și Sud Muntenia)
- îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16-24 ani, cu rezidența în regiunile eligibile (Centru, Sud-Est și Sud Muntenia)

Axa Prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți- Obiectivul specific vizat de prezenta prioritate de investiții îl reprezintă îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților. Pentru atingerea acestui obiectiv specific vor fi susținute din FSE următoarele tipuri de acțiuni:

Acțiuni care vizează angajații:

- Participarea angajaților la programe de formare profesională (cursuri de calificare de nivel 2-4 conform Cadrului Național al Calificărilor, cursuri de scurtă durată, de specializare și perfecționare etc.) în concordanță cu cerințele locurilor de muncă din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI. O atenție deosebită va fi acordată participării la programe de formare profesională a angajaților vârstnici
- Evaluare/ validare și certificare pentru recunoașterea competențelor aferente cerințelor locurilor de muncă din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Acțiuni care vizează angajatorii:

- Stimularea angajatorilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă

Axa Prioritară 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei- *Intervențiile din cadrul acestei PI își propun atingerea a patru obiective specifice:*

- reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială din comunitățile marginalizate în care există populație aparținând minorității roma, prin implementarea de măsuri integrate
- reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială din comunitățile marginalizate (non roma), prin implementarea de măsuri integrate
- îmbunătățirea alfabetizării digitale a populației din comunități dezavantajate (e-incluziune)
- reducerea numărului de persoane aparținând grupurilor vulnerabile care au depășit situația de vulnerabilitate prin furnizarea unor servicii sociale/ medicale/ socio-profesionale/ formare profesională etc. adecvate nevoilor specifice în vederea integrării socio-profesionale

De asemenea, conform rezultatelor studiului realizat pentru Județul Constanta, atât somerii, cât și tinerii absolvenți și-ar dori organizarea mai multor targuri de locuri de munca, văzând în acestea o oportunitate pentru găsirea unui loc de munca.

5. Studii de caz - exemple de bune practici pentru creșterea angajabilitatii

Autoritatea de Management din cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene a lansat în ianuarie 2018 apelul de proiecte **”MĂSURI DE OPTIMIZARE A OFERTELOR DE STUDII DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR ÎN SPRIJINUL ANGAJABILITĂȚII”** aferent obiectivelor specifice 6.7. - Creșterea participării la învățământul terțiar universitar și non-universitar organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate în special pentru cei care provin din grupuri vulnerabile; 6.9. - Îmbunătățirea nivelului de competențe al personalului didactic din învățământul terțiar universitar și non-universitar organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate în ceea ce privește conținutul educațional inovator și resursele de învățare moderne și flexibile; 6.10. - Diversificarea ofertelor educaționale în învățământul terțiar universitar și non-universitar tehnic organizat în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate corelate cu nevoile pieței muncii din sectoarele economice/ domeniile identificate prin SNC și SNCDI și apelul de proiecte de tip competitive.

Tipurile de activități eligibile care vor fi finanțate în contextul acestui apel de proiecte sunt, în principal, cele care vizează dezvoltarea și pilotarea furnizării de cursuri cu componentă aplicativă adresate studenților din ciclul de studii de licență/cursanților, cu scopul creșterii angajabilității absolvenților. Prin cooperarea cu mediul de afaceri, sectorul public și societatea civilă în elaborarea ofertei de studii, universitățile vor avea contribuții relevante la optimizarea structurii economice, sociale și culturale a localităților și regiunilor în care se află și vor stimula inovația în variate alternative.

Atat pentru perioada de programare 2007-2013, cat si pentru perioada curenta- 2014-2020, Programele Operationale Nationale au avut si au in componenta o sectiune dedicata Resurselor Umane.

Un exemplu este poate fi proiectul MADE IN RURAL - care a oferit oamenilor din spațiul rural servicii integrate de ocupare - consiliere și mediere profesională, calificare și sprijin pentru inițierea unor mici afaceri. Reînvierea meșteșugurilor populare este o soluție accesibilă pentru creșterea veniturilor și o alternativă reală la subzistența prin agricultură. Încurajarea antreprenoriatului vine în întâmpinarea economiei șubrede a satului românesc și combate munca în străinătate care afectează deopotrivă copiii, familia și comunitățile. Peste 2100 de persoane au fost consiliate profesional, au absolvit cursuri de calificare în țesătorie, turism sau antreprenoriat, iar aproape o treime dintre ele au acum locuri de muncă sau au fost sprijinite financiar să înceapă o afacere. Artizanii formați în cadrul proiectului au fost ajutați să vândă prin organizarea de expoziții și promovare online pe platforma www.targuldelasat.ro.

Programul de guvernare 2017 - 2020 identifică potențialul de creare de locuri de muncă al "economiei verzi" (cu un impact redus asupra mediului) și stabilește între măsuri, la Capitolul „Politici publice în domeniul Muncii și Justiției sociale”, realizarea ”Strategiei Naționale pentru locurile de muncă verzi” pentru perioada 2018-2025. Ca urmare, prin constituirea unui grup de lucru interinstituțional, reunind în special reprezentanți ai ministerelor de linie cu atribuții în organizarea și implementarea unui sistem economic bazat pe dezvoltarea durabilă, Ministerul Muncii și Justiției Sociale (MMJS) a început demersurile pentru elaborarea unui document de politică publică vizând potențialul generator de locuri de muncă verzi al economiei naționale, cu accent pe sectoarele cu competitivitate crescută.

Organizația Internațională a Muncii definește locurile de muncă verzi ca fiind ”locuri de muncă decente care contribuie la conservarea sau restabilirea mediului, fie ele în sectoarele tradiționale, cum ar fi industria prelucrătoare și construcții, fie în noi sectoare verzi, cum ar fi energia regenerabilă și eficiența energetică. Locurile de muncă verzi ajută la: îmbunătățirea eficienței energetice și a materiilor prime; limitarea emisiilor de gaze cu efect de seră; reducerea deșeurilor și a poluării; protecția și restaurarea ecosistemelor; sprijinirea adaptării la efectele schimbărilor climatice.

La nivel de întreprindere, locurile de muncă verzi pot produce bunuri sau pot oferi servicii de care să beneficieze mediul înconjurător, cum ar fi clădiri verzi sau transport curat. Cu toate acestea, aceste output-uri ecologice (produse și servicii) nu se bazează întotdeauna pe procese și tehnologii de producție ecologice. Prin urmare, locurile de muncă verzi pot fi de asemenea diferențiate prin contribuția lor la procese mai ecologice. De exemplu, locurile de muncă verzi pot reduce consumul de apă sau pot îmbunătăți sistemele de reciclare. Totuși, locurile de muncă verzi definite prin procesele de producție nu produc neapărat bunuri sau servicii de mediu.”